



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport z badania:

**„Potrzeby i oczekiwania pracodawców
odnośnie pożądanых kwalifikacji
i usług szkoleniowych w województwie
lubelskim”**

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż

Olsztyn
Luty 2011

Wykonawca badania:



ul. Żeromskiego 2/2
10-351 Olsztyn
www.generalprojekt.pl

Redakcja naukowa:

dr Alfred Czesła

Zespół autorski:

dr Lidia Domańska
Joanna Tomczyk
Monika Jaroszyńska
Aneta Sieklicka
Izabela Bednarczyk

Recenzent

prof. dr hab. Zofia Kawczyńska – Butrym

ISBN 978-83-929300-5-1

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Nakład: ilość 500 sztuk

Druk: Zakład poligraficzno – usługowo – handlowy, Skrajnowski Józef,
ul. Krótka 1, 11-300 Biskupiec



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”

Poniższy raport dotyczy przeprowadzenia badania *„Oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych wraz z opracowaniem i wydrukiem raportu”* w ramach projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż”. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach PO KL 2007-2013, poddziałanie 6.1.2 *Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.*

Projekt badawczy został realizowany przez firmę **General Projekt Sp. z o.o.** z Olsztyna, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
Analiza danych wtórnych	7
Metodologia badania publicznie dostępnych ofert pracy	32
Wyniki badania publicznie dostępnych ofert pracy	34
Poszukiwane zawody w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę	36
Podsumowanie	39
Oczekiwane wykształcenie w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę	40
Podsumowanie	41
Oczekiwane doświadczenie zawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę	41
Podsumowanie	42
Oczekiwane kwalifikacje zawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę	42
Podsumowanie	43
Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę	44
Podsumowanie	45
Oczekiwania dodatkowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę	46
Podsumowanie	47
Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę	48
Podsumowanie	49
Zapotrzebowanie na określone zawody w poszczególnych branżach województwa lubelskiego	50
Streszczenie najważniejszych wyników badania publicznie dostępnych ofert pracy	54
Metodologia badań pilotażowych	62
Wyniki badania pilotażowego	64
Wnioski z badania pilotażowego	76
Strategia rozpowszechniania wniosków i rekomendacji	78
Spis rysunków i tabel	80
Aneks	81
Bibliografia	95

WPROWADZENIE

Określenie potrzeb i oczekiwań pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników ma kluczowe znaczenie dla poprawy funkcjonowania rynku pracy. W województwie lubelskim obserwuje się aktualnie coraz większy odsetek pracobiorców z wykształceniem wyższym. Jednocześnie zauważalne są trudności z zaspokojeniem zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje ponadzawodowe. Taki stan rzeczy świadczy o niedopasowaniu strukturalnym pracodawców i pracobiorców.

Województwo lubelskie zaliczane jest do jednego z biedniejszych regionów w Unii Europejskiej. Powodami są m.in.: peryferyjne położenie oraz podleganie oddziaływaniu wielkich ośrodków miejskich, w szczególności Warszawy. Konkurencyjne, duże ośrodki miejskie absorbują wysokokwalifikowane siły robocze, głównie ludzi młodych, którzy w poszukiwaniu lepszej oferty pracy oraz wyższych zarobków migrują do innych województw, a często także poza granice kraju. Dla regionu jest to równoznaczne z utratą dużej grupy ludzi z ogromnym potencjałem, którzy stanowią cenne źródło rozwoju społeczno-gospodarczego. Lubelski rynek pracy charakteryzuje się także dużą nadwyżką popytu na pracę nad jej podażą¹. Oznacza to, że w województwie lubelskim istnieje rynek pracodawcy. Jest to sytuacja, w której zwiększony napływ chętnych do pracy w dobie spowolnienia gospodarczego nieuchronnie prowadzi do wzrostu bezrobocia.

Ważnym problemem na lubelskim rynku pracy, a także w całej Polsce, jest ograniczenie skali kształcenia zawodowego oraz średniego technicznego na rzecz kształcenia ogólnego. W latach 50. w Polsce panował radziecki model kształcenia, którego podstawowym postulatem było ograniczenie skali kształcenia ogólnego na rzecz „uzawodowienia” systemu szkolnego. W tamtym czasie głównym zadaniem szkolnictwa było dostarczanie siły roboczej do przesadnie rozwiniętych sektorów przemysłu ciężkiego oraz innych państwowych sektorów gospodarki, w tym również rolnictwa. W 1999 roku, zapoczątkowano w Polsce reformę szkolnictwa, w której założono, że „w celu podnoszenia wykształcenia społeczeństwa do pożądanego poziomu, wykształcenie średnie poświadczone egzaminem maturalnym zdobywało w najbliższych latach około 80% młodych Polaków, zaś pozostałe 20% młodzieży kończyło szkoły zawodowe”. Założenie to doprowadziło do marginalizacji kształcenia zawodowego². Efektem jest ograniczenie praktyk zawodowych, a przez to zmniejszenie umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce przez pracobiorców, głównie tych dopiero wkraczających na rynek pracy. Stanowi to poważny problem dla lubelskich pracodawców podczas procesu rekrutacyjnego, którzy w dużej mierze poszukują pracowników posiadających niezbędne doświadczenie oraz umiejętności praktyczne na danym stanowisku pracy³.

Istotnym problemem jest również zbyt duża liczba absolwentów szkół wyższych na kierunkach humanistycznych, dla których nie tworzy się wystarczającej liczby miejsc pracy w regionie⁴. Kolejnym celem reformy szkolnictwa z 1999 roku był także „dynamiczny wzrost liczby studentów w wyższych uczelniach [...]. W drugiej połowie najbliższej dekady (tj. bezpośrednio po wdrożeniu nowej struktury szkolnej) [...] 70-80% absolwentów szkół średnich będzie miało możliwość podjęcia studiów wyższych i będzie chciało z tych możliwości skorzystać”⁵. Wzrost popularności szkolnictwa wyższego pogłębił deprecjację szkolnictwa zawodowego, a w efekcie doprowadził do wzrostu poziomu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych, związanego m.in. z nadmiernym upowszechnieniem kształcenia na poziomie wyższym. Ten niedopasowany do wymogów rynku pracy system szkolnictwa jest podstawowym elementem tworzącym strukturalne niedopasowania na regionalnym rynku pracy.

Przechodzenie do gospodarki rynkowej oraz transformacja strukturalna gospodarki regionu wpłynęła także na wzrost zapotrzebowania na różnego rodzaju szkolenia i przekwalifikowania zawodowe. Celem działalności instytucji szkoleniowo-doradczych w szerszej perspektywie jest stymulowanie rozwoju gospodarczego regionu. Istotnym elementem są szkolenia dla bezrobotnych, które stanowią ważny instrument oddziaływania na rynek pracy. Dzięki tego rodzaju szkoleniom

¹ Strategia rozwoju województwa lubelskiego na lata 2006-2020, Aktualizacja najważniejszych wskaźników diagnostycznych, kwiecień 2009

² Reforma systemu edukacji. Szkolnictwo ponadgimnazjalne, MEN, Warszawa 2000.

³ Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie, Szkoła wyższa im. Bogdana Jańskiego w Chełmie, 2010.

⁴ Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy, Miejski Urząd Pracy w Lublinie, 2009.

⁵ Reforma systemu edukacji. Szkolnictwo ponadgimnazjalne, MEN, Warszawa 2000.

można zapewnić dostosowanie kwalifikacji pracobiorców do wymogów regionalnego rynku pracy, a tym samym zaspokoić oczekiwania pracodawców. Oferta szkoleniowa urzędów pracy skierowana jest w ogromnej mierze do osób bezrobotnych słabiej wykształconych, nieposiadających zawodu oraz do osób, które nie mogą sprostać rosnącym wymaganiom rynku pracy. Kursy dla bezrobotnych są swoistą formą zawodowej edukacji ustawicznej, która jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej do zwiększania zatrudnienia.

Poważnym problemem na regionalnym rynku pracy są również często sprzeczne oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na pracowników (np. jednocześnie młody wiek i duże doświadczenie zawodowe). Wymagania te stwarzają bariery w znalezieniu zatrudnienia osobom niepotrafiącym sprostać tym wymaganiom⁶.

Wskaźnikiem poprawiającej się sytuacji na lubelskim rynku pracy jest coraz dynamiczniejszy rozwój sektora usługowego. Miejsca pracy tworzone w ramach tego sektora roszą poprawę ogólnej podaży pracy w województwie, a przez to ogólną poprawę sytuacji na rynku pracy.

Jednym ze sposobów niwelowania niedopasowań oczekiwań pracodawców i pracobiorców na rynku pracy jest prowadzenie badań, w wyniku których możliwe będzie określenie zapotrzebowania lubelskich pracodawców na pożądane zawody oraz wskazanie wymagań dotyczących wykształcenia, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji ponadzawodowych przyszłych pracowników. Zdobyte dane posłużą, jako źródło informacji na temat potrzeb i oczekiwań lubelskich pracodawców, a także jako podstawy do identyfikacji branż, w których występują luki kwalifikacyjne, a przez to możliwe będzie dostosowanie ofert szkoleniowych występujących w województwie lubelskim do potrzeb regionalnego rynku pracy.

⁶ Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie, Szkoła wyższa im. Bogdana Jańskiego w Chełmie, 2010.

ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH

Wykonawca sporządził analizę desk research najważniejszych badań realizowanych dla województwa lubelskiego w latach 2009-2010. Do analizy zaklasyfikowano te raporty badawcze, które spełniały wymóg adekwatności do specyfiki aktualnie realizowanego badania oczekiwani pracodawców.

Przyjęto, że analizie zostaną poddane następujące publikacje oraz raporty z badań:

1. <i>Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina - tendencje i prognozy</i> , Miejski Urząd Pracy w Lublinie, 2009.
2. <i>Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie</i> , raport badawczy, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Chełmie, 2010.
3. <i>Aktualne trendy i prognozowane zmiany</i> , Lubelskie Obserwatorium Gospodarcze, Lublin 2010.
4. <i>Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego</i> , Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2009.
5. <i>Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego</i> , Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2009.
6. <i>Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego</i> , Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2010.
7. <i>Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009 r.</i> , Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2009.

Celem analizy danych wtórnych było zdobycie danych w zakresie oczekiwanych kwalifikacji zawodowych i kompetencji ponadzawodowych kandydatów na pracowników, na które występuje zapotrzebowanie wśród lubelskich pracodawców. Do analizy dobrano badania według dwóch kryteriów:

- *kryterium adekwatności do tematyki aktualnie realizowanego badania* (dobrano te badania, które poruszały zagadnienia oczekiwani pracodawców na lubelskim rynku pracy) oraz
- *kryterium dostępności*.

Dzięki danym uzyskanym podczas analizy danych wtórnych Wykonawca mógł określić, na jakie zawody występuje największe zapotrzebowanie w regionie, oraz jakie kwalifikacje zawodowe i kompetencje ponadzawodowe potencjalnych pracowników są preferowane przez pracodawców, a także, jakie zapotrzebowanie na szkolenia wykazują lubelscy pracodawcy. Na podstawie niniejszej analizy możliwe jest ustalenie tych branż, w których występują luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne w województwie lubelskim. Całość informacji uzyskanych w toku badania desk research posłużyła, jako podstawa do opracowania raportu z badania „*Oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim*”.

Oczekiwania pracodawców względem kandydatów na pracowników

1. Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009) ⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy”, na lokalnym rynku pracy dużo większe szanse na otrzymanie zatrudnienia w firmach małych posiadają osoby starsze niż młode. Osoby starsze są postrzegane przez pryzmat posiadanych, odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, których często nie posiadają osoby młode. Osoby starsze są także utożsamiane z większą sumiennością w pracy.

Największy liberalizm pod względem preferowanego wieku pracowników, występuje w firmach średnich, które deklarują chęć zatrudnienia zarówno osób starszych (powyżej 40 roku życia), jak i młodych (także absolwentów).

Firmy duże deklarują większą chęć zatrudniania osób powyżej 40 roku życia z racji posiadanego przez te osoby doświadczenia zawodowego oraz względnej stabilizacji życiowej. Zatrudnianie osób młodych odbywa się niechętnie, gdyż zazwyczaj nie posiadają one doświadczenia zawodowego. Mają też trudności z odnalezieniem się w środowisku zawodowym. Absolwenci, którzy mają odbyte staże bądź praktyki zawodowe posiadają większe szanse na otrzymanie zatrudnienia w firmach dużych.

Biorąc pod uwagę wymagania pracodawców względem potencjalnych pracowników, preferowane będą osoby z wykształceniem wyższym, a więc posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe. W kwestii znajomości języków obcych pracodawcy w znacznej mierze nie oczekują od potencjalnych pracowników posiadania takiej umiejętności. Wymagają natomiast w dużej mierze umiejętności obsługi komputera, a co za tym idzie umiejętności korzystania z Internetu oraz obsługi urządzeń biurowych. W grupie zawodów górniczy i robotnicy budowlani oraz przedstawiciele handlowi wymagane jest posiadanie prawa jazdy kat. B. Pracodawcy oczekują od kandydatów na pracowników szerokiej gamy kompetencji społecznych, mianowicie: odpowiedzialności, samodzielności w działaniu, lojalności, umiejętności pracy w zespole, zdolności organizacyjnych, komunikatywności, gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kreatywności, odporności na stres oraz twórczego myślenia. Oczekiwania te są formułowane w zależności od zajmowanego stanowiska pracy. Najwięcej kompetencji społecznych wymaga się od specjalistów szkolnictwa, najmniej od górników i robotników budowlanych. Jeśli chodzi o doświadczenie zawodowe, jest ono wymagane od pracowników obsługi biurowej oraz górników i robotników budowlanych, natomiast specjaliści szkolnictwa, pracownicy usług osobistych i ochrony oraz prac prostych w handlu i usługach nie muszą posiadać doświadczenia zawodowego.

2. Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie (2010) ⁸

Według raportu badawczego „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, pracodawcy w regionie preferują osoby z wykształceniem kierunkowym i doświadczeniem w zakresie stanowiska pracy. Pracodawcy pozytywnie oceniają przygotowanie merytoryczne kandydatów do pracy, jednakże są zdania, że brak im umiejętności praktycznych wymaganych na danym stanowisku pracy. Decydującymi przy naborze pracowników cechami są z pewnością posiadanie praktycznej wiedzy i doświadczenia, dopasowanie kwalifikacji do rodzaju stanowiska pracy oraz aktywność i zaangażowanie.

⁷ Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina - tendencje i prognozy, Miejski Urząd Pracy w Lublinie, 2009.

⁸ Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie, raport badawczy, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Chelmie, 2010.

3. Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010)⁹

W raporcie „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” zdiagnozowano oczekiwania wobec kandydatów do pracy według zawodów, na które występuje zwiększone zapotrzebowanie w województwie lubelskim:

1. Oczekiwania względem pracowników fizycznych:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- dodatkowe kursy (uprawnień do kotłów ciepłowniczych, prawo jazdy, wózek widłowy, obsługa młota udarowego, pilarki),
- doświadczenie zawodowe;

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera,
- prawo jazdy,
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji

2. Oczekiwania względem pracowników obsługi linii przerobu:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, pracowitość.

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- dodatkowe kursy,
- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera,
- cechy: inwencja, operatywność, chęć podnoszenia kwalifikacji.

3. Oczekiwania względem murarzy:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- specjalistyczne uprawnienia (operator koparki),
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, operatywność, pracowitość

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera,
- prawo jazdy,
- cechy: inwencja, chęć podnoszenia kwalifikacji.

4. Oczekiwania względem sprzedawców:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- dodatkowe kursy (techniki sprzedaży, obsługa kasy fiskalnej),
- umiejętność obsługi komputera,
- znajomość branży,
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji.

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- prawo jazdy.

⁹ Aktualne trendy i prognozowane zmiany, Lubelskie Obserwatorium Gospodarcze, Lublin 2010.

5. Oczekiwania względem pracowników produkcyjnych:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- cechy: dyspozycyjność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, pracowitość

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera,
- prawo jazdy,
- cechy: samodzielność, operatywność, chęć podnoszenia kwalifikacji.

6. Oczekiwania względem monterów:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- dodatkowe kursy (obsługa maszyn),
- specjalistyczne uprawnienia (wózki widłowe, suwnica),
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji.

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera,
- prawo jazdy.

7. Oczekiwania względem pracowników administracyjnych:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- umiejętność obsługi komputera,
- prawo jazdy,
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji.

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych.

8. Oczekiwania względem kierowców:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- dodatkowe kursy (kurs kierowcy przewozu rzeczy, kurs przewozu osób, prawo jazdy, przewóz rzeczy, badania psychotoniczne, kat. C),
- prawo jazdy,
- specjalistyczne uprawnienia (do przewozu żywności, badania specjalistyczne, kurs przewozu rzeczy, konwojent),
- praktyczne umiejętności,
- znajomość tras, spostrzegawczość, doświadczenie,
- oświadczenie o niekaralności,
- konwojent,
- umiejętność obsługi kasy fiskalnej,
- program sprzedażowy,
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość.

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- umiejętność obsługi komputera,

- cechy: chęć podnoszenia kwalifikacji.

9. Oczekiwania względem nauczycieli:

→ Ważne/ bardzo ważne:

- dodatkowe kursy (kilkuprzecmiotowość, blok pedagogiczny, kurs egzaminatorów maturalnych i gimnazjalnych),
- umiejętność obsługi komputera,
- specjalistyczne uprawnienia (studia muzyczne, uprawnienia pedagogiczne),
- komunikatywność, łatwość przekazywania wiedzy,
- prowadzenie zajęć technicznych z nowej strony w gimnazjach,
- umiejętności pedagogiczne,
- umiejętność nawiązywania relacji, współpracy w zespole,
- cechy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja.

→ Mało ważne/ bez znaczenia:

- znajomość języków obcych,
- prawo jazdy.

4. *Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*¹⁰

Według „Raportu z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego”:

- Pracodawcy są zdania, iż cechy, takie jak: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość oraz chęć podnoszenia kwalifikacji są bardzo ważne u kandydatów na pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie. Najbardziej istotnymi są: pracowitość, obowiązkowość oraz uczciwość. Relatywnie najmniej ważnymi są: inwencja i chęć podnoszenia kwalifikacji. Wynikać to może z faktu, iż zawody, w których planowane jest zatrudnienie są w dużej mierze związane z pracami prostymi, głównie fizycznymi i manualnymi, które nie wymagają kreatywności, pomysłowości czy posiadania wysokich kwalifikacji. Jednocześnie największe oczekiwania pracodawcy formułowali w stosunku do informatyków oraz specjalistów nauk społecznych i pokrewnych, najmniejsze natomiast w stosunku do przedstawicieli grup zawodowych: pomoce domowe, sprzątaczk i praczk oraz robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni.
- Pracodawcy wymagają od kandydatów na pracowników nie tylko odpowiednich kwalifikacji zawodowych ale także dodatkowych umiejętności, wśród których znalazły się: kreatywność, odporność na stres, punktualność, kultura osobista, doświadczenie na stanowisku pracy, profesjonalizm, specjalizacja, uprzejmość oraz komunikatywność, które są wymagane w zależności od charakteru wykonywanej pracy.
- Jeśli chodzi o wymagany poziom wykształcenia można stwierdzić, iż posiadanie minimum wykształcenia podstawowego, gimnazjalnego lub zasadniczego zawodowego jest warunkiem koniecznym, by otrzymać zatrudnienie w województwie lubelskim, bez względu na charakter stanowiska pracy. Jednocześnie pracodawcy preferują wyższe wykształcenie u potencjalnych pracowników na stanowiska związane z obsługą administracyjną i prostymi pracami biurowymi. Wynikać to może z faktu, iż na lubelskim rynku pracy duża liczba osób legitymująca się wykształceniem wyższym poszukuje zatrudnienia na stanowiska administracyjno-biurowe, choć według klasyfikacji zawodów na tych stanowiskach wymagane jest wykształcenie średnie. Co ważne, posiadanie odpowiedniego wykształcenia jest wstępnym warunkiem, który musi spełnić kandydat już na wstępie procesu rekrutacyjnego.

¹⁰ Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego, Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2009.

- Generalnie znajomość języków obcych nie jest warunkiem koniecznym by otrzymać zatrudnienie w lubelskich firmach. Co trzeci pracodawca przyznał, iż umiejętność ta jest mile widziana, a tylko co piąty, że konieczna.
- Jeśli chodzi o umiejętność obsługi komputera to jest ona elementarną umiejętnością wymaganą na połowie stanowisk pracy, które planują obsadzić pracodawcy. Tylko w co trzeciej firmie nie jest potrzebna.
- Posiadanie czynnego prawa jazdy jako kryterium dodatkowe stanowi wymóg na co trzecim stanowisku pracy, na które pracodawcy planują poszukiwać zatrudnienia. W blisko połowie stanowisk pracy nie jest ono konieczne.

Pracodawcy województwa lubelskiego charakteryzują się dużymi wymaganiami względem potencjalnych pracowników. Wymagania te odnoszą się do kwalifikacji zawodowych ale także do cech osobowościowych kandydatów. Sytuacja, w której pracodawcy formułują wysokie warunki w stosunku potencjalnych pracowników świadczy, iż nie mają oni większych trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Jednocześnie wiąże się to z przymusem stałego doszkalania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych a także rozwijaniem określonych cech osobowości by sprostać oczekiwaniom pracodawców i otrzymać zatrudnienie w województwie lubelskim.

5. Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹¹

Z „Raportu z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” wynika, iż pracodawcom zależy, aby potencjalni pracownicy posiadali już na wstępie wymagane kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Wskazuje to na brak chęci przyuczania do zawodu, która łączy się z poniesieniem zbyt wysokich kosztów przez pracodawców.

Wymagania względem kandydatów do pracy były równie wysokie w tej edycji badania, co w poprzedniej. Wymagania te odnoszą się do kwalifikacji zawodowych ale także do cech osobowościowych kandydatów. Sytuacja, w której pracodawcy formułują wysokie oczekiwania w stosunku do potencjalnych pracowników świadczy, iż nie mają oni większych trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Jednocześnie wiąże się to z przymusem stałego doszkalania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych a także rozwijaniem określonych cech osobowości by sprostać oczekiwaniom pracodawców i otrzymać zatrudnienie w województwie lubelskim. Ważne jest zapewnienie możliwości wszechstronnego rozwoju osobom chcącym się doszkalać, aby byli oni dobrze przygotowani do zmiennych potrzeb rynku pracy.

6. Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2010) ¹²

W „Raportcie z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono, że:

- Najważniejsze cechy oczekiwane od kandydatów na pracowników to przede wszystkim: pracowitość, uczciwość oraz obowiązkowość. Relatywnie mniej ważna jest inwencja oraz chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Lubelscy pracodawcy mają najniższe oczekiwania co do cech psychospołecznych względem trzech grup zawodowych:
 - robotników przemysłowych i rzemieślników,
 - operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz
 - pracowników przy pracach prostych.

Najmniejsze wymagania są więc formułowane w stosunku do osób legitymujących się najniższym wykształceniem i wykonujących w większości prace o charakterze fizycznym oraz manualnym.

- Wśród dodatkowych wymagań jakie formułują pracodawcy, znajomość języka angielskiego nie jest warunkiem koniecznym. Zdecydowanie częściej umiejętność ta jest określana jako zaledwie przydatna. Wyjątek stanowią osoby ubiegające się o objęcie stanowisk

¹¹ Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego, Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2009,

¹² Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego, Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2010.

kierowniczych oraz specjalistycznych, w których znajomość przynajmniej jednego języka obcego jest wymagana.

- Inną umiejętnością dodatkową jest posiadanie czynnego prawa jazdy. W większości zawodów, w których planowane jest zatrudnienie, posiadania prawa jazdy nie jest wymagane. W niektórych może być jednak przydatne.
- Jeśli chodzi o umiejętność obsługi komputera to ponad połowa pracodawców oczekuje od kandydatów na pracowników tej zdolności, z tym że dopuszczają możliwość nabycia tej umiejętności w trakcie pracy. Obsługa komputera nie jest egzekwowana przez pracodawców od kandydatów na robotników przemysłowych i rzemieślników oraz od operatorów i monterów maszyn i urządzeń z racji fizycznego charakteru wykonywanej pracy.

Pracodawcy formułując oczekiwania względem potencjalnych pracowników kładą w dużej mierze nacisk na posiadanie cech psychospołecznych. Najbardziej pożądanymi cechami u większości pracowników są: pracowitość, uczciwość oraz obowiązkowość. Z kolei najmniej ważnymi cechami są inwencja i chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dotyczy to głównie zawodów o charakterze fizycznym oraz manualnym. Pracodawcy oprócz wymagań dotyczących kwalifikacji i cech psychospołecznych mają także szereg dodatkowych oczekiwań w stosunku do kandydatów. Jest to przede wszystkim obsługa komputera. Prawo jazdy i znajomość języków obcych choć mile widziana, nie jest warunkiem wymaganym i potrzebnym do wykonywania większości proponowanych prac.

Poszukiwane zawody oraz zawody nadwyżkowe

1. Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009) ⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” w regionie poszukiwane są następujące zawody:

- Respondenci z małych przedsiębiorstw, którzy brali udział w „Badaniu lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy”, jako zawody deficytowe wskazywali przede wszystkim pracowników technicznych (tynkarzy, dekarzy, operatorów obrabiarek numerycznych, ślusarzy-spawaczy, maszynistów maszyn drukarskich). Jednocześnie wyrazili opinię, iż największe trudności ze znalezieniem pracy mają osoby młode, z wykształceniem wyższym humanistycznym.
- Respondenci ze średnich przedsiębiorstw, którzy brali udział w badaniu, jako zawody nadwyżkowe wskazywali przede wszystkim: socjologów, psychologów, prawników, pedagogów (zawody humanistyczne) oraz osoby na stanowiskach robotniczych, które nie są skłonne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych bądź przekwalifikowania się. Jednocześnie jako zawody deficytowe postrzegali: kreatywnych ekonomistów, pracowników technicznych z dobrą znajomością języka obcego, kadry menadżerskiej najwyższego szczebla oraz osób z wysokimi umiejętnościami w zakresie zarządzania.
- Respondenci z dużych firm wyrażali opinie podobne do tych, które prezentowali przedstawiciele z małych i średnich przedsiębiorstw. Zawody deficytowe w ich przekonaniu to przede wszystkim: dobrze wykształcona kadra z zakresu zarządzania oraz pracownicy techniczni o wykształceniu średnim. Zawody nadwyżkowe są ich zdaniem reprezentowane przez osoby z wykształceniem wyższym humanistycznym.

W świetle otrzymanych wyników badań oraz stworzonych prognoz do roku 2012 występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na następujące grupy zawodów: specjalistów szkolnictwa, pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach, pracowników biurowych, pracowników usług osobistych i ochrony oraz górników i robotników budowlanych. Pracodawcy z miasta Lublina formułowali największe oczekiwania względem specjalistów szkolnictwa oraz pracowników obsługi

biurowej, natomiast najmniejsze w stosunku do górników i robotników budowlanych oraz pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach.

W świetle przeprowadzonych badań lubelscy pracodawcy wyrażają opinię, iż na lokalnym rynku pracy zbyt mało jest pracowników technicznych, posiadających praktyczne doświadczenie, a zbyt dużo osób, które legitymują się wykształceniem wyższym humanistycznym. W grupie absolwentów studiów humanistycznych największym problemem jest posiadanie wiedzy czysto teoretycznej, której nie potrafią zastosować w pracy zawodowej oraz brak doświadczenia zawodowego.

2. Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie (2010) ⁸

Według raportu badawczego „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” na rynku pracy województwa lubelskiego dominują zawody nadwyżkowe. Są to przede wszystkim: technik mechaniczny, asystent ekonomiczny, technik rolnik oraz ślusarz. Wśród poszukiwanych zawodów wymienia się: pracowników działalności usługowej i handlowej (gł. pracownicy obsługi klienta oraz księgowi i kierowcy), wykwalifikowanych przedstawicieli kadry produkcyjnej niższego szczebla, robotników gospodarczych, opiekunkę dziecięcą czy pracownika administracyjnego.

3. Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010) ⁹

W raporcie „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” wśród zawodów nadwyżkowych wymienia się: robotników przemysłowych oraz rzemieślników. Jednocześnie prognozowany jest wzrost zapotrzebowania na dziewięć zawodów, mianowicie: pracowników fizycznych, pracowników obsługi linii przerobu, murarzy, sprzedawców, pracowników produkcyjnych, monterów, pracowników administracyjnych, kierowców oraz nauczycieli.

Jednocześnie najwięcej ofert pracy w 2009 roku było skierowanych do następujących zawodów: pracownik biurowy, sprzedawca, robotnik gospodarczy, pracownik administracyjny, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pomoc kuchenna, robotnik budowlany, sprzątaczką, kucharz, robotnik placowy, kierowca samochodu ciężarowego, magazynier, opiekunka dziecięca oraz przedstawiciel handlowy. Można więc stwierdzić, iż większość analizowanych ofert pracy z 2009 roku w tym raporcie była skierowana do prac prostych albo do pracy biurowej bądź związanej z handlem lub budownictwem.

4. Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹⁰

Według „Raportu z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” wynika, iż na Lubelszczyźnie nie istnieją znaczące deficyty w ramach określonych zawodów. Można natomiast stwierdzić, iż deficyty występują w ramach wymaganych, konkretnych kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy. Wyraźnie zaznacza się więc konieczność szkolenia pracowników oraz współpracy między instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami.

W województwie lubelskim aktualnie występuje zwiększone zapotrzebowanie na bardzo dobrze wykształconych specjalistów oraz pracowników niższego szczebla w zawodach wykonawczych i produkcyjnych, w których nie oczekuje się wysokich kwalifikacji. Zdecydowanie mniejszy popyt występuje na pracowników średniego szczebla. Może się to łączyć z pojawiającym się zjawiskiem deficytu specjalistów w województwie.

5. Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹¹

Z „Raportu z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” wynika, iż w województwie lubelskim zaobserwowano, że dominującą grupą osób planowanych do zatrudnienia stanowią w dalszym ciągu pracownicy przy pracach prostych oraz robotnicy przemysłowi i robotnicy ogólnie rozumiani. Jednocześnie zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracowników

wykwalfikowanych (specjalistów oraz kierowników). Niewykorzystywanie zasobów jakimi są wykwalifikowani pracownicy może skutkować odpływem tych osób do innych regionów kraju, a nawet za granicę. Taka sytuacja może niekorzystnie wpływać na sytuację na lubelskim rynku pracy, który zostanie pozbawiony dużej grupy osób o wysokich kwalifikacjach, posiadających ogromny wpływ na rozwój regionu. Analogicznie do sytuacji w tamtej edycji badania, w tej także liczba zatrudnionych była mniejsza niż liczba zwolnionych, a liczba planowanych do zatrudnienia większa niż liczba osób planowanych do zwolnienia.

6. *Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2010)*¹²

W „Raporcie z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono, iż największe zapotrzebowanie w województwie lubelskim występuje aktualnie na następujące grupy zawodów: pracowników przy pracach prostych (pracownik produkcyjny) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a także pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Znacznie zmniejszyło się zapotrzebowanie na osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

7. *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009 roku*¹³

Według raportu „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009 roku” spośród bezrobotnych zarejestrowanych w regionie ponad 70% posiada zawody nadwyżkowe. Nadwyżką bezrobocia cechują się nie tylko zawody wymagające niskich kwalifikacji wyszczególnione w grupach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych, ale również te, do których wykonywania niezbędne jest posiadanie wysokich kwalifikacji i gruntownej wiedzy, wchodzący w skład grupy: specjalistów, techników czy pracowników biurowych.

W grupie zawodów nadwyżkowych (kod – sześciocyfrowy) o wysokich kwalifikacjach odnotowano m.in.: filologów – obcojęzycznych, historyków, matematyków, geografów, socjologów. W grupie zawodów deficytowych, czyli takich, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących prac, odnotowano: specjalistów do spraw ubezpieczeń społecznych, specjalistów do spraw zamówień publicznych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, doradców personalnych.

Przyczyny problemów i niedopasowań na regionalnym rynku pracy

1. *Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009)*⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” najważniejsze przyczyny problemów na regionalnym rynku pracy to:

- Niedopasowany do wymogów rynku pracy system szkolnictwa, zwłaszcza na poziomie średnim i wyższym. Skutkiem tego niedopasowania jest nadwyżka osób kończących studia na kierunkach humanistycznych oraz deficyt absolwentów z wykształceniem technicznym (zarówno wyższym jak i średnim).
- Posiadanie przez absolwentów wiedzy czysto teoretycznej, co wynika z odejścia od kształcenia praktycznego zawodowego i średniego technicznego na rzecz kształcenia ogólnego.

Największym problemem z jakim stykają się pracodawcy na lubelskim rynku pracy są zbyt wysokie oczekiwania kandydatów do pracy. Ten problem występuje w większym lub mniejszym stopniu we wszystkich sekcjach PKD, które reprezentowali badani pracodawcy. Niskie kwalifikacje

¹³ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2009

potencjalnych pracowników jako kolejny problem lubelskiego rynku pracy dotyczy w największym stopniu sekcji M – Edukacja, następnie sekcji H – Hotele i restauracje oraz F – Budownictwo. Ważnym problemem, który dotknął również lubelski rynek pracy jest kryzys gospodarczy, którego skutki są odczuwane zwłaszcza w sekcji I – Transport, gospodarka magazynowa i łączności oraz sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle.

W opinii respondentów najważniejszą przyczyną problemów na lubelskim rynku pracy jest system szkolnictwa niedopasowany do wymogów rynku pracy. To niedopasowanie przejawia się w nadwyżce osób z wykształceniem humanistycznym i deficytem osób z wykształceniem technicznym. Twórcy oferty edukacyjnej w małym stopniu kierują się zapotrzebowaniem na określone zawody na lokalnym rynku pracy, w większej mierze sugerują się popytem młodych ludzi na określone kierunki. Popyt ten często jest nieadekwatny do wymogów rynku pracy. Skutkami niedostosowanego systemu szkolnictwa jest duża liczba osób posiadająca wiedzę czysto teoretyczną, nie posiadająca doświadczenia zawodowego oraz mająca trudności z przystosowaniem się do środowiska zawodowego, czyli nieadekwatność kompetencji i kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców. Dlatego ważne jest podjęcie współpracy między uczelniami i szkołami a pracodawcami, w celu wspólnego opracowywania oferty edukacyjnej zgodnej z zapotrzebowaniem rynku pracy. Pracodawcy wskazują także potrzebę przywrócenia kształcenia zawodowego oraz zapewnienia odpowiednich praktyk i staży zawodowych dla uczniów jak i absolwentów. Również zwiększenie efektywności biur pośrednictwa pracy w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników oraz w skróceniu czasu rekrutacji odpowiednich pracowników może zapewnić poprawę sytuacji na rynku pracy Lublina.

2. Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie (2010) ⁸

Według raportu badawczego „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” sytuację na regionalnym rynku pracy kształtują przede wszystkim osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, niskim poziomie wykształcenia, małej motywacji do uczestnictwa w szkoleniach oraz małej przedsiębiorczości. Gospodarka województwa lubelskiego, która w dużym stopniu ma charakter rolniczy, cechuje się także niskim udziałem przemysłu innowacyjnego i słabo rozwiniętą infrastrukturą gospodarczą. Całość tych czynników tworzy zacofanie gospodarcze regionu, które jest pogłębiane przez brak tworzenia nowych miejsc pracy przy stałej likwidacji dotychczas istniejących, niedopasowanie oczekiwań pracodawców i pracobiorców oraz położenie w sąsiedztwie warszawskiego rynku pracy, który stanowi ogromną konkurencję dla rynku pracy lubelskiego.

Lubelski rynek pracy boryka się aktualnie z problemem wzrostu zapotrzebowania na wykwalifikowany personel w dynamicznie rozwijających się branżach, co związane jest z przyśpieszeniem tempa wzrostu gospodarczego. Jednocześnie istnieje zbyt niskie wynagrodzenie za pracę co wpływa demotywująco na potencjalnych pracowników oraz zbyt niskie bądź zdezaktualizowane kwalifikacje osób poszukujących pracy. Poważnym problemem są także zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na pracowników. Wymagania te często są sprzeczne (np. młody wiek i duże doświadczenie zawodowe), a przez to stwarzają bariery znalezienia zatrudnienia osobom nie potrafiącym sprostać tym wymaganiom.

Powszechna jest także postawa nieodnawiania kwalifikacji zawodowych w trakcie życia zawodowego. Efektem wszystkich negatywnych aspektów występujących na lubelskim rynku pracy jest także kryzys występujący w szkolnictwie zawodowym. Oferta szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim w niewielkim stopniu jest modyfikowana, twórcy oferty często sugerują się przy jej tworzeniu własnymi przekonaniem, nie zaś faktycznym zapotrzebowaniem rynku pracy na określone zawody. Tak więc oferty kształcenia w szkołach zawodowych są często przestarzałe i nieadekwatne do wymogów rynku pracy.

3. *Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010)*⁹

W raporcie „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” zauważono, iż w ostatnich latach obserwowany był spadek liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia w województwie lubelskim. Niepokojącym zjawiskiem jest jednak wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w grupie zawodowej „specjaliści”. Świadczy to niewykorzystywanym potencjale osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych w województwie lubelskim. Największy przyrost bezrobocia w roku 2009 odnotowano natomiast w grupach zawodów: robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy oraz bezrobotni bez zawodu. Sekcje, w których nastąpił największy spadek liczby bezrobotnych to: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów przeznaczenia osobistego i użytku domowego.

4. *Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*¹⁰

Według „Raportu z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” w województwie lubelskim występuje znaczny odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Oznacza to, iż pracodawcy nie są w stanie wykorzystać tak dużych zasobów wysoko wykwalifikowanych pracowników, w których liczne uczelnie zaopatrują województwo lubelskie.

5. *Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*¹¹

Z „Raportu z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” wynika, iż w województwie lubelskim występuje znaczny odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Oznacza to, iż pracodawcy nie są w stanie wykorzystać tak dużych zasobów wysoko wykwalifikowanych pracowników, w których liczne uczelnie zaopatrują województwo lubelskie.

6. *Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2010)*¹²

W „Raporcie z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” prognozuje się występowanie znikomego zapotrzebowania na osoby z wykształceniem wyższym. Jednocześnie osoby legitymujące się wyższym wykształceniem nie są też raczej zagrożone zwolnieniem. Jak się okazuje, na lubelskim rynku pracy większe szanse na otrzymanie zatrudnienia posiadają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (zawody budowlane i produkcyjne) niż osoby z wykształceniem wyższym. Sygnalizuje to negatywne zmiany na rynku pracy Lublina. Taka sytuacja może powodować odpływ osób posiadających wyższe wykształcenie do innych regionów Polski. Następstwem tego odpływu będzie znaczne zubożenie zasobów województwa lubelskiego, dzięki którym region może się rozwijać.

Trudności pracodawców w procesie rekrutacji

1. *Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009)*⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” kompetencje potencjalnych pracowników są największym obszarem niezgodności między oczekiwaniami pracodawców a posiadanymi przez kandydatów na pracowników umiejętnościami. Pracodawcy wskazują także duże różnice między proponowaną a oczekiwaną przez potencjalnych pracowników wysokością wynagrodzenia oraz między oczekiwanymi a posiadanymi przez kandydatów kwalifikacjami. Różnice pojawiają się także w zakresie braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego przez potencjalnych pracowników.

2. Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010) ⁹

Według raportu badawczego „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” województwo lubelskie charakteryzuje się niskim odsetkiem firm, które posiadają problemy z rekrutacją pracowników. Tylko co piąty pracodawca stwierdził, iż ma trudności z naborem odpowiednich pracowników. Zawody, w których występowały największe trudności z rekrutacją to: nauczyciel, inżynier, kierowca, przedstawiciel handlowy, spawacz, lekarz oraz sprzedawca. Główne przyczyny trudności związanych z rekrutacją pracowników w tych zawodach, to przede wszystkim brak doświadczenia zawodowego, następnie brak odpowiednich kwalifikacji oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy. Pracodawcy w procesie rekrutacji preferują osoby, które mają ukończone jakieś dodatkowe kursy. Szczególnie mile widziane są kursy językowe, obsługa wózków widłowych oraz obsługa komputera. Wydaje się, że znajomość przynajmniej jednego języka obcego oraz obsługi komputera nie stanowią dodatkowych umiejętności zawodowych, ale umiejętności elementarne, które są dziś wymagane na bardzo wielu stanowiskach pracy.

3. Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹⁰

Według „Raportu z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego w zdecydowanej większości badani pracodawcy nie mają problemów z rekrutacją. Tylko 16% przyznało, że miało bądź będzie miało problemy z rekrutacją.

Sekcje, w których nie zarejestrowano żadnych trudności z nabyciem odpowiednich pracowników to: rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo; transport, gospodarka magazynowa i łączność; pośrednictwo finansowe oraz obsługa nieruchomości i firm. Sekcje, w których występują trudności rekrutacyjne to: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę; hotele i restauracje; ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz handel i naprawy. Jednocześnie zawody, w których pracodawcy wskazują największe problemy z rekrutacją to: lekarz, nauczyciel, magazynier, piekarz, sprzedawca, tokarz, inżynier, kierownik budowy, budowlaniec, kierowca i księgowy.

Przyczyny trudności z naborem odpowiednich pracowników to zdaniem pracodawców przede wszystkim brak ogólnie rozumianych odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz brak doświadczenia zawodowego. Można więc stwierdzić, iż największym problemem w rekrutacji pracowników jest brak umiejętności praktycznych kandydatów do pracy. Dużym problemem jest także brak skłonności kandydatów do podejmowania pracy niezgodnej z ich oczekiwaniami oraz brak skłonności pracodawców do zatrudniania kandydatów, którzy nie spełniają ich oczekiwań.

4. Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹¹

Według „Raportu z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” problemy z rekrutacją pracowników występują w większej liczbie firm w porównaniu do tej, którą odnotowano w poprzedniej edycji badania. Wskazuje to na pogłębiające się trudności z naborem odpowiednich pracowników. Jednocześnie firmy, które nie mają trudności z rekrutacją stanowią w dalszym ciągu zdecydowaną większość. Największe problemy rekrutacyjne mieli pracodawcy z następujących sekcji:

- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę,
- pośrednictwo finansowe,
- rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo,
- budownictwo.

Jednocześnie na brak większych problemów z pozyskaniem pracowników wskazywali pracodawcy działający w ramach następujących sekcji:

- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne,
- edukacja,
- hotele i restauracje.

W porównaniu z poprzednim etapem badania, pracodawcy mieli ponowne problemy z rekrutacją w zawodach: ślusarz, pracownik fizyczny, mechanik, kierowca, górnik oraz lekarz. Można więc sądzić, iż trudności z naborem pracowników w tych zawodach są tendencją utrzymującą się. Inne zawody, których poszukiwanie generowało największe trudności były w większości wskazywane pojedynczo. Z tego względu trudno je poklasyfikować a tym samym nie jest możliwe jednoznaczne wskazanie ogólnych tendencji związanych z problemami w rekrutacji na dane stanowiska pracy.

Przyczyny trudności z naborem nowych pracowników to ciągle brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, czyli brak umiejętności praktycznych potencjalnych pracowników. Istotną jest także zbyt mała skłonność kandydatów do mobilności oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

5. *Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2010)*¹²

Z „Raportu z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” wynika, iż co piąty badany pracodawca ma trudności z naborem odpowiednich pracowników. Jednocześnie zdecydowana większość respondentów nie ma kłopotów z rekrutacją. Najwyższy odsetek pracodawców mających trudności z pozyskaniem pracowników zaobserwowano w sekcjach: pośrednictwo finansowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę; działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała oraz w sekcji obsługa nieruchomości i firm.

Głównymi powodami trudności z rekrutacją były, tak jak w poprzednich edycjach badania nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe kandydatów do pracy oraz brak doświadczenia zawodowego. Istotną barierą były także zbyt duże oczekiwania finansowe potencjalnych pracowników.

Potrzeby pracodawców odnośnie zmian na regionalnym rynku pracy

1. *Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009)*⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” główne potrzeby pracodawców odnośnie zmian na regionalnym rynku pracy to:

- Oczekiwania pracodawców z miasta Lublina odnoszą się głównie do wzrostu efektywności biur pośrednictwa pracy w zakresie rekrutacji wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz skrócenia czasu poszukiwania pożądaných pracowników.
- Pracodawcy oczekują także stworzenia mechanizmów organizacji i finansowania szkoleń, dzięki którym możliwe byłoby podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników.
- Potrzeby pracodawców odnoszą się również do zwiększenia skali kształcenia technicznego na poziomie średnim i zawodowym.
- Pracodawcy wykazują także chęć współpracy z uczelniami wyższymi, w celu dostosowania ofert kształcenia do zapotrzebowań lokalnych pracodawców.

2. *Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie (2010)*⁸

Według raportu badawczego „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” główne potrzeby pracodawców na regionalnym rynku pracy dotyczą:

- Oczekiwania pracodawców z miasta Lublina odnoszą się głównie do zwiększonego zapotrzebowania na wykwalifikowany personel w dynamicznie rozwijających się branżach oraz zapotrzebowania na pracowników o dużym doświadczeniu zawodowym.

3. *Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010)*⁹

W raporcie „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” pracodawcy wyrażali opinie, iż jednym z najlepszych mechanizmów zaradczych w razie wystąpienia niespodziewanej zmiany gospodarczej może być objęcie szkoleniami pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi w celu ich przekwalifikowania. Wskazuje to na gotowość do korzystania z usług szkoleniowych przez lubelskich pracodawców.

4. *Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*¹⁰

W „Raporcie z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono następujące główne potrzeby lubelskich pracodawców:

- Chęci współpracy z instytucjami szkoleniowymi w celu tworzenia adekwatnej do potrzeb rynku pracy oferty szkoleniowej.
- W województwie lubelskim aktualnie występuje zwiększone zapotrzebowanie na bardzo dobrze wykształconych specjalistów oraz pracowników niższego szczebla w zawodach wykonawczych i produkcyjnych, w których nie oczekuje się wysokich kwalifikacji.

5. *Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*¹¹

W „Raporcie z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono następujące główne potrzeby lubelskich pracodawców:

- Pracodawcom zależy, aby potencjalni pracownicy posiadali już na wstępie wymagane kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Wskazuje to na brak chęci przyuczania do zawodu, która łączy się z poniesieniem zbyt wysokich kosztów przez pracodawców.
- Dostrzeganie konieczności rozwijania różnych sfer kandydatów do pracy, tak by byli wszechstronnie przygotowani do danego stanowiska pracy.

6. *Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2010)*¹²

W „Raporcie z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono, iż na lubelskim rynku pracy większe szanse na otrzymanie zatrudnienia posiadają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (zawody budowlane i produkcyjne) niż osoby z wykształceniem wyższym. Wynika to z faktu dużego zapotrzebowania na zawody budowlane i związane z produkcją.

Jednocześnie pracodawcy formułując oczekiwania względem potencjalnych pracowników kładą nacisk także na posiadanie przez nich cech psychospołecznych. Najbardziej pożądanymi cechami u większości pracowników są: pracowitość, uczciwość oraz obowiązkowość. Z kolei najmniej ważnymi cechami są inwencja i chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Oczekiwania pracodawców odnośnie usług szkoleniowych

1. *Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009)*⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” pracodawcy oczekują stworzenia mechanizmów organizacji i finansowania szkoleń, dzięki którym możliwe byłoby podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników.

2. *Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie (2010)*⁸

Według raportu badawczego „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” niekorzystną sytuację absolwentów szkół zawodowych pogłębia brak współpracy pomiędzy pracodawcami a instytucjami szkoleniowymi. Podjęcie takiej współpracy mogłoby skutkować powstaniem większej współzależności pomiędzy systemem kształcenia ustawicznego a potrzebami regionalnego rynku pracy.

3. *Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010)*⁹

W raporcie „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” pracodawcy wyrażali opinie, iż jednym z najlepszych mechanizmów zaradczych w razie wystąpienia niespodziewanej zmiany gospodarczej może być objęcie szkoleniami pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi w celu ich przekwalifikowania. Wskazuje to na gotowość do korzystania z usług szkoleniowych przez lubelskich pracodawców.

4. *Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*¹⁰

Z „Raportu z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” wynika, iż na Lubelszczyźnie nie istnieją znaczące deficyty w ramach określonych zawodów. Można natomiast stwierdzić, iż deficyty występują w ramach wymaganych, konkretnych kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy. Wyraźnie zaznacza się więc konieczność szkolenia pracowników oraz współpracy między instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami.

Pracodawcy województwa lubelskiego charakteryzują się dużymi wymaganiami względem potencjalnych pracowników. Wymagania te odnoszą się do kwalifikacji zawodowych ale także do cech osobowościowych kandydatów. Sytuacja, w której pracodawcy formułują wysokie warunki w stosunku do potencjalnych pracowników świadczy, iż nie mają oni większych trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Jednocześnie wiąże się to z przymusem stałego doszkalania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych a także rozwijaniem określonych cech osobowości by sprostać oczekiwaniom pracodawców i otrzymać zatrudnienie w województwie lubelskim.

5. *Raport z drugiego i trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009)*^{11,12}

W „Raportach z drugiego i trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” zauważono, iż ważne jest zapewnienie możliwości wszechstronnego rozwoju osobom chcącym się doszkalać, aby byli oni dobrze przygotowani do zmiennych potrzeb rynku pracy. To zapewnienie możliwości wszechstronnego rozwoju może nastąpić poprzez dostosowanie oferty szkoleniowej do zdiagnozowanych potrzeb regionalnego rynku pracy.

Branże województwa lubelskiego, w których można prognozować tendencje wyżkowe i niżkowe

1. *Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy (2009)*⁷

Według „Raportu z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” ważnym problemem, który dotknął również lubelski rynek pracy jest kryzys gospodarczy, którego skutki są odczuwane zwłaszcza w sekcji I – Transport, gospodarka magazynowa i łączności oraz sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle.

2. Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie (2010) ⁸

Według raportu badawczego „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” określono, iż rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo jest branżą, w której można obserwować tendencje zniżkowe.

3. Aktualne trendy i prognozowane zmiany (2010) ⁹

W raporcie „Aktualne trendy i prognozowane zmiany” zauważono, iż najlepiej rokujące branże, w których planowana jest największa liczba nowych zatrudnień a jednocześnie najmniejsza liczba zwolnień pracowników to: budownictwo, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, handel i naprawy, obsługa nieruchomości i firm, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe oraz hotele i restauracje. Obsługa nieruchomości i firm jest tą branżą, która posiada największą przewagę liczby osób przyjętych do pracy w stosunku do liczby osób zwolnionych. Najbardziej dynamiczne są branże: budownictwo oraz handel i naprawy, gdyż odnotowuje się w nich największy wzrost zatrudnienia i jednoczesny wzrost zwolnień. Sekcje, w których prognozuje się regres to: rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo; przemysł oraz edukacja. Przemysł generuje bardzo dużą liczbę osób zwalnianych, zatrudnianych oraz pracujących. Nie należy jednak do sekcji rozwojowych w województwie lubelskim. Najmniej rozwojowy oraz najsłabiej rokujący sektor w województwie lubelskim to sektor rolniczy, w którym stale zmniejsza się liczba podmiotów gospodarczych oraz zmniejsza liczba osób pracujących.

4. Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹⁰

Według „Raportu z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” pozytywnym aspektem są możliwości rozwojowe lubelskich przedsiębiorców związane z planowanym zwiększeniem liczby osób zatrudnionych w firmach. Plany odnośnie zatrudniania nowych pracowników deklarowali najczęściej pracodawcy działający w obrębie sekcji ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz budownictwo.

5. Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2009) ¹¹

W „Raporcie z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono, iż największe problemy rekrutacyjne mieli pracodawcy z następujących sekcji:

- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę,
- pośrednictwo finansowe,
- rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo,
- budownictwo.

Jednocześnie na brak większych problemów z pozyskaniem pracowników wskazywali pracodawcy działający w ramach następujących sekcji:

- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne,
- edukacja,
- hotele i restauracje.

6. Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego (2010) ¹²

W „Raporcie z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego” określono, iż najwyższy odsetek pracodawców mających trudności z pozyskaniem pracowników występuje w sekcjach: pośrednictwo finansowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę;

działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała oraz w sekcji obsługa nieruchomości i firm.

Branże perspektywiczne to przede wszystkim budownictwo oraz handel i sprzedaż.

Tabela 1. Porównanie wyników wszystkich analizowanych badań pod kątem oczekiwań pracodawców i problemów na lubelskim rynku pracy.

	RAPORT Z BADAŃ LOKALNEGO RYNKU PRACY MIASTA LUBLINA - TENDENCJE I PROGNOZY (2009)	RYNEK PRACY – POTRZEBNE ZAWODY NA LUBELSZCZYZNIE (2010)	AKTUALNE TRENDY I PROGNOZOWANE ZMIANY (2010)	RAPORT Z PIERWSZEGO ETAPU BADAŃ PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO (2009)	RAPORT Z DRUGIEGO ETAPU BADAŃ PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO (2009)	RAPORT Z TRZECIEGO ETAPU BADAŃ PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO (2010)
Oczekiwane wykształcenie	- preferowane są w dużej mierze osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim, kierunkowym, - wykształcenie minimum jakie musi posiadać kandydat na pracownika na lubelskim rynku pracy to zasadnicze zawodowe.	- preferowane są osoby z wykształceniem kierunkowym (średnie zawodowe, wyższe magisterskie).	<i>brak informacji</i>	- <u>8 zawodów, na które występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy:</u> 1) zawody kierownicze – wyższe bądź średnie, 2) specjaliści - wyższe, 3) technicy i inny średni personel – minimum średnie techniczne, 4) pracownicy biurowi – minimum średnie, 5) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – minimum zasadnicze zawodowe, 6) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – minimum zasadnicze zawodowe, 7) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – brak wymagań, 8) pracownicy przy pracach prostych – brak wymagań.	- zmniejszenie zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz na stanowiska kierownicze, a tym samym zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem wyższym a jednocześnie zwiększenie zapotrzebowania na pracowników, co do których w dużej mierze nie formułuje się oczekiwań względem posiadanego wykształcenia.	- zmniejszenie zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz stanowiska kierownicze, a tym samym zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem wyższym a jednocześnie zwiększenie zapotrzebowania na pracowników, co do których w dużej mierze nie formułuje się oczekiwań względem posiadanego wykształcenia.
Oczekiwane doświadczenie zawodowe	- ogromne znaczenie w firmach małych, - konieczne u pracowników najwyższego szczebla w firmach średnich i dużych, - nie jest warunkiem koniecznym w firmach średnich i dużych u pracowników niższego szczebla.	- preferowane są osoby posiadające doświadczenie w zakresie stanowiska pracy.	<u>9 zawodów, na które występuje największe zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy:</u> 1) pracownicy fizyczni: - doświadczenie zawodowe u tych osób jest wymagane , 2) pracownicy obsługi linii przerobu – doświadczenie zawodowe na tych	- posiadane doświadczenie zawodowe jest ważnym wymogiem w przypadku licznej grupy kandydatów na pracowników, świadczy ono o posiadanych umiejętnościach potencjalnych pracowników.	- ważne kryterium brane pod uwagę w procesie rekrutacji.	- ważne kryterium brane pod uwagę w procesie rekrutacji.

			<p>stanowiskach pracy nie jest wymagane,</p> <p>3) murarze - doświadczenie zawodowe na tych stanowiskach pracy nie jest wymagane,</p> <p>4) sprzedawcy – j.w.,</p> <p>5) pracownicy produkcyjni – j.w,</p> <p>6) monterzy – j.w,</p> <p>7) pracownicy administracyjni – j.w,</p> <p>8) kierowcy – doświadczenie zawodowe u tych osób jest wymagane,</p> <p>9) nauczyciele – doświadczenie zawodowe na tych stanowiskach pracy nie jest wymagane.</p>			
<p>Oczekiwane kwalifikacje zawodowe</p>	<p>- w firmach małych: wiedza i wymagane na danym stanowisku umiejętności zawodowe.</p>	<p>- uprawnienia do obsługi różnego rodzaju maszyn, sprzętu.</p>	<p>- <u>pracownicy fizyczni</u>: - dodatkowe kursy,</p> <p>- <u>pracownicy obsługi linii przerobu</u> – brak oczekiwania,</p> <p>- <u>murarze</u> – specjalistyczne uprawnienia,</p> <p>- <u>sprzedawcy</u> – dodatkowe kursy, znajomość branży</p> <p>- <u>pracownicy produkcyjni</u> - brak oczekiwania,</p> <p>- <u>monterzy</u> – dodatkowe kursy, specjalistyczne uprawnienia</p> <p>- <u>pracownicy administracyjni</u> –brak oczekiwania,</p> <p>- <u>kierowcy</u> – dodatkowe kursy, specjalistyczne uprawnienia, znajomość branży, znajomość</p>	<p>- wysoko wykwalifikowani specjaliści - odpowiednie dyplomy,</p> <p>- pracodawcy z województwa lubelskiego w dużej mierze oczekują ukończonych kursów, szkoleń oraz posiadania uprawnień i zaświadczeń od kandydatów na pracowników.</p>	<p>- pracodawcy oczekują w dużej mierze zdobywania odpowiednich kwalifikacji oraz dokumentów je potwierdzających przez potencjalnych pracowników.</p>	<p>- ukończone kursy, uprawnienia, zaświadczenia są wskazane</p>

			zagadnień i procedur na danym stanowisku pracy, - <u>nauczyciele</u> – dodatkowe kursy, specjalistyczne uprawnienia.			
Oczekiwane kompetencje ponadzawodo-we	<p>- <u>w firmach małych</u>: umiejętność pracy w zespole, kultura osobista, umiejętność zaprezentowania się, uczciwość, zdolność szybkiego uczenia się, zdolność szybkiego przekwalifikowania się,</p> <p>- <u>w firmach średnich</u>: uczciwość, komunikatywność, zdolność do szybkiego uczenia się,</p> <p>- <u>w firmach dużych</u>: odpowiedzialność, zaangażowanie, umiejętność odnalezienia się w środowisku pracy, odporność na stres.</p>	<p>- aktywność, - zaangażowanie, - umiejętność prowadzenia rozmów handlowych, - umiejętności techniczne.</p>	<p>- <u>pracownicy fizyczni</u>: - brak oczekiwań, - <u>pracownicy obsługi linii przerobu</u> – samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, pracowitość, - <u>murarze</u> – samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, operatywność, pracowitość, - <u>sprzedawcy</u> – samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji, - <u>pracownicy produkcyjni</u> –obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, pracowitość, - <u>monterzy</u> - samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji, - <u>pracownicy administracyjni</u> - samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność,</p>	<p>- <u>8 zawodów, na które występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy</u>: 1) zawody kierownicze – obowiązkowość, uczciwość, 2) specjaliści - pracowitość, 3) technicy i inny średni personel - obowiązkowość, 4) pracownicy biurowi - obowiązkowość, 5) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy - pracowitość, 6) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - pracowitość, 7) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń - uczciwość, 8) pracownicy przy pracach prostych – obowiązkowość, pracowitość.</p>	<i>brak informacji</i>	<p>- pracowitość, - uczciwość, - obowiązkowość.</p>

			<p>pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji,</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>kierowcy</u> - samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, - <u>nauczyciele</u> – komunikatywność, łatwość przekazywania wiedzy, umiejętności pedagogiczne, umiejętność nawiązywania relacji, umiejętność pracy w zespole, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja. 			
Oczekiwany wiek	<ul style="list-style-type: none"> - w firmach małych: osoby powyżej 40 roku życia niż młode, - w firmach średnich: zarówno osoby młode jak i powyżej 40 roku życia, - w firmach dużych: osoby powyżej 40 roku życia niż młode. 	- pożądany wiek pracownika jest jednym z kryteriów podczas procesu rekrutacji.	<i>brak informacji</i>	<i>brak informacji</i>	<i>brak informacji</i>	<i>brak informacji</i>
Wymagania dodatkowe	<ul style="list-style-type: none"> - <u>specjaliści szkolnictwa</u>: umiejętność obsługi komputera, umiejętność obsługi urządzeń biurowych, umiejętność poruszania się po Internecie, znajomość języków obcych często wymagana, - <u>pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</u>: brak wymagań, - <u>pracownicy obsługi biurowej</u>: znajomość 	<ul style="list-style-type: none"> - prawo jazdy różnych kategorii (kat. C+E, D+B), - obsługa kas fiskalnych. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>pracownicy fizyczni</u>: - brak wymagań, - <u>pracownicy obsługi linii przerobu</u> – brak wymagań, - <u>murarze</u> – brak wymagań, - <u>sprzedawcy</u> – umiejętność obsługi komputera, - <u>pracownicy produkcyjni</u> – brak wymagań, - <u>monterzy</u> – brak wymagań, - <u>pracownicy</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>8 zawodów, na które występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy</u>: 1) zawody kierownicze – znajomość obsługi komputera, 2) specjaliści – znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputera 3) technicy i inny średni personel – znajomość obsługi komputera, 	<i>brak informacji</i>	<ul style="list-style-type: none"> - znajomość języka angielskiego nie jest warunkiem koniecznym w większości zawodów, na które występuje zapotrzebowanie - posiadanie czynnego prawa jazdy nie jest wymagane, jednak może być przydatne, - umiejętność obsługi komputera stanowi umiejętność elementarną, jednakże można nabyć ją w

	języków obcych często wymagana, umiejętność obsługi komputera, urzędzenia biur i poruszania się po Internecie, - <u>pracownicy usług osobistych i ochrony</u> : mile widziana znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera wymagana, - <u>górnicy i robotnicy budowlani</u> : prawo jazdy kat. B		<u>administracyjni</u> – umiejętność obsługi komputera, prawo jazdy, - <u>kierowcy</u> – prawo jazdy, oświadczenie o niekaralności, umiejętność obsługi kasy fiskalnej, konwojent, program sprzedażowy - <u>nauczyciele</u> – umiejętność obsługi komputera.	prawo jazdy 4) pracownicy biurowi – znajomość obsługi komputera, 5) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – znajomość obsługi komputera, 6) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – brak wymagań, 7) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – prawo jazdy, 8) pracownicy przy pracach prostych – brak wymagań.		trakcie pracy (nie jest wymagana od pracowników o charakterze fizycznym).
Poszukiwane zawody	- <u>5 grup zawodowych, na które występować będzie zwiększone zapotrzebowanie do roku 2012</u> : 1) specjaliści szkolnictwa, 2) pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach, 3) pracownicy biurowi, 4) pracownicy usług osobistych i ochrony, 5) górnicy i robotnicy budowlani, - absolwenci kierunków technicznych.	- pracownicy działalności usługowej i handlowej (gł. pracownicy obsługi klienta oraz księgowi i kierowcy) , - wykwalifikowani przedstawiciele kadry produkcyjnej niskiego szczebla, - robotnik gospodarczy, - opiekunka dziecięca, - pracownik administracyjny.	- <u>9 zawodów, na które występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy</u> : 1) pracownicy fizyczni, 2) pracownicy obsługi linii przerobu, 3) murarze, 4) sprzedawcy, 5) pracownicy produkcyjni, 6) monterzy, 7) pracownicy administracyjni, 8) kierowcy oraz 9) nauczyciele.	- <u>8 zawodów, na które występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy</u> : 1) zawody kierownicze, 2) specjaliści, 3) technicy i inny średni personel, 4) pracownicy biurowi, 5) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 7) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 8) pracownicy przy pracach prostych	- <u>3 grupy zawodów, w których występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy</u> : 1) pracownicy przy pracach prostych, 2) robotnicy przemysłowi, 3) robotnicy ogólnie rozumiani.	- <u>3 grupy zawodów, w których występować będzie zwiększone zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy</u> : 1) pracownicy przy pracach prostych, 2) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 3) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy.
Zawody nadwyżkowe	- absolwenci studiów wyższych, humanistycznych (socjologdy, psychologdy, prawnicy, pedagogdy, - osoby na stanowiskach robotniczych, które nie są skłonne do	- na lubelskim rynku pracy dominują zawody nadwyżkowe, są to: technik mechaniczny, asystent ekonomiczny, technik rolnik, ślusarz.	- robotnicy przemysłowi, - rzemieślnicy.	<i>brak informacji</i>	<i>brak informacji</i>	- osoby z wykształceniem wyższym.

	podnoszenia kwalifikacji zawodowych.					
Problemy lubelskiego rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> - zbyt niskie kompetencje potencjalnych pracowników, - zbyt wysokie oczekiwania finansowe, - zbyt niskie kwalifikacje zawodowe kandydatów na pracowników, - brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego potencjalnych pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> - kandydaci na pracowników posiadają zbyt niskie kwalifikacje zawodowe, - kandydaci na pracowników posiadają zbyt niski poziom wykształcenia, - brak doświadczenia praktycznego kandydatów na pracowników, - mała motywacja do uczestnictwa w szkoleniach kandydatów na pracowników, - mała przedsiębiorczość pracodawców, - brak tworzenia nowych miejsc pracy przy stałej likwidacji dotychczas istniejących, - niedopasowanie oczekiwań pracodawców i pracodawców, - zbyt niskie wynagrodzenie za pracę, - położenie w sąsiedztwie warszawskiego rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> - brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy, - brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników, - zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników, - wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w grupie zawodowej „specjaliści”. 	<ul style="list-style-type: none"> - nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe kandydatów do pracy, - brak doświadczenia zawodowego, - brak umiejętności praktycznych, - brak skłonności kandydatów do podejmowania pracy niezgodnej z oczekiwaniami, - brak skłonności pracodawców do zatrudniania pracowników, którzy nie spełniają oczekiwań, - znaczny odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym (brak możliwości pracodawców w zakresie wykorzystania zasobów wysoko wykwalifikowanych pracowników). 	<ul style="list-style-type: none"> - niewykorzystywanie zasobów, jakimi są wykwalifikowani pracownicy (zmniejszenie zapotrzebowania na wykształconych pracowników), - wzrost liczby pracodawców mających problemy z rekrutacją. 	<ul style="list-style-type: none"> - brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy, - brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników, - zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników, - wzrost liczby pracodawców mających problemy z rekrutacją, - większe zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem zasadniczym niż wyższym może skutkować negatywnymi zmianami na lubelskim rynku pracy.
Oczekiwania odnośnie usług szkoleniowych	<ul style="list-style-type: none"> - pracodawcy oczekują stworzenia mechanizmów organizacji i finansowania szkoleń, dzięki którym możliwe 	<ul style="list-style-type: none"> - zawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy instytucjami szkoleniowymi a pracodawcami z lubelskiego rynku 	<ul style="list-style-type: none"> - objęcie szkoleniami pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi w celu ich przekwalifikowania 	<ul style="list-style-type: none"> - wysokie oczekiwania pracodawców względem kandydatów na pracowników zmuszają do ciągłego doszkalania oraz podnoszenia 	<ul style="list-style-type: none"> - zapewnienie możliwości wszechstronnego rozwoju osobom chcącym się doszkalać, by mogli sprostać 	<ul style="list-style-type: none"> - zapewnienie możliwości wszechstronnego rozwoju osobom chcącym się doszkalać, by mogli sprostać

	byłoby podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników.	pracy, którzy mogliby służyć radą w procesie tworzenia oferty szkoleniowej.	(gotowość do korzystania z usług szkoleniowych przez lubelskich pracodawców, jako mechanizm zaradczy w przypadku wystąpienia niespodziewanej zmiany gospodarczej).	kwalifikacji zawodowych przez pracobiorców. - wyraźna konieczność organizowania szkoleń oraz współpracy między pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi (deficyty nie występują w tak dużej skali w ramach określonych zawodów, bardziej w ramach określonych kwalifikacji i kompetencji).	zmiennym oczekiwaniom rynku.	zmiennym oczekiwaniom rynku.
Branże perspektywiczne	<i>brak informacji</i>	<i>brak informacji</i>	- budownictwo, - handel i naprawy, - obsługa nieruchomości i firm, - ochrona zdrowia i pomoc społeczna, - pośrednictwo finansowe, - hotele i restauracje.	- ochrona zdrowia i pomoc społeczna, - budownictwo.	- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (sekcja O wg PKD 2007), - edukacja, - hotele i restauracje.	- budownictwo, - handel i sprzedaż.
Branże, w których można prognozować tendencje spadkowe	- sekcje, których dotknął kryzys gospodarczy: I – Transport, gospodarka magazynowa i łączność, G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów włączając motocykle.	- rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo.	- rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, - przemysł.	- rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, - przemysł.	- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, - pośrednictwo finansowe, - rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, - budownictwo.	- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, - pośrednictwo finansowe, - działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, - obsługa nieruchomości i firm.
Przyczyny niedopasowań kwalifikacji potencjalnych pracowników	- niedopasowany do wymogów rynku pracy system szkolnictwa (nadwyżka osób kończących studia na kierunkach humanistycznych, deficyt absolwentów z wykształceniem technicznym), - posiadanie przez	- kryzys w szkolnictwie zawodowym (często przestarzała i nieadekwatna oferta szkolnictwa zawodowego do zapotrzebowania rynku pracy), - zbyt mała współzależność	- brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy, - brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników, - zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników.	- znaczące deficyty w ramach określonych, wymaganych kwalifikacji i umiejętności, - brak skłonności pracodawców oraz pracobiorców do ustępstw w zakresie oczekiwań.	- brak umiejętności praktycznych kandydatów na pracowników, - mała skłonność pracobiorców do mobilności, - zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników.	- zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników, - brak umiejętności praktycznych kandydatów na pracowników, - nieodpowiednie kwalifikacje.

	absolwentów wiedzy teoretycznej.	między systemem kształcenia a potrzebami regionalnego rynku pracy.				
Potrzeby pracodawców odnośnie zmian na regionalnym rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost efektywności biur pośrednictwa pracy w rekrutacji wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz w skróceniu czasu poszukiwań pożądaných pracowników, - zwiększenie skali kształcenia technicznego na poziomie średnim i zawodowym, - chęć współpracy z uczelniami wyższymi w celu dostosowania oferty kształcenia do zapotrzebowań rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> - zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel w dynamicznie rozwijających się branżach, - zapotrzebowanie na pracowników o dużym doświadczeniu zawodowym. 	- zapotrzebowanie na szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniem.	<ul style="list-style-type: none"> - współpraca z instytucjami szkoleniowymi, - zapotrzebowanie na dobrze wykształconych specjalistów oraz pracowników niższego szczebla w zawodach wykonawczych oraz produkcyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> - zapotrzebowanie na pracowników posiadających już na wstępie pożądane kwalifikacje i kompetencje (brak chęci przyuczania pracowników do zawodu), - potrzeba rozwijania różnych sfer kandydatów do pracy, by byli odpowiednio przygotowani do oferowanego stanowiska pracy. 	- pracownicy ze średnim bądź niższym wykształceniem preferowani bardziej niż ci z wyższym.
Ocena przydatności badań dla realizacji celów niniejszego badania	Bardzo duża przydatność, ze względu na zawartą w badaniu dogłębną analizę większości zagadnień zbieżnych z tematyką niniejszego badania.	Duża przydatność dla realizacji celów niniejszego badania ze względu na omówienie zagadnień związanych z zapotrzebowaniem na zawody w województwie lubelskim oraz trudności rekrutacyjnych i sposobów na zapewnienie dostosowania oferty kształcenia.	Bardzo duża przydatność dla realizacji celów niniejszego badania ze względu na pogłębioną analizę oczekiwań odnośnie zawodów, na które występuje największe zapotrzebowanie na Lubelszczyźnie.	Bardzo duża przydatność ze względu na omówienie oczekiwań odnośnie stanowisk, na które występowało największe zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy, a także analizę trudności, jakie występują podczas procesu rekrutacyjnego w firmach województwa lubelskiego.	Bardzo duża przydatność ze względu na omówienie oczekiwań odnośnie stanowisk, na które występowało największe zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy, a także analizę trudności, jakie występują podczas procesu rekrutacyjnego w firmach województwa lubelskiego.	Bardzo duża przydatność ze względu na omówienie oczekiwań odnośnie stanowisk, na które występowało największe zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy, a także analizę trudności, jakie występują podczas procesu rekrutacyjnego w firmach województwa lubelskiego.

Badanie „*Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim*”, którego wyniki prezentuje niniejszy raport, miało charakter ilościowy (badanie publicznie dostępnych ofert pracy) oraz jakościowy (badanie pilotażowe – str. 55).

Badanie ilościowe:

W celu określenia zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje ponadzawodowe zastosowano technikę ilościowej analizy treści ofert pracy.

W ramach przyjętej metody zaplanowano przeanalizowanie następujących rodzajów źródeł:

- analiza ofert pracy ukazujących się w Internecie (analiza ofert internetowych objęła okres 09-12.2010 r.)
- analiza ofert pracy ukazujących się w prasie (jw.)

Do zbioru, agregacji i analizy ofert pracy skonstruowane zostało narzędzie – **baza ofert pracy w programie SPSS**.

Pierwszym etapem analizy ofert pracy było wyszukiwanie internetowych i prasowych ofert pracy oraz wprowadzanie ich do programu Excel.

Drugim etapem było kodowanie ofert w programie statystycznym SPSS, dzięki któremu możliwe było późniejsze precyzyjne wnioskowanie statystyczne.

Do programu SPSS wprowadzono następujące zmienne, według których zakodowano każdą ofertę:

1. Branża firmy zgłaszającej zapotrzebowanie na pracownika (branże zostały zaczerpnięte z portalu www.egospodarka.pl). Wykonawca zastosował dobór kwotowy ofert pracy.
2. Požadany zawód sklasyfikowany według KZiS z 2010 roku.
3. Požadane zawody sklasyfikowane według grup średnich KZiS z 2010 roku.
4. Wymagane przez pracodawców wykształcenie.
5. Wymagane przez pracodawców doświadczenie zawodowe.
6. Wymagane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe.
7. Wymagane przez pracodawców kompetencje ponadzawodowe.
8. Dodatkowe wymagania określone przez pracodawców.
9. Miejscowość województwa lubelskiego, w której zgłoszono zapotrzebowanie na pracownika.

Dane zakodowane w programie SPSS zostały przedstawione w postaci tabelarycznej oraz w formie graficznej w postaci wykresów i rysunków. Ponadto wykresy oraz tabele zostały szczegółowo opisane.

Jednocześnie założono, że prasowe ogłoszenia o pracę będą stanowiły ok. 10% całkowitej liczby zbadanych ofert pracy. Jak wynika z danych przedstawianych w raportach z analogicznych badań, ogłoszenia o pracę zarówno w prasie jak i w Internecie, są skupione wokół tych samych zawodów¹⁴. Dlatego w niniejszym badaniu analiza ofert prasowych będzie stanowiła uzupełnienie danych zdobytych podczas analizy internetowych ofert pracy.

¹⁴ „Poszukiwany pracownik” w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2010,

Cele badania

Głównym celem badania było zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców województwa lubelskiego odnośnie pożądaných kwalifikacji zawodowych oraz usług szkoleniowych. Wyniki niniejszego badania pozwoliły na:

- identyfikację branż z wyszczególnieniem konkretnych zawodów, w których występują luki kwalifikacyjne/kompetencyjne,
- opracowanie schematu zbierania i gromadzenia danych w zakresie potrzeb i oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim,
- opracowanie i przetestowanie metodyki prowadzenia badań publicznie dostępnych ofert pracy pod kątem zapotrzebowania na określone kwalifikacje zawodowe w województwie lubelskim,
- diagnozę adekwatności dostosowania ofert szkoleniowych do luk kwalifikacyjnych /kompetencyjnych oraz
- opracowanie strategii upowszechniania wniosków oraz rekomendacji z badania.

WYNIKI BADANIA PUBLICZNIE DOSTĘPNYCH OFERT PRACY

W monitorowanym okresie zakodowano 1717 ofert pracy. Z tego 91% stanowiły oferty internetowe, zaś 9% prasowe (*tabela 2*). Oferty internetowe czerpane były z następujących portali:

- *www.pracuj.pl,*
- *www.ibroker.pl,*
- *www.e-exporter.pl,*
- *www.infopraca.pl,*
- *www.jobexpress.pl,*
- *www.gratka.pl,*
- *oraz innych, na których w monitorowanym okresie odnaleziono oferty pracy dotyczące województwa lubelskiego.*

Analiza prasowych ofert pracy oparta jest na ogłoszeniach zamieszczanych w:

- *Gazecie Wyborczej* wydawanej w Lublinie (*www.GazetaPraca.pl*) oraz w
- *Dzienniku Wschodnim* (*www.regiopraca.pl*).

Analiza prasowych ofert pracy stanowiła w niniejszym badaniu uzupełnienie i odniesienie dla analizy internetowych ofert pracy.

Tabela 2. Liczebność próby badawczej ogłoszeń o pracę z podziałem na źródło.

	N	%
internetowe	1565	91
prasowe	152	9
Ogółem	1717	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wykonawca zastosował kwotowy dobór próby ofert pracy według branż. Założono, że z branż, w których pojawia się najwięcej ofert pracy przeanalizowanych zostanie minimum po 75 ofert pracy (branże w *tabeli 3* o numerach 1 – 19). Z branż, w których pojawia się niewiele ofert pracy założono, że zostanie przeanalizowana taka ich liczba, która jest możliwa do odnalezienia w monitorowanym okresie (branże w *tabeli 3* o numerach 20 - 26). Branże, w których wystąpiły duże trudności z wyszukaniem ofert pracy to: grafika/ kreacja artystyczna/ fotografia, ochrona osób i mienia, organizacje pozarządowe/ wolontariat, rolnictwo/ leśnictwo/ ochrona środowiska, sport i rekreacja. W związku z tym branże te zostały wykluczone z badania.

Najwięcej przeanalizowanych ofert pracy dotyczyło branży sprzedaż/ handel (8,3%). Przeanalizowano również po 91 ofert pracy z branż: finanse oraz zarządzanie (odpowiednio po 5,3%). Najmniej przeanalizowanych ofert pracy pochodziło z branż: media/ sztuka/ rozrywka/ wydawnictwa (0,6%), prawo (0,6%) oraz kontrola jakości (0,5%). Szczegółowy rozkład liczby zanalizowanych ofert pracy z podziałem na branże przedstawia *tabela 3*.

Tabela 3. Liczebność próby badawczej ogłoszeń o pracę z podziałem na branże.

lp.		N	%
1	sprzedaż/ handel	143	8,3
2	finanse	91	5,3
3	zarządzanie	91	5,3
4	budownictwo/ nieruchomości/ architektura	89	5,2
5	bankowość/ leasing	85	4,9
6	logistyka/ transport/ zakupy	84	4,9
7	praca fizyczna	83	4,8
8	zdrowie/ medycyna/ farmacja	83	4,8
9	księgowość/ audyt	81	4,7
10	elektryka/ elektronika/ energetyka	80	4,6
11	informatyka/ telekomunikacja	80	4,6
12	obsługa klienta/ call - center	78	4,5
13	konsulting	77	4,5
14	marketing/ reklama/ PR	76	4,4
15	administracja biurowa	75	4,4
16	edukacja/ praktyki/ staże	75	4,4
17	inżynieria/ projektowanie/ technologia	75	4,4
18	ubezpieczenia	75	4,4
19	produkcja/ przemysł	73	4,2
20	badania i rozwój	27	1,6
21	dział techniczny	25	1,5
22	turystyka/ hotelarstwo/ gastronomia/ catering	24	1,4
23	HR	23	1,3
24	media/ sztuka/ rozrywka/ wydawnictwa	11	0,6
25	prawo	11	0,6
26	kontrola jakości	9	0,5
	Ogółem	1724	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*liczba nie sumuje się do 1717 gdyż niektóre firmy działały w obrębie więcej niż jednej branży

Na podstawie ogłoszeń przeanalizowano również strukturę zawodów, na które zgłaszano największe zapotrzebowanie. Analiza przedmiotowa ogłoszeń o pracę pod kątem zawodów jest jednym z najważniejszych źródeł informacji na temat zmian struktury podażowej i popytowej na rynkach pracy.

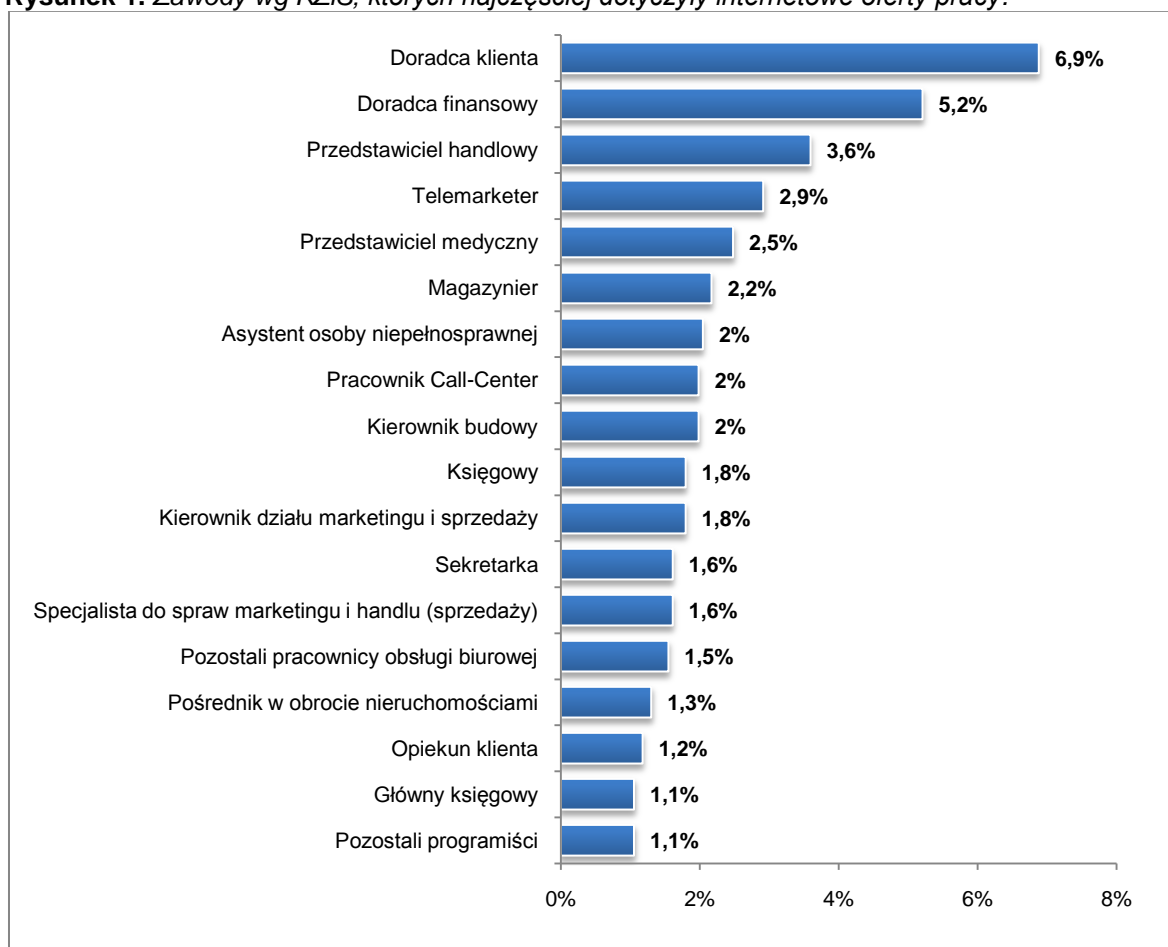
W przypadku analizy ofert pracy według zawodów pojawia się problem ze zróżnicowanym nazewnictwem poszczególnych zawodów. Założono, że aby ujednoczyć nazwy poszukiwanych zawodów należy przyporządkować je do właściwych nazw w oparciu o Klasyfikację Zawodów i Specjalności (KZiS). Wykonawca bazował na KZiS z 2010 roku ¹⁵.

¹⁵ Od 1 lipca 2010 r. obowiązuje nowa klasyfikacja wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz.U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537).

Poszukiwane zawody w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Rysunek 1 przedstawia grupę 18 zawodów, które pojawiały się najczęściej w internetowych ofertach pracy (powyżej 1% wystąpień). Listę najczęściej poszukiwanych zawodów na portalach internetowych otwiera doradca klienta. Blisko 7% wszystkich internetowych ofert pracy dotyczyło ogłoszenia o pracę dla doradców klienta. Równie duży popyt w województwie lubelskim występuje na doradców finansowych (5,2%) oraz przedstawicieli handlowych (3,6%). Doradcy klienta oraz finansowi stanowią największą grupę, najbardziej poszukiwanych pracowników w województwie lubelskim. Analizując zapotrzebowanie na zawód przedstawiciela handlowego można stwierdzić, iż jest to również często poszukiwany zawód w województwie lubelskim, co jest tendencją stałą w skali całej Polski.

Rysunek 1. Zawody wg KZiS, których najczęściej dotyczyły internetowe oferty pracy.



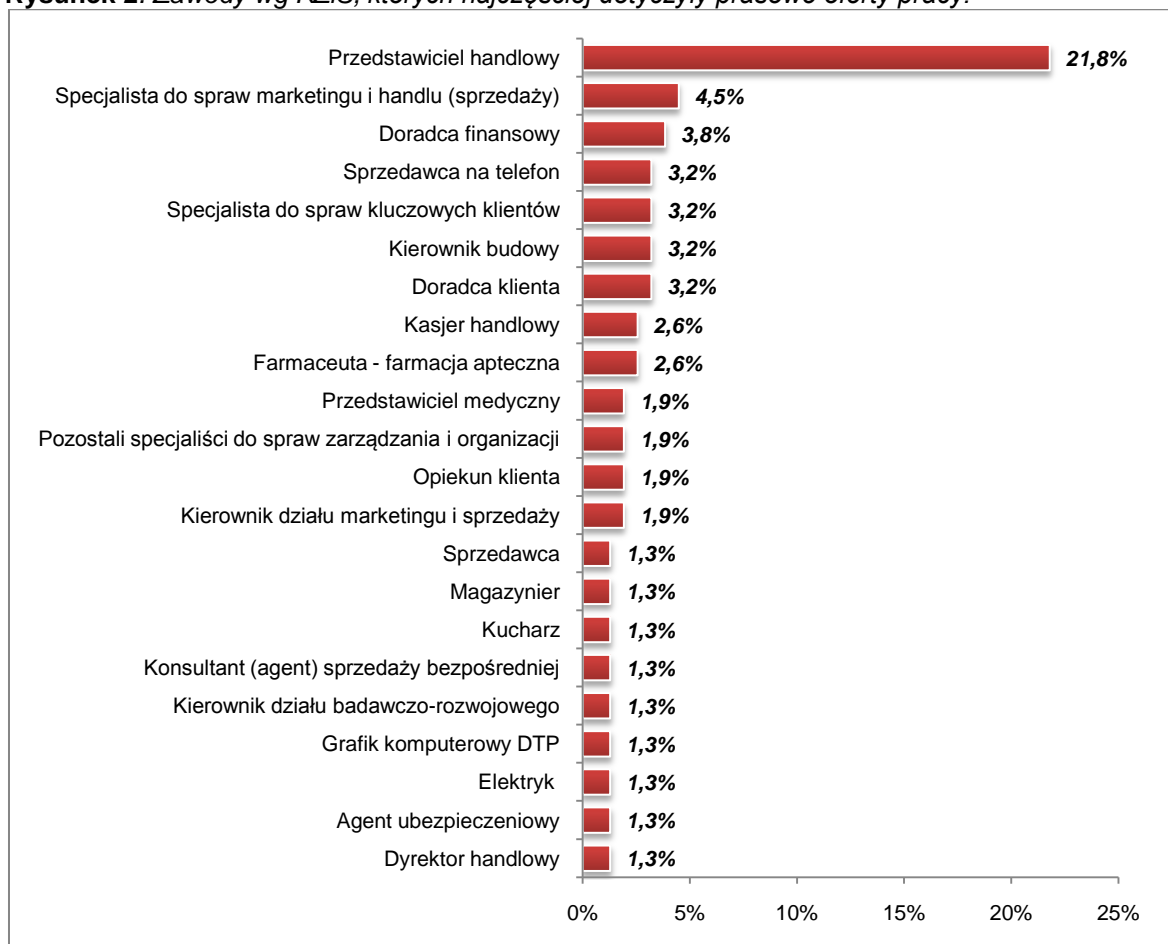
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań
*pozostałe zawody zostały wymienione w aneksie

Rysunek 2 przedstawia grupę 22 zawodów, które pojawiały się najczęściej w prasowych ofertach pracy (powyżej 1% wystąpień). Najczęściej występującymi zawodami są: przedstawiciel handlowy (21,8%), Specjalista do spraw marketingu i handlu (4,5%) oraz doradca finansowy (3,8%). Rozkład profesji poszukiwanych w ramach prasowych ofert pracy (rysunek 2) nie odbiega znacząco od rozkładu, który miał miejsce w przypadku analizowanych ogłoszeń internetowych. Na pierwszym miejscu poszukiwani są zazwyczaj pracownicy liniowi: przedstawiciele handlowi, pracownicy od szeroko rozumianych kontaktów z klientem, itd.

Szeroko rozumiani specjaliści oraz kierownicy poszukiwani są głównie wewnątrz firm, co przyczynia się do stosunkowo niedużego udziału zawodów z tego obszaru wśród ogłoszeń o pracę zarówno w Internecie, jak i w prasie. Niewiele jest także ofert z obszaru wysoko kwalifikowanych

doradców i ekspertów oraz najwyższego kierownictwa, co spowodowane jest istnieniem w tym segmencie rynku pracy, rynku pracobiorcy.

Rysunek 2. Zawody wg KZiS, których najczęściej dotyczyły prasowe oferty pracy.



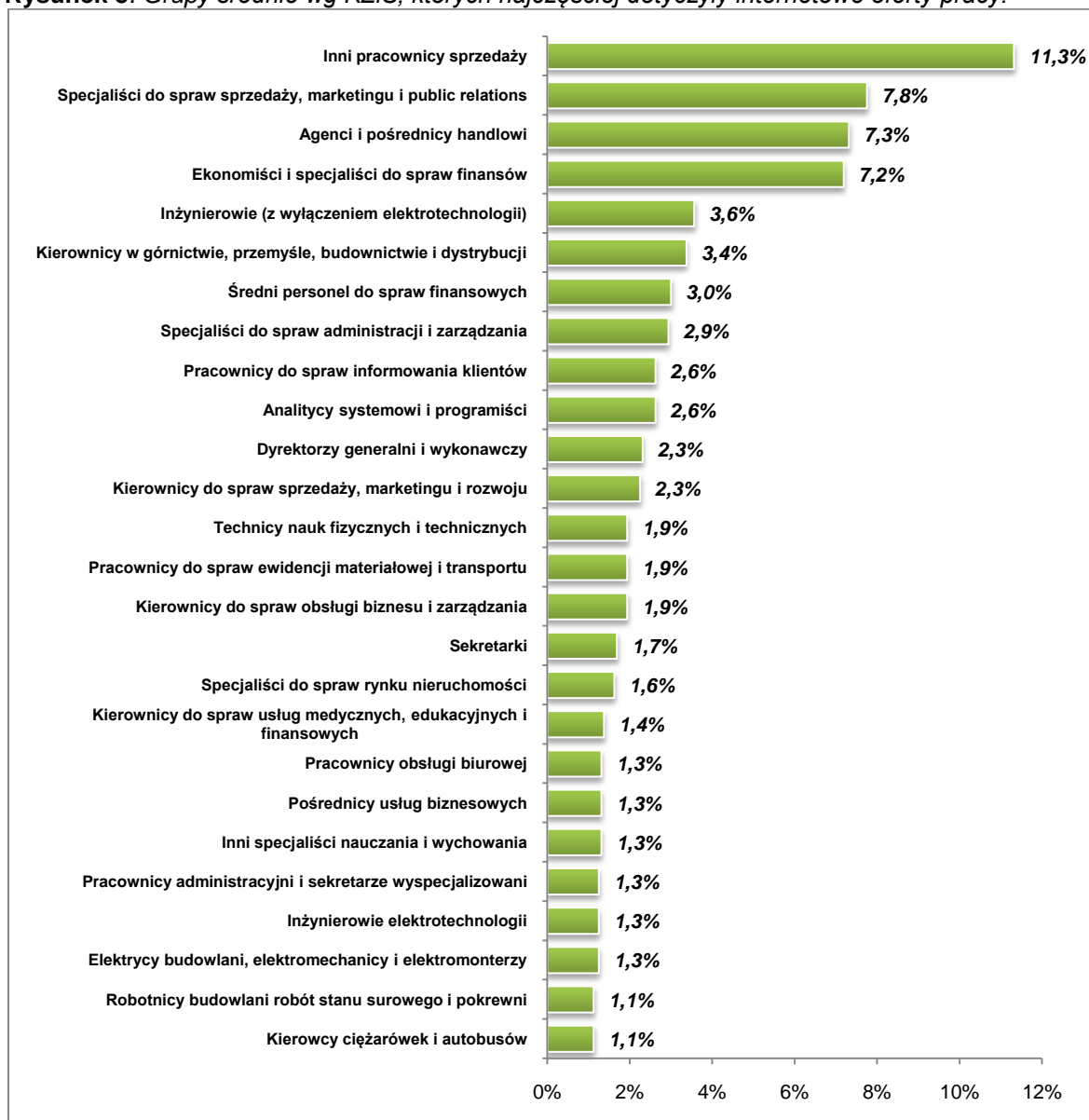
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*pozostałe zawody zostały wymienione w aneksie

Najczęściej poszukiwane zawody przyporządkowano do ich grup średnich według KZiS. Pozwoliło to na określenie z jakich grup zawodów wywodzą się te stanowiska, na które zgłaszane jest największe zapotrzebowanie w województwie lubelskim.

Jak wynika z danych przedstawionych na *rysunku 3* największy popyt na Lubelszczyźnie występuje na zawody z grupy średniej – Inni pracownicy sprzedaży (11,3%). Duży odsetek internetowych ogłoszeń o pracę był skierowany także do specjalistów do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (7,8%), agentów i pośredników handlowych (7,3%) oraz do ekonomistów i specjalistów do spraw finansów (7,2%). Warto zauważyć, iż większość ofert pracy dotyczy zawodów i specjalności z dziedziny handlu oraz usług.

Rysunek 3. Grupy średnie wg KZiS, których najczęściej dotyczyły internetowe oferty pracy.

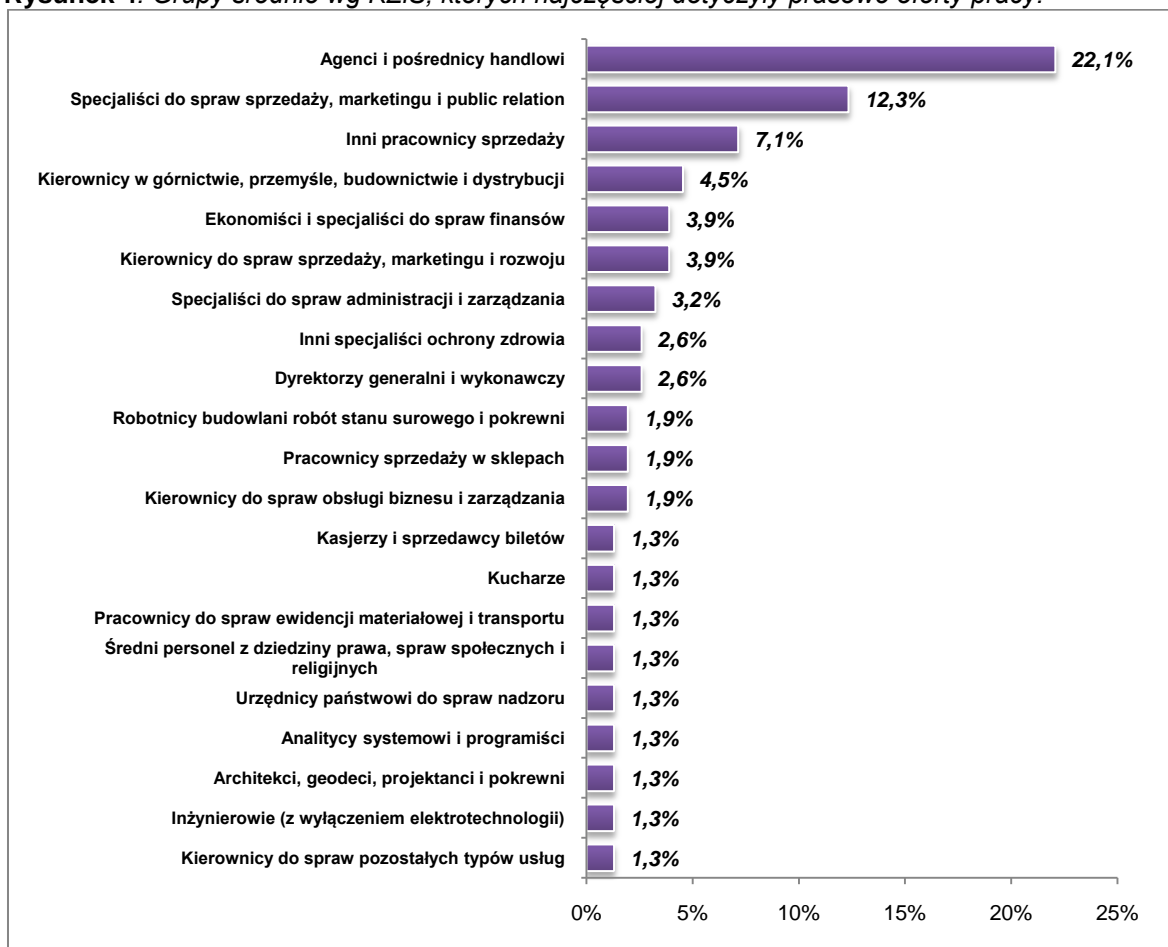


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*pozostałe zawody zostały wymienione w aneksie

W obu źródłach ofert pracy określone zostało największe zapotrzebowanie na te same trzy grupy zawodów – Inni pracownicy sprzedaży, agenci i pośrednicy handlowi oraz specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations. Różnią się one jedynie kolejnością najczęściej występujących grup. Najpopularniejszą grupą zawodów w ogłoszeniach prasowych byli agenci i pośrednicy handlowi (22,1%). Następne w kolejności są grupy: specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (12,3%) oraz inni pracownicy sprzedaży (7,1%) (rysunek 4).

Rysunek 4. Grupy średnie wg KZiS, których najczęściej dotyczyły prasowe oferty pracy.



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań
 *pozostałe zawody zostały wymienione w aneksie

PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem popytu na określone zawody w regionie, lubelscy pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na pracowników od szeroko rozumianych kontaktów z klientem, w tym zwłaszcza na doradców klienta, doradców finansowych, przedstawicieli handlowych czy specjalistów do spraw marketingu i handlu (sprzedaży).

Na podstawie wyników badania można stwierdzić, iż największe szanse na otrzymanie zatrudnienia na Lubelszczyźnie posiadają pracownicy z następujących grup średnich wg KZiS: agenci i pośrednicy handlowi, specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations oraz inni pracownicy sprzedaży. Pod tym względem zaobserwowano spójność ofert internetowych oraz prasowych.

Oczekiwane wykształcenie w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Na sytuację pracownika na rynku pracy składa się szereg wymagań dotyczących jego wiedzy, umiejętności, doświadczenia zawodowego czy cech psychofizycznych. Całość tych czynników składa się na poziom kompetencji, jaki reprezentuje pracobiorca i stanowi o jego wartości dla potencjalnego pracodawcy.

Osoby, których zadaniem jest rekrutowanie odpowiednich pracowników formułują szczegółowe oraz szerokie wymagania względem kandydatów do pracy. W województwie lubelskim zaobserwować można stawianie również wysokich wymagań przez pracodawców. Jednym z takich wymagań jest wykształcenie pracownika. Otrzymane wyniki wskazują na wykształcenie wyższe jako najczęściej akceptowane przez pracodawców w ramach ogłoszeń internetowych. Blisko 37% tego typu ogłoszeń o pracę zawierało wymagania dotyczące posiadania wykształcenia wyższego przez kandydatów na pracowników. Przy czym najczęściej padały stwierdzenia dotyczące posiadania wykształcenia wyższego kierunkowego, minimum wyższego zawodowego (studia licencjackie), bądź sformułowania, iż posiadanie wykształcenia wyższego przez kandydatów na pracowników będzie mile widziane. Następne w kolejności pod względem preferowanego przez pracodawców wykształcenia było średnie (21,7%). Przy czym najczęściej formułowano oczekiwania dotyczące posiadania wykształcenia średniego szeroko rozumianego. Kilka ogłoszeń było skierowanych do osób z wykształceniem ogólnokształcącym bądź średnim zawodowym. Blisko 3% internetowych ogłoszeń o pracę stanowiły oferty, w których bardziej istotny od poziomu wykształcenia był kierunek, w którym zdobyto wykształcenie (techniczne/ kierunkowe - 2,8%). Jednocześnie oczekiwania, co do wykształcenia pracowników nie były sformułowane w ponad 35% ogłoszeń internetowych (tabela 4).

Tabela 4. Oczekiwane wykształcenie w ofertach internetowych.

	N	%
wyższe	574	36,7
minimalne - średnie	339	21,7
minimalne - zasadnicze zawodowe	59	3,8
wykształcenie techniczne/ kierunkowe	44	2,8
nie podano	549	35,1
Ogółem	1565	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców względem wykształcenia pracowników formułowane w prasowych ofertach o pracę, należy stwierdzić, iż podobnie jak w ogłoszeniach internetowych, prasowe oferty pracy są skierowane w głównej mierze do osób posiadających wykształcenie wyższe (często - wyższe kierunkowe [29,6%]) oraz minimalne - średnie (22,4%). Jednakże aż 46,7% ofert prasowych nie zawierało wymagań dotyczących poziomu wykształcenia pracowników (tabela 5).

Tabela 5. Oczekiwane wykształcenie w ofertach prasowych.

	N	%
wyższe	45	29,6
minimalne - średnie	34	22,4
wykształcenie techniczne/ kierunkowe	2	1,3
nie podano	71	46,7
Ogółem	152	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

PODSUMOWANIE

W województwie lubelskim pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym. W grupie pracowników, na których występuje znaczny popyt w regionie znajdują się również osoby posiadające wykształcenie średnie. Nieznaczna ilość ofert internetowych była skierowana do osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym, natomiast analizowane oferty prasowe nie były skierowane do osób, które posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe. Sugeruje to, iż aktualnie w województwie lubelskim występuje zmniejszony popyt na pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonym wykształceniu jest zbliżone w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

Oczekiwane doświadczenie zawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Analizując internetowe oferty pracy należy stwierdzić, iż w województwie lubelskim posiadanie doświadczenia zawodowego jest bardzo ważnym kryterium, jakie powinni spełniać pracownicy bez względu na rodzaj stanowiska czy branżę (w 58,2% internetowych ofert pracy posiadanie doświadczenia zawodowego było bezwzględnie wymagane - wszystkie oferty w których zawarto wymagania odnośnie doświadczenia, także te, które określają długość tego doświadczenia). W 10,3% ofert zawarto wymaganie dotyczące posiadania minimum 2 letniego doświadczenia zawodowego, natomiast w 9,3% ofert oczekiwano od kandydatów na pracowników minimum rocznego doświadczenia na podobnym stanowisku pracy. W 1/3 przeanalizowanych ofert, oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego nie były sformułowane (tabela 6). Posiadanie doświadczenia zawodowego jest od dawna jednym z kluczowych wymagań stawianych przyszłym pracownikom przez pracodawców. Obrazuje to również zapotrzebowanie na wiedzę praktyczną, której niedostateczny poziom jest realizowany w systemie oświaty.

Tabela 6. Oczekiwane doświadczenie zawodowe w ofertach internetowych.

	N	%
wymagane doświadczenie	428	27,3
minimum 2 lata	161	10,3
minimum 1 rok	146	9,3
mile widziane doświadczenie	134	8,6
minimum 3 lata	99	6,3
minimum 5 lat	54	3,5
minimum 6 miesięcy	18	1,2
minimum 8 lat	4	0,3
nie podano	521	33,3
Ogółem	1565	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Porównując oczekiwania względem doświadczenia zawodowego formułowane w ofertach internetowych i prasowych, można stwierdzić z całą pewnością, iż posiadanie doświadczenia zawodowego przez kandydatów na pracowników jest bardzo ważnym oczekiwaniem lubelskich pracodawców. Aż 1/3 ofert prasowych była skierowana do osób posiadających doświadczenie, co było warunkiem bezwzględnie wymaganym (52% - wszystkie oferty w których zawarto wymagania odnośnie doświadczenia, także te, które określają długość tego doświadczenia). Ponad 9% ofert prasowych było

skierowanych do osób posiadających minimum 2 letnie doświadczenie (9,2%), natomiast 8,6% ofert tego typu traktowało doświadczenie zawodowe kandydata na pracownika jako czynnik sprzyjający otrzymaniu zatrudnienia („mile widziane”). Oferty, w których nie podano oczekiwań względem doświadczenia zawodowego stanowiły 39,5% wszystkich przeanalizowanych ofert prasowych (tabela 7).

Tabela 7. Oczekiwane doświadczenie zawodowe w ofertach prasowych.

	N	%
wymagane doświadczenie (bez wskazania długości)	48	31,6
minimum 2 lata	14	9,2
mile widziane doświadczenie	13	8,6
minimum 3 lata	8	5,3
minimum 1 rok	6	3,9
minimum 5 lat	2	1,3
minimum 6 miesięcy	1	0,7
nie podano	60	39,5
Ogółem	152	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem popytu na pracowników posiadających określone doświadczenie zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w dużej mierze oczekują od kandydatów na pracowników posiadania doświadczenia zawodowego na pokrewnym stanowisku pracy lub w tej samej branży. W większości internetowych i prasowych ofert sformułowane były szeroko rozumiane oczekiwania mówiące o tym, iż posiadanie doświadczenia zawodowego przez kandydatów na pracowników jest wymagane. Szczegółowe sformułowania dotyczące wielkości doświadczenia zawodowego mierzonego w latach określono w 30,9% ogłoszeń internetowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie) oraz w 20,4% ogłoszeń prasowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie).

Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonym doświadczeniu zawodowym jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

Oczekiwane kwalifikacje zawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Analizując oferty pracy brano pod uwagę także oczekiwane przez lubelskich pracodawców kwalifikacje zawodowe, jakie powinni posiadać kandydaci na pracowników. Z analizy internetowych ofert pracy wynika, iż pracodawcy w pierwszej kolejności poszukują osób z dobrą znajomością branży (26% ofert internetowych było skierowanych do osób posiadających dobrą znajomość branży). Równie ważna jest znajomość zagadnień, reguł i procedur pracy w zawodzie/ na danym stanowisku pracy (17,6%). Oba te kryteria są w rzeczywistości składowymi ogólnie rozumianego doświadczenia zawodowego, które jest ważnym oczekiwaniem pracodawców. Co dziesiąta oferta zawierała wymaganie odnośnie posiadania uprawnień do wykonywania zawodu, takie jak: dyplomy, certyfikaty czy zaświadczenia (10,9%), natomiast w 2,8% ofert wymagano posiadania specjalistycznych uprawnień do obsługiwanego różnego rodzaju urządzeń i pojazdów. Oferty, w których nie podano wymagań dotyczących kwalifikacji zawodowych stanowiły 42,7% wszystkich przeanalizowanych ofert internetowych (tabela 8).

Tabela 8. Oczekiwane kwalifikacje zawodowe w ofertach internetowych.

	N	%
dobra znajomość branży	481	26
znajomość zagadnień, reguł i procedur pracy w zawodzie/ na stanowisku pracy	326	17,6
uprawnienia do wykonywania zawodu (dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia)	201	10,9
uprawnienie do obsługiwanie różnego rodzaju urzędzeń i pojazdów	52	2,8
nie podano	789	42,7
Ogółem	1849	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*liczba nie sumuje się do 1565 gdyż w jednej ofercie wymieniano więcej niż jedną kwalifikację zawodową

Analizując prasowe oferty pracy można zauważyć, iż tak jak to miało miejsce w ofertach internetowych, tak też i w tym przypadku najbardziej oczekiwaną kwalifikacją zawodową jest dobra znajomość branży u kandydatów na pracowników (14,3%). Następne w kolejności były: znajomość zagadnień, reguł i procedur pracy w zawodzie/ na stanowisku pracy (13,7%) oraz uprawnienia do wykonywania zawodu (11,2%). Różnica między ofertami internetowymi a prasowymi to odsetek ofert, w których nie podano oczekiwań odnośnie kwalifikacji zawodowych, który w przypadku ofert prasowych jest znacznie wyższy (59%) niż w ofertach internetowych (tabela 9).

Tabela 9. Oczekiwane kwalifikacje zawodowe w ofertach prasowych.

	N	%
dobra znajomość branży	23	14,3
znajomość zagadnień, reguł i procedur pracy w zawodzie/ na stanowisku pracy	22	13,7
uprawnienia do wykonywania zawodu (dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia)	18	11,2
uprawnienie do obsługiwanie różnego rodzaju urzędzeń i pojazdów	3	1,9
nie podano	95	59
Ogółem	161	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*liczba nie sumuje się do 152 gdyż w jednej ofercie wymieniano więcej niż jedną kwalifikację zawodową

PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników posiadających dobrą znajomość danej branży, a tym samym znających zagadnienia, reguły i procedury pracy w zawodzie czy na pokrewnym stanowisku pracy. Posiadanie uprawnień do obsługiwanie różnego rodzaju urzędzeń i pojazdów nie było często formułowane ze względu na bardziej usługowo-handlowy charakter większości ofert pracy, w których wymagania dotyczą raczej sprawnej oraz efektywnej obsługi i relacji z klientem. Należy stwierdzić, iż posiadanie kwalifikacji zawodowych nie jest najważniejszym wymaganiem lubelskich pracodawców, którzy bardziej preferują pracowników z doświadczeniem zawodowym i szeroką gamą kompetencji ponadzawodowych niż z określonymi kwalifikacjami.

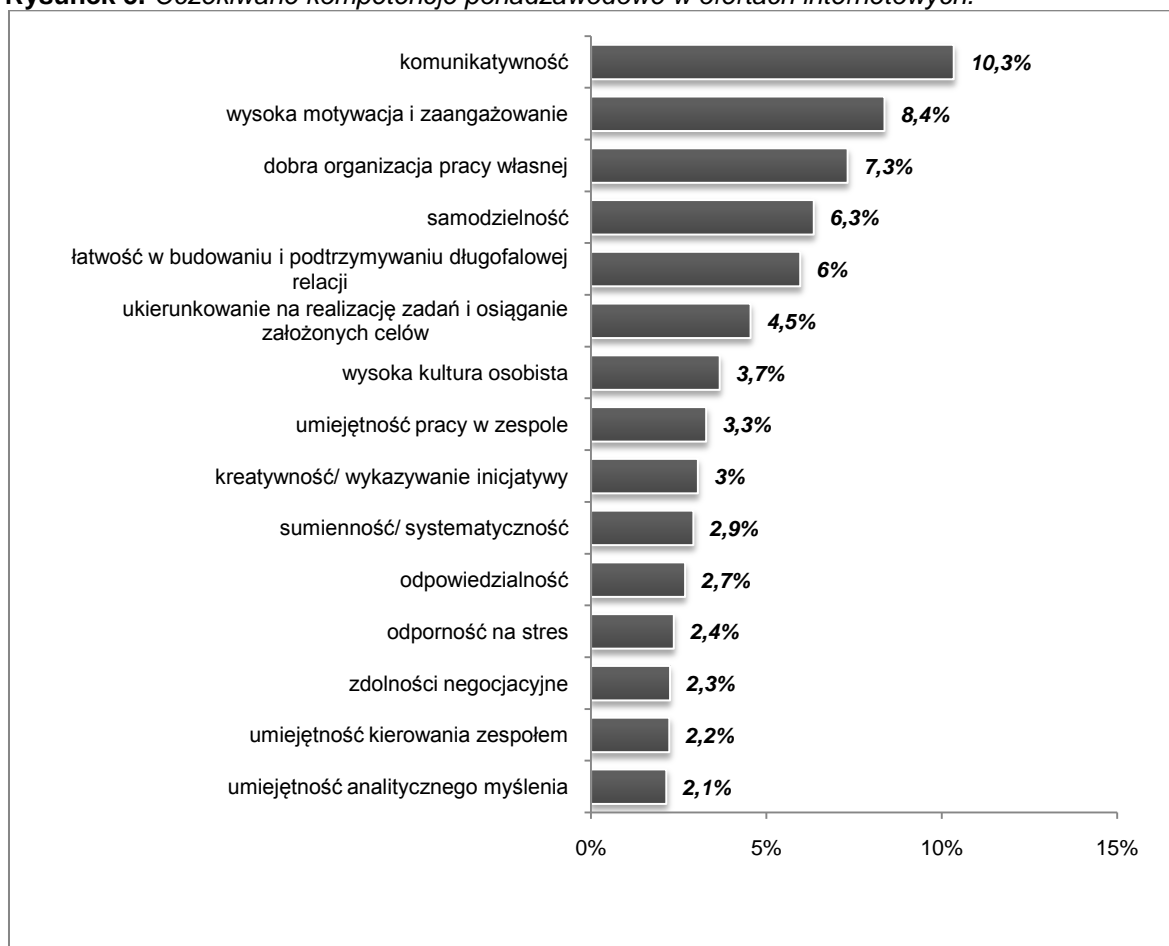
Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Biorąc pod uwagę oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach internetowych należy zauważyć, iż pracodawcy najczęściej poszukują osób komunikatywnych (10,3%), posiadających wysoką motywację i zaangażowanie w wykonywaną pracę (8,4%) oraz posiadających zdolność dobrej organizacji pracy własnej (7,3%) (rysunek 5). Istotnymi kompetencjami ponadzawodowymi są także (powyżej 3% ofert zawiera następujące cechy):

- samodzielność (6,3%),
- łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji (6%),
- ukierunkowanie na realizację zadań i osiągnięcie założonych celów (4,5%),
- wysoka kultura osobista (3,7%),
- umiejętność pracy w zespole (3,3%) oraz
- kreatywność/ wykazywanie inicjatywy (3%).

Rysunek 5. Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach internetowych.

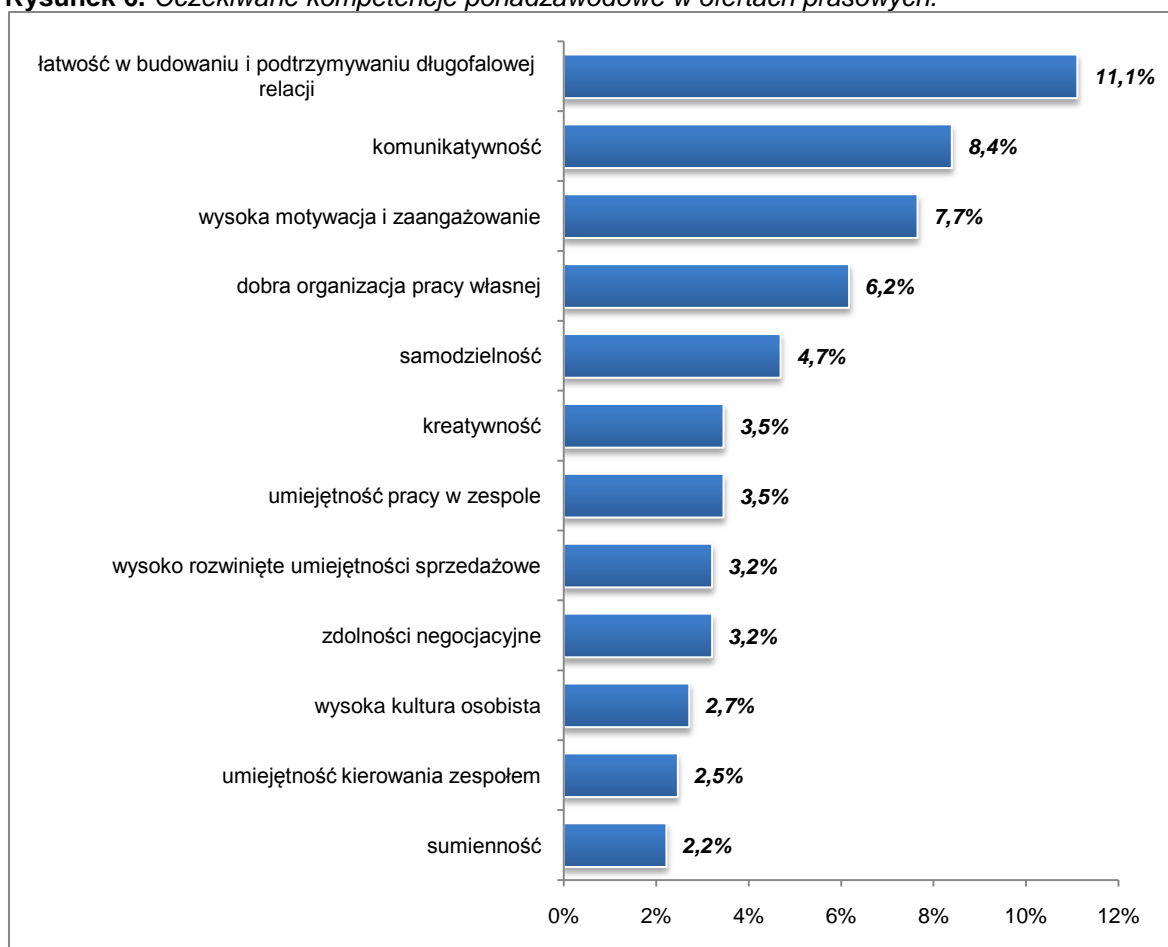


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań
*pozostałe kompetencje zostały wymienione w aneksie

Biorąc pod uwagę oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach prasowych należy zauważyć, iż pracodawcy najczęściej poszukują osób posiadających łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji (11,1%), komunikatywnych (8,4%) oraz wysoka motywacja i zaangażowanie (7,7%) (rysunek 6). Istotnymi kompetencjami ponadzawodowymi są także (powyżej 3% ofert zawiera następujące cechy):

- dobra organizacja pracy własnej (6,2%),
- ukierunkowanie na realizację zadań i osiągnięcie założonych celów (5,2%),
- samodzielność (4,7%),
- kreatywność (3,5%),
- umiejętność pracy w zespole (3,5%),
- wysoko rozwinięte umiejętności sprzedażowe (3,2%) oraz
- zdolności negocjacyjne (3,2%).

Rysunek 6. Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach prasowych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań
 *pozostałe kompetencje zostały wymienione w aneksie

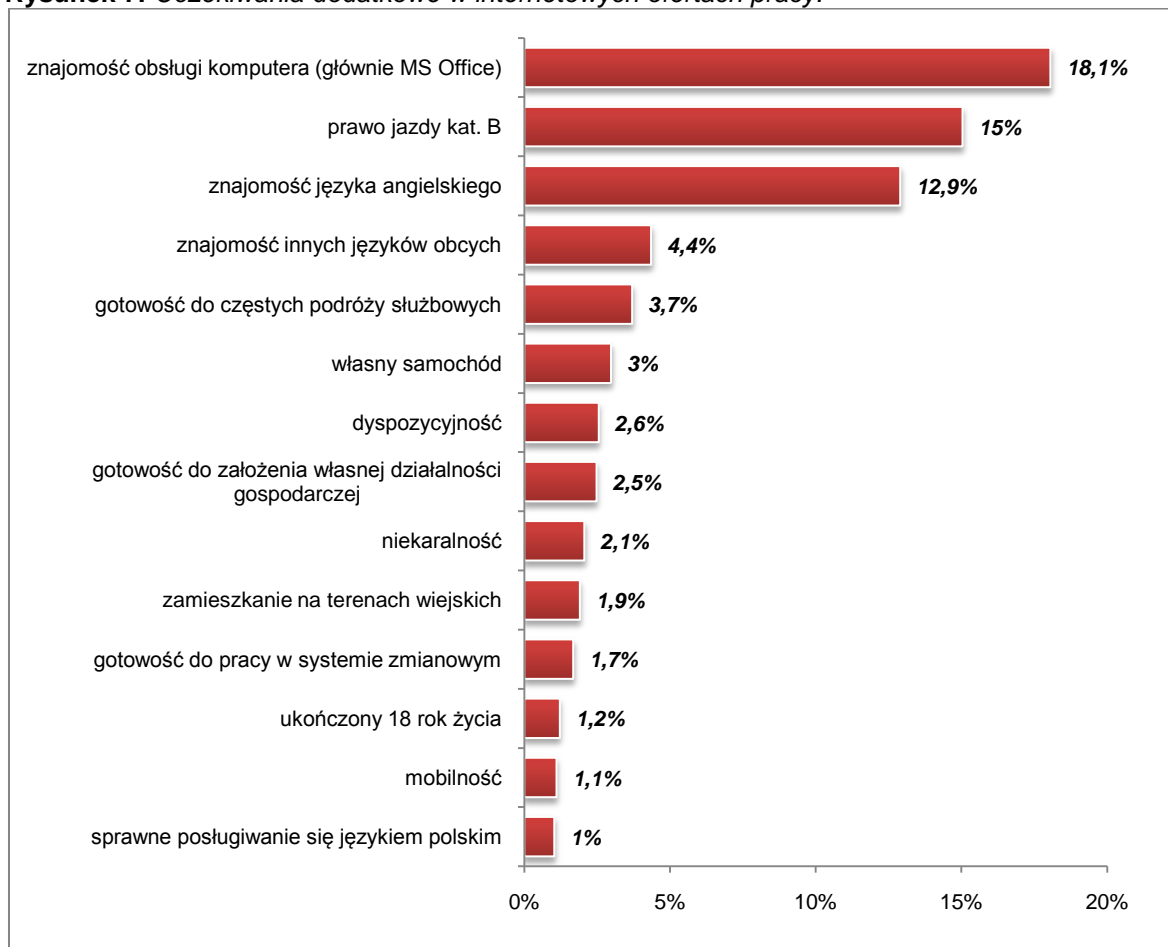
PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem popytu na pracowników posiadających określone kompetencje ponadzawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników komunikatywnych, zmotywowanych i zaangażowanych. Są to cechy, których oczekiwali pracodawcy zarówno w internetowych, jak i prasowych ofertach o pracę. Innymi cenionymi kompetencjami są: łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji oraz dobra organizacja pracy własnej.

Oczekiwania dodatkowe w internetowych oraz prasowych ogłoszeniach o pracę

Wśród internetowych ogłoszeń o pracę, w których pracodawcy zawarli wymagania dodatkowe względem potencjalnych pracowników najczęściej pojawiała się znajomość obsługi komputera (18,1%), posiadanie prawa jazdy kat. B (15%). Z analizy wynika również, że istotną umiejętnością dodatkową jest znajomość języka angielskiego (12,9%) (rysunek 7). Przy tym nie zawsze wyraźnie jest określony poziom znajomości języka obcego. Najczęściej padają stwierdzenia o znajomości jednego języka obcego, rzadziej znajomości dwóch języków obcych, zaś dosyć rzadko wymagana jest bardzo dobra znajomość języka obcego.

Rysunek 7. Oczekiwania dodatkowe w internetowych ofertach pracy.

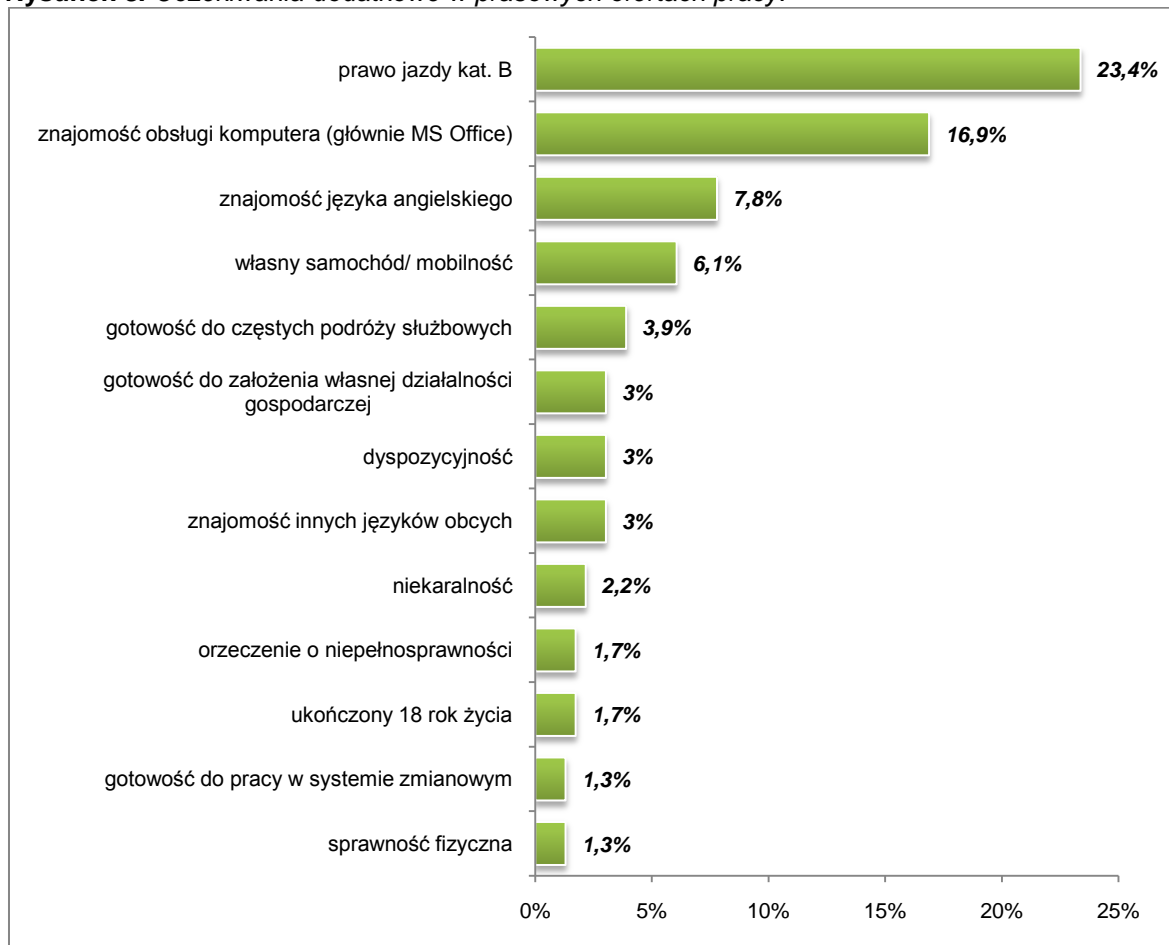


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*pozostałe wymagania dodatkowe zostały wymienione w aneksie

Wśród prasowych ogłoszeń o pracę, w których pracodawcy zawarli wymagania dodatkowe względem potencjalnych pracowników najczęściej pojawiała się wymagania dotyczące posiadania prawa jazdy kat. B (23,4%), znajomość obsługi komputera (16,9%) oraz znajomość języka angielskiego (7,8%) (rysunek 8). Można więc uznać, iż wymienione 3 umiejętności są kluczowymi wymaganiami dodatkowymi, nie związanymi bezpośrednio z rodzajem wykonywanej pracy.

Rysunek 8. Oczekiwania dodatkowe w prasowych ofertach pracy.



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*pozostałe wymagania dodatkowe zostały wymienione w aneksie

PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem popytu na pracowników spełniających określone oczekiwania dodatkowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników ze znajomością obsługi komputera oraz prawa jazdy kat. B. Jednocześnie oczekiwania te są formułowane w zależności od charakteru stanowiska pracy, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie. Należy zaznaczyć, iż formułowane oczekiwania dodatkowe nie są czynnikiem decydującym o przyjęciu bądź nie na dane stanowisko pracy, jednakże w niektórych przypadkach wpływają na podniesienie wartości pracobiorcy na rynku pracy.

Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę

Biorąc pod uwagę miejscowości województwa lubelskiego, w których poszukiwano pracowników, najwięcej ofert internetowych dotyczyło zatrudnienia na terenie miasta Lublina (48,1%). Co dziesiąta oferta nie zawierała precyzyjnego określenia miejscowości, odnosiła się po prostu do terenu całego województwa lubelskiego (10,8%). Taki odsetek ogłoszeń dotyczących zatrudnienia na terenie całego woj. lubelskiego może wskazywać na oferty pracy, w których od pracownika wymagana jest mobilność, a firma, która kieruje ofertą do całego terytorium Lubelszczyzny może mieć siedzibę nawet w innym województwie lub kraju

Tabela 10. *Struktura przestrzenna ofert pracy w ogłoszeniach internetowych.*

	N	%
Lublin	840	48,1
woj. lubelskie	189	10,8
Zamość	77	4,4
Chełm	58	3,3
Biała Podlaska	53	3
Puławy	38	2,2
Biłgoraj	32	1,8
Nałęczów	31	1,8
Krasnystaw	19	1,1
Kraśnik	18	1
Lubartów	13	0,7
Łuków	12	0,7
Włodawa	12	0,7
Radzyń Podlaski	10	0,6
Łęczna	10	0,6
Hrubieszów	7	0,4
Świdnik	6	0,3
Tomaszów Lubelski	6	0,3
Międzyrzec Podlaski	5	0,3
Parczew	4	0,2
Stężyca	4	0,2
Dęblin	4	0,2
Opole lubelskie	4	0,2
Ryki	3	0,2
Susiec	2	0,1
Terespol	2	0,1
Frampol	1	0,1
Bychawa	1	0,1
Kostrzy	1	0,1
Stara Wieś - Kolonia	1	0,1
Kazimierz Dolny	1	0,1
Rejowiec Fabryczny	1	0,1
nie określona	280	16
Ogółem	1745	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*liczba odpowiedzi nie sumuje się do 1565, gdyż jedna oferta pracy mogła być skierowana do kilku miejscowości

Także w ofertach prasowych większość dotyczy zatrudnienia w Lublinie (54,7%). Stolica województwa lubelskiego jest bez wątpienia głównym ośrodkiem gospodarczym regionu, w którym tworzona jest największa liczba miejsc pracy. Kilka ofert prasowych odnosiło się także do zatrudnienia na terenie Puław (tabela 11).

Tabela 11. Struktura przestrzenna ofert pracy w ogłoszeniach prasowych.

	N	%
Lublin	87	54,7
Puławy	11	6,9
Zamość	4	2,5
Krasnystaw	3	1,9
Łęczna	2	1,3
Włodawa	2	1,3
Chełm	1	0,6
nie określona	49	30,8
Ogółem	159	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

*liczba odpowiedzi nie sumuje się do 152, gdyż jedna oferta pracy mogła być skierowana do kilku miejscowości

PODSUMOWANIE

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych pod względem struktury przestrzennej, w województwie lubelskim zdecydowana większość ofert pracy dotyczy zatrudnienia w Lublinie, jako głównym ośrodku gospodarczym regionu. Znaczna ilość ogłoszeń dotyczyła także zatrudnienia w Zamościu, mniejsza w Chełmie, Białej Podlaskiej i Puławach. Co ważne, duża ilość propozycji pracy odnosiła się do zatrudnienia bez wskazania głównej siedziby („*woj. lubelskie*”), co świadczy o konieczności mobilności oraz przemieszczania po całym regionie w ramach codziennej pracy. Taki rodzaj pracy wykonują zazwyczaj przedstawiciele handlowi, doradcy czy opiekuni klienta, do których skierowana była znaczna ilość ofert pracy.

Zapotrzebowanie na określone zawody w poszczególnych branżach województwa lubelskiego

Poniżej przedstawiono zestawienie zawodów, na które występuje zapotrzebowanie w poszczególnych branżach województwa lubelskiego. Zapotrzebowanie to określono na podstawie przeanalizowanych 1717 ofert pracy. Na uwagę zasługuje stanowisko „przedstawiciela handlowego”, które pojawia się jako pożądane w kilku branżach. Oznacza to, iż popyt na przedstawicielstwo handlowe jest bardzo powszechny, bez względu na specyfikę działalności firmy. W zawodzie tym występuje także zjawisko dużej rotacji, czyli częstej zmiany pracodawcy, w tym także zmiany branży. To wyjaśnia sytuację dużej ilości ofert pracy skierowanych do przedstawicieli handlowych.

1. Administracja biurowa:

- Pracownicy obsługi biurowej,
- Sekretarka
- Asystent zarządu.

2. Badania i rozwój:

- Ankieter,
- Mystery shopper (tajemniczy klient).

3. Bankowość/ leasing:

- Doradca finansowy,
- Doradca klienta,
- Przedstawiciel handlowy,
- Specjalista do spraw finansów (analityk finansowy),
- Pracownicy obsługi produktów finansowych.

4. Budownictwo/ nieruchomości/ architektura:

- Kierownik budowy,
- Pośrednik w obrocie nieruchomości,
- Inspektor nadzoru budowlanego,
- Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne,
- Inżynierowie budownictwa,
- Specjaliści do spraw rynku nieruchomości.

5. Dział techniczny:

- Technik mechanik

6. Edukacja/ praktyki/ staże:

- Przedstawiciel handlowy,
- Wykładowca na kursach,
- Specjaliści nauczania,
- Nauczyciele nauczania zawodowego,
- Nauczyciel języka angielskiego,
- Nauczyciel języka hiszpańskiego.

7. Elektryka/ elektronika/ energetyka:

- Inżynier elektryk,
- Elektromechanik,

- Elektryk,
- Inżynier energetyk,
- Inżynier automatyki i robotyki,
- Technik elektroniki,
- Technicy wsparcia informatycznego i technicznego,

8. *Finanse:*

- Doradca finansowy,
- Doradca klienta,
- Asystent bankowości.

9. *HR:*

- Konsultant do spraw kariery,
- Specjalista do spraw rekrutacji,
- Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi.

10. *Informatyka/ telekomunikacja:*

- Telemarketer,
- Programiści (w tym C++)
- Przedstawiciel handlowy,
- Technik informatyk,
- Technik telekomunikacji,
- Administrator baz danych.

11. *Inżynieria/ projektowanie/ technologia:*

- Inżynierowie budownictwa,
- Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne,
- Inżynier organizacji i planowania produkcji,
- Projektant aplikacji multimedialnych,
- Programista PHP.

12. *Konsulting:*

- Doradca klienta,
- Konsultant (agent) sprzedaży bezpośredniej.

13. *Kontrola jakości:*

- Specjalista kontroli jakości.

14. *Księgowość/ audyt:*

- Księgowy,
- Główny księgowy,
- Mystery shopper (tajemniczy klient),
- Specjalista do spraw rachunkowości,
- Średni personel do spraw statystyki obliczeń.

15. *Logistyka/ transport/ zakupy:*

- Magazynier,
- Kierowca samochodu ciężarowego,

- Kierowca samochodu dostawczego,
- Kierowca samochodu osobowego.

16. Marketing/ reklama/ PR:

- Specjalista do spraw marketingu i handlu,
- Specjaliści do spraw sprzedaży,
- Przedstawiciel handlowy,
- Hostessa,
- Merchandiser.

17. Media/ sztuka/ rozrywka/ wydawnictwa:

- Redaktor wydawniczy,
- Dziennikarz.

18. Obsługa klienta/ call - center:

- Telemarketer,
- Pracownik call – center,
- Kierownik call – center,
- Opiekun klienta.

19. Praca fizyczna:

- Magazynier,
- Robotnik,
- Pracownik prac dorywczych,
- Sprzątaczką,
- Ogrodnik – uprawa roślin ozdobnych.

20. Prawo:

- Radca prawny.

21. Produkcja/ przemysł:

- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych,
- Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle,
- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych,
- Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji.

22. Sprzedaż/ handel:

- Przedstawiciel handlowy,
- Specjalista do spraw marketingu i handlu,
- Kasjer handlowy,
- Doradca klienta,
- Specjalista do spraw kluczowych klientów,
- Opiekun klienta.

23. Turystyka/ hotelarstwo/ gastronomia/ catering:

- Kucharz,
- Kelner,
- Barman.

24. Ubezpieczenia:

- Asystent osoby niepełnosprawnej,
- Doradca klienta,
- Doradca finansowy,
- Kierownik agencji ubezpieczeniowej,
- Doradca funduszy emerytalnych,
- Dyrektor sprzedaży.

25. Zarządzanie:

- Kierownik działu marketingu i sprzedaży,
- Kierownik supermarketu,
- Kierownik placówki bankowej.

26. Zdrowie/ medycyna/ farmacja:

- Przedstawiciel medyczny,
- Farmaceuta – analityka farmaceutyczna,
- Pielęgniarki,
- Farmaceuta – farmacja apteczna,
- Psycholog.

STRESZCZENIE NAJWAŻNIEJSZYCH WYNIKÓW BADANIA PUBLICZNIE DOSTĘPNYCH OFERT PRACY

Podsumowując wyniki badania publicznie dostępnych ofert pracy należy zauważyć, iż tak jak założono, rezultaty analiz zarówno ofert internetowych, jak i prasowych, są w wielu miejscach zbieżne (tabela 12).

1. W grupie trzech najbardziej poszukiwanych zawodów zarówno w ofertach internetowych, jak i prasowych zaobserwować można, iż powtarzają się dwa zawody: doradca finansowy i przedstawiciel handlowy.
2. Lubelscy pracodawcy preferują najczęściej pracowników z wykształceniem wyższym oraz średnim.
3. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez pracobiorców jest w dużej mierze głównym czynnikiem decydującym o powodzeniu na rynku pracy.
4. Najbardziej oczekiwanymi kwalifikacjami są: dobra znajomość branży, dobra znajomość zagadnień reguł i procedur pracy w zawodzie/ na stanowisku pracy oraz uprawnienia do wykonywania zawodu, zarówno w ofertach internetowych, jak i prasowych.
5. Lubelscy pracodawcy oczekują od kandydatów na pracowników licznych kompetencji ponadzawodowych, najpopularniejsze z nich to: komunikatywność, wysoka motywacja i zaangażowanie, dobra organizacja pracy własnej czy łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji. Komunikatywność oraz wysoka motywacja i zaangażowanie są jednymi z najbardziej oczekiwanych przez pracodawców cech, które powtarzają się zarówno w ofertach internetowych, jak i prasowych.
6. Pracodawcy formułują niekiedy wymagania dotyczące umiejętności obsługi komputera, posiadania prawa jazdy kat. B czy znajomości języka angielskiego przez kandydatów na pracowników. Te elementy są mile widziane przez pracodawców, jednakże nie są czynnikami decydującymi o powodzeniu kandydata na rynku pracy. Odnośnie znajomości języków obcych, nie zawsze wyraźnie jest określony poziom jego znajomości. Najczęściej padają stwierdzenia o znajomości jednego języka obcego, rzadziej znajomości dwóch języków obcych, zaś dosyć rzadko wymagana jest bardzo dobra znajomość języka obcego.
7. Zarówno internetowe, jak i prasowe oferty pracy w znacznej mierze dotyczyły zatrudnienia na terenie miasta Lublina. Inne miejscowości, w których względnie często zgłaszano oferty pracy to: Zamość, Chełm, Biała Podlaska i Puławy, a także szeroko rozumiane całe terytorium województwa (oferty z wymogiem mobilności).

Tabela 12. Porównanie najczęściej występujących oczekiwań zawartych w ofertach internetowych i prasowych.

	OFERTY INTERNETOWE	OFERTY PRASOWE
Poszukiwane zawody	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doradca klienta, 2. Doradca finansowy, 3. Przedstawiciel handlowy. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przedstawiciel handlowy, 2. Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży), 3. Doradca finansowy.
Grupy średnie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inni pracownicy sprzedaży, 2. Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations, 3. Agenci i pośrednicy handlowi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agenci i pośrednicy handlowi, 2. Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations, 3. Inni pracownicy sprzedaży.
Oczekiwane wykształcenie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe, 2. Minimalne - średnie, 3. Minimalne - zasadnicze zawodowe. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe, 2. Minimalne – średnie, 3. Kierunkowe/ techniczne.
Oczekiwane doświadczenie zawodowe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wymagane doświadczenie, 2. Minimum 2 lata, 3. Minimum 1 rok. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wymagane doświadczenie, 2. Minimum 2 lata, 3. Mile widziane doświadczenie.
Oczekiwane kwalifikacje zawodowe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dobra znajomość branży. 2. Dobra znajomość zagadnień reguł i procedur pracy w zawodzie/ na stanowisku pracy. 3. Uprawnienia do wykonywania zawodu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dobra znajomość branży. 2. Dobra znajomość zagadnień reguł i procedur pracy w zawodzie/ na stanowisku pracy. 3. Uprawnienia do wykonywania zawodu.
Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikatywność, 2. Wysoka motywacja i zaangażowanie, 3. Dobra organizacja pracy własnej. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji, 2. Komunikatywność, 3. Wysoka motywacja i zaangażowanie.
Oczekiwane umiejętności dodatkowe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Znajomość obsługi komputera, 2. Prawo jazdy kat. B, 3. Znajomość języka angielskiego. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prawo jazdy kat. B, 2. Znajomość obsługi komputera, 3. Znajomość języka angielskiego.
Miejscowość, do której w głównej mierze są kierowane oferty pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lublin, 2. woj. lubelskie, 3. Zamość. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lublin, 2. Puławy, 3. Zamość.

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Badanie publicznie dostępnych ofert pracy pozwoliło na scharakteryzowanie zapotrzebowania regionalnego rynku pracy odnośnie najbardziej pożądaných kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji ponadzawodowych, jako kryteriów których spełnienie zwiększa szanse pracobiorców na rynku pracy. W monitorowanym okresie nie zaobserwowano ofert pracy dotyczących zatrudnienia w rolnictwie, które w dalszym ciągu odgrywa znaczącą rolę w regionie. Brak ogłoszeń o pracę odnośnie zatrudnienia w rolnictwie świadczy o stagnacji tego sektora. Wpływ na ten stan rzeczy wywiera z pewnością coraz dynamiczniejszy rozwój sektora usługowego. Z tego względu w województwie lubelskim istnieje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników głównie usługowo-handlowych (np. doradcy klienta, przedstawiciele handlowi, czy specjaliści od handlu czy marketingu).

Analiza ofert pracy wykazała również, iż pracodawcy formułują wysokie oczekiwania względem pracobiorców. Jednym z nich jest wykształcenie. Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników z wykształceniem wyższym, rzadziej ze średnim. Biorąc pod uwagę zawody, na które występuje największe zapotrzebowanie na lubelskim rynku pracy można sądzić, iż do wykonywania zakresu obowiązków wymaganych na te stanowiska, często nie jest konieczne posiadanie wykształcenia wyższego. Oczekiwania pracodawców można więc uzasadnić świadomością powszechności szkolnictwa wyższego, co powoduje podwyższenie standardowych oczekiwań odnośnie poziomu wykształcenia na dane stanowisko pracy.

Pracodawcy w województwie lubelskim dostrzegają znaczenie posiadania licznych kompetencji ponadzawodowych przez pracowników. Pracobiorca obdarzony cechami takimi jak komunikatywność, wysoka motywacja i zaangażowanie czy dobra organizacja pracy własnej ma zwiększone szanse na otrzymanie i utrzymanie zatrudnienia. Kompetencje ponadzawodowe na wielu stanowiskach pracy, na które zgłaszano zapotrzebowanie są bardziej cenione niż posiadanie kwalifikacji zawodowych, które nie są poparte odpowiednio dużym doświadczeniem zawodowym.

Dla polepszenia sytuacji na regionalnym rynku pracy ważne jest podjęcie działań mających na celu dostosowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb i specyfiki rynku pracy. Rekomendacją o przeznaczeniu długofalowym dla polityki edukacyjnej województwa lubelskiego jest położenie nacisku na element kształcenia praktycznego, nie tylko w formie organizowanych szkoleń, ale również w formie przyuczenia do zawodu na danym stanowisku pracy. Istotna jest w tym zakresie współpraca z przedsiębiorstwami w lepszym wykorzystaniu staży zawodowych dla kandydatów na stanowiska pracy oraz formułowaniu zapotrzebowania na określone zawody i kwalifikacje na lubelskim rynku pracy.

IDENTYFIKACJA BRANŻ, W KTÓRYCH WYSTĘPUJE PROBLEM LUK KWALIFIKACYJNYCH ORAZ KOMPETENCYJNYCH

Branże, w których występuje problem luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych w województwie lubelskim

W raporcie z badań pt.: „Lokalny rynek pracy Miasta Lublina – tendencje i prognozy”¹⁶ przedstawiono m.in. największe trudności jakie posiadają pracodawcy ze znalezieniem pracowników według grup zawodów. Są to przede wszystkim (wg największego odsetka wskazań):

1. Zbyt mała liczba osób kształcąca się w następujących grupach zawodów:
 - a. Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni;
 - b. Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony;
 - c. Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i wytwórczych;
 - d. Operatorzy i monterzy maszyn;
 - e. Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.
2. Zbyt duże oczekiwania finansowe kandydatów w następujących grupach zawodów:
 - a. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy;
 - b. Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów;
 - c. Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia.
3. Zbyt mała liczba osób wykonujących zawód zaklasyfikowany do następujących grup zawodów:
 - a. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy;
 - b. Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni;
 - c. Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony.
4. Zbyt małe umiejętności praktyczne kandydatów do pracy zaklasyfikowanych do następujących grup zawodów:
 - a. Górnicy i robotnicy budowlani;
 - b. Kierownicy dużych i średnich organizacji.
5. Trudno znaleźć kandydata do pracy w zawodach zaklasyfikowanym do następujących grup zawodów:
 - a. Operatorzy i monterzy maszyn;
 - b. Kierowcy i operatorzy pojazdów;
 - c. Kierownicy dużych i średnich pojazdów;
 - d. Kierownicy małych przedsiębiorstw.
6. Wielu specjalistów zaklasyfikowanych do następujących grup zawodów wyjechało za granicę:
 - a. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy;
 - b. Kierownicy dużych i średnich organizacji;
 - c. Pozostali specjaliści.

¹⁶ Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina - tendencje i prognozy, Miejski Urząd Pracy w Lublinie, 2009,

Największymi problemami, jakie dotyczą lubelskiego rynku pracy są zbyt wysokie oczekiwania kandydatów do pracy oraz niskie kwalifikacje potencjalnych pracowników. W raporcie określono także branże (wg sekcji PKD), w których występują największe trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników (wg odsetka wskazań), a zatem właśnie tych branż dotyczy problem luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych w województwie lubelskim. Są to przede wszystkim:

1. Sekcja M – Edukacja (specjaliści szkolnictwa: nauczyciele języków obcych, wychowania fizycznego, matematyki).
2. Sekcja F – Budownictwo (grupa zawodów technicy i inny średni personel: robotnicy budowlani, technik budownictwa, technik elektryk, elektromonter, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – murarze, dekarze, spawacza, tynkarze, cieśle, zbrojarze, hydraulicy).
3. Sekcja H – Hotele i restauracje.
4. Sekcja N – Ochrona zdrowia i pomoc społeczna.
5. Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (np. handlowiec, sprzedawca).

PODSUMOWANIE

Na podstawie analizy desk research oraz wyników badań własnych można stwierdzić, iż problem luk kwalifikacyjnych nie dotyczy w tym stopniu całych branż, co konkretnych zawodów czy też stanowisk pracy. W rzeczywistości są pewne branże, w których można zauważyć większe natężenie luki kwalifikacyjnej (np. budownictwo, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna), co jest spowodowane przede wszystkim zbyt małą liczbą osób kształcących się na danych kierunkach lub w danych zawodach, ale także odpływem wysoko wykwalifikowanych specjalistów z tych branż za granicę, w poszukiwaniu lepszych zarobków.

Sytuacja deficytów liczby osób w pewnych zawodach jest też powodowana niskim poziomem kształcenia zawodowego, którego popularność maleje wprost proporcjonalnie do wzrostu popularności szkolnictwa wyższego. Skutkiem jest mała wiedza praktyczna osób wchodzących na rynek pracy, niewystarczająca liczba osób kształcących się wąskich specjalizacjach, nadwyżka osób z wykształceniem szerokim i ogólnym, którego przydatność na rynku pracy jest niska oraz wzrastające bezrobocie, które jest jednym z końcowych efektów niedopasowań strukturalnych między potrzebami pracodawców a realnymi kwalifikacjami pracobiorców.

Dlatego tak ważne jest prowadzenie rozsądnej, czyli zrównoważonej i dostosowanej do specyfiki regionalnego rynku pracy polityki edukacyjnej.

Aktualna oferta szkoleniowa

Aktualna oferta szkoleniowa na terenie województwa lubelskiego (według planowanych szkoleń na rok 2010 w Urzędach Pracy w województwie lubelskim, źródło: www.wup.lublin.pl) przedstawia się następująco:

Tabela 13. Aktualna oferta szkoleniowa na rok 2010 - na podstawie planów szkoleniowych w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

TEMATYKA SZKOLEŃ/ KURSÓW ZAWODOWYCH ORGANIZOWANYCH PRZEZ URZĘDY PRACY	N	%
pracownik remontowo-budowlany i wykończeniowy (tynkarz, glazurnik, posadzkarz, cieśla, zbrojarz, zdun, brukarz)	29	7,1
magazynier, kierowca wózków jezdniowych	23	5,6
organizacja, prowadzenie i rozliczanie własnej firmy (ABC przedsiębiorczości)	19	4,7
nowoczesny handlowiec - doradca klienta, specjalista ds. sprzedaży	18	4,4
spawacz - metody: MAG - 135, TIG - 141, 311, 111, 141	18	4,4
kurs obsługi komputera od podstaw	16	3,9
obsługa kadrowo- księgowo- płacowa w małej firmie	16	3,9
szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	16	3,9
nowoczesna obsługa biura z językiem angielskim i obsługą urządzeń biurowych oraz komputera	14	3,4
kasjer-fakturzysta (np. z obsługą terminala kart płatniczych, komputera)	14	3,4
operator sprzętu ciężkiego (koparki, ładowarki, walca, równiarki, itp.)	14	3,4
pozyskiwanie i rozliczanie funduszy unijnych; specjalista ds. programów i projektów unijnych	13	3,2
kucharz małej gastronomii - garmażer z elementami cateringu, kucharz kuchni staropolskiej	11	2,7
opiekun osób chorych, starszych i dzieci	10	2,5
szkolenia indywidualne	9	2,2
kosmetyczka z elementami wizażu	9	2,2
kurs bukieciarstwa i florystyki	8	2
Rękodzieło artystyczne (decoupage, koronkarstwo, hafciarstwo)	7	1,7
Fryzjerstwo i stylizacja	7	1,7
stylizacja i pielęgnacja paznokci z elementami przedsiębiorczości	6	1,5
barman-kelner (z modułem językowym)	6	1,5
cukiernik	5	1,2
Prawo jazdy kat. C z obsługą tachografu, kat. E	5	1,2
Monter-konserwator instalacji wodno-kanalizacyjnej	5	1,2
profesjonalny/a asystent/ka dyrektora z modułem językowym	5	1,2
księgowy z obsługą programów komputerowych	5	1,2
Technolog robót wykończeniowych	5	1,2
obsługa kasy fiskalnej	5	1,2
eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych do 1kV i powyżej z pomiarami	5	1,2
stolarz	4	1
serwisant sprzętu komputerowego	4	1
montaż rusztowań budowlanych	4	1
Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych ECDL	3	0,7
architekt zieleni (aranżacja i projektowanie)	3	0,7

projektowanie i aranżacja wnętrz	3	0,7
Technolog specjalista w zakresie dociepleń budynków	3	0,7
szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej w formie kursu kwalifikacyjnego dla prawa jazdy kat. C	3	0,7
operator frezarek do nawierzchni, przycinarek do asfaltu, zagęszczarek i ubijaków wibracyjnych oraz narzędzi udarowych ręcznych	3	0,7
blacharstwo i lakiernictwo samochodowe	3	0,7
operator średniego sprzętu robót budowlanych	3	0,7
monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	2	0,5
kurs języka angielskiego	2	0,5
operator drobnych maszyn do robót drogowych	2	0,5
piekarz	2	0,5
recepjonista z modulem języka angielskiego	2	0,5
kurs pedagogiczny	2	0,5
instruktor tańca (aerobik, fitness)	2	0,5
grafik komputerowy	2	0,5
elektronik pojazdów samochodowych	2	0,5
drwal-pilarz	2	0,5
pracownik ochrony fizycznej I i II stopnia	2	0,5
palacz centralnego ogrzewania kotłowni wodnych i parowych na paliwo stałe ciekłe i gazowe	1	0,2
operator maszyn i urządzeń tartacznych z uprawnieniami do obsługi traka	1	0,2
rachunkowość podmiotów gospodarczych	1	0,2
wikliniarstwo	1	0,2
malarz-tapeciarz	1	0,2
Prawo jazdy kat. D z elementami pomocy przedmedycznej	1	0,2
podstawy języka niemieckiego	1	0,2
autoprezentacja	1	0,2
komunikacja interpersonalna	1	0,2
diagnosta samochodowy	1	0,2
elektromonter	1	0,2
audytor energetyczny	1	0,2
operator piły mechanicznej	1	0,2
kurs masażu leczniczego	1	0,2
pilot wycieczek	1	0,2
przewodnik turystyczny	1	0,2
wychowawca kolonii	1	0,2
kurs kroju i szycia	1	0,2
instruktor nauki jazdy	1	0,2
murarz	1	0,2
monter suchej zabudowy	1	0,2
przeszkolenie dla pielęgniarek i położnych po 5-letniej przerwie w wykonywaniu zawodu	1	0,2
prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	1	0,2
przedstawiciel handlowy z obsługą komputera	1	0,2
tworzenie stron www	1	0,2
serwis sprzętający	1	0,2

menadżer sprzedaży IT i technologii GSM	1	0,2
Ogółem	408	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin

Luka kwalifikacyjna jest to stopień niedopasowania do stanowiska pracy. Luki kwalifikacyjne można scharakteryzować na podstawie napływających ofert pracy w danym regionie (porównanie kwalifikacji rzeczywistych posiadanych przez pracowników z kwalifikacjami pożądanymi przez pracodawców). Pozwoli to określić zapotrzebowanie na pewne zawody/stanowiska, a tym samym potrzeby szkoleniowe.

Istniejące w regionie luki kwalifikacyjne można uzupełnić na drodze adekwatnej oferty szkoleniowej szczególnie tam, gdzie brak odpowiednich kwalifikacji staje się powodem wzrostu kosztów lub barierą rozwoju.

Na podstawie przedstawionych powyżej danych (*tabela 13*) można stwierdzić, iż oferta szkoleniowa powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim w dużej mierze dotyczy kształcenia na pracowników technicznych oraz różnego rodzaju operatorów (np. operatorzy sprzętu ciężkiego, operatorzy średniego sprzętu robót budowlanych), a także pracowników usługowych i biurowych. Z danych zawartych w raporcie „Badanie lokalnego rynku pracy miasta Lublina – tendencje i prognozy” wynika, iż na lubelskim rynku pracy występuje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników z następujących grup zawodów: specjalistów szkolnictwa, pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach, pracowników obsługi biurowej, pracowników usług osobistych i ochrony oraz górników i robotników budowlanych. Można więc przyjąć, iż oferta szkoleniowa w urzędach pracy województwa lubelskiego jest w dużej mierze adekwatna do zapotrzebowania na lubelskim rynku pracy.

METODOLOGIA BADAŃ PILOTAŻOWYCH

Część badawcza projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku pracy – pilotaż” obejmowała także przeprowadzenie badania pilotażowego. W toku procedury badawczej pilotażu wyodrębniono następujące etapy:

- opracowanie metodologii i narzędzi badawczych do scharakteryzowania oczekiwań i potrzeb pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim a także zdiagnozowanie adekwatności ofert szkoleniowych do zidentyfikowanych luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych (w tym scenariusze: indywidualnego wywiadu pogłębionego oraz zogniskowanego wywiadu grupowego),
- przeprowadzenie badań pilotażowych testujących zaproponowaną metodologię (badanie pilotażowe zostało przeprowadzone na próbie 24 respondentów),
- opracowanie raportu końcowego zawierającego m.in. diagnozę oczekiwań pracodawców na lubelskim rynku pracy oraz analizę adekwatności ofert szkoleniowych do zidentyfikowanych luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych.

W celu przetestowania trafności narzędzi badawczych zostały zastosowane następujące techniki badawcze:

- indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) oraz
- zogniskowany wywiad grupowy (FGI).

W ramach jakościowego badania pilotażowego zostało przeprowadzonych **12 IDI** (po 3 wywiady w każdym podregionie województwa) oraz **1 sesja FGI z 12** uczestnikami (po 3 pracodawców z każdego podregionu województwa lubelskiego).

Niniejsze badanie pilotażowe pozwoliło na przetestowanie schematu zbierania danych w zakresie potrzeb i oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim.

Badanie pilotażowe miało pomóc w uzyskaniu odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy przyjęta metodyka badań jest adekwatna do celu i przedmiotu badań?
- Czy opracowane narzędzia badawcze są trafne biorąc pod uwagę możliwości uzyskania odpowiedzi na pytania badawcze?
- Co należałoby zmienić w narzędziach badawczych by osiągnąć pełną i rzetelną diagnozę oczekiwań pracodawców?

Celowość badania pilotażowego

Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone w celu określenia stopnia spójności zaproponowanej koncepcji badania z postawionymi pytaniami oraz celami badawczymi. Przeprowadzenie badania pilotażowego jest sposobem na zwiększenie rzetelności danych uzyskanych na drodze badania zasadniczego. Dane uzyskane w toku badania pilotażowego pozwalają na modyfikację narzędzi badawczych w taki sposób, aby pytania zawarte w kwestionariuszu bądź scenariuszu były bardziej adekwatne oraz bardziej trafne w stosunku do celów badania.

Badanie pilotażowe pozwala również na sprawdzenie budowy pytań pod względem stylistycznym oraz logicznym. Możliwa jest także weryfikacja rang skali oraz tzw. „przejęć”. Pytania zawarte w narzędziach badawczych powinny być rozłączne oraz wyczerpujące, a w trakcie badania pilotażowego powinno się zweryfikować czy rzeczywiście takie są.

Celem niniejszego badania pilotażowego była kontrola następujących narzędzi badawczych:

- scenariusza wywiadu indywidualnego (IDI) oraz
- scenariusza zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI).

Znaczenie metod i narzędzi badawczych

Opracowanie narzędzi badawczych było bardzo ważnym elementem badań pilotażowych. Narzędziami badawczymi w niniejszym badaniu pilotażowym były:

- scenariusz IDI oraz
- scenariusz FGI.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) jest to metoda polegająca na rozmowie osoby badanej z moderatorem. Rozmowa przebiega według określonego schematu tematycznego, jednak pytania nie mają charakteru zamkniętego, a o ich kolejności, sposobie formułowania i czasie rozmowy na dany temat, decyduje prowadzący.

Zalety indywidualnych wywiadów pogłębionych:

- Brak wpływu osób trzecich na przebieg wywiadu,
- Atmosfera zrozumienia i poufności,
- Możliwość podejmowania tematów kontrowersyjnych i osobistych,
- Możliwość dłuższego zatrzymania się przy jakimś wątku i szersze go omówienie,
- Indywidualny wywiad pogłębiony stwarza szansę głębszego i bardziej szczegółowego poznania badanego zjawiska w warunkach poczucia bezpieczeństwa respondenta.

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) jest to metoda polegająca na przeprowadzaniu przez wyszkolonego i doświadczonego moderatora dyskusji grupowej z wcześniej zaproszonymi respondentami (uczestnikami). Grupa dyskusyjna liczy zazwyczaj 8-12 osób. Jedna sesja trwa zwykle około 2 godzin. Dyskusja jest prowadzona według opracowanego wcześniej scenariusza, opisującego cele każdego etapu badania (czyli jakie informacje chce się uzyskać podczas tego etapu). Czasem zawierającego także dosłowne brzmienia pytań, które będą zadawane uczestnikom badania. Przebieg dyskusji jest zwykle nagrywany na taśmie magnetofonowej i/ lub video, może być także obserwowany przez lustro feniczne przez osoby znajdujące się w przyległym pokoju, transmisję video lub transmisję za pomocą Internetu.

Zalety zogniskowanych wywiadów grupowych:

- ważną zaletą zogniskowanych dyskusji grupowych jest ich dynamiczność oraz obecność interakcji między respondentami (kontakt z innymi w grupie może stymulować działania twórcze, ułatwiać wyrażanie emocji, wychodzenie poza racjonalny dyskurs w sferę treści nieświadomych lub trudnych do wyrażenia),
- stosowanie zogniskowanych wywiadów grupowych po zakończeniu badań ilościowych sprzyja pogłębieniu interpretacji wyników tychże badań,
- ich celem jest rekonstrukcja ustalonych społecznie znaczeń oraz wzorów postrzegania, myślenia, oceniania i zachowania się. Statystyczna reprezentatywność nie jest tu istotna.

WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

ANALIZA SCENARIUSZA ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO

zmiana czcionki

Czas trwania dyskusji: około 1,5 – 2 godz.

1. WPROWADZENIE (5 minut)

a. Przedstawienie moderatora:

b. Przedstawienie celów wywiadu:

Dzień dobry Państwu. Przeprowadzamy badanie.....

c. Informacja o nagrywaniu:

Jak Państwo widzą nasze spotkanie jest nagrywana. Proszę się jednak nie obawiać – nagranie to posłuży jedynie, jako notatka, jest dokumentem wewnętrznym i nigdy nie opuści siedziby firmy. Państwa wypowiedzi traktowane są jako poufne. W opracowaniu badań, myśli i idee będą prezentowane bez powiązania z konkretną osobą.

2. PRZEDSTAWIENIE SIĘ RESPONDENTÓW (5 minut)

Spędzimy ze sobą około 2 godzin, warto więc, abyśmy troszeczkę lepiej się poznali. Wszyscy państwo reprezentują różne przedsiębiorstwa. Proszę podać swoje imiona i wpisać je na przygotowanych wizytówkach oraz w kilku słowach scharakteryzować ogólnie profil działalności Państwa firmy.

bez zmian

PYTANIE PIERWOTNE	NOWE BRZMIENIE PYTANIA	REKOMENDACJA CO DO ZMIANY SCENARIUSZA
<p>A. Chciałbym rozpocząć od kwestii dotyczącej luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych występujących w firmach, których są Państwo przedstawicielami bądź w firmach, które Państwo znają.</p> <p>1. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „luki kwalifikacyjne”?</p> <p>Czy oznacza niedopasowanie kwalifikacji pracownika do stanowiska pracy?</p> <p>2. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „luki kompetencyjne”?</p> <p>Czy oznacza niedopasowanie umiejętności praktycznych do wymagań na danym stanowisku pracy?</p>	<p>- po niezmienionych dwóch pytaniach należy dodać trzy kolejne, które mają spełnić podobną rolę:</p> <p>3. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „kwalifikacje zawodowe”? Czy jest to zestaw wiedzy zawodowej wynikający z posiadania określonych dokumentów, np. dyplomów, zaświadczeń, certyfikatów?</p> <p>4. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „kompetencje ponadzawodowe”? Czy są to umiejętności, zasoby wiedzy i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania zadań zawodowych?</p> <p>5. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „umiejętności dodatkowe”? Czy są to umiejętności oraz oczekiwania nie wymagane ze względu na zawód ale ze względu na specyfikę stanowiska pracy określonego przez pracodawcę (np. umiejętność obsługi komputera, mobilność, itp.)</p>	<p>- Celem wstępu oraz dwóch początkowych pytań było wprowadzenie do tematyki badania i ustalenie z uczestnikami wywiadu grupowego jednej wspólnej definicji dla sformułowań: „luki kwalifikacyjne” oraz „luki kompetencyjne”.</p> <p>- Odpowiedzi uczestników na te pytania w rezultacie doprowadziły do ustalenia wspólnej wersji znaczenia „luki kwalifikacyjne” oraz „luki kompetencyjne”. Możliwe zatem było dalsze przeprowadzenie dyskusji grupowej z uczestnikami bogatszymi o wiedzę w zakresie właściwego znaczenia sformułowań: luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne. Jednakże ważne jest by moderator ostateczną wersję tych znaczeń powtórzył i podkreślił, tak by żaden z respondentów nie miał już wątpliwości i nie mylił tych pojęć w dalszej części wywiadu.</p> <p>- Pytania powinny <u>pozostać</u> w scenariuszu, gdyż stanowią dobry wstęp do rozpoczęcia dyskusji</p>

		<p>grupowej.</p> <p>- Należy także dodać pytania o prawidłowe rozumienie pojęć: kwalifikacje zawodowe, kompetencje ponadzawodowe oraz umiejętności dodatkowe (pyt.3, 4, 5)</p>
<p>6. Jak Państwo uważają, w jakich branżach województwa lubelskiego brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a w jakich o odpowiednich kompetencjach?</p>	<p>pytanie usunięte</p>	<p>- Celem pytania było poznanie opinii respondentów o branżach w województwie lubelskim, w których najczęściej zatrudniani są niewykwalifikowani i/ lub niekompetentni pracownicy.</p> <p>- Uczestnicy, „fokusa” odpowiedzieli na podstawie doświadczeń uzyskanych w branżach, w których działają. Można zatem przypuszczać, iż ich opinie były nieobiektywne, a więc nie dały realnego obrazu branż, w których faktycznie występują luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne. Oprócz tego respondenci podkreślali, iż będą mówić tylko o swoich branżach, dlatego nastąpiło pewnego rodzaju odrzucenie tego pytania przez uczestników „fokusa”.</p> <p>- Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza, gdyż pracodawcy nie są w stanie określić wszystkich branż, w których występują luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne w całym województwie.</p>
<p>7. Czy w Państwa firmach brakuje lub brakowało pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?</p> <p>→ W jakich zawodach/, na jakich stanowiskach w Państwa firmach brakuje/ brakowało pracowników o odpowiednich kwalifikacjach?</p> <p>→ Czy luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne, które Państwo zauważyli w ramach określonych zawodów są rzeczą nową czy istniejącą od dawna?</p> <p>→ Jakie są skutki posiadania w firmie niewykwalifikowanych bądź niekompetentnych pracowników?</p>	<p>bez zmian</p>	<p>- Celem pytań było określenie, w jakim stopniu występuje zjawisko luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych w ramach poszczególnych zawodów oraz czy zjawisko luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych jest znakiem „naszych czasów” czy też „starym” problemem. Uczestnicy, mieli też możliwość omówienia skutków zatrudnienia niewykwalifikowanych i/lub niekompetentnych pracowników.</p> <p>- Pytania należy <u>pozostawić</u> w scenariuszu, gdyż odpowiedzi na nie dadzą obraz problemów, jakie niesie ze sobą zatrudnianie niewykwalifikowanych i/lub niekompetentnych pracowników.</p>
<p>8. Jak Państwo uważają, co jest przyczyną występowania luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych w ramach poszczególnych zawodów?</p> <p>→ Czy istnieje zależność między poziomem wykształcenia, wielkością doświadczenia zawodowego, ukończonymi kursami/szkoleniami a występowaniem luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?</p> <p>→ Jak Państwa zdaniem można zapobiec powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?</p>	<p>bez zmian</p>	<p>- Celem pytań było poznanie opinii uczestników FGI, co do przyczyn występowania oraz sposobów zapobiegania powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych.</p> <p>- Pytania powinny <u>pozostać</u> w scenariuszu, gdyż odpowiedzi na nie są bardzo cenne dla stworzenia rekomendacji dotyczących zapobiegania powstawania luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych w województwie lubelskim.</p>
<p>B. Porozmawiajmy teraz bardziej</p>	<p>B. Porozmawiajmy teraz bardziej</p>	<p>Nadanie wprowadzeniu do dalszej</p>

szczegółowo o kompetencjach osób poszukujących pracy, jak i obecnych pracowników. Biorąc pod uwagę Państwa doświadczenia proszę określić:	szczegółowo o kompetencjach i kwalifikacjach osób poszukujących pracy, jak i obecnych pracowników. Biorąc pod uwagę Państwa doświadczenia proszę określić:	dyskusji grupowej pełniejszego sensu wymaga uzupełnienia o sformułowanie „i kwalifikacjach”.
9. Jakie jest preferowane wykształcenie pracowników na stanowiskach, na które występuje zapotrzebowanie w Państwa firmach?	bez zmian	Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu gdyż stanowią wiarygodne źródło informacji o faktycznym zapotrzebowaniu lubelskich pracodawców na określone kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje ponadzawodowe kandydatów na pracowników. Jednakże zauważono, iż uczestnicy „fokusa” mylą kwalifikacje z kompetencjami oraz z umiejętnościami dodatkowymi wymaganymi na dane stanowisk o pracy. Dlatego też należałoby na początku scenariusza, po pytaniach odnośnie znaczenia sformułowań: „luki kwalifikacyjne” oraz „luki kompetencyjne” dodać pytania dotyczące znaczenia kwalifikacji, kompetencji oraz umiejętności dodatkowych.
10. Jakie jest preferowane doświadczenie zawodowe pracowników na stanowiskach, na które występuje zapotrzebowanie w Państwa firmach?	bez zmian	
11. Które kwalifikacje zawodowe są dla Państwa najcenniejsze u kandydatów na pracowników?	bez zmian	
12. Czy większe wymagania kompetencyjne i kwalifikacyjne dotyczą pracowników z wyższym czy niższym wykształceniem oraz z większym czy mniejszym doświadczeniem zawodowym?	bez zmian	
13. Jakie kompetencje ponadzawodowe są wymagane przez Państwo od kandydatów na pracowników niższych i wyższych szczebli?	bez zmian	
14. Jakie umiejętności dodatkowe są wymagane przez Państwo od kandydatów na pracowników niższych i wyższych szczebli?	bez zmian	
15. Dlaczego te wymagania są kluczowe?	bez zmian	- Celem pytania było uzyskanie informacji w zakresie ważności poszczególnych wymagań i przyczyn istotności konkretnych umiejętności. - Uczestnicy „fokusa” uzasadniając swoje wymagania względem potencjalnych pracowników wykazali się podobieństwem oczekiwań. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
16. Czy oczekiwane kompetencje i kwalifikacje pracowników są uwarunkowane branżą firmy czy może Państwa oczekiwaniami?	pytanie usunięte	Pytanie powinno zostać <u>usunięte</u> ze scenariusza gdyż odpowiedzi na nie są zbyt oczywiste. Oczekiwania pracodawców wynikają poniekąd z charakteru branży, w której działają.
17. Czy Państwa zdaniem w pewnych branżach/ zawodach niedopuszczalne jest występowanie luk kwalifikacyjnych? → Jakie są to branże?	pytanie usunięte	Pytanie powinno zostać <u>usunięte</u> ze scenariusza gdyż użyteczność odpowiedzi na to pytanie jest znikoma dla celów badania.
18. Czy Państwa firmy miały kiedykolwiek trudności z naborem odpowiedniego pracownika do pracy? → Jakiego rodzaju były to trudności? (Czy dotyczyły luk kwalifikacyjnych u kandydatów na pracowników? Czy może cech lub kompetencji ponadzawodowych)? → Jak długo trwały te trudności?	bez zmian	- Pytania miały na celu poznanie doświadczeń respondentów związanych z problemami rekrutacyjnymi pożądaných pracowników oraz określenie roli luk kwalifikacyjnych w procesach rekrutacji, w których zaobserwowano trudności. Odpowiedzi na te pytania pozwolą na określenie najważniejszych przyczyn tych problemów oraz stopnia ich nasilenia. - Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu

		gdyż są bardzo użyteczne dla celów badania.
<p>19. Czy w Państwa firmie brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?</p> <p>→ Na jakich stanowiskach pracy brakuje pracowników o odpowiednich kompetencjach?</p> <p>→ Na jakich stanowiskach pracy brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach?</p> <p>→ Czy poszukują Państwo pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?</p> <p>→ Jak długo?</p> <p>→ Jakie szkolenia powinny być realizowane aby dostosować kwalifikacje pracowników do potrzeb pracodawców?</p>	pytanie usunięte	<p>- Uzyskane informacje nie wniosły do badania oczekiwanych informacji. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą techniki zogniskowanego wywiadu grupowego, które ma charakter jakościowy a więc nie jest możliwe uzyskanie ilościowych danych statystycznych na temat stanowisk, na które występuje zapotrzebowanie.</p> <p>- Część: „Jakie szkolenia powinny być realizowane aby dostosować kwalifikacje pracowników do potrzeb pracodawców?” jest ogólnym podsumowaniem kolejnej części pytań, dotyczących szkoleń, dlatego też powinno zostać usunięte.</p> <p>- Całe pytanie powinno zostać <u>usunięte</u> ze scenariusza.</p>
<p>C. Porozmawiajmy teraz bardziej szczegółowo o ofercie szkoleniowej lubelskich firm. Biorąc pod uwagę Państwa doświadczenie proszę ocenić:</p>	„Porozmawiajmy teraz bardziej szczegółowo o ofercie szkoleniowej województwa lubelskiego. Biorąc pod uwagę Państwa zapotrzebowanie proszę ocenić:”.	Zmiana sformułowania, aby nadać mu pełniejszy sens
<p>20. Czy obecna oferta szkoleniowa województwa lubelskiego odpowiada zapotrzebowaniu Państwa firm?</p>	bez zmian	<p>- Pytanie miało na celu poznanie opinii dotyczących adekwatności oferty szkoleniowej do zapotrzebowania lubelskiego rynku pracy. Pracodawcy oceniali tę adekwatność pod kątem swoich doświadczeń, jednakże ich opinie mogą być w tym przypadku sygnałem co do stanu i zakresu oferty szkoleniowej w województwie.</p> <p>- Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.</p>
<p>21. Jakie szkolenia należałoby kontynuować?</p>	pytanie usunięte	<p>- Pytanie miało na celu określenie szkoleń, które w opinii badanych miałyby być kontynuowane w województwie lubelskim. Odpowiedzi na to pytanie nie mogą być podstawą do formułowania szerszych wniosków, jako że każdy respondent wymieniał szkolenia dotyczące tylko swojej branży.</p> <p>- Pytanie powinno zostać <u>usunięte</u> ze scenariusza jako, że nie jest wiarygodne dla celów badania.</p>
<p>22. Czy w ofercie szkoleniowej znajdują się pozycje nieadekwatne oraz zbędne w stosunku do specyfiki i zapotrzebowania lubelskiego rynku pracy?</p> <p>→ Jakie są to szkolenia?</p> <p>→ Jakie rodzaje szkoleń należałoby ograniczyć?</p> <p>→ Jakie rodzaje szkoleń należałoby zaproponować?</p> <p>→ Jakiego rodzaju szkolenia/kursy są najczęściej organizowane w województwie lubelskim?</p>	pytanie usunięte	<p>- Pytania miały na celu określenie szkoleń, które w opinii badanych miałyby być nieadekwatne do zapotrzebowania lubelskiego rynku pracy oraz takie, na które występuje zapotrzebowanie w województwie lubelskim, a także jakie kursy i szkolenia w województwie są organizowane najczęściej. Odpowiedzi na te pytania nie mogą być podstawą do formułowania szerszych wniosków, jako że respondenci wymieniali szkolenia dotyczące tylko swojej branży. Jednocześnie pytania te zakładają, że respondenci są zorientowani w sytuacji szkoleń w całym</p>

		<p>województwie i są kompetentni by tworzyć prognozy dotyczące zapotrzebowania na szkolenia.</p> <p>- Pytania powinny zostać <u>usunięte</u> ze scenariusza jako, że nie są wiarygodne dla celów badania, natomiast uczestnicy FGI nie są obiektywni w udzielaniu odpowiedzi na te pytania.</p>
→ Jakiego rodzaju ukończone szkolenia/kursy posiadają najczęściej pracownicy w Państwa firmach?	bez zmian	<p>- Pytanie miało na celu określenie rodzajów szkoleń i kursów, jakie posiadają pracownicy w województwie lubelskim.</p> <p>- Informacje uzyskane na to pytanie pozwoliły na określenie jakie szkolenia/kursy są najczęściej podejmowane w ramach określonych branż i zawodów. Uzyskane informacje nie mogą jednakże stanowić podstawy do szerszego wnioskowania.</p> <p>- Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu gdyż da ogólny obraz tego jakie szkolenia są popularne w poszczególnych branżach.</p>
→ Czy ukończone przez kandydatów na pracowników szkolenia/kursy zawodowe są przez Państwo cenione? → Czy ukończenie kursu/szkolenia zawodowego przez pracownika jest dla Państwa jednoznaczne z podniesieniem przez niego kwalifikacji zawodowych?	bez zmian	<p>- Pytania miały na celu określenie czy ukończone przez pracowników kursy/szkolenia są cenione przez pracodawców, a więc jaka jest użyteczność podejmowania kursów/szkożeń zawodowych z perspektywy pracownika.</p> <p>- Wyniki badania pilotażowego pomogą stwierdzić, czy uczestnictwo w kursach/szkoleniach zawodowych przez pracobiorców jest czynnikiem podnoszącym wartość pracownika w oczach pracodawców.</p> <p>- Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu w niezmienionej formie.</p>
→ Co dla Państwa oznacza podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych?	bez zmian	<p>- Pytanie ma na celu określenie, co dla pracodawców oznacza podniesienie kwalifikacji przez pracowników oraz czy ukończenie kursu/szkolenia jest w ich opinii tożsamy z podwyższeniem kwalifikacji zawodowych.</p> <p>- Odpowiedzi uzyskane na to pytanie pomogą stwierdzić, jak faktycznie jest postrzegane uczestnictwo w kursach/szkoleniach zawodowych przez pracodawców, czy jest postrzegane w kontekście podwyższania kwalifikacji zawodowych czy też nie.</p> <p>- Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.</p>
→ Czy ukończenie kursu/szkolenia zawodowego przez jednego z Państwa pracowników łączy się z podniesieniem wysokości zarobków?	bez zmian	<p>- Pytanie miało na celu określenie czy ukończenie kursu/szkolenia zawodowego przez pracownika łączy się z podwyższeniem zarobków, czyli czy uczestnictwo w kursach przekłada się na podniesienie pensji pracowników.</p> <p>- Uzyskane informacje pomogą stwierdzić, czy osoby, które ukończyły określone kursy/szkolenia zawodowe mogą liczyć na podniesienie wysokości zarobków w województwie lubelskim.</p>

		- Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy Państwa zdaniem określone kursy/szkolenia zawodowe ukończone przez kandydatów na pracowników są czynnikiem sprzyjającym otrzymaniu zatrudnienia w województwie lubelskim?	bez zmian	- Pytanie miało na celu poznanie opinii pracodawców odnośnie tego czy ukończone przez kandydatów na pracowników kursy/ szkolenia zawodowe są czynnikiem, który podnosi wartość takiego kandydata podczas rekrutacji i sprzyja otrzymaniu zatrudnienia. - Uzyskane na to pytanie informacje pomogą określić, czy ukończone kursy/ szkolenia zawodowe są elementami dodatkowymi podnoszącymi wartość kandydata na pracownika czy też nie. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy mają Państwo może jakieś sugestie dotyczące tego w jaki sposób można zapewnić dostosowanie ofert szkoleniowych do zdiagnozowanych luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?	bez zmian	- Pytanie miało na celu poznanie sugestii pracodawców odnośnie sposobów zaspokojenia potrzeb szkoleniowych oraz dopasowania oferty szkoleniowej do zapotrzebowania lubelskiego rynku pracy. - Informacje uzyskane na to pytanie pozwolą stworzyć rekomendacje dotyczące sposobów zapewnienia dostosowania oferty szkoleniowej do oczekiwań pracodawców odnośnie kwalifikacji oraz ich faktycznego zapotrzebowania na usługi szkoleniowe. - Pytanie powinno <u>pozostać</u> w scenariuszu.

ANALIZA SCENARIUSZA INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO

zmiana czcionki

1. Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji Zamawiającej badanie.
 2. Informacja dotycząca zasad wywiadu.
Wywiad – swobodna, luźna rozmowa – respondenta z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominał. Wywiad będzie nagrywany. Nagranie posłuży jedynie jako notatka, będzie ono dokumentem wewnętrznym i nie opuści siedziby firmy.

bez zmian

PYTANIE PIERWOTNE	NOWE BRZMIENIE PYTANIA	REKOMENDACJA CO DO ZMIANY SCENARIUSZA
1. Jak Pan uważa, w jakich branżach brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a w jakich branżach brakuje pracowników o określonych kompetencjach?	<i>„Czy w branży, w której działa Pan/i firma, brakuje pracowników o określonych kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?”.</i>	- Pytanie miało na celu uzyskanie od respondentów informacji w zakresie branż, w których występują luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne. - Respondenci odnoszą się do luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych występujących w swoich branżach, dlatego też ich odpowiedzi nie są adekwatne do treści pytania. - Pytanie należy przeformułować.
2. W jakich zawodach/, na jakich stanowiskach brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach a w jakich o określonych kompetencjach?	<i>„W jakich zawodach/, na jakich stanowiskach w Pana/i firmie brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i/ lub kompetencjach”.</i>	- Pytanie miało na celu zdobycie informacji w zakresie zawodów czy stanowisk pracy, w ramach których pracodawcy dostrzegają luki kwalifikacyjne i/ lub kompetencyjne. - Respondenci odpowiadają bazując na doświadczeniach z własnych branż, dlatego też możliwe będzie określenie zawodów w poszczególnych branżach, w których występują luki kwalifikacyjne i/ lub kompetencyjne. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu w nowym brzmieniu
3. Co dla Pana/i oznacza sformułowanie „luki kwalifikacyjne”? Czy oznacza niedopasowanie kwalifikacji pracownika do stanowiska pracy? 4. Co dla Pana/i oznacza sformułowanie „luki kompetencyjne”? Czy oznacza różnicę między poziomem kompetencji wymaganych do pracy w danym zawodzie a poziomem kompetencji posiadanych przez pracownika?	bez zmian	- Pytania miały na celu zapoznanie respondentów z terminami „luki kwalifikacyjne” oraz „luki kompetencyjne”. - Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu, gdyż stanowią dobrą „bazę” do poznania kluczowych pojęć i pozwalają uniknąć nieprawidłowego rozumienia tych sformułowań przez respondentów.
5. Jak Pan(i) uważa, co jest przyczyną występowania luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych w ramach poszczególnych zawodów?	bez zmian	- Pytanie miało na celu poznanie opinii respondentów na temat przyczyn występowania luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych w ramach poszczególnych zawodów. - Odpowiedzi na to pytanie pomogą w

		określeniu przyczyn występowania zjawiska luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych, które były bardzo zbieżne w całej grupie respondentów. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
6. Od czego Pana/i zdaniem zależy występowanie luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych?	pytanie usunięte	- Pytanie miało ten sam sens co pytanie nr.5 - Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza, gdyż jest powtórzeniem treści pytania nr.5
→ Czy istnieje zależność między poziomem wykształcenia, wielkością doświadczenia zawodowego, ukończonymi kursami/szkoleniami a występowaniem luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych?	bez zmian	- Pytanie miało na celu stwierdzenie, czy istnieją zależności między występowaniem luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych, a poziomem wykształcenia, wielkością doświadczenia zawodowego, czy ukończonymi kursami/ szkoleniami zawodowymi przez potencjalnych pracowników. - Uzyskane odpowiedzi posłużą do charakterystyki tych zależności, które występują. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
7. Jak Pana/i zdaniem można zapobiec powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?	bez zmian	- Pytanie miało na celu poznanie sugestii respondentów dotyczących sposobów zapobiegania powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych. - Na podstawie propozycji respondentów odnośnie zapobiegania powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych możliwe będzie stworzenie rekomendacji związanych ze sposobami przeciwdziałania lukom kwalifikacyjnym oraz kompetencyjnym. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
8. Czy luki kwalifikacyjne/kompetencyjne, które Pan/i zauważył/a w ramach określonych zawodów są rzeczą nową czy istniejącą od dawna?	bez zmian	- Pytanie miało na celu określenie zjawiska powstawania luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych, jako zjawiska nowego bądź istniejącego od dawna. - Wyniki badania pilotażowego ukażą, czy występowanie luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych jest zjawiskiem nowym, czy też „starym”. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
9. Czy zaobserwował/a Pan/i negatywne skutki posiadania w firmie niewykwalifikowanych i/lub niekompetentnych pracowników? Jakże są to skutki?	bez zmian	- Pytanie miało na celu wskazanie problemów, jakie mogą powstać w wyniku zatrudnienia niewykwalifikowanych bądź niekompetentnych pracowników. - Wyniki pokażą, jakie trudności mieli respondenci w przypadku, gdy zatrudniali niewykwalifikowanych bądź niekompetentnych pracowników. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
10. Czy aktualnie poszukuje Pan/i pracowników? → Na jakie stanowiska/ w jakich	bez zmian	- Pytanie miało na celu określenie zapotrzebowania pracodawców na poszczególne zawody/ stanowiska

zawodach?		<p>pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Na podstawie wyników badania pilotażowego nie jest możliwe prawidłowe wnioskowanie statystyczne o najbardziej pożądanym zawodach, jednakże podczas badania właściwego na próbie 384 osób będzie możliwe określenie faktycznego zapotrzebowania na zawody w województwie lubelskim. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
<p>→ Jakie jest preferowane wykształcenie pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?</p> <p>→ Jakie jest preferowane doświadczenie zawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?</p> <p>→ Jakie są preferowane kwalifikacje zawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?</p> <p>→ Jakie są preferowane kompetencje ponadzawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie (cech psychospołeczne)?</p> <p>→ Jakie są preferowane umiejętności dodatkowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie (obsługa komputera, urządzeń biurowych, znajomość języków obcych, prawo jazdy)?</p>	bez zmian	<ul style="list-style-type: none"> - Pytania miały na celu określenie zapotrzebowania pracodawców odnośnie pożądanym kwalifikacji zawodowych, kompetencji ponadzawodowych, doświadczenia zawodowego, wykształcenia czy umiejętności dodatkowych kandydatów na pracowników. - Poznanie tych wymagań jest kluczowe dla osiągnięcia celów badania. - Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy brak doświadczenia lub zbyt małe doświadczenie zawodowe u kandydatów na pracowników jest przeszkodą w znalezieniu odpowiedniego pracownika?	bez zmian	<ul style="list-style-type: none"> - Pytanie miało na celu określenie jak ważne jest posiadanie doświadczenia zawodowego przez potencjalnych pracowników. - Wyniki badania pokażą, jak ważnym warunkiem pracodawców jest posiadanie doświadczenia zawodowego przez kandydatów na pracowników. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy większe wymagania kompetencyjne i kwalifikacyjne dotyczą pracowników z wyższym czy niższym wykształceniem oraz z większym czy mniejszym doświadczeniem zawodowym?	pytanie usunięte	<ul style="list-style-type: none"> - Pytanie miało na celu stwierdzenie, czy większe wymagania kwalifikacyjne oraz kompetencyjne dotyczą faktycznie pracowników z wyższym wykształceniem. - Odpowiedź na pytanie jest zbyt oczywista. - Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza.
→ Dlaczego wymieniane przez Pana/i wymagania są kluczowe?	bez zmian	<ul style="list-style-type: none"> - Pytanie miało na celu poznanie kryteriów, według których pracodawcy określają pewne wymagania, jako kluczowe a inne jako mniej ważne. - Na podstawie wyników możliwe będzie określenie grupy wymagań najważniejszych oraz mniej ważnych podczas procesu rekrutacyjnego.

		- Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy oczekiwane kompetencje i kwalifikacje pracowników są uwarunkowane branżą firmy?	pytanie usunięte	- Pytanie miało na celu określenie uwarunkowań oczekiwań pracodawców oraz stwierdzenie czy typ branży, w jakiej działają firmy pracodawców ma wpływ na formułowanie oczekiwań względem potencjalnych pracowników. - Pytanie jest zbyt oczywiste. - Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza.
→ Czy Pana/i zdaniem w pewnych branżach/zawodach powinno się wymagać wyższych kwalifikacji oraz kompetencji od pracowników? → Jakie są to branże?	pytanie usunięte	- Pytanie miało na celu określenie branż, w których powinno się wymagać wyższych kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji ponadzawodowych od pracowników. - Pytanie jest zbyt oczywiste a uzyskanie odpowiedzi na nie jest istotne z punktu widzenia celów badania. - Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza.
11. Czy w Pana/i firmie brakuje wykwalifikowanych i/ lub kompetentnych pracowników? → Na jakich stanowiskach pracy/, w jakich zawodach brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach?	pytanie usunięte	- Pytanie miało na celu określenie czy w firmach respondentów brakuje wykwalifikowanych/ kompetentnych pracowników oraz stwierdzenie, na jakich stanowiskach/, w jakich zawodach. - Pytanie o tym samym sensie zostało sformułowane powyżej (pytanie nr.1 i 2). - Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza.
→ Czy poszukuje Pan/i wykwalifikowanych pracowników?	pytanie usunięte	- Pytanie w tym samym sensie zostało sformułowane powyżej (pytanie nr. 10). - Pytanie należy <u>usunąć</u> ze scenariusza.
→ Jaki jest powód tych poszukiwań?	„Jaka jest przyczyna poszukiwania przez Pana/ią nowego/ych pracownika/ów?”.	- Pytanie miało na celu poznanie przyczyn poszukiwania nowych pracowników w firmach respondentów. - Na podstawie wyników badań możliwe było określenie, w jakim stopniu powodem są niewystarczające kwalifikacje oraz kompetencje aktualnych pracowników. - Pytanie należy <u>zostawić</u> w scenariuszu w nowym brzmieniu:
→ Jak długo poszukuje Pan/i pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach na dane stanowisko pracy?	bez zmian	- Pytanie pozwoli określić czy istnieją duże trudności w znalezieniu odpowiedniego pracownika w województwie lubelskim. - Na podstawie odpowiedzi możliwe będzie określenie czasu, w jakim przeciętnie pracodawcy są w stanie znaleźć pożądanego pracownika. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy posiada Pan/i trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych i/ lub kompetentnych pracowników na określone stanowiska pracy? → Jakiego rodzaju są to trudności? (Czy dotyczą: niekorzystnych cech kandydatów na pracowników, braku odpowiednich	bez zmian	- Pytania miały na celu określenie czy pracodawcy posiadają trudności w znalezieniu pożądanego pracownika i jakiego rodzaju są to trudności. Istotnym elementem jest wskazanie czy luki kwalifikacyjne i kompetencyjne poszczególnych kandydatów stanowią dla pracodawców dużą barierę podczas

<p>kwalfikacji, kompetencji? Czego dotyczą?)</p>		<p>procesu rekrutacyjnego. - Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu.</p>
<p>→ Czy jest Pan/i zadowolony/a z kwalifikacji jakie posiadają pracownicy w Pana/i firmie? → Czy jest Pan/i zadowolony/a z poziomu kompetencji jaki posiadają aktualni pracownicy w Pan/i firmie?</p>	<p>bez zmian</p>	<p>- Pytanie miało na celu określenie poziomu zadowolenia pracodawców z kwalifikacji i kompetencji, jakie posiadają pracownicy w ich firmach. - Na podstawie informacji, w których branżach pracodawcy są mniej oraz bardziej zadowoleni z poziomu kwalifikacji i kompetencji posiadanych przez pracowników możliwe będzie określenie branż, w których występują luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne. - Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu.</p>
<p>12. Czy obecna oferta szkoleniowa odpowiada zapotrzebowaniu Pańskiej/Pani firmy?</p>	<p>„Czy aktualna ofert szkoleniowa w województwie lubelskim odpowiada zapotrzebowaniu Pańskiej/ Pani firmy?”.</p>	<p>- Pytanie miało na celu poznanie opinii respondentów odnośnie adekwatności oferty szkoleniowej w województwie lubelskim do potrzeb rynku pracy. - Na tej podstawie możliwe będzie określenie adekwatności oferty szkoleniowej w województwie lubelskim. - Pytanie powinno <u>zostać</u> po doprecyzowaniu</p>
<p>13. Czy w Pana/i firmie są organizowane szkolenia pracownicze? → Jakiego rodzaju są to szkolenia?</p>	<p>bez zmian</p>	<p>- Pytania miały na celu określenie czy firmy w województwie lubelskim organizują szkolenia pracownicze. - M.in. na tej podstawie będzie możliwe określenie zapotrzebowania pracodawców odnośnie usług szkoleniowych w województwie lubelskim. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.</p>
<p>→ Czy wysyła Pan/i pracowników na szkolenia specjalistyczne? (Dlaczego nie/, dlaczego tak)?</p>	<p>bez zmian</p>	<p>- Pytanie miało na celu określenie czy pracodawcy wysyłają swoich pracowników na szkolenia specjalistyczne oraz motywację ich postępowania. - Na tej podstawie można będzie zdiagnozować potrzeby pracodawców odnośnie usług szkoleniowych w województwie lubelskim. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.</p>
<p>→ Jakie szkolenia należy kontynuować w województwie lubelskim? → Z jakich szkoleń należałoby zrezygnować? → Jakie rodzaje szkoleń należałoby ograniczyć? → Jakie rodzaje szkoleń należałoby zaproponować? → Jakiego rodzaju szkolenia/kursy są najczęściej organizowane w województwie lubelskim?</p>	<p>pytanie usunięte</p>	<p>- Ta grupa pytań miała na celu osiągnięcie odpowiedzi na pytania dotyczące szkoleń, ich jakości, zakresu oraz adekwatności do zapotrzebowania lubelskiego rynku pracy. - Respondenci nie byli obiektywni w udzielaniu odpowiedzi na te pytania, kierowali się doświadczeniem w swojej branży, dlatego też odpowiedzi na te pytania nie są wiarygodne i nie mogą stanowić podstawy do szerszego wnioskowania na całe województwo lubelskie. - Pytania należy <u>usunąć</u> ze scenariusza.</p>
<p>→ Jakiego rodzaju ukończone</p>	<p>bez zmian</p>	<p>- Pytanie miało na celu określenie</p>

szkolenia/kursy posiadają najczęściej pracownicy w Pana/i firmie?		najbardziej popularnych kursów i szkoleń zawodowych w ramach poszczególnych branż. - Na tej podstawie możliwe będzie określenie, jakie kursy są najpopularniejsze w poszczególnych branżach. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy ukończone przez kandydatów na pracowników szkolenia/ kursy zawodowe są cennie dla Pana/i?	bez zmian	- Pytanie miało na celu określenie istotności posiadanych kursów i szkoleń zawodowych przez kandydatów na pracowników w ocenie pracodawców. - Na tej podstawie możliwe będzie poznanie podejścia pracodawców do kandydatów, którzy posiadają ukończone kursy czy szkolenia zawodowe. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez pracownika jest dla Pana/i jednoznaczne z podniesieniem przez niego kwalifikacji zawodowych? → Co dla Pana/i oznacza podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych?	bez zmian	- Pytania miały na celu poznanie stanowiska pracodawców w temacie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników oraz czy ukończenie kursu/ szkolenia jest jednoznaczne z podwyższeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników. - Pytania powinny <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez jednego z Pana/i pracowników łączy się z podniesieniem wysokości zarobków?	bez zmian	- Pytanie miało na celu określenie czy w województwie lubelskim ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego łączy się ze zwiększeniem pensji. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu.
→ Czy Pana zdaniem określone kursy/szkolenia zawodowe ukończone przez kandydatów na pracowników są czynnikiem sprzyjającym otrzymaniu zatrudnienia w województwie lubelskim?	„Czy Pana/i zdaniem określone kursy/ szkolenia zawodowe ukończone przez kandydatów na pracowników faktycznie zwiększają szanse na otrzymanie zatrudnienia?”	- Pytanie miało na celu określenie czy ukończenie kursów bądź szkoleń faktycznie ma wpływ na zwiększenie szans na otrzymanie zatrudnienia. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu po przeformułowaniu
→ Czy ma Pan/i może jakieś sugestie dotyczące tego, w jaki sposób można zapewnić dostosowanie ofert szkoleniowych do luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?	„Czy ma Pan/i może jakieś sugestie dotyczące tego, w jaki sposób można zapewnić dostosowanie oferty szkoleniowej województwa lubelskiego do potrzeb rynku pracy”.	- Pytanie miało na celu poznanie sugestii respondentów odnośnie sposobów dostosowania ofert szkoleniowych do luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych. - Na tej podstawie było możliwe stworzenie rekomendacji dotyczących sposobów dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy w województwie lubelskim. - Pytanie powinno <u>zostać</u> w scenariuszu po przeformułowaniu

WNIOSKI Z BADANIA PILOTAŻOWEGO

W trakcie badania pilotażowego zweryfikowano narzędzia badawcze pod kątem adekwatności pytań zawartych w scenariuszach. Rezultaty niniejszego badania przedstawiają się następująco:

- dokonano znaczących zmian w scenariuszu indywidualnego wywiadu pogłębionego - 7 pytań zostało przeformułowanych ze względu na niepełny sens bądź brak precyzji w twierdzeniu, natomiast tyle samo pytań zostało usuniętych z racji nieadekwatności do celów badania, braku ich użyteczności bądź braku trafności.
- dokonano zmian w scenariuszu zogniskowanego wywiadu grupowego – 5 pytań zostało usuniętych, natomiast 2 przeformułowane. Jednocześnie, aby nadać narzędziu pełniejszy sens poszerzono listę pytań o 3 nowe.
- w badaniu pilotażowym zastosowano metodę indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI), za pomocą którego przeprowadzono 12 IDI. W badaniu zasadniczym zostaną przeprowadzone 384 IDI z pracodawcami z województwa lubelskiego. Pracodawcy zostaną dobrani do badania według dwóch kryteriów: sekcji PKD z 2007 roku oraz ze względu na zróżnicowanie przestrzenne (powiaty). Podczas realizacji niniejszego badania zaobserwowano, iż właściwy dobór próby respondentów do badania z zachowaniem kryteriów warstwowania próby jest warunkiem koniecznym do przeprowadzenia rzetelnego i pełnego badania oczekiwani pracodawców. Jednocześnie w toku badania potwierdziło się założenie, iż badanie pracodawców metodą IDI da realny obraz potrzeb pracodawców na regionalnym rynku pracy. IDI spełniają bowiem rolę pogłębienia znajomości zagadnień oraz problematyki badanego zjawiska, w sytuacji gdy posiada się już jakąś wiedzę na temat interesujących problemów badawczych. W tym przypadku Wykonawca zastosował IDI po przeprowadzeniu analizy danych wtórnych (desk research), w której gruntownie zapoznał się z niniejszą problematyką badawczą. W przypadku stosowania tej metody stworzona jest szansa bardziej szczegółowego poznania badanego zjawiska w warunkach poczucia bezpieczeństwa respondenta. W sytuacji zapewnienia respondentom tak dogodnych warunków możliwe jest uzyskanie odpowiedzi na pytania, na które zwyczajnie nie odpowiedzieliby wymawiając się brakiem czasu bądź brakiem zainteresowania tematyką realizowanych badań.
- w badaniu pilotażowym zastosowano także metodę zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), za pomocą których przeprowadzono 1 sesję FGI. W badaniu zasadniczym zostaną przeprowadzone 4 sesje FGI po 12 uczestników każda. Respondentami będą pracodawcy (dyrektorzy lub ich pełnomocnicy) dobrani według podregionów województwa lubelskiego oraz według klas wielkości przedsiębiorstw, które reprezentują. Oznacza to, że każda sesja będzie dotyczyła grupy przedsiębiorców reprezentujących firmy według zróżnicowanej wielkości (sesja I dyrektorzy/ pełnomocnicy mikroprzedsiębiorstw, sesja II – dyrektorzy/ pełnomocnicy małych przedsiębiorstw, sesja III – dyrektorzy/ pełnomocnicy średnich przedsiębiorstw oraz sesja IV – dyrektorzy/ pełnomocnicy dużych przedsiębiorstw). Założona liczba uczestników badania jest wprost proporcjonalna do liczby zarejestrowanych w podregionach podmiotów gospodarczych. I tak, najwięcej firm prowadzi działalność na terenie podregionu lubelskiego i dlatego też stamtąd pochodzić będzie aż 5-ciu uczestników FGI. Następnie 3 pracodawców będzie pochodzić z podregionów: chełmsko-zamojskiego oraz puławskiego i 1 pracodawca z podregionu bialskiego.
- Ważną zaletą zogniskowanych dyskusji grupowych jest ich dynamiczność oraz obecność interakcji między respondentami, dzięki którym stymulowane są działania twórcze oraz ułatwione jest wyrażanie emocji. Jest to niewątpliwie wielki atut tej metody. Nawet najlepiej ułożony scenariusz czy też kwestionariusz wywiadu nie odda w pełni tego i nie powie

o prawdziwych przekonaniach respondentów więcej aniżeli ich zachowanie (zarówno werbalne jak i niewerbalne) stymulowane przez działania innych uczestników „fukusa”. Inną zaletą tej metody jest dosyć duża doza swobody, gdyż respondenci nie są ograniczeni budową i formą kwestionariusza, wedle którego muszą odpowiadać, nawet jeżeli pytania nie są rozłączne i wyczerpujące. Dlatego też założono, iż FGI będzie najlepszą metodą na przeprowadzenie niniejszego badania, w której Wykonawca już posiadający znaczną wiedzę o problematyce badawczej (na skutek analizy desk research oraz IDI) będzie mógł dokonać weryfikacji realnych przekonań jednostek badawczych. Wyniki zogniskowanych wywiadów grupowych pozwalają niekiedy na odkrycie tego, czego nie można było odkryć podczas przeprowadzania badania za pomocą innej metody. Czasami są to zaskakujące wnioski, zdarza się, że są odmienne od tych, które przedstawiali respondenci np. w badaniach ilościowych. Zastosowanie zogniskowanych wywiadów grupowych na koniec badania zasadniczego pozwala na pogłębienie interpretacji wyników całego badania zasadniczego w przypadku, gdy wyniki badań za pomocą kilku metod są zbieżne.

- badania dostarczyły informacji w zakresie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz usług szkoleniowych, co oznacza, iż zastosowane narzędzia badawcze są adekwatne oraz trafne w stosunku do problematyki badawczej. Jednocześnie Wykonawca zastosował uzasadnione użycie omówionych metod, dzięki którym możliwe będzie rzetelne przeprowadzenie badania zasadniczego.

Podstawową trudnością w tworzeniu strategii upowszechniania wyników badania jest dostosowanie przekazu do potrzeb informacyjnych różnych odbiorców. Często okazuje się konieczne przełożenie języka badawczego na taki, który lepiej przemówi i zainteresuje wynikami badań różnych adresatów, np.: instytucje rynku pracy, edukacji czy biznesu.

Aby zachęcić do przeczytania kilkudziesięciostronicowego raportu powinna zostać dokonana selekcja informacji zawartych w analizie. Wybrane powinny być najciekawsze wyniki, które będą potencjalnym źródłem zainteresowania danego odbiorcy.

Na pewno dobrą praktyką jest przygotowanie krótkiego, ale zarazem treściwego streszczenia wyników badań, oraz przewodnika, w którym raport zostanie podzielony na partie, ze wskazaniem głównych odbiorców danych partii.

Raporty z badań powinny być także publikowane na stronach internetowych oraz w formie drukowanej.

Jednym z najlepszych sposobów na prezentację wyników i rekomendacji z badań jest przedstawianie ich w kontakcie bezpośrednim z osobami zainteresowanymi. Dlatego też niezawodne okazują się konferencje, seminaria czy szkolenia.

Strategię rozpowszechniania wniosków z badania obejmuje więc:

1. Upublicznienie w serwisie internetowym.
2. Informowanie kluczowych odbiorców za pomocą newsletter-a i e-mailingu.
3. Publikacje książkowe.
4. Prezentacje podczas spotkań i konferencji oraz szkoleń.
5. Media (prasa, radio, telewizja).

Ad 1.

Raporty z badań, wraz z wnioskami i rekomendacjami będą systematycznie zamieszczane na stronie internetowej LORP. Istotna będzie również możliwość pobierania wersji elektronicznej w postaci plików PDF. Należy przeprowadzić akcję promocyjno – informacyjną w zakresie rozpropagowania adresu strony wśród potencjalnych odbiorców. Istotna jest również kwestia aktualizacji informacji na stronie internetowej, która powinna następować na bieżąco.

Ad 2.

W ramach promocji strony internetowej należy realizować akcję informacyjną skierowaną do ważnych odbiorców instytucjonalnych, administracyjnych, edukacyjnych i biznesowych poprzez wysyłkę newslettera na temat dostępnych na stronie treści.

W szczególnych sytuacjach zwłaszcza w kontaktach z marszałkiem województwa, prezydentami i burmistrzami miast, wojewodą, przewodniczącym sejmiku województwa itp. należy rozważyć przekazywanie cyklicznie lub incydentalnie pism z załączonym raportem lub pism z informacją o zamieszczonych na stronie internetowej opracowaniach.

Ad 3.

Zwarte publikacje książkowe o charakterze monograficznym lub raporty z przeprowadzonych badań zrealizowane w tradycyjnej formie papierowej, ze względu na ponoszone koszty powinny być dostępne w formie materiałów bibliotecznych. W określonych okolicznościach istnieje możliwość opracowywania wersji skróconych zawierających najistotniejsze wyniki badawcze. Istnieje również możliwość nieodpłatnego przekazywania publikacji książkowych dla szczególnie istotnych odbiorców np. główne urzędy, najwięksi pracodawcy, szkoły i uczelnie wyższe itp.

Ad. 4.

Forma prezentacyjna jest istotna z punktu widzenia możliwości poddania określonych obserwacji i wniosków pod dyskusję merytoryczną. Spotkania mogą mieć formę ogólnych sympozjów, często międzynarodowych, których celem jest możliwie szerokie rozpropagowanie zagadnień. Oprócz tego mogą one przybrać postać spotkań branżowych (seminariów, konferencji tematycznych), na które zapraszany jest wybrany rodzaj uczestników np. przedstawiciele biznesu określonych branż lub przedstawiciele określonych profesji. Pozwala to na zaopiniowanie uzyskanych wyników i ich rozpowszechnienie w ściśle określonej grupie docelowej.

Ad. 5

Wykorzystanie kanałów informacyjnych opartych na mediach masowych takich jak prasa, radio czy telewizja jest szczególnie korzystne z punktu widzenia zasięgu docierania informacji, z drugiej strony należy przekazywaną informację odpowiednio skonstruować przede wszystkim, żeby nie była zbyt długa i jednocześnie powinna przekazywać maksymalną ilość danych. Najczęściej wykorzystuje się w tym wypadku wywiady telewizyjne lub radiowe w programach publicystycznych o tematyce ekonomicznej, wywiady, informacje, komunikaty i recenzje prasowe.

SPIS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunek 1. Zawody wg KZiS, których najczęściej dotyczyły internetowe oferty pracy.....	36
Rysunek 2. Zawody wg KZiS, których najczęściej dotyczyły prasowe oferty pracy.....	37
Rysunek 3. Grupy średnie wg KZiS, których najczęściej dotyczyły internetowe oferty pracy.	38
Rysunek 4. Grupy średnie wg KZiS, których najczęściej dotyczyły prasowe oferty pracy.	39
Rysunek 5. Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach internetowych.	44
Rysunek 6. Oczekiwane kompetencje ponadzawodowe w ofertach prasowych.	45
Rysunek 7. Oczekiwania dodatkowe w internetowych ofertach pracy.....	46
Rysunek 8. Oczekiwania dodatkowe w prasowych ofertach pracy.....	47
Tabela 1. Porównanie wyników wszystkich analizowanych badań pod kątem oczekiwań pracodawców i problemów na lubelskim rynku pracy.	24
Tabela 2. Liczebność próby badawczej ogłoszeń o pracę z podziałem na źródło.....	34
Tabela 3. Liczebność próby badawczej ogłoszeń o pracę z podziałem na branże.	35
Tabela 4. Oczekiwane wykształcenie w ofertach internetowych.....	40
Tabela 5. Oczekiwane wykształcenie w ofertach prasowych.....	40
Tabela 6. Oczekiwane doświadczenie zawodowe w ofertach internetowych.	41
Tabela 7. Oczekiwane doświadczenie zawodowe w ofertach prasowych.	42
Tabela 8. Oczekiwane kwalifikacje zawodowe w ofertach internetowych.	43
Tabela 9. Oczekiwane kwalifikacje zawodowe w ofertach prasowych.	43
Tabela 10. Struktura przestrzenna ofert pracy w ogłoszeniach internetowych.....	48
Tabela 11. Struktura przestrzenna ofert pracy w ogłoszeniach prasowych.	49
Tabela 12. Porównanie najczęściej występujących oczekiwań zawartych w ofertach internetowych i prasowych.	55
Tabela 13. Aktualna oferta szkoleniowa na rok 2010 - na podstawie planów szkoleniowych w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.	59

ANEKS

Zawody, które pojawiły się w analizowanych ofertach pracy

	KOD ZAWODU WG KZIS
Pozostali programiści	251290
Główny księgowy	121101
Opiekun klienta	243302
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	244101
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	411190
Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	243105
Sekretarka	412101
Kierownik działu marketingu i sprzedaży	122101
Księgowy	331301
Kierownik budowy	132301
Pracownik Call-Center	422201
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201
Magazynier	432103
Przedstawiciel medyczny	243303
Telemarketer	524404
Przedstawiciel handlowy	332203
Doradca finansowy	241201
Doradca klienta	524902
Kierowca samochodu ciężarowego	833203
Mystery shopper (tajemniczy klient)	333903
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915
Konsultant (agent) sprzedaży bezpośrednio	524302
Specjalista do spraw kluczowych klientów (Key account manager)	243304
Asystent zarządu	334302
Inżynier elektryk	215103
Kasjer handlowy	523102
Dyrektor handlowy	112107
Farmaceuta - analityka farmaceutyczna	227201
Inżynier budowy dróg	214207
Merchandiser	332201
Pozostali przedstawiciele handlowi	332290
Technik informatyk	351203
Dyrektor sprzedaży	112113
Inżynier organizacji i planowania produkcji	214102
Inżynier sprzedaży	243301
Kierowca samochodu dostawczego	832201
Kierownik supermarketu	142104
Elektryk	741103
Kierowca samochodu osobowego	832202
Kierownik agencji ubezpieczeniowej	134602
Kierownik placówki bankowej	134605
Pielęgniarki (bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji)	223101
Pozostali technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	311990
Psycholog	263301
Specjalista do spraw finansów (analityk finansowy)	241306
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309
Specjalista kontroli jakości	214109
Sprzedawca na telefon	524403
Ankieter	422701
Asystent bankowości	331201
Dekorator sklepów	343201

Hostessa	516901
Inspektor nadzoru budowlanego	242506
Kierownik call center	143903
Lektor języka angielskiego	235301
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	816190
Programista C++	251201
Elektromechanik	741201
Farmaceuta - farmacja apteczna	227203
Inwentaryzator	432102
Kierownik działu finansowego	121103
Kucharz	512101
Menedżer produktu	242102
Pozostali inżynierowie budownictwa	214290
Pracownik obsługi produktów finansowych	331203
Pracownik prac dorywczych	962201
Robotnik drogowy	931205
Sprzedawca	522302
Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	214202
Kierownik do spraw kontroli jakości	132102
Kierownik działu produkcji	132103
Nauczyciel języka angielskiego	233108
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji gdzie indziej niesklasyfikowani	242190
Pozostały średni personel do spraw statystyki i obliczeń	331490
Programista PHP	251204
Radca prawny	261401
Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	241307
Specjalista zaopatrzenia medycznego	243305
Technik telekomunikacji	352204
Windykator	421403
Administrator baz danych	252101
Doradca funduszy emerytalnych	241202
Dyrektor operacyjny	112110
Ekonomista	241102
Inspektor budowy dróg	335904
Inżynier automatyki i robotyki	214902
Inżynier energetyk	215105
Kierownik agencji doradztwa finansowego	134601
Kierownik działu badawczo-rozwojowego	122301
Kierownik działu w handlu detalicznym	142101
Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	712703
Monter rusztowań	711903
Pakowacz	932101
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych	814390
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	932990
Pozostali spawacze i pokrewni	721290
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej nie sklasyfikowani	261990
Projektant/ architekt systemów komputerowych	251102
Specjalista do spraw konsultingu	242105
Specjalista do spraw rachunkowości	241406
Sprzątaczką	911207
Technik mechanik	311503
Akwizytor	524301
Analitik kredytowy	241302
Dyrektor logistyki	112108
Dyrektor rozwoju biznesu	112112
Dziennikarz	264201

Elektromonter instalacji elektrycznych	741101
Inspektor budowy mostów	335905
Inspektor dozoru technicznego	214901
Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne	214306
Inżynier utrzymania ruchu	214103
Kelner	513101
Kierowca operator wózków jezdniowych	834401
Kierownik działu zakupów	132403
Kierownik magazynu	132404
Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu marketingu i sprzedaży	122102
Kolporter	962106
Konsultant do spraw kariery	242305
Laborant budowlany	311202
Monter / konserwator urządzeń zabezpieczeń technicznych osób i mienia	742102
Ogrodnik - uprawa roślin ozdobnych	611306
Operator koparki	811104
Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	121990
Pozostali kierownicy do spraw usług gdzie indziej niesklasyfikowani	143990
Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	232190
Pozostali pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	541990
Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	242390
Redaktor wydawniczy	264103
Specjalista do spraw kadr	242307
Specjalista do spraw rozwoju zawodowego	242403
Specjalista do spraw zamówień publicznych	242214
Spedytor	333105
Sprzedawca w branży spożywczej	522305
Stolarz	752205
Technik elektronik	311408
Technik handlowiec	332204
Administrator systemów komputerowych ERP	252202
Administrator systemów komputerowych SAP	252204
Analitik trendów rynkowych (cool hunter)	243101
Asystentka stomatologiczna	324101
Audytor	241402
Barman	513202
Betoniarz	711401
Betoniarz zbrojarz	711402
Broker edukacyjny	242401
Copywriter	243102
Dyrektor finansów	112105
Dyrektor techniczny	112114
Główny technolog	132101
Grafiik komputerowy DTP	216601
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	324402
Inżynier elektryk - automatyk	215104
Inżynier mechanik - środki transportu	214406
Inżynier technologii betonów	214912
Kierowca ciągnika siodłowego	833202
Kierownik działu logistyki	132401
Kierownik działu reklamy / promocji / public relations	122202
Kierownik lokalu gastronomicznego	141202
Koordynator projektów unijnych	242101
Kurier	441202
Logistyk	214106

Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	723301
Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	834201
Monter elektronik	742104
Monter konstrukcji aluminiowych	721403
Monter konstrukcji stalowych	721404
Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	821206
Nauczyciel języka hiszpańskiego	233110
Negocjator biznesowy	242103
Operator ładowarki	811106
Operator maszyny rozlewniczej	812107
Operator sprzętu ciężkiego (walca)	834203
Operator spycharki	811110
Opiekun medyczny	532102
Palacz kotłów c.o. gazowych	818204
Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	741290
Pozostali kierownicy w instytucjach usługowych gdzie indziej niesklasyfikowani	134990
Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	817190
Pracownik kancelaryjny	411102
Pracownik ochrony roślin	754402
Projektant aplikacji multimedialnych	251301
Przetwórcza owoców i warzyw	751402
Spawacz ręczny gazowy	721207
Specjalista bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych (IT)	252901
Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy unijnych	242106
Specjalista zastosowań informatyki	251403
Technik budownictwa	311204
Technik elektryk	311304
Technik farmaceutyczny	321301
Tester oprogramowania komputerowego	251404
Zaopatrzeniowiec	332301
Zbrojarz	711404
Administrator sieci informatycznej	252201
Administrator systemów komputerowych MS SQL	252203
Administrator systemów komputerowych UNIX	252205
Adwokat	261301
Agent celny	333101
Analityk systemów komputerowych	251101
Animator kultury	343501
Artysta grafik	265102
Brukarz	711601
Chemik - technologia chemiczna	211302
Cieśla	711501
Diagnosta samochodowy	335901
Doradca inwestycyjny	241203
Doradca podatkowy	241204
Doradca zawodowy	242304
Drwal/ pilarz drzew	631101
Dyrektor do spraw energetyki	112102
Dyrektor do spraw informatyki / informacji	112103
Dyrektor generalny	112106
Dyrektor produkcji	112111
Dyrektor wykonawczy	112115
Edytor materiałów źródłowych	264101
Ekspedient w punkcie usługowym	524903
Ekspedytor	432303
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203

Elektromonter (elektryk) zakładowy	741207
Elektromonter urządzeń dźwignicowych (konserwator)	741219
Fizjoterapeuta	227401
Fizyk medyczny	211104
Fotoreporter	343102
Frezer	722301
Fryzjer	514101
Geolog	211403
Glazurnik	712202
Grafik komputerowy multimedialny	216602
Hydraulik	712601
Hydrolog	211405
Informatyk medyczny	251401
Inspektor kontroli handlu i usług	335907
Instruktor jazdy konnej	342303
Inżynier budownictwa - urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	214206
Inżynier elektroenergetyk	215101
Inżynier inżynierii materiałowej	214606
Inżynier systemów komputerowych	252301
Inżynier telekomunikacji	215301
Inżynier transportu drogowego	214917
Kamieniarz	711301
Kasjer bankowy	421103
Kierownik agencji reklamowej	122201
Kierownik działu kadrowo-płacowego	121201
Kierownik działu transportu	132402
Kierownik hotelu	141102
Kierownik hurtowni	142103
Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	132302
Kierownik małego przedsiębiorstwa obsługi biznesu	121902
Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu ZZL	121204
Kierownik szkoły	134502
Konserwator budynków	711101
Kontroler jakości wyrobów elektrycznych	311301
Kontroler rozliczeń pieniężnych	421106
Kontroler rozliczeń podatkowych	335201
Koordynator badań klinicznych	227902
Kosmetyczka	514202
Krawiec	753105
Krojczy	753202
Lekarz - dermatologia i wenerologia	221216
Lekarz dentysta (bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji)	222101
Lekarz - patomorfologia	221254
Likwidator szkód	331502
Malarz	713101
Menedżer organizacji imprez sportowych	342204
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	742202
Monter żaluzji	712903
Operator AutoCAD	311801
Operator koparko-ładowarki	811105
Operator maszyn do obróbki skrawaniem	722303
Operator maszyn do produkcji papy	813102
Operator maszyn kopertujących	818301
Operator maszyn krojących i wykrawających do papieru	814307
Operator pieców do obróbki cieplnej	812108
Operator spajarek okleiny i łuszczki	817206

Operator sprzętu komputerowego	351302
Operator systemu SAP	351202
Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	313207
Operator urządzeń oczyszczania ścieków	313208
Operator żurawia wieżowego	834317
Organizator obsługi sprzedaży internetowej	524402
Organizator usług domowych	515202
Pedagog	263104
Pilot wycieczek	511301
Pomoc kuchenna	941201
Pozostali administratorzy systemów komputerowych	252290
Pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy	112190
Pozostali farmaceuci	227290
Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	751190
Pozostali monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	742290
Pozostali monterzy izolacji	712490
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	814290
Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	351390
Pozostali operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców	811390
Pozostali operatorzy żurawi, urządzeń dźwigowych i pokrewni	834390
Pozostali plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	343290
Pozostali pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	334390
Pozostali robotnicy budowy dróg i pokrewni	711690
Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości	244190
Pracownik biura podróży	422101
Pracownik działu logistyki	333104
Pracownik rozkładający towar na półkach	933401
Programista NET	251203
Projektant stron internetowych	216603
Protetyk słuchu	321401
Recepcjonista	422602
Redaktor programowy	264205
Referendarz sądowy	261907
Rezydent biura turystycznego	422102
Rzecznik patentowy	242206
Sekretarka medyczna	334401
Specjalista analizy rynku	243104
Specjalista do spraw reklamy	243106
Specjalista do spraw rozwoju rynku	243107
Specjalista marketingu społecznego	263307
Specjalista zarządzania informacją	262207
Sprzątacze domowy	911102
Sprzedawca w branży mięsnej	522303
Sprzedawca w branży przemysłowej	522304
Statysta	962202
Statystyk	212202
Stewardesa	511101
Szatniarz	962906
Szwaczka	753304
Ślusarz	722204
Technik analityk	311103
Technik automatyk	311909
Technik drogownictwa	311206
Technik elektryk samochodowy	311305
Technik logistyk	333107
Technik masażysta	324302

Technik mechanik - konserwator urządzeń dźwigowych	311506
Technik mechanik maszyn i urządzeń	311507
Technik organizacji produkcji	311915
Technik technologii materiałów budowlanych	311921
Technik technologii żywności - przetwórstwo mięsne	314411
Tłumacz tekstów	264315
Tokarz-frezer CNC	722314
Woźny	962907
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915
Zarządca nieruchomości	244104

Grupy średnie wg KZiS

	KOD GRUPY ŚREDNIEJ WG KZiS
Kierowcy ciężarówek i autobusów	833
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	711
Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	741
Inżynierowie elektrotechnologii	215
Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani	334
Inni specjaliści nauczania i wychowania	235
Pośrednicy usług biznesowych	333
Pracownicy obsługi biurowej	411
Kierownicy do spraw usług medycznych, edukacyjnych i finansowych	134
Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	244
Sekretarki	412
Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	121
Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	432
Technicy nauk fizycznych i technicznych	311
Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	122
Dyrektorzy generalni i wykonawczy	112
Analitycy systemowi i programiści	251
Pracownicy do spraw informowania klientów	422
Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	242
Średni personel do spraw finansowych	331
Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	132
Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	214
Ekonomiści i specjaliści do spraw finansów	241
Agenci i pośrednicy handlowi	332
Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	243
Inni pracownicy sprzedaży	524
Inni specjaliści ochrony zdrowia	227
Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	832
Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych	252
Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych	351
Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego	142
Robotnicy pomocniczy transportu i prac magazynowych	933
Pozostali pracownicy przy pracach prostych	962
Pracownicy sprzedaży w sklepach	522
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	523
Kierownicy do spraw pozostałych typów usług	143
Specjaliści z dziedzin społecznych	263
Specjaliści z dziedziny prawa	261
Literaci, dziennikarze i filolodzy	264
Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni	811
Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru	335

Monterzy elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	742
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	233
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	834
Pielęgniarki	223
Pracownicy obrotu pieniężnego	421
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	712
Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstruk	721
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych	816
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	932
Kucharze	512
Ładowacze nieczystości i pokrewni	961
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych	814
Pozostali pracownicy usług osobistych	516
Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kultur	343
Kelnerzy i barmani	513
Pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe	911
Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych	352
Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	216
Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi	211
Kowale, ślusarze i pokrewni	722
Mechanicy maszyn i urządzeń	723
Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	752
Kierownicy w gastronomii i hotelarstwie	141
Nauczyciele kształcenia zawodowego	232
Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych	818
Pracownicy usług ochrony	541
Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	753
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	751
Rolnicy produkcji roślinnej	611
Technicy medyczni i farmaceutyczni	321
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	514
Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych	313
Lekarze	221
Monterzy	821
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	817
Pozostali pracownicy obsługi biura	441
Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni	754
Pracownicy opieki osobistej w służbie zdrowia i pokrewni	532
Sportowcy, trenerzy i pokrewni	342
Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	511
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religijnych	341
Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy	262
Gospodarze obiektów	515
Lekarze dentyści	222
Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokre	713
Matematycy i statystycy	212
Nauczyciele akademicy	231
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu	812
Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych	813
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	941
Technicy nauk biologicznych, rolniczych i pokrewni	314
Twórcy i artyści	265

Kompetencje ponadzawodowe, które wystąpiły w ofertach

umiejętność analitycznego myślenia
umiejętność kierowania zespołem
zdolności negocjacyjne
odporność na stres
odpowiedzialność
sumienność/ systematyczność
kreatywność/ wykazywanie inicjatywy
umiejętność pracy w zespole
wysoka kultura osobista
ukierunkowanie na realizację zadań i osiąganie założonych celów
łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji
samodzielność
dyspozycyjność
dobra organizacja pracy własnej
wysoka motywacja i zaangażowanie
komunikatywność
otwartość
wysoko rozwinięte umiejętności sprzedażowe
nastawienie na własny rozwój i sukces
dokładność/ precyzja
entuzjazm, pasja w działaniu
wytrwałość i konsekwencja
przedsiębiorczość/ operatywność
umiejętność aktywnego poszukiwania klientów i partnerów biznesowych
ambitność
dynamizm
umiejętność rozwiązywania problemów
umiejętności prezentacyjne
szybkość uczenia się
uczciwość
umiejętności interpersonalne
punktualność
elastyczność
pozytywne nastawienie do rzeczywistości
rzetelność
asertywność
spostrzegawczość
chęć dalszej nauki i podnoszenia kwalifikacji
umiejętności menedżerskie
upór/ determinacja
stanowczość
efektywność
siła przebicia/ przebojowość

Oczekiwania dodatkowe, które wystąpiły w ofertach

sprawne posługiwanie się językiem polskim
mobilność
ukończony 18 rok życia
gotowość do pracy w systemie zmianowym
zamieszkanie na terenach wiejskich
niekaralność
gotowość do założenia własnej działalności gospodarczej
własny samochód
gotowość do częstych podróży służbowych
znajomość innych języków obcych
znajomość języka angielskiego
prawo jazdy kat. B
znajomość obsługi komputera (głównie MS Office)
ukończony 27 rok życia
status ucznia, studenta
miła aparycja
umiejętność obsługi urządzeń biurowych
prawo jazdy (inne kategorie - C+E, itp.)
dostęp do Internetu
odpowiednie cechy fizyczne (wzrost, wzrok, itp.)
sprawność fizyczna
osoba zarejestrowana jako bezrobotna
kurs na przewóz rzeczy
karta kierowcy
badania psychologiczne
orzeczenie o niepełnosprawności
aktualna książeczka sanepidowska
odbyte praktyki/ staż zawodowy
wiek powyżej 25 lat
odbyte kursy/ szkolenia
ustabilizowana sytuacja życiowa
gotowość do pracy w nienormowanym czasie pracy
własny laptop
aktualne OCP

SCENARIUSZ INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO
- wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

3. Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji Zamawiającej badanie.

4. Informacja dotycząca zasad wywiadu.

Wywiad – swobodna, luźna rozmowa – respondenta z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominął. Wywiad będzie nagrywany. Nagranie posłuży jedynie jako notatka, będzie ono dokumentem wewnętrznym i nie opuści siedziby firmy.

1. Czy w branży, w której działa Pan/i firma, brakuje pracowników o określonych kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?
2. W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach brakuje pracowników o odpowiednich kwalifikacjach a w jakich o określonych kompetencjach?
3. Co dla Pana/i oznacza sformułowanie „luki kwalifikacyjne”? Czy oznacza niedopasowanie kwalifikacji pracownika do stanowiska pracy?
4. Co dla Pana/i oznacza sformułowanie „luki kompetencyjne”? Czy oznacza różnicę między poziomem kompetencji wymaganych do pracy w danym zawodzie a poziomem kompetencji posiadanych przez pracownika?
5. Jak Pan(i) uważa, co jest przyczyną występowania luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych w ramach poszczególnych zawodów?
6. Czy istnieje zależność między poziomem wykształcenia, wielkością doświadczenia zawodowego, ukończonymi kursami/szkoleniami a występowaniem luk kwalifikacyjnych/ kompetencyjnych?
7. Jak Pana/i zdaniem można zapobiec powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?
8. Czy luki kwalifikacyjne/kompetencyjne, które Pan/i zauważył/a w ramach określonych zawodów są rzeczą nową czy istniejącą od dawna?
9. Czy zaobserwował/a Pan/i negatywne skutki posiadania w firmie niewykwalifikowanych i/lub niekompetentnych pracowników? Jakie są to skutki?
10. Czy aktualnie poszukuje Pan/i pracowników?
Jeśli tak, moderator dopyta:
 - Na jakie stanowiska/ w jakich zawodach?
 - Jak jest preferowane wykształcenie pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?
 - Jak jest preferowane doświadczenie zawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?
 - Jakie są preferowane kwalifikacje zawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie?
 - Jakie są preferowane kompetencje ponadzawodowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie (cechy psychospołeczne)?
 - Jakie są preferowane umiejętności dodatkowe pracowników na stanowiska, w których występuje zapotrzebowanie w Pana/i firmie (obsługa komputera, urządzeń biurowych, znajomość języków obcych, prawo jazdy)?

- Czy brak doświadczenia lub zbyt małe doświadczenie zawodowe u kandydatów na pracowników jest przeszkodą w znalezieniu odpowiedniego pracownika?
- Dlaczego wymieniane przez Pana/i wymagania są kluczowe?
- Jaka jest przyczyna poszukiwania przez Pana/ią nowego/ych pracownika/ów?
- Jak długo poszukuje Pan/i pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach na dane stanowisko pracy?
- Czy posiada Pan/i trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych i/ lub kompetentnych pracowników na określone stanowiska pracy?

Jeśli tak, moderator dopyta:

- Jakiego rodzaju są to trudności? (Czy dotyczą niekorzystnych cech kandydatów na pracowników, braku odpowiednich kwalifikacji, kompetencji? Czego dotyczą)?
- Czy jest Pan/i zadowolony/a z kwalifikacji jakie posiadają pracownicy w Pana/i firmie?
- Czy jest Pan/i zadowolony/a z poziomu kompetencji jaki posiadają aktualni pracownicy w Pana/i firmie?

11. Czy aktualna oferta szkoleniowa w województwie lubelskim odpowiada zapotrzebowaniu Pańskiej/ Pani firmy?

12. Czy w Pana/i firmie są organizowane szkolenia pracownicze?

Jeśli tak, moderator dopyta:

- Jakiego rodzaju są to szkolenia?
- Czy wysyła Pan/i pracowników na szkolenia specjalistyczne? (Dlaczego nie/ dlaczego tak)?
- Jakiego rodzaju ukończone szkolenia/kursy posiadają najczęściej pracownicy w Pana/i firmie?
- Czy ukończone przez kandydatów na pracowników szkolenia/ kursy zawodowe są cenione przez Pana/ią?
- Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez pracownika jest dla Pana/i jednoznaczne z podniesieniem przez niego kwalifikacji zawodowych?
- Co dla Pana/i oznacza podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych?
- Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez jednego z Pana/i pracowników łączy się podniesieniem wysokości zarobków?
- Czy Pana/i zdaniem określone kursy/ szkolenia zawodowe ukończone przez kandydatów na pracowników faktycznie zwiększają szanse na otrzymanie zatrudnienia?
- Czy ma Pan/i może jakieś sugestie dotyczące tego, w jaki sposób można zapewnić dostosowanie oferty szkoleniowej województwa lubelskiego do potrzeb rynku pracy.

To już wszystkie pytania jakie miałam/miałem do Pana/i. Dziękuję za rozmowę.

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO
- wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

Czas trwania dyskusji: około 1,5 – 2 godz.

3. WPROWADZENIE (5 minut)

d. Przedstawienie moderatora:

e. Przedstawienie celów wywiadu:

Dzień dobry Państwu. Przeprowadzamy badanie

f. Informacja o nagrywaniu:

Jak Państwo widzą nasze spotkanie jest nagrywana. Proszę się jednak nie obawiać – nagranie to posłuży jedynie jako notatka, jest dokumentem wewnętrznym i nigdy nie opuści siedziby firmy. Państwa wypowiedzi traktowane są jako poufne. W opracowaniu badań, myśli i idee będą prezentowane bez powiązania z konkretną osobą.

4. PRZEDSTAWIENIE SIĘ RESPONDENTÓW (5 minut)

Spędzimy ze sobą około 2 godzin, warto więc, abyśmy troszeczkę lepiej się poznali. Wszyscy państwo reprezentują różne przedsiębiorstwa. Proszę podać swoje imiona i wpisać je na przygotowanych wizytówkach oraz w kilku słowach scharakteryzować ogólnie profil działalności Państwa firmy.

MODERATOR:

Chciałbym rozpocząć od kwestii dotyczącej luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych występujących w firmach, których są Państwo przedstawicielami bądź w firmach, które Państwo znają.

1. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „luki kwalifikacyjne”? Czy oznacza niedopasowanie kwalifikacji pracownika do stanowiska pracy?
2. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „luki kompetencyjne”? Czy oznacza niedopasowanie umiejętności praktycznych do wymagań na danym stanowisku pracy?
3. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „kwalifikacje zawodowe”? Czy jest to zestaw wiedzy zawodowej wynikający z posiadania określonych dokumentów, np. dyplomów, zaświadczeń, certyfikatów?
4. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „kompetencje ponadzawodowe”? Czy są to umiejętności, zasoby wiedzy i cechy psychofizyczne, które warunkują skuteczność i jakość wykonania zadań zawodowych?
5. Co dla Państwa oznacza sformułowanie „umiejętności dodatkowe”? Czy są to umiejętności oraz oczekiwania nie wymagane ze względu na zawód ale ze względu na specyfikę stanowiska pracy określonego przez pracodawcę (np. umiejętność obsługi komputera, mobilność, itp.)
6. Czy w Państwa firmach brakuje lub brakowało pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i/ lub kompetencjach?
Jeśli tak, moderator dopyta:
 - W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach w Państwa firmach brakuje/ brakowało pracowników o odpowiednich kwalifikacjach?
 - Czy luki kwalifikacyjne oraz kompetencyjne, które Państwo zauważyli w ramach określonych zawodów są rzeczą nową czy istniejącą od dawna?
 - Jakie są skutki posiadania w firmie niewykwalifikowanych bądź niekompetentnych pracowników?
7. Jak Państwo uważają, co jest przyczyną występowania luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych w ramach poszczególnych zawodów?
 - Czy istnieje zależność między poziomem wykształcenia, wielkością doświadczenia zawodowego, ukończonymi kursami/szkoleniami a występowaniem luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?
 - Jak Państwa zdaniem można zapobiec powstawaniu luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?

MODERATOR:

Porozmawiajmy teraz bardziej szczegółowo o kompetencjach i kwalifikacjach osób poszukujących pracy, jak i obecnych pracowników. Biorąc pod uwagę Państwa doświadczenie proszę określić:

8. Jak jest preferowane wykształcenie pracowników na stanowiskach, na które występuje zapotrzebowanie w Państwa firmach?
9. Jak jest preferowane doświadczenie zawodowe pracowników na stanowiskach, na które występuje zapotrzebowanie w Państwa firmach?
10. Które kwalifikacje zawodowe są dla Państwa najcenniejsze u kandydatów na pracowników?
11. Czy większe wymagania kompetencyjne i kwalifikacyjne dotyczą pracowników z wyższym czy niższym wykształceniem oraz z większym czy mniejszym doświadczeniem zawodowym?
12. Jakie kompetencje ponadzawodowe są wymagane przez Państwo od kandydatów na pracowników niższych i wyższych szczebli?
13. Jakie umiejętności dodatkowe są wymagane przez Państwo od kandydatów na pracowników niższych i wyższych szczebli?
14. Dlaczego te wymagania są kluczowe?
15. Czy Państwa firmy miały kiedykolwiek trudności z naborem odpowiedniego pracownika do pracy?

Jeśli tak, moderator dopyta:

- Jakiego rodzaju były to trudności? (Czy dotyczyły luk kwalifikacyjnych u kandydatów na pracowników? Czy może cech lub kompetencji ponadzawodowych)?
- Jak długo trwały te trudności?
-

MODERATOR:

Porozmawiajmy teraz bardziej szczegółowo o ofercie szkoleniowej województwa lubelskiego. Biorąc pod uwagę Państwa zapotrzebowanie proszę ocenić:

16. Czy obecna oferta szkoleniowa województwa lubelskiego odpowiada zapotrzebowaniu Państwa firm?
17. Jakiego rodzaju ukończone szkolenia/kursy posiadają najczęściej pracownicy w Państwa firmach?
18. Czy ukończone przez kandydatów na pracowników szkolenia/ kursy zawodowe są przez Państwa cenione?
19. Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez pracownika jest dla Państwa jednoznaczne z podniesieniem przez niego kwalifikacji zawodowych?
20. Co dla Państwa oznacza podniesienie przez pracownika kwalifikacji zawodowych?
21. Czy ukończenie kursu/ szkolenia zawodowego przez jednego z Państwa pracowników łączy się z podniesieniem wysokości zarobków?
22. Czy Państwa zdaniem określone kursy/szkolenia zawodowe ukończone przez kandydatów na pracowników są czynnikiem sprzyjającym otrzymaniu zatrudnienia w województwie lubelskim?
23. Czy mają Państwo może jakieś sugestie dotyczące tego w jaki sposób można zapewnić dostosowanie ofert szkoleniowych do zdiagnozowanych luk kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych?

Dziękuję za udział w badaniu.

BIBLIOGRAFIA

1. *Aktualne trendy i prognozowane zmiany*, Lubelskie Obserwatorium Gospodarcze, Lublin 2010.
2. *Raport z badań lokalnego rynku pracy miasta Lublina - tendencje i prognozy*, Miejski Urząd Pracy w Lublinie 2009.
3. *Raport z pierwszego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego*, Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2009.
4. *Raport z drugiego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego*, Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2009.
5. *Raport z trzeciego etapu badań pracodawców województwa lubelskiego*, Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy, Lublin 2010.
6. *Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie*, Raport badawczy, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Chełmie 2010.
7. *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2009.
8. *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020*, Aktualizacja najważniejszych wskaźników diagnostycznych, kwiecień 2009.
9. *Reforma systemu edukacji. Szkolnictwo ponadgimnazjalne*, MEN, Warszawa 2000.
10. *„Poszukiwany pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie”*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2010.