

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Raport końcowy



**Badanie realizowane
na zlecenie:**



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa

**Wykonawca
badania:**



44-206 Rybnik
ul. Kowalczyka 17
tel. 32 422 17 07
biuro@biostat.com.pl

Autorzy raportu:

Bartosz Olcha – kierownik projektu
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego
dr Marian Płaszczyca – członek zespołu badawczego
dr Ewa Tkocz-Piszczyk – członek zespołu badawczego
Jakub Galeja – członek zespołu badawczego
Rafał Piszczyk – członek zespołu badawczego
Barbara Gorzawska – członek zespołu badawczego
Jeremiasz Pilarz – członek zespołu badawczego

Termin realizacji:

wrzesień – grudzień 2017 r.

Spis treści

Summary	5
Streszczenie.....	9
Wprowadzenie	14
Nota metodologiczna	16
Wyniki badania jakościowego	19
<i>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.....</i>	<i>19</i>
<i>Transport i gospodarka magazynowa</i>	<i>25</i>
<i>Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.....</i>	<i>37</i>
<i>Handel hurtowy i detaliczny.....</i>	<i>44</i>
<i>Wnioski</i>	<i>54</i>
Wyniki analizy ofert pracy	57
<i>Informacje podstawowe.....</i>	<i>57</i>
<i>Oferty pracy w podziale branżowym.....</i>	<i>59</i>
<i>Popyt na zawody.....</i>	<i>64</i>
<i>Charakterystyka pracodawców oferujących pracę.....</i>	<i>73</i>
<i>Wymagane kompetencje.....</i>	<i>75</i>
<i>Wymagane kwalifikacje.....</i>	<i>85</i>
<i>Wymagane wykształcenie</i>	<i>91</i>
<i>Wymagane doświadczenie.....</i>	<i>94</i>
<i>Wymagany staż pracy.....</i>	<i>95</i>
<i>Znajomość języka obcego</i>	<i>98</i>
<i>Oferowane warunki zatrudnienia.....</i>	<i>100</i>

<i>Wnioski</i>	112
Spis rysunków i tabel	115

Summary

Qualitative research results

All of the qualitative research participants have correspondingly stated that there are different trends on the labour market nowadays in comparison with its situation from a few years ago. First of all, within the sectors represented by the participants one can state a noticeable shortage of both: highly qualified workers (programmers, doctors of different specialisations, experienced teachers) as well as lower-level employees (storemen, receptionists, medical attendants). In the respondents' opinion the short-staffed situation is caused by insufficient number of specialised employees on the labour market as well as by the workers' unwillingness to take a less paying job.

The improving situation on the labour market and declining unemployment have changed the situation in which, until recently, the employer was the dominant part. Now, the state of affairs moved more towards the employee. Currently, the employer is the one who adjusts to the workers' expectations, whereas the employees select among the job offers only the ones which are the most suitable to them.

The wide variety of job offers makes the employees more aware of the opportunities they have and they change their works more willingly now than as it used to be a few years back. The increased mobility of workers puts the employers in a situation in which they may lose a well-trained worker to whom they have devoted time and money.

Usually, the employers have got lists of competences and qualifications which are necessary and required when it comes to hiring the workers on particular posts. The most common requirements are: job experience, specialised courses, interpersonal and individual competencies as well as availability. Nevertheless, when finding an „ideal worker“ occurs to be difficult, the hiring companies in most cases are prone to alter their expectations and lower the requirements to the so-called minimum. A worker who is willing to take the job despite having required competencies or qualifications still fills up the manpower shortage. Workers, however, can be trained with the help of training courses offered by the employers.

In the majority of companies represented by the respondents one can find specific procedures for determining the workers' lack of qualifications and competencies. The most common ones are periodic evaluations (e.g. annual, semi-annual, or even quarterly). Depending on the results, the employers organise training courses (internal or external), which aim is to gain both specialised qualifications as well as so-called soft skills. The costs of such training courses

are covered mostly by the employees. The companies common practice, in order not to lose a well-trained worker is signing „loyal contracts“ with employees which oblige them to stay at their work place for a specified period of time due to the expensive training courses they are given. Thanks to signing a „loyal contract“ the employer is assured to some extent that the well-trained worker will not leave the company right after gaining additional competencies and start working at the competition.

The respondents, to a small extent were familiar with the National Training Fund, however what they stated was the fact that such institution can highly support employers in raising workers' qualifications and competencies. One can implement such support in providing the workers with specialised qualifications as well as general competencies trainings such as: computer literacy, foreign languages learning or soft skills.

As the respondents said, the manpower shortage on the labour market will develop. This is to say that it will manifest itself in difficulties in finding both higher-level and lower-level employees. The problem concerning the shortage can be increasingly solved by hiring workers from abroad (e.g. from Ukraine).

Job offers analysis results

18 631 job offers were taken into consideration, in which 18 535 were territorialised. This is to say that those offers could be found on the territory of a district. 67,8% of all of the job vacancies were from local employment bureaus in Mazowieckie voivodship (12 631). 6000 job offers (32,2%) were taken from the Internet offers and printed ones.

The characteristics of business entities offering jobs.

Business entities representing wholesale trade and retail trade sectors as well as car repair occurred to offer the most of the vacancies in general. The above mentioned represented 23,4% of all job vacancies. 13,4% of all came from administrations and supporting works. 12,2% belonged to the construction industry. Over 10,0% of all offers were given by industrial processing (11,5%).

Demand for particular professions

The analysis of the job offers showed that within the period in which the research was conducted in Mazowieckie voivodship, the most preferable groups of workers to hire were: service workers and sellers (20,4% of all) as well as engineering workers and craftsmen (19,5% of all). The following preferable groups of employees to hire were: simple-jobs (13,7%)

specialists (12,0%), technicians and associate professionals (11,4%), office workers (9,9%), machine operators and engineers (9,4%), representatives of the official authority, senior officials and executives (2,4%), farmers, gardeners, foresters and fishermen (1,3%).

Competencies required

The competencies requirements appeared in 30,4% of all of the offers analysed. The employers mostly expect to have individual competencies (56,6% of offers in which requirements were presented). Interpersonal competencies were specified in 38,6% of offers. Computer literacy was relatively often expected from potential candidates (32,4%), then availability (19,6%) and eventually cognitive competencies (13,4%).

Qualifications required

The expectation of owning a driving licence appeared in 9,0% of all job vacancies, 73,0% of which contained information about owning driving licence of B,B1 category. 19,1% of those offers required owning driving licence of B+E, C+E or D+E category.

Professional qualifications were mentioned in 9,1% of job offers. The most common expectations were forklift truck operating (21,5%), machines operating (21%), construction qualifications (16,4%), electrician's qualifications (11,0%), welder/chain saw operating qualifications (7,4%).

Other employers' requirements

The information concerning preferred education level appeared in 44,9% of all job offers. In 27,9% of offers a verification of vocational qualification papers was required. Over 10,0% of offers indicated on completed primary school (14,8%), technical upper-secondary school (12,5%) and general high school (12,4%).

Job experience (required or unrequired) appeared in 36,9% of analysed job vacancies, 75,4% of which indicated on having experience in similar post and 12,2% in having experience in particular type of industry.

Knowing at least one foreign language was found in 16,8% of all offers gathered. In the scale of the voivodship English was the most required language. The necessity of knowing English language was articulated in 57,9% of all job offers concerning knowing foreign languages.

Offered terms of employment

The analysis of the gathered job offers showed that information concerning wage proposed occurred in 67,0% of offers. The analysis also showed that the average wage proposed was at the level of ca. PLN 2520,30.

The proposed form of employment were found in around 62,7% of job vacancies. The most common form proposed were fixed-term contracts (46,8%). Employment on a trial basis or unfixed term were less frequently proposed by the employers (respectively 11,1% and 10,4%). Civil law contracts were proposed in about 12,4% of offers.

Information concerning working hours was presented in ca. 57,3% of job offers. Among the vast majority of job offers proposing employment contract, the most popular occurred to be full-time job (87,7% of offers).

Beside the wage proposed, the employers also presented information in their job offers about additional non-wage benefits for candidates for particular posts. Such information were present in 9,7% of offers. The most common ones were as follows: health care (36,5%), sport/recreational package (32,3%) as well as additional life insurance/pension fund/group insurance (21,8%)

Streszczenie

Wyniki badania jakościowego

Rozmówcy uczestniczący w badaniu jakościowym byli zgodni, że na obecnym rynku pracy panują inne trendy niż jeszcze kilka lat temu. Przede wszystkim w branżach reprezentowanych przez uczestników badania obserwowany jest pogłębiający się niedobór pracowników. Niedobory kadrowe dotyczą zarówno pracowników wysoko wykwalifikowanych (np. programistów, lekarzy różnych specjalności, doświadczonych nauczycieli), jak i pracowników niższego szczebla (np. magazynierów, pracowników recepcji, pracowników medycznych). W opinii respondentów braki kadrowe mają swoje źródło zarówno w niewystarczającej liczbie wyspecjalizowanych pracowników na rynku pracy, jak również niechęci pracowników do podejmowania zatrudnienia w gorzej płatnych zawodach.

Poprawiająca się sytuacja na rynku pracy oraz spadające bezrobocie spowodowały, że rynek, w którym jeszcze do niedawna dominował pracodawca, przesunął się w kierunku pracownika. Obecnie to pracodawca dostosowuje się do wymagań pracowników, podczas gdy pracownicy wybierają wśród ofert zatrudniania i decydują się na opcję najbardziej im odpowiadającą.

Szeroki wachlarz ofert pracy powoduje, że pracownicy są bardziej świadomi swoich możliwości i chętniej niż kilka lat temu zmieniają miejsce zatrudnienia. Zwiększona mobilność pracowników powoduje, że pracodawcy w każdej chwili mogą utracić wyszkolonego pracownika, w którego zainwestowali czas i pieniądze.

Pracodawcy posiadają zazwyczaj listę potrzebnych kwalifikacji oraz kompetencji, które są wymagane od kandydatów na poszczególne stanowiska pracy. Wśród najczęściej stawianych wymogów wymieniano: doświadczenie zawodowe, specjalistyczne kursy, umiejętności interpersonalne i indywidualne oraz dyspozycyjność. Jednakże w sytuacji, kiedy pojawiają się trudności ze znalezieniem tzw. „idealnego pracownika” w zdecydowanej większości przypadków firmy zatrudniające są skłonne zmienić swoje oczekiwania i obniżyć wymogi do tzw. minimum. Chętny do pracy pracownik z brakami w kompetencjach czy kwalifikacjach umożliwi bowiem zapewnienie braków kadrowych, a w większości przypadków braki mogą zostać uzupełnione poprzez szkolenia oferowane w miejscu zatrudnienia.

W większości firm reprezentowanych przez respondentów istnieją procedury określania braków kwalifikacyjno-kompetencyjnych pracowników. Najczęściej są to oceny okresowe (np. roczne, półroczne czy nawet kwartalne). W zależności od wyników pracodawcy organizują szkolenia

(zewnątrzne lub wewnętrzne), które mają na celu uzyskanie zarówno specjalistycznych kwalifikacji jak i tzw. umiejętności miękkich. Koszty tych szkoleń pokrywane są zazwyczaj przez pracodawców. Częstą praktyką wynikającą z obawy przed utraceniem wyszkolonego pracownika jest podpisywanie tzw. umowy lojalnościowej, która zobowiązuje pracownika podejmującego szczególnie kosztowne szkolenie do pozostania w obecnym miejscu zatrudnienia przez określony czas. Dzięki podpisaniu umowy lojalnościowej pracodawca uzyskuje zabezpieczenie, że wyszkolony pracownik nie odejdzie zaraz po uzyskaniu dodatkowych uprawnień do innej konkurencyjnej firmy.

Respondenci w stosunkowo niewielkim stopniu kojarzyli Krajowy Fundusz Szkoleniowy, jednakże byli zgodni, że wsparcie to może w znaczącym stopniu pomóc pracodawcom w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji pracowników. Wsparcie to mogłoby zostać wykorzystane zarówno do szkoleń umożliwiających uzyskanie specjalistycznych uprawnień i kwalifikacji, jak i wyszkolenia pracowników z bardziej ogólnych umiejętności jak np. znajomość obsługi komputera, znajomości języków obcych czy umiejętności miękkich.

Zdaniem rozmówców braki kadrowe na lokalnym rynku pracy będą się pogłębiać. Coraz większe trudności będą występować zarówno w przypadku pracowników wyższego, jak i niższego szczebla. Braki kadrowe mogą być coraz częściej rozwiązywane przez pozyskiwanie pracowników z zagranicy (np. z Ukrainy).

Wyniki analizy ofert pracy

Analizą objęto 18 631 ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, z czego 18 535 ogłoszeń było oznaczonych terytorialnie, co oznacza, że możliwe było zidentyfikowanie miejsca pracy na terenie powiatu. 67,8% ogółu (12 631) stanowiły oferty pochodzące z powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego. Do analizy włączono również 6000 ofert (32,2% ogółu) pochodzących z publikatorów internetowych i drukowanych.

Charakterystyka branżowa podmiotów poszukujących pracowników

Najwięcej oferty pracy pochodziło od podmiotów gospodarczych reprezentujących branżę handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych. Wskazana branża odpowiada za 23,4% ogółu ogłoszeń o wolnych miejscach pracy. 13,4% ogółu ofert pochodziło od podmiotów, których działalność skupiona jest na usługach administrowania i działalności wspierającej. 12,2% ogółu miejsc pracy zgłoszonych zostało przez podmioty z branży budowlanej. Ponad 10,0% ogółu ofert dostarczyła także branża przetwórstwa przemysłowego (dokładnie 11,5%).

Zapotrzebowanie na zawody

Analiza treści ogłoszeń wykazała, że w okresie objętym badaniem w województwie mazowieckim poszukiwano przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców (20,4% ogółu ogłoszeń) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (19,5% ogółu ogłoszeń). Kolejne grupy zawodów uszeregowane wg skali zapotrzebowania wynikającego ze zgromadzonych ofert pracy to: pracownicy wykonujący prace proste (13,7%), specjaliści (12,0%), technicy i inny średni personel (11,4%), pracownicy biurowi (9,9%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (9,4%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (2,4%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (1,3%).

Wymagane kompetencje

Wymóg posiadania odpowiednich kompetencji wskazany został w 30,4% wszystkich włączonych do analizy ogłoszeń. Pracodawcy najczęściej oczekują kompetencji indywidualnych (56,6% ogłoszeń, w których pojawiły się wymogi kompetencyjne). Kompetencje interpersonalne wyszczególnione zostały w 38,6% ogłoszeń. Relatywnie często od kandydatów do pracy oczekiwano także kompetencji komputerowych (32,4%), dyspozycyjności (19,6%) oraz kompetencji poznawczych (13,4%).

Wymagane kwalifikacje

Wymóg posiadania prawa jazdy pojawił się w 9,0% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy. 73,0% spośród tych ogłoszeń zawierało informację potwierdzającą, że oczekiwane jest prawo jazdy kategorii B, B1. W 19,1% ogłoszeń odnotowano wymóg posiadania prawa jazdy kat. B+E, C+E lub D+E.

Uprawnienia zawodowe określone zostały w treści 9,1% ogłoszeń. W ofertach pracy najczęściej oczekiwano uprawnień do kierowania wózkiem widłowym (21,5%), uprawnień do obsługi maszyn/urządzeń (21,0%), uprawnień budowlanych (16,4%), uprawnień elektrycznych (11,0%) oraz uprawnień spawacza/pilarza (7,4%).

Pozostałe oczekiwania pracodawców

Informacja o preferowanym wykształceniu pojawiła się w 44,9% wszystkich ofert. Ogłoszenia zdecydowanie najczęściej zawierały wymóg legitymowania się wykształceniem zasadniczym zawodowym (27,9%). W dalszej kolejności wskazywano ukończoną szkołę podstawową (14,8%), wykształcenie średnie techniczne (12,5%) oraz wykształcenie średnie ogólnokształcące (12,4%).

Informacja na temat doświadczenia (wymaganego lub niewymaganego) pojawiła się w 36,9% analizowanych ogłoszeń o wolnych miejsca pracy, z czego 75,4% ogłoszeń zawierało wymóg posiadania doświadczenia na podobnym stanowisku, a 12,2% wymóg doświadczenia branżowego.

Informacja o koniecznej znajomości co najmniej jednego języka obcego dotyczyła 16,8% zgromadzonych ogłoszeń. W skali województwa zdecydowanie najczęściej wymaganym językiem był angielski. Konieczność znajomości tego języka została wyartykułowana w treści 57,9% ogłoszeń zawierających wskazania dotyczące języków obcych.

Oferowane warunki zatrudnienia

Analiza zebranych ofert pracy wykazała, że informacje na temat oferowanego wynagrodzenia zamieszczane były w około 67,0% ogłoszeń. Analiza zamieszczanych w ofertach danych pokazuje, że średnie proponowane wynagrodzenie wynosi około 2520,30 zł.

Informacje na temat proponowanej formy zatrudnienia znajdowały się w około 62,7% ogłoszeń o pracę. Najczęściej oferowaną formą była umowa o pracę na czas określony – wymieniana była ona w przypadku 46,8% ogłoszeń. Rzadziej pracodawcy oferowali zatrudnienie na czas próbny lub na czas nieokreślony (odpowiednio 11,1% oraz 10,4%). Umowy cywilnoprawne oferowane były w około 12,4% przypadków.

Proponowany wymiar zatrudnienia wskazano w przypadku 57,3% ogłoszeń. W zdecydowanej większości ogłoszeń oferujących zatrudnienie na umowę o pracę jako formę zatrudnienia proponowano zatrudnienie na cały etat – ten wymiar pracy oferowany był w przypadku 87,7% ogłoszeń.

Oprócz oferowanego wynagrodzenia pracodawcy umieszczali w ogłoszeniach informacje na temat dodatkowych korzyści pozapłacowych oferowanych kandydatom na stanowisko pracy. Informacje na temat dodatkowych bonusów zamieszczone były w 9,7% ogłoszeń. Do najczęściej wymienianych korzyści pozapłacowych należały: pakiet medyczny (36,5% wskazań), pakiet sportowy/rekreacyjny (32,3% wskazań) oraz dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe (21,8% wskazań).



Wprowadzenie

W 2014 roku nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zainicjowano funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Krajowy Fundusz Szkoleniowy przeznaczony jest na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem jego utworzenia było m.in. zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki, a także poprawa pozycji firm i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy.

Jednym z istotnych elementów branych pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków pracodawców o przyznanie środków z KFS na finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego jest zgodność kompetencji nabywanych przez uczestników z potrzebami lokalnego lub regionalnego rynku pracy. Niniejsze badanie miało na celu zdiagnozowanie mazowieckiego rynku pracy pod kątem potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz kandydatów do pracy w kluczowych branżach województwa. Informacje uzyskane w oparciu o analizę ogłoszeń o pracy oraz wywiady z przedstawicielami HR mazowieckich firm stanowią będą wsparcie w dostosowaniu działań realizowanych w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego do wymagań mazowieckiego rynku pracy.

Podstawowym celem zrealizowanego badania była charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa mazowieckiego z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.

W toku realizacji badania poszukiwano odpowiedzi na pięć głównych pytań sformułowanych na etapie konceptualizacji projektu:

1. Na jakie zawody jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
2. Na jakie kwalifikacje zawodowe jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
3. Na jakie kompetencje jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
4. W jakich branżach jest największy a w jakich najmniejszy popyt na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?
5. Jakie jest zróżnicowanie w zakresie popytu na pracę pomiędzy powiatami?

W literaturze przedmiotu zakłada się rozdzielenie terminów kompetencje i kwalifikacje zawodowe celem określenia specyfiki i zróżnicowania wymogów stawianych pracownikom przez współczesny rynek pracy. Kwalifikacje zawodowe są rozumiane przede wszystkim jako wiedza

i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej, co oznacza, że za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą. Kompetencje zawodowe odnoszą się przede wszystkim do wiedzy, umiejętności i postaw związanych z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej¹.

Ponadto, zawody były identyfikowane zgodnie z zapisami aktualnej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zgodnie z zapisami KZiS zawód zdefiniowany został jako zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu w tym rozumieniu stanowi źródło dochodów².

¹ Kocór M., Strzebońska A., Bilans Kapitału Ludzkiego. Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, s. 12.

² Metodologia opracowania opisów zawodów/specjalności. Z wykorzystaniem materiału: Maciej Gruza, Krystyna Lelińska, Teresa Hordyjewicz, Kamil Barwicki, Marcin Budzewski, „Opracowanie opisów zawodów/specjalności (do zamieszczenia w wyszukiwarce opisów zawodów usytuowanej na portalu www.psz.praca.gov.pl) i opracowanie kluczy powiązań między KZiS z 2010 r. a projektem KZiS z 2013 r. oraz między projektem KZiS 2013 r. a ISCO-08. Raport Metodologiczny”, MPiPS, 2013 r.

Nota metodologiczna

Poniżej opisane zostały poszczególne etapy i wykorzystywane w ich trakcie metody badawcze, które zastosowano w celu realizacji przedmiotu badania, zarówno pod kątem narzędzi badawczych, jak również doboru próby badawczej. W trakcie realizacji niniejszego badania zastosowano 2 podstawowe metody badawcze:

– **Zogniskowane Wywiady Grupowe.** To jedna z najpopularniejszych metod badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy respondentów/uczestników wywiadu, na zadany z góry temat/grupę tematów. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane były pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym, będące próbą wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw i zachowań, bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy i czysto opisowy. Zogniskowane Wywiady Grupowe zrealizowane zostały wśród wyspecjalizowanych pracowników HR (dot. zarządzania zasobami ludzkimi – human resources) tzn. osób, które zajmują się rekrutacją, szkoleniem, motywowaniem oraz zwalnianiem pracowników, czyli polityką personalną. Badanie zrealizowane zostało wśród przedstawicieli sześciu branż: handel hurtowy i detaliczny, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, transport i gospodarka magazynowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, przetwórstwo przemysłowe. Branże wybrano w oparciu o liczbę pracodawców, którzy otrzymali środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Wybrano te branże, dla których liczba pracodawców korzystających z KFS była w ostatnim roku największa (pominięto administrację publiczną, bowiem w badaniu jakościowym uczestniczyli wyłącznie przedstawiciele podmiotów prywatnych). Na każdą branżę przypadał jeden zogniskowany wywiad grupowy. W badanych grupach, oprócz przedstawicieli danej branży znaleźli się pracownicy HR zatrudnieni w agencjach rekrutacyjnych i agencjach personalnych współpracujących z daną branżą. Miejscem realizacji wywiadów była Warszawa. Wywiady zrealizowano między 23.10.2017 r. a 25.10.2017 r. W każdym z sześciu wywiadów uczestniczyło od sześciu do ośmiu rozmówców. W badaniu wzięli udział przedstawiciele firm z całego województwa mazowieckiego.

– **Analiza ogłoszeń o wolnych miejscach pracy.** Ogłoszenia o wolnych miejscach pracy zgromadzono z wykorzystaniem dwóch rodzajów źródeł. Uwzględniono tutaj ogłoszenia zamieszczone w publikatorach drukowanych i internetowych. Oferty pracy pojawiające się na portalach internetowych gromadzone były każdego dnia roboczego w sposób ciągły. Oferty pojawiające się w prasie lokalnej i regionalnej gromadzone były poprzez zakup e-wydań tytułów prasowych oraz wydań papierowych, w przypadku braku usługi e-wydania, pozyskanie

numerów archiwalnych odbywało się w kontakcie z redakcjami tytułów. Dla całego województwa do analizy włączono ostatecznie 6000 unikalnych ofert, przy czym dla poszczególnych powiatów zagwarantowano liczbę ofert umożliwiającą wnioskowanie. Wszystkie ogłoszenia pozyskiwane za pośrednictwem publikatorów były archiwizowane. Drugim źródłem ogłoszeń były oferty zamieszczone w powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego. Do analizy włączono pełny zbiór ogłoszeń utworzony na podstawie danych przekazanych przez poszczególne urzędy. Ogółem analizą objęto **18 631** ogłoszeń opublikowanych w okresie od 1 września 2017 r. do 31 października 2017 r. Ze zbioru ofert pracy wyłączono ogłoszenia dotyczące staży i praktyk. Z analizy wyłączono również ogłoszenia zdublikowane, tj. identyczne co do treści, ale opublikowane w różnych źródłach i w krótkim odstępie czasowym. Zgromadzone ogłoszenia poddane zostały ilościowej analizie statystycznej. Analiza wykonana została na kilku poziomach: powiatowym, podregionalnym i wojewódzkim.

Powyżej opisano metody badawcze, które zastosowano w celu realizacji projektu badawczego. Triangulacja, czyli różnorodność metod i gromadzenia informacji pozwoliła lepiej poznać i zrozumieć badane problemy oraz stworzyła możliwość dokonania odniesień i porównań. Powstał w ten sposób szerszy materiał badawczy do oceny i wnioskowania, a to pozwoliło na sporządzenie analizy możliwie obiektywnej. Zespół badawczy zastosował:

- triangulację metod badawczych – analizą zostały objęte zarówno dane jakościowe, jak i ilościowe,
- triangulację źródeł danych – analizą zostały objęte zarówno dane wywołane, jak i zastane,
- triangulację perspektyw badawczych – badanie zostało przeprowadzone przez zespół doświadczonych badaczy (nie przez jedną osobę), co pozwoliło uzyskać szerszy obraz przedmiotu badania.

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- opracowanie metodologii badawczej, narzędzi badawczych, w tym scenariusza badania jakościowego i klucza kodowego na podstawie, którego zgromadzone ogłoszenia dodawane były do bazy;
- dobór próby, realizacja jakościowej fazy badania;
- digitalizacja pozyskanego materiału empirycznego;
- opracowanie raportu statystycznego;
- opracowanie raportu końcowego.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku przeprowadzonych analiz. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT.

Wyniki badania jakościowego

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna jest jedną branżą, która gromadzi znaczną liczbę podmiotów gospodarczych. W województwie mazowieckim na koniec 2016 roku funkcjonowało 110 401 podmiotów, co stanowiło około 14,0% wszystkich firm. Województwo mazowieckie jest liderem w skupianiu firm zajmujących się tego rodzaju działalnością. Podmioty z województwa zajmujące się działalnością wpisaną do sekcji PKD M stanowiły w 2016 roku 26,2% wszystkich firm z tej sekcji w kraju. Firmy związane z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną generują również znaczące przychody finansowe. W 2016 roku przychody firm w tej branży w kraju wynosiły 28 561 351 tys. złotych, co stanowiło 3,4% ogółu przychodów przedsiębiorstw w regionie. W ostatnim czasie obserwowany jest znaczący wzrost liczby podmiotów zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną – w ciągu ostatnich 5 lat (od 2012 roku) liczba podmiotów w tej sekcji zwiększyła się o 25 089 podmiotów tj. o około 29,4%³. Według danych GUS przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością naukową profesjonalną i techniczną zatrudniają w województwie mazowieckim około 99 753 osób⁴.

W wywiadzie udział wzięło ogółem 7 respondentów, w tym 5 specjalistów działów HR w firmach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną oraz 2 osoby reprezentujące agencje personalne współpracujące z ww. branżą w zakresie pozyskiwania pracowników. W większości przypadków respondenci reprezentowali przedsiębiorstwa działające w branży IT. Na początku rozmowy uczestnicy badania poproszeni zostali o opisanie najważniejszych zmian, które zachodzą na obecnym rynku pracy. Najbardziej odczuwalną zmianą zaobserwowaną w ciągu ostatnich kilku lat jest brak wyspecjalizowanych pracowników. Braki kadrowe dotyczą specjalistów (różnego rodzaju pracujących w branży IT) i pracowników średniego szczebla, których pozyskać jest zdecydowanie najtrudniej.

Istotną zmianą na rynku pracy spowodowaną przez zwiększone zapotrzebowanie na pracowników jest zmiana podejścia kandydatów do potencjalnego pracodawcy. Kandydaci na stanowiska pracy mają obecnie wysokie wymagania finansowe, które często są trudne do spełnienia przez pracodawcę. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników powoduje, że to pracownik wybiera pracodawcę, a nie odwrotnie. Rozmówcy byli przekonani, że w ich branży można już

³ Na podstawie danych BDL za 2016 rok

⁴ Na podstawie danych kwartalnych rejestru REGON za grudzień 2016

zdecydowanie mówić o tzw. rynku pracownika. Największe problemy z pozyskaniem pracowników mają mniejsze podmioty (mikro i małe przedsiębiorstwa). W pogoni za pracownikami mniejsi pracodawcy decydują się na poszukiwanie pracowników wśród młodego pokolenia (tzn. osób które niedawno ukończyły edukację), rezygnując tym samym ze swoich wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego. Niemniej, nawet obniżenie wymagań nie pozwala im na zaspokojenie popytu na pracowników. Pomimo braku doświadczenia, młodzi pracownicy często mają wysokie wymagania finansowe i nie chcą podejmować pracy za proponowane wynagrodzenia, mając nadzieję na zatrudnienie u dużych graczy rynkowych.

„Fokus rekrutacyjny przesunął się jakby w stronę młodszych pracowników, bez doświadczenia, co też staje się coraz większym wyzwaniem, bo znalezienie osób za wynagrodzenie, które proponujemy, a nie jest ono najniższym wynagrodzeniem, też jest trudne. Te osoby mają duże oczekiwania, a co więcej, niektóre firmy tyle dają, więc te najlepsze osoby, które byśmy chcieli są od razu przechwytywane przez te najbogatsze firmy”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Kolejnym trendem obserwowanym na rynku pracy w branży profesjonalnej, naukowej oraz technicznej jest zwiększona rotacja pracowników. Zdaniem respondentów wywołana jest ona w dużej mierze wysokimi oczekiwaniami pracowników już zatrudnionych. Łatwość zdobycia innego zatrudnienia powoduje, iż pracownicy nie są już tak przywiązani do zajmowanego stanowiska pracy i często decydują się na zmianę zatrudnienia, jeśli zaoferowane zostaną im lepsze warunki.

„Wiemy też, że nawet na bardzo wysokich stanowiskach jest duża rotacja. Mamy klientów stałych i oni korzystają z naszych usług od wielu lat na różne stanowiska i właśnie na takich wysokich stanowiskach było dotychczas mniej tej rekrutacji, ale dzisiaj mogę powiedzieć z czystym sumieniem, że jest coraz więcej, ludzie nawet tacy po 50-tce są skłonni zmienić pracę, nie ma takiego przywiązania do stanowiska”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą profesjonalną, naukową i techniczną

Podczas omawiania najnowszych trendów na mazowieckim rynku pracy poruszony został temat pracowników z zagranicy. W opinii respondentów odsetek pracowników z zagranicy zatrudnianych przez pracodawców z omawianej branży zdecydowanie się zwiększa. Respondenci przyznali, że pracownicy z zagranicy coraz częściej są zatrudniani także w ich przedsiębiorstwach. Pracownicy z innych krajów, takich jak Ukraina, Rosja czy nawet Hiszpania, mają podobne lub niewiele gorsze umiejętności jak Polacy, jednakże ich wymagania finansowe są często niższe. Pracodawcy kalkulując są w stanie wybrać pracownika zagranicznego, nawet jeśli proces jego wdrożenia do pracy na stanowisku trwa dłużej. Rekompensują to sobie niższymi

kosztami pracy. Zdaniem respondentów, pracownicy zza wschodniej granicy są w stanie uzupełnić braki, które występują wśród specjalistów i pracowników średniego szczebla.

„Mam teraz styczność z obcokrajowcami, zarówno na stanowiska operacyjne, bardzo podstawowe, czy też do administracji, czy do działów marketingu, czy nawet do działów finansowych, bardzo dużo osób ze wschodu aplikuje, które wcześniej np. studiowały w Polsce i tego wcześniej przyznam, że nie było, to jest duża konkurencja finansowa i to akurat bardzo widać”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą profesjonalną, naukową i techniczną

Obecnie branża ma szczególne problemy z pozyskaniem pracowników działu IT, głównie programistów. Respondenci wskazali na kwalifikacje oraz kompetencje, które mają znaczenie podczas rekrutowania tego rodzaju pracowników. Wśród niezbędnych kwalifikacji wskazano: wykształcenie kierunkowe, znajomość języków programowania oraz języków obcych. Pracodawcy oczekiwali kandydatów do pracy z doświadczeniem zawodowym, przy czym mniejsze podmioty zdecydowanie rzadziej go wymagały. Respondenci nie doprecyzowali jednak, jak dużego doświadczenia zawodowego oczekiwano od kandydatów. Kompetencje, które powinni posiadać kandydaci do pracy, to w opinii badanych przede wszystkim: komunikatywność, umiejętność przekazania wiedzy nt. rozwiązań programistycznych osobom bez znajomości zasad programowania, dyspozycyjność (elastyczność), odporność na stres, umiejętność pracy w grupie.

Powyższe kwalifikacje oraz kompetencje są wskazywane jako niezbędne, niemniej respondenci wskazywali, że w praktyce są skłonni rezygnować z niektórych wymogów. Najczęściej wskazywanym wymogiem, z którego respondenci są skłonni zrezygnować, jest doświadczenie. W opinii badanych osoba, która niedawno ukończyła studia, nawet jeśli nie posiada doświadczenia, może szybko nauczyć się nowych rzeczy, a świeżo po studiach cechuje ją także chęć zdobywania nowych umiejętności.

„Doświadczenie, z tego często firmy rezygnują, jeżeli ktoś ma odpowiedni kierunek i zna języki programowania. Jesteśmy w stanie przyuczyć, szczególnie jak jest większy dział właśnie”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

„Chętni, młodzi, pojętni ludzie. Naprawdę często przyjmuje się praktykantów, którzy są biegli. Teraz w szkołach naprawdę potrafią fajnie uczyć”

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Opinię tę potwierdzili również respondenci, którzy pracują w agencjach zatrudnienia i prowadzą rekrutację na potrzeby branży.

„Niekoniecznie doświadczenie jest istotne, bo na podstawie tych miękkich rzeczy możemy bardzo szybko efektywnego pracownika zrobić, jeśli on ma pewne predyspozycje, już pomijając chemię

z przełożonym czy coś, ale jak ma pewne cechy osobowościowe, to on bardzo szybko stanie się efektywnym pracownikiem. Nawet jak nie ma doświadczenia, to w miesiąc, dwa, trzy je nabędzie. A możemy przyjąć osobę z doświadczeniem, która nie ma takich fajnych cech i współpraca z nią będzie tak trudna, jego rozwój będzie tak trudny, że go szybko zwolnimy”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą profesjonalną, naukową i techniczną

Oprócz doświadczenia respondenci wskazywali na kompetencje, które ewentualnie mogą zostać pominięte podczas rekrutacji pracownika. Wymieniano w tym przypadku: komunikatywność czy otwartość. Zdaniem uczestników badania cechy te i tak nie są do końca weryfikowalne w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, a dodatkowo nie przesądzają one o tym, czy pracownik rzeczywiście sprawdzi się na stanowisku pracy.

„To, że ktoś się sprzeda na rozmowie nie znaczy, że taki będzie. Są osoby, które potrafią zrobić świetne wrażenie pierwsze, a później jest niefajnie, a jest też odwrotnie czyli tak, że ktoś się nie umie sprzedać, a później bardzo dobrze pracuje”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Podczas dyskusji omawiane były również różne podejścia do problemu rozwoju pracownika w reprezentowanych przedsiębiorstwach. Większość uczestników jest zdania, że ewentualne braki w kompetencjach czy kwalifikacjach są regularnie weryfikowane wśród zatrudnionych już pracowników. W większości przedsiębiorstw stałym elementem strategii rozwoju kadr są cykliczne oceny pracowników (raz na kwartał lub raz w roku), a na ich podstawie ustalane są potrzeby szkoleniowe kadry pracującej, bez których nie można się obyć przygotowując np. roczne plany szkoleń dla poszczególnych działów.

W reprezentowanych przez rozmówców przedsiębiorstwach jest duże zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu umiejętności sprzedażowych, znajomości języków obcych czy specjalistycznych języków programowania (np. w SAP czy Oracle). Podczas rozmowy pojawiły się także wypowiedzi dotyczące konieczności szkolenia z podstawowych programów komputerowych jak MS Excel. O ile w większości przypadków pracownicy są zaznajomieni z tym programem w stopniu co najmniej podstawowym, o tyle poszerzenie tej wiedzy jest konieczne w szczególności podczas awansowania na wyższe stanowiska.

„Bardzo duże zapotrzebowanie szkoleniowe jest oprócz języka, na Excel. Podstawowy poziom to raczej nie dlatego, że podstawowy to każdy, jeżeli ma jakieś swoje obowiązki, to na swoim poziomie zna, ale jeśli awansuje, czy zmienia się raportowanie, to ten Excel się zmienia i zapotrzebowanie na szkolenia z Excela są bardzo duże i to w każdej branży”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

„To czego nam brakuje i to się potwierdza w potrzebach zgłaszanych przez naszych pracowników, to są szkolenia sprzedażowe. Umiejętności sprzedażowe, w jaki sposób na nowo podchodzić do klientów, czym zaskoczyć, jak przeskoczyć konkurencję, to są te rzeczy, które ciągle są potrzebne i teraz chyba nawet jeszcze bardziej niż w poprzednich latach”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Istotny jest fakt, że badani zwrócili uwagę na braki kompetencyjne u osób obejmujących stanowiska menedżerskie. Zdaniem badanych osoby promowane na te stanowiska często nie posiadają odpowiednich umiejętności do zarządzania ludźmi i organizacji pracy, ponieważ w wewnętrznej strukturze rekrutowani są spośród specjalistów. W trakcie wywiadu zwrócono uwagę, na brak alternatywnej ścieżki rozwoju zawodowego dla osób, które osiągnęły poziom specjalisty i chciałyby dalej rozwijać się w ramach firmy. Obecnie od takich osób oczekuje się przejścia stanowisk menedżerskich, nawet jeśli pracownicy nie wykazują zainteresowania ani predyspozycji do pełnienia nowej roli. Dla firm działających w ten sposób realne jest zagrożenie utraty świetnego specjalisty i pozyskania nieudolnego menedżera. Problem dotyczy nie tylko małych podmiotów, ale również korporacji.

„Rok temu mieliśmy bardzo duże braki zgłaszane w poziomie zarządzania, czyli team leader, także menedżerowie byli bardzo słabo ocenieni jako przełożeni. Zatrudniliśmy osobę, która trenuje tych menedżerów, zwiększyliśmy częstotliwość szkoleń menedżerskich i to przyniosło już efekt, więc w tej chwili już nie ma tej potrzeby, tegoroczne badanie pokazało, że jest duża poprawa”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

„W większości firm ta ścieżka jest taka: junior, specjalista, senior specialist, cokolwiek i menedżer, a w bardzo wielu firmach brakuje alternatywnej ścieżki dla specjalistów, ekspertów, że wcale nie musisz zostać menedżerem, żeby iść dalej, bez alternatywnej ścieżki dochodzi się do ściany”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

W podmiotach z branży istotne są nie tylko specjalistyczne szkolenia, ale również możliwość wymiany doświadczeń przez dzielenie się wiedzą. Według rozmówców spotkania takie mogą w znaczącym stopniu wpłynąć na poszerzenie wiedzy pracowników i usprawnić pracę całych współpracujących ze sobą działów, które zyskują świadomość tego, czym zajmują się inni pracownicy i czego oczekują od pozostałych działów.

„W tych brakach, które zgłaszają nasi pracownicy, jest potrzeba wymiany wiedzy i właśnie na przestrzeni ostatniego roku bardzo się zwiększyła ilość tzw. sharing days, gdzie wymieniamy się wiedzą w określony sposób”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Pracodawcy z omawianej branży najczęściej sami pokrywają koszty szkoleń, natomiast w niektórych przypadkach (np. w przypadku studiów podyplomowych), firmy pokrywają znaczącą

część kosztów w sytuacji, gdy kierunek studiów jest powiązany z profilem wykonywanej pracy. Respondenci wskazywali również na częstą praktykę podpisywania tzw. dokumentów lojalnościowych, które zobowiązywały przeszkolonego pracownika do pozostania przez określony czas w firmie, która opłaciła dane szkolenie.

W zależności od rodzaju szkoleń firmy organizowały szkolenia wewnętrzne oraz zewnętrzne, z których te drugie organizowane były częściej. Szkolenia wewnętrzne dotyczyły bardziej ogólnych tematów związanych niejednokrotnie z wprowadzeniem do pracy na danym stanowisku, zaznajomieniem z wykorzystywanymi narzędziami.

„U nas głównie jednak są zewnętrzne szkolenia, natomiast jeśli chodzi o szkolenie się wewnątrz, już w naszym gronie, to bardziej chyba z oprogramowania, które sami piszemy i wtedy z własnych produktów szkolimy się wzajemnie”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Respondenci zapytani zostali także o znajomość Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Żaden z respondentów nie był świadomy istnienia możliwości takiego finansowania szkoleń, jednakże wszyscy rozmówcy uważali, że ich firmy mogłyby zainteresować się taką formą wsparcia. Jako kierunki szkoleń, na które zgłaszałyby zapotrzebowanie w ramach finansowania z KFS respondenci wskazywali: specjalistyczne kursy (np. dla programistów), kursy sprzedażowe (w szczególności dotyczące najnowszych trendów w technikach sprzedaży takich jak personal branding, employer branding, self employer branding w mediach społecznościowych) oraz szkolenia dotyczące Excela (w szczególności znajomości na zaawansowanym poziomie).

Zdaniem respondentów ze względu na różne potrzeby firm najlepszym rozwiązaniem jest umożliwienie pracodawcom samodzielnego wyboru interesujących ich szkoleń, a nie oferowanie listy dostępnych. Respondenci nie określili jednoznacznie, jakie kwalifikacje i kompetencje będą potrzebne w przyszłości w ich branży. Podzielili się jednak uwagami na temat ogólnych kierunków, w których ich zdaniem podążać będzie rynek pracy. Opinie badanych charakteryzuje tutaj niepewność jutra.

„Ja się zastanawiam, w jaką stronę pójdziemy, bo z jednej strony ten rynek się cały czas uelastycznia dla kandydatów, coraz więcej benefitów dajemy, coraz więcej szkoleń, coraz więcej pracy, ale w pewnym momencie nie będziemy mieli już co zaproponować i czy może właśnie w związku z tym zmieni się trend i będziemy bardziej szli w jakąś inną stronę, żeby nie dawać więcej, ale może coś zmieniać w układzie pracy”.

Przedstawiciel branży profesjonalnej, naukowej i technicznej

Podsumowanie:

Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich kilku lat rynek pracy na terenie województwa mazowieckiego uległ istotnym zmianom. Pracownicy są nie tylko bardziej mobilni zawodowo, ale również mają większe wymagania płacowe. Przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną odczuwają obecnie braki kadrowe w szczególności w zawodzie programisty. Do głównych kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od pracowników w tym zawodzie należą: wykształcenie kierunkowe, doświadczenie zawodowe, komunikatywność oraz dyspozycyjność. W sytuacji gdy pojawia się trudność w znalezieniu odpowiednich pracowników pracodawcy są skłonni zatrudnić osoby mniej komunikatywne lub bez doświadczenia zawodowego. Pracodawcy w omawianej branży starali się stale podnosić kwalifikacje i kompetencje swoich pracowników. Pomocny w tym zadaniu może być Krajowy Fundusz Szkoleniowy, w ramach którego realizowane byłby szkolenia dla różnych grup pracowników (np. programistów czy handlowców). W opinii respondentów pracownicy z zagranicy są coraz częściej zatrudniani. Kandydaci z innych krajów takich jak Ukraina, Rosja czy nawet Hiszpania mają podobne lub niewiele gorsze umiejętności jak Polacy, jednakże ich wymagania finansowe są często niższe.

Transport i gospodarka magazynowa

Na terenie województwa mazowieckiego funkcjonują różne firmy specjalizujące się w transporcie i gospodarce magazynowej. Przedsiębiorstwa z sekcji H stanowią około 5,8% ogółu wszystkich działających w regionie. Na terenie województwa mazowieckiego działa około 17,7% podmiotów z sekcji H z ogółu podmiotów w z tej branży w Polsce. Od 2012 roku liczba podmiotów ulegała zwiększeniu i w tym czasie wzrosła (z 45 375) o około 875 podmiotów (tzn. 1,9%). Przychody firm zajmujących się transportem i gospodarką magazynową w 2016 roku osiągnęły wartość 61 539 327 tys. zł, co stanowiło około 7,3% ogółu przychodów przedsiębiorstw w całym województwie mazowieckim. Firmy działające w tej branży zatrudniają znaczącą liczbę pracowników – na koniec 2016 roku pracowały w niej 42 422 osoby⁵⁶.

W wywiadzie z przedstawicielami przedsiębiorstw zajmujących się działalnością związaną z transportem i gospodarką magazynową udział wzięło czterech respondentów pracujących w

⁵ Na podstawie danych z BDL za 2016 rok

⁶ Na podstawie danych kwartalnych GUS podmiotów zarejestrowanych w REGON z grudnia 2016 roku

firmach transportowych, spedycyjno–logistycznych, hurtowniach budowlanych. Wśród uczestników wywiadu znalazło się również dwóch przedstawicieli agencji personalnych zajmujących się rekrutacją pracowników dla firm o powyższym profilu działalności.

Respondenci byli zgodni. Na obecnym rynku pracy brakuje pracowników. Podobnie jak przedstawiciele innych branż, przedstawiciele firm związanych z transportem i gospodarką magazynową byli zdania, iż w ciągu ostatnich kilku lat rynek uległ znaczącym zmianom.

„Generalnie w Polsce w tej chwili jest rynek taki, że jest trudno zatrudnić na każde jedno stanowisko, bo jest bardzo duża rotacja i jest to związane z bardzo różnymi czynnikami, np. z tymi awansami poziomymi w firmie, gdzie recepcjonistka przechodzi do innych działów, natomiast ogólnie jest ciężko z każdym jednym stanowiskiem. To nie jest tak, że są stanowiska, gdzie ludzie przychodzą i walą drzwiami i oknami”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Kandydaci na poszukiwane stanowiska pracy, nawet jeśli nie mają bogatego doświadczenia zawodowego, oczekują zarobków wyższych niż oferowane i nie są zainteresowani wynagrodzeniem w wysokości proponowanej im przez firmy z branży.

Z drugiej strony zmiana w systemie edukacji powoduje, że młodzi pracownicy wchodzący na rynek pracy nie posiadają kluczowych dla pracodawców kwalifikacji. Jak podkreślali rozmówcy, w przeszłości, w szkołach kształcących zawodowo organizowane były np. kursy przygotowujące do obsługi wózków widłowych, dzięki czemu absolwenci wchodzili na rynek pracy z tymi uprawnieniami.

Wymagania pracodawców również ulegają modyfikacjom, co spowodowane jest np. zmianami w przepisach prawnych – nowe regulacje (np. dotyczące transportu i logistyki) nakładają na pracowników konieczność zdobywania dodatkowych umiejętności. Powyższe czynniki pogłębiają problem ze znalezieniem kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje.

„Osoby bezpośrednio po studiach, czy nawet po szkole średniej, mają dużo wyższe oczekiwania niż chociażby minimalna krajowa lub gdzieś tam te oczekiwania zaczynają się od trzech tysięcy netto”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

„Nawet jeżeli chodzi o pracowników magazynowych, to te oczekiwania ich są dosyć wysokie, także tutaj naprawdę jest trudno zrekrutować pracownika na pracownika magazynowego, z umiejętnością korzystania z wózka widłowego to już w ogóle jest okropna sprawa, oni się bardzo cenią i zatrudnienie takiego pracownika na taką stawkę, jaką proponuje np. moja firma jest trudne”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Jako zawody, na które jest obecnie duże zapotrzebowanie w reprezentowanych przedsiębiorstwach, wskazano magazyniera, dyspozytora/spedytora oraz kierowcę (kategorie B, C, C+E).

Zdaniem respondentów do najważniejszych kwalifikacji, które powinien posiadać magazynier należą uprawnienia na wózki widłowe (różnego rodzaju). Ważnym aspektem, na który zwracali uwagę respondenci przy omawianiu zawodu magazyniera, była dyspozycyjność. Jak podkreślali, w magazynach bardzo często występuje praca w systemie zmianowym, co oznacza, iż kandydaci muszą być przygotowani do pracy popołudniami lub w nocy. Do kompetencji, które powinien posiadać magazynier, respondenci zaliczyli dobrą organizację pracy własnej, zapamiętywanie, umiejętność obsługi skanera magazynowego oraz umiejętność obsługi programów magazynowych lub logistycznych.

Jednocześnie biorący udział w badaniu zaznaczyli, że z większości z powyższych wymagań kompetencyjnych są w stanie zrezygnować, jeśli pojawia się pracownik, który jest dyspozycyjny i zgadza się na pracę w wymaganych godzinach. Nawet takie kwalifikacje, jak obsługa wózków widłowych, nie są w takiej sytuacji dla pracodawcy kluczowe, ponieważ nabyć je można stosunkowo szybko podczas szkolenia zorganizowanego przez pracodawcę. Wyniki badania wskazują zatem, że wymagania stawiane kandydatom na stanowiska magazynowe są relatywnie niskie.

„Zdolności odnajdywania się są bardzo ważne w magazynie, bo w magazynie jest towar poukładany na półkach w jakimś systemie i przychodząc do pracy on musi zapoznać się z tym wszystkim. Magazyny są różnej wielkości i jedna osoba się szybko odnajdzie w tym i zaczyna działać, natomiast druga potrzebuje dużo czasu, a inna w ogóle się nie odnajdzie”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Podczas rekrutacji osób na stanowisko kierowcy respondenci wymagali przede wszystkim posiadania odpowiedniej kategorii prawa jazdy. Jest to naturalnie kwalifikacja absolutnie niezbędna. Z racji profilu przedsiębiorstw respondentom zależało głównie na tym, aby kandydaci na kierowców posiadali prawo jazdy kategorii B, C oraz C+E, a także aktualne badania psychotechniczne. Znajomość topografii terenu jest dodatkowym rozpatrywanym kryterium.

Poza tym od kandydatów na stanowiska kierowców oczekiwane są: doświadczenie zawodowe (długość stażu zawodowego nie została doprecyzowana), odporność na stres, dyspozycyjność. Badani zwracali również uwagę na fakt, że kandydaci na kierowców powinni być komunikatywni. Oczekiwania są tutaj zatem relatywnie wyższe niż w przypadku pracowników magazynowych.

Ostatnim kluczowym zawodem wskazywanym przez respondentów był zawód spedytora/dyspozytora. W przypadku rekrutacji na to stanowisko pracy od kandydatów oczekuje się przede wszystkim: wykształcenia wyższego kierunkowego, znajomości języków obcych, znajomości topografii terenu. Wśród wymaganych kompetencji respondenci wymienili: odporność na stres, umiejętność planowania (organizacji pracy), szybkość reakcji na sytuacje problemowe (zdolność podejmowania samodzielnych decyzji), komunikatywność oraz umiejętność egzekwowania pożądanych działań od kierowców. Ważna jest także dyspozycyjność.

Podczas rozmowy na temat poszukiwania pracowników na potrzeby branży transportu i gospodarki magazynowej poruszony został również problem zatrudniania na stanowiska pracy osób z zagranicy. W opinii badanych napływ pracowników z zagranicy (w szczególności z Ukrainy) jest coraz bardziej widoczny w branży. Pracownicy ze Wschodu ich zdaniem posiadają podobne kwalifikacje do Polaków. Często znają oni również więcej języków obcych, co w pracy spedytora jest dodatkowym atutem, choć faktyczny poziom znajomości jest niższy niż deklarowany.

„Osoby z Ukrainy znają zdecydowanie więcej tych języków obcych, przede wszystkim język rosyjski, polski do tego, angielski, często niemiecki, ale poziom tych języków (angielskiego czy niemieckiego) jest zdecydowanie niższy niż jest deklarowany”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Pomimo wielu pozytywów wynikających z możliwości zatrudnienia pracowników zagranicznych, respondenci wskazali również na problemy z tym związane. Podczas gdy pracownicy z Polski są dostępni „od zaraz”, w przypadku pracowników z zagranicy proces ich zatrudnienia w branży wymaga niejednokrotnie otrzymania różnych pozwoleń, co zdecydowanie wydłuża czas rozpoczęcia pracy. Ponadto sprowadzenie pracowników z zagranicy często wiąże się z koniecznością zorganizowania mieszkania oraz innymi dodatkowymi kosztami, co znacząco podwyższa ostateczny koszt zatrudnienia.

„Trzeba postarać się o pozwolenie o pracę, na to się czeka miesiącami. Oni są rozchwytywani, więc jak jest taka trudna sytuacja, kiedy trzeba zatrudnić na już pracownika, to jednak nie możemy ich pozyskać od razu”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

„Ukraina to nie jest tańsza siła robocza, jest wręcz odwrotnie, dla nas jest dużo droższa niż nasza. My zatrudniając pracownika ukraińskiego musimy zapewnić mieszkanie, czyli noclegi, pracownik ukraiński musi dostać u nas na dzień dobry co najmniej 2500 zł netto plus te inne świadczenia, więc ten pracownik wcale nie jest tańszy. Poza tym takiego pracownika jak chcemy zatrudnić, on występuje

od razu o tzw. zaliczkę, a nie mamy pewności, czy on przepracuje, więc ten pracownik ukraiński wcale nie jest tańszy od polskiego.”

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą transportową i magazynową

Podczas dyskusji omówiono także, jak pracodawcy radzą sobie z brakami w kwalifikacjach i kompetencjach pracowników. Według respondentów w reprezentowanych przez nich firmach poziom kwalifikacji i kompetencji pracowników jest regularnie monitorowany. Jest to szczególnie konieczne w przypadku zawodów, w których lista wymaganych uprawnień ulega ciągłym zmianom i aktualizacjom. Zawodem takim są przede wszystkim pracownicy księgowości i kierownicy. Na szkolenia specjalistyczne wysyłani są również pracownicy działów IT. Poza tym pracownicy kierowani są także na szkolenia językowe.

„U mnie w firmie jest coś takiego, że plan szkoleń tworzony jest na cały rok, ale z drugiej strony jest to dopracowywane. Badanie potrzeb szkoleniowych, uzgadnianie w jakimś stopniu z pracownikami, ale jest to pozostawione do dyspozycji już kierownika danego działu, czy tę osobę faktycznie wysłać na dane szkolenie i w jakim terminie, na chwilę obecną jest to bardzo płynne, jeden dział się trzyma tego programu, drugi nie realizuje”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Respondenci przyznali, że w zależności od specyfikacji danego szkolenia, są one prowadzone zewnątrz albo wewnątrz. Podczas gdy szkolenia na poszczególne kwalifikacje przeprowadzane są najczęściej przez firmy zewnętrzne, szkolenia dotyczące kompetencji (umiejętności miękkich) są w dużym stopniu przeprowadzane wewnątrz.

Podczas rozmowy na temat finansowania szkoleń pracowniczych jeden z rozmówców przyznał, że w jego poprzedniej firmie szkolenia pracowników finansowane były z pieniędzy pochodzących z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednocześnie zdaniem rozmówcy ubieganie się o to źródło finansowania było dość czasochłonne i wymagało wypełnienia wielu dokumentów, ale w ostatecznym rozrachunku było opłacalne dla przedsiębiorstwa.

„Mój wniosek nie został zatwierdzony w pierwszym etapie, tylko dopiero w drugim, bo jakiś tam niewielki błąd był, natomiast bardzo dużo pracy mnie to kosztowało, bo trzeba było przedstawić firmę, uargumentować, dlaczego akurat ta grupa ma wziąć udział w tym szkoleniu, rozpisać te osoby, nawet tam był wiek bardzo ważny tych osób, wykształcenie itd. Bardzo dużo czasu musiałam włożyć, natomiast fajnie, bo udało się, 30% płaciła firma, a 70% urząd pracy do danych szkoleń. Udało się wykształcić za niewielkie pieniądze. Także duży nakład pracy, ale pod względem ekonomicznym, to był spory zwrot”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Pomimo faktu, iż dotacje z Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogłyby w znaczącym stopniu odciążyć pracodawcę, część respondentów była zdania, że czas konieczny na wypełnienie wszystkich biurokratycznych wymogów może być przeszkodą w aplikowaniu o środki. O ile w przypadku droższych szkoleń ubieganie się o ten rodzaj finansowania może być opłacalny, o tyle w przypadku mniej kosztownych aplikowanie o pomoc z KFS może być – zdaniem rozmówców – po prostu nieopłacalne, tym bardziej, że wypełnienie wniosków nie oznacza, że pieniądze zostaną przyznane.

Zachętą do ubiegania się o ten rodzaj finansowania byłoby na pewno uproszczenie wniosków oraz wymogów, przez co proces ten nie byłby taki czasochłonny. W sytuacji gdy spełnienie wszystkich formalności wymaga dużych nakładów czasowych, dla większości pracodawców potencjalne korzyści finansowe mogą być niewystarczające. W tej sytuacji, zamiast ubiegać się o finansowanie KFS, wolą sami pokryć koszty szkoleń.

Na koniec badania uczestnicy zostali poproszeni o wskazanie trendów, jakie pojawią się na lokalnym rynku w branży w najbliższej przyszłości. Respondenci spodziewają się, że w ich branży problem z dostępnością pracowników niższego szczebla będzie coraz bardziej odczuwalny.

„Będzie coraz większy problem z tymi najprostszymi pracownikami, do tych najprostszych prac, typu magazynier, kierowca. (...) coraz większy odsetek społeczeństwa idzie na studia, kończy studia, ma wykształcenie wyższe i oni mają inne oczekiwania, chcą co innego robić”.

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Z powodu niemożności zaspokojenia popytu na pracowników, coraz powszechniejsze będzie zatrudnianie pracowników na dwóch różnych stanowiskach pracy (łączenie stanowisk) np. jako kierowca/magazynier. Ta forma zatrudnienia wymagać będzie od kandydatów do pracy większej elastyczności.

Z drugiej strony pracodawcy poszukujący pracowników będą zmuszeni rezygnować ze swoich wymagań dotyczących kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych pracowników.

„Wymagania zostaną po prostu zweryfikowane moim zdaniem i będą okrojone, bo jeżeli będziemy po prostu chcieli mieć tego pracownika, żeby on jednak przyszedł do pracy, to będziemy musieli zweryfikować te kompetencje i pójdziemy trochę w dół.”

Przedstawiciel branży transportowej i magazynowej

Podsumowanie:

Trudności w obsadzaniu wolnych miejsc pracy odczuwalne w przedsiębiorstwach związanych z transportem i gospodarką magazynową dotyczą różnych zawodów. Do najbardziej poszukiwanych zaliczyć można: magazyniera, kierowcę oraz spedytora/dyspozytora. Dyspozycyjność wskazywana była przez respondentów jako jeden z kluczowych dla tej branży czynników decydujących o zatrudnieniu pracownika. Ze względu na braki kadrowe, w niektórych zawodach pracodawcy byli skłonni zatrudnić pracownika bez odpowiednich kwalifikacji, a następnie zainwestować w jego szkolenie. Kwalifikacje i kompetencje są regularnie podnoszone u pracowników z tej branży, co po części spowodowane jest zmianami w wymaganych uprawnieniach. Wsparcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogłoby być dla firm bardzo pomocne, jednakże obecne wymogi biurokratyczne w dużym stopniu zniechęcają pracodawców do ubiegania się o ten rodzaj finansowania. W opinii badanych napływ pracowników z zagranicy (w szczególności z Ukrainy) jest coraz większy. Zdaniem badanych posiadają oni podobne kwalifikacje jak pracownicy z kraju, ich zatrudnienie jednak wymaga dłuższego czasu oraz większych nakładów finansowych (np. przez konieczność organizacji mieszkania), co znacząco podwyższa koszty zatrudnienia. Braki kadrowe w firmach związanych z transportem i gospodarką magazynową najprawdopodobniej będą się pogłębiać, co wymusi na pracodawcach tworzenie stanowisk łączonych oraz ograniczenie wymagań względem kandydatów do pracy.

Przetwórstwo przemysłowe

Na terenie województwa działa obecnie około 59 876 podmiotów zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, co stanowi około 7,6% ogółu podmiotów w tym regionie. Mazowieckie podmioty działające w sekcji C stanowią 15,9% wszystkich podmiotów z tej sekcji w kraju. W ciągu ostatnich 5 lat liczba podmiotów działających w sekcji C wzrosła o 4,7% tj. o 2 698 podmiotów. Przetwórstwo przemysłowe jest istotną częścią gospodarki województwa mazowieckiego, bowiem na koniec 2016 roku firmy te wygenerowały 231 318 479 tys. zł, co stanowiło 27,5% ogółu przychodów przedsiębiorstw w województwie. Firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym posiadają bardzo duży potencjał zatrudnieniowy – na koniec 2016 roku w branży tej pracowało 54 030 osób.

W dyskusji wzięło udział 6 przedstawicieli działów HR przedsiębiorstw działających w branży przemysłowej. Wśród badanych przedsiębiorstw znajdowały się przedsiębiorstwa produkujące różne produkty (sprzęt rehabilitacyjny, wyroby spożywcze, produkty kosmetyczne) .

W opinii uczestników wywiadu głównym trendem obserwowanym obecnie są trudności w rekrutacji pracowników niższego szczebla, w tym logistyków, magazynierów, pakowaczy, kierowców i pracowników do prostych prac.

„Mówię o pracownikach niższego szczebla, bo jeśli dajemy rekrutację na samodzielną księgową albo asystenta ds. administracji to tych CV jest naprawdę dużo, natomiast jeżeli chodzi o magazyny, o logistykę, taką prostą pracę kierowców, stanowiska techniczne, to jest ciężko”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Im niższy szczebel, tym trudniej jest pozyskać pracowników, nawet na niewykwalifikowanych pracowników typu pakowacze też jest problem.”

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Znalezienie pracowników na wyższe stanowiska (np. specjalistów) w ostatnim czasie również napotyka trudności. Specjaliści HR zauważyli, że pracownicy w poszukiwaniu zatrudnienia aplikują do kilku firm jednocześnie i wybierają oferty dla nich najkorzystniejsze. W efekcie nawet kończąc proces rekrutacyjny, nie można być pewnym, że pozyskało się pracownika.

„Na wyższych stanowiskach z kimś się umawiamy, ktoś ma długi okres wypowiedzenia, a potem się okazuje, że ktoś nam podbiera tego pracownika”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Pan odmówił, po czym zadzwonił za dwa dni, że go w innym miejscu nie chcieli przyjąć i on u nas może jednak pracować, także ludzie teraz przebierają, w sensie naprawdę szukają sobie lepszego miejsca”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Teraz na rynku pracownik rządzi, a nie pracodawca, więc pracodawca musi się na warunki zgodzić, jeśli chce zatrzymać przyszłego pracownika”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Wśród stanowisk pracy, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie, badani wytypowali dla swojej branży pracowników sprzedaży (w tym przedstawicieli handlowych), magazynierów, elektromonterów oraz elektryków.

Od kandydatów na stanowisko sprzedawcy/przedstawiciela handlowego wymagane są: wykształcenie średnie (najlepiej kierunkowe), umiejętność obsługi komputera w zakresie podstawowych programów (MS Office). Wśród kompetencji wymienione zostały: inicjatywa, optymizm, otwartość, komunikatywność, zaangażowanie. Ważna jest także dyspozycyjność. W niektórych przypadkach, jeśli praca wymaga podróży służbowych, od pracowników wymagane

jest posiadanie samochodu osobowego. Dodatkowo oczekiwane jest doświadczenie w branży, odpowiednia aparycja oraz prawo jazdy kategorii B.

Od magazynierów oczekuje się przede wszystkim dyspozycyjności oraz chęci do pracy. W przypadku elektromonterów oraz elektryków istotne są kwalifikacje zawodowe. Jako najważniejsze kwalifikacje respondenci wskazywali uprawnienia związane z montażem odpowiednich instalacji lub maszyn.

Problemem podczas rekrutowania pracowników zarówno na stanowiska bardziej specjalistyczne (np. technologów produkcji), jak i stanowiska niższego szczebla są często wygórowane wymagania finansowe oraz niewystarczające umiejętności. W efekcie podczas rozmowy kwalifikacyjnej osoby rekrutujące zmuszone są dokładnie weryfikować informacje zamieszczone w CV.

„Dużo ludzi uważa, że oni wszystko umieją, dadzą radę, super, ale jak już na etapie rekrutacji próbujemy weryfikować, metoda Kendalla, co to są te wskaźniki, to jest czysta teoria, to się okazuje, że oni nie wiedzą. Albo na stanowisko jakieś takie magazynowe, a jak byś wyobrażał sobie idealnie funkcjonujący magazyn, to są proste pytania, żeby sprawdzić, czy taka osoba w ogóle ma pojęcie”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Respondenci opowiedzieli również, jak w ich firmie wygląda rozwijanie kompetencji i kwalifikacji pracowników, jakie braki dotyczące wiedzy pracowników są najczęściej dostrzegane oraz w jaki sposób są one uzupełniane. W większości firm reprezentowanych w badaniu kadra pracownicza jest doksztalczana. Świeżo zatrudnieni pracownicy mają często braki, które muszą zostać uzupełnione szkoleniami specjalistycznymi. Mniejsze przedsiębiorstwa ze względu na fakt, że nie mogą zaoferować tak dobrych warunków finansowych jak przedsiębiorstwa większe, zatrudniają pracowników gorzej przygotowanych do pracy, których następnie muszą doszkolić. W takiej sytuacji istnieje jednak ryzyko, że przeszkolony pracownik, po uzyskaniu doświadczenia, znajdzie pracę w większej firmie za lepsze pieniądze, a poniesione nakłady zostaną zmarnowane.

„To chyba właśnie mają te mniejsze i średnie firmy, że przychodzą ludzie troszkę nienauczeni, w tych firmach się ich uczy, oni się nauczają i idą za większe pieniądze do większych firm”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„U nas jest problem konkurencyjnych firm, bo też jest produkcja ortopedyczna, muszą tam być odpowiedni, wykwalifikowani ludzie i właśnie też czasami bywa, że po takim technikum ortopedycznym przychodzą ludzie, popracują u nas kilka lat, a później konkurencja ich przechwytuje (...) W mojej firmie tak, z uwagi na tę produkcję ortopedyczną, gdzie nowości muszą być na bieżąco, w związku z tym, notorycznie można powiedzieć, pracownicy są kierowani na szkolenia. Oni chętnie uczestniczą i

właśnie to, żeby ich zachęcić taki dodatkowy bonus jakby, to są młodzi ludzie, ale też chcemy mieć z nich pożytek. I w tym roku musieliśmy dać im duże podwyżki, bo inaczej by odeszli”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Ze względu na profil działalności przedsiębiorstw (przemysł) pracownicy muszą cały czas aktualizować swoje uprawnienia, co wymusza przeprowadzanie odpowiednich szkoleń. W przypadku szkoleń, które nie są ściśle związane ze stanowiskiem pracy (np. dotyczących konkretnych uprawnień), pracodawcy nie są zbyt chętni do ponoszenia ich kosztów. Jeśli jednak pracownik zainteresowany jest jakimś szkoleniem (np. z obsługi podstawowych programów komputerowych czy znajomości języka obcego), pracodawcy umożliwiają mu podjęcie szkolenia poprzez np. udzielenie urlopu szkoleniowego na czas trwania kursu. Rzadkością jest dofinansowanie szkoleń wybranych przez pracownika.

„U nas jeśli pracownik chce się uczyć właśnie Excela, czy jak zmieniają się przepisy, programów czy języka, to nie płacimy, ale dajemy mu dzień wolny i wtedy może pójść na szkolenie, także jesteśmy elastyczni”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Mamy też taki przykład, że Pani właśnie wystąpiła o szkolenie, szefowa marketingu, ale nie płacimy, tylko dajemy jej dzień wolny po prostu. To szkolenie trwa przez kilka miesięcy i w te dni kiedy ma szkolenie nie przychodzi do pracy, czyli w ten sposób ukłon”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

W firmach przemysłowych organizowane są szkolenia zewnętrzne oraz wewnętrzne. Zewnętrzne szkolenia przeprowadzane były na bardziej specjalistyczne tematy (takie jak elektrotechnika, nowości technologii produkcyjnej, pozyskiwanie środków z Unii Europejskiej).

„W zależności od wydziału, od tematyki, różne, naprawdę różne, od szkolenia typu pozyskiwanie środków z UE, to też jest taki temat właśnie, także bardzo, bardzo różnie. Są też takie stricte techniczne np. jeśli chodzi o elektronikę”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

W mniejszym zakresie organizowane są szkolenia wewnętrzne prowadzone przez innych pracowników, mające na celu doszkolenie do konkretnego stanowiska pracy.

Ocena potrzeb szkoleniowych przeprowadzana jest na wiele sposobów, w związku z czym w przypadku branży przemysłowej trudno mówić o jakimkolwiek dominującym stanowisku w tej kwestii – podczas gdy u jednych rozmówców analiza przeprowadzana była na podstawie ocen okresowych pracowników, w innych przypadkach pracownicy zgłaszali się do pracodawcy/dyrektora działu i proponowali szkolenia, w których chcieliby uczestniczyć.

Szkolenia, na które wysyłani są pracownicy opłacane są przez pracodawcę lub pracownika (w przypadku szkoleń wybieranych przez pracowników). W przypadku studiów podyplomowych pracodawca zazwyczaj dopłaca do studiów pracownika (zazwyczaj 50%-70% całkowitych kosztów studiów), jednak pracownicy ci zobowiązani są do podpisania tzw. umowy lojalnościowej.

„U nas to różnie bywa, ja nie ukrywam, że w tym momencie jest to uzależnione od tego, na ile nam zależy na pracowniku po prostu i jeżeli bardzo nam zależy na tym, żeby jakiegoś pracownika utrzymać, to jest większe dofinansowanie, tu nie jest tak, że zawsze jest u wszystkich te 50% czy 70%. Zazwyczaj nie mniej niż 50%, natomiast zdarzyło się też, że w 100% zostały sfinansowane studia, bo po prostu mamy takiego fachowca, którego chcemy utrzymać za wszelką cenę”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Na podstawie odpowiedzi uczestników wywiadu nie zidentyfikowano reguły dotyczącej finansowania kształcenia pracowników. Niektórzy z respondentów przyznali, że szkolenia dla większej liczby pracowników finansowane były w ramach dofinansowania ze środków Unii Europejskiej. Dwóch respondentów słyszało o finansowaniu oferowanym przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy, jednakże z niego nie korzystali. Głównym powodem, dla którego nie zdecydowali się ubiegać o ten rodzaj finansowego wsparcia była w ich opinii zbyt duża liczba wymogów formalnych.

„Ja tak, są priorytetowe branże, np. akurat nasza branża tam była, spożywcza i produkcja była w tym roku, stąd proponowałam pracodawcy, że może skorzystajmy i to są środki często na wspieranie określonej grupy zawodowej oraz grupy wiekowej, często dla pracowników, którzy długo są na danym stanowisku, są jakieś tam kryteria. Natomiast nie zagłębiał się, bo jak dostałam informację, że za dużo załatwiania, to już szybciej będzie zapłacić i go wysłać na szkolenie”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Kiwam głową, bo ja miałam podobną reakcję, że przy jakiś dofinansowaniach, że jest po prostu za dużo formalności i że trzeba spełnić za dużo warunków i że my tego nie chcemy, my sobie załatwimy to we własnym zakresie”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Rozliczanie chyba tych funduszy, raportowanie, z tego co wiem my musielibyśmy do ministerstwa przedkładać informacje właśnie, w jaki sposób się tam rozliczamy, ile i tak dalej, szkoda czasu”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Respondenci byli zgodni, że pomimo trudności pojawiających się podczas aplikowania o fundusze, pracodawcy mogliby zainteresować się finansowaniem za pośrednictwem KSF, gdyż można otrzymać finansowanie dla większej ilości pracowników oraz pracowników o niższych

kwalifikacjach. Potencjalnie pracodawcy byliby zainteresowani szkoleniami aktualizującymi obecne uprawnienia pracowników, szkoleniami na specjalistyczne programy komputerowe (SAP, systemy do obsługi faktur, MS Office, w tym szczególnie Excel) oraz kursami językowymi. Najwygodniejszą formą organizowania szkoleń byłaby zdaniem badanych opcja, w której Fundusz dysponuje listą danych szkoleń organizowanych przez firmy zewnętrzne.

„My sobie z tego pakietu, który założmy jest szeroki i w miarę odpowiadający i na różnym poziomie są te szkolenia, wybieramy i tam delegujemy pracowników”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Jeśli chodzi o prognozy dotyczące sytuacji na mazowieckim rynku pracy respondenci przewidywali przede wszystkim zwiększające się zapotrzebowanie na pracowników posiadających zawody, w których zaprzestano się kształcenia, albo kształconych jest niewiele osób (np. obuwników czy piekarzy). Jednocześnie zwiększać się będzie w opinii rozmówców zapotrzebowanie na pracowników wykształconych w kierunkach technicznych oraz informatycznych.

„Ja myślę, że dobrze by było gdyby jakieś szkoły powstały zwłaszcza w tych prostych zawodach tylko czy byli by chętni uczniowie no to trudno teraz powiedzieć (...), bo nawet my potrzebujemy tzw. obuwników i nie ma w ogóle na rynku takiego zawodu”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

„Na pewno będzie wzrost techniki, bo idziemy mocno w innowacje różnego rodzaju i na pewno wszelkiego rodzaju nowości, zarówno właśnie informatycy, programiści, nowe technologie”.

Przedstawiciel branży przetwórstwa przemysłowego

Podsumowanie:

Głównym trendem obserwowanym obecnie są trudności w rekrutacji pracowników niższego szczebla, w tym logistyków, magazynierów, pakowaczy, kierowców i pracowników do prostych prac. Na rynku panuje obecnie bardzo duża konkurencja, co wykorzystywane jest przez kandydatów do pracy. Pracownicy stale monitorują rynek i jeśli pojawi się oferta pracy spełniająca w większym stopniu ich oczekiwania, chętnie zmieniają pracodawcę.

Wśród zawodów, na które obecnie panuje największe zapotrzebowanie, znalazły się: pracownicy sprzedaży, magazynierzy, elektromonterzy oraz elektrycy. Kwalifikacje i kompetencje wymagane na poszczególne miejsca pracy mogą zostać ograniczone, jeśli brakuje odpowiednich kandydatów do pracy.

Pracownicy w branży związanej z przemysłem muszą ciągle aktualizować swoje uprawnienia, co wymusza przeprowadzanie odpowiednich szkoleń. Szkolenia finansowane są przez pracodawców, ale w niektórych przypadkach ich koszty ponoszą pracownicy. Finansowanie z KSF mogłoby zmniejszyć koszty szkoleniowe przedsiębiorstw, jednakże wymogi formalne powodują, iż aplikowanie o ten rodzaj wsparcia badani postrzegają jako utrudnione. Zdaniem rozmówców, zawody, w których obecnie zaprzestaje się kształcenia, mogą w przyszłości stać się deficytowe. Jednocześnie zwiększy się zapotrzebowanie na pracowników związanych z informatyką i technologią.

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Podmioty zajmują się opieką zdrowotną i pomocą społeczną stanowią w województwie mazowieckim około 4,5% wszystkich podmiotów. Podmioty z terenu województwa stanowią około 15,3% wszystkich podmiotów z tej branży działających na terenie Polski. W ciągu ostatnich pięciu lat liczba podmiotów gospodarczych zajmujących się opieką zdrowotną i pomocą społeczną uległa znaczącemu wzrostowi. Podczas gdy w 2012 roku na terenie województwa działało 30 298 podmiotów, w 2016 roku liczba ta wyniosła 35 806, co oznacza wzrost na poziomie 18,2%. Przychody w branży związanej z opieką zdrowotną i pomocą społeczną stanowią niewielki odsetek ogółu przychodów wojewódzkich firm – 0,6%⁷. Wśród podmiotów działających w sekcji Q liczba pracowników wyniosła 33 617 osób⁸.

W badaniu przedstawiciele działów HR firm związanych z opieką medyczną i pomocą społeczną wzięło udział 6 osób. Wśród nich dwoje uczestników wywiadu pracowało w agencjach personalnych zajmujących się rekrutacją pracowników dla przedsiębiorstw działających w wyżej wymienionej branży.

W opinii wszystkich dzisiaj rynek pracy ulega dynamicznym zmianom. W ciągu ostatnich kilku lat branża charakteryzuje się zwiększonym popytem na pracowników. Popyt nie jest zaspokajany, w związku z czym zauważalne są coraz większe braki kadrowe. Zapotrzebowanie dotyczy zarówno pracowników niższych szczebli, jak i wyspecjalizowanych pracowników wyższego szczebla. Z doświadczeń badanych wynika, że trudności w znalezieniu pracowników mają różne źródła.

⁷ Na podstawie danych BDL za 2016 rok

⁸ Na podstawie danych kwartalnych rejestru REGON za grudzień 2016

„Jeśli chodzi np. o personel medyczny, to są bardzo duże braki, jeśli chodzi o specjalistów, począwszy od dziedzin specjalistycznych, internistów po jakiegoś chirurga, specjalistę, który faktycznie mógłby pracować, a faktycznie znaleźć odpowiedniego kandydata czy CV jest w chwili obecnej bardzo trudno.”

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

W przypadku pracowników wyspecjalizowanych – lekarzy specjalistów – braki kadrowe wynikają po prostu ze zbyt małej liczby tego rodzaju pracowników na rynku pracy. Należy do tego dodać fakt, iż lekarze pracują często w kilku miejscach jednocześnie, przez co znalezienie pracownika jest wyjątkowo trudne.

„Brakuje pracowników w służbie zdrowia ogólnie rzecz ujmując. Tutaj jeszcze należy wziąć pod uwagę, że lekarze, którzy pracują w prywatnych placówkach, pracują również często w państwowych placówkach, więc jest to też kwestia dostosowywania godzin i na pewno są braki wśród wyspecjalizowanego personelu medycznego”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

W przypadku pracowników mniej wyspecjalizowanych braki wynikają ze zmian na obecnym rynku pracy. Pracownicy są obecnie bardziej mobilni zawodowo i chętniej zmieniają zatrudnienie. Podczas poszukiwania pracy decydują się na podjęcie zatrudnienia w miejscu, które oferuje im najlepsze warunki finansowe. Dodatkowo nawet po podjęciu zatrudnienia nie czują się związani z miejscem pracy i są skłonni szybko je zmienić.

„Dzisiaj młodzi ludzie jakoś nie zagrzewają miejsca w miejscu pracy. Młodzi ludzie są zainteresowani częstymi zmianami, więc jak przychodzi młody człowiek do pracy, złapie trochę doświadczenia, patrzy jak to wszystko wygląda i idzie dalej, stwierdza – tu już byłem i idzie dalej, bo może tam będzie coś innego, coś więcej, coś nowego”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Osoby mające kwalifikacje do pracy w branży są świadome niezrealizowanego popytu na pracę, w związku z tym już na etapie rekrutacji nie wahają się negocjować warunków pracy, wymagając od pracodawcy więcej niż posiadają osoby, które u tego samego pracodawcy zajmują już podobne stanowiska.

„Trudno negocjować z obecnym pracodawcą fajne warunki, w sensie podwyżkę, łatwiej to wynegocjować w nowym miejscu pracy, czyli łatwiej zmienić pracę niż dostać podwyżkę”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

„Jeżeli nagle pojawi się problem ze znalezieniem obsady stanowiska w jakiejś tam konkretnej dziedzinie, to może się okazać, że dla tej nowej osoby zostanie przeznaczone większe wynagrodzenie niż dla osoby, która już na tym stanowisku jest”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Pracownicy działów HR poproszeni zostali o wskazanie zawodów, których dotyczą największe braki kadrowe. Do zawodów tych zaliczeni zostali lekarze specjaliści (np. chirurdzy, kardiolog-dzy, endokrynolodzy) pielęgniarki oraz opiekunowie medyczni. W dalszej części wywiadu rozmówcy dyskutowali na temat kompetencji oraz kwalifikacji, na które zwracana jest uwaga podczas rekrutacji pracowników.

Poszukując lekarza specjalisty największy nacisk kładziony jest na wykształcenie kierunkowe oraz doświadczenie zawodowe. Doświadczenie zawodowe wymagane jest w szczególności w placówkach, w których opieka zdrowotna skupia się na osobach starszych, respondenci starali się dobierać osoby, które nie są świeżo po ukończeniu studiów. Odpowiednie kwalifikacje weryfikowane są na podstawie dokumentów i świadectw pracy. Oprócz powyższych zwracana jest uwaga na dyspozycyjność zatrudnianych pracowników – ze względu na fakt, że lekarze często pracują w kilku miejscach dostosowanie grafiku do wymagań firm respondentów bywa trudne. Dodatkowymi kompetencjami, które są istotne dla pracodawców, są umiejętność nawiązania kontaktu z pacjentem oraz komunikatywność.

Od pielęgniarek, podobnie jak od lekarzy, wymagane jest odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe. Istotnym czynnikiem podczas poszukiwania pracowników na stanowisko pielęgniarek jest udokumentowane ukończenie różnych kursów dodatkowych, które umożliwiają wykonywanie dodatkowych czynności (obsługa spirometru czy np. pompy insulinowej).

„Podobnie jak w przypadku lekarza, pielęgniarka no tutaj niezbędne są te dyplomy, kwalifikacje i dodatkowe szkolenia. Jeśli pielęgniarka ma dodatkowe szkolenia związane z możliwością wykonywania usług, które może wykonywać pielęgniarka typu spirometria, ale musi mieć do tego odpowiedni kurs, więc ona jeśli ma taki kurs, to jest wtedy bardziej pożądana niż taka zwykła pielęgniarka”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Jeżeli chodzi o kompetencje osobiste, od pielęgniarek oczekiwana jest przede wszystkim komunikatywność i odpowiednie podejście do pacjenta. Istotna jest także dyspozycyjność.

Opiekunowie medyczni są pomocniczym personelem medycznym, który ma za zadanie wspomagać prace pielęgniarek oraz lekarzy. W przeciwieństwie do lekarzy i pielęgniarek od opiekunów medycznych nie wymaga się żadnego kierunkowego wykształcenia, aczkolwiek specyfika pracy wymaga, aby były to osoby z wykształceniem minimum średnim. Bardzo dużym atutem jest wcześniejsze doświadczenie, jednakże nie jest to czynnik decydujący. Jeden z respondentów dodatkowo przyznał, że w przypadku poszukiwania kandydata na stanowisko opiekuna medycznego, stara się przyjmować pracowników, którzy wcześniej pracowali u niego w ramach

wolontariatu. Dzięki takiemu podejściu mogą wcześniej zapoznać się z pracownikiem oraz ocenić jego podejście do pacjenta. Sytuacja ta korzystna jest dla obu stron, ponieważ podczas wolontariatu potencjalny pracownik może ocenić stanowisko pracy i łącznie się z tym trudnościami. Niekiedy bowiem zdarzają się sytuacje, w których osoby niedoświadczone nie są w pełni świadome czekających ich obowiązków.

„Pojęcie opiekunów medycznych bez doświadczenia o pracy w tego typu placówce jest zupełnie inne niż rzeczywistość i każdemu, komu się wydaje, że jest w stanie podjąć taką pracę, bo kto by jej nie zrobił, bardzo szybko jest to weryfikowane, a można to tylko zweryfikować na podstawie takiego wolontariatu”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

W przypadku problemów z obsadzeniem wakatów respondenci są skłonni pomijać niektóre wymagane kwalifikacje lub kompetencje. Zdania na temat konkretnych kwalifikacji oraz kompetencji, które mogłyby być pominięte były jednak sprzeczne. Podczas gdy dla części respondentów doświadczenie było niezbędne, inni byliby skłonni zrezygnować w niektórych przypadkach z wymogu doświadczenia czy komunikatywności (kontakt z otoczeniem). Dyspozycyjność również mogłaby zostać pominięta, jeśli kandydat spełniałby pozostałe wymagania. Jeśli pojawia się dobry kandydat do pracy respondenci są także skłonni iść na ustępstwa finansowe, oferując wyższe wynagrodzenie.

„Moglibyśmy odrzucić, by np. obsadzić wakat, to może to ostatnie (kontakt z otoczeniem). Natomiast bez tych pozostałych wymagań na pewno nie obsadzimy wakat, bez doświadczenia, bez kwalifikacji i dyspozycyjności”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

„U nas znowu odwrotnie. Bez doświadczenia, poszlibyśmy na młodego lekarza bez doświadczenia, ale takiego, który ma podejście do pacjenta. Dalibyśmy szansę na pewno”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Pracownicy badanych podmiotów uczestniczyli w szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje oraz kompetencje. Wśród kursów, w których uczestniczyli pracownicy, rozmówcy wymieniali: specjalistyczne kursy pielęgniarstwa, specjalistyczne kursy lekarskie (uprawniające do wykonywania różnych procedur czy badań np. w ginekologii) oraz szkolenia z zakresu umiejętności miękkich. Zdaniem respondentów umiejętności miękkie są bardzo istotne w tej konkretnej branży ze względu na bliski kontakt z klientami (pacjentami). Wysoki poziom takich umiejętności (komunikatywność, wrażliwość) oraz jakość obsługi klienta ma bardzo duże znaczenie i może być decydujące dla funkcjonowania placówki medycznej.

Problemem w opinii badanych jest niechęć niektórych grup zawodowych do odbywania różnych szkoleń. Jako przykład respondenci podawali pielęgniarki, dla których pracodawcy byliby chętni organizować szkolenia, jednak napotyka pewien opór. Powody niechęci do szkoleń w tej grupie zawodowej mają kilka źródeł. Na obecnym rynku pracy istnieje obecnie bardzo duży niedobór pielęgniarek, co powoduje, że mają one poczucie, że znajdą zatrudnienie niezależnie od posiadania dodatkowych kursów. W sytuacji gdy pracodawca kieruje pielęgniarkę na szkolenia, mają one poczucie, że niekoniecznie przełoży się to na lepsze zarobki, ale może oznaczać zwiększenie obowiązków. Jeśli do tego doda się fakt, że pielęgniarki pracują w kilku miejscach, to czas poświęcony na szkolenie może oznaczać konieczność rezygnacji z innego miejsca pracy, ograniczenie godzin, wreszcie nawet potencjalnie niższe wynagrodzenie. Pracownicy HR dostrzegają w tej postawie krótkowzroczność.

„Te szkolenia, kursy nie są interesujące. Pielęgniarki nie chcą się szkolić. Na każdą próbę szkolenia reagują bardzo nerwowo. Mam wrażenie, że obawiają się, że wraz z podniesieniem kwalifikacji dołoży im się jakiejś pracy. Nawet jeśli przez szkolenia, kursy pielęgniarka będzie miała wyższe wynagrodzenie, to nie jest to na tyle wyższe wynagrodzenie, żeby było warte tego, żeby coś robić”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

„Pielęgniarki mogą sobie dorabiać, bo mają za mało, więc pójdą sobie gdzieś indziej i zarobią i one tracą czas będąc na tym szkoleniu, bo nie mogą sobie gdzieś pójść zarobić”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

W omawianych przedsiębiorstwach występuje system ocen okresowych, który weryfikuje posiadane kwalifikacje i kompetencje oraz pozwala ocenić, jakie braki szkoleniowe posiada dany pracownik. W zależności od zapotrzebowania pracownicy wysyłani są zarówno na szkolenia miękkie, jak i na szkolenia bardziej specjalistyczne. Szkolenia, w których biorą udział pracownicy, to zarówno szkolenia zewnętrzne, jak i szkolenia wewnętrzne.

„U mnie jest firma zewnętrzna, szkoleniowa, aczkolwiek są też szkolenia wewnętrzne i one są organizowane przez szefów działów terapeutyczno-opiekuńczych, ale to są już takie szkolenia nawet nie miękkie, ale też nie można powiedzieć, że produktowe. Chociaż można je pod takie zaliczyć. Powiedzmy, że przychodzi nowa partia łóżek dla osób ciężko chorych i trzeba nauczyć obsługi, więc najpierw firma dostarczająca łóżko szkoli jedną osobę i tak jedna osoba wewnętrznie szkoli pozostałych. Jeśli chodzi o szkolenia miękkie (np. trudny pacjent) to już tutaj firma zewnętrzna”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Koszty związane z finansowaniem doskazywania zazwyczaj pokrywane s1 przez pracodawc1. Jednak w przypadku, gdy pracownik sam wybiera sobie szkolenie, ustalana jest odg1rnie maksymalna granica kosztu danego szkolenia. W przypadku szkole1 szczególnie kosztownych od pracownika wymaga si1 podpisania tzw. umowy lojalno1ciowej.

„G1rne granice takich szkole1 s1 umownie przyj1te, ewentualnie jeze1i s1 ju1 to np. jakie1 takie powa1ne kursy, gdzie m1wimy 1000 z1 i wielokrotno1ci tysia1ca odp1atno1ci, to cz1sto trzeba si1 zwi1za1c umow1 lojalno1ciow1”.

Przedstawiciel bran1y opieki zdrowotnej i pomocy spo1ecznej

„U mnie 100% pokrywa pracodawca, ale z tego co si1 orientuj1 jest jaka1 g1rna granica. Tzn. je1li przesadzisz z kwot1, nie wiem, jaka to jest kwota, bo jeszcze mi si1 nie zdarzy1o przesadzi1, to wtedy pracodawca nie wyra1a zgody”.

Przedstawiciel bran1y opieki zdrowotnej i pomocy spo1ecznej

„Ja te1 si1 spotka1am z czym1 takim. Zapisy s1 takie, 1e owszem jest sfinansowane w ca1o1ci pod warunkiem, 1e przepracuje 2 lata przypu11my. W momencie kiedy pracownik zwalnia si1 po roku ponosi po1ow1 koszt1w i po1owa jest sfinansowana przez pracodawc1, a w zwi1zku z tym, 1e zwolni1 si1 i nie dotrzyma1 warunk1w umowy zwraca tylko po1ow1”.

Przedstawiciel bran1y opieki zdrowotnej i pomocy spo1ecznej

Krajowy Fundusz Szkoleniowy kojarzony by1 tylko przez jednego rozm1wc1. Pozostali respondenci nie byli 1wiadomi istnienia tego rodzaju wsparcia finansowego dla firm. Respondenci przyznali, 1e pracodawcy mogliby si1 zainteresowa1 tego rodzaju wsparciem, pod warunkiem, 1e odpowiada1oby ich potrzebom. Jako przyk1adowe szkolenia, kt1rymi mogliby by1 zainteresowani w ramach KFS respondenci wymienili: szkolenia sprzeda1owe, szkolenia z zakresu umiej1tno1ci mi1kkich (radzenie sobie ze stresem, podej1cie do pacjenta) oraz bran1owe szkolenia dla wyspecjalizowanej kadry medycznej, piel1gniarskiej, administracyjnej oraz zarz1dzaj1cej.

„Je1li chodzi o tematyk1 szkole1 z KFS jaka by nas interesowa1a, to u mnie na pewno trzeba by by1o podej11 do tematu globalnie i zobaczy1, ile si1 rocznie wydaje na szkolenia pracowników i wtedy zobaczy1 potencjalnie, jaka by1aby oszcz1dno11 1rodk1w”.

Przedstawiciel bran1y opieki zdrowotnej i pomocy spo1ecznej

Na koniec rozm1wcy poproszeni zostali o wskazanie, w jakim kierunku pod11a1c b1dzie sytuacja na regionalnym rynku pracy w odniesieniu do ich bran1y. Zdaniem uczestnik1w badania w najbli1szej przysz1o1ci na rynku pracy zwi1kszy si1 zapotrzebowanie na lekarzy specjalist1w (g1wnie geriatr1w i pediatr1w), ale r1wnie1 na innych pracownik1w medycznych (piel1gniarki, opiekunowie medyczni).

„Różnego rodzaju lekarze i pracownicy niższego szczebla medycznego z geriatrią związani. Głośno się o tym mówi, a wciąż jest mało. No i jeżeli efekt 500+ będzie dalej działał tak jak działa to myślę, że pediatrów. Już się zauważa braki w pediatrach, szczególnie w małych miejscowościach i jeżeli efekt 500+ będzie działał na tym poziomie z takim tempem jak do tej pory, to moim zdaniem będzie problem”.

Przedstawiciel branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Coraz większe zapotrzebowanie na pracowników medycznych spowodowane jest zmianami na lokalnym rynku pracy – pracodawcy coraz chętniej korzystają z benefitów medycznych. To powoduje zwiększające się zapotrzebowanie na pracowników medycznych (zarówno lekarzy jak i pozostały personel medyczny), podczas gdy uczelnie medyczne nie kształcą wystarczającej ilości kadry. Dodatkowo, w związku z planowanym wprowadzeniem opieki koordynowanej (opieka koordynowana polega na organizacji leczenia pacjenta na wielu płaszczyznach, dostosowanych do problemów zdrowotnych) przez co zapotrzebowanie na pracowników medycznych takich jak rejestratorzy, opiekunowie pacjentów/koordynatorzy może dodatkowo się zwiększyć. Dodatkowym trendem wynikającym ze zwiększonego zapotrzebowania na pracowników medycznych będzie, zdaniem respondenta pracującego w firmie rekrutujących pracowników, coraz większy napływ pracowników z krajów przygranicznych (np. Ukrainy). Zagraniczni pracownicy pozwalają w pewnym stopniu zniwelować braki kadrowe tym bardziej, że ich kwalifikacje oraz kompetencje są na poziomie porównywalnym z krajowymi pracownikami.

„Problem zaczął się rozwiązywać, znaczy ja myślę, że to jest proces postępujący, ponieważ do nas ściąga coraz więcej personelu medycznego zza wschodniej granicy i ja mam w tej chwili podpisane umowy z dwoma fundacjami i jeżeli był problem z rekrutacją niektórych stanowisk opiekuńczo-terapeutycznych, to ja się posiłkuję personelem wschodnim. Jeżeli nie mam na to miejsce osoby stąd, zatrudniamy z zewnątrz i jest to proces postępujący, jest ich coraz więcej. Ja współpracuję z fundacjami, to oni podsyłają pracowników takich, którzy się posługują językiem polskim, rozumieją, rozmawiają ze względu na to, że są to osoby, które są tutaj u nas na studiach, np. pielęgniarki robią u nas takie kursy pielęgniarskie i oni nie sprawiają żadnych problemów”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą opieki zdrowotnej i pomocy społecznej

Podsumowanie:

W ciągu ostatnich kilku lat podmioty zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną odczuwają zwiększony popyt na pracowników. Zapotrzebowanie dotyczy zarówno pracowników niższych szczebli, jak i wyspecjalizowanych pracowników wyższego szczebla. Braki najbardziej odczuwalne są w przypadku lekarzy specjalistów, pielęgniarek oraz niższego personelu medycznego. Oprócz braków kadrowych problemem jest zwiększona mobilność pracowników,

którzy zdają sobie sprawę z trendów panujących na rynku i oczekują coraz lepszych wynagrodzeń. W trakcie rekrutacji pracowników istotne znaczenie ma wykształcenie zawodowe, doświadczenie oraz dyspozycyjność. Z racji tego, iż praca w tej branży w dużej mierze opiera się na kontakcie z pacjentami istotna jest również komunikatywność.

Specyfika zawodów związanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną wymaga stałego zaangażowania w podnoszenie wiedzy i umiejętności pracowników. Z tego powodu w podmiotach reprezentowanych przez uczestników badania cały czas prowadzone są szkolenia. Respondenci przyznali, że pracodawcy mogliby się zainteresować wsparciem z KFS, pod warunkiem, że odpowiadałoby ich potrzebom. Szkolenia w ramach KSF mogłyby być kierowane zarówno do kadry medycznej, jak i administracyjnej czy zarządzającej.

Zapotrzebowanie na pracowników w podmiotach działających w tej sekcji najprawdopodobniej ulegnie zwiększeniu. W związku z postępującym trendem starzenia się społeczeństwa zwiększy się szczególnie zapotrzebowanie na personel medyczny wyspecjalizowany w geriatricznym.

Handel hurtowy i detaliczny

Podmioty zajmujące się działalnością związaną z sekcją H (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle) mają najwyższy udział wśród podmiotów w województwie mazowieckim (24,7%). Na koniec 2016 roku na terenie województwa funkcjonowało 194 796, co stanowi około 18,6% wszystkich podmiotów z tej branży w Polsce. Liczba podmiotów zwiększała się w ciągu ostatnich 5 lat. Od 2012 roku liczba podmiotów wzrosła z 187 125 do 194 796 co oznacza wzrost o 4,1%. Branża handlowa generuje również bardzo wysokie przychody. W 2016 roku wśród przedsiębiorstw działających w sekcji G przychody całkowite wyniosły 278 790 840 tys. zł, co stanowiło 32,9% przychodów wszystkich firm w województwie. Branża ta posiada bardzo wysoki potencjał zatrudnieniowy – w 2016 roku szacunkowa liczba osób zatrudnionych w tej branży wynosiła 176 851 osób, co oznacza, że znajduje w niej zatrudnienie największą liczbę pracowników spośród wszystkich branż^{9,10}.

W badaniu wzięło udział czterech reprezentantów branży handlowej oraz dwóch przedstawicieli agencji personalnych rekrutujących pracowników na potrzeby wyżej wymienionej branży.

Badani z sektora handlowego potwierdzali opinie uczestników wywiadów z innych branż. Ich zdaniem obecny rynek pracy skupia się na pracowniku, a nie, jak było to jeszcze kilka lat temu,

⁹ Na podstawie danych BDL za 2016 rok

¹⁰ Na podstawie danych kwartalnych rejestru REGON za grudzień 2016

na pracodawcy. Problemy z pozyskiwaniem pracowników zauważalne są zarówno przez przedstawicieli firm, jak i pracowników agencji. Zdaniem badanych obecnie uzyskanie pracowników jest dużo trudniejsze i wymaga od osoby rekrutującej większych nakładów pracy. To rekruter musi poszukiwać i odpowiednio zachęcić do pracy potencjalnego pracownika.

„5 lat temu w agencji musieliśmy zamknąć biuro, bo nie mieliśmy gdzie tych pracowników pomieścić i nie było gdzie ich ulokować i posadzić, żeby mieć gdzie podpisać dokumenty i porozmawiać. W tym momencie chcielibyśmy, żeby tak było, ale tak nie ma. Wcześniej, po weekendzie, kiedy ukazywało się ogłoszenie, spływ był w ilości 15-20 w zależności od stanowiska, teraz jeśli mamy 2-3, to jest fajnie”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą handlową

Zmiany na rynku pracy wpływają również na zachowanie pracowników, którzy zdają sobie sprawę z panującej sytuacji. Jeszcze kilka lat temu pracownicy zatrudnieni w danej firmie nie byli chętni do zmiany miejsca pracy. Niechęć ta spowodowana była obawą, że nie uda im się znaleźć innego, lepszego zatrudnienia. Obecnie szanse na znalezienie innej pracy są bardzo wysokie, a oczekiwania płacowe uległy zmianie. W efekcie pracownicy nie są już tak lojalni wobec pracodawcy i, w momencie gdy pojawi się inna lepsza oferta, odchodzą. Pracownicy z omawianej branży są skłonni zrezygnować z pracy nawet w sytuacji, kiedy nie mają zagwarantowanego innego zatrudnienia. Zdają sobie sprawę, że znalezienie nowej pracy nie zajmie im zbyt dużo czasu i są z tego powodu skłonni podjąć takie ryzyko.

„Ja zaobserwowałam bardzo dużo rotacji u mnie w pracy, czego jeszcze dwa lata temu nie było. Wtedy ludzie wręcz trzymali się pracy, a w tej chwili, pomimo tego że warunki płacowe i socjalne są dobre, bo to firma stabilna, to ludzie odchodzą. Oczywiście inni chcą przyjść, tu jest właśnie ta rotacja”.

Przedstawiciel branży handlowej

„Myślę, że społeczeństwo się zmienia. Jeszcze kilkanaście lat temu to ludzie siedzieli, a teraz to nawet widzę sam po sobie, ja nie mam skrupułów. Jak dostanę coś lepszego za dwa lata, rok, ja się nie zwiążuję tak z firmą”.

Przedstawiciel branży handlowej

„Nie ma tej obawy, że teraz zostanę bez pracy. Nawet, jak nie ma żadnej pracy przez tydzień, dwa czy trzy, to coś przez ten czas fajnego zrobić i mieć pracę. Mówię tu o wyższych stanowiskach. Oni doskonale to wiedzą”.

Przedstawiciel branży handlowej

Wśród zawodów, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem respondenci wymienili: pracowników wykwalifikowanych różnego rodzaju (np. magazynierzy, operatorzy, kierowcy, mechanicy), pracowników obsługi klienta oraz recepcjonistów/asystentów oraz handlowców.

Wśród kwalifikacji, których respondenci wymagają od wykwalifikowanych pracowników, wymieniane były przede wszystkim specjalistyczne uprawnienia (np. uprawnienia UDT, uprawnienia do kierowania specjalistycznymi pojazdami) oraz potwierdzenia znajomości podstawowych programów komputerowych np. Excel. W niektórych przypadkach od pracowników tych wymagana była również znajomość języków obcych na poziomie komunikatywnym. Wśród oczekiwanych kompetencji respondenci wskazywali: lojalność wobec pracodawcy, umiejętności komunikacyjne, umiejętność pracy w zespole oraz elastyczność/dyspozycyjność.

W przypadku pracowników obsługi klienta znaczenie miały takie elementy jak: wykształcenie średnie, znajomość obsługi komputera, znajomość języków obcych (na poziomie komunikatywnym) oraz umiejętność obsługi sprzętu biurowego. Do kompetencji oczekiwanych od kandydatów na to stanowisko pracy oczekiwano: znajomości branży wynikającej z doświadczenia zawodowego, miłej aparycji oraz umiejętności wysławiania się.

Problemy występują również z rekrutacją na stanowisko asystentki/recepcjonistki. Głównym powodem jest fakt, iż jest to stanowisko pracy raczej niższego szczebla, z ograniczonymi możliwościami awansu, przez co jest gorzej płatne, jednak mimo to kandydaci muszą mieć odpowiednie umiejętności. Regułą stało się, że na stanowisko asystentki napływa stosunkowo duża liczba kandydatur, trudno jest jednak znaleźć osobę, która odpowiada wymaganiom pracodawcy. Osoby kandydujące nie spełniają bowiem podstawowych wymagań, a jednocześnie mają spore oczekiwania.

„Sekretarki, asystentki i recepcjoniści to już jest w ogóle odrębny temat. Jest bardzo dużo CV, ale wymagania mają bardzo duże.”

Przedstawiciel branży handlowej

Od pracowników w tym zawodzie oczekiwane jest odpowiednie wykształcenie (minimum średnie), znajomość języków obcych oraz znajomość programów komputerowych (pakiet MS Office). Wśród wymaganych umiejętności respondenci wymieniali przede wszystkim organizację pracy własnej, dyspozycyjność, wielozadaniowość, motywację do pracy oraz kreatywność. Ważne są również doświadczenie oraz dyspozycyjność.

Handlowcy, zdaniem respondentów, powinni posiadać wykształcenie co najmniej średnie, znajomość języków obcych oraz pakietu MS Office. Dodatkowym wymaganiem było prawo jazdy kategorii B. Wśród kompetencji respondenci wskazywali na: komunikatywność, dyspozycyjność, otwartość oraz umiejętność współpracy z klientem. Istotne podczas rekrutacji kandydatów na to stanowisko pracy była również znajomość technik sprzedaży.

Wymienione powyżej cechy są ważne dla pracodawcy, jednakże nie wszystkie są niezbędne. W przypadku gdy pojawi się kandydat spełniający większość wymogów, może on zostać zatrudniony, nawet jeśli nie spełnia pozostałych oczekiwań. Respondenci nie byli jednak zgodni co do kwalifikacji i kompetencji, z których są skłonni zrezygnować. Podczas gdy dla niektórych respondentów mniej znaczące były kwalifikacje (np. potwierdzona znajomość programów MS Office), dla innych mniej istotne były kompetencje.

„Pracodawca na jakież tam lekkie niedociągnięcia jest w stanie przymknąć oko, bo widząc, że jak pracownik będzie już zatrudniony, to będzie w stanie na pewnym etapie jakież rzeczy sobie nadrobić. Motywacja też jest ważna”.

Przedstawiciel branży handlowej

Pracownicy zatrudnieni od jakiegoś czasu w firmie są sprawdzani pod względem swoich umiejętności i kwalifikacji (np. poprzez system ocen). Jest to szczególnie istotne wśród nowozatrudnionych pracowników, którzy, pomimo posiadanego doświadczenia zawodowego, muszą dostosować się do profilu firmy.

„To nie jest tak, że ktoś przychodzi i nic nie potrafi. On w jakiejś branży pracował, może też był handlowcem. Ale przychodzi taki moment w firmie, że oczekujemy czegoś innego, więc są co jakiś czas organizowane szkolenia czy z prezentacji, czy technik sprzedażowych...”

Przedstawiciel branży handlowej

Największym problemem wśród pracowników były, zdaniem respondentów, luki w znajomości języków obcych. Nawet pomimo posiadanych certyfikatów i uprawnień zdarzało się, że pracownicy nie znają tzw. języka specjalistycznego (biznesowego), bądź ich umiejętności komunikacyjne są na poziomie niższym niż deklarowany, czy nawet potwierdzone certyfikatem wydanym jakiś czas temu. Zdaniem przedstawiciela agencji personalnej, pracodawcy widząc braki w kwalifikacjach pracowników wolą zainwestować w jego szkolenie niż poszukiwać kogoś innego.

„Pracodawca, mimo braków kwalifikacji, może zostawić pracownika, jeżeli widzi w nim potencjał i jest szansa na to, że np. po kursie Excela, technik sprzedaży czy angielskiego on ma kompetencje do tego, żeby to robić. Na obecnym rynku pracy pracodawca wolałby zainwestować, podpisać lojalkę

z pracownikiem i zatrzymać sobie tego człowieka wiedząc, czego się po nim można spodziewać i dać mu taką szansę, niż go zwalniać i szukać sobie na nowo jakiejś osoby.

Przedstawiciel agencji zatrudnienia

Pracownicy przechodzą również szkolenia specjalistyczne (znajomości produktów, technik sprzedaży, coaching) oraz szkolenia ze znajomości programu MS Excel. Szkolenia przeprowadzane w przedsiębiorstwach mają formę zarówno szkoleń zewnętrznych, jak i szkoleń wewnętrznych.

„To też zależy, ale większość to zewnętrznie. Te branżowe to są bardziej wewnętrznie. Teraz mieliśmy szkolenie z kolektorów i innych rzeczy i to było organizowane wewnętrznie”.

Przedstawiciel branży handlowej

Zdarza się, że pracodawcy pokrywają część kosztów studiów magisterskich oraz podyplomowych. W przypadku podnoszenia kwalifikacji pracowników pracodawcy pokrywają koszty sami lub korzystają z dofinansowań pochodzących z Funduszy Europejskich. Jeden z uczestników przyznał, że jego przedsiębiorstwo ubiegało się o finansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

„U mnie w poprzedniej firmie już próbowali, chcieli, to prawda. Ale to była zupełnie inna branża – budowlana. Starali się złożyć stos różnych dokumentów i to nie przeszło w ogóle, bo tam dosłownie trzy słowa były nie tak napisane i już nie można było tego zmienić”.

Przedstawiciel branży handlowej

Respondenci byli jednak zdania, że wartość dofinansowania (około 80% całości szkolenia) jest bardzo korzystną ofertą dla pracodawcy. Jako przykłady szkoleń, które mogłyby zostać przeprowadzone w ramach wsparcia z KFS respondenci wymieniali: kursy sprzedażowe, obsługę klienta czy kursy komputerowe (np. zarządzanie danymi, obsługa baz). Poza tym respondenci wskazywali na kursy specjalistyczne, które są bardzo drogie i których dofinansowanie byłoby bardzo korzystne finansowo dla przedsiębiorstwa.

„Kursy specjalistyczne, np. auto cysterna – to są kursy bardzo drogie i bylibyśmy bardzo zainteresowani, gdyby udało się pozyskać na takie kursy pieniądze. Tym bardziej, że my dajemy pieniądze na taki kurs, a pracownik może chwilę popracować i odejść. My ryzykujemy, bo gdybyśmy musieli zatrudniać tylko takich ludzi, którzy mają taki kurs ukończony... Takich osób jest niewiele, bo to są drogie kursy i rzadko który kandydat poszedłby sam z siebie i sam wyłożył takie pieniądze”.

Przedstawiciel branży handlowej

W opinii badanych na rynku pracy pogłębiać się będą braki kadrowe wśród pracowników wszystkich szczebli.

„Będzie gorzej. Będzie jeszcze trudniej. Z każdym rokiem będzie coraz trudniej, jeśli chodzi o wszystkie poziomy pracowników”.

Przedstawiciel branży handlowej

Sektor branży, który będzie się coraz intensywniej rozwijać to najprawdopodobniej handel elektroniczny (e-commerce), co spowoduje, iż zwiększy się zapotrzebowanie na pracowników posiadających doświadczenie w tego rodzaju handlu.

„Doświadczenie w branży e-commerce, bo to się nam będzie rozwijało. No i programiści, języki programowania – to się bardzo szybko rozwija”.

Przedstawiciel branży handlowej

Podsumowanie:

Obecny rynek pracy skupia się na pracowniku, a nie jak dotychczas na pracodawcy. Pozyskanie pracowników jest dużo trudniejsze, a zatrudnieni zdając sobie sprawę z łatwości znalezienia innej pracy są bardziej skłonni do zmiany. Obecnie w przedsiębiorstwach działających w handlu największe zapotrzebowanie występuje na: pracowników wykwalifikowanych, pracowników obsługi klienta oraz recepcjonistów/asystentów oraz handlowców. Od kandydatów oczekiwane są różne kwalifikacje i kompetencje w zależności do stanowiska pracy, jednakże pracodawcy są skłonni do kompromisów w tej kwestii. W przypadku gdy pojawi się kandydat spełniający większość wymogów, może on zostać zatrudniony, nawet jeśli nie spełnia pozostałych oczekiwań. Pracodawcy regularnie sprawdzają poziom kwalifikacji i kompetencji swoich pracowników, a potencjalne braki są na bieżąco uzupełniane.

Wartość dofinansowania KFS zdaniem rozmówców jest bardzo korzystną ofertą dla pracodawcy, w szczególności w przypadku drogich specjalistach kursów. Rozwój branży e-commerce spowoduje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników specjalizujących się w tego rodzaju sprzedaży.

Edukacja

Na terenie województwa mazowieckiego działają liczne podmioty zajmujące się działalnością związaną z edukacją. W skład tej branży wchodzi przedsiębiorstwa zajmujące się kształceniem zarówno dzieci, jak i dorosłych. Podmioty zajmujące się edukacją w województwie mazowieckim stanowią około 19,0% ogółu podmiotów edukacyjnych w Polsce. Od 2012 roku na mazowieckim rynku pracy zaobserwować można stopniowy wzrost podmiotów w tej branży – ich liczba wzrosła w tym okresie do 28 439. W sektorze edukacyjnym 2016 roku zatrudnionych było około 25 935 osób.

W wywiadzie udział wzięło 5 rozmówców, którzy na co dzień pracują w placówkach szkolnych oraz przedsiębiorstwach zajmujących się rekrutacją do ośrodków edukacyjnych.

Zdaniem respondentów pracownicy w ich branży stają się coraz bardziej wymagający i oczekują od pracodawcy coraz lepszych warunków pracy. Nie wahają się poprawiać swoich warunków zatrudnienia kosztem pracodawcy.

„Zmienia się podejście pracowników. Zaczynają dostrzegać, że mogą mieć wymagania i teraz nie boją się już powiedzieć, że chcą czegoś konkretnego, np. zarobków”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Opinia powyższa potwierdzona została przez przedstawiciela agencji zatrudnienia, który przyznał, że obecnie kandydaci do pracy w branży edukacyjnej mają bardzo wysokie wymagania finansowe. Dodano jednak, że wymagania, zwłaszcza młodszych kandydatów, rzadko mają uzasadnienie w posiadanych kwalifikacjach oraz kompetencjach. Co ciekawe, nawet w sytuacji, kiedy kandydaci zdają sobie sprawę, iż nie do końca spełniają wymagania pracodawcy, nie są skłonni do obniżenia swoich oczekiwań płacowych.

„Tutaj problem jest przede wszystkim w jakości, która nie idzie w parze z oczekiwaniami. W przypadku młodych kandydatów to jest ten problem, że on sobie myśli, że po studiach to jest już naprawdę świetnym specjalistą. Jednak w przypadku testów, to już nie wychodzi tak kolorowo. Mimo tego, że dostaje ode mnie czy od kogoś feedback, że musi popracować nad trzema czy czterema rzeczami, które ma wpisane w CV, a których nie potrafi, i pytam, czy jest Pan w takim razie w stanie negocjować wynagrodzenie, to on mówi: nie. Nadal stoi przy swoim. Mimo że przyznaje, że rzeczywiście na czymś się nie zna”.

Przedstawiciel agencji personalnej współpracującej z branżą edukacyjną

Wyjście naprzeciw wysokim wymaganiom finansowym nie jest łatwe, gdyż w edukacji zarobki z reguły nie są tak wysokie, jak w innych branżach. W szkolnictwie obowiązują często ustalone stawki i osoby zarządzające placówką edukacyjną nie mogą w żaden sposób dostosować się

do oczekiwań potencjalnych pracowników. W efekcie niektórzy kandydaci, którzy nadawaliby się do pracy w szkolnictwie, decydują się na podjęcie zatrudnienia w innym miejscu. Branżę charakteryzuje zatem odpływ wykwalifikowanych pracowników, którzy, licząc na wyższe wynagrodzenie, zmieniają branżę.

„Najbardziej z kłopotami boryka się branża szkolna, bo to jest z góry ustalone i nawet dyrektorzy szkół nie mają możliwości podniesienia budżetu. Nawet jeśli widzą jakąś fajną osobę i konkretnego kandydata, który przydałby się w szkole i wiedzą, że fajnie poprowadziłby zajęcia, to niestety nie mają na niego budżetu. Wtedy taki człowiek musi szukać dodatkowej pracy, albo idzie do jakiejś firmy wydawniczej i zarabia te pieniądze, mimo tego że byłby świetnym nauczycielem”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Zdaniem rozmówców na obecnym rynku pracy są dostrzegalne braki kadrowe. Dotyczą one przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników, którzy posiadają już jakiś staż pracy oraz doświadczenie zawodowe.

„Wyżej wykwalifikowanych ludzi. Ludzie są po studniach, kończą pedagogikę i myślą, że mogą wszystko, a tak naprawdę, to trzeba od zera zaczynać. Najpierw kończyć staże, potem jest się nauczycielem kontraktowym. Zanim stanie się nauczycielem dyplomowanym, to trzeba wcześniej popracować”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Jako przykłady wykwalifikowanych pracowników, których pozyskać jest szczególnie trudno, respondenci podali między innymi logopedów, lektorów języka francuskiego oraz lektorów języka obcego dla dzieci, psychologów. Respondenci ustalili najważniejsze kompetencje i kwalifikacje, które powinny posiadać osoby będące wykwalifikowanymi nauczycielami. Wśród najważniejszych wymogów respondenci wymieniali na pierwszym miejscu wykształcenie kierunkowe. Dalej wymienione zostały: doświadczenie, empatia, odpowiedzialność, kreatywność, zaangażowanie oraz nieposzlakowana opinia. Od kandydatów do pracy oczekiwana jest również dyspozycyjność, ze względu na różne godziny odbywanych zajęć. Ważne jest również, żeby osoba miała miłą aparycję oraz była niepaląca.

W sytuacji gdy znalezienie pracownika posiadającego wszystkie powyższe cechy jest utrudnione, respondenci rezygnują z niektórych wymogów. Uczestnicy badania byli zgodni co do tego, że pomimo pewnych ustępstw, w szczególności dotyczących doświadczenia oraz kompetencji, kandydat do pracy musi mieć odpowiednie wykształcenie kierunkowe.

Pracownicy w branży edukacyjnej są grupą zawodową, która powinna ciągle się doksztalać i uaktualniać swoją wiedzę i kwalifikacje. Niestety nie zawsze pracodawcy chcą lub są w stanie zagwarantować pracownikom odpowiednie szkolenia. Sytuacja ta zależna jest często od formy

działalności (instytucja publiczna lub prywatna) i dostępnych środków finansowych. Branża edukacyjna na tle innych badanych, wydaje się sektorem, w którym warunki zatrudnienia są relatywnie gorsze, a system motywowania pracownika najslabiej rozwinięty.

„Jest bardzo ciężko. Sami nauczyciele przychodzą z pomysłami na warsztaty i doszkalanie siebie i nawet, jak znajdziemy dobrą ofertę, to zarząd bardzo rzadko się godzi. To dlatego, że w szkołach prywatnych nie ma stabilności. Są lata, w których przyjmujemy dużo uczniów, a są roczniki bardzo nie-liczne. To jest związane z niżem demograficznym, zmiany systemu (np. to, co się dzieje obecnie) i skutkuje to tym, że nie ma stabilności. Obecnie bardzo mało wydaje się na wszystko, np. karty fitness. Mamy tak okrojone środki, że naprawdę jest ciężko i współczuję młodym ludziom. Uważam, podobnie jak kolega, że trzeba inwestować w pracowników, bo to daje poczucie, że czuje się potrzebny, będzie chciał się odwdziżyć i będzie dobrze pracował. Mówię to uczciwie – u mnie tego nie ma. Mam znajomych w tej branży i oni również mówią, że jest ciężko”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

„U nas to wygląda tak, że istnieje budżet szkoleniowy. Wcześniej, jeszcze nie za moich czasów, kilku lektorów miało swojego koordynatora i to on wymyślał jakieś szkolenia miękkie, np. trudne sytuacje z uczniami. Początkowo wszyscy na to chodzili, ale potem pojawiły się głosy, że to jest bez sensu, że to takie oczywiste i chodzili na nie coraz rzadziej, to się nie sprawdziło. Później ktoś mądry wymyślił, żeby ustanowić budżet szkoleniowy do dowolnego wykorzystania. Dostajesz 2 tysiące na rok i możesz sobie za to dofinansować studia podyplomowe, pójść na jakieś szkolenie”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Szkolenia finansowane są całościowo lub częściowo przez pracodawców, a w przypadku bardziej kosztownych szkoleń pracownik zobowiązany jest do podpisania tzw. umowy lojalnościowej.

„U mnie jest różnie z tym dofinansowaniem. To zależy, czy nam bardzo zależy na danym pracowniku, czy mniej. Po drugie, dobrze byłoby z nim coś podpisać, jeśli wyłożymy na to szkolenie jakąś dużą kwotę, żeby on został. Dużo osób tak robi, że najpierw się doszkoli, a za chwilę podziękuje. Warto mieć takie zabezpieczenie.”

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Dwóch respondentów interesowało się wcześniej Krajowym Funduszem Szkoleniowym. W opinii rozmówców ubieganie się o ten rodzaj finansowania wymaga wypełnienia dużej liczby dokumentów. Dodatkowo, aby otrzymać dofinansowanie, należy spełniać określone kryteria, co w opinii badanych jeszcze bardziej utrudnia ubieganie się o środki.

„Ja czytałam o tym ostatnio, bo dowiedziałam się od znajomego, że coś takiego jest. Ja nie mam czasu, żeby się zająć tą całą papierologią. Przygotowanie i złożenie tych wszystkich dokumentów jest dla mnie zbyt czasochłonne”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

W efekcie, aby ubiegać się o dofinansowanie należy poświęcić dużo czasu, co może okazać się nieopłacalne dla pracodawcy. Z tego powodu w opinii badanych dofinansowanie to jest bardziej opłacalne dla przedstawicieli dużych przedsiębiorstw, którzy mają pewną sytuację finansową i mogą skierować jedną osobę do zajmowania się pozyskiwaniem dotacji z tego źródła.

Z tego korzystają duże firmy, które mają na to pieniądze i OK, mogą na to wyłożyć ileś tam tysięcy, robią sobie jakieś szkolenia i mają do tego zatrudnioną osobę, która sobie siedzi z tymi dokumentami i to robi. Gorzej, jeśli to są małe firmy, bo trzeba mieć do tego osobę, która będzie nad tym siedziała ileś tam czasu i to robiła.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Jeden z rozmówców zwrócił również uwagę, że aby otrzymać dofinansowanie należy najpierw wyłożyć pieniądze z własnych środków, co może być trudne w przypadku branży edukacyjnej, która nie posiada dużych rezerw finansowych. Pomimo to respondenci przyznali, że dofinansowanie takie mogłoby być przydatne w podnoszeniu kwalifikacji pracowników. Jako przykładowe szkolenia, którymi byłiby zainteresowani respondenci wymieniali głównie szkolenia z zakresu umiejętności miękkich tzw. efektywności pracy, pewności siebie, kreatywności czy przedsiębiorczości. Jeden z respondentów wskazał przydatność szkoleń z zakresu zagrożeń panujących obecnie w szkołach lub z zakresu znajomości programów komputerowych.

W opinii respondentów w branży edukacyjnej będzie brakować coraz większej liczby pracowników. Powodem takiej sytuacji będzie niemożność sprostania zwiększającym się wymaganiom finansowym. W sytuacji, kiedy dyrektor placówki edukacyjnej nie może zaproponować pensji porównywalnej z innymi branżami, osoby, w szczególności te bardziej zdolne, będą się przekwalifikowywać i poszukiwać innych miejsc zatrudnienia.

„Myślę, że branża niedługo spotka się ze ścianą, młodzi ludzie nie będą chcieli pracować. Nie tylko z uwagi na pensje, tylko sytuację ogólną. To się nie zmienia, nie ma żadnych nowości w tej dziedzinie. Niektórzy – ci starsi nauczyciele – niedługo odejdą na emeryturę i branża zacznie się sypać dlatego, że nie będzie miał kto tam pracować”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

„Dużo ludzi odchodzi i mamy duże rotacje. Ludzie szukają innej pracy. Przekwalifikowują się i szukają pracy zupełnie w nowych zawodach, bo po prostu chcą zarabiać pieniądze. Tu naprawdę nie ma dużych wynagrodzeń i trzeba mieć naprawdę pasję i powołanie, żeby się utrzymać”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

„Patrząc na inne branże, które chętnie przyjmują młodych ludzi do siebie i od razu pensja na dzień dobry jest wyższa, to one dają również szansę rozwoju. Młodzi ludzie myślą: teraz jestem researchem i zarabiam te 3 tysiące, to i tak pewnie więcej, niż nauczyciel, ale za dwa lata jestem w stanie

wskoczyć na młodszego menedżera i będę już zarabiał 6 tysięcy. To jest dla niego rozwój i dodatkowo są te szkolenia”.

Przedstawiciel branży edukacyjnej

Podsumowanie:

Pracownicy w branży edukacyjnej stają się coraz bardziej wymagający i oczekują od pracodawcy coraz lepszych warunków pracy. Problemem w edukacji są ograniczenia finansowe, które powodują iż dyrektorzy placówek nie są w stanie zagwarantować pracownikom zarobków porównywalnych z tymi otrzymywanymi w innych zawodach. Braki kadrowe dotyczą przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników, którzy posiadają już jakiś staż pracy oraz doświadczenie zawodowe. Decydującym czynnikiem podczas zatrudniania pracownika jest wykształcenie kierunkowe.

Pracownicy w branży edukacyjnej są grupą zawodową, która powinna stale się kształcić, jednak nie zawsze jest to możliwe. Branża edukacyjna, na tle innych badanych, wydaje się sektorem, w którym warunki zatrudnienia są relatywnie gorsze, a system motywowania pracownika najslabiej rozwinięty.

W opinii rozmówców ubieganie się o wsparcie z KFS jest trudne z powodu konieczności spełnienia wielu wymagań oraz formalności. Wsparcie to może jednak w znaczącym stopniu pomóc pracodawcom w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji pracowników. Branża edukacyjna narażona jest na pogłębiające się braki kadrowe, spowodowane przenoszeniem się pracowników do innych, bardziej dochodowych miejsc pracy.

Wnioski

Mazowiecki rynek pracy w ciągu ostatnich kilku lat uległ znaczącym zmianom. Polepszająca się sytuacja na rynku pracy powoduje, iż pracodawcy zaczynają odczuwać trudności nie tylko z pozyskiwaniem nowych pracowników, ale również z utrzymaniem pracowników już zatrudnionych. Niedobór pracowników zaobserwowany został wśród wszystkich branż reprezentowanych przez uczestników badania. Na podstawie informacji pozyskanych podczas rozmów można wyciągnąć wniosek, że braki kadrowe dotyczą różnych zawodów i specjalności. Do pracy poszukiwani są zarówno pracownicy wysoko wykwalifikowani (np. programiści, lekarze nauczyciele) jak i pracownicy niższego szczebla (np. magazynierzy, pracownicy recepcji, pra-

cownicy medycznych). Trudności w znalezieniu pracowników spowodowane są kilkoma czynnikami. W przypadku zawodów specjalistycznych niewystarczająca liczba osób kształconych w poszukiwanych zawodach powoduje, iż zawody te są deficytowe na rynku pracy. Braki dotyczą również zawodów niższego szczebla, których wykonywanie nie wymaga wieloletniego specjalistycznego kształcenia. Jednak zawody te są gorzej płatne, co zniechęca potencjalnych pracowników do podjęcia w nich pracy, w szczególności kiedy rynek oferuje im bardziej atrakcyjne możliwości. Sytuacja na rynku pracy wymaga od pracodawcy dostosowania się do oczekiwań pracowników, podczas gdy pracownicy przebiegają wśród ofert zatrudnienia i decydują się na najbardziej korzystne dla nich.

Zmiany zachodzą również w zachowaniach osób już zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Pracownicy są zdecydowanie bardziej mobilni zawodowo i nie obawiają się zmiany pracy, gdyż mają świadomość, że stosunkowo łatwo mogą znaleźć inną pracę. Chętniej zmieniają zatrudnienie zdając sobie sprawę, że uzyskują dzięki temu nowe kwalifikacje, które są pomocne w dalszej karierze zawodowej. Zmniejszająca się lojalność pracownika, który w przypadku znalezienia lepszej oferty nie czuje się zobowiązany do pozostania w starym miejscu zatrudnienia powoduje, że pracodawcy w każdej chwili mogą utracić wyszkoloną osobę, w którą zainwestowali czas i pieniądze.

Podczas aplikowania na poszczególne miejsca pracy kandydaci muszą spełnić różne wymagania kwalifikacyjno-kompetencyjne. Wymogi te różnią się w zależności od branży oraz stanowiska pracy. Do najczęściej stawianych wymogów zaliczyć można: doświadczenie zawodowe, specjalistyczne kursy, umiejętności interpersonalne i indywidualne oraz dyspozycyjność.

We wszystkich analizowanych branżach w przypadku trudności ze znalezieniem tzw. „idealnego pracownika” firmy zatrudniające są skłonne zmienić swoje oczekiwania i obniżyć wymogi do tzw. minimum. Minimalne oczekiwania względem kandydatów zawierało różne kwalifikacje i kompetencje, nie tylko w zależności od badanej branży, ale również w zależności od stanowiska pracy. Dla niektórych zawodów kluczowe było wykształcenie oraz posiadane uprawnienia, podczas gdy w innych jako minimum wskazywane było doświadczenie oraz dyspozycyjność. Najważniejsza dla pracodawców jest jednak chęć do pracy, bowiem chętna do pracy osoba z niewielkimi brakami w kompetencjach czy kwalifikacjach może zostać odpowiednio wyszkolona.

Na podstawie odpowiedzi uzyskanych podczas wywiadów można sądzić, że w większości firm z analizowanych branż istnieją procedury określania braków kwalifikacyjno-kompetencyjnych pracowników. W zależności od zapotrzebowania pracodawcy organizują szkolenia (zewnętrzne

lub wewnętrzne), które mają na celu uzyskanie zarówno specjalistycznych kwalifikacji, jak i tzw. umiejętności miękkich. Zwiększona rotacja pracowników wymusza na pracodawcach działania, które mają za zadanie zapobiegać odpływowi pracowników w szczególności tych, w których zainwestowano czas i pieniądze na szkolenia. Często praktyką zapobiegającą odejściu pracownika do konkurencyjnej firmy jest podpisywanie tzw. umowy lojalnościowej, która zobowiązuje pracownika podejmującego szczególnie kosztowne szkolenie do pozostania w obecnym miejscu zatrudnienia przez określony czas.

Uczestnicy wywiadów w stosunkowo niewielkim stopniu kojarzyli Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Tylko część z nich posiadała informacje na możliwości uzyskania tego rodzaju wsparcia. W opinii badanych ubieganie się o finansowanie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest czasochłonne z powodu dużych wymagań formalnych. Dodatkowym problemem pojawiającym się przy ubieganiu się o finansowanie są surowe wymogi kwalifikacyjne. Pomimo powyższych problemów wsparcie to może w znaczącym stopniu odciążyć pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji pracowników. Fundusze z KFS mogłyby zostać wykorzystane zarówno do szkoleń umożliwiających uzyskanie specjalistycznych uprawnień i kwalifikacji, jak i wyszkolenia pracowników z bardziej ogólnych umiejętności jak np. znajomość obsługi komputera, znajomości języków obcych czy umiejętności miękkich.

Braki kadrowe mogą być coraz częściej rozwiązywane przez pozyskiwanie pracowników z zagranicy (np. z Ukrainy). To jednak nie zawsze jest proste rozwiązanie. W wielu zawodach pracownicy z zagranicy stanowią dużą szansę na wypełnienie wakatów. Obecnie w niektórych branżach pracownicy zagraniczni są zatrudniani, a ich kwalifikacje i kompetencje nie odbiegają od polskich pracowników. Podczas rozmowy zwrócona została jednakże uwaga na problemy, które napotykają pracodawcy chcący zatrudnić pracowników z zagranicy. Konieczność dopełnienia wszystkich formalności oraz niejednokrotnie zagwarantowania warunków mieszkaniowych w nowym miejscu pracy powoduje, że zatrudnienie tych pracowników przedłuża się w czasie oraz nie zawsze jest korzystne finansowo dla pracodawcy.

Zdaniem rozmówców braki kadrowe we wszystkich omawianych branżach na lokalnym rynku pracy będą się pogłębiać. Coraz większe trudności będą występować zarówno w przypadku pracowników wyższego, jak i niższego szczebla.

Wyniki analizy ofert pracy

Informacje podstawowe

W niniejszym rozdziale przedstawiono analizę ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w podziale na poszczególne podregiony województwa mazowieckiego. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych powiatów opracowane zostały w oddzielnych informacjach powiatowych oraz graficznie, w formie infografik.

Analizą objęto 18 631 ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, z czego 18 535 ogłoszeń było oznaczonych terytorialnie, co oznacza, że możliwe było zidentyfikowanie miejsca pracy na terenie powiatu. Do analizy włączono także ogłoszenia, które nie zostały oznaczone terytorialnie na poziomie powiatu. 67,8% ogółu (12 631) stanowiły oferty pochodzące z powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego. Do analizy włączono również 6000 ofert (32,2% ogółu) pochodzących z publikatorów internetowych i drukowanych. Dla każdego powiatu zagwarantowano liczbę ofert umożliwiającą wnioskowanie. Najwięcej zebranych i objętych analizą ofert pracy dotyczyło zatrudnienia w Warszawie (ogółem 4542 ogłoszenia). Pod względem liczby ogłoszeń na kolejnych pięciu pozycjach znalazły się: powiat piaseczyński (2409 ogłoszeń), powiat płoński (812 ogłoszeń), powiat wołomiński (661 ogłoszeń), powiat miński (530 ogłoszeń) oraz powiat pruszkowski (411 ogłoszeń). Najmniej zebranych i objętych analizą ogłoszeń dotyczyło powiatu żuromińskiego (143 ogłoszenia). Szczegółowe dane zawiera tabela.

Tabela 1. Liczba ofert pracy objętych analizą w podziale powiatowym

Powiat zatrudnienia	Liczba ofert pracy objętych analizą	W tym oferty z PUP [%]	W tym oferty z publikatorów [%]
m. st. Warszawa	4542	85,2%	14,8%
piaseczyński	2409	92,4%	7,6%
płoński	812	86,7%	13,3%
wołomiński	661	80,8%	19,2%
miński	530	64,2%	35,8%
pruszkowski	411	55,7%	44,3%
warszawski zachodni	401	67,6%	32,4%
Płock	386	68,1%	31,9%
wyszkowski	359	67,7%	32,3%
nowodworski	354	53,1%	46,9%
płocki	352	68,2%	31,8%
legionowski	332	53,6%	46,4%
Siedlce	329	69,0%	31,0%
Radom	320	61,6%	38,4%

Powiat zatrudnienia	Liczba ofert pracy objętych analizą	W tym oferty z PUP [%]	W tym oferty z publikatorów [%]
siedlecki	318	70,1%	29,9%
mławski	302	49,7%	50,3%
żyrardowski	296	63,2%	36,8%
przysuski	295	67,5%	32,5%
ostrowski	292	62,7%	37,3%
otwocki	284	58,8%	41,2%
przasnyski	283	46,3%	53,7%
grodziski	266	49,6%	50,4%
węgrowski	266	61,3%	38,7%
szymborski	262	60,7%	39,3%
lipski	258	53,5%	46,5%
pułtuski	235	20,9%	79,1%
grójecki	230	56,5%	43,5%
białobrzeski	227	33,9%	66,1%
ciechanowski	227	44,1%	55,9%
zwoleniowski	214	36,4%	63,6%
sochaczewski	210	32,9%	67,1%
garwoliński	204	50,0%	50,0%
radomski	191	42,4%	57,6%
łosicki	183	23,0%	77,0%
makowski	182	24,2%	75,8%
sokołowski	171	39,2%	60,8%
sierpecki	169	17,2%	82,8%
gostyniński	163	42,3%	57,7%
ostrołęcki	160	15,0%	85,0%
Ostrołęka	157	21,0%	79,0%
kozienicki	149	34,9%	65,1%
żuromiński	143	28,0%	72,0%

Strukturę objętych analizą ofert pracy przygotowano także w podziale podregionalnym. Dla Warszawy zgromadzono 4542 oferty, w tym 85,2% ogółu pochodziło z powiatowego urzędu pracy. Ponad 4000 ofert pracy zgromadzono także w podregionie warszawskim zachodnim (76,8% ogłoszeń pochodziło z powiatowych urzędów pracy). Analizę dla podregionu warszawskiego wschodniego oparto na 2365 ogłoszeniach (w tym 63,8% oferty z powiatowych urzędów pracy). Na kolejnych pozycjach pod względem analizowanej liczby ogłoszeń znalazły się: podregion radomski (1916 ogłoszeń), podregion ciechanowski (1719 ogłoszeń), podregion ostrołęcki (1433 ogłoszenia), podregion siedlecki (1267 ogłoszeń) oraz podregion płocki (1070 ogłoszeń). Oferty pochodzące z powiatowych urzędów pracy tylko w podregionie ostrołęckim stanowiły mniej niż 50% materiału włączonego do analizy (45,9%). Szczegółowe dane znajdują się w tabeli.

Tabela 2. Liczba ofert pracy objętych analizą w podziale podregionalnym

Podregion zatrudnienia	Liczba ofert pracy objętych analizą	W tym oferty z PUP [%]	W tym oferty z publikatorów [%]
Warszawa	4542	85,2%	14,8%
Warszawski Zachodni	4223	76,8%	23,2%
Warszawski Wschodni	2365	63,8%	36,2%
Radomski	1916	51,2%	48,8%
Ciechanowski	1719	60,7%	39,3%
Ostrołęcki	1433	45,9%	54,1%
Siedlecki	1267	57,0%	43,0%
Płocki	1070	56,2%	43,8%

Oferty pracy w podziale branżowym

Najwięcej oferty pracy pochodziło od podmiotów gospodarczych reprezentujących branżę handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych. Wskazana branża odpowiada za 23,4% ogółu ogłoszeń o wolnych miejscach pracy. Na tle pozostałych podregionów branża zdecydowanie wyróżnia się w podregionie warszawskim zachodnim, bowiem 44,4% wszystkich zgłoszonych w tym podregionie ofert pochodziło od firm związanych z handlem i naprawą pojazdów.

13,4% ogółu ofert pochodziło od podmiotów, których działalność skupiona jest na usługach administrowania i działalności wspierającej. Odsetek ofert z tej branży w poszczególnych podregionach waha się od 6,5% (podregion ostrołęcki) do 20,9% (podregion płocki).

12,2% ogółu ofert pracy zgłoszonych zostało przez podmioty z branży budowlanej. Branża budowlana miała największy udział w ofertach pracy z Warszawy (15,3%), podregionu płockiego (15,3%), podregionu warszawskiego wschodniego (14,6%) oraz podregionu ostrołęckiego (14,1%), najmniejszy zaś w podregionie warszawskim zachodnim (7,3%).

Ponad 10,0% ogółu ofert pracy dostarczyła także branża przetwórstwa przemysłowego (dokładnie 11,5%). Oferty pochodzące od podmiotów przemysłowych największą część ogółu stanowiły w podregionach: warszawskim wschodnim (19,8%), radomskim (16,2%), ciechanowskim (16,0%) oraz siedleckim (15,5%). Oferty pracy z pozostałych branż stanowiły wyraźnie niższy odsetek ogółu zgromadzonych i włączonych do analizy. Omawiane dane przedstawiono również w tabeli.

Tabela 3. Struktura branżowa ofert pracy w podziale podregionalnym [%]

Branża	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	23,4%	21,5%	21,0%	17,3%	19,4%	18,7%	13,2%	16,3%	44,4%
DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	13,4%	11,6%	6,5%	20,9%	13,1%	9,5%	15,0%	11,3%	14,7%
BUDOWNICTWO	12,2%	12,2%	14,1%	15,3%	10,7%	11,5%	15,3%	14,6%	7,3%
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	11,5%	16,0%	14,8%	13,2%	16,2%	15,5%	5,5%	19,8%	7,5%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	6,4%	2,9%	2,7%	4,3%	3,6%	2,5%	12,1%	7,1%	5,1%
DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	5,1%	3,2%	4,0%	2,1%	3,0%	3,3%	8,5%	3,0%	5,7%
TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	5,1%	6,6%	10,2%	6,9%	5,8%	7,6%	3,0%	5,8%	3,6%
EDUKACJA	4,4%	4,2%	6,3%	2,3%	5,1%	5,5%	5,2%	5,3%	2,5%
POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	3,2%	2,1%	2,6%	3,0%	5,3%	2,9%	4,8%	3,0%	1,4%
OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	3,1%	4,9%	3,5%	3,5%	3,5%	2,6%	2,5%	4,2%	2,4%
DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	2,8%	1,9%	3,5%	3,2%	3,6%	9,1%	3,3%	1,8%	0,9%
ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	2,6%	4,2%	3,8%	3,3%	4,6%	5,0%	1,9%	2,5%	0,7%
INFORMACJA I KOMUNIKACJA	2,2%	0,5%	0,7%	1,0%	1,2%	0,6%	5,9%	1,0%	1,1%
ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	1,6%	5,0%	3,2%	1,7%	1,2%	3,5%	0,2%	1,0%	1,2%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	0,8%	0,5%	0,7%	0,5%	0,9%	0,6%	1,3%	0,8%	0,6%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	0,8%	1,5%	0,3%	0,5%	1,1%	0,7%	1,1%	0,6%	0,4%
DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	0,7%	0,8%	1,0%	0,8%	0,8%	0,6%	0,5%	1,1%	0,4%
GOSPODARSTWA DOMOWE ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW; GOSPODARSTWA DOMOWE PRODUKUJĄCE WYROBY I ŚWIADCZĄCE USŁUGI NA WŁASNE POTRZEBY	0,3%	0,3%	0,7%	0,0%	0,2%	0,2%	0,4%	0,0%	0,2%
WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,1%	0,7%	0,1%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%

Podregion ciechanowski

W podregionie ciechanowskim najwięcej ofert pracy zgłosiły podmioty związane z handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych (21,5%)

oraz przetwórstwem przemysłowym (16,0%), jednak tylko druga z wymienionych branż odróżnia podregion od ogółu województwa, bowiem odsetek ofert pochodzących od podmiotów przemysłowych jest w przypadku podregionu wyraźnie wyższy niż wyliczony dla całego województwa (11,5%). Na tle województwa mazowieckiego, podregion wyróżnia się także wyższym odsetkiem ofert pochodzących od podmiotów z branży rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (5,0% przy 1,6% dla województwa). W podregionie zgłoszono natomiast przeciętnie mniej ofert pracy przede wszystkim z branży zakwaterowania i usług gastronomicznych (2,9% przy 6,4% dla województwa).

Podregion ostrołęcki

W podregionie ostrołęckim, podobnie jak w czterech innych podregionach, najwięcej ofert pracy zgłosiły podmioty związane z handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych (21,0%). Na miejscu drugim pod względem liczby zgłoszonych ofert znalazło się przetwórstwo przemysłowe (14,8%). Odsetki podane dla obu branż są dość zbliżone dla wartości odpowiadających całemu województwu. Na tle województwa mazowieckiego, podregion wyróżnia natomiast relatywnie wysoki odsetek ofert pochodzących od podmiotów z branży transportu i gospodarki magazynowej (10,2% przy 5,1% dla województwa). Z drugiej strony w podregionie zgłoszono przeciętnie mniej ofert pracy przede wszystkim z branż usług administrowania i działalności wspierającej (6,5% przy 13,4% dla województwa) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych (2,7% przy 6,4% dla województwa).

Podregion płocki

Podregion płocki charakteryzuje przede wszystkim fakt, że najwięcej ofert pracy zgłosiły na jego terenie podmioty związane z usługami administrowania i działalnością wspierającą (20,9%). Podobnie jak w innych branżach, wiele ofert pochodziło także od podmiotów związanych z handlem i naprawą pojazdów samochodowych (17,3%). W przypadku pierwszej wymienionej branży odsetek ten jest wyraźnie wyższy niż wyliczony dla całego województwa (13,4%). Na tle województwa mazowieckiego, podregion wyróżnia się także wyższym odsetkiem ofert pochodzących od podmiotów z branży budowlanej (15,3% przy 12,2% dla województwa). Z drugiej strony relatywnie niewiele ofert pochodziło od firm reprezentujących branżę działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (2,1% przy 5,1% dla województwa).

Podregion radomski

W podregionie radomskim, podobnie jak w kilku innych podregionach, najwięcej ofert pracy zgłosiły podmioty związane z handlem, naprawą pojazdów samochodowych (19,4%) oraz przetwórstwem przemysłowym (16,2%). W przypadku drugiej wymienionej branży odsetek ten jest wyraźnie wyższy niż wyliczony dla całego województwa (11,5%). Na tle województwa mazowieckiego, podregion wyróżnia się także wyższym odsetkiem ofert pochodzących od podmiotów związanych z pozostałą działalnością usługową (5,3% przy 3,2% dla województwa). W podregionie zgłoszono natomiast przeciętnie mniej ofert pracy przede wszystkim z branży zakwaterowania i usług gastronomicznych (3,6% przy 6,4% dla województwa).

Podregion siedlecki

Rozkład branżowy największej liczby ofert pracy w podregionie siedleckim nie różni się znacząco od pozostałych podregionów. Tutaj również najwięcej ofert pracy zgłosiły podmioty związane z handlem, naprawą pojazdów samochodowych (18,7%) oraz przetwórstwem przemysłowym (15,5%). W przypadku drugiej wymienionej branży odsetek ten dość wyraźnie przewyższa średnią wyliczoną dla całego województwa (11,5%). Podregion znacząco wyróżnia się także odsetkiem ofert pochodzących od podmiotów związanych z finansami i ubezpieczeniami (9,1% przy 2,8% dla województwa). Odwrotną relację zaobserwowano w przypadku usług administrowania i działalności wspierającej oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych. W obu tych sekcjach odsetek zgłoszonych ofert wyraźnie ustępował średniej dla całego województwa.

Podregion m. st. Warszawa

Warszawa w omawianym zakresie zdecydowanie odróżnia się od pozostałych podregionów. W Warszawie najwięcej ofert pracy zgłosiły podmioty związane z budownictwem (15,3%) oraz usługami administrowania i działalnością wspierającą (15,0%). Na tle województwa widoczny jest także wyższy odsetek ofert pochodzących od podmiotów związanych z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (12,1% przy 6,4% dla województwa), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (8,5% przy 5,1% dla

województwa) oraz informacją i komunikacją (5,9% przy 2,1% dla województwa). W podregionie zgłoszono natomiast przeciętnie mniej ofert pracy z branż, które w pozostałych podregionach dostarczały największej liczby ofert pracy, czyli z handlu i naprawy pojazdów samochodowych (13,2% przy 23,4% dla województwa) oraz przetwórstwa przemysłowego (5,5% przy 11,5% dla województwa).

Podregion warszawski wschodni

W podregionie warszawskim wschodnim najwięcej ofert pracy zgłosiły podmioty związane z przetwórstwem przemysłowym (19,8%) oraz handlem, naprawą pojazdów samochodowych (16,3%). Są to branże, które znajdują się w czołówce jeśli chodzi o liczbę zgłoszonych ofert pracy także w innych podregionach. W przypadku pierwszej wymienionej branży odsetek ten jest wyraźnie wyższy niż wyliczony dla całego województwa (11,5%), co nadaje podregionowi charakter bardziej przemysłowego niż inne omówione wcześniej. Na tle województwa mazowieckiego, podregion wyróżnia się także nieco wyższym odsetkiem ofert pochodzących od podmiotów związanych z budownictwem (14,6% przy 12,2% dla województwa). W podregionie zgłoszono natomiast przeciętnie mniej ofert pracy przede wszystkim z branż handlu i naprawy pojazdów samochodowych (16,3% przy 23,4% dla województwa), usług administrowania i działalności wspierającej (11,3% przy 13,4% dla województwa) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (3,0% przy 5,1% dla województwa).

Podregion warszawski zachodni

Podregion warszawski zachodni wyróżnia duża liczba ofert pracy pochodzących od przedsiębiorstw związanych z handlem, naprawą pojazdów samochodowych oraz usługami administrowania i działalnością wspierającą. Odsetki ogłoszeń z obu wyżej wymienionych sekcji znacząco przekraczały średnie dla całego województwa mazowieckiego. W podregionie zgłoszono natomiast przeciętnie mniej ofert pracy przede wszystkim z branży budowlanej (7,3% przy 12,2% dla województwa) oraz branży przetwórstwa przemysłowego (7,5% przy 11,5% dla województwa).

Struktura branżowa podmiotów poszukujących pracowników przedstawiona została także w podziale uwzględniającym źródło pochodzenia oferty. Wyróżniono tutaj oferty pochodzące z powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego oraz ogłoszenia zamieszczone w publikatorach. Zależność obu zmiennych (branża i źródło oferty) potwierdzona została testem Chi-kwadrat. Najistotniejsze różnice wyszczególniono poniżej:

- Oferty pochodzące od podmiotów reprezentujących branżę budowlaną stanowiły 13,7% wszystkich ofert pracy pochodzących z powiatowych urzędów pracy. W przypadku ofert z publikatorów odsetek ten wyniósł 8,4%.
- Branża finansowa i ubezpieczeniowa była źródłem 1,3% ofert pochodzących z powiatowych urzędów pracy i 6,6% ofert pochodzących z publikatorów;
- Wyniki analizy znacząco różniły się także w przypadku branży usług administrowania i działalności wspierającej. Ogłoszenia od podmiotów tej sekcji stanowiły 8,8% wszystkich ofert pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz 25,2% spośród ogłoszeń pozyskanych z publikatorów.
- Odwrotną relację ofert z obu źródeł zaobserwowano w przypadku zakwaterowania i usług gastronomicznych (7,9% ogółu ofert z powiatowych urzędów pracy i 2,8% wszystkich ofert z publikatorów) oraz handlu i naprawy pojazdów (25,8% ogółu ofert z powiatowych urzędów pracy i 17,5% wszystkich ofert z publikatorów).
- Ostatnią branżą, której dotyczyły istotne różnice był transport i gospodarka magazynowa. Oferty pracy pochodzące od podmiotów z tej branży stanowiły relatywnie większą część ogółu ogłoszeń pozyskanych z publikatorów (8,0%). Analogiczny odsetek w przypadku powiatowych urzędów pracy wyniósł 4,0%.

Popyt na zawody

Analiza treści ogłoszeń wykazała, że w okresie objętym badaniem w województwie mazowieckim poszukiwano przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców (20,4% ogółu ogłoszeń) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (19,5% ogółu ogłoszeń). Na tle ogółu (20,4%) ponadprzeciętne zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców dotyczyło podregionów warszawskiego zachodniego (24,7%), radomskiego (22,2%) oraz warszawskiego wschodniego (20,8%). Z kolei oferty zatrudnienia dla robotników przemysłowych i rzemieślników stanowiły największe odsetki ogółu ogłoszeń w podregionach płockim (29,3%), warszawskim wschodnim (26,3%) oraz siedleckim (22,7%).

Kolejne grupy zawodów uszeregowane wg skali zapotrzebowania wynikającego ze zgromadzonych ofert pracy to: pracownicy wykonujący prace proste (13,7%), specjaliści (12,0%), technicy i inny średnie personel (11,4%), pracownicy biurowi (9,9%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (9,4%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (2,4%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (1,3%). Omawiane dane zebrano w poniższej tabeli.

Tabela 4. Struktura zapotrzebowania na wielkie grupy zawodów w podziale podregionalnym [%]

Grupa zawodów	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	9,4%	13,0%	17,2%	14,4%	12,0%	14,8%	3,4%	9,8%	7,1%
PRACOWNICY BIUROWI	9,9%	10,6%	11,4%	9,4%	10,4%	8,9%	8,8%	9,0%	10,8%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	20,4%	18,2%	16,5%	15,0%	22,2%	19,1%	19,3%	20,8%	24,7%
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	13,7%	16,2%	12,6%	11,7%	12,5%	9,6%	16,0%	14,7%	12,6%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	2,4%	2,0%	1,8%	1,5%	1,4%	1,8%	3,9%	2,0%	2,4%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	19,5%	21,9%	19,2%	29,3%	21,5%	22,7%	18,1%	26,3%	12,4%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	1,3%	2,9%	2,4%	1,5%	1,8%	3,9%	0,2%	0,5%	0,8%
SPECJALIŚCI	12,0%	6,6%	10,0%	9,7%	9,5%	9,9%	18,9%	7,6%	11,9%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	11,4%	8,6%	8,9%	7,4%	8,7%	9,4%	11,4%	9,3%	17,3%

Analiza podregionalna wykazała ponadto, że pracownicy usług i sprzedawcy stanowią jedną z trzech najczęściej poszukiwanych grup zawodów w każdym z podregionów. Stąd wnioskować należy, że wysokie zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców jest cechą wspólną wszystkich podregionów i województwa jako całości. Podobna obserwacja dotyczy robotników przemysłowych i rzemieślników. Spośród wszystkich podregionów tylko w warszawskim zachodnim zapotrzebowanie na tę grupę jest zdecydowanie niższe niż średnia wyliczona dla całego województwa. Bardziej zróżnicowane podregionalnie jest zapotrzebowanie na inne grupy zawodów. Na podstawie zgromadzonych ogłoszeń można bowiem zauważyć, że specjalistów poszukuje się przede wszystkim w Warszawie. Z kolei technicy i inny średni personel prawdopodobnie najłatwiej pracę mogą otrzymać w podregionie warszawskim zachodnim. Relatywnie wysokie zapotrzebowanie na operatorów i monterów maszyn i urządzeń dotyczy podregionów ostrołęckiego, płockiego i siedleckiego. Pracowników wykonujących prace proste zaliczono do trzech grup, na które jest największe zapotrzebowanie w podregionach ciechanowski, radomski, warszawski wschodni i warszawski zachodni. Szczególnie wysokie zapotrzebowanie na tę grupę dotyczy pierwszego z wymienionych.

Analiza zapotrzebowanie na wielkie grupy zawodów w rozróżnieniu uwzględniającym źródło pochodzenia oferty (powiatowe urzędy pracy lub publikatory) wykazała, że niezależnie od miejsca publikacji oferty, poszukiwano zawsze najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników usług i sprzedawców. Zidentyfikowano jednak również kilka istotnych różnic potwierdzonych wynikiem testu Chi-kwadrat. Różnica dostrzegalna jest przede wszystkim w przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń, których zdecydowanie częściej poszukiwano w ogłoszeniach pozyskanych z publikatorów. Ogłoszenia dla tej grupy stanowiły 7,0% ogółu ogłoszeń dostępnych w powiatowych urzędach pracy i 14,3% ogłoszeń pochodzących z publikatorów. Drugą grupą, w przypadku której zidentyfikowano różnice są pracownicy wykonujący prace proste. Tych z kolei zdecydowanie częściej poszukiwano za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Ogłoszenia adresowane do tej grupy stanowiły bowiem 15,1% ogółu ofert pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz 10,8% ofert pochodzących z publikatorów.

W toku analizy wyników badania sporządzono zestawienia popytu na zawody wg podziału bardziej szczegółowego uwzględniającego elementarne grupy zawodów (kod czterocyfrowy). Wyniki przedstawiono w rozróżnieniu na poszczególne podregiony. W województwie mazowieckim największe zapotrzebowanie w badanym okresie dotyczyło sprzedawców sklepowych (ekspedientów), przedstawicieli handlowych, magazynierów i pokrewnych, kucharzy oraz pracowników obsługi biurowej. Oferty dla każdej z wymienionych grup elementarnych stanowiły więcej niż 3% ogółu zgromadzonych ogłoszeń.

Zapotrzebowanie na sprzedawców sklepowych (ekspedientów) jest wysokie w każdym z podregionów, w sześciu spośród ośmiu analizowanych podregionów jest to grupa pracowników najczęściej poszukiwana. Bardziej zróżnicowane jest zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych. Podregiony, gdzie jest ono szczególnie wysokie to Warszawa i podregion warszawski zachodni. Zdecydowanie niższe zapotrzebowanie na tę grupę pracowników zidentyfikowano w przypadku podregionów ostrołęckiego, płockiego oraz siedleckiego. Zróżnicowane jest również zapotrzebowanie na magazynierów i pokrewnych. Stanowią oni dużą część poszukiwanych pracowników we wszystkich podregionach za wyjątkiem Warszawy. Warszawa zdecydowanie odróżnia się od pozostałych podregionów także biorąc pod uwagę inne analizowane dane. W zestawieniu najczęściej poszukiwanych grup zawodów w Warszawie znalazły się bowiem grupy programistów aplikacji i specjalistów do spraw sprzedaży. Programiści w żadnym z pozostałych podregionów nie znaleźli się wśród najbardziej poszukiwanych zawodów. Wysokie zapotrzebowanie na specjalistów do spraw sprzedaży poza Warszawą dotyczy również podregionów sie-

dleckiego i warszawskiego wschodniego. Należy również zwrócić uwagę na nieliniowe zapotrzebowanie na kolejną z często odnajdywanych w ogłoszeniach grup, czyli na kucharzy. Są oni poszukiwani przede wszystkim na terenie Warszawy, gdzie przypada na nich największa liczba ogłoszeń ze wszystkich grup elementarnych. Poza Warszawą relatywnie wysokie zapotrzebowanie na kucharzy zidentyfikowano także w podregionach warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim.

Tabela 5. Grupy elementarne zawodów o największym popycie w podziale podregionalnym [%]

Ogółem		Ciechanowski		Ostrołęcki		Płocki		Radomski	
Sprzedawcy sklepowi (ekspe-dieni)	6,3%	Sprzedawcy sklepowi (ekspe-dieni)	6,2%	Sprze-dawcy sklepowi (ekspe-dieni)	5,8%	Sprzedawcy sklepowi (ekspe-dieni)	4,3%	Sprze-dawcy sklepowi (ekspe-dieni)	6,8%
Przedstawiciele handlowi	4,4%	Kierowcy samocho-dów cięża-rowych	4,2%	Kierowcy samocho-dów cięża-rowych	4,2%	Magazynie-ry i po-krewni	4,3%	Magazynie-ry i po-krewni	4,0%
Magazynie-ry i pokrewni	3,6%	Magazynie-ry i po-krewni	4,1%	Pracow-nicy obs-luży biu-rowej	4,0%	Kierowcy sa-mochodów cięża-rowych	3,8%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie in-dziej nie-sklasyfiko-wani	4,0%
Kucharze	3,3%	Pracownicy obs-luży biu-rowej	4,1%	Robotnicy wykonu-jący prace proste w budownic-twie ogól-nym	3,8%	Spawacze i pokrewni	3,3%	Pracownicy obs-luży biu-rowej	3,6%
Pracownicy obs-luży biu-rowej	3,3%	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfi-kowani	3,0%	Magazy-nierzy i pokrewni	3,7%	Murarze i pokrewni	2,9%	Kierowcy samocho-dów cięża-rowych	3,2%
Pomoce i sprzą-taczki biurowe, hotelowe i po-krewnie	2,8%	Przedstawi-ciele han-dlowi	2,8%	Pracow-nicy sprze-daży i po-krewni gdzie in-dziej nie-sklasyfiko-wani	2,9%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie in-dziej niesklasyfi-kowani	2,8%	Pomoce i sprzą-taczki biurowe, hotelowe i pokrewnie	2,9%
Pracownicy sprze-daży i pokrewni gdzie in-dziej nie-sklasyfikowani	2,8%	Robotnicy wykonujący prace proste w budownic-twie ogól-nym	2,8%	Murarze i pokrewni	2,6%	Hydraulicy i monterzy ru-rociągów	2,6%	Robotnicy wykonu-jący prace proste w budownic-twie ogól-nym	2,3%
Robotnicy wyko-nujący prace pro-ste w budownic-twie ogól-nym	2,2%	Murarze i pokrewni	2,5%	Mechanicy pojazdów samocho-dowych	2,6%	Pracownicy obs-luży biu-rowej	2,4%	Przedsta-wiciele handlowi	2,3%
Kierowcy samo-chodów cięża-rowych	2,1%	Gospodarze budynków	2,4%	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	2,3%	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie in-dziej niesklasyfi-kowani	2,3%	Kasjerzy i sprze-dawcy bile-tów	2,0%

Ogółem		Ciechanowski		Ostrołęcki		Płocki		Radomski	
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	2,0%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,3%	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	2,0%	Mechanicy pojazdów samochodowych	2,2%	Mechanicy pojazdów samochodowych	2,0%

Tabela 6. Grupy elementarne zawodów o największym popycie w podziale podregionalnym [%]

Ogółem		Siedlecki		Warszawa		Warszawski Wschodni		Warszawski Zachodni	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	6,3%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	6,2%	Kucharze	5,5%	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	5,5%	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	10,5%
Przedstawiciele handlowi	4,4%	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	5,5%	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	4,1%	Magazynierzy i pokrewni	4,2%	Przedstawiciele handlowi	9,8%
Magazynierzy i pokrewni	3,6%	Pracownicy obsługi biurowej	3,6%	Przedstawiciele handlowi	4,0%	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	3,3%	Magazynierzy i pokrewni	5,2%
Kucharze	3,3%	Kierowcy samochodów ciężarowych	3,4%	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	3,4%	Kucharze	3,1%	Pracownicy obsługi biurowej	4,2%
Pracownicy obsługi biurowej	3,3%	Magazynierzy i pokrewni	3,3%	Pomoce kuchenne	3,0%	Pracownicy obsługi biurowej	2,6%	Kucharze	4,1%
Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne	2,8%	Rybacze i zbieracze pracujący na własne potrzeby	3,0%	Pracownicy obsługi biurowej	2,3%	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	2,4%	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	3,7%
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,8%	Mechanicy pojazdów samochodowych	2,8%	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	2,3%	Przedstawiciele handlowi	2,1%	Zaopatrzeniowcy	3,2%
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2,2%	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2,5%	Programiści aplikacji	2,2%	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2,0%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,9%
Kierowcy samochodów ciężarowych	2,1%	Specjaliści do spraw sprzedaży (z	2,3%	Robotnicy wykonujący prace	2,1%	Murarze i pokrewni	2,0%	Pomoce i sprzętaczki	2,5%

Ogółem	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszaw- ski Za- chodni					
	wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	proste w budownictwie ogólnym		taczki biurowe, hotelowe i pokrewne					
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	2,0%	Spawacze i pokrewni	2,2%	Tynkarze i pokrewni	2,1%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,0%	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	2,1%

Zapotrzebowanie na omawiane grupy elementarne nieco różniło się biorąc pod uwagę źródło pochodzenia oferty (publikator lub powiatowy urząd pracy). W każdym ze źródeł zidentyfikowano 15 najczęściej wymienianych grup elementarnych. 11 spośród 15 grup elementarnych powtarza się w obu zestawieniach. Są to między innymi sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), przedstawiciele handlowi, magazynierzy i pokrewni, murarze i pokrewni oraz pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani. Zapotrzebowanie na te zawody jest wysokie w obu analizowanych źródłach. Zapotrzebowanie na zawody jest natomiast istotnie różne w przypadku ośmiu innych grup elementarnych:

- Za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy poszukiwano zdecydowanie częściej kucharzy, pomocy kuchennych, gospodarzy budynków oraz kierowców samochodów osobowych i dostawczych (żadna z wymienionych grup nie znalazła się wśród 15 najczęściej poszukiwanych za pośrednictwem publikatorów);
- Za pośrednictwem publikatorów poszukiwano zdecydowanie częściej kierowców samochodów ciężarowych, kasjerów i sprzedawców biletów, robotników przemysłowych i rzemieślników gdzie indziej niesklasyfikowanych oraz kierowców operatorów wózków jezdniowych (żadna z wymienionych grup nie znalazła się wśród 15 najczęściej poszukiwanych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy).

Tabela 7. Grupy elementarne zawodów o największym popycie w podziale uwzględniającym źródło oferty [%]

Powiatowe urzędu pracy	Publikatory		
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	7,1%	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	5,6%
Przedstawiciele handlowi	5,3%	Magazynierzy i pokrewni	5,1%

Powiatowe urzędu pracy		Publikatory	
Kucharze	4,4%	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	4,3%
Pracownicy obsługi biurowej	4,1%	Kierowcy samochodów ciężarowych	3,8%
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	3,3%	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	3,0%
Magazynierzy i pokrewni	3,0%	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2,6%
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	2,3%	Przedstawiciele handlowi	2,3%
Pomoce kuchenne	2,2%	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2,3%
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	1,9%	Murarze i pokrewni	2,2%
Gospodarze budynków	1,6%	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	2,2%
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1,6%	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	1,8%
Murarze i pokrewni	1,5%	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	1,8%
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1,5%	Mechanicy pojazdów samochodowych	1,6%
Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	1,5%	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	1,6%
Mechanicy pojazdów samochodowych	1,4%	Pracownicy obsługi biurowej	1,4%

Analizę przeprowadzono również w odniesieniu do zawodów w podziale uwzględniającym kod sześciocyfrowy. Największe zapotrzebowanie dla całego województwa zdiagnozowano w przypadku sprzedawców (4,2%), przedstawicieli handlowych (4,1%), magazynierów (3,4%), pozostałych pracowników obsługi biurowej (2,6%), doradców klienta (2,3%), pomocniczych robotników budowlanych (2,2%), kucharzy (2,0%), kierowców samochodów ciężarowych (1,9%), pomocy kuchennych (1,7%), kasjerów handlowych (1,5%).

Popyt na sprzedawców jest wysoki w każdym z analizowanych podregionów, bowiem zawód znajduje się na liście dziesięciu najczęściej poszukiwanych niezależnie od faktycznego miejsca pracy. Zapotrzebowanie na inne zawody różni się istotnie jeśli rozpatruje się je w podziale podregionalnym. Wysoki popyt na przedstawicieli handlowych odnotowany został szczególnie w Warszawie, podregionie warszawskim zachodnim oraz ciechanowskim. Wyraźnie mniejszy popyt na pracowników w tym zawodzie dotyczy przede wszystkim podregionu ostrołęckiego, bowiem w tym podregionie nie znalazł się on na liście dziesięciu najczęściej poszukiwanych. Magazynier to zawód szeroko poszukiwany w skali województwa. Szczególnie wiele ogłoszeń

dla kandydatów na to stanowisko odnotowanych zostało we wszystkich podregionach za wyjątkiem Warszawy i podregionu warszawskiego wschodniego. Czwartym najczęściej poszukiwanym zawodem w województwie byli pozostali pracownicy obsługi biurowej. Zapotrzebowanie na ten rodzaj pracowników wyraźnie różni się w poszczególnych podregionach. Analiza wykazała istnienie podregionów z wyraźnie wysokim popytem (ciechanowski, ostrołęcki, radomski, warszawski zachodni), ale też z popytem wyraźnie niższym (płocki). Uwagę należy zwrócić również na doradców klienta. Zapotrzebowanie na pracowników w tym zawodzie jest wysokie we wszystkich podregionach za wyjątkiem Warszawy i warszawskiego zachodniego.

Tabela 8. Zawody o największym popycie w podziale podregionalnym [%]

Ogółem	Ciechanowski		Ostrołęcki		Płocki		Radomski		
Sprzedawca	4,2%	Sprzedawca	5,7%	Sprzedawca	5,3%	Sprzedawca	4,0%	Sprzedawca	6,3%
Przedstawiciel handlowy	4,1%	Magazynier	4,0%	Kierowca samochodu ciężarowego	4,1%	Kierowca samochodu ciężarowego	3,8%	Doradca klienta	4,0%
Magazynier	3,4%	Kierowca samochodu ciężarowego	3,4%	Pomocniczy robotnik budowlany	3,8%	Magazynier	3,7%	Magazynier	3,7%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,6%	Przedstawiciel handlowy	2,8%	Magazynier	3,4%	Spawacz	3,0%	Kierowca samochodu ciężarowego	3,1%
Doradca klienta	2,3%	Pomocniczy robotnik budowlany	2,8%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	3,3%	Doradca klienta	2,7%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,5%
Pomocniczy robotnik budowlany	2,2%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,7%	Doradca klienta	2,9%	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2,3%	Pomocniczy robotnik budowlany	2,3%
Kucharz	2,0%	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2,7%	Rolnik	2,0%	Murarz	2,3%	Kasjer handlowy	2,1%
Kierowca samochodu ciężarowego	1,9%	Robotnik gospodarczy	2,4%	Kasjer handlowy	1,9%	Pomocniczy robotnik budowlany	2,1%	Kucharz	1,8%
Pomoc kuchenna	1,7%	Doradca klienta	2,3%	Brukarz	1,9%	Przedstawiciel handlowy	2,0%	Przedstawiciel handlowy	1,7%
Kasjer handlowy	1,5%	Kasjer handlowy	1,7%	Mechanik pojazdów samochodowych	1,7%	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1,9%	Robotnik gospodarczy	1,5%

Tabela 9. Zawody o największym popycie w podziale podregionalnym [%]

Ogółem	Siedlecki		Warszawa		Warszawski Wschodni		Warszawski Zachodni		
Sprzedawca	4,2%	Doradca klienta	6,3%	Przedstawiciel handlowy	3,6%	Sprzedawca	4,8%	Przedstawiciel handlowy	9,7%
Przedstawiciel handlowy	4,1%	Sprzedawca	5,1%	Pozostali kucharze	3,5%	Magazynier	4,2%	Technik handlowiec	5,7%
Magazynier	3,4%	Magazynier	3,3%	Pomoc kuchenna	2,8%	Kucharz	2,9%	Magazynier	4,8%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,6%	Kierowca samochodu ciężarowego	3,2%	Pomocniczy robotnik budowlany	2,1%	Kasjer handlowy	2,5%	Sprzedawca	4,5%
Doradca klienta	2,3%	Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	3,1%	Kucharz	2,0%	Pomocniczy robotnik budowlany	2,1%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	3,8%
Pomocniczy robotnik budowlany	2,2%	Pomocniczy robotnik budowlany	2,6%	Programista aplikacji	2,0%	Przedstawiciel handlowy	1,9%	Opiekun klienta	3,1%
Kucharz	2,0%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,2%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,0%	Doradca klienta	1,9%	Zaopatrzeniowiec	2,9%
Kierowca samochodu ciężarowego	1,9%	Robotnik gospodarczy	2,0%	Sprzątaczką biurową	2,0%	Kierowca samochodu ciężarowego	1,9%	Kucharz	2,6%
Pomoc kuchenna	1,7%	Opiekun klienta	1,9%	Sprzedawca	1,8%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	1,8%	Sprzedawca na telefon	1,9%
Kasjer handlowy	1,5%	Przedstawiciel handlowy	1,8%	Tynkarz	1,7%	Pomoc kuchenna	1,7%	Tłumacz	1,8%

Powyższą analizę pogłębiono o podział uwzględniający źródło pochodzenia oferty (powiatowe urzędu pracy lub publikatory). W tabeli wyszczególniono 15 zawodów najczęściej poszukiwanych dla każdego z dwóch źródeł. Sześć zawodów powtarza się w obu zestawieniach: magazynier, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, pomocniczy robotnik budowlany, przedstawiciel handlowy oraz pozostali pracownicy obsługi biurowej. Są to zawody, na które obserwowany jest wysoki popyt bez względu na sposób rekrutacji pracownika. Istotne różnice potwierdzone testem Chi-kwadrat dotyczą szczególnie: doradców klienta, kasjerów handlowych, kierowców operatorów wózków jezdniowych, księgowych (poszukiwanych wyraźnie częściej za pośrednictwem publikatorów), a także kucharzy, pomocy kuchennych, techników handlowców, pozostałych kucharzy, sprzątaczek biurowych, robotników gospodarczych (poszukiwanych wyraźnie częściej za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy).

Tabela 10. Zawody o największym popycie w podziale uwzględniającym źródło oferty [%]

Powiatowe urzędu pracy	Publikatory
Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta
5,2%	5,6%

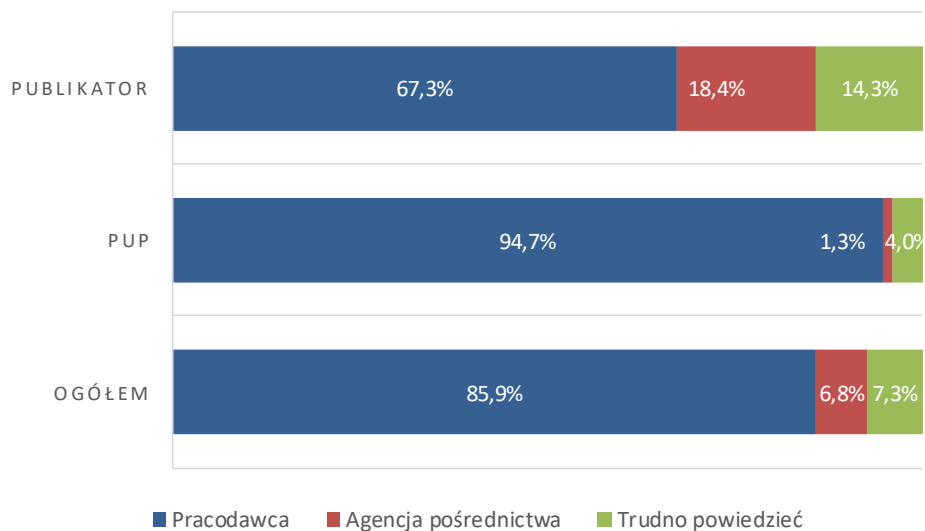
Powiatowe urzędy pracy		Publikatory	
Sprzedawca	4,3%	Magazynier	4,9%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	3,1%	Sprzedawca	4,0%
Magazynier	2,7%	Kierowca samochodu ciężarowego	3,8%
Kucharz	2,5%	Kasjer handlowy	3,0%
Pomocniczy robotnik budowlany	2,4%	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	2,7%
Pomoc kuchenna	2,1%	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2,2%
Technik handlowiec	2,0%	Pomocniczy robotnik budowlany	1,8%
Pozostali kucharze	1,9%	Przedstawiciel handlowy	1,8%
Sprzątaczką biurowa	1,6%	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	1,6%
Robotnik gospodarczy	1,6%	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	1,4%
Opiekun klienta	1,1%	Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	1,2%
Kierowca samochodu ciężarowego	1,1%	Księgowy	1,2%
Tynkarz	1,1%	Pakowacz ręczny	1,1%
Zaopatrzeniowiec	1,1%	Murarz	1,1%

Charakterystyka pracodawców oferujących pracę

Podczas analizy zgromadzonych ofert pracy wzięto pod uwagę rodzaj podmiotu zgłaszającego oferty pracy, zarówno w powiatowych urzędach pracy, jak również za pośrednictwem publikatorów. 85,9% wszystkich ofert pracy zgłoszonych zostało bezpośrednio przez pracodawców. Oferty pracy zamieszczone przez agencje pośrednictwa stanowiły 6,8% ogółu ogłoszeń. Odnotowano również 7,3% ofert anonimowych, dla których nie udało się ustalić konkretnego źródła.

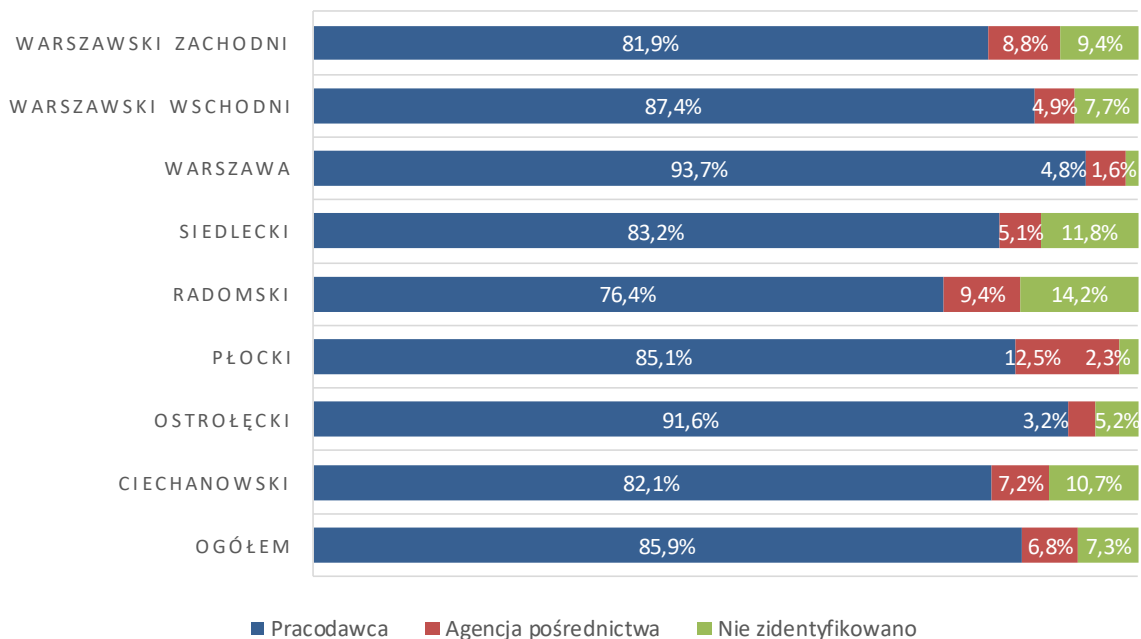
Oferty pracy bezpośrednio od pracodawców stanowiły 94,7% wszystkich ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy. W przypadku publikatorów oferty od pracodawców stanowiły 67,3% wszystkich ogłoszeń. W odniesieniu do publikatorów zaobserwowano także zdecydowanie wyższy odsetek ogłoszeń zamieszczonych przez agencje pośrednictwa zatrudnienia (18,4% przy 1,3% wśród ofert pochodzących z powiatowych urzędów pracy).

Rysunek 1. Rodzaj podmiotów zgłaszających oferty pracy



W poszczególnych podregionach odsetek ofert zgłoszonych przez pracodawców wahał się od 76,4% (podregion radomsko) do 93,7% (Warszawa). Do podregionów z ponadprzeciętnym odsetkiem ofert pracy pochodzących od agencji należą: podregion płocki (12,5%), podregion radomski (9,4%), podregion warszawski zachodni (8,8%) oraz podregion ciechanowski (7,2%). Omawiane dane przedstawiono na rysunku.

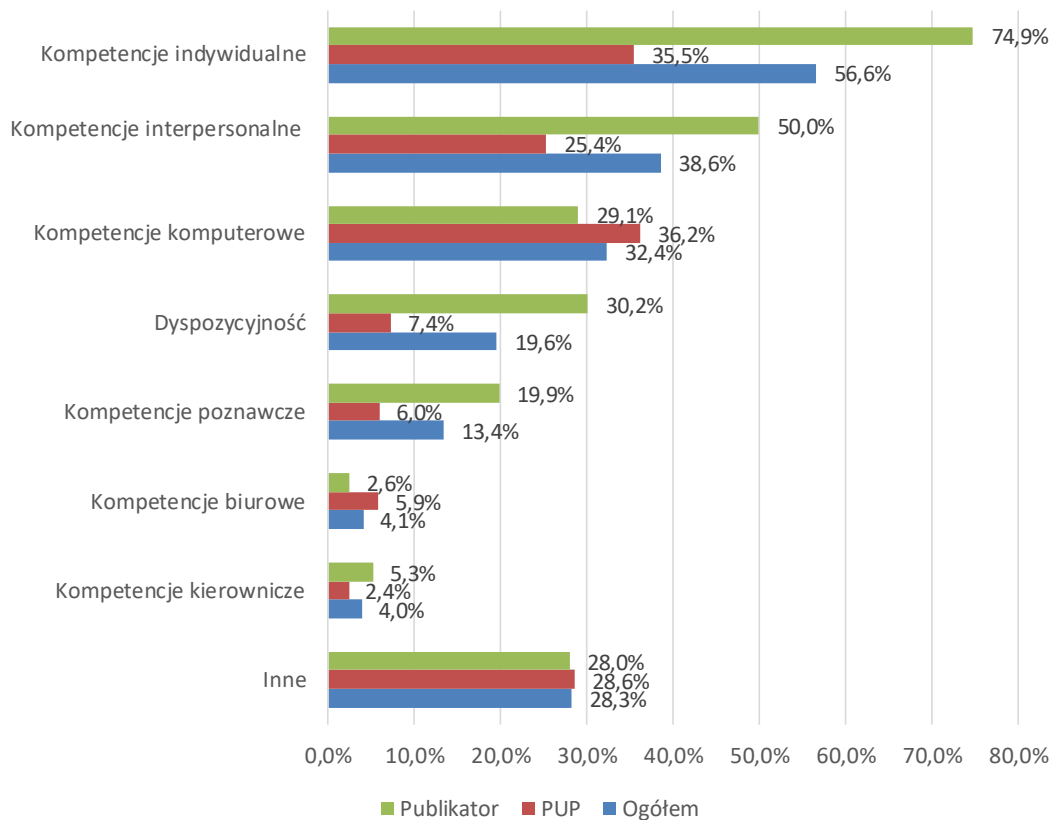
Rysunek 2. Podmioty zgłaszające oferty w podziale podregionalnym



Wymagane kompetencje

Wymóg posiadania odpowiednich kompetencji wskazany został w 30,4% wszystkich włączonych do analizy ogłoszeń. Wartość tę potraktowano jako podstawę do dalszych wyliczeń. Kolejne odsetki w omawianym rozdziale wyliczone zostały jako część zbioru ogłoszeń zawierających jakiegokolwiek wymogi w zakresie kompetencji. Pracodawcy najczęściej oczekują kompetencji indywidualnych (56,6% ogłoszeń, w których pojawiły się wymogi kompetencyjne). Kompetencje interpersonalne wyszczególnione zostały w 38,6% ogłoszeń. Relatywnie często od kandydatów do pracy oczekiwano także kompetencji komputerowych (32,4%), dyspozycyjności (19,6%) oraz kompetencji poznawczych (13,4%). Zdecydowanie rzadziej wskazywano kompetencje biurowe (4,1%) oraz kierownicze (4,0%). Omawiane dane przedstawiono także na rysunku.

Rysunek 3. Oczekiwane kompetencje w podziale uwzględniającym źródło oferty



Oczekiwane kompetencje zanalizowano również w podziale uwzględniającym poszczególne podregiony. Kompetencje indywidualne są najważniejsze dla pracodawców z wszystkich podregionów za wyjątkiem Warszawy. Pracodawcy oferujący pracę w Warszawie wyżej od kompetencji indywidualnych cenią kompetencje komputerowe, które w pozostałych podregionach w hierarchii kompetencji znajdują się zwykle na trzeciej lub czwartej pozycji. Niezależnie od podregionu wysokie jest zapotrzebowanie na kompetencje interpersonalne. W puli ogłoszeń, w których pojawiał się wymóg posiadania kompetencji, nie stanowiły one zwykle mniej niż 1/3 ogółu wskazań. Wyjątkiem jest tutaj podregion warszawski zachodni, dla którego odsetek wyniósł 28,7%. Pewne różnice dotyczą również dyspozycyjności. Jest ona szczególnie pożądana w podregionie radomskim, z drugiej strony pracodawcy z Warszawy przywiązują do niej niewielką wagę w kontekście poszukiwania kandydatów do pracy.

Tabela 11. Oczekiwane kompetencje w podziale uwzględniającym podregion [%]

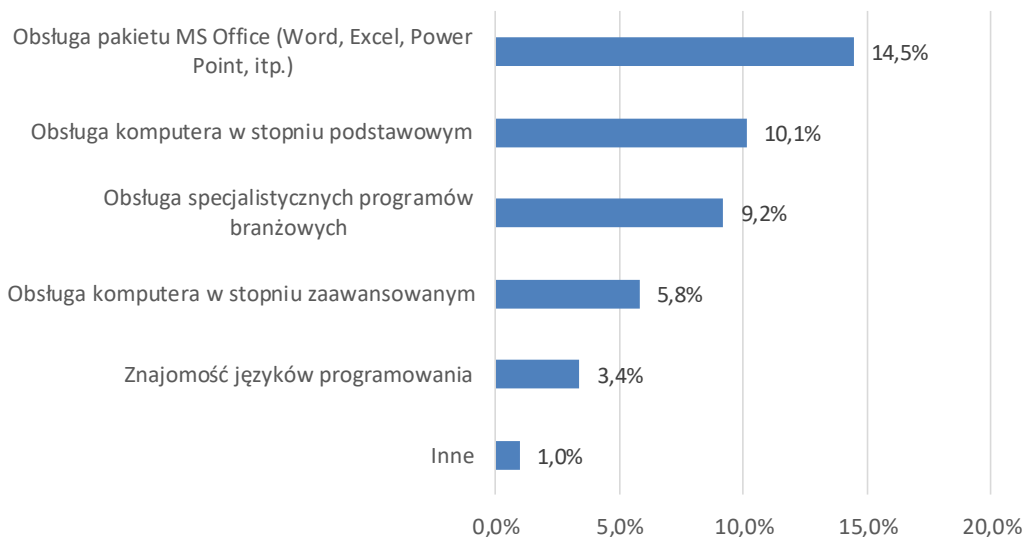
Kompetencje	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Kompetencje indywidualne	56,6%	63,1%	61,2%	73,2%	65,6%	72,1%	42,9%	62,8%	52,4%
Kompetencje interpersonalne	38,6%	39,7%	43,9%	38,1%	42,8%	59,1%	36,3%	40,5%	28,7%
Kompetencje komputerowe	32,4%	29,4%	30,6%	22,6%	22,0%	26,0%	46,8%	26,5%	26,3%
Dyspozycyjność	19,6%	25,8%	22,2%	25,4%	35,3%	23,4%	7,8%	27,7%	18,4%
Kompetencje poznawcze	13,4%	14,4%	14,5%	12,3%	12,7%	12,0%	16,2%	14,0%	9,1%
Kompetencje biurowe	4,1%	3,1%	2,8%	1,9%	4,7%	1,8%	2,3%	5,0%	8,7%
Kompetencje kierownicze	4,0%	3,9%	2,1%	2,3%	4,4%	3,9%	5,1%	3,2%	3,8%
Inne	28,3%	25,0%	29,4%	29,2%	27,7%	20,8%	30,0%	25,7%	30,8%

Szczegółowa analiza poszczególnych grup kompetencji znajduje się poniżej. Na potrzeby analizy jako 100% przyjęto wszystkie ogłoszenia, w których pojawiły się jakiegokolwiek wymogi kompetencyjne.

Kompetencje komputerowe

Podmioty poszukujące pracowników wśród najczęściej wymaganych kompetencji komputerowych wymieniały obsługę pakietu MS Office (14,5%), obsługę komputera w stopniu podstawowym (10,1%) oraz obsługę specjalistycznych programów branżowych (9,2%). Dodatkowo, w 5,8% ogłoszeń pojawił się wymóg obsługi komputera w stopniu zaawansowanym, a w 3,4% ofert konieczność znajomości języków programowania.

Rysunek 4. Najczęściej wymagane kompetencje komputerowe



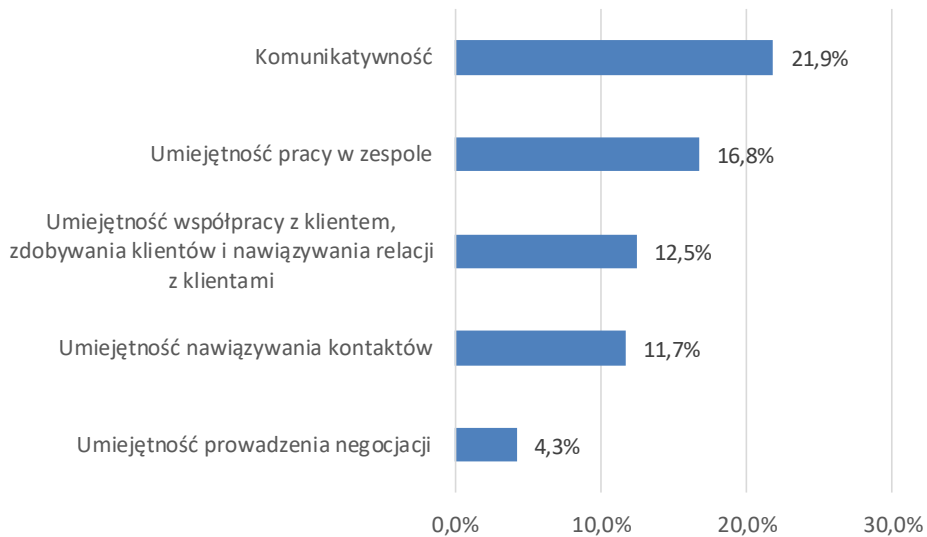
Kompetencje biurowe

Kompetencje biurowe wymienione zostały w relatywnie niewielkiej grupie ogłoszeń. Najczęściej wymagano tutaj umiejętności obsługi urządzeń biurowych (3,2%) oraz umiejętność czytania dokumentacji technicznej/rysunków technicznych (0,6%).

Kompetencje interpersonalne

Analiza treści ogłoszeń o wolnych miejscach pracy wykazała, że najbardziej pożądane kompetencje interpersonalne to komunikatywność (21,9%) oraz umiejętność pracy w zespole (16,8%). Nieco rzadziej wskazywano umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami (12,5%) oraz umiejętność nawiązywania kontaktów (11,7%). Omawiane dane przedstawiono na rysunku.

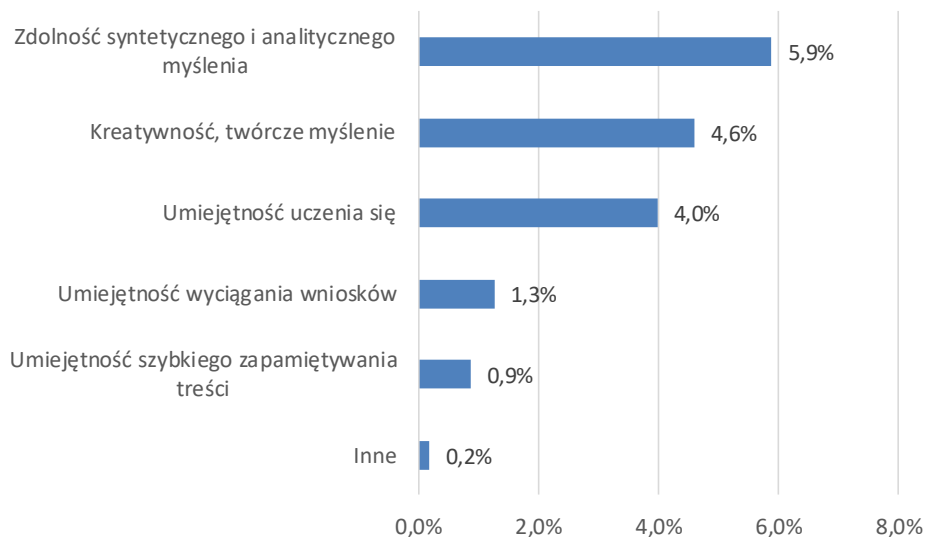
Rysunek 5. Najczęściej wymagane kompetencje interpersonalne



Kompetencje poznawcze

Kompetencje poznawcze w ogłoszeniach wskazywane były relatywnie rzadko. W treści 5,9% ogłoszeń zawierających wskazania dotyczące kompetencji pojawił się wymóg posiadania umiejętności syntetycznego i analitycznego myślenia. Minimum 4,0% ogłoszeń zawierało także wymogi kreatywnego, twórczego myślenia (4,6%) oraz umiejętności uczenia się (4,0%).

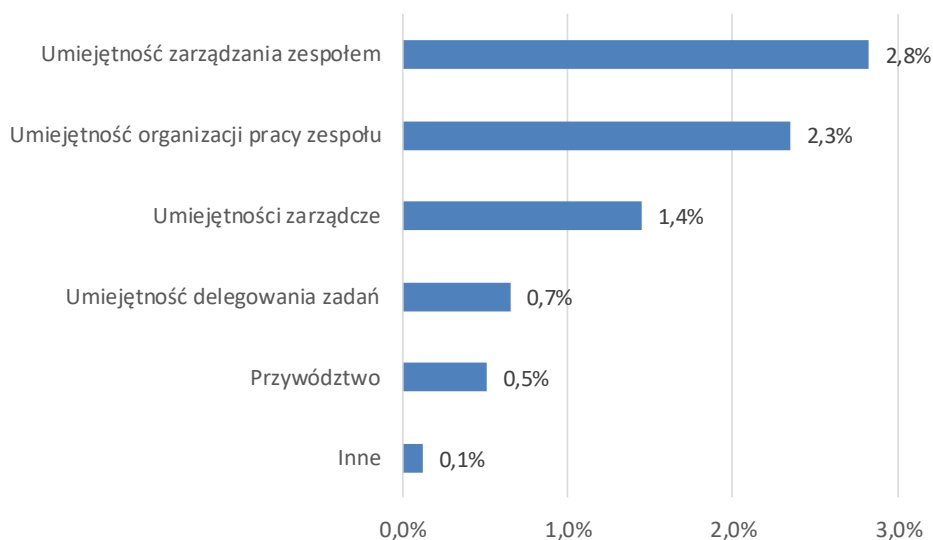
Rysunek 6. Najczęściej wymagane kompetencje poznawcze



Kompetencje kierownicze

Kompetencje kierownicze pojawiły się w niewielu ogłoszeniach. Podmioty poszukujące pracowników w tym zakresie najczęściej oczekiwały umiejętności zarządzania zespołem (2,8%), umiejętności organizacji pracy zespołu (2,3%) oraz umiejętności zarządczych (1,4%). Omawiane dane przedstawiono również na rysunku.

Rysunek 7. Najczęściej wymagane kompetencje kierownicze

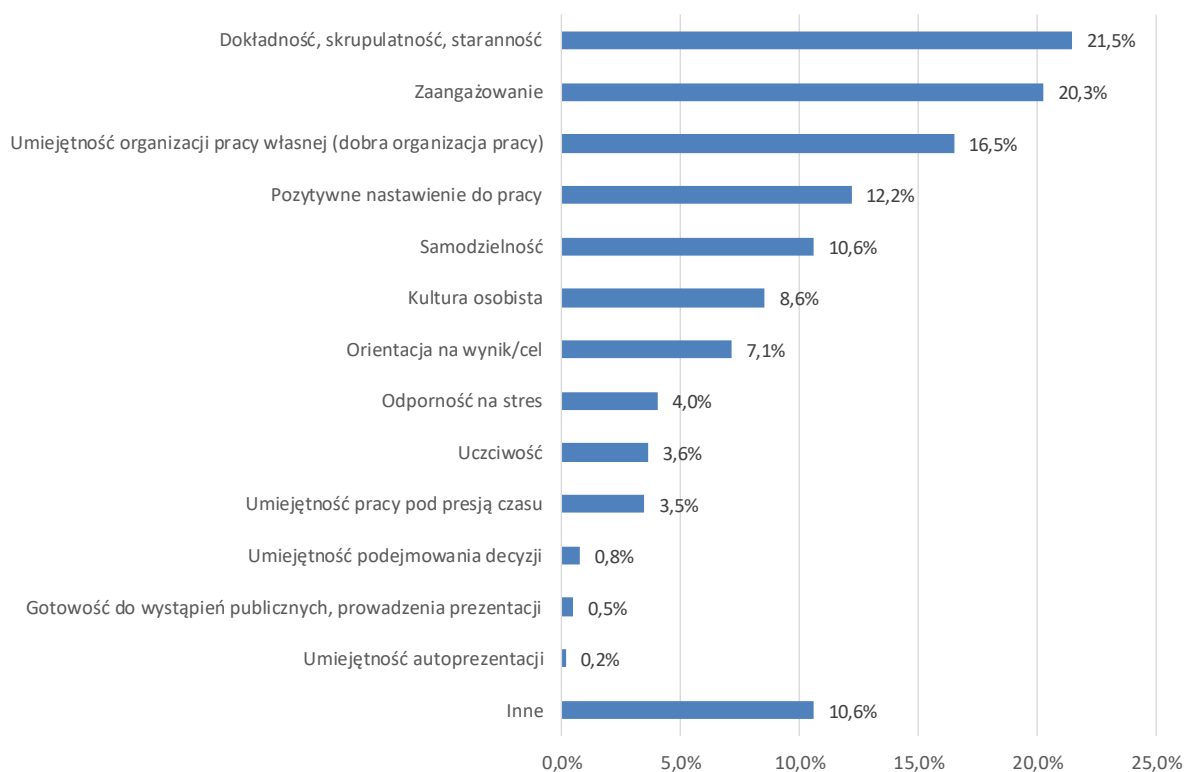


Kompetencje indywidualne

Analiza ogłoszeń wskazuje, że są to kompetencje o największym znaczeniu na mazowieckim rynku pracy. Pracodawcy najczęściej oczekują w tym względzie dokładności, skrupulatności, staranności (21,5%), zaangażowania (20,3%), umiejętności organizacji pracy własnej

(16,5%), pozytywnego nastawienia do pracy (12,2%) oraz samodzielności (10,6%). Pozostałe kompetencje indywidualne wskazane zostały w mniej niż co dziesiątym ogłoszeniu, w którym pojawiły się jakiegokolwiek wymogi kompetencyjne. Omawiane dane przedstawiono na rysunku.

Rysunek 8. Najczęściej wymagane kompetencje indywidualne



Dyspozycyjność

Dyspozycyjność podzielono na czasową (elastyczność czasu pracy), lokalizacyjną (gotowość do relokacji) oraz wyjazdową (gotowość do wyjazdów służbowych). Pracodawcy zdecydowanie najczęściej w ogłoszeniach wskazywali dyspozycyjność czasową (16,8%). Dodatkowo, 2,6% ogłoszeń zawierało informacje dotyczące dyspozycyjności wyjazdowej (2,6%) oraz dyspozycyjności lokalizacyjnej (0,7%).

Sporządzono także zestawienie najczęściej wskazywanych kompetencji w poszczególnych podregionach. Pięć najczęściej oczekiwanych kompetencji w województwie mazowieckim to komunikatywność (21,9%), dokładność, skrupulatności, staranność (21,5%), zaangażowanie (20,3%), dyspozycyjność czasowa (16,8%) oraz umiejętność pracy w zespole (16,5%).

Analiza w podziale podregionalnym wykazała kilka istotnych prawidłowości dotyczących zapotrzebowania na wyżej wymienione kompetencje. Po raz kolejny, wnioski dla Warszawy okazały

się inne niż dla pozostałych podregionów. W Warszawie najważniejszą dla pracodawców kompetencją jest obsługa pakietu MS Office. W żadnym innym podregionie obsługa omawianego pakietu nie była tak ważna na tle pozostałych kompetencji, choć wśród często wymaganych pojawiła się jeszcze w podregionach ciechanowskim, płockim i warszawskim zachodnim. Warszawę wyróżnia także fakt, że wśród najczęściej wymaganych kompetencji znalazła się obsługa specjalistycznych programów branżowych, która w pozostałych podregionach nie została wymieniona wśród 10 najważniejszych, tj. najczęściej wskazywanych w ogłoszeniach o wolnych miejscach pracy. Ostatnim wyróżnikiem Warszawy jest stosunek pracodawców do dyspozycyjności czasowej. Na tle pozostałych podregionów dyspozycyjność czasowa była w ogłoszeniach wskazywana wyraźnie rzadziej. Warszawa była jedynym podregionem, gdzie ta kompetencja nie znalazła się wśród 10 najważniejszych w świetle analizowanej treści ogłoszeń.

Komunikatywność to kompetencja ogółem najważniejsza w całym województwie, w każdym z podregionów znalazła się ona w zestawieniu najczęściej wskazywanych, co potwierdza, że zapotrzebowanie na pracowników komunikatywnych jest cechą wspólną dla pracodawców z wszystkich analizowanych podregionów. W zestawieniu najczęściej wskazywanych niezależnie od podregionu znalazły się także dokładność, skrupulatność i staranność. W trzech podregionach jest to nawet kompetencja najważniejsza dla pracodawców (ciechanowski, warszawski wschodni, warszawski zachodni). Pracodawcy dużą wagę przywiązują także do zaangażowania, które okazało się często wymieniane w ogłoszeniach niezależnie od podregionu, jednak tylko w jednym podregionie zaangażowanie było dla pracodawców kompetencją najważniejszą (podregion płocki). Umiejętność pracy w zespole to ogółem piąta najistotniejsza kompetencja w skali województwa. W każdym z podregionów znalazła się ona wśród 10 najważniejszych, co potwierdza, że zapotrzebowanie na osoby potrafiące pracować w zespole jest w skali województwa mazowieckiego powszechne.

Tabela 12. Najważniejsze kompetencje w podziale podregionalnym [%]

Ogółem		Ciechanowski		Ostrołęcki		Płocki		Radomski	
Komunikatywność	21,9%	Dokładność, skrupulatność, staranność	22,5%	Komunikatywność	24,5%	Zaangażowanie	31,7%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	33,5%
Dokładność, skrupulatność, staranność	21,5%	Komunikatywność	21,7%	Dokładność, skrupulatność, staranność	23,4%	Dokładność, skrupulatność, staranność	27,9%	Zaangażowanie	28,6%
Zaangażowanie	20,3%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	20,8%	Zaangażowanie	22,7%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	22,0%	Komunikatywność	26,4%

Ogółem	Ciechanowski		Ostrołęcki		Płocki		Radomski		
Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	16,8%	Zaangażowanie	18,1%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	17,3%	Umiejętność pracy w zespole	20,1%	Dokładność, skrupulatność, staranność	21,6%
Umiejętność pracy w zespole	16,8%	Umiejętność pracy w zespole	15,6%	Pozytywne nastawienie do pracy	17,3%	Pozytywne nastawienie do pracy	19,7%	Pozytywne nastawienie do pracy	20,8%
Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	16,5%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	15,3%	Umiejętność pracy w zespole	17,1%	Komunikatywność	19,5%	Umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami	18,8%
Obsługa pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point, itp.)	14,5%	Pozytywne nastawienie do pracy	14,4%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	15,0%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	16,3%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	18,3%
Umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami	12,5%	Umiejętność nawiązywania kontaktów	12,5%	Samodzielność	14,3%	Samodzielność	13,3%	Umiejętność pracy w zespole	16,1%
Pozytywne nastawienie do pracy	12,2%	Obsługa pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point, itp.)	11,7%	Obsługa komputera w stopniu podstawowym	13,8%	Obsługa komputera w stopniu podstawowym	8,5%	Umiejętność nawiązywania kontaktów	15,7%
Umiejętność nawiązywania kontaktów	11,7%	Obsługa komputera w stopniu podstawowym	11,4%	Umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami	13,6%	Obsługa pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point, itp.)	8,2%	Kultura osobista	13,6%

Tabela 13. Najważniejsze kompetencje w podziale podregionalnym [%]

Ogółem	Siedlecki		Warszawa		Warszawski Wschodni		Warszawski Zachodni		
Komunikatywność	21,9%	Komunikatywność	34,1%	Obsługa pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point, itp.)	22,1%	Dokładność, skrupulatność, staranność	26,3%	Dokładność, skrupulatność, staranność	20,7%

Ogółem	Siedlecki		Warszawa		Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni			
Dokładność, skrupulatność, staranność	21,5%	Zaangażowanie	33,1%	Komunikatywność	21,5%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	25,3%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	16,8%
Zaangażowanie	20,3%	Dokładność, skrupulatność, staranność	28,1%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	18,4%	Komunikatywność	23,7%	Zaangażowanie	16,2%
Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	16,8%	Umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami	27,6%	Obsługa specjalistycznych programów branżowych	17,4%	Zaangażowanie	23,2%	Komunikatywność	14,2%
Umiejętność pracy w zespole	16,8%	Umiejętność pracy w zespole	23,2%	Umiejętność pracy w zespole	16,8%	Umiejętność pracy w zespole	21,7%	Pozytywne nastawienie do pracy	13,8%
Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	16,5%	Umiejętność nawiązywania kontaktów	19,3%	Dokładność, skrupulatność, staranność	15,6%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	18,2%	Obsługa pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point, itp.)	13,4%
Obsługa pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point, itp.)	14,5%	Pozytywne nastawienie do pracy	18,5%	Zaangażowanie	12,2%	Obsługa komputera w stopniu podstawowym	14,7%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	11,6%
Umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami	12,5%	Umiejętność organizacji pracy własnej (dobra organizacja pracy)	18,5%	Umiejętność nawiązywania kontaktów	11,3%	Umiejętność nawiązywania kontaktów	13,3%	Obsługa komputera w stopniu podstawowym	11,4%
Pozytywne nastawienie do pracy	12,2%	Dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	18,0%	Zdolność syntetycznego i analitycznego myślenia	10,9%	Pozytywne nastawienie do pracy	11,8%	Umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami	10,6%
Umiejętność nawiązywania kontaktów	11,7%	Orientacja na wynik/cel	16,7%	Umiejętność współpracy z klientem, zdo-	10,7%	Samodzielność	11,3%	Umiejętność pracy w zespole	10,5%

Ogółem	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
		bywania klientów i nawiązywania relacji z klientami		

Wymagane kwalifikacje

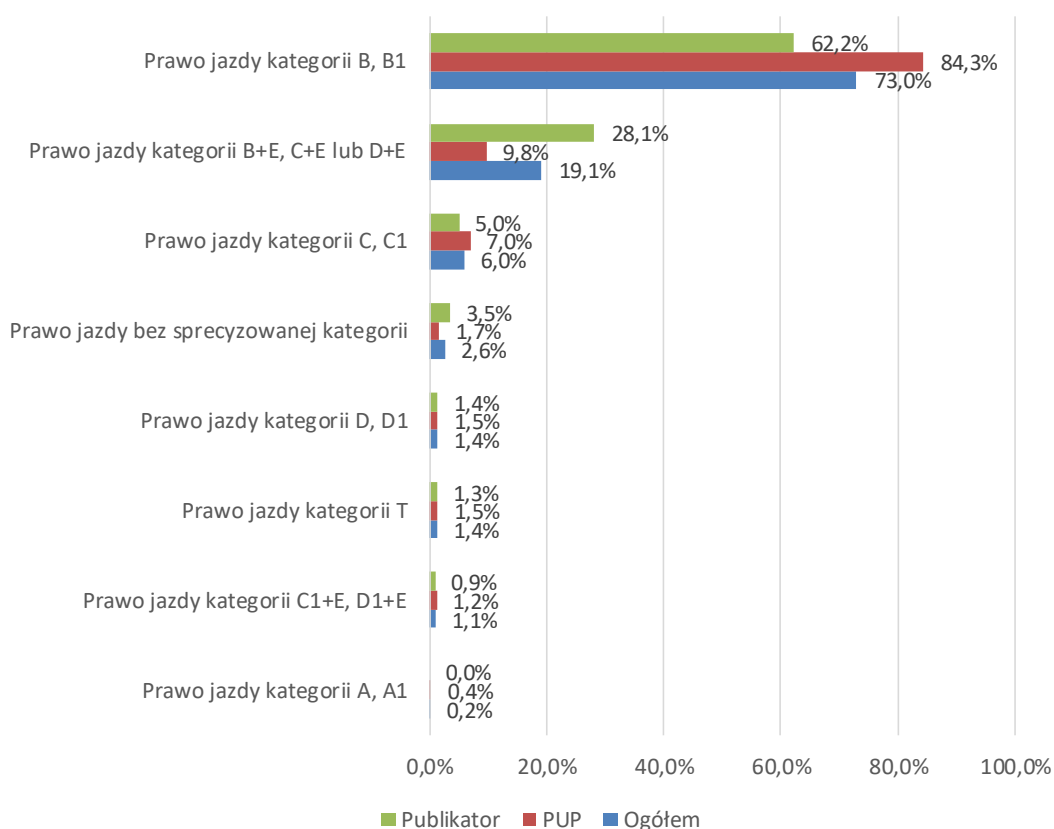
Badanie treści ogłoszeń o wolnych miejscach pracy pozwoliło określić najbardziej pożądane kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców na mazowieckim rynku pracy. Kwalifikacje na etapie konceptualizacji badania podzielono na kilka grup. Wymienić tutaj można uprawnienia do kierowania pojazdami mechanicznymi (prawo jazdy), licencje pozwalające na uprawianie zawodu, wymagania dotyczące ukończonych kursów oraz formalne kwalifikacje i uprawnienia zawodowe. Wymóg posiadania jakichkolwiek kwalifikacji odnotowany został w treści 20,5% ogłoszeń, w tym 17,9% ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy i 26,0% ogłoszeń pochodzących z publikatorów. Uwzględniając podział podregionalny kwalifikacje wymieniono w treści:

- 20,5% ogłoszeń z podregionu ciechanowskiego;
- 24,1 ogłoszeń z podregionu ostrołęckiego;
- 28,9% ogłoszeń z podregionu płockiego;
- 20,5% ogłoszeń z podregionu radomskiego;
- 26,6% ogłoszeń z podregionu siedleckiego;
- 21,7% ogłoszeń z Warszawy;
- 18,6% ogłoszeń z podregionu warszawskiego wschodniego;
- 14,9% ogłoszeń z podregionu warszawskiego zachodniego.

Wymóg posiadania prawa jazdy pojawił się w 9,0% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy. 73,0% spośród tych ogłoszeń zawierało informację potwierdzającą, że oczekiwane jest prawo jazdy kategorii B, B1. W 19,1% ogłoszeń odnotowano wymóg posiadania prawa jazdy kat. B+E, C+E lub D+E. Oczekiwania w zakresie posiadania prawa jazdy kategorii C, C1 zamieszczone zostały w treści 6,0% ogłoszeń. Pozostałe kategorie prawa jazdy pojawiały się wyraźnie rzadziej, bowiem odnotowane zostały w mniej niż 3% ogłoszeń, w których pojawił się wymóg posiadania uprawnień do kierowania pojazdami mechanicznymi. Analiza różniąca źródło pochodzenia ogłoszenia wykazała, że ogłoszenia pochodzące z powiatowych urzędów pracy

relatywnie częściej niż ogłoszenia z publikatorów zawierały informację o konieczności posiadania prawa jazdy kategorii B, B1. Odwrotną sytuację zaobserwowano w przypadku kategorii B+E, C+E, D+E. Omawiane dane przedstawiono na rysunku.

Rysunek 9. Wymóg posiadania prawa jazdy w rozróżnieniu na źródło oferty



Na tle województwa ponadprzeciętne często wymóg posiadania prawa jazdy kategorii B, B1 pojawiał się w ogłoszeniach dotyczących zatrudnienia na terenie Warszawy i podregionu warszawskiego wschodniego. Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub C+E relatywnie najczęściej oczekiwane było od kandydatów do pracy w podregionach ostrołęckim (34,3%), siedleckim

(28,9%), radomskim (24,0%), ciechanowskim (23,5%) oraz płockim (21,1%). Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli.

Tabela 14. Wymóg posiadania prawa jazdy w rozróżnieniu podregionalnym [%]

Prawo jazdy	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Prawo jazdy kategorii B, B1	73,0%	68,7%	54,7%	72,8%	67,7%	60,4%	91,0%	75,9%	74,1%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	19,1%	23,5%	34,3%	21,1%	24,0%	28,9%	3,8%	15,5%	17,6%
Prawo jazdy kategorii C, C1	6,0%	4,2%	4,0%	4,1%	4,2%	8,1%	6,8%	6,9%	8,3%
Prawo jazdy bez sprecyzowanej kategorii	2,6%	1,8%	3,0%	1,4%	3,6%	3,6%	1,5%	3,4%	4,1%
Prawo jazdy kategorii D, D1	1,4%	1,8%	0,5%	2,0%	1,2%	3,0%	0,8%	0,6%	2,1%
Prawo jazdy kategorii T	1,4%	3,6%	2,0%	0,7%	0,0%	1,0%	0,5%	2,3%	2,1%
Prawo jazdy kategorii C1+E, D1+E	1,1%	0,6%	3,0%	0,7%	1,8%	1,0%	0,5%	0,6%	1,0%
Prawo jazdy kategorii A, A1	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%

Wymogi w zakresie posiadania licencji pozwalającej na uprawianie zawodu pojawiły się w bardzo niewielu ofertach pracy. Wymagania w tym zakresie odnotowano zostały w przypadku 14 ogłoszeń w skali województwa. Licencja pracownika ochrony wskazana została w 8 ogłoszeniach, licencja agenta ubezpieczeniowego zawarta została w treści 3 ogłoszeń. W dwóch ofertach pojawił się wymóg posiadania licencji na broń palną. W pojedynczych ogłoszeniach odnotowano wymogi dotyczące posiadania licencji agenta celnego, doradcy inwestycyjnego oraz licencji Ministra Finansów dotyczącej prowadzenia ksiąg rachunkowych.

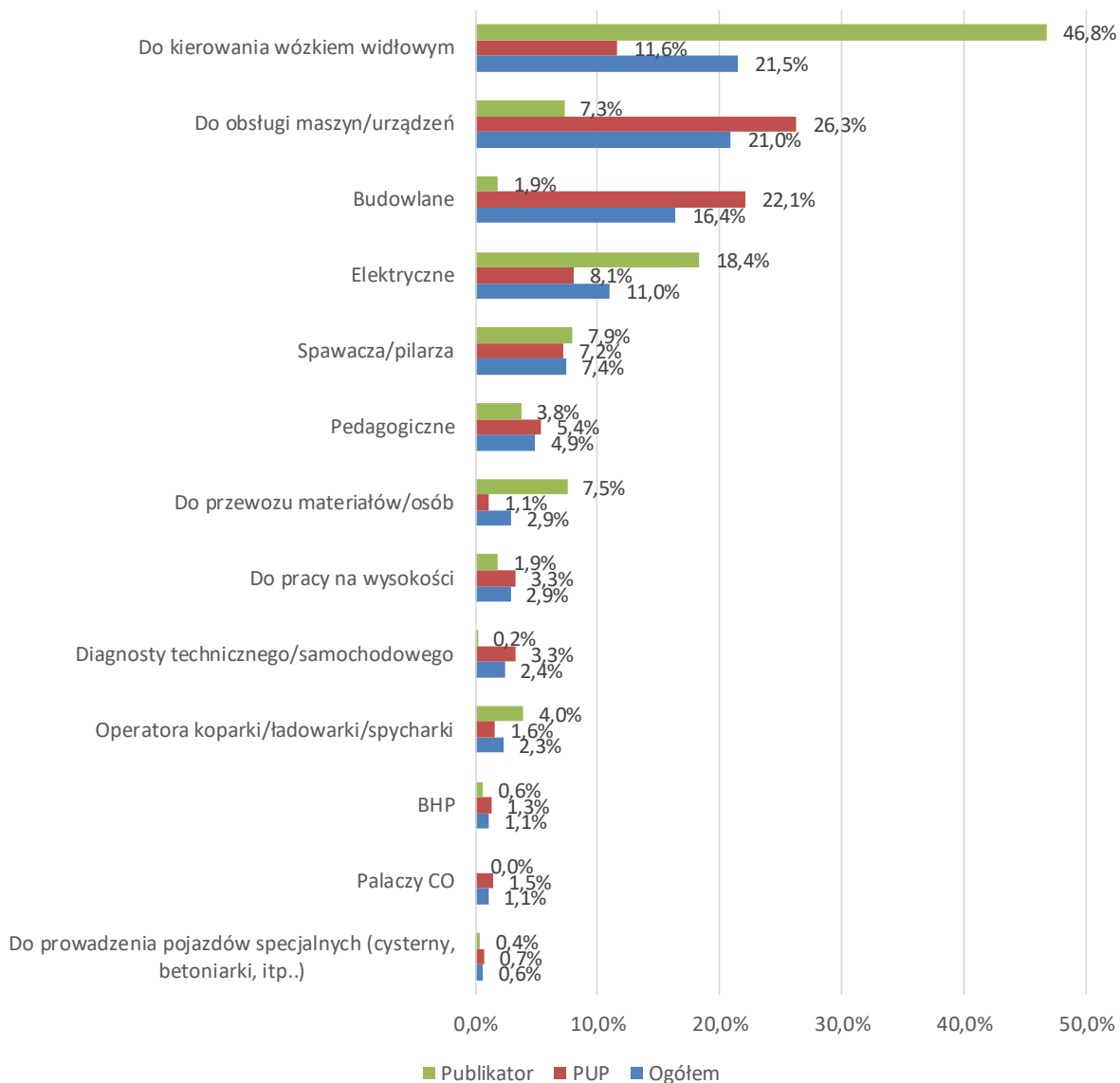
Wymóg posiadania ukończonych kursów dotyczył wyłącznie 185 ogłoszeń (1,0% ogółu analizowanych ofert). Najczęściej oczekiwany obszar szkoleń to:

- Kurs obsługi kasy fiskalnej – 127 ogłoszeń;
- Kurs asystenta osoby niepełnosprawnej, starszej – 7 ogłoszeń;
- Kurs kosmologii/wizażu – 4 ogłoszenia;
- Kurs masażu – 3 ogłoszenia;
- Kurs pierwszej pomocy – 3 ogłoszenia;
- Kurs barmański – 3 ogłoszenia;
- Kurs Microsoft Certified Systems Engineer (MCSE) – 3 ogłoszenia.

Uprawnienia zawodowe określone zostały w treści 9,1% ogłoszeń. W zdecydowanej większości przypadków są one wymagane do podjęcia pracy na oferowanym stanowisku, znacznie rzadziej

uprawnienia zawodowe określone zostały jako mile widziane. W poniższym zestawieniu uwzględniono wyłącznie uprawnienia wskazane w minimum 10 ogłoszeniach. Wynika z niego, że w ofertach pracy najczęściej oczekiwano uprawnień do kierowania wózkiem widłowym (21,5%), uprawnień do obsługi maszyn/urządzeń (21,0%), uprawnień budowlanych (16,4%), uprawnień elektrycznych (11,0%) oraz uprawnień spawacz/pilarza (7,4%). Na potrzeby analizy wprowadzono rozróżnienie źródła pochodzenia oferty. Dzięki temu ustalono, że uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, uprawnienia elektryczne oraz uprawnienia do przewozu materiałów i osób zdecydowanie częściej pojawiają się w treści ofert pochodzących z publikatorów. Z kolei ogłoszenia pochodzące z powiatowych urzędów pracy ponadprzeciętnie często zawierają w swojej treści informacje o konieczności posiadania uprawnień do obsługi maszyn/urządzeń oraz uprawnień budowlanych. Omawiane dane zebrano na kolejnym wykresie.

Rysunek 10. Pożądane uprawnienia zawodowe w podziale uwzględniającym źródło oferty



Zestawienie najczęściej wymaganych uprawnień przedstawiono także w podziale podregionalnym. W podregionie ciechanowskim najważniejsze uprawnienia dotyczyły kierowania wózkiem widłowym (27,2%), obsługi maszyn i urządzeń (19,2%) oraz elektryki (14,4%). Taką samą hierarchię poszczególnych uprawnień, przy innych rozkładach procentowych zidentyfikowano także w podregionach ostrołęckim i warszawskim wschodnim. W podregionie płockim podmioty poszukujące pracowników z uprawnieniami oczekiwały przede wszystkim kwalifikacji spawacza/pilarza (23,4%), uprawnień do kierowania wózkiem widłowym (17,5%) oraz do obsługi maszyn i urządzeń (13,1%). W treści ogłoszeń dotyczących pracy na obszarze podregionu radomskiego najczęściej pojawiały się wymogi dotyczące posiadania uprawnień do kierowania wózkiem widłowym (25,2%), uprawnień elektrycznych (13,2%) oraz uprawnień do obsługi maszyn/urządzeń oraz budowlanych (po 11,9%). Podregion siedlecki w badanym okresie charakteryzował się zapotrzebowaniem na uprawnienia z zakresu obsługi maszyn/urządzeń

(19,3%), uprawnienia spawacza/pilarza (16,8%) oraz uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym i pedagogiczne (po 14,3%). Ogłoszenia dotyczące pracy w Warszawie najczęściej posiadały informacje na temat pożądanych uprawnień dotyczących budownictwa (30,0%), obsługi maszyn/urządzeń (22,4%) oraz elektryki (10,7%). W podregionie warszawskim zachodnim najważniejsze uprawnienia zawodowe w świetle ogłoszeń to kwalifikacje do kierowania wózkiem widłowym (39,5%), uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń (25,4%) oraz kwalifikacje budowlane (12,0%). Omawiane dane przedstawiono w tabeli.

Tabela 15. Pożądane uprawnienia zawodowe w podziale podregionalnym [%]

Uprawnienia	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Do kierowania wózkiem widłowym	21,5%	27,2%	21,3%	17,5%	25,2%	14,3%	6,8%	27,0%	39,5%
Do obsługi maszyn/urządzeń	21,0%	19,2%	17,2%	13,1%	11,9%	19,3%	22,4%	26,0%	25,4%
Budowlane	16,4%	8,8%	9,8%	11,7%	11,9%	8,4%	30,0%	11,6%	12,0%
Elektryczne	11,0%	14,4%	16,4%	9,5%	13,2%	9,2%	10,7%	11,6%	8,2%
Spawacza/pilarza	7,4%	11,2%	9,8%	23,4%	5,3%	16,8%	2,5%	6,5%	4,1%
Pedagogiczne	4,9%	0,8%	5,7%	2,9%	5,3%	14,3%	4,9%	3,7%	4,4%
Do przewozu materiałów/osób	2,9%	4,0%	7,4%	6,6%	4,0%	5,0%	1,0%	2,3%	1,5%
Do pracy na wysokości	2,9%	1,6%	0,0%	1,5%	3,3%	2,5%	4,9%	2,8%	2,0%
Diagnosty technicznego/samochodowego	2,4%	1,6%	2,5%	3,6%	2,6%	4,2%	2,1%	3,3%	1,5%
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	2,3%	3,2%	5,7%	4,4%	4,0%	4,2%	0,8%	1,9%	0,9%
BHP	1,1%	0,8%	1,6%	0,0%	1,3%	0,0%	1,8%	0,9%	0,9%

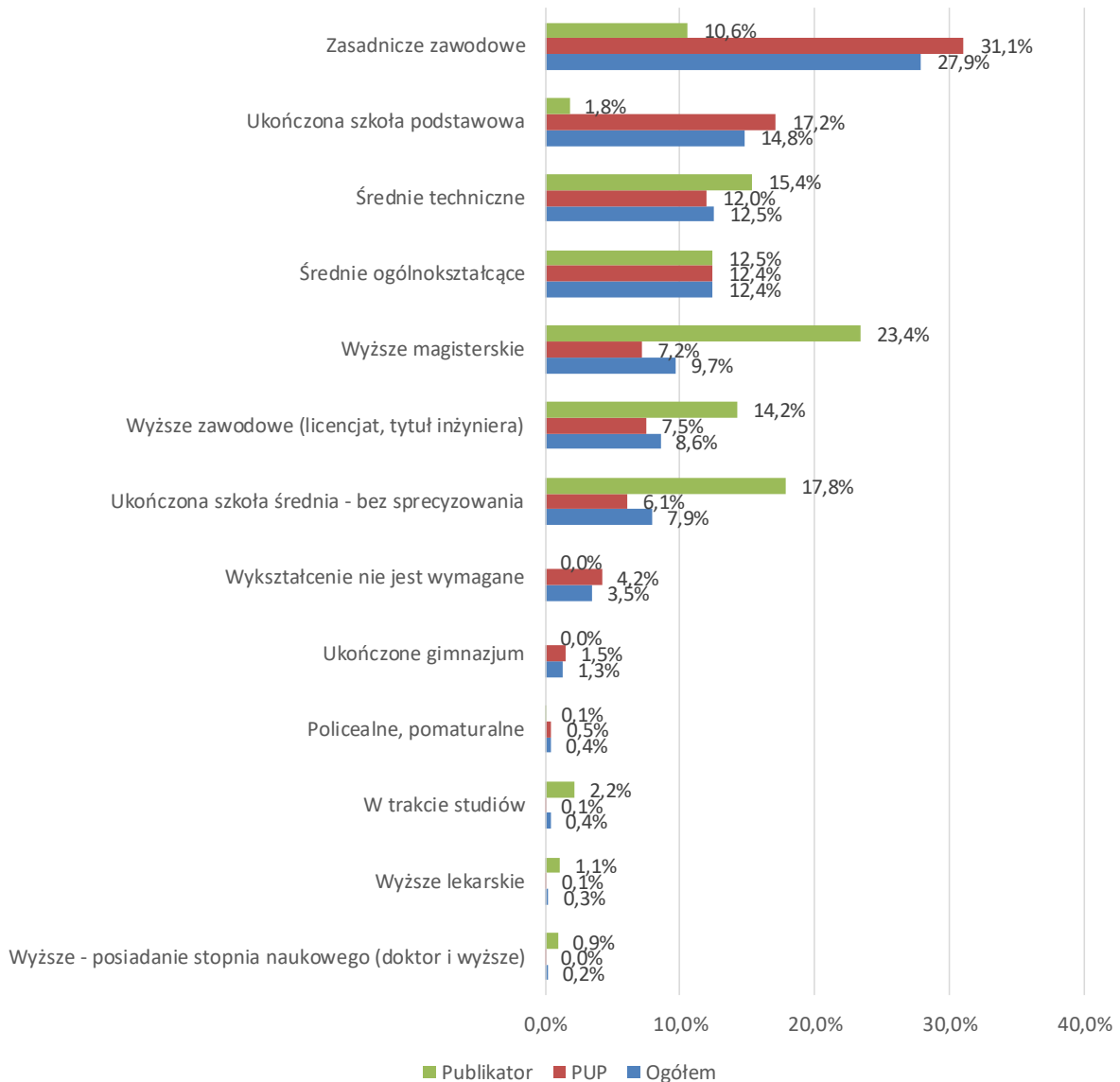
Uprawnienia	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Palaczy CO	1,1%	0,8%	0,0%	0,0%	9,9%	0,8%	0,0%	0,0%	0,3%
Do prowadzenia pojazdów specjalnych (cysterny, betoniarci, itp..)	0,6%	0,8%	0,0%	2,2%	1,3%	0,8%	0,4%	0,5%	0,3%

Wymagane wykształcenie

Informacja o wymaganym wykształceniu pojawiła się w 44,9% wszystkich ogłoszeń. Informacja o pożądanym wykształceniu zawarta została w 56,0% ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz w 21,4% ogłoszeń, których źródłem były publikatory. Ogłoszenia zdecydowanie najczęściej zawierały wymóg legitymowania się wykształceniem zasadniczym zawodowym (27,9%). Ponad 10,0% ogółu wskazań przypadło także na ukończoną szkołę podstawową (14,8%), wykształcenie średnie techniczne (12,5%) oraz wykształcenie średnie ogólnokształcące (12,4%).

Rozkład zmiennych był wyraźnie zróżnicowany, jeśli za kryterium podziału przyjęto źródło, z którego pochodziło ogłoszenie. Ogłoszenia zamieszczone w powiatowych urzędach pracy zdecydowanie częściej zawierały wymogi posiadania wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz ukończonej szkoły podstawowej. Z kolei ogłoszenia, których źródłem były publikatory wyraźnie częściej zawierały wymogi w zakresie wykształcenia wyższego magisterskiego, wyższego zawodowego oraz ukończonej szkoły średniej. Omawiane dane przedstawiono także w formie graficznej.

Rysunek 11. Wymagane wykształcenie w podziale uwzględniającym źródło oferty



Analizę wyników przygotowano także dla poszczególnych podregionów. Wynika z niej, że wysokie zapotrzebowanie na pracowników posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe jest cechą wspólną wszystkich rozpatrywanych podregionów. W każdym z podregionów oczekiwano go bowiem najczęściej od kandydatów do pracy. Nie tak powszechne jest zapotrzebowanie na pracowników gorzej wykwalifikowanych, legitymujących się ukończoną szkołą podstawową. Na tle pozostałych podregionów jest ono niższe w przypadku podregionów płockiego i siedleckiego. W skali województwa i poszczególnych podregionów popyt na pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wykazuje bardzo niewielkie wahania. Wykształcenie to było oczekiwane najrzadziej w podregionie płockim (10,8%), najczęściej natomiast w podregionie warszawskim zachodnim (14,9%), odstęp pomiędzy skrajnymi danymi wyniósł zatem około 4 punktów procentowych. Nierównomiernie rozkłada się natomiast zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim i wyższym zawodowym. W

przypadku pierwszego wymienionego zapotrzebowanie relatywnie wysokie dotyczy Warszawy i podregionu warszawskiego wschodniego. W przypadku drugiego odnotowano je w Warszawie, podregionie siedleckim i ostrołęckim. Pełne dane źródłowe znajdują się w tabeli.

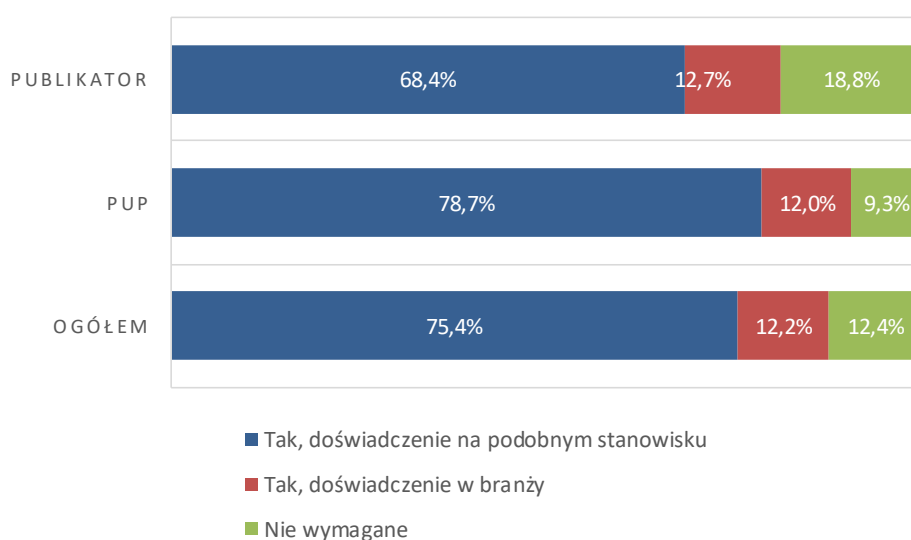
Tabela 16. Oczekiwane wykształcenie w podziale uwzględniającym podregion [%]

Wykształcenie	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Zasadnicze zawodowe	27,9%	28,9%	20,5%	24,5%	28,3%	19,8%	29,8%	29,8%	31,2%
Ukończona szkoła podstawowa	14,8%	20,5%	15,6%	6,6%	15,4%	10,0%	15,0%	17,6%	15,0%
Średnie techniczne	12,5%	12,9%	8,8%	12,4%	9,5%	19,8%	9,7%	5,5%	10,3%
Średnie ogólnokształcące	12,4%	11,0%	14,0%	10,8%	13,3%	14,7%	11,3%	13,9%	14,9%
Wyższe magisterskie	9,7%	5,0%	9,1%	5,9%	8,5%	3,8%	12,7%	11,2%	6,7%
Wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	8,6%	7,5%	9,4%	9,8%	5,2%	13,7%	9,2%	3,7%	6,3%
Ukończona szkoła średnia - bez specjalizacji	7,9%	11,0%	12,5%	5,3%	9,7%	8,5%	6,3%	11,0%	7,5%
Nie jest wymagane	3,5%	0,8%	2,3%	19,2%	2,5%	6,2%	2,9%	0,0%	2,7%
Ukończone gimnazjum	1,3%	1,2%	4,3%	0,2%	3,6%	1,6%	0,7%	0,4%	0,8%
Policealne, pomaturalne	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,8%	0,4%	0,1%
W trakcie studiów	0,4%	0,5%	0,2%	0,2%	1,0%	0,5%	0,3%	0,4%	0,5%
Wyższe lekarskie	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,8%	0,1%	0,0%	0,4%
Wyższe - posiadanie stopnia naukowego (doktor i wyższe)	0,2%	0,5%	0,2%	0,0%	0,3%	0,0%	0,2%	0,4%	0,0%

Wymagane doświadczenie

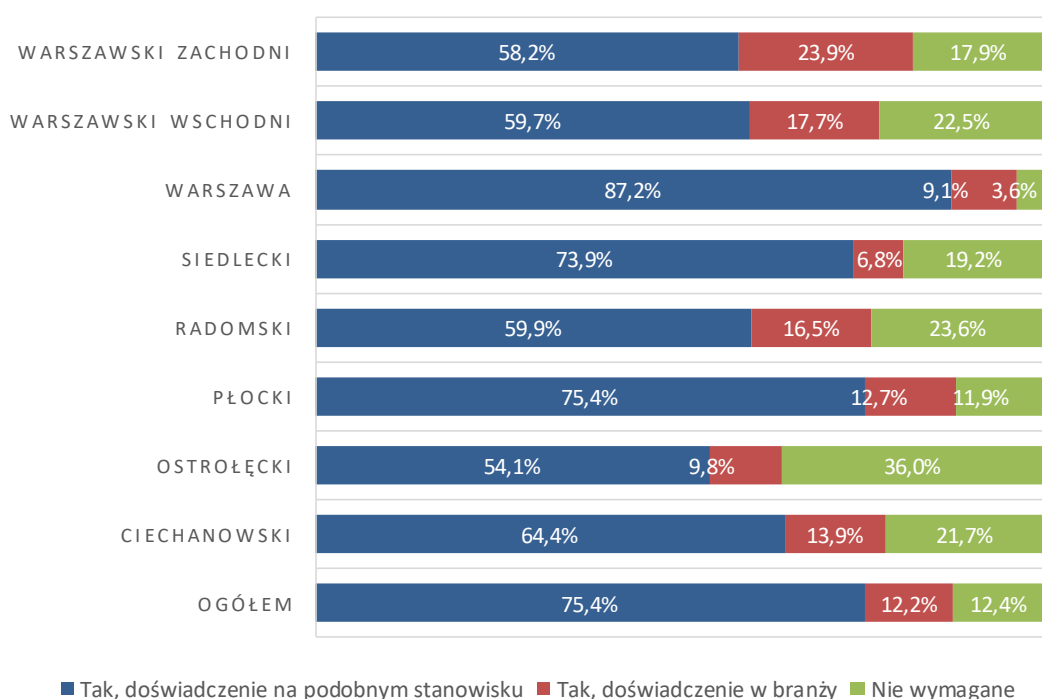
Informacja na temat doświadczenia (wymaganego lub niewymaganego) pojawiła się w 36,9% analizowanych ogłoszeń o wolnych miejsca pracy, z czego 75,4% ogłoszeń zawierało wymóg posiadania doświadczenia na podobnym stanowisku, a 12,2% wymóg doświadczenia branżowego. Dodatkowo, w 12,4% oferty wskazano, że jakiegokolwiek doświadczenie nie jest wymagane. Wymóg posiadania doświadczenia zawodowego relatywnie częściej pojawiał się w treści ogłoszeń publikowanych przez powiatowe urzędy pracy. Omawiane dane zebrano na kolejnym rysunku.

Rysunek 12. Wymogi dotyczące doświadczenia w podziale uwzględniającym źródło oferty



Informacje na temat wymaganego doświadczenia zawodowego przedstawiono także w podziale podregionalnym. Z przygotowanego zestawienia wynika, że doświadczenie na podobnym stanowisku najczęściej wymagane jest w Warszawie, podregionie płockim i podregionie siedleckim. W powiecie ostrołęckim relatywnie największy był odsetek ogłoszeń, zgodnie z którymi jakiegokolwiek doświadczenie nie było wymagane.

Rysunek 13. Wymogi dotyczące doświadczenia w podziale podregionalnym

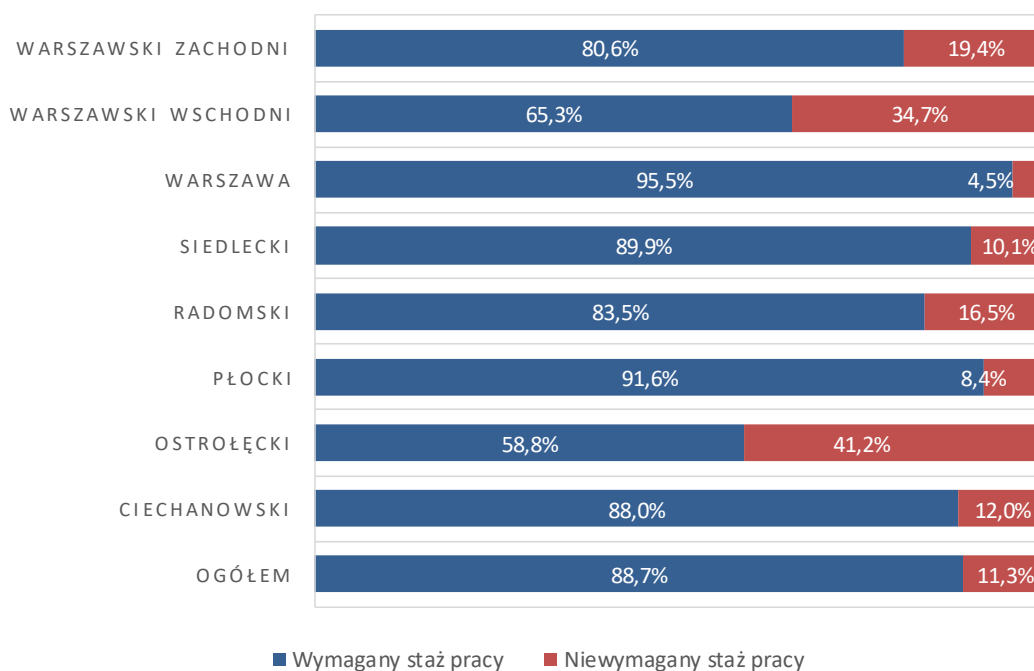


Wymagany staż pracy

Jakakolwiek informacja na temat stażu pracy pojawiła się w treści 27,6% zgromadzonych ogłoszeń, w tym 88,7% ogłoszeń zawierało wskazanie potwierdzające, że staż pracy jest od kandydatów oczekiwany. Pozostałe 11,3% ogłoszeń zawierało w treści informację potwierdzającą, że oferta adresowana jest także do osób, które nie posiadają stażu pracy. Odsetek ogłoszeń dotyczący wymogu posiadania stażu pracy był nieco większy w przypadku ogłoszeń opublikowanych przez powiatowe urzędy pracy, w przypadku których wynosił 90,7% (w przypadku publikatorów analogiczna wartość wyniosła 78,8%).

Struktura ogłoszeń z informacją o wymaganym stażu pracy w relacji do ogłoszeń wskazujących, że staż pracy nie jest wymagany przedstawiona została także w podziale podregionalnym. Wynika z niej, że podregiony z największą liczbą ogłoszeń wskazujących na wymóg posiadania stażu pracy to Warszawa (95,5%), podregion płocki (91,6%), podregion siedlecki (89,9%) oraz podregion ciechanowski (88,0%). Szczegółowe dane zilustrowano na rysunku.

Rysunek 14. Wymogi dotyczące posiadania stażu pracy w podziale podregionalnym



Średni wymagany staż pracy deklarowanych w ogłoszeniach przyjął dla całego województwa wartość w latach wynoszącą 1,9. W poszczególnych podregionach wyniosła ona:

- Podregion ciechanowski: 2,3
- Podregion płocki: 2,0
- Podregion radomski: 1,9
- Podregion siedlecki: 1,9
- Warszawa: 1,9
- Podregion warszawski wschodni: 1,9
- Podregion warszawski zachodni: 1,9
- Podregion ostrołęcki: 1,7

Analizę uzupełniono o rozkłady procentowe informacji przyporządkowanych do pięciu przedziałów związanych z długością stażu pracy. Analiza dla całego województwa wykazała, że w

ogłoszeniach zdecydowanie najczęściej wskazywano wymagany staż pracy wynoszący do 1 roku (49,5%) lub powyżej 1 roku do 3 lat (40,6%). Rozkłady dotyczące poszczególnych podregionów są do siebie zbliżone. W żadnym z podregionów wymogu stażu pracy przekraczającego 3 lata nie odnotowano w więcej niż 12,0% ogłoszeń. Wymóg stażu pracy przekraczający 3 lata stanowił największą część ogłoszeń w podregionie siedleckim (11,9%), najmniejszą natomiast w podregionie ostrołęckim (4,5%). W ostatnim wymienionym średni wymagany staż pracy był również najkrótszy i wynosił 1,7 roku, co wskazano wyżej.

Dane dotyczące stażu pracy rozkładają się podobnie również z uwzględnieniem źródła pochodzenia oferty. Oferty pracy wymagające stażu pracy przekraczającego 3 lata stanowiły 9,8% wszystkich ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz 10,2% ogółu ofert, których źródłem były publikatory. Najważniejszą różnicę zaobserwowano w odniesieniu do dwóch pierwszych kategorii związanych z długością stażu pracy. Pracodawcy poszukujący za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy mieli nieco niższe oczekiwania w zakresie długości stażu pracy od podmiotów zamieszczających ogłoszenia w publikatorach. 51,9% ogłoszeń z powiatowych urzędów pracy zawierało w treści wymóg posiadania stażu pracy wynoszącego nie więcej niż 1 rok. W przypadku publikatorów ten sam odsetek wyniósł 33,3%. 38,4% ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy zawierało w treści wymóg posiadania stażu pracy wynoszącego powyżej 1 roku do 3 lat. W przypadku publikatorów odsetek dla tej kategorii był wyższy i wynosił 56,5%.

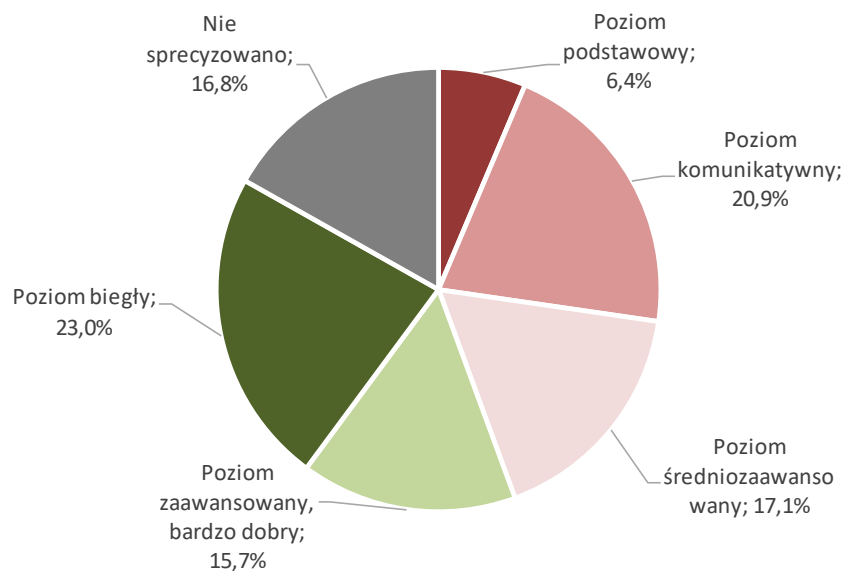
Tabela 17. Wymagany staż pracy w podziale podregionalnym [%]

Staż pracy	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Do 1 roku	49,5%	32,3%	49,1%	39,0%	43,4%	47,7%	51,0%	47,7%	53,5%
Powyżej 1 roku do 3 lat	40,6%	58,3%	46,4%	53,3%	49,3%	40,4%	38,8%	41,4%	37,5%
powyżej 3 lat do 5 lat	7,5%	6,3%	4,5%	7,1%	6,6%	10,1%	7,4%	10,5%	7,6%
powyżej 5 lat do 10 lat	2,0%	3,1%	0,0%	0,5%	0,7%	1,8%	2,5%	0,4%	0,3%
powyżej 10 lat	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	1,2%

Znajomość języka obcego

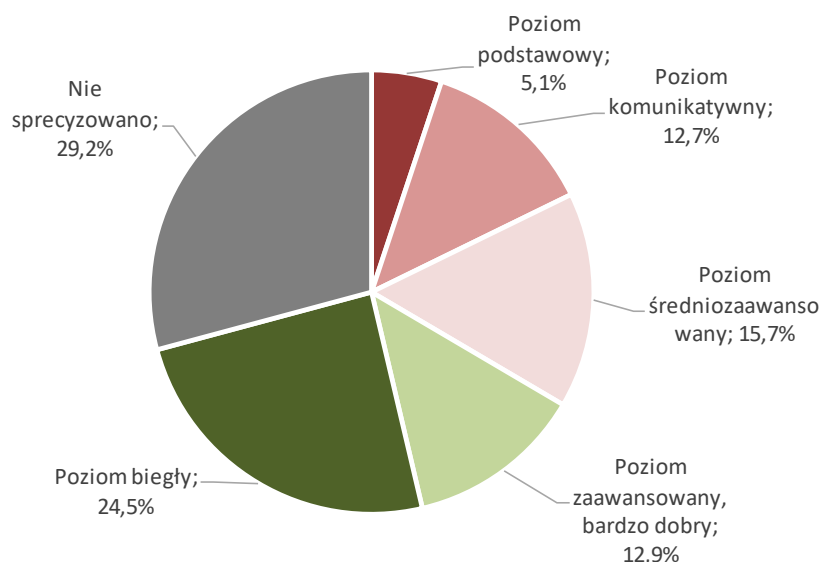
Zbadano również jak w skali województwa i poszczególnych podregionów przedstawia się wymóg znajomości języków obcych. Informacja o koniecznej znajomości co najmniej jednego języka obcego dotyczyła 16,8% zgromadzonych ogłoszeń, w tym 19,3% ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy i 11,5% ogłoszeń pochodzących z publikatorów. W skali województwa zdecydowanie najczęściej wymaganym językiem był angielski. Konieczność znajomości tego języka została wyartykułowana w treści 57,9% ogłoszeń zawierających wskazania dotyczące języków obcych. 38,7% ogłoszeń, w których treści znalazł się wymóg znajomości języka angielskiego, precyzowało poziom znajomości języka jako co najmniej zaawansowany.

Rysunek 15. Pożądany poziom znajomości języka angielskiego



Język rosyjski jako wymagany wskazany został w treści 15,7% ogłoszeń pracodawców poszukujących pracowników umiejących porozumieć się w obcym języku. 37,4% pracodawców wymagało co najmniej zaawansowanej znajomości języka rosyjskiego. Pozostałe języki obce zostały wymienione w mniej niż co dziesiątym ogłoszeniu z informacją o wymogu znajomości języka obcego.

Rysunek 16. Pożądany poziom znajomości języka rosyjskiego



Na kolejnych miejscach pod względem liczby ogłoszeń znalazły się następujące języki obce (uwzględniono wyłącznie języki wskazane w minimum 1,0% ogłoszeń):

- Chiński: 9,2%;
- Wietnamski: 8,6%;
- Ukraiński: 8,6%;
- Niemiecki: 6,1%;
- Hindi: 4,2%;
- Arabski: 2,8%;
- Nepalski: 1,9%;
- Francuski: 1,8%;
- Turecki: 1,7%;
- Bengalski: 1,2%.

Wyniki badania wskazują na dość częste wskazywanie w treści ogłoszeń wymogu znajomości języków azjatyckich. Przygotowano również zestawienie dotyczące wymogu znajomości najczęściej wymienianych języków obcych w rozróżnieniu podregionalnym. Język angielski oczekiwany jest najczęściej we wszystkich podregionach za wyjątkiem warszawskiego zachodniego, gdzie w ogłoszeniach częściej pojawiały się informacje na temat języków chińskiego i wietnamskiego. Język rosyjski na poziomie całego województwa jest drugim najczęściej pożądanym językiem po języku angielskim. Znajomości języka rosyjskiego relatywnie najczęściej oczekiwano w ogłoszeniach dotyczących zatrudnienia na obszarze Warszawy i podregionu wschodniego. Najrzadziej język rosyjski wskazywano natomiast w ogłoszeniach z podregionu radomskiego. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli.

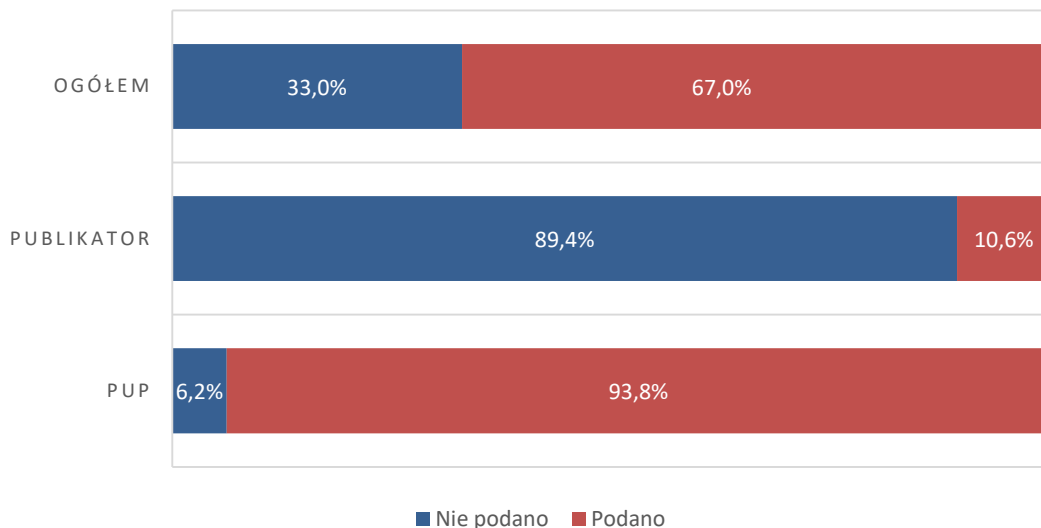
Tabela 18. Wymóg znajomości języków obcych w podziale podregionalnym [%]

Język obcy	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Język angielski	57,9%	62,7%	81,1%	61,0%	65,1%	85,2%	75,3%	78,8%	18,5%
Język rosyjski	15,7%	9,3%	11,1%	14,3%	3,1%	12,3%	21,6%	18,6%	8,7%
Język chiński	9,2%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	2,7%	0,0%	26,0%
Język wietnamski	8,6%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	1,9%	0,9%	25,4%
Język ukraiński	8,6%	13,3%	8,9%	10,4%	20,9%	1,2%	9,7%	6,2%	5,6%
Język niemiecki	6,1%	22,7%	23,3%	20,8%	20,2%	17,3%	3,9%	8,8%	1,9%
Język hindi	4,2%	0,0%	0,0%	1,3%	0,8%	1,2%	4,4%	0,0%	6,3%
Język arabski	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	4,7%	0,0%	1,2%
Język nepalski	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	5,9%
Język francuski	1,8%	0,0%	4,4%	1,3%	2,3%	0,0%	2,2%	3,5%	0,9%
Język turecki	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	2,6%	0,0%	1,1%
Język bengalski	1,2%	0,0%	0,0%	1,3%	1,6%	0,0%	0,1%	0,0%	3,5%

Oferowane warunki zatrudnienia

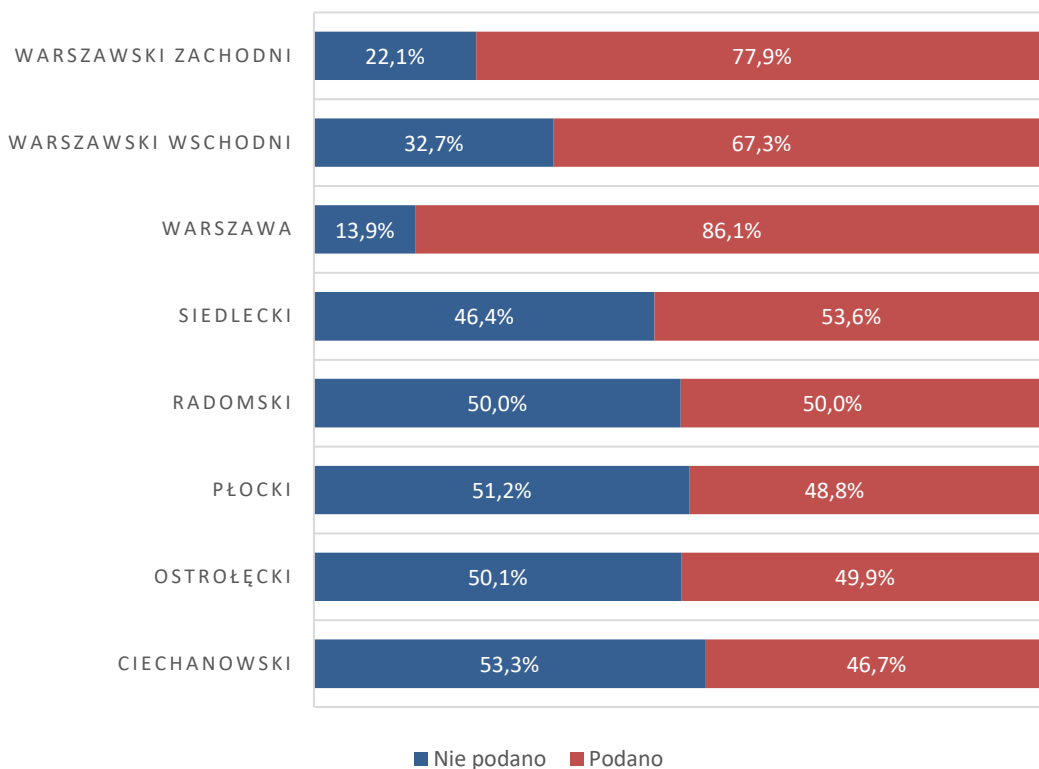
Analiza zebranych ofert pracy wykazała, że informacje na temat oferowanego wynagrodzenia zamieszczane były w około 67,0% ogłoszeń. Istotne różnice zaobserwowane były w przypadku ofert zamieszczonych w Powiatowych Urzędach Pracy oraz publikatorach prasowych/internetowych. Informacje o zarobkach znacznie częściej znaleźć można w ogłoszeniach zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy (93,8%), podczas gdy w publikatorach informacje na ten temat zamieszczane były zaledwie w co dziesiątym ogłoszeniu (10,6%). Omawiane informacje przedstawiono na poniższym wykresie.

Rysunek 17. Oferowane wynagrodzenia w podziale uwzględniającym źródło oferty



Poszczególne regiony różnią się w znaczącym stopniu w odsetku ogłoszeń, w których podawana jest wysokość wynagrodzenia. W przypadku takich podregionów jak: ciechanowski, ostrołęcki oraz plocki odsetek ogłoszeń w których pracodawcy informowali o wartości oferowanego wynagrodzenia była mniejsza niż 50,0%. Najwyższe odsetki ogłoszeń z wyszczególnionymi zarobkami występowały w Warszawie (86,1%), podregionie warszawskim zachodnim (77,9%) oraz warszawskim wschodnim (67,3%). Omawiane informacje znajdują się na poniższym wykresie.

Rysunek 18. Oferowane wynagrodzenie w podziale podregionalnym



Analiza informacji dotyczących wynagrodzenia pokazuje, że średnie wynagrodzenie wynosi około 2520,30 zł. W ofertach pracy zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy wynagrodzenia były zazwyczaj niższe niż te oferowane w ofertach zamieszczanych w publikatorach. Podczas gdy średnia płaca w ogłoszeniach z PUP wynosiła 2489,45 zł, w ofertach z publikatorów średnie wynagrodzenie wynosiło 3094,15 zł.

Różnice w wysokości obserwowanego wynagrodzenia wstępowały w zależności od badanego podregionu. Najwyższe średnie wynagrodzenie oferowane było w Warszawie oraz podregionie płockim (odpowiednio 3179,01 zł i 2439,60 zł). Najniższe wynagrodzenia oferowano w podregionach warszawskim zachodnim (2130,26 zł) oraz w ostrołęckim (2192,74 zł).

- Warszawa - 3179,01 zł
- Płocki - 2439,60 zł
- Ciechanowski - 2293,64 zł
- Siedlecki - 2250,69 zł
- Warszawski wschodni - 2248,13 zł
- Radomski - 2247,66 zł
- Ostrołęcki - 2192,74 zł
- Warszawski zachodni - 2130,26 zł

Analizę zrealizowano również w wybranych przedziałach wynagrodzenia. Wyodrębniono pięć głównych przedziałów tj. do 1000 zł, od 1001 zł do 2000 zł, od 2001 zł do 3000 zł, od 3001 zł do 4000 zł, 4001 zł i więcej. Na tle pozostałych podregionów Warszawa wyraźnie wyróżnia się pod względem wysokości oferowanych wynagrodzeń. Z pominięciem Warszawy w poszczególnych podregionach odsetek ogłoszeń z propozycją wynagrodzenia nie przekraczającego 2000 zł wynosił od 41,0% w podregionie warszawskim zachodnim do 72,0% w podregionie radomskim. W Warszawie odsetek dla tej samej kategorii wyniósł 17,0%. W przypadku Warszawy najwyższy był również odsetek ogłoszeń zawierających propozycję zatrudnienia za wynagrodzenie wyższe niż 3000 zł, wynosił bowiem 19,4%. W przypadku pozostałych podregionów odsetki przypadające na wynagrodzenie wyższe niż 3000 zł przyjęły wartość:

- 11,7% - podregion płocki;
- 8,6% - podregion ciechanowski;
- 7,7% - podregion warszawski wschodni;
- 6,0% - podregion siedlecki;
- 5,9% - podregion radomski;
- 5,9% - podregion warszawski zachodni;
- 5,6% - podregion ostrołęcki.

Podobną analizę przeprowadzono dla zbiorów ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy i publikatorów. Potwierdza ona, że wynagrodzenia oferowane w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów są wyższe niż proponowane przez pracodawców rekrutujących za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. 42,0% ogłoszeń z powiatowych urzędów pracy zawierało w treści propozycję wynagrodzenia do 2000 zł. W publikatorach odsetek dla tej samej kategorii wyniósł 33,9%. 47,9% ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy przewidywało zatrudnienie w zamian za wynagrodzenie z przedziału 2001-3000 zł. Odsetek ogłoszeń pozyskanych z publikatorów dla tej samej kategorii wynagrodzenia wyniósł 41,1%. Wyższe wynagrodzenia (przekraczające 3000 zł) odnotowane zostały w treści 10,1% ogłoszeń pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz 25,0% ogłoszeń, których źródłem były publikatory.

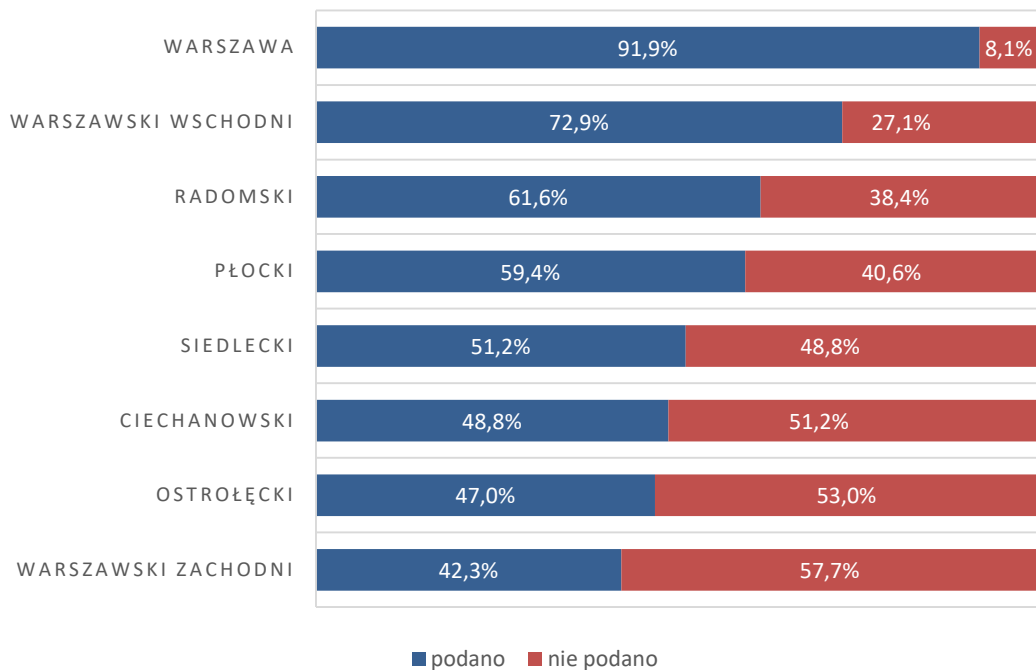
Tabela 19. Wysokość oferowanego wynagrodzenia w podziale podregionalnym [%]

Wynagrodzenie	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
Do 1000 zł	2,3%	2,2%	3,6%	2,1%	1,8%	3,8%	1,5%	2,5%	2,6%
Od 1001 do 2000 zł	39,3%	58,7%	66,4%	62,8%	70,3%	49,2%	15,5%	47,4%	38,4%
Od 2001 do 3000 zł	47,6%	30,5%	24,3%	23,4%	22,0%	40,9%	63,6%	42,5%	53,1%
Od 3001 do 4000 zł	5,4%	5,4%	2,4%	5,4%	2,5%	3,7%	7,6%	6,2%	4,3%
4001 zł i więcej	5,4%	3,2%	3,2%	6,3%	3,4%	2,4%	11,8%	1,4%	1,6%

Informacje na temat proponowanej formy zatrudnienia znajdowały się w około 62,7% ogłoszeń o pracę. Analiza ogłoszeń o pracę pod względem miejsca ich zamieszczania wykazała dodatkowo, że pracodawcy zamieszczający oferty pracy w publikatorach prasowych/internetowych rzadziej niż pracodawcy rekrutujący za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy zamieszczali w ogłoszeniach informacje na temat rodzaju zatrudnienia. Podczas gdy w ofertach z PUP odsetek omawianych informacji wynosił 70,7%, w ofertach z publikatorów był mniejszy i wynosił 45,9%.

Informacja na temat oferowanej formy zatrudnienia najczęściej zamieszczana była w ogłoszeniach dotyczących pracy w podregionie Warszawskim – w 91,9% przypadków. W pozostałych podregionach odsetek ofert, które miały wyszczególnioną formę zatrudnienia był zdecydowanie niższy. Wśród podregionów, w których forma zatrudnienia wymieniana była najrzadziej znalazły się: podregion warszawski zachodni (42,3% ofert) oraz podregion ostrołęcki (47,0%). Omawiane informacje przedstawione zostały na poniższym rysunku.

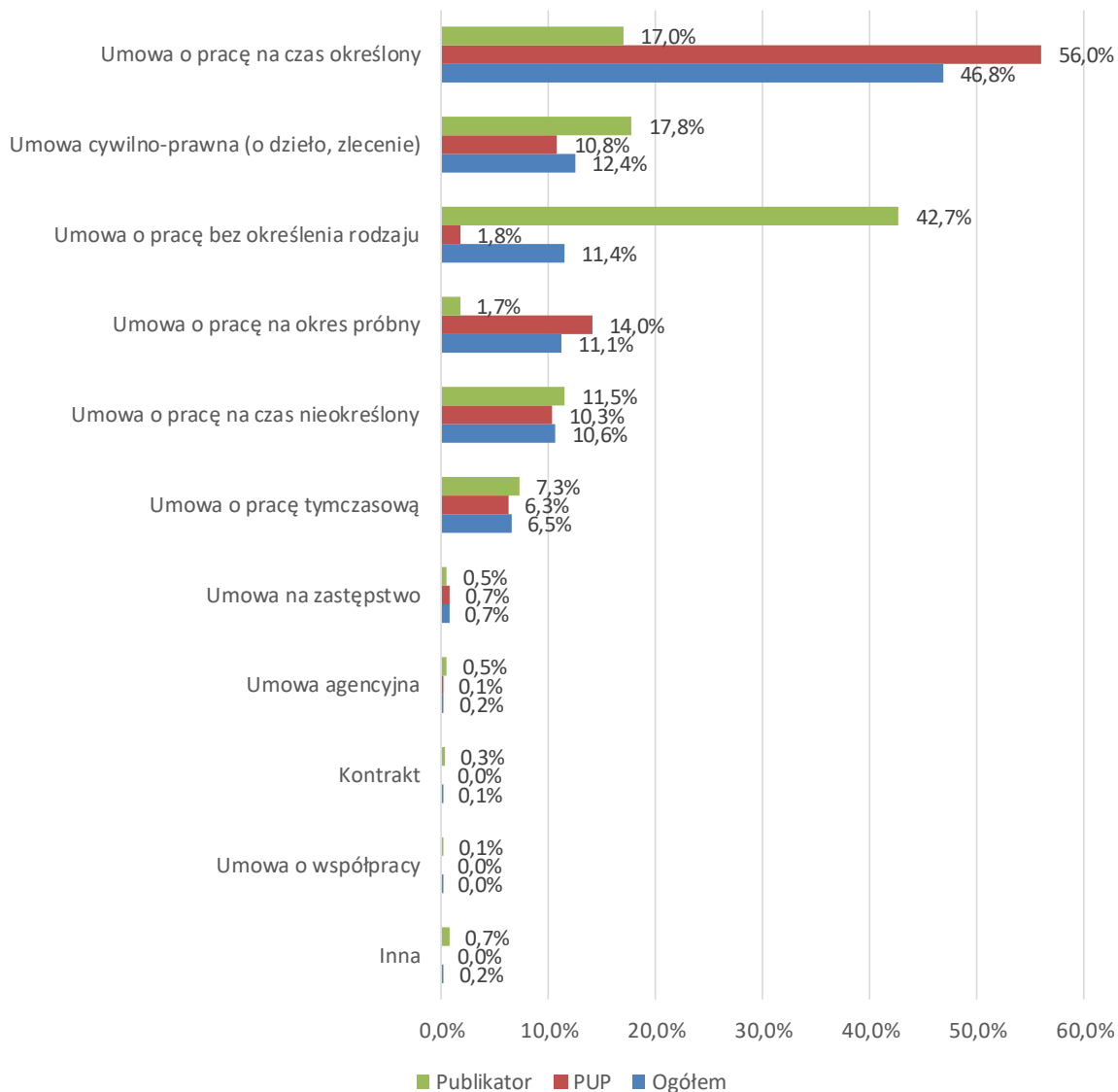
Rysunek 19. Oferowane formy zatrudnienia w podziale podregionalnym



Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony - wymieniana była ona w przypadku 46,8% ogłoszeń. Rzadziej pracodawcy oferowali umowę o pracę na okres próbny lub na czas nieokreślony (odpowiednio 11,1% oraz 10,4%). W około 11,4% przypadków ogłoszeniodawcy nie doprecyzowali jaką formę umowy oferują pracownikowi.

Umowy cywilno-prawne wystąpiły w około 12,4% przypadków. Pracodawcy zamieszczający ogłoszenia w publikatorach internetowych bądź prasowych częściej niż pracodawcy zamieszczający ogłoszenia w PUP proponowali tę formę zarobkowania. Wśród form zatrudnienia znajdowały się również inne, takie jak: umowę o pracę tymczasową (6,5%) czy umowa na zastępstwo (0,7%). Szczegółowe informacje przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Rysunek 20. Najczęściej oferowane formy zatrudnienia w rozróżnieniu ze względu na źródło oferty



Informacja dotycząca wymiaru zatrudnienia zamieszczona była w około 57,3% ogłoszeń. W zdecydowanej większości ogłoszeń oferujących zatrudnienie na umowę o pracę jako formę zatrudnienia proponowano zatrudnienie na cały etat - ten wymiar pracy oferowany był w przypadku 87,7% ogłoszeń. Pozostałe formy zatrudnienia oferowane były w zdecydowanie mniejszej liczbie ogłoszeń. Omawiane informacje przedstawione zostały poniżej.

Tabela 20. Wymiar oferowanego zatrudnienia w podziale uwzględniającym źródło oferty [%]

Wymiar zatrudnienia	Ogółem	PUP	Publikator
1 etat	87,7%	87,0%	91,3%
1/2 etatu	9,6%	10,9%	2,4%
3/4 etatu	1,3%	1,5%	0,7%
Inny wymiar zatrudnienia	1,0%	0,1%	5,6%
1/4 etatu	0,4%	0,5%	0,1%

Zatrudnienie w formie pełnego etatu najczęściej oferowane było w przypadku podregionu płockiego – ten wymiar czasowy wskazywany był w 96,8% ogłoszeń, w których podawano rodzaj zatrudnienia. Na tle wszystkich podregionów stosunkowo niskim odsetkiem ofert pracy oferujących pełnoetatowe zatrudnienie wyróżnia się podregion warszawski zachodni – oferty takie stanowiły 68,2% wszystkich ofert, w których wspomniany był wymiar zatrudnienia.

Tabela 21. Oferowany wymiar czasowy zatrudnienia w podziale podregionalnym [%]

Odpowiedź	Ogółem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Radomski	Siedlecki	Warszawa	Warszawski Wschodni	Warszawski Zachodni
1 etat	87,7%	94,3%	94,8%	96,8%	93,6%	91,8%	91,1%	93,9%	68,2%
3/4 etatu	1,3%	0,7%	0,9%	0,5%	0,5%	1,4%	1,6%	0,4%	2,4%
1/2 etatu	9,6%	2,5%	1,9%	1,7%	3,7%	5,6%	6,4%	3,6%	28,4%
1/4 etatu	0,4%	0,6%	0,2%	0,5%	0,0%	0,5%	0,5%	0,2%	0,4%
Inny wymiar zatrudnienia	1,0%	2,0%	2,2%	0,5%	2,1%	0,8%	0,4%	2,0%	0,6%

Oprócz oferowanego wynagrodzenia pracodawcy umieszczali w ogłoszeniach informacje na temat dodatkowych korzyści pozapłacowych oferowanych kandydatom na stanowisku pracy. Do korzyści pozapłacowych zalicza się różne produkty począwszy od bonusów finansowych, pakietów medycznych i rekreacyjnych, dofinansowań szkoleń, dodatkowych ubezpieczeń czy pakietów socjalnych. Informacje na temat dodatkowych bonusów zamieszczone były w 9,7% ogłoszeń i częściej zamieszczane były w przypadku publikatorów internetowych/prasowych (27,0% ogłoszeń) niż w przypadku ogłoszeń zamieszczonych w powiatowych urzędach pracy (1,6% ogłoszeń).

Do najczęściej wymienianych korzyści pozapłacowych należały: pakiet medyczny (36,5% wskazań), pakiet sportowy/rekreacyjny (32,3% wskazań) oraz dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe (21,8% wskazań). Szczegółowa lista wymienionych korzyści znajduje się w tabeli poniżej.

Tabela 22. Korzyści pozapłacowe oferowane przez pracodawców

Korzyści pozapłacowe	Odsetek
----------------------	---------

Pakiet medyczny	36,5%
Pakiet sportowy/rekreacyjny	32,3%
Dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	21,8%
Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy	20,0%
Pakiet socjalny	19,4%
Bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy	13,5%
Kupony rabatowe/zakupowe	11,4%
Dofinansowanie posiłków/darmowe posiłki	11,0%
Dofinansowanie do studiów/kursów	10,3%
Telefon służbowy	7,3%
Samochód służbowy	6,6%
Komputer/laptop służbowy	5,4%
Dofinansowanie do wczasów	3,3%
Odzież służbowa	2,8%
Wsparcie w relokacji	2,3%
Pakiet medyczny dla członków rodziny	2,0%
Dofinansowanie do kursów językowych	1,7%
Mieszkanie służbowe	0,9%
Dofinansowanie do hobby	0,5%
Inne	11,3%

W zależności od podregionu pracodawcy wymieniali różne pozapłacowe korzyści płynące z zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Tabela 23. Najczęściej wymieniane korzyści pozapłacowe w podziale podregionalnym

Podregion	1 wskazanie	2 wskazanie	3 wskazanie
Ciechanowski	Pakiet sportowy/rekrecyjny	Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy	Pakiet medyczny
Ostrołęcki	Bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy	Pakiet socjalny	Pakiet medyczny
Płocki	Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy	Bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy	Pakiet sportowy/rekrecyjny
Radomski	Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy	Pakiet sportowy/rekrecyjny	Pakiet medyczny
Siedlecki	Pakiet medyczny	Pakiet sportowy/rekrecyjny	Pakiet socjalny
Warszawa	Pakiet medyczny	Pakiet sportowy/rekrecyjny	Dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe
Warszawski Wschodni	Pakiet medyczny	Pakiet sportowy/rekrecyjny	Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy
Warszawski Zachodni	Pakiet medyczny	Pakiet sportowy/rekrecyjny	Dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe

Podregion ciechanowski

Około 46,7% ogłoszeń publikowanych w podregionie Ciechanowskim zawierało informacje dotyczącą wynagrodzenia, a średnie oferowane wynagrodzenie wynosiło 2293,64 zł. Informacje dotyczące formy zatrudnienia znajdowały się w 48,8% ogłoszeń. Około 44,8% ogłoszeń, które posiadało informacje dotyczące formy zatrudnienia oferowało zatrudnienie na czas określony, a znacząca liczba ogłoszeń oferowała inne formy umowy o pracę. Umowy cywilno-prawne stanowiły zaledwie 11,8% przypadków. Pracodawcy oferowali najczęściej pracę w pełnym wymiarze godzin i proponowali różnego rodzaju korzyści pozapłacowe najczęściej: pakiet sportowy/rekrecyjny, dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy oraz pakiet medyczny.

Podregion ostrołęcki

Prawie połowa ofert pracy z tego podregionu zawiera informację na temat proponowanego wynagrodzenia (49,8%), a średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 2192,74zł. Informacje na temat formy proponowanego zatrudnienia znajdowały się w około 46,9% ogłoszeń, a najczęściej oferowana była umowa na czas określony (55,0% wskazań). Oferty pracy dotyczyły najczęściej pracy w pełnym wymiarze godzin, a wśród oferowanych benefitów pracodawcy wymieniali najczęściej: bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy, pakiet socjalny, oraz pakiet medyczny.

Podregion płocki

W powiatach należących do podregionu płockiego informacja o wysokości zarobków pojawia się w około 48,7% ogłoszeń. Pracodawcy z tego obszaru średnio oferowali wynagrodzenia w wysokości 2439,59 zł. Większość analizowanych ogłoszeń (59,4%) zawierała informację na temat proponowanej formy zatrudnienia, którą najczęściej była umowa o pracę na czas określony (30,3% wskazań) oraz umowa o pracę na czas próbny (17,9% wskazań). Wśród publikowanych ogłoszeń dominowały oferty pracy oferujące zatrudnienie w wymiarze całego etatu. W ogłoszeniach, w których wymieniane były dodatkowe korzyści pozapłacowe pracodawcy najczęściej wymieniali: dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy, bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy oraz pakiet sportowy/rekreacyjny.

Podregion radomski

Co drugie ogłoszenie (50,0%) publikowane na terenie podregionu radomskiego zawierało informacje na temat oferowanego wynagrodzenia, a średnie wynagrodzenie wynosiło 2247,66 zł. Znacząca liczba ogłoszeń (61,6%) zawierała informacje na temat oferowanej formy zatrudnienia. Wśród tych ogłoszeń 34,5% ogłoszeń dotyczyło pracy na czas określony, a co 4 ogłoszenie (25,1%) oferowało umowę o pracę bez doprecyzowania ram czasowych. Pracodawcy z powiatów należących do podregionu radomskiego najczęściej chcieli zatrudniać pracowników w pełnym wymiarze godzin (cały etat). Wśród wymienianych korzyści pozapłacowych w ogłoszeniach zamieszczających tę informację dominowały: dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy, pakiet sportowy/rekreacyjny oraz pakiet medyczny.

Podregion siedlecki

Pracodawcy z terenu podregionu siedleckiego informowali o oferowanym wynagrodzeniu w 53,6% przypadków. Średnia kwota oferowanego wynagrodzenia wynosiła 2250,59 zł. Ponad

połowa ogłoszeń (50,2%) wskazywała formę oferowanego zatrudnienia. Wśród tych ogłoszeń najczęściej wymieniano umowy o pracę, w tym 32,4% odnosiło się do umów o pracę na czas określony. Podobnie jak w innych podregionach również i w podregionie siedleckim oferty pracy dotyczyły najczęściej pracy na cały etat, a wśród pozapłacowych korzyści wymieniano najczęściej: pakiet medyczny, pakiet sportowo/rekreacyjny oraz pakiet socjalny.

Warszawa

Warszawa na tle innych podregionów charakteryzuje się stosunkowo wysokim odsetkiem ofert pracy, w których podane są informacje na temat oferowanego wynagrodzenia (86,1%). Średnie wynagrodzenie wynosiło około 3179,01 zł i osiągnęło wartość najwyższą wśród wszystkich podregionów. Wysoki odsetek ogłoszeń posiadał informacje na temat formy oferowanego zatrudnienia (91,9%), a najczęstszą formą było zatrudnienie na czas określony – wskazywany był w 58,6% przypadków. Pracodawcy zamieszczający ogłoszenia na terenie Warszawy najczęściej zainteresowani byli zatrudnianiem pracowników na pełen etat (91,13%). Ogłoszenia pracy wskazujące korzyści pozapłacowe najczęściej oferowały: pakiet medyczny, pakiet sportowy/rekreacyjny oraz dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe.

Podregion warszawski wschodni

Okolo 67,3% ogłoszeń z terenu podregionu warszawskiego wschodniego zawierało informację o oferowanym wynagrodzeniu, które wynosiło średnio 2248,12 zł. Analiza ogłoszeń wykazała również, że okolo 72,9% ogłoszeń zawierało informacje na proponowanej formy zatrudnienia. Wśród tych ogłoszeń najwięcej, bo 47,6% oferowało pracownikom zatrudnienie na czas określony. Pracodawcy z powiatów znajdujących się na terenie podregionu warszawskiego wschodniego w przeważającej większości przypadków (93,8%) zainteresowani byli zatrudnieniem pracowników w pełnym wymiarze godzin (cały etat). W ogłoszeniach zawierających dane na temat proponowanych korzyści pozapłacowych najczęściej wymieniane były: pakiet medyczny, pakiet sportowy/rekreacyjny oraz dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy.

Podregion warszawski zachodni

Pracodawcy zamieszczający ogłoszenia w podregionie warszawskim zachodnim zamieszczali w ogłoszeniach informację o proponowanym wynagrodzeniu w okolo $\frac{3}{4}$ przypadków (77,9%). Średnia pensja oferowana pracownikom wynosiła 2130,26 zł. Mniej niż połowa opublikowanych ogłoszeń (42,3%) informowała o proponowanej formie zatrudnienia. Wśród tych ogłoszeń

szeń najwięcej, bo około 35,0% dotyczyło umowy o pracę na czas określony. Podregion warszawski zachodni posiada najniższy odsetek ogłoszeń oferujących zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu (68,1%), a wśród oferowanych korzyści pozapłacowych pracodawcy najczęściej wskazywali: pakiet medyczny, pakiet sportowy/rekreacyjny, dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe.

Wnioski

W okresie objętym analizą w województwie mazowieckim pracowników poszukiwały najczęściej podmioty reprezentujące branże handlu i naprawy pojazdów, administrowania i działalność wspierającą, branżę budownictwa oraz przetwórstwo przemysłowe.

Branża podmiotu warunkowała oczywiście popyt na konkretne grupy zawodów. Stąd na poziomie województwa odnotowano wysokie zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników wykonujących prace proste. Zapotrzebowanie na poszczególne grupy zawodów nie było identyczne w rozpatrywanych podregionach. Na tle województwa szczególnie wyróżniała się Warszawa, gdzie zapotrzebowanie dotyczące pracowników wykonujących prace proste było niższe niż popyt na specjalistów. Dodatkowo w kilku podregionach zaobserwowano duże zainteresowanie pozyskaniem operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Mowa tutaj o podregionach ostrołęckim, płockim i siedleckim. Zapotrzebowanie na poszczególne grupy zawodów nieco różniło się także pod względem źródła pochodzenia oferty. Rozbieżności dotyczyły w tym zakresie wspomnianych operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste. Pierwsza z wymienionych grup poszukiwana była wyraźnie częściej za pośrednictwem publikatorów, druga natomiast za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy.

Wymóg posiadania odpowiednich kompetencji to element około 30% wszystkich zgromadzonych ofert pracy. Należy zauważyć, że kompetencje pojawiały się w treści ogłoszeń częściej niż formalne kwalifikacje. Analiza potwierdza zatem, że są one dla pracodawców bardzo istotne w kontekście wyboru wartościowego pracownika. Wymóg posiadania odpowiednich kompetencji częściej wskazywany był w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów. Od kandydatów do pracy w badanym okresie oczekiwano przede wszystkim kompetencji indywidualnych (przede wszystkim dokładność, staranność, skrupulatność, zaangażowanie, umiejętność organizacji pracy własnej), interpersonalnych (szczególnie komunikatywność i umiejętność pracy w zespole) i komputerowych (przede wszystkim obsługa pakietu MS Office, obsługa komputera w stopniu podstawowym, obsługa specjalistycznych programów branżowych). Kwalifikacje

wskazane zostały w treści 20,5% analizowanych ogłoszeń. Analiza wykazała, że w ogłoszeniach szczególnie często wymieniane były: prawo jazdy kategorii B, B1, kurs obsługi kasy fiskalnej, uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń oraz kwalifikacje budowlane. W około 17% ogłoszeń pojawił się wymóg znajomości języków obcych. Zdecydowanie najczęściej od kandydatów oczekiwano znajomości języka angielskiego. Wyraźnie mniej liczne były ogłoszenia, w których odnaleziono wymóg posługiwania się m.in. językiem rosyjskim, chińskim, wietnamskim, ukraińskim i niemieckim. Pozostałe języki wskazywane były jeszcze rzadziej.

W badanym okresie poszukiwano przede wszystkim pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wyniki badania nie pozostawiają wątpliwości, że za pomocą każdego ze źródeł poszukuje się pracowników o innym poziomie wykształcenia. Ogłoszenia pochodzące z powiatowych urzędów pracy zdecydowanie częściej adresowane były do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym, zdecydowanie rzadziej natomiast do osób z wykształceniem wyższym. Odwrotna sytuacja dotyczyła ofert pozyskanych z publikatorów. Duża część tych ogłoszeń kierowana była właśnie do osób z wyższym wykształceniem, zaś zdecydowanie mniejsza do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym.

Okolo 37% ogłoszeń zawierało informację o wymaganym doświadczeniu. Pracodawcy oczekiwali najczęściej doświadczenia na stanowisku podobnym do wymienionego w ogłoszeniu. Relatywnie wysokie odsetki pracodawców oczekujących doświadczenia zidentyfikowano na podstawie ogłoszeń dotyczących pracy w Warszawie i podregionie plockim. Na tej samej podstawie można przypuszczać, że nie posiadając doświadczenia relatywnie najłatwiej pracę otrzymać można w podregionie ostrołęckim. Pracodawcy oczekując doświadczenia, zwracali uwagę również na staż pracy. Średni oczekiwany staż pracy dla województwa mazowieckiego to blisko 2 lata. Wyższe oczekiwania w zakresie stażu pracy mieli na ogół pracodawcy rekrutujący na pośrednictwem publikatorów.

Oferowane przez pracodawców wynagrodzenie oscyluje w okolicach 2500 złotych. Analiza treści ogłoszeń wykazała, że niższe wynagrodzenie deklarowane jest w ofertach pochodzących z powiatowych urzędów pracy. Różnica względem publikatorów sięga około 600 złotych. Zdecydowanie najwyższym średnim oferowanym wynagrodzeniem charakteryzuje się Warszawa, gdzie w ogłoszeniach deklarowano płacę wynoszącą średnio około 3200 złotych, w pozostałych podregionach wynosi ona około 2100 – 2400 złotych. Zdecydowana większość ogłoszeń zawierała propozycję zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę (przede wszystkim na czas określony). Propozycję umowy cywilno-prawnej zidentyfikowano w około 12% ogłoszeń. Około 9

na 10 ofert dotyczyło pracy w wymiarze pełnego etatu. Należy także zauważyć, że co dziesiąte ogłoszenie zawierało w treści zapisy o dodatkowych korzyściach pozapłacowych. Najczęściej deklarowano tutaj pakiet medyczny oraz pakiet sportowy/rekreacyjny.

Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Rodzaj podmiotów zgłaszających oferty pracy.....	74
Rysunek 2. Podmioty zgłaszające oferty w podziale podregionalnym.....	74
Rysunek 3. Oczekiwane kompetencje w podziale uwzględniającym źródło oferty.....	75
Rysunek 4. Najczęściej wymagane kompetencje komputerowe.....	77
Rysunek 5. Najczęściej wymagane kompetencje interpersonalne	78
Rysunek 6. Najczęściej wymagane kompetencje poznawcze.....	79
Rysunek 7. Najczęściej wymagane kompetencje kierownicze.....	80
Rysunek 8. Najczęściej wymagane kompetencje indywidualne.....	81
Rysunek 9. Wymóg posiadania prawa jazdy w rozróżnieniu na źródło oferty	86
Rysunek 10. Pożądane uprawnienia zawodowe w podziale uwzględniającym źródło oferty..	88
Rysunek 11. Wymagane wykształcenie w podziale uwzględniającym źródło oferty	91
Rysunek 12. Wymogi dotyczące doświadczenia w podziale uwzględniającym źródło oferty..	94
Rysunek 13. Wymogi dotyczące doświadczenia w podziale podregionalnym.....	95
Rysunek 14. Wymogi dotyczące posiadania stażu pracy w podziale podregionalnym.....	96
Rysunek 15. Pożądany poziom znajomości języka angielskiego.....	98
Rysunek 16. Pożądany poziom znajomości języka rosyjskiego	98
Rysunek 17. Oferowane wynagrodzenia w podziale uwzględniającym źródło oferty	100
Rysunek 18. Oferowane wynagrodzenie w podziale podregionalnym.....	101
Rysunek 19. Oferowane formy zatrudnienia w podziale podregionalnym	104
Rysunek 20. Najczęściej oferowane formy zatrudnienia w rozróżnieniu ze względu na źródło oferty	105
Tabela 1. Liczba ofert pracy objętych analizą w podziale powiatowym.....	57
Tabela 2. Liczba ofert pracy objętych analizą w podziale podregionalnym.....	59
Tabela 3. Struktura branżowa ofert pracy w podziale podregionalnym [%].....	60
Tabela 4. Struktura zapotrzebowania na wielkie grupy zawodów w podziale podregionalnym [%].....	65
Tabela 5. Grupy elementarne zawodów o największym popycie w podziale podregionalnym [%].....	67
Tabela 6. Grupy elementarne zawodów o największym popycie w podziale podregionalnym [%].....	68
Tabela 7. Grupy elementarne zawodów o największym popycie w podziale uwzględniającym źródło oferty [%]	69

Tabela 8. Zawody o największym popycie w podziale podregionalnym [%].....	71
Tabela 9. Zawody o największym popycie w podziale podregionalnym [%].....	72
Tabela 10. Zawody o największym popycie w podziale uwzględniającym źródło oferty [%].	72
Tabela 11. Oczekiwane kompetencje w podziale uwzględniającym podregion [%].....	76
Tabela 12. Najważniejsze kompetencje w podziale podregionalnym [%]	82
Tabela 13. Najważniejsze kompetencje w podziale podregionalnym [%]	83
Tabela 14. Wymóg posiadania prawa jazdy w rozróżnieniu podregionalnym [%].....	87
Tabela 15. Pożądane uprawnienia zawodowe w podziale podregionalnym [%]	90
Tabela 16. Oczekiwane wykształcenie w podziale uwzględniającym podregion [%]	93
Tabela 17. Wymagany staż pracy w podziale podregionalnym [%]	97
Tabela 18. Wymóg znajomości języków obcych w podziale podregionalnym [%]	100
Tabela 19. Wysokość oferowanego wynagrodzenia w podziale podregionalnym [%]	103
Tabela 20. Wymiar oferowanego zatrudnienia w podziale uwzględniającym źródło oferty [%]	106
Tabela 21. Oferowany wymiar czasowy zatrudnienia w podziale podregionalnym [%]	107
Tabela 22. Korzyści pozapłacowe oferowane przez pracodawców	107
Tabela 23. Najczęściej wymieniane korzyści pozapłacowe w podziale podregionalnym.....	109