



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

OBSERWATOR RYNKU PRACY REGIONU WAŁBRZYSKIEGO

ANALIZA PRASOWYCH OFERT PRACY - RAPORT KOŃCOWY

Opracowanie prezentuje wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego pt „Obserwator Rynku Pracy Regionu Wałbrzyskiego” finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z budżetu Państwa w ramach działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Projekt realizowany był w okresie wrzesień 2008 r. - wrzesień 2010 r. na terenie pięciu powiatów województwa dolnośląskiego (wałbrzyski, świdnicki, dzierzoniowski, kłodzki i ząbkowicki). W ramach projektu na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych przeprowadzone zostało badanie prasowych ofert pracy w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym na terenie w/w powiatów.

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

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

Efektem badań są 4 raporty częściowe, w których zaprezentowano wyniki przeprowadzonych analiz - analizy empirycznej prasowych ofert pracy oraz analizy oczekiwanych kompetencji wobec przyszłych pracowników.

Źródłem danych do badania były dwa publikatory regionalne - „Gazeta Wyborcza” dodatek „Praca” i „Tygodnik Wałbrzyski” oraz w ostatnim raporcie częściowym wykorzystano dodatkowe źródła informacji takie jak strony internetowe Powiatowych Urzędów Pracy oraz portal www.money.praca.pl.

Dobór źródła danych został dokonany na podstawie następujących kryteriów:

- obszar terytorialny, na którym prowadzone są prace analityczne

- zasięg publikatora/ stron internetowych
- liczba prasowych ofert pracy ukazujących się w publikatorze lub na stronie internetowej
- dostępność publikatorów, których oferty pracy z taką samą szansą mogą uzyskać odbiorcy w każdym powiecie.

Oferty pracy zostały zebrane w bazach prasowych ofert pracy dla okresu sprawozdawczego: październik 2008 r. - czerwiec 2010 r.

Grupy zawodowe wyodrębniano zgodnie z klasyfikacją zawodów zawartą w Załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r.

Do badania zostały wykorzystane następujące wskaźniki struktury:

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

Podsumowując cały okres badawczy przeanalizowano wszystkie dane zebrane w bazach prasowych ofert pracy oraz w raportach cząstkowych i na tej podstawie określono:

- na jakie zawody - grupy zawodowe występował popyt na regionalnym rynku pracy na terenie w/w powiatów w okresie październik 2008r. - czerwiec 2010r.,
- w jakich powiatach wystąpiło największe zapotrzebowanie na pracowników,
- jakich kompetencji oczekują pracodawcy od przyszłych pracowników wszystkich grup zawodowych.

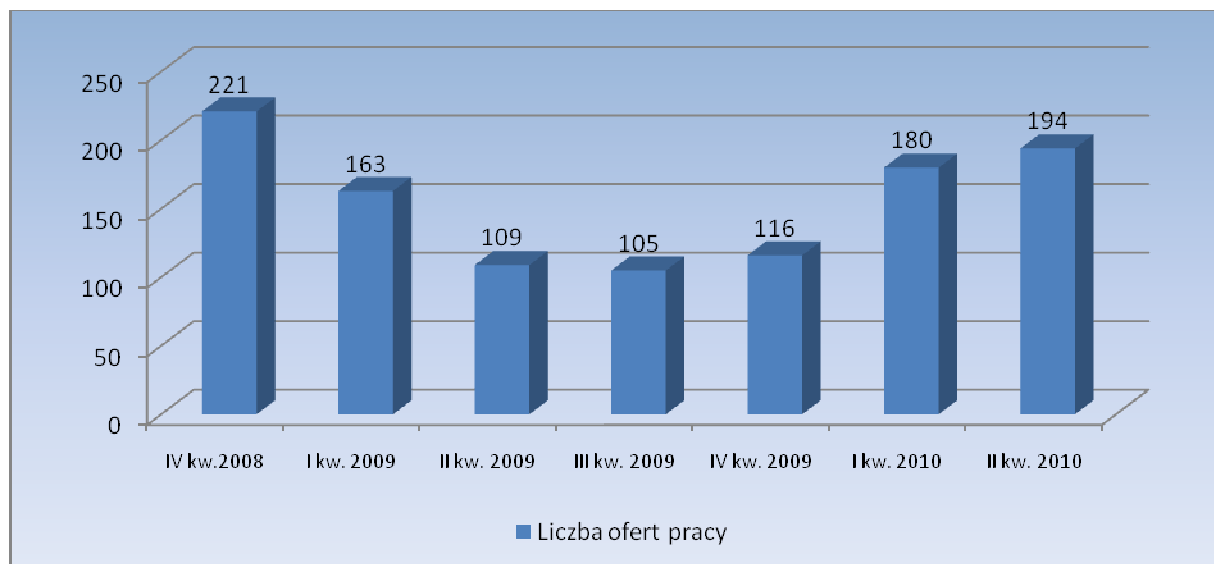
Wielu pracodawców zastanawia się nad tym jak zdobyć dobrych pracowników, jakimi umiejętnościami, wiedzą i cechami psychologicznymi powinni się oni charakteryzować, jakie kompetencje są niezbędne w pracy w określonych grupach zawodowych, jakie rodzaje szkoleń i kursów mogą bardziej uaktywnić pracowników i osoby poszukujące pracy oraz przeciwdziałać bierności. Na rynku pracy Unii Europejskiej można zaobserwować zarówno coraz silniejsze tendencje do specjalizacji, jak i konieczność elastyczności i dostosowania się do zmian koniunkturalnych.

Zwiększa się konkurencyjność, ale również możliwości uzyskania zatrudnienia. W tym kontekście warto zastanowić czy pracownicy o określonych kompetencjach mają większą szansę na zdobycie bardziej atrakcyjnej pracy, czy istnieje stereotyp kompetentnego pracownika w określonym zawodzie? Czy zauważa się możliwości przeciwdziałania małej aktywności pracowników i bierności osób bezrobotnych poprzez kursy i szkolenia?

W celu znalezienia odpowiedzi na postawione wyżej pytania, druga część raportu poświęcona została analizie oczekiwanych kompetencji dla grup zawodowych wielkich zgodnych z klasyfikacją zawodów zawartą w Załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r.

Analiza podsumowująca badanie prasowych ofert pracy wykazała następujące wyniki: dla całego okresu sprawozdawczego zebrano ogółem 1088 ofert pracy z czego: 221 ofert zebrano w IV kwartale 2008 roku, 163 oferty w I kwartale 2009 roku, 109 ofert w II kwartale 2009 roku, 105 ofert w III kwartale 2009 roku, 116 ofert w IV kwartale 2009 roku, 180 ofert w I kwartale 2010 roku oraz 194 ofert w II kwartale 2010 roku.

Rys 1. Liczba zebranych ofert pracy w poszczególnych kwartałach okresu sprawozdawczego.

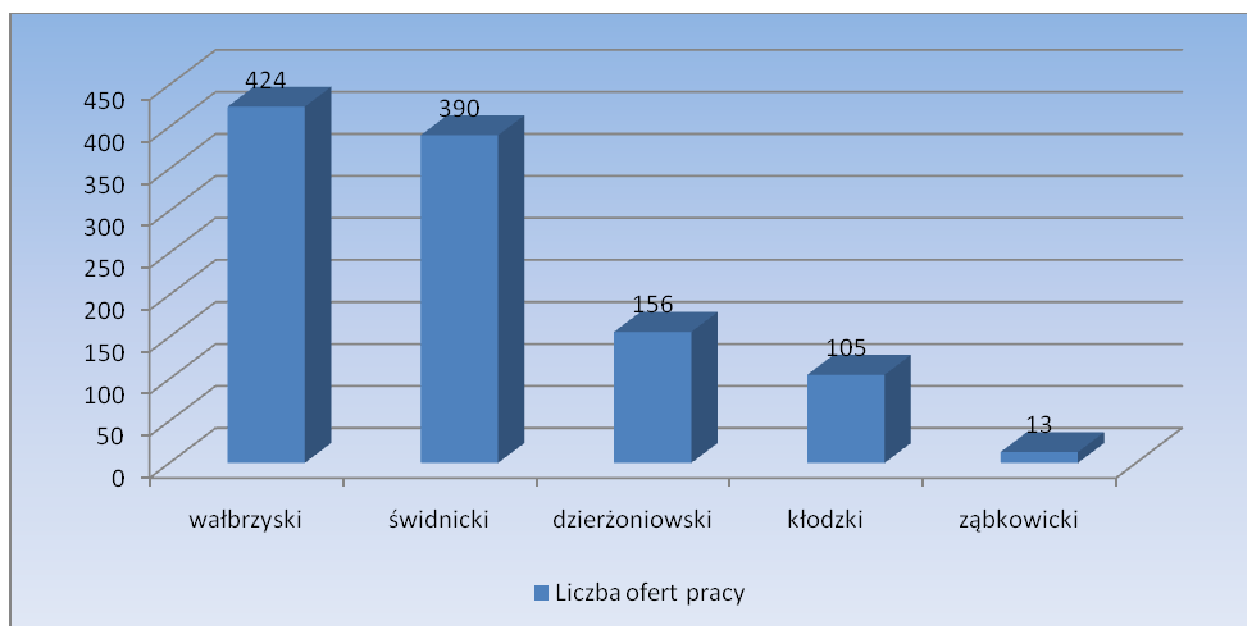


Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Spośród 1088 zebranych ofert pracy 39% to ogłoszenia pracodawców, którzy mają swoją siedzibę bądź oferują pracę w powiecie wałbrzyskim, w tym głównie w mieście Wałbrzych. Dla tego powiatu zarejestrowano 424 oferty pracy. Tylko o 34 mniej ofert pracy zarejestrowano dla powiatu świdnickiego, było to zaledwie 390

ofert. Najmniejszą liczbę ofert zarejestrowano dla powiatu: dzierzoniowskiego, kłodzkiego i ząbkowickiego. Można stwierdzić, iż taka koncentracja ofert pracy, występujących w wymienionych powiatach województwa wynika z dynamiki rozwoju gospodarczego danych aglomeracji bądź regionów oraz z bliskości Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, która znacząco przyczynia się do agregacji zapotrzebowania na pracowników.

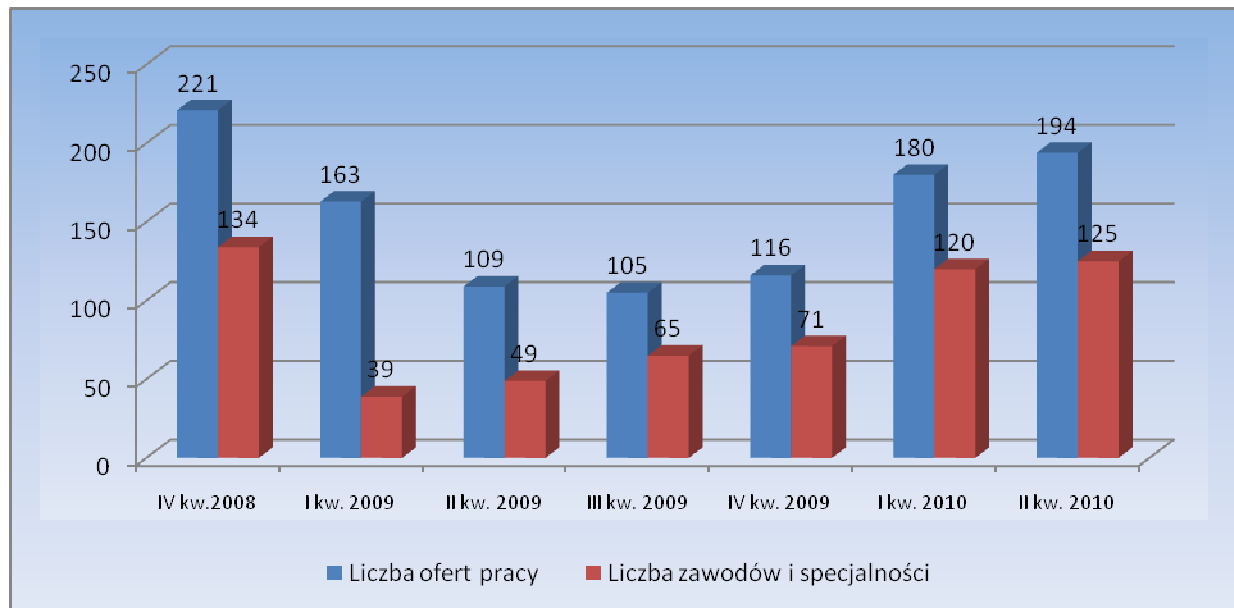
Rys 2. Liczba zarejestrowanych ofert pracy w powiatach województwa dolnośląskiego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Podsumowując cały okres badawczy przeanalizowano również stosunek liczby ofert pracy do liczby występujących w ofertach zawodów. Liczba ofert pracy znacząco przewyższa liczbę zawodów, co wynika z faktu iż w ofertach nie zarejestrowano w badanym okresie wzrostu zapotrzebowania na nowe zawody. Zaobserwowano jednak zapotrzebowanie na zawody, które występowały w ofertach stale.

Rys 3. Liczba zarejestrowanych ofert pracy oraz poszukiwanych w ogłoszeniach zawodów

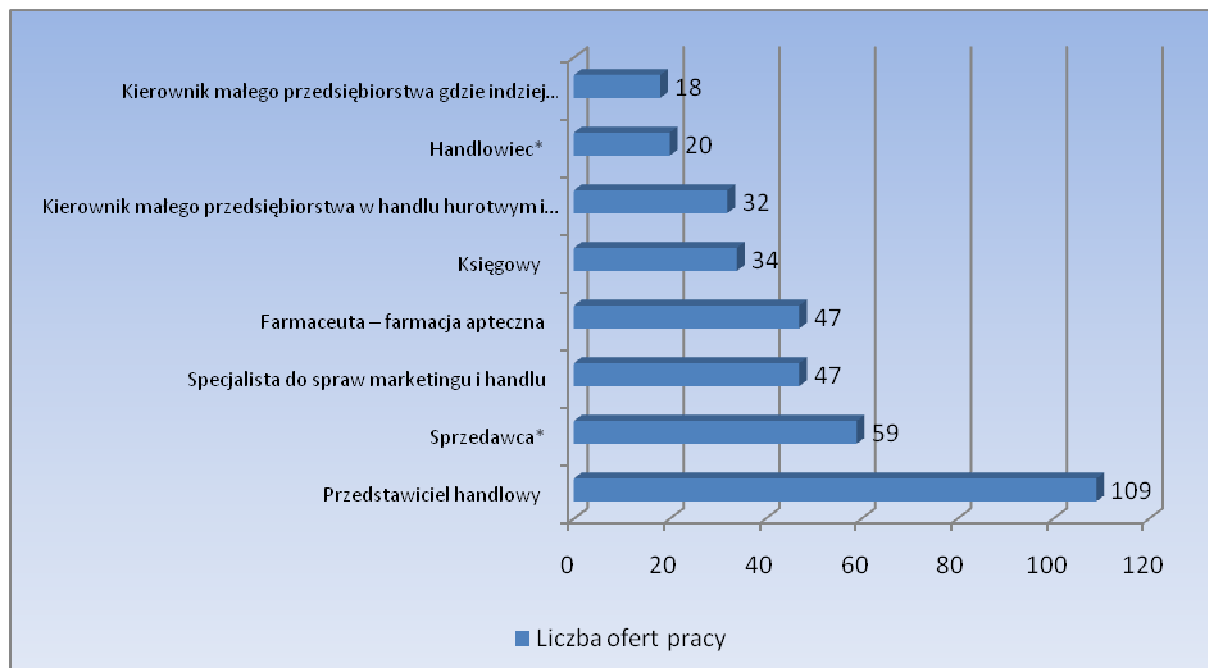


Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W zbiorze 1088 zebranych ofert pracy odnotowano 8 zawodów, dla których wystąpił najwyższy popyt na pracę i były to zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców ogłaszających się w publikatorach regionalnych. Zawody te charakteryzowały się najwyższą liczbą zarejestrowanych ofert pracy oraz stałym występowaniem w okresach badawczych, były to:

- Przedstawiciel handlowy (109 ofert pracy)
- Sprzedawca (59 ofert pracy)
- Specjalista ds. marketingu i handlu (47 ofert pracy)
- Farmaceuta - farmacja apteczna (47 ofert pracy)
- Księgowy (34 ofert pracy)
- Kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym (32 oferty pracy)
- Handlowiec (20 ofert pracy)
- Kierownik małego przedsiębiorstwa gdzie indziej nieklasyfikowany (18 ofert pracy).

Rys 4. Zawody, dla których zarejestrowano największą liczbę prasowych ofert pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Generując wszystkie zawody do grup wielkich największą liczbę ofert zebrano dla następujących grup zawodowych:

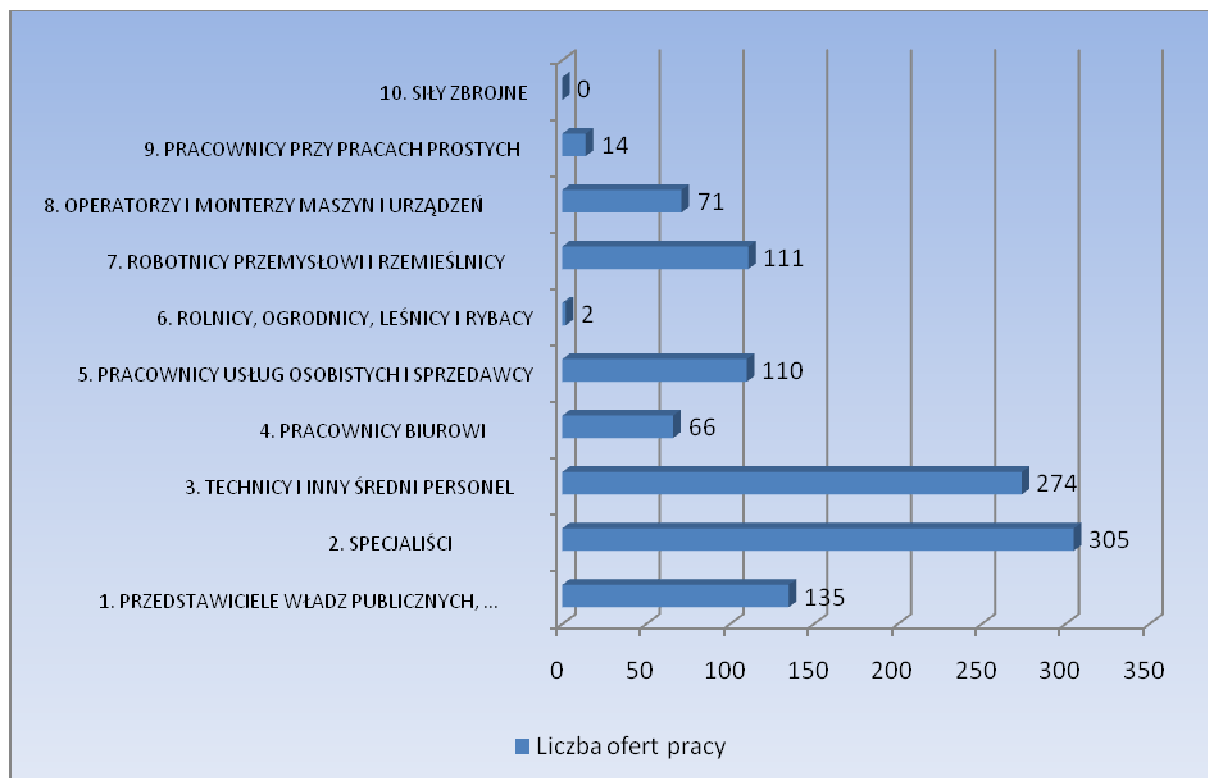
- Specjaliści (305 ofert pracy),
- Technicy i inny średni personel (274 oferty pracy),
- Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy (135 ofert pracy),
- Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (111 ofert pracy),
- Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (110 ofert pracy),
- Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (71 ofert pracy),
- Pracownicy biurowi (66 ofert pracy),
- Pracownicy przy pracach prostych (14 ofert pracy),
- Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (2 oferty pracy).

Największy popyt pracy na terenie w/w powiatów województwa dolnośląskiego występował na pracowników trzech pierwszych grup zawodowych. W badanym okresie pracodawcy poszukiwali przede wszystkim - techników i personelu średniego szczebla; specjalistów różnych dziedzin w tym inżynierów, specjalistów z

zakresu ekonomii, informatyki, finansów oraz przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników, w tym głównie kadry kierowniczej.

W grupie wielkiej - Siły zbrojne nie zarejestrowano żadnych ofert pracy.

Rys 5. Liczba ofert pracy zebranych dla grup wielkich klasyfikacji zawodów.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Najliczniej występującymi w „Gazecie Wyborczej” dodatku „Praca” i „Tygodniku Wałbrzyskim” oraz na portalach internetowych są ogłoszenia o pracę ujawniające bardzo duże zapotrzebowanie na pracowników takich dziedzin jak sprzedaż i marketing. Najwięcej firm poszukuje pracowników zawodu Przedstawiciel handlowy, co dowodzi szybkiemu rozwojowi takiej dziedziny gospodarki jak handel oraz dużej konkurencji w tym obszarze.

W celu analizy oczekiwanych kompetencji pracowniczych, w badaniu zastosowano podział kompetencji na kompetencje odnoszące się do wiedzy (kompetencje twarde) oraz kompetencje społeczne, cechy i postawy (kompetencje miękkie). Podział taki wynika analogicznie ze struktury treści ukazujących się w prasie ogłoszeń o pracę, w których pracodawca formułuje m. in.:

- rodzaj oferowanego stanowiska,

- miejsce wykonywania pracy,
- zakres obowiązków,
- wymagania - oczekiwania,
- korzyści wynikające z podjęcia pracy.

Najszerzej opisywana częścią w prasowych ofert pracy była zazwyczaj część dotycząca wymagań oraz oczekiwań, dzięki czemu w analizie wykorzystano wyżej opisany podział kompetencji.

W systemach informacyjnych można spotkać się z pojęciem systemu kompetencji zawodowych, obejmującego wiedzę, umiejętności i postawy pracowników w odniesieniu do zachowań obserwowanych w miejscu pracy. Przedmiotem zainteresowań pracodawców są zachowania pracowników, które są pożądane z punktu widzenia skuteczności wykonywania zadań, określonych dla zajmowanych przez nich stanowisk w określonych grupach zawodowych.

Kompetencje stanowią dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, które umożliwiają realizowanie zadań zawodowych na odpowiednim poziomie. Kompetencje i kwalifikacje zawodowe bywają rozumiane jako interpersonalne właściwości pracownika, jego dyspozycje (cechy psychologiczne i wiedza) oraz ujawnione w zachowaniu umiejętności (sprawności) zawodowe (Stogdill 1948, 1974; Witkowski 1995; Penc 1996; Borkowska 1975, 2000; Gick i Tarczyńska 1999; Juchnowicz 2000).

W literaturze miękkie kompetencje, definiuje się jako umiejętności psychospołeczne, obejmujące **kompetencje osobiste** oraz **społeczne**.

Wymieniona grupa umiejętności umożliwia skuteczne wywiązywanie się z obowiązków zawodowych oraz realizowanie własnych zamierzeń (Smółka 2006; Aryle 2002; Filipowicz 2004; Hartley 2006; Konarski 2006).

Kompetencje osobiste dotyczą indywidualnej realizacji zadań przez pracownika. Ten rodzaj i poziom kompetencji wpływa na ogólna jakość wykonywanych zadań - związany jest szybkością, adekwatnością i rzetelnością podejmowanych działań. W literaturze przedmiotu można często spotkać się z takimi kompetencjami osobistymi, jak: dążenie do rezultatów, elastyczność myślenia, gotowość do uczenia się, kreatywność, myślenie analityczne, organizacja pracy własnej, otwartość na zmiany, podejmowanie decyzji, radzenie sobie z niejednoznacznością, radzenie sobie ze stresem, rozwiązywanie problemów, rozwój

zawodowy, samodzielność, sumienność, zarządzanie czasem (Stogdill 1948, 1974; Witkowski 1995; Penc 1996; Borkowska 1975, 2000; Gick i Tarczyńska 1999; Juchnowicz 2000).

Kompetencje społeczne wpływają na jakość wykonywanych zadań związanych z kontaktem z innymi ludźmi. Poziom tych kompetencji decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się, czy też wywierania wpływu na innych. Do najczęściej wymienianych kompetencji społecznych w zarządzaniu należą m.in. autoprezentacja, budowanie relacji z innymi, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, identyfikacja z organizacją, komunikatywność, kultura osobista, umiejętność negocjowania, relacje z klientami, obycie międzykulturowe i międzyśrodowiskowe, orientacja na klienta, otwartość na innych, prowadzenie prezentacji, relacje z przełożonymi i podwładnymi, współpraca w zespole, współpraca wewnątrz organizacji, wywieranie wpływu (por. Smółka 2006, Argyle 2002, Filipowicz 2004, Konarski 2006, Morreale i in. 2007).

Kompetencje tzw. „twarde” utożsamiane są natomiast ze specjalistyczną wiedzą, umiejętnościami zawodowymi (np. znajomością konkretnego programu komputerowego lub określonych procedur), niezbędne do pracy na określonym stanowisku, pełnienia konkretnej roli zawodowej.

Niniejszy raport jest kolejnym etapem prac analitycznych mającym na celu charakterystykę wymaganych kompetencji poprzez stworzenie profili oczekiwanych kompetencji dla wybranych zawodów.

Dla przedstawienia wyników przeprowadzonego badania skupiono się na pięciu grupach zawodowych o największej ogólnej liczbie ofert pracy, które stale występowały w ofertach prasowych w badanym okresie.

W badaniu kompetencji zawodowych wzięto pod uwagę następujące elementy struktury ofert pracy pojawiających się w prasie:

- rodzaj i poziom wykształcenia
- liczba i rodzaj kompetencji odnoszących się do posiadanej wiedzy
- liczba i rodzaj kompetencji społecznych (odnoszących się do umiejętności komunikowania się i współdziałania z ludźmi), cech charakteru oraz prezentowanych postaw,
- oraz miejsce występowania zapotrzebowania.

Mimo różnorodności wymagań występujących w ofertach można określić niektóre wspólne elementy odnoszące się do wiedzy i umiejętności kluczowych (kompetencji twardych) oraz do kompetencji społecznych (kompetencji miękkich). Dla określenia ważności kompetencji twardych i miękkich wykorzystano wartości procentowe wynikające z częstotliwości ich występowania w ofertach prasowych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji.

Dla podsumowania analizy oczekiwanych kompetencji pracowniczych w raporcie skupiono się na badaniu kompetencji wygenerowanych dla grup zawodowych wielkich znajdujących się w klasyfikacji zawodów. Strukturę grup wielkich zaprezentowano poniżej.

Z analizy wykluczono 5 grup wielkich - *Pracownicy biurowi; Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy; Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; Siły zbrojne oraz Pracownicy przy pracach prostych* ze względu nad zbyt małe wartości liczbowe.

Kod grupy wielkiej	Nazwa grupy wielkiej
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
2	Specjaliści
3	Technicy i inny średni personel
4	Pracownicy biurowi
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9	Pracownicy przy pracach prostych
10	Siły zbrojne

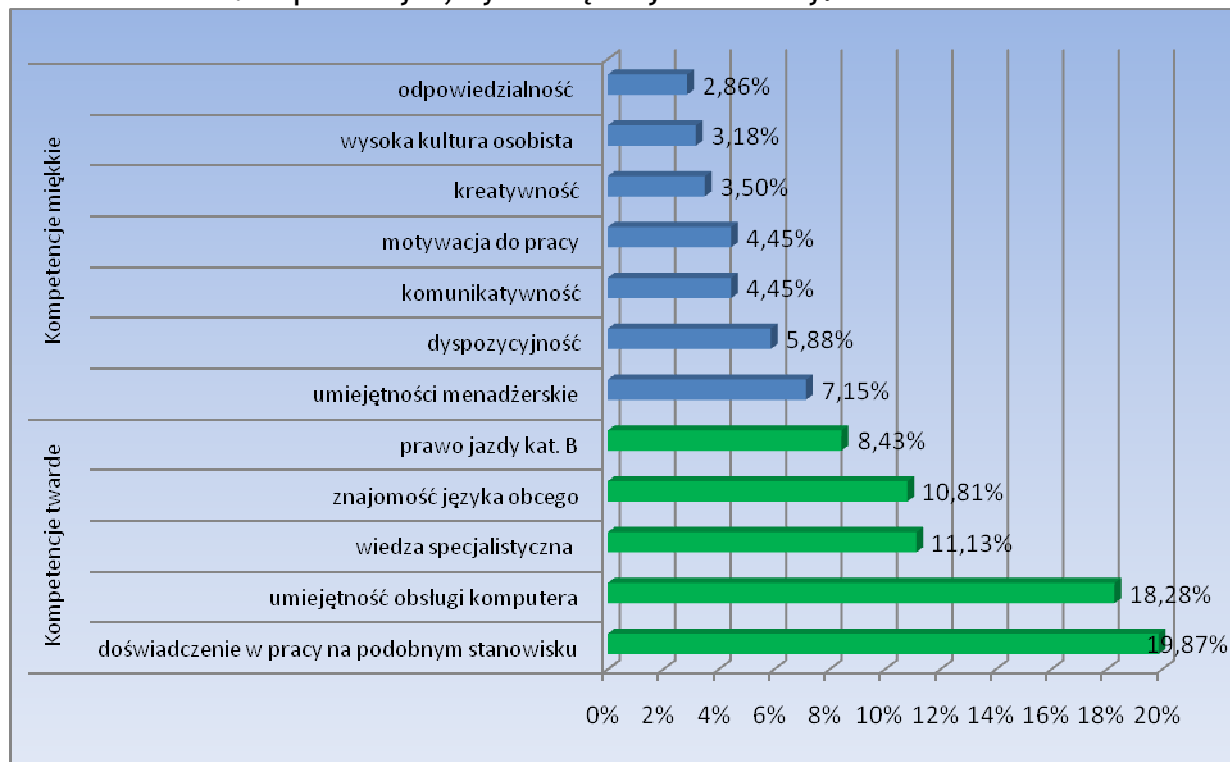
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy - 135 ofert pracy

Analizując oczekiwania pracodawców zebrane dla grupy wielkiej *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* ustalono, iż najbardziej pożądaną kompetencją zawodową było posiadanie doświadczenia w pracy na takim samym

lub podobnym stanowisku 19,87% oraz umiejętność obsługi komputera 18,28% (w tym znajomość poszczególnych programów takich jak Word, Excel, Power Point) w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji. Na dalszych pozycjach znajdowały się takie kompetencje jak: praktyczna wiedza niezbędna do wykonywania zawodu 11,13%; znajomość języka obcego 10,81%; najczęściej angielskiego (72%), rzadziej niemieckiego (21%) i innego języka europejskiego (7%); posiadania prawa jazdy kat. B 8,43%;

W grupie kompetencji społecznych najwyższy procent wskazań posiadały takie kompetencje jak: posiadanie umiejętności menadżerskich 7,15% i dyspozycyjność 5,88%. Rzadziej wymieniane w ofertach były takie kompetencje jak: komunikatywność i motywacja do pracy po 4,45%; kreatywność, 3,5%; odpowiedzialność 3,18%; wysoka kultura osobista 2,86%.

Rys 6. Udział kompetencji twardych i miękkich ogółem ze względu na ich częstotliwość występowania w ofertach prasowych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

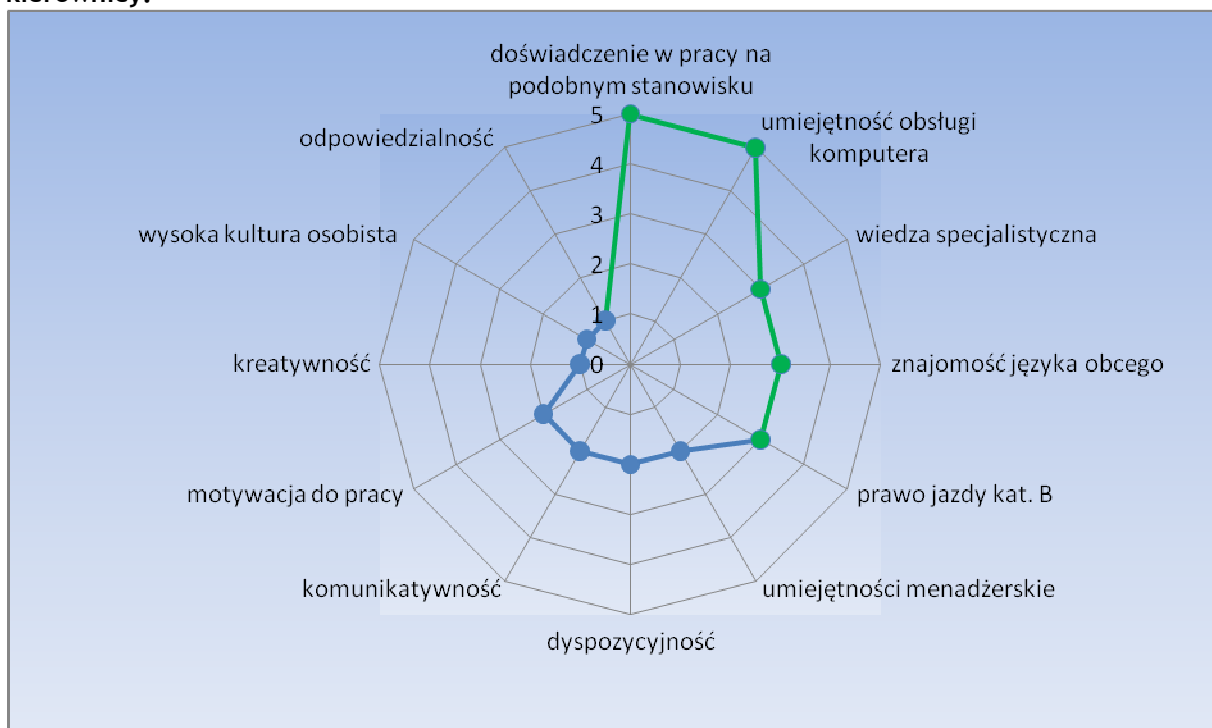


Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Przedstawione wyniki można zinterpretować łatwiej, posługując się przeciętną oceną ważności danej kompetencji, którą można wyliczyć przy założeniu, że kolejnym wariantom odpowiedzi przypisano odpowiedniki liczbowe: bardzo ważne -

5 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 125-101), ważne - 4 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 100-76), mniej ważne - 3 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 75-51), nieważne - 2 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 50-26), nieistotne - 1 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 25-1). Na wykresie wyróżniono kolorami dwie linie: zielona, która oznacza kompetencje odnoszące się do wiedzy; niebieska, która oznacza kompetencje społeczne, cechy i postawy.

Rys 7. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych i miękkich ogółem w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

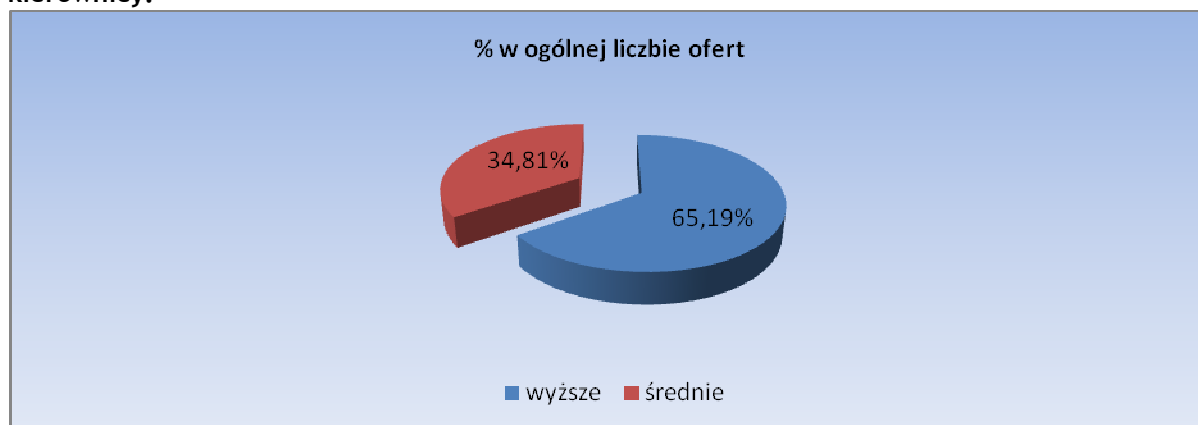


Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem wyższym - 65,18% a następnie średnim 34,82%. W grupie tej nie zarejestrowano żadnej oferty pracy, w której wystąpiłby wymóg posiadania wykształcenia zawodowego.

Rys 8. Oczekiwany poziom wykształcenia pracowników grupy - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i

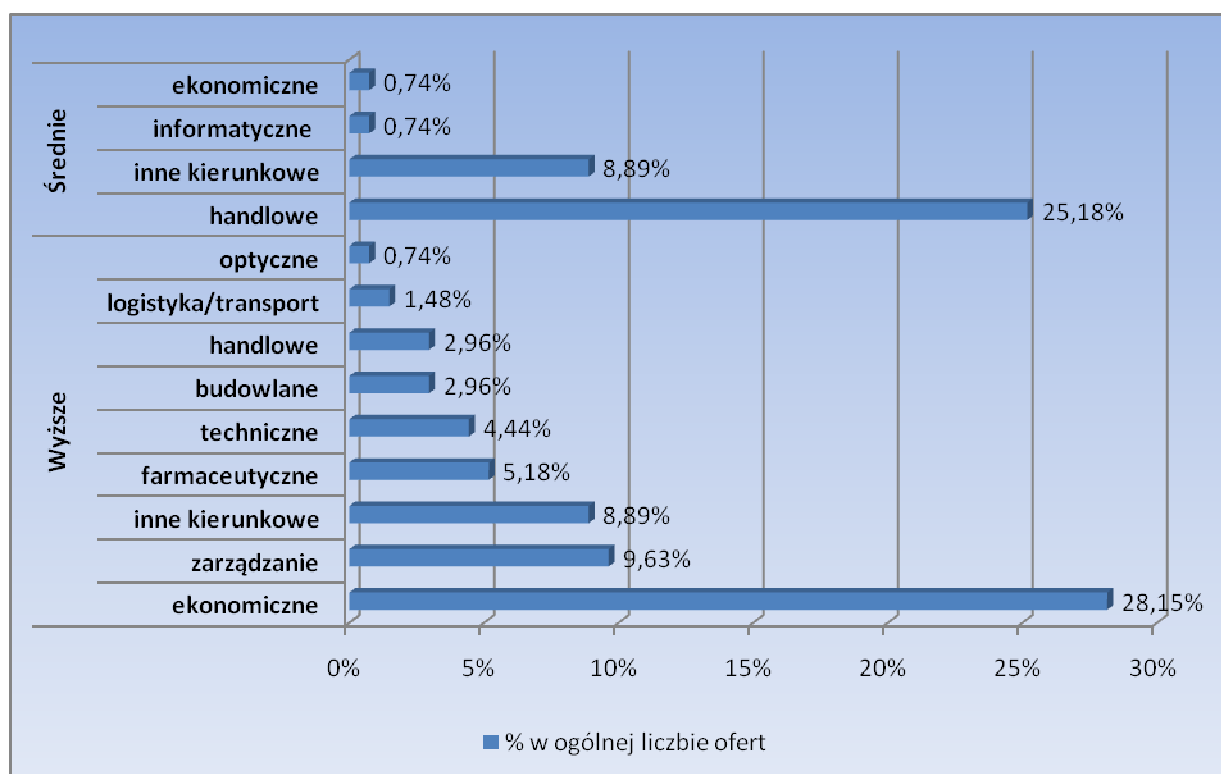
kierownicy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie tej od przyszłych pracowników oczekuje się przede wszystkim wykształcenia wyższego o profilu ekonomicznym (28,15%) i średniego o profilu handlowym (25,18%). Oczekuje się również wykształcenia wyższego o profilach: zarządzanie 9,63%; inny kierunkowy 8,89%; farmaceutyczny 5,18%; techniczny 4,44%; budowlany i handlowy po 2,96%; transport/ logistyka 1,48%; optyczny 0,74%. Natomiast pracodawcy mniej zainteresowani byli grupą osób z wykształceniem średnim o następujących profilach: inny kierunkowy 8,89%; informatyczny i ekonomiczny po 0,74%.

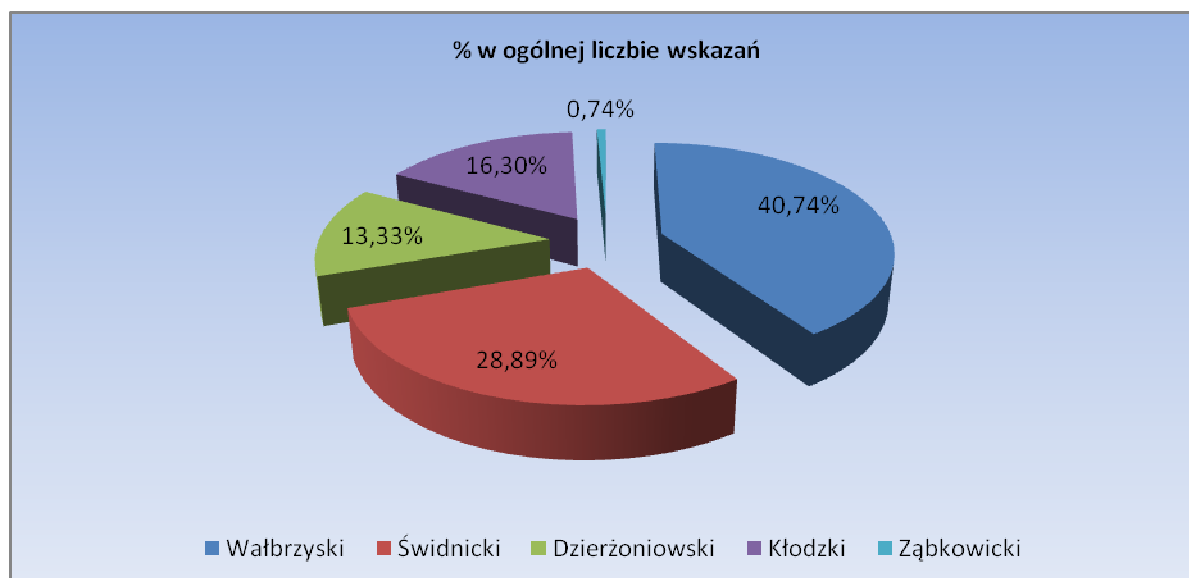
Rys 9. Oczekiwane profile wykształcenia pracowników grupy - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Najwięcej ofert pracy dla tej grupy pojawiło się w powiecie wałbrzyskim (40,74%) i świdnickim (28,89%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat kłodzki (16,23%), dzierzoniowski (13,33%) i ząbkowicki (0,74%).

Rys 10. Udział procentowy ofert pracy ze względu na miejsce występowania zapotrzebowania dla grupy - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

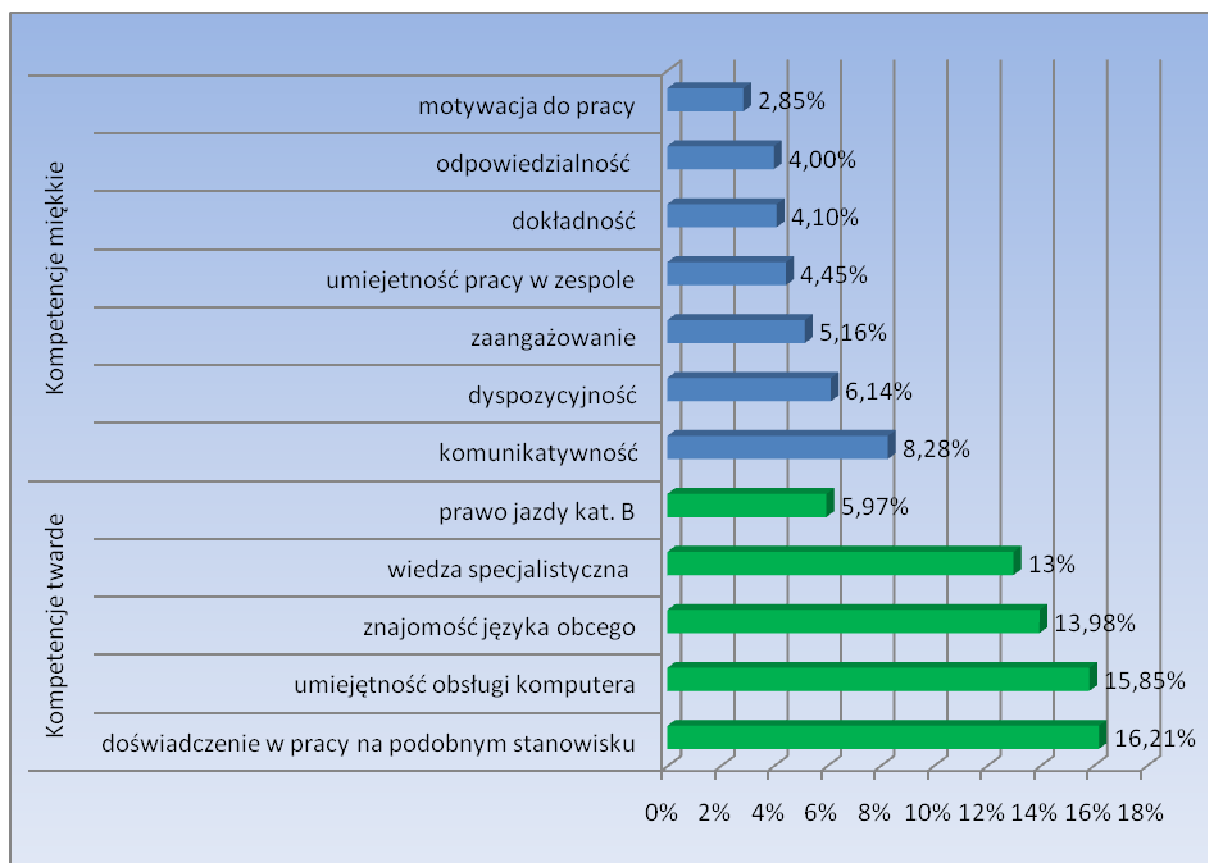
Specjaliści - 305 ofert pracy

W ofertach pracy zebranych w grupie wielkiej *Specjaliści* najczęściej oczekiwana kompetencja było tak jak w poprzedniej grupie - doświadczenie w pracy na takim samym lub innym stanowisku. Oczekiwanie dotyczące doświadczenia wystąpiło na poziomie 16,21% w ogólnej liczbie kompetencji.

Pracodawcy od specjalistów wymagają przede wszystkim posiadania takich kompetencji jak: umiejętność obsługi komputera 15,85%; znajomość języka obcego 13,98%; najczęściej angielskiego (76%), rzadziej niemieckiego (16%) i innego języka europejskiego (8%) ; praktycznej wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu 13%; posiadania prawa jazdy kat. B 5,97%.

W grupie kompetencji społecznych najwyższy procent wskazań posiadały takie kompetencje jak: komunikatywność 8,28%; dyspozycyjność 6,14%. Rzadziej wymieniane w ofertach były takie kompetencje jak: zaangażowanie 5,16% i umiejętność pracy w zespole 4,45%, dokładność 4,10%, odpowiedzialność 4% i motywacja do pracy 2,85%. Poniżej 2,0% znalazły się takie kompetencje jak: bardzo dobra organizacja własnej pracy; zdolność analitycznego myślenia; nastawienie na realizację celów; zdolności negocjacyjne; odporność na stres; wysoka kultura osobista; systematyczność; sumienność.

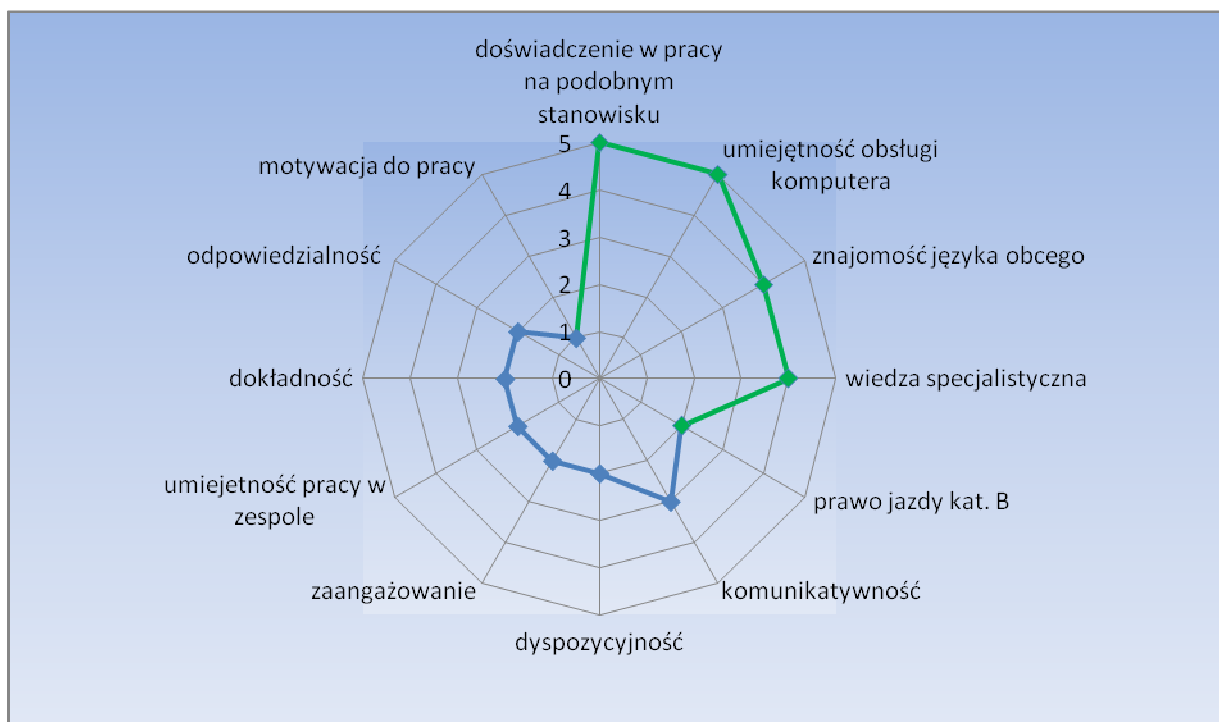
Rys 11. Udział kompetencji twardych i miękkich ogółem ze względu na ich częstotliwość występowania w ofertach prasowych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Specjaliści.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Przedstawione wyniki zinterpretowano posługując się przeciętną oceną ważności danej kompetencji, którą wyliczono przy założeniu, że kolejnym wariantom odpowiedzi przypisano odpowiedniki liczbowe: bardzo ważne - 5 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 200-161), ważne - 4 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 161-121), mniej ważne - 3 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 120-81), nieważne - 2 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 80-41), nieistotne - 1 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 40-1). Na wykresie wyróżniono kolorami dwie linie: zielona, która oznacza kompetencje odnoszące się do wiedzy; niebieska, która oznacza kompetencje społeczne, cechy i postawy.

Rys 12. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych i miękkich ogółem w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Specjaliści



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie *Specjaliści* od przyszłych pracowników oczekuje się w 77,38% wykształcenia wyższego oraz w 22,62% wykształcenia średniego. W grupie tej nie zarejestrowano żadnej oferty pracy, w której wystąpiłby wymóg posiadania wykształcenia zawodowego.

Rys 13. Oczekiwany poziom wykształcenia pracowników grupy - Specjaliści



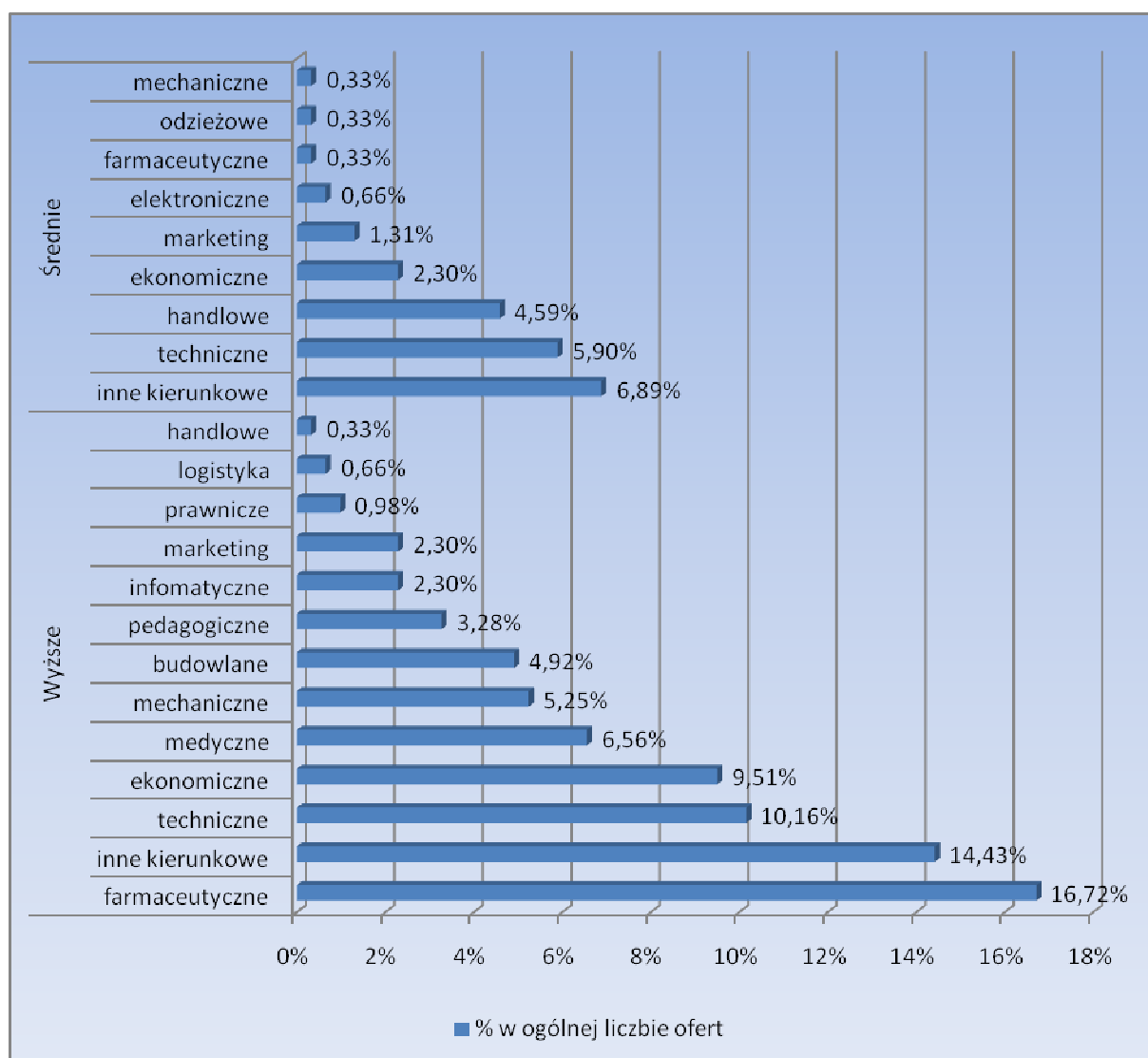
Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie tej od przyszłych pracowników oczekuje się przede wszystkim wykształcenia wyższego o profilu farmaceutycznym (16,72%). Oczekuje się również wykształcenia wyższego o innych profilach takich jak: inny kierunkowy 14,43%;

techniczny 10,16%; ekonomiczny 9,51%; medyczny 6,56%; mechaniczny 5,25%. Najmniej pożądane profile wykształcenia wyższego, które występowały w ofertach to: budowlany, pedagogiczny, informatyczny, marketing, prawniczy, logistyka, handlowy.

Natomiast pracodawcy mniej zainteresowani byli grupą osób z wykształceniem średnim o następujących profilach: inny kierunkowy 6,89%, techniczny 5,90%, handlowy 4,59%, ekonomiczny 2,30%. Na poziomie poniżej 2% wystąpiły takie profile jak : marketing, elektroniczny, farmaceutyczny, odzieżowy, mechaniczny.

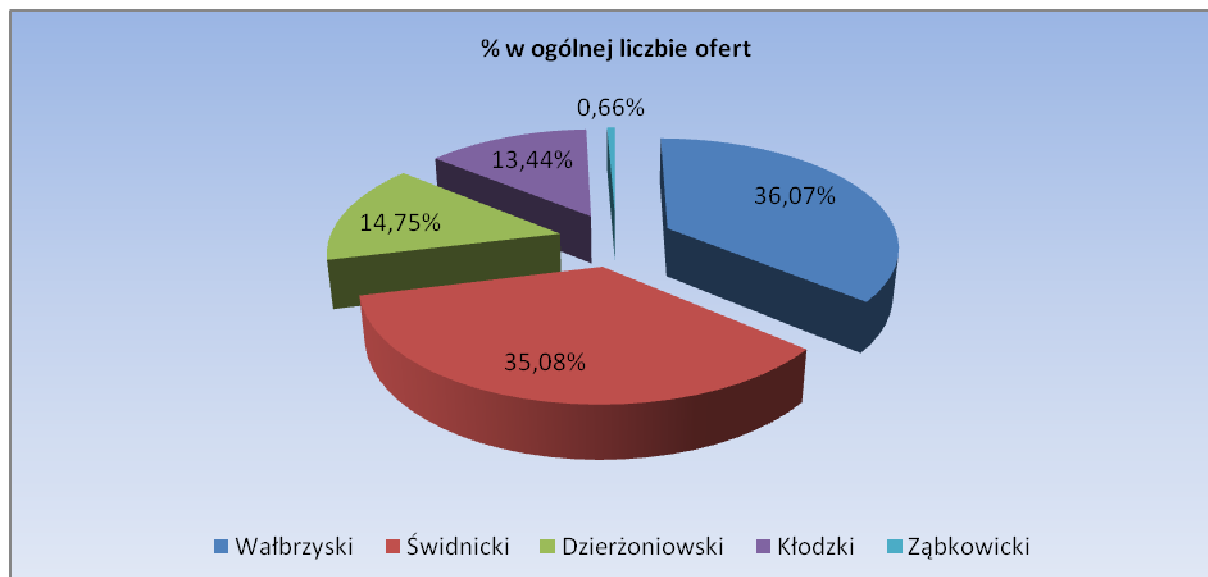
Rys 14. Oczekiwane profile wykształcenia pracowników grupy - Specjaliści



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Najwięcej ofert pracy dla tej grupy pojawiło się w powiecie wałbrzyskim (36,07%) i świdnickim (35,08%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat dzierżoniowski (14,75%), kłodzki (13,44%) i ząbkowicki (0,66%).

Rys 15. Udział procentowy ofert pracy ze względu na miejsce występowania zapotrzebowania dla grupy - Specjaliści.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

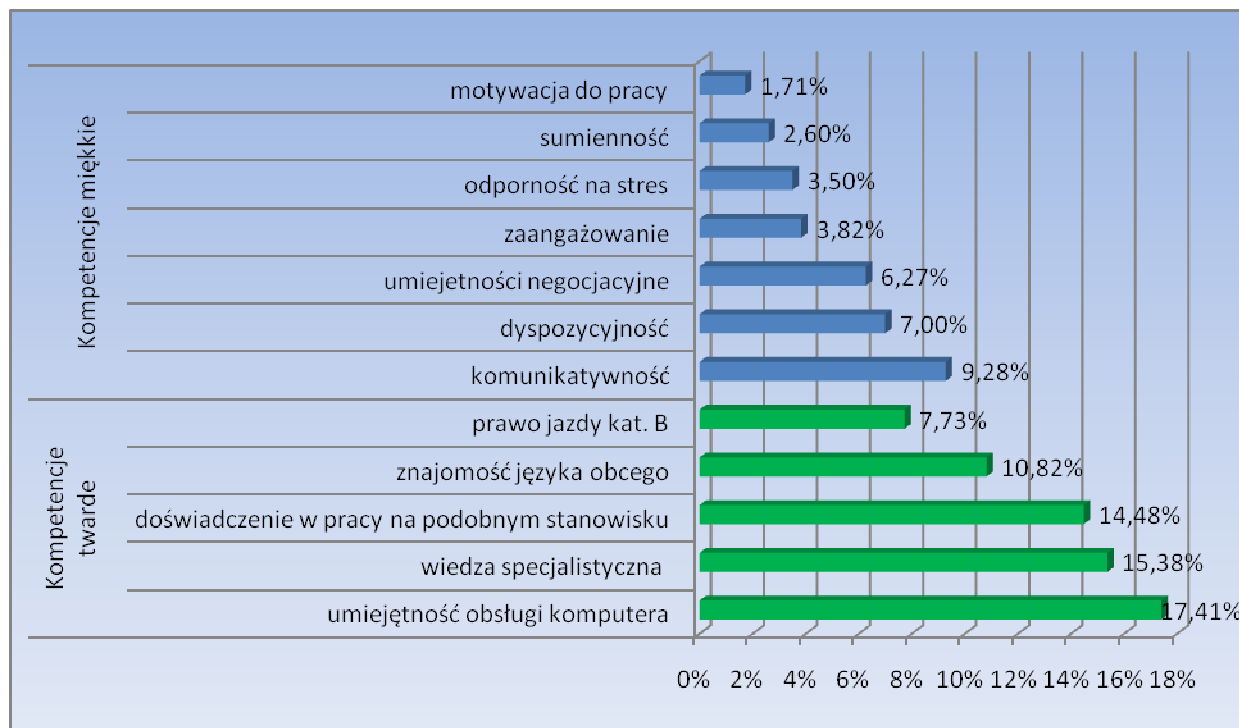
Technicy i inny średni personel - 274 oferty pracy

W grupie *Technicy i inny średni personel* pracodawcy oczekiwali od przyszłych pracowników przede wszystkim umiejętności obsługi komputera. Wymóg ten osiągnął największą wartość 17,41% w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji. Równie znaczącą kompetencją wymaganą przez pracodawców było posiadanie praktycznej wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu - 15,38%. Pracodawcy oczekują również takich kompetencji jak: doświadczenie w pracy na podobnym lub takim samym stanowisku 14,48%; znajomość języka obcego 10,82%; najczęściej angielskiego (76%), rzadziej niemieckiego i innego języka europejskiego (po 12%); posiadania prawa jazdy 7,73%.

W grupie kompetencji społecznych najbardziej cenionymi przez pracodawców cechami były: komunikatywność 9,28%, dyspozycyjność 7%, umiejętności negocjacyjne 6,27%, zaangażowanie 3,82% i odporność na stres 3,50%.

Na poziomie poniżej 3,0% wystąpiły takie kompetencje jak: sumienność i motywacja do pracy.

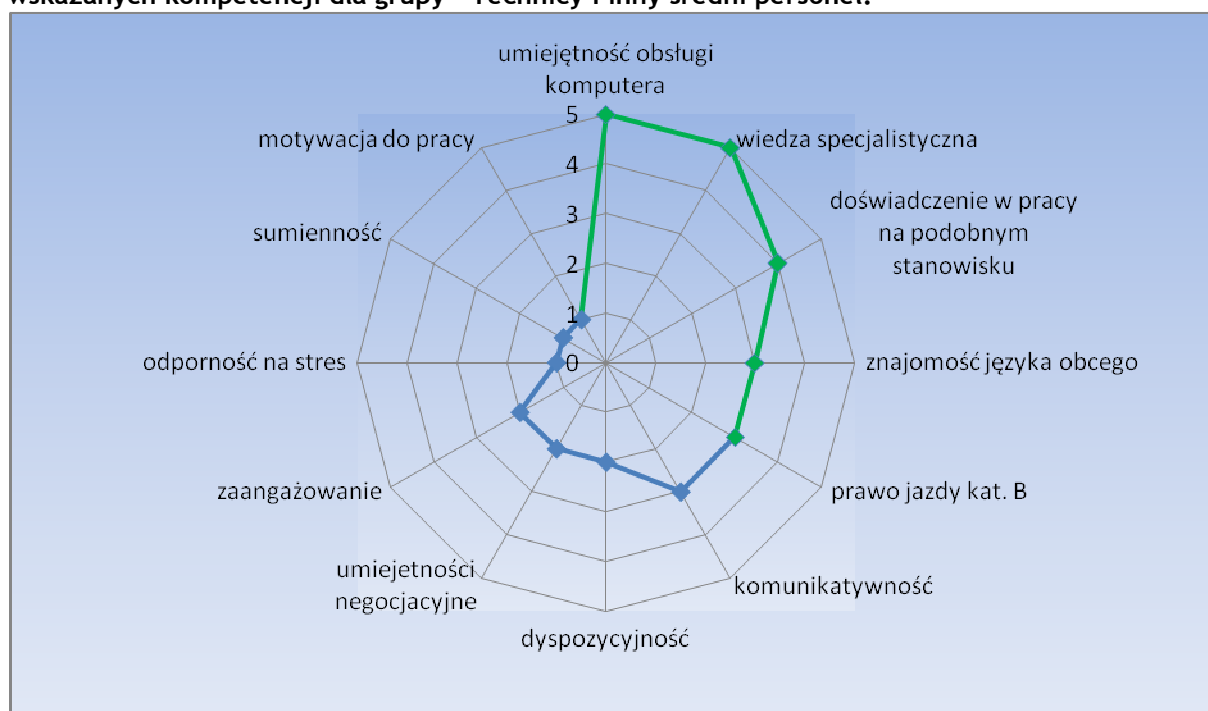
Rys 16. Udział kompetencji twardych i miękkich ogółem ze względu na ich częstotliwość występowania w ofertach prasowych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Technicy i inny średni personel.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Przedstawione wyniki zinterpretowano posługując się przeciętną oceną ważności danej kompetencji, którą wyliczono przy założeniu, że kolejnym wariantom odpowiedzi przypisano odpowiedniki liczbowe: bardzo ważne - 5 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 225-181), ważne - 4 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 180-136), mniej ważne - 3 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 135-91), nieważne - 2 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 90-46), nieistotne - 1 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 45-1). Na wykresie wyróżniono kolorami dwie linie: zielona, która oznacza kompetencje odnoszące się do wiedzy; niebieska, która oznacza kompetencje społeczne, cechy i postawy.

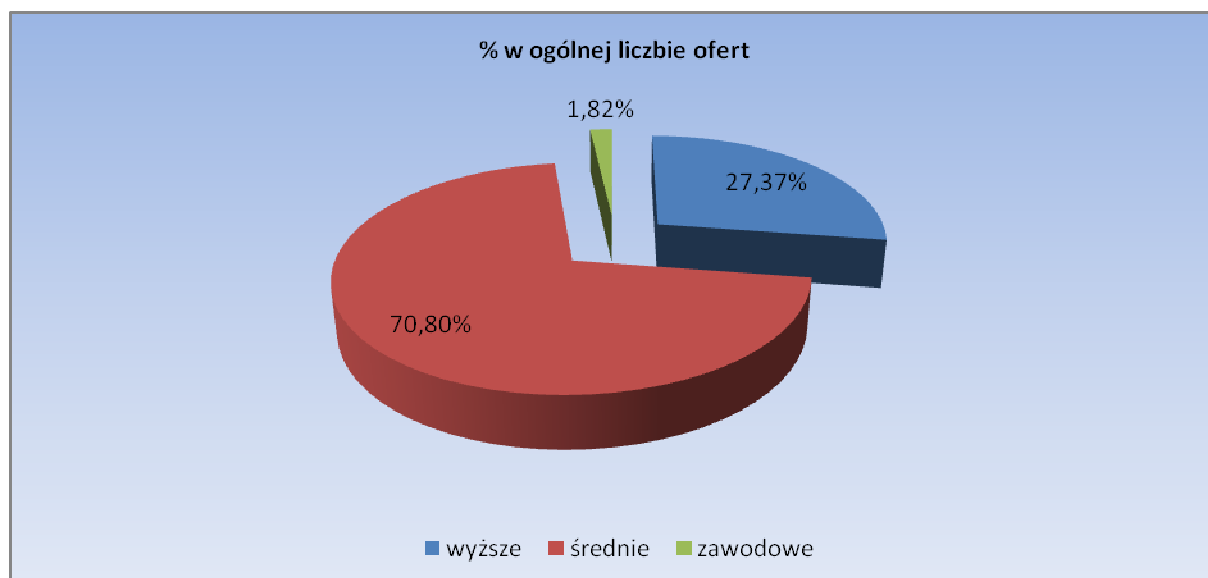
Rys 17. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych i miękkich ogółem w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Technicy i inny średni personel.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród *Techników* pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem średnim - 70,80% a następnie wyższym 27,37% i zawodowym 1,82%.

Rys 18. Oczekiwany poziom wykształcenia pracowników grupy - Technicy i inny średni personel.



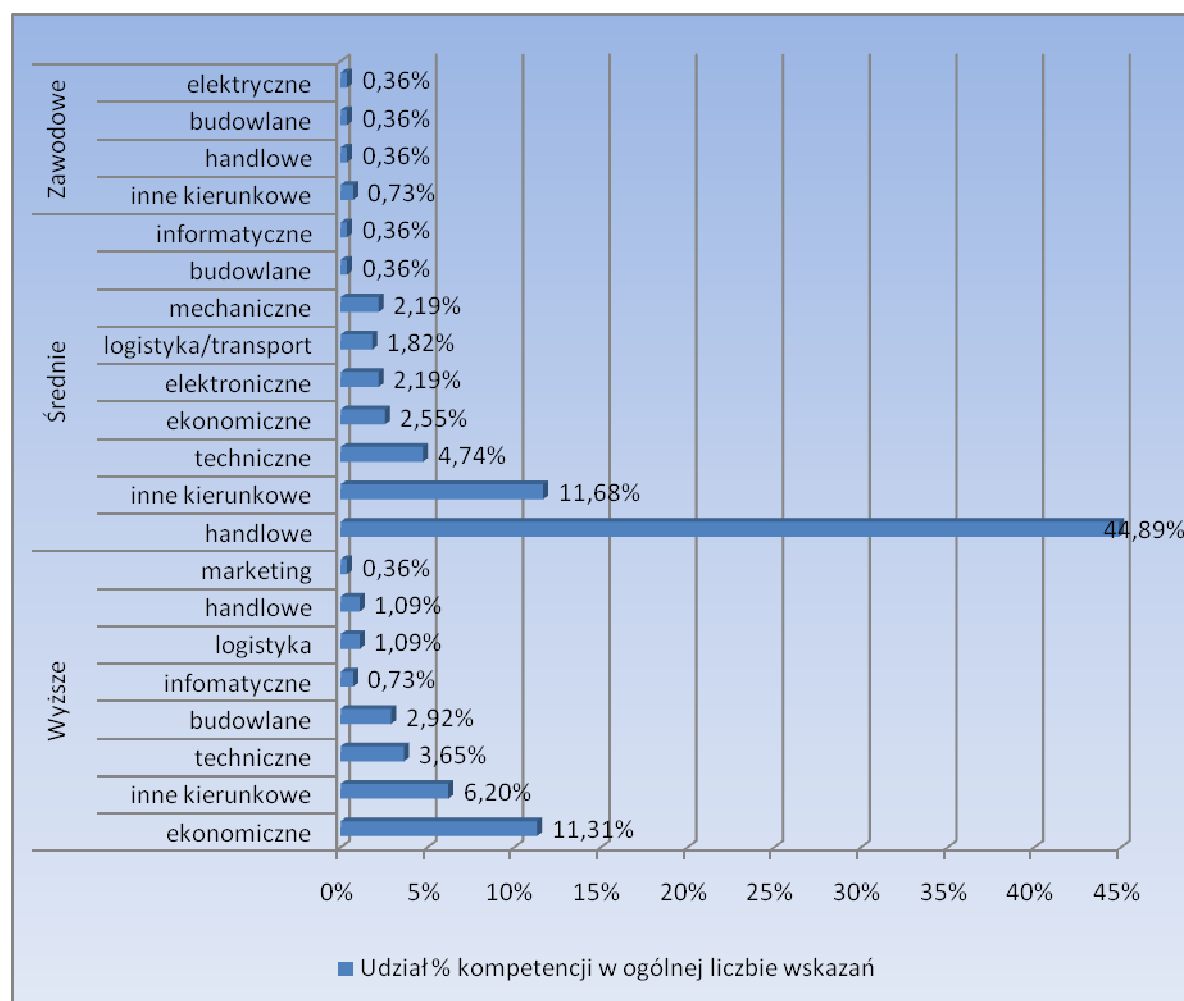
Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie tej od przyszłych pracowników oczekuje się przede wszystkim wykształcenia średniego o profilu handlowym (46,72%). Oczekuje się również wykształcenia średniego o profilach: inny kierunkowy 11,68%; techniczny 4,74%; ekonomiczny 2,55%; elektroniczny 2,19%. Najmniej pożądane profile wykształcenia średniego, które występowały w ofertach to: logistyka/transport, handlowy, mechaniczny, informatyczny i budowlany.

Biorąc pod uwagę opinie pracodawców co do oczekiwań wobec przyszłych swoich pracowników z wykształceniem wyższym największą wagę przywiązywali oni do następujących profili: ekonomiczny 11,31%, inny kierunkowy 6,20%, techniczny 3,65%. Na poziomie poniżej 3% wystąpiły takie profile jak: budowlany, informatyczny, logistyka/transport, handlowy i marketing.

Natomiast pracodawcy najmniej zainteresowani byli grupą osób z wykształceniem zawodowym o następujących profilach: inny kierunkowy, handlowy, budowlany i elektryczny.

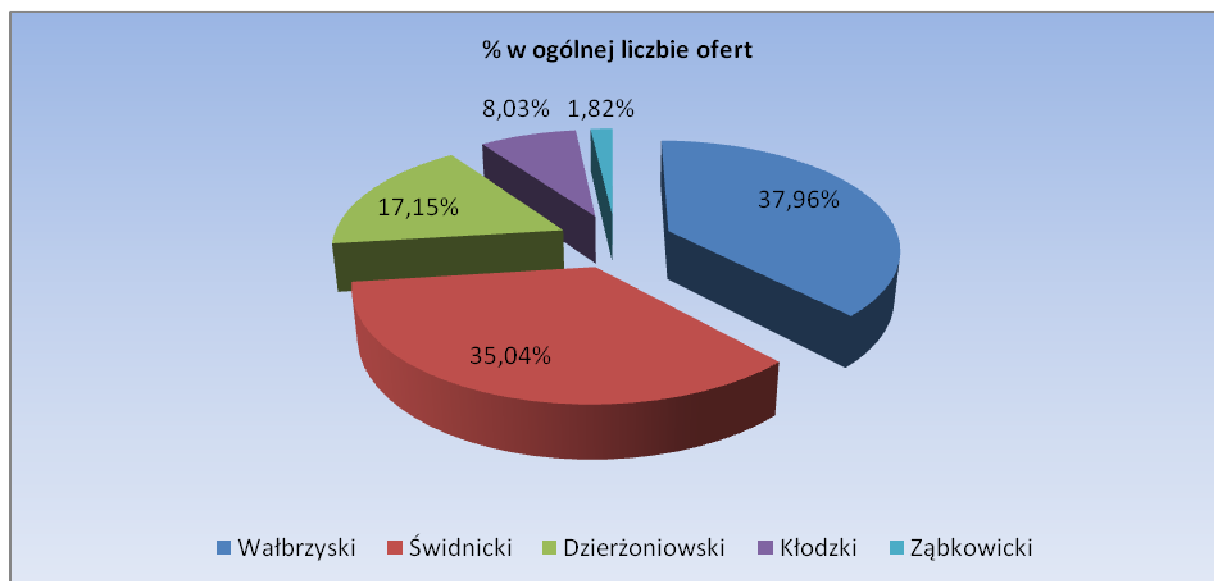
Rys 19. Oczekiwanie profile wykształcenia pracowników grupy - Technicy i inny średni personel.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Najwięcej ofert pracy dla tej grupy pojawiło się w powiecie wałbrzyskim (37,96%) i świdnickim (35,04%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat dzierżoniowski (17,15%), kłodzki (8,03%) i ząbkowicki (1,82%).

Rys 20. Udział procentowy ofert pracy ze względu na miejsce występowania zapotrzebowania dla grupy - Technicy i inny średni personel.



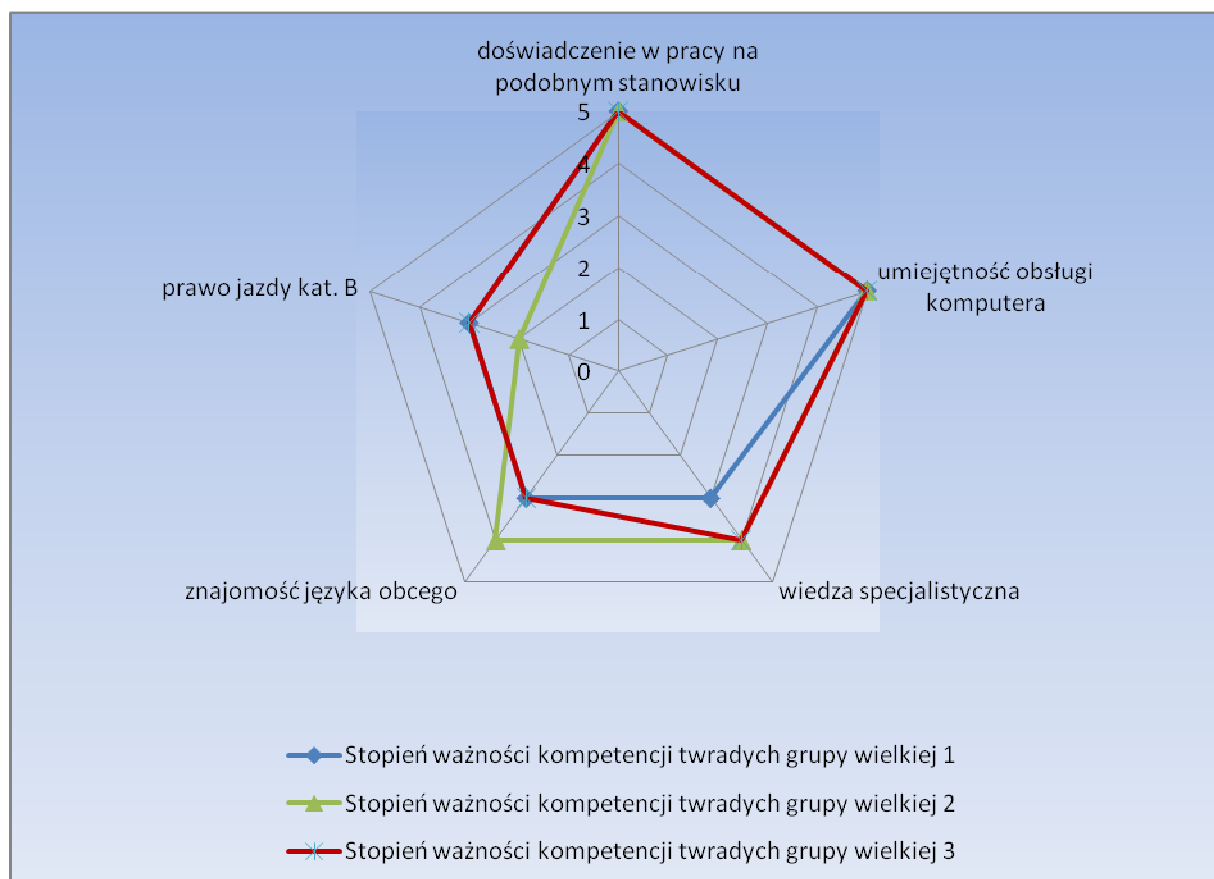
Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Podsumowanie charakterystyki wymaganych kompetencji dla trzech grup wielkich: Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, Specjaliści oraz Technicy i inny średni personel.

Analizując oczekiwania pracodawców zebrane dla tych trzech grup wielkich ustalono, iż najbardziej pożądaną kompetencją zawodową występującą w ofertach prasowych było - umiejętność obsługi komputera (w tym znajomość poszczególnych programów takich jak Word, Excel, Power Point) oraz posiadanie doświadczenia w pracy na takim samym lub podobnym stanowisku w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji. Na dalszych pozycjach znajdowały się takie kompetencje jak: praktyczna wiedza niezbędna do wykonywania zawodu; znajomość języka obcego oraz posiadanie prawa jazdy kat. B.

Określenie ważności danej kompetencji nastąpiło w 5-cio stopniowej skali i było równoznaczne z najbardziej lub najmniej pożądaną kompetencją ze względu na częstotliwość występowania w prasowych ofertach pracy.

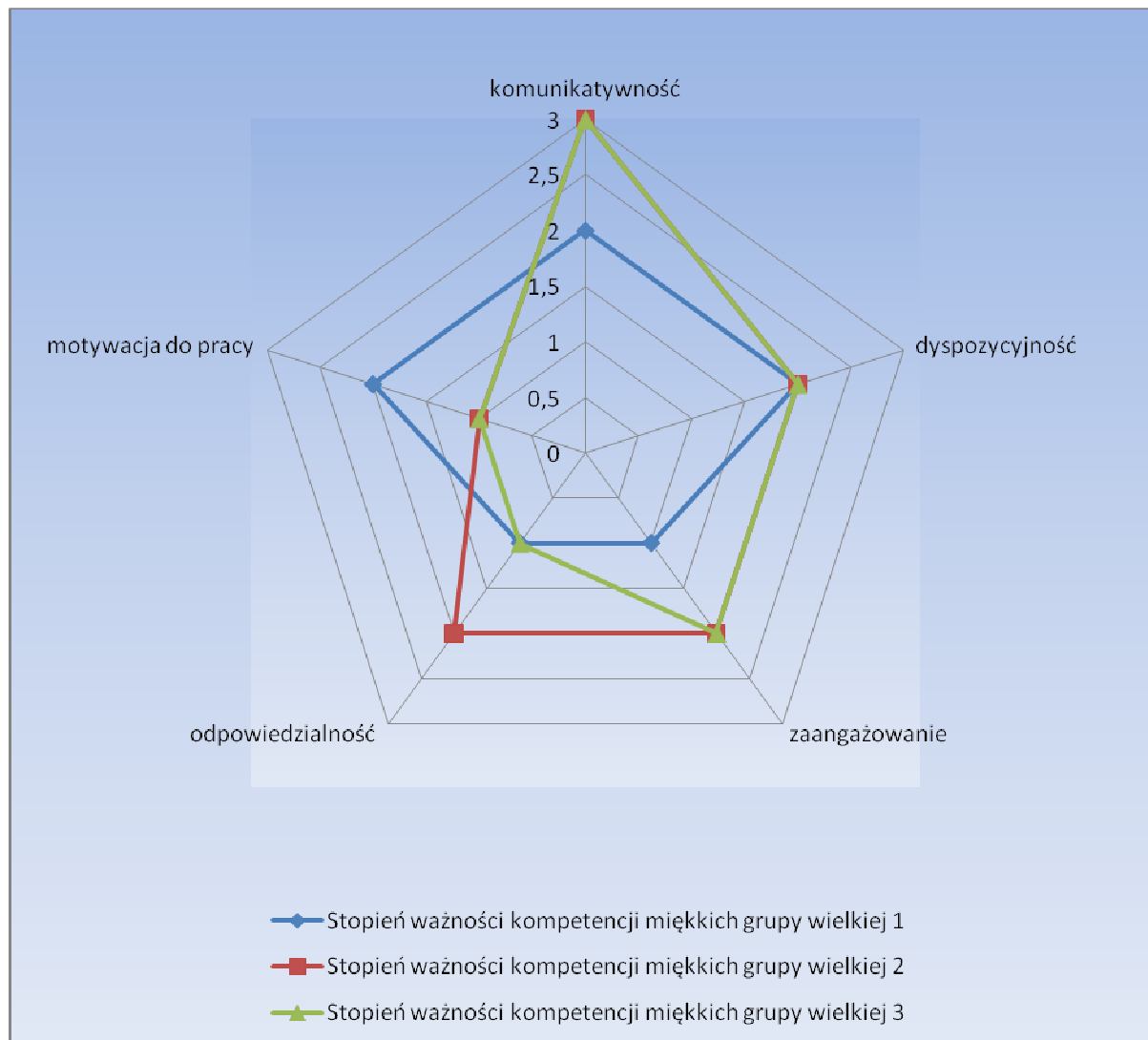
Rys 21. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla trzech grup wielkich.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie kompetencji społecznych występujących wspólnie dla tych trzech grup wielkich najwyższy procent wskazań posiadały umiejętności oraz cechy: komunikatywność, dyspozycyjność, zaangażowanie, odpowiedzialność i motywacja do pracy. Najrzadziej wskazywane umiejętności, które występowały w ofertach dla tych grup zawodowych to: sumienność, dokładność, odporność na stres oraz wysoka kultura osobista.

Rys 22. Wymagany stopień ważności kompetencji miękkich w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla trzech grup wielkich.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

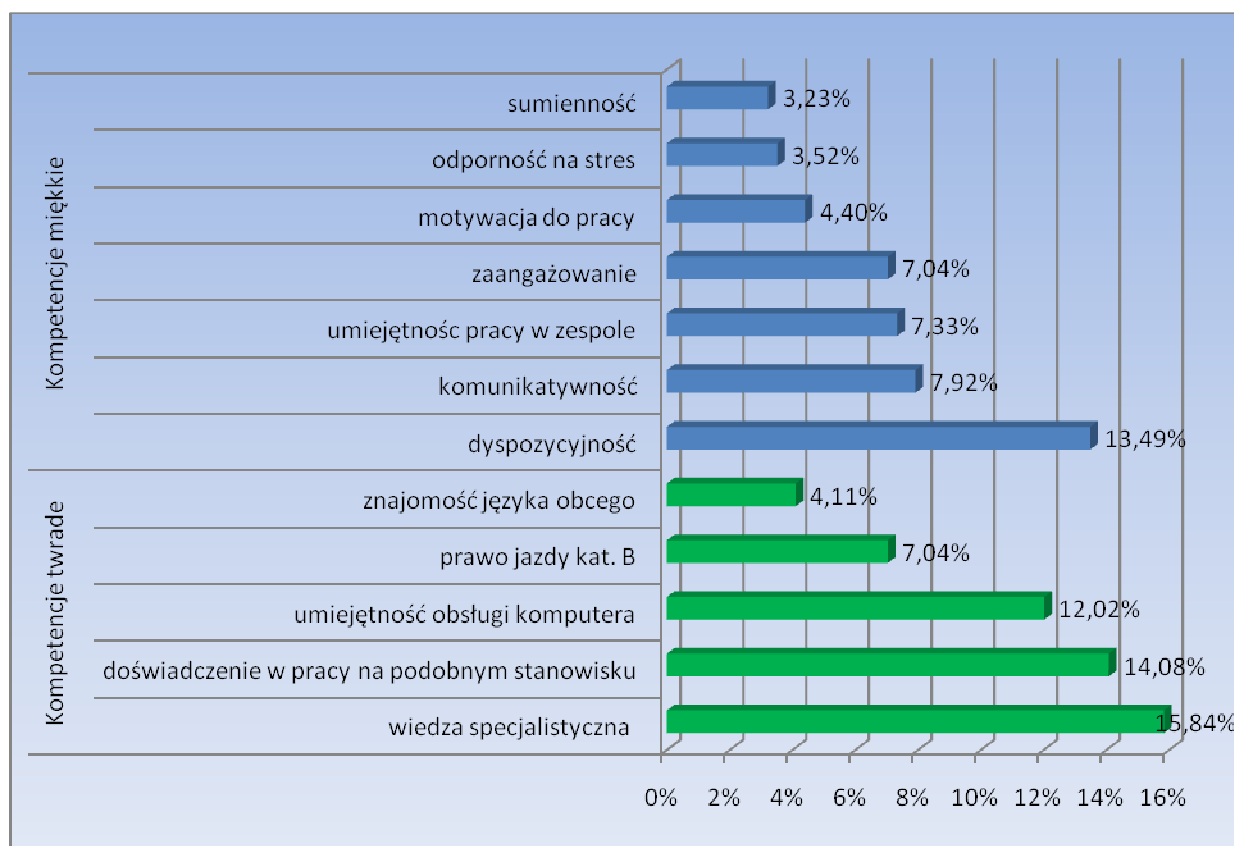
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy - 110 ofert pracy

Od przyszłych pracowników grupy *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy*, pracodawcy oczekiwali w 15,84 % - praktycznej wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu. Na poziomie 14,08% w ogólnej liczby kompetencji wystąpiło - doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku. Ponadto pracodawcy oczekiwali: umiejętności obsługi komputera 12,02%; posiadania prawa jazdy 7,04%

oraz znajomości języka obcego 4,11%; najczęściej angielskiego (78,6%), rzadziej niemieckiego i innego języka europejskiego.

W grupie kompetencji społecznych najbardziej cenionymi przez pracodawców cechami były: dyspozycyjność 13,49%, komunikatywność 7,92%, umiejętność pracy w zespole 7,33%, zaangażowanie 7,04%, motywacja do pracy 4,40%, odporność na stres 3,52% i sumienność 3,23%.

Rys 23. Udział kompetencji twardych i miękkich ogółem ze względu na ich częstotliwość występowania w ofertach prasowych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

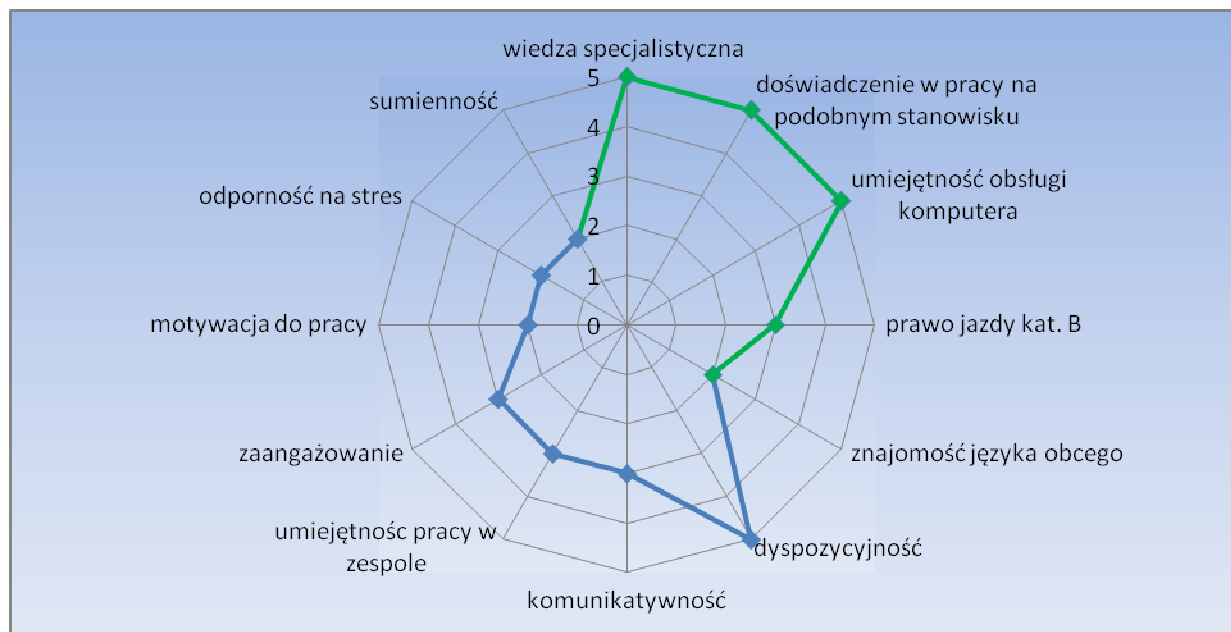


Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Przedstawione wyniki zinterpretowano posługując się przeciętną oceną ważności danej kompetencji, którą wyliczono przy założeniu, że kolejnym wariantom odpowiedzi przypisano odpowiedniki liczbowe: bardzo ważne - 5 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 55-41), ważne - 4 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 40-31), mniej ważne - 3 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 30-21), nieważne - 2 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 20-11).

przedziale 20-11), nieistotne - 1 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 10-1). Na wykresie wyróżniono kolorami dwie linie: zielona, która oznacza kompetencje odnoszące się do wiedzy; niebieska, która oznacza kompetencje społeczne, cechy i postawy.

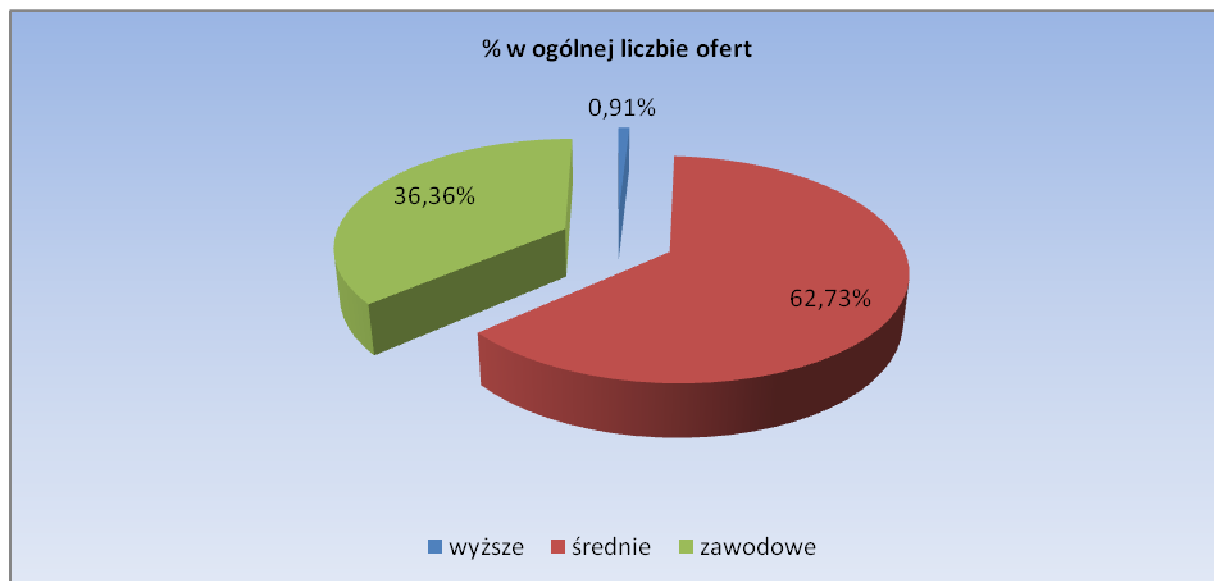
Rys 24. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych i miękkich ogółem w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród Pracowników usług osobistych i sprzedawców pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem średnim - 62,73% a następnie zawodowym 36,36% i wyższym 0,91%.

Rys 25. Oczekiwany poziom wykształcenia pracowników grupy-Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy.



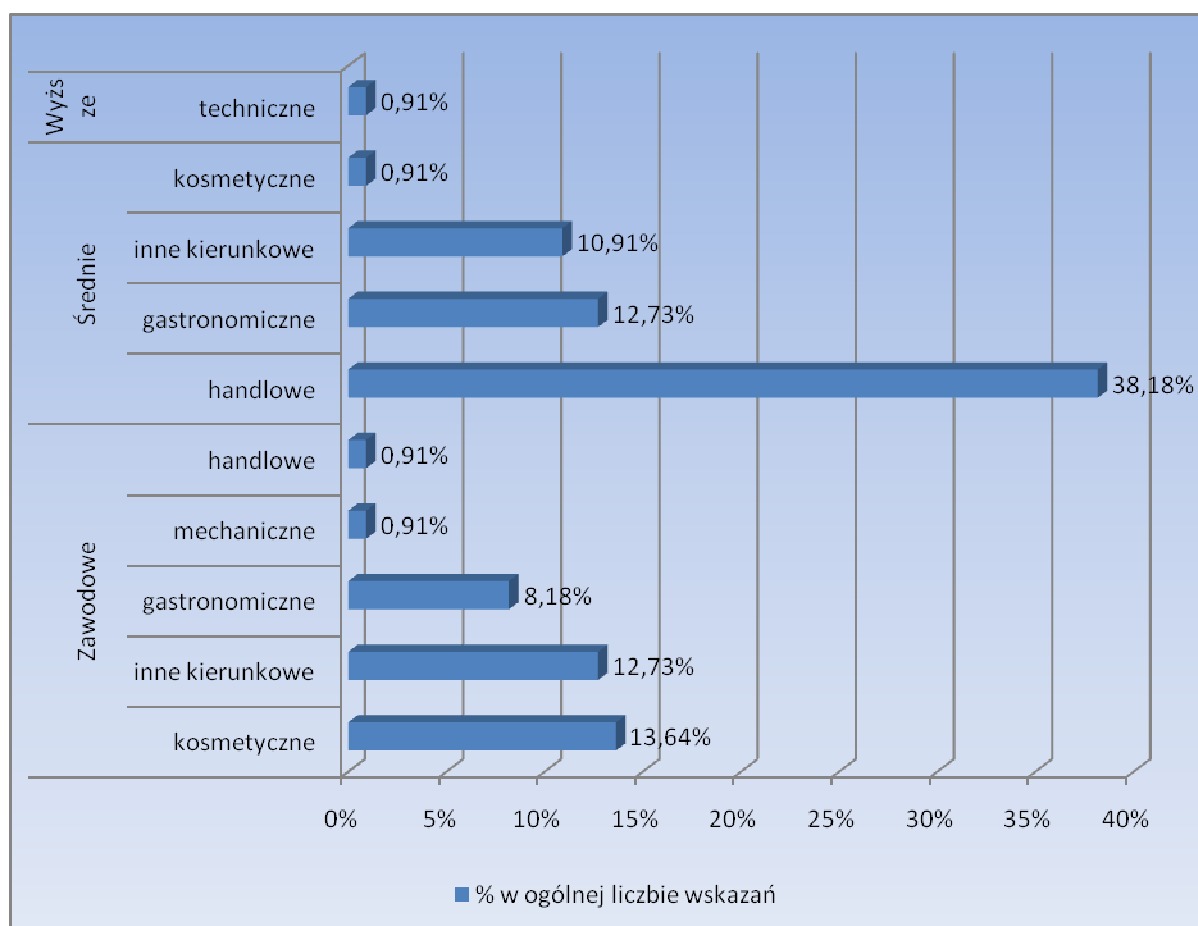
Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie tej od przyszłych pracowników oczekuje się przede wszystkim wykształcenia średniego o profilu handlowym (38,18%). Oczekuje się również wykształcenia średniego o profilach: gastronomiczny 12,73%, inny kierunkowy 10,91% . Najmniej pożądane profile wykształcenia średniego, które występowały w ofertach to: kosmetyczny i techniczny poniżej 1%.

Biorąc pod uwagę opinie pracodawców co do oczekiwań wobec przyszłych swoich pracowników z wykształceniem zawodowym największą wagę przywiązywali oni do następujących profili: kosmetyczny 13,64%, inny kierunkowy 12,73%, gastronomiczny 8,18%. Na poziomie poniżej 1% wystąpiły takie profile jak: mechaniczny i handlowy.

Natomiast pracodawcy najmniej zainteresowani byli grupą osób z wykształceniem wyższym o profilu technicznym 0,91%.

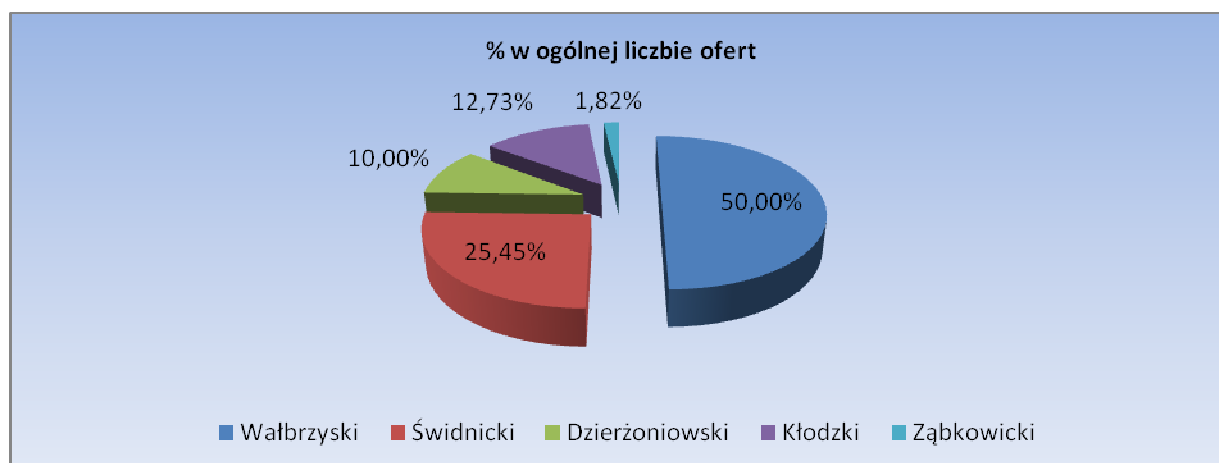
Rys 26. Oczekiwane profile wykształcenia pracowników grupy - Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Najwięcej ofert pracy dla tej grupy pojawiło się w powiecie wałbrzyskim (50%) i świdnickim (25,45%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat kłodzki (12,73%), dzierzoniowski (10%) i ząbkowicki (1,82%).

Rys 27. Udział procentowy ofert pracy ze względu na miejsce występowania zapotrzebowania dla grupy - Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

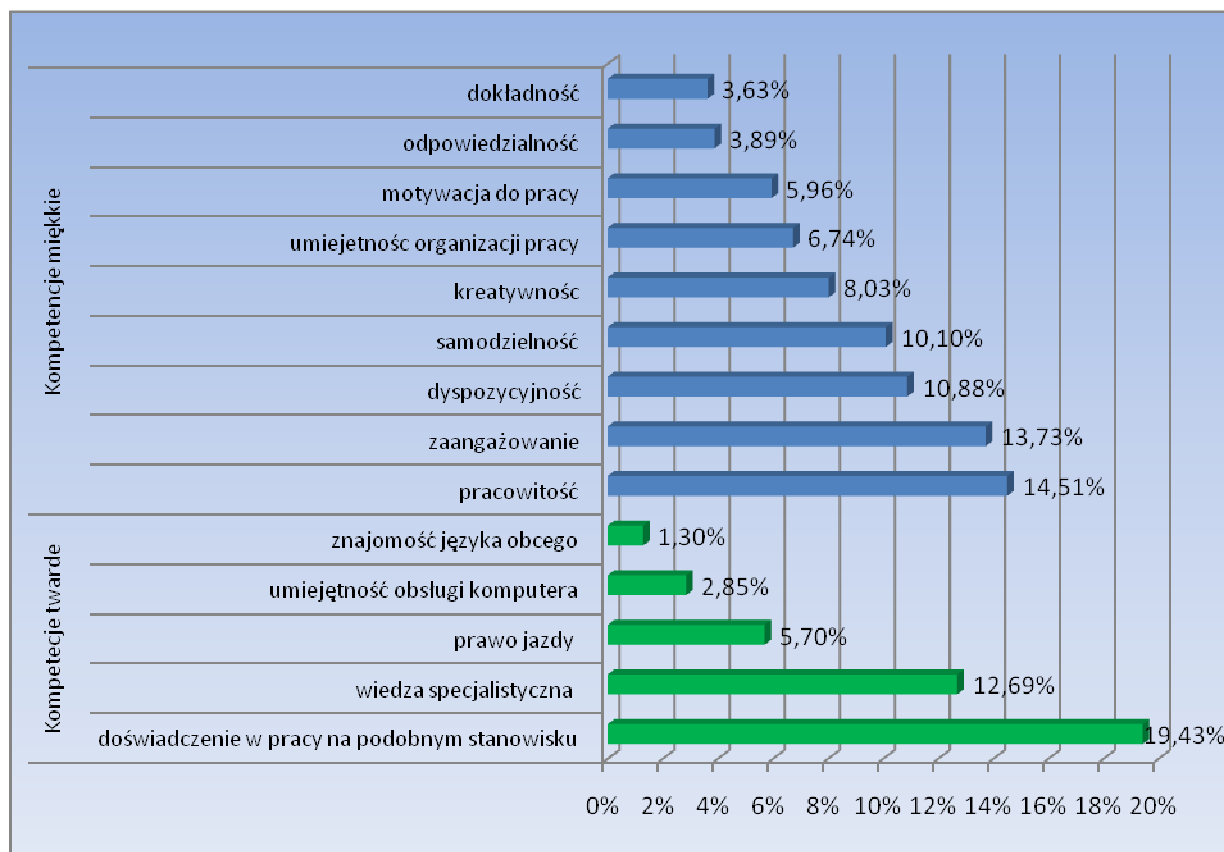
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - 111 ofert pracy

W grupie *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* pracodawcy poszukiwali przeważnie pracowników doświadczonych. Oczekiwanie wobec doświadczenia w pracy na takim samym lub podobnym stanowisku wystąpiło na poziomie 19,43% w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji. Od przyszłych pracowników wymagano również: praktycznej wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu 12,69%; posiadania prawa jazdy 5,70%; umiejętności obsługi komputera 2,85%; znajomości języka obcego 1,30%.

W grupie kompetencji społecznych najbardziej cenionymi przez pracodawców cechami były: pracowitość 14,51%, zaangażowanie 13,73%, dyspozycyjność 10,88%, samodzielność 10,10%, kreatywność 8,03%, umiejętność organizacji pracy 6,74% i motywacja do pracy 5,96%.

Na poziomie niższym niż 5,0% wystąpiły takie kompetencje jak: odpowiedzialność; i dokładność.

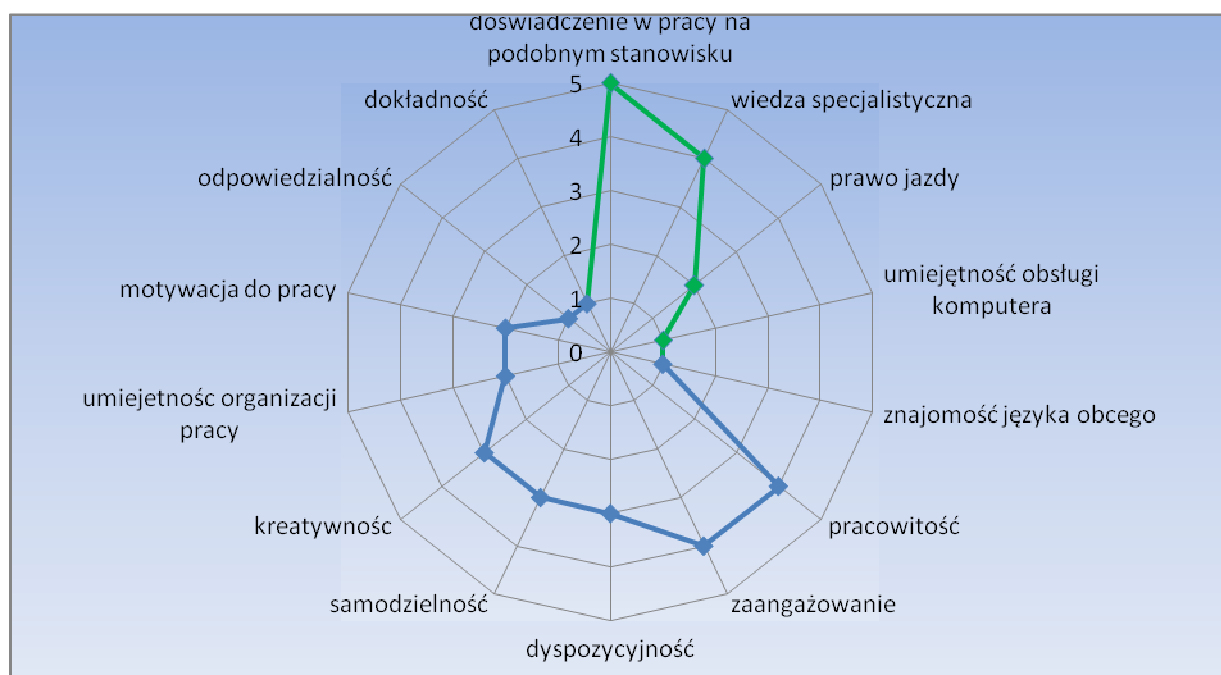
Rys 28. Udział kompetencji twardych i miękkich ogółem ze względu na ich częstotliwość występowania w ofertach prasowych w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Przedstawione wyniki zinterpretowano posługując się przeciętną oceną ważności danej kompetencji, którą wyliczono przy założeniu, że kolejnym wariantom odpowiedzi przypisano odpowiedniki liczbowe: bardzo ważne - 5 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 75-61), ważne - 4 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 60-46), mniej ważne - 3 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 45-31), nieważne - 2 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 30-16), nieistotne - 1 (częstotliwość wskazań danej kompetencji mieści się w przedziale 15-1). Na wykresie wyróżniono kolorami dwie linie: zielona, która oznacza kompetencje odnoszące się do wiedzy; niebieska, która oznacza kompetencje społeczne, cechy i postawy

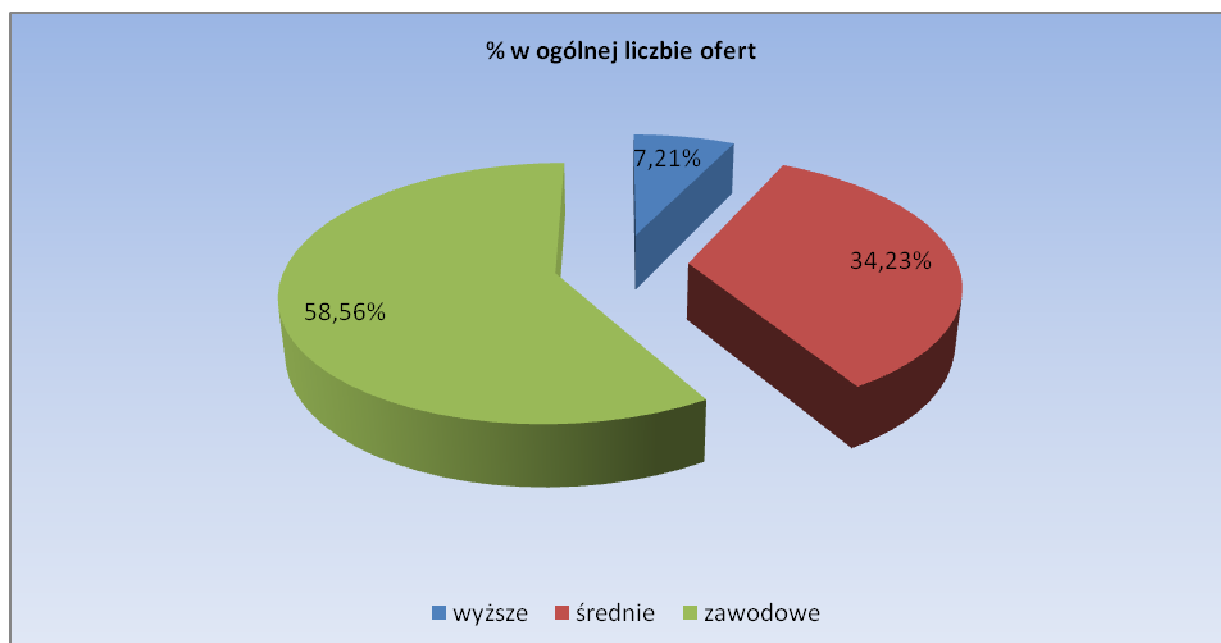
Rys 29. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych i miękkich ogółem w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla grupy - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród Robotników przemysłowych i rzemieślników pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem zawodowym - 58,56% a następnie średnim 34,23% i wyższym 7,21%.

Rys 30. Oczekiwany poziom wykształcenia pracowników grupy- Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

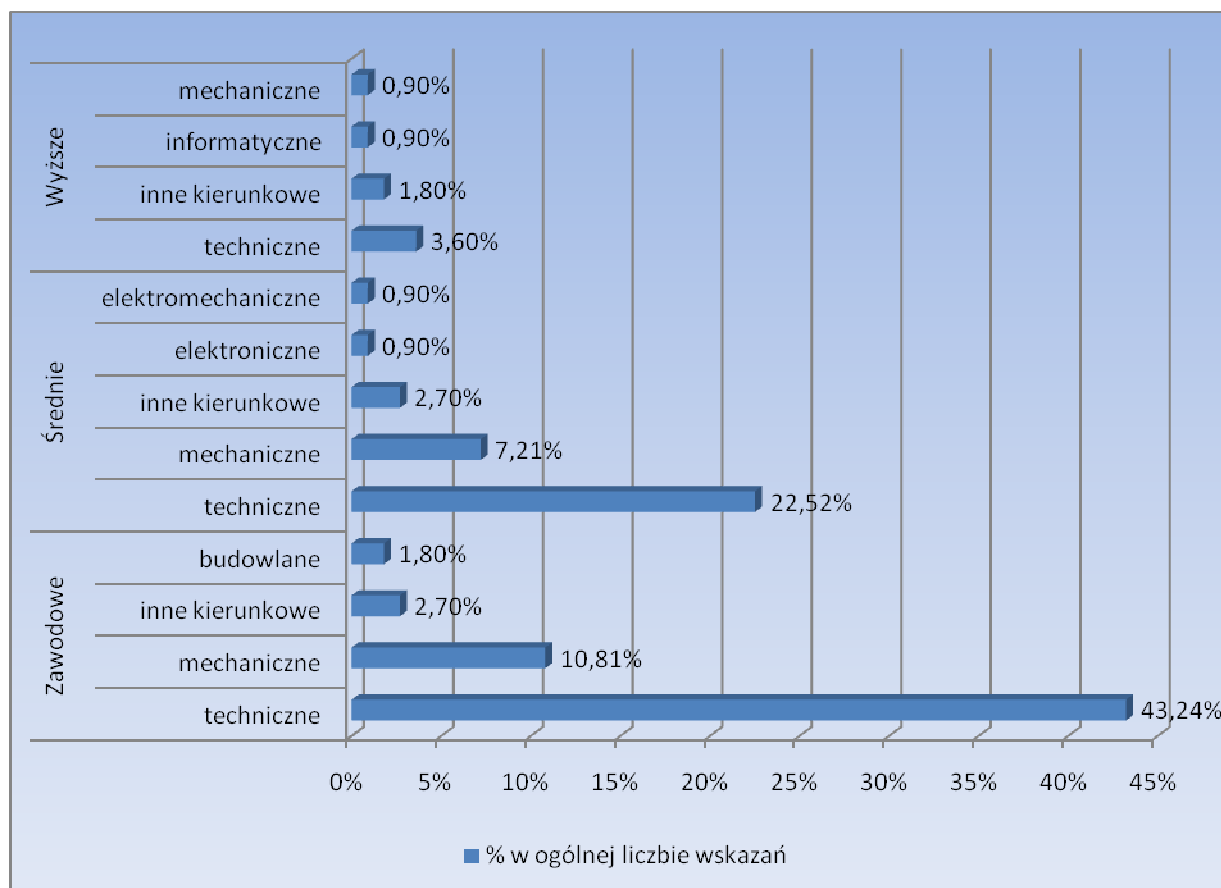
W grupie tej od przyszłych pracowników oczekuje się przede wszystkim wykształcenia zawodowego o profilu technicznym (43,24%). Oczekuje się również

wykształcenia zawodowego o profilach: mechaniczny 10,81%, inny kierunkowy 2,70% i budowlany 1,80% .

Biorąc pod uwagę opinie pracodawców co do oczekiwań wobec przyszłych swoich pracowników z wykształceniem średnim największą wagę przywiązywali oni do następujących profili: techniczny 22,52%, mechaniczny 7,21%, inny kierunkowy 2,70%. Na poziomie poniżej 1% wystąpiły takie profile jak : elektroniczny i elektromechaniczny.

Natomiast pracodawcy najmniej zainteresowani byli grupą osób z wykształceniem wyższym o następujących profilach: techniczny 3,60%, inny kierunkowy 1,80%, informatyczny i mechaniczny po 0,90%.

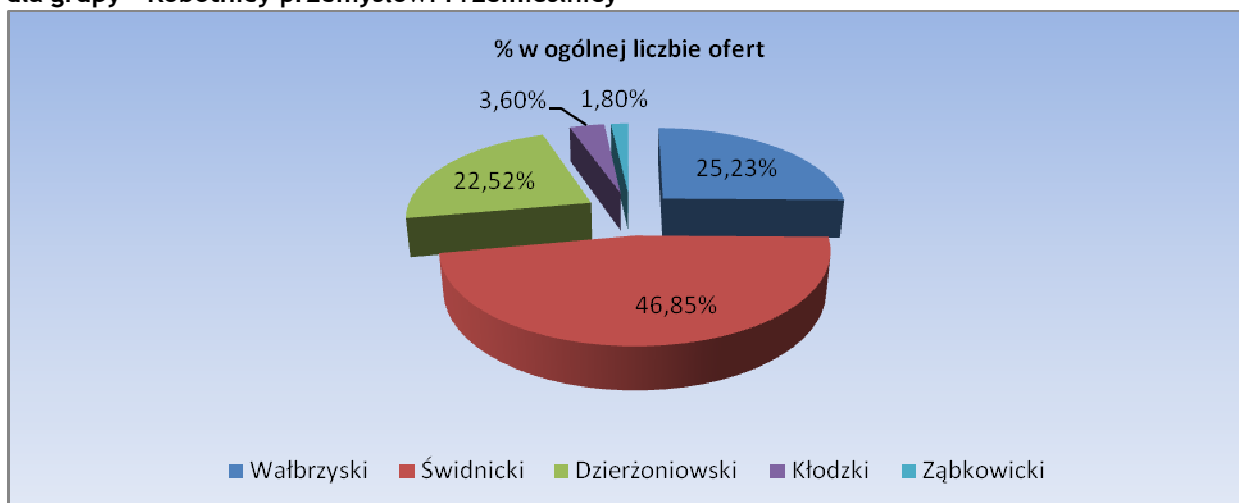
Rys 31. Oczekiwane profile wykształcenia pracowników grupy - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Najwięcej ofert pracy dla tej grupy pojawiło się w powiecie świdnickim (46,85%) i wałbrzyskim (25,32%) a na kolejnych miejscach znalazł się powiat dzierzoniowski (22,52%), kłodzki (3,60%) i ząbkowicki (1,80%).

Rys 32. Udział procentowy ofert pracy ze względu na miejsce występowania zapotrzebowania dla grupy - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



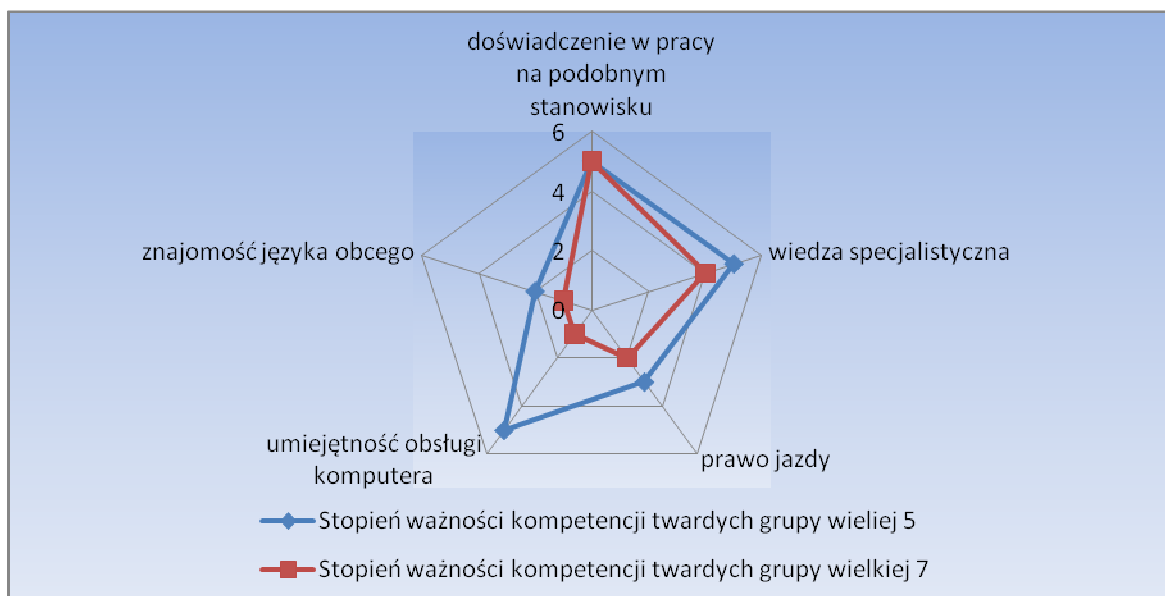
Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Podsumowanie charakterystyki wymaganych kompetencji dla dwóch grup wielkich: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy i Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Wśród analizowanych kompetencji zawodowych tych dwóch grup wielkich najbardziej ważne, według opinii pracodawców, było: doświadczenie zawodowe na podobny stanowisku oraz wiedza specjalistyczna. Mniej ważne cechy nabyte przez kandydatów do pracy to umiejętność obsługi komputera, posiadanie prawa jazdy i znajomość języka obcego.

Określenie ważności danej kompetencji nastąpiło w 5-cio stopniowej skali i było równoznaczne z najbardziej lub najmniej pożądaną kompetencją ze względu na częstotliwość występowania w prasowych ofertach pracy.

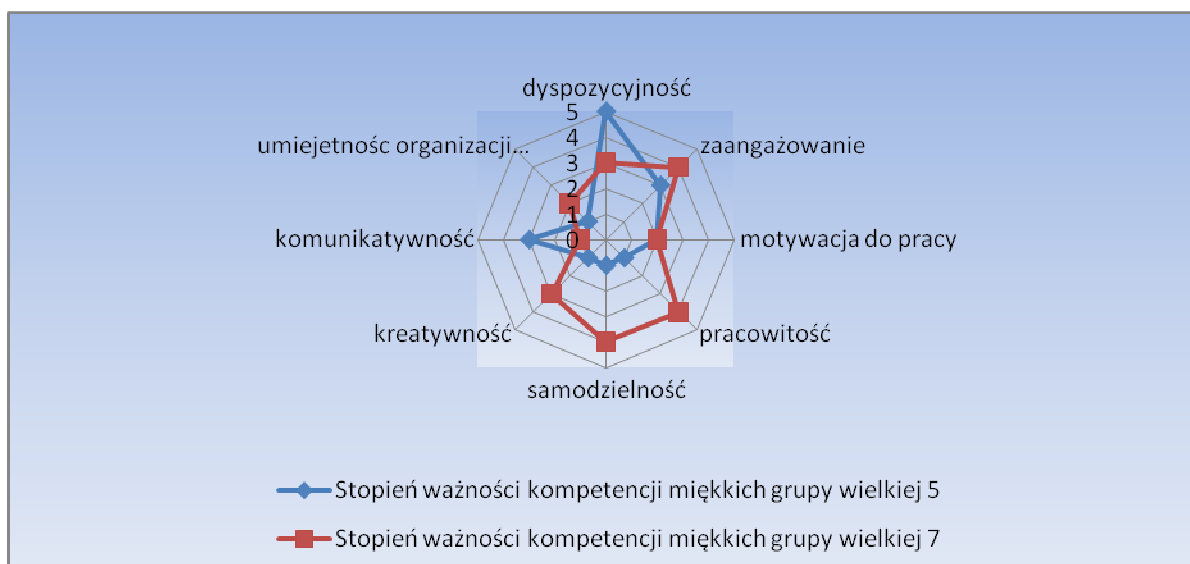
Rys 33. Wymagany stopień ważności kompetencji miękkich w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla dwóch grup wielkich.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

W grupie kompetencji społecznych najwyższy procent wskazań posiadały umiejętności oraz cechy, takie jak: dyspozycyjność, zaangażowanie oraz pracowitość. Najrzadziej wskazywanymi cechami, które wystereowały w ofertach dla tego zawodu była motywacja do pracy, samodzielność, kreatywność, komunikatywność i umiejętność organizacji pracy.

Rys 34. Wymagany stopień ważności kompetencji miękkich w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla dwóch grup wielkich.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

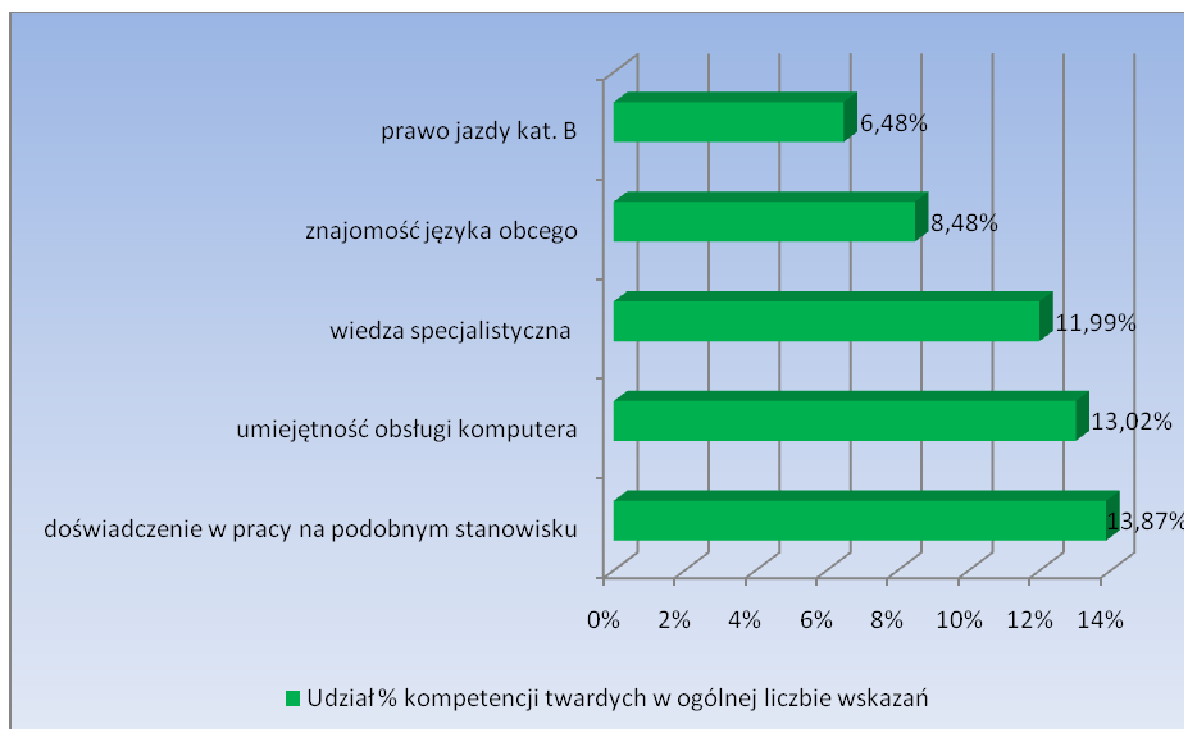
Podsumowanie

Dla wszystkich grup zawodowych występowały wspólne oczekiwania dotyczące kompetencji twardych oraz miękkich. Prawie w każdym ogłoszeniu pojawiał się

wymóg dotyczący posiadania doświadczenia, bycia komunikatywnym, umiejącym obsługiwać komputer oraz dyspozycyjnym. Jako standard można przyjąć, iż pracodawcy umieszczają w ofertach swoje oczekiwania w tym zakresie.

Wśród kompetencji twardych najczęściej występująca kompetencja to - doświadczenie w pracy na takim samym lub podobnym stanowisku. W ogólnej liczbie wszystkich wskazań, wymóg dotyczący doświadczenia kształtował się na poziomie 13,87%. We wszystkich grupach na równie wysokim poziomie - 13,02% występowało oczekiwanie dotyczące umiejętności obsługi komputera oraz praktycznej wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu - 11,99%. Ponadto pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników: znajomości języka obcego 8,48% oraz posiadania prawa jazdy 6,48%.

Rys 35. Oczekiwania pracodawców odnoszące się do kompetencji twardych, występujących wspólnie dla wszystkich grup zawodowych.

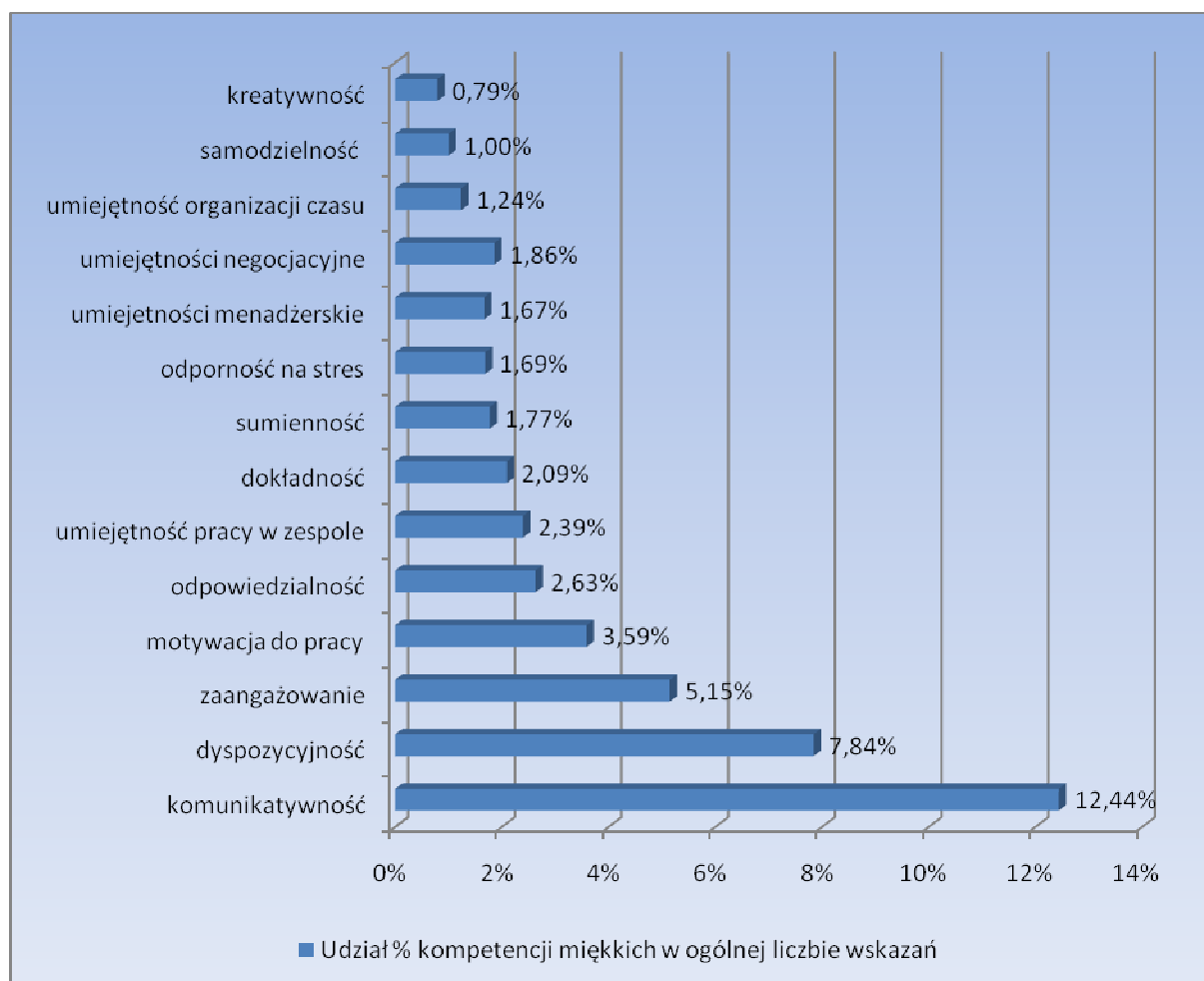


Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Wśród kompetencji miękkich, dla wszystkich grup zawodowych najczęściej w ofertach występowały oczekiwania dotyczące bycia komunikatywnym - 12,44% w

ogólnej liczbie wskazań. Pracodawcy od przyszłych pracowników wymagali dodatkowo: dyspozycyjności - 7,84%; zaangażowania 5,15%; wysokiej motywacji do pracy 3,59%; Na poziomie niższym niż 3,0% wystąpiły takie kompetencje jak: umiejętność pracy w zespole, dokładność, sumienność, odporność na stres, umiejętności menadżerskie i negocjacyjne, umiejętność organizacji czasu, samodzielność i kreatywność.

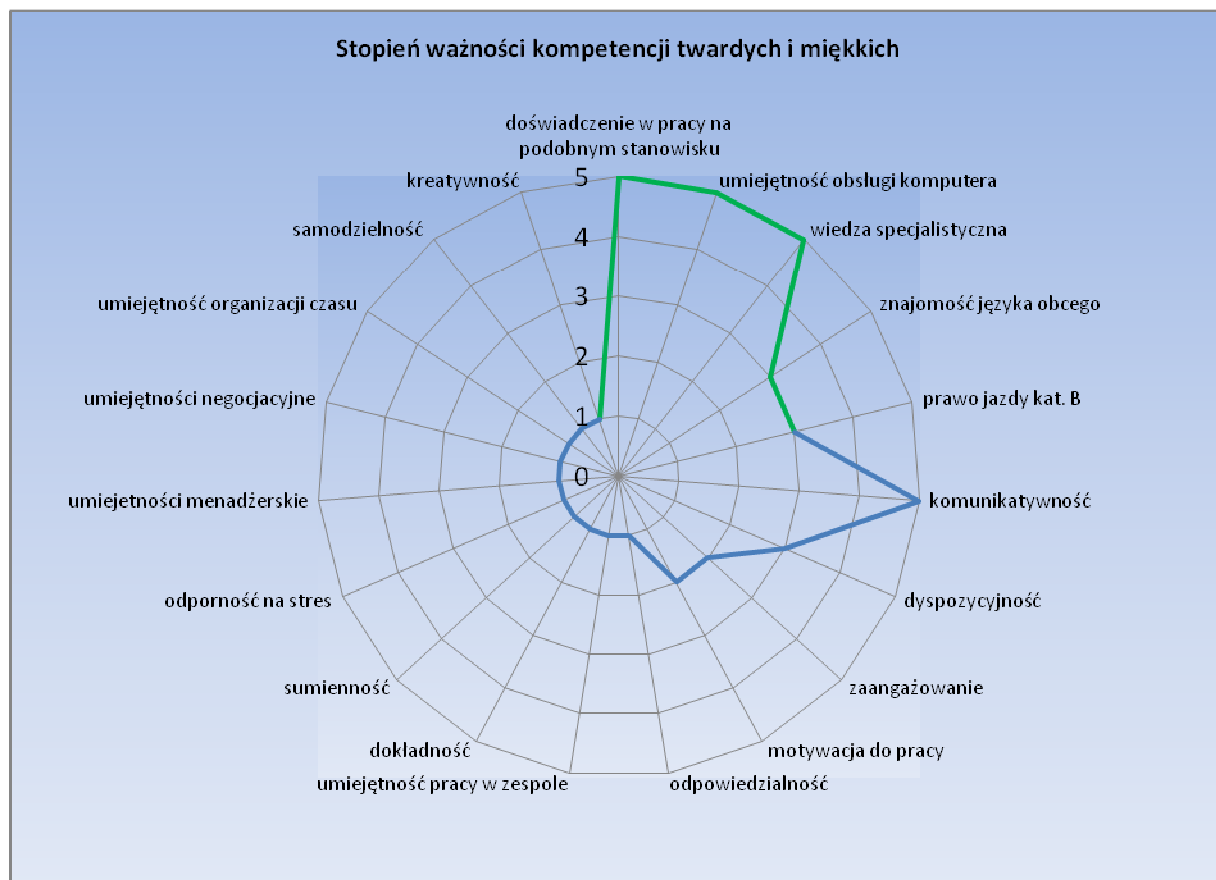
Rys 36. Oczekiwania pracodawców odnoszące się do kompetencji miękkich, występujących wspólnie dla wszystkich grup zawodowych ze względu na ich częstotliwość występowania w ofertach prasowych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

Określenie ważności danej kompetencji nastąpiło w 5-cio stopniowej skali i było równoznaczne z najbardziej lub najmniej pożądaną kompetencją ze względu na częstotliwość występowania w prasowych ofertach pracy.

Rys 37. Wymagany stopień ważności kompetencji twardych i miękkich ogółem w ogólnej liczbie wskazanych kompetencji dla wszystkich grup wielkich.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zebranych prasowych ofert pracy

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

Wymagane kwalifikacje w odniesieniu do przyszłego pracownika zależą w głównej mierze od charakterystyki proponowanego stanowiska pracy. Objęte analizą

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

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