

# **RAPORT Z BADANIA**

---

Zapotrzebowanie na kwalifikacje  
i kompetencje na mazowieckim  
rynku pracy

---

## **Wydawca:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Publikacja bezpłatna

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła

## **Wykonawca badania:**

Insight Shot sp. z o.o.

Warszawa, grudzień 2020 r.



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w WARSZAWIE**

# SPIS TREŚCI

Streszczenie	<b>4</b>
Summary	<b>9</b>
ANALIZA OFERT PRACY	<b>14</b>
Wprowadzenie	<b>15</b>
Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim	<b>16</b>
Analiza ofert pracy w przekroju podregionów województwa mazowieckiego	<b>30</b>
Podsumowanie	<b>48</b>
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	<b>49</b>
Wprowadzenie	<b>50</b>
Sektor przemysłowy	<b>52</b>
Sektor usług rynkowych	<b>57</b>
Sektor usług nierynkowych	<b>74</b>
Sektor usług rynkowych i nierynkowych	<b>82</b>
Podsumowanie	<b>94</b>
Bibliografia	<b>95</b>

# STRESZCZENIE

# STRESZCZENIE

## CELE BADANIA

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników uzyskanych w toku badania oraz analizy „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje na mazowieckim rynku pracy” zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przez Insight Shot sp. z o.o. w listopadzie i grudniu 2020 roku.

Celem badania była charakterystyka popytu na pracę w województwie mazowieckim w przekroju podregionów i regionów oraz diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje na mazowieckim rynku pracy. Problematyka badawcza obejmowała również zagadnienia związane z procesem rekrutacji pracowników, w szczególności jego dopasowania do potrzeb odbiorców (pracodawców i pracowników), ewentualnych problemów związanych z rekrutacją oraz elementów mogących wspomagać pozytywnie ten proces. Zidentyfikowano czynniki sprzyjające, bądź utrudniające poszukiwanie pracowników na określone stanowiska sytuujące się w innych obszarach niż kompetencje i kwalifikacje.

## ANALIZA OFERT PRACY

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w obrębie województwa mazowieckiego jest bardzo zróżnicowane, zarówno w zakresie wymaganych kwalifikacji i kompetencji dla poszczególnych stanowisk pracy, jak również obszarów działalności. Warto jednak zauważyć, że jest ono również ściśle powiązane ze zróżnicowaniem województwa mazowieckiego pod względem społecznym i gospodarczym.

Wyraźnie kształtuje się linia podziału między m.st. Warszawa oraz resztą województwa mazowieckiego. Przy czym region mazowiecki regionalny także jest zróżnicowany wewnątrz, choć w mniejszym stopniu. Podział ten odnosi się do dwóch kwestii: (1) poszukiwanych kwalifikacji i kompetencji, wymaganych by zatrudnić pracowników na konkretnych stanowiskach pracy oraz (2) samego charakteru ogłoszeń.

W pierwszym przypadku, m.st. Warszawa, jako siedziba największych firm i korporacji oraz centrum administracyjne i finansowe jest obszarem, który generuje zdecydowanie największe zapotrzebowanie na stanowiska specjalistyczne, urzędnicze i kierownicze. W porównaniu do wszystkich badanych ofert pracy w Warszawie jest istotnie więcej tych pochodzących z branż, tj.: informacja i komunikacja, działalności profesjonalna naukowa i techniczna oraz działalności finansowa i ubezpieczeniowa, a zdecydowanie rzadziej przetwórstwa przemysłowego oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych.

Zapotrzebowanie na kompetencje w m.st. Warszawie jest wyraźnie inne niż w pozostałych podregionach, kluczowe są wymagania dotyczące kompetencji z zakresu komunikacji, wiedzy oraz umiejętności specjalistycznych dla danego stanowiska pracy (co jest skorelowane ze specjalistycznym charakterem stanowisk pracy), znajomości specyficznych programów oraz systemów, ale także pakietu Office oraz umiejętności analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów.

Dodatkowo częściej stawiane są wymagania dotyczące znajomości języków obcych, wykształcenia (częściej wyższego) ze szczególnym

# STRESZCZENIE

uwzględnieniem kierunków technicznych i finansowych oraz oczekiwania dotyczące stażu pracy.

Zapotrzebowanie na specjalistyczne i wysoko-specjalistyczne kwalifikacje oraz kompetencje w m. st. Warszawa tworzy w dużej mierze zróżnicowanie w ramach województwa. Co jest warto zauważenia, owo zapotrzebowanie „nie rozlewa się” na podregiony sąsiadujące ze stolicą. Podregiony warszawski zachodni i warszawski wschodni ze swoją strukturą zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje znajdują się zdecydowanie bliżej pozostałych podregionów województwa mazowieckiego. Podregiony te mają swoje specyfiki, szczególnie w kontekście obszaru działalności: dla podregionu warszawskiego zachodniego istotnie częściej oferty pracy zgłaszane są przez pracodawców z branży transportu i gospodarki magazynowej, a warszawskiego wschodniego z budownictwa, HoReCa oraz handlu.

Z perspektywy regionu mazowieckiego regionalnego zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje jest tak zróżnicowane wewnątrz, jak względem m. st. Warszawy. Zdecydowanie spada liczba ofert pracy na stanowiska specjalistyczne i wysoko-specjalistyczne, a wzrasta zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów urządzeń i maszyn, z uwzględnieniem zróżnicowania w podregionach. Przekłada się to na zapotrzebowanie na kompetencje. Przykładem jest podregion siedlecki, gdzie zdecydowanie częściej pracodawcy oczekują od pracowników dyspozycyjności do pracy w systemie zmianowym, sprawności manualnej

i zmysłu technicznego, gotowości do pracy w terenie.

Pozostałe podregiony nie posiadają silnych wyróżników w zakresie zapotrzebowania na kompetencje, chociaż wyjątek stanowi rzadziej występująca w ofertach pracy informacja dotycząca kompetencji w zakresie komunikacji oraz wiedzy i umiejętności specjalistycznych dla danego stanowiska. Częściej pojawia się zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem w produkcji, kurierów. Zdecydowanie częściej wymagane jest wykształcenie podstawowe i zawodowe, bez wymagań dotyczących znajomości języka obcego. Niemniej jednak w ramach regionu mazowieckiego regionalnego znajdują się podregiony ze swoimi specyfikami. Wyróżniają się dwa podregiony: siedlecki oraz ciechanowski, w których zdecydowanie częściej i w największym stopniu pojawiają się zapotrzebowanie na kompetencje służące wykonywaniu prac prostych w produkcji przemysłowej. Podregionach z relatywnie większymi ośrodkami miejskimi: radomski (Radom), ostrołęcki (Ostrołęka) struktura zapotrzebowania jest nieco bardziej zróżnicowana, częściej pojawia się zapotrzebowanie na specjalistyczne kompetencje, choć nadal nie są to znaczące różnice.

Drugim obszarem zróżnicowania jest także charakter ogłoszeń. Oferty pracy w innym języku niż polski pojawiają się niemal wyłącznie w m. st. Warszawa. Największe zróżnicowanie dotyczy źródła ofert pracy, w Warszawie w większości pochodzą one bezpośrednio od firm prywatnych, a co około 6 oferta z CBOP (16%), natomiast aż 6 na 10 pochodziło z pracuj.pl (60%). Jednocześnie w podregionach siedleckim

# STRESZCZENIE

i ciechanowskim oferty pracy z CBOP stanowiły odpowiednio 82% i 70%, a oferty z pracuj.pl odpowiednio 6% i 11%. Ogłoszenia o pracy z m.st. Warszawa częściej zawierają więcej wymagań, w tym dotyczących doświadczenia zawodowego, inna jest także ich struktura - częściej są to oferty na umowę o pracę.

## DEFINICJA KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI

W badaniu przyjęto definicję kwalifikacji, jako wiedzy i umiejętności niezbędne do realizacji zadań zawodowych, potwierdzonych dyplomem, certyfikatem lub innym dokumentem ukończenia szkoły, kursu, szkolenia, bądź stażu zawodowego. Na potrzeby niniejszego badania przyjęto, że katalog kompetencji zostanie sformułowany przez samych uczestników badania (w tym wypadku pracowników HR), zgodnie z ich wiedzą oraz doświadczeniem. W efekcie kompetencje zostały zdefiniowane szeroko, jako umiejętności i wiedza, indywidualne zdolności i predyspozycje mogące być wykorzystane do wykonywania określonych zadań zawodowych na danym stanowisku.

## WYWIADY Z PRACOWNIKAMI HR

Badanie zrealizowano w szczególnym okresie zagrożenia epidemicznego wywołanego koronawirusem SARS- Cov- 2, co miało silne odzwierciedlenie w deklaracjach uczestników badania w odniesieniu do zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i kompetencje. Zauważalne są zmiany związane z tą nową

sytuacją na rynku, przy czym w odniesieniu do branż mają one charakter dwukierunkowy. W części z nich, tj.: ochrona zdrowia, IT, przemysł spożywczy, obserwuje się wzrost, bądź utrzymanie dotychczasowego zapotrzebowania na pracowników, z drugiej strony redukcję lub wstrzymanie zatrudnienia np. hotelarstwo, gastronomia. W sektorze handlu (bez e-handlu, ang. e-commerce), przemysłu, budownictwa w opinii badanych zmiany są na razie niedostrzegalne, jednak wskazywano, że mogą być one odroczone w czasie, pojawia się obawa o kryzys w tych branżach.

W wyniku pandemii wzrosło zapotrzebowanie na pracowników służb medycznych, zarówno specjalistów, jak i personel pomocniczy. Obserwowane od dłuższego czasu trudności w pozyskaniu lekarzy oraz pielęgniarek pogłębiły się. Jednocześnie pojawienie się nowych, niewymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji miejsc pracy na stanowiskach rejestratorów oraz personelu selekcyjnego chorych, stwarza szansę dla osób tracących zatrudnienie w innych sektorach gospodarki, przy tych stanowiskach nie obserwuje się trudności w pozyskaniu pracowników.

Na stanowiskach **produkcyjnych** występują niedobory kadrowe wśród wykwalifikowanych pracowników posiadających uprawnienia do obsługi specjalistycznych maszyn, nie wskazywano przy tym na trudności w pozyskaniu pracowników produkcyjnych do prac prostych oraz magazynierów, stanowi to zmianę w odniesieniu do okresu przed pandemią, prawdopodobnie wynikającą ze zwolnień w innych branżach. Wcześniej trudność w pozyskaniu

# STRESZCZENIE

pracowników stanowiły odległa lokalizacja zakładu pracy oraz duża rotacja pracowników wynikająca z niskiego wynagrodzenia.

W sektorze usług **rynkowych** notuje się zwiększone zapotrzebowanie na usługi dostarczania przesyłek w związku z koniecznością zachowywania dystansu społecznego w czasie pandemii, co skutkuje trudnościami w pozyskaniu pracowników na stanowisko kuriera. Zwiększyło się zapotrzebowanie na kompetencje związane z komunikacją zdalną, których posiadanie stanowi nowy, ważny atut wśród pracowników, jednak niezmiennie stosunkowo łatwo jest pozyskać kandydatów do call center.

W badaniu wyłoniono stanowiska pracy ważne dla każdego z sektorów gospodarki, tj. wyższa kadra zarządzająca, nietechniczni managerowie średniego szczebla, pracownicy IT, specjaliści ds. marketingu, pracownicy administracji biurowej, handlowcy. Obserwowana przed pandemią wysoka podaż pracowników do spraw administracji, księgowości, finansów, kadr obecnie uległa zwiększeniu. Obserwuje się wzrost zapotrzebowania na pracowników IT różnych specjalizacji, a uczestnicy badania byli zgodni co do utrzymywania się tej tendencji w przyszłości. Nadal poszukiwana jest wyższa kadra zarządzająca oraz handlowcy łączący kompetencje wymagane na danym stanowisku pracy z doświadczeniem w poszczególnych branżach reprezentowanych przez pracodawców.

W efekcie wprowadzenia pracy zdalnej zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracowników, których dotychczasowe zadania związane były w dużej mierze za stacjonarnym trybem pracy, np. obsługa biura. Wiąże się to ze zmianą

w zakresie poszukiwanych kompetencji i wzrostem znaczenia umiejętności związanych z komunikacją na odległość, tj. samodzielna obsługa programów, komputera, umiejętność prowadzenia rozmów on-line, zrozumiałego pod względem treści i formy przekazywania informacji, oraz zarządzania zespołem rozproszonym.

## Rekrutacja pracowników

W przypadku stanowisk, na które brakuje kandydatów posiadających określone kwalifikacje, m.in. lekarzy, pielęgniarek, pracowników z certyfikatem na obsługę specjalistycznych maszyn, wymogi odnośnie kompetencji są dla pracodawców zdecydowanie drugoplanowe i pomijane na etapie rekrutacji, ewentualnie uzupełniane na późniejszym etapie poprzez szkolenia, kursy organizowane w toku zatrudnienia. Rzadko obniża się kryteria rekrutacyjne na stanowiskach np. kadry zarządzającej, handlowca, gdzie trudność z pozyskaniem kandydatów wynika z wymogu połączenia dwóch elementów, jakimi są wysokie kompetencje oraz doświadczenie w branży. Rekrutacje tego typu określane przez uczestników badania, jako wyjątkowo trudne. Na etapie rekrutacji nadmiar kandydatów posiadających określone kompetencje również stanowi utrudnienie pod względem technicznym, ponieważ związana jest z koniecznością weryfikacji wielu aplikacji. Metodą praktykowaną przez pracodawców i rekruterów w takich przypadkach, jest podnoszenie wymagań dotyczących np. wykształcenia, czy poziomu znajomości języka. Działania te dotyczą głównie stanowisk biurowych, administracyjnych, finansowych średniego i niższego szczebla.



# SUMMARY

# SUMMARY

## STUDY OBJECTIVES

This report provides a summary of the results obtained in the course of research and analysis entitled “The demand for qualifications and competences in the Mazowieckie labour market” (PL: Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje na mazowieckim rynku pracy) carried out on behalf of the Voivodship Labour Office (WUP) in Warsaw by Insight Shot Sp. z o.o. between 1 November and 21 December 2020.

The research objective was to characterise the demand for work and jobs in the Mazowieckie Voivodship in the cross-section of subregions and regions as well as to diagnose the demand for qualifications and competences on the labour market in Mazowieckie. The research topics also covered issues connected with employee recruitment, in particular adaptation of the recruitment process to the needs of stakeholders (employers and employees), possible problems occurring in recruitment and elements which may positively support this process. The research helped to identify conducive factors as well as those which may hinder the search for employees for specific positions from areas other than competencies and qualifications.

## ANALYSIS OF JOB OFFERS

The demand for qualifications and competences within the Mazowieckie Voivodship is very diverse, both in terms of the qualifications and competences required for particular jobs, and in terms of areas of activity. However, it is

important to note that this is also closely connected with the social and economic differentiation of the Mazowieckie Voivodship. There is a clear dividing line between the capital city of Warsaw and the rest of the Voivodship. Moreover, the Mazowieckie region is also internally differentiated, although to a lesser extent. This subdivision is related to two issues: (1) the qualifications and competencies that are sought-after and required from candidates to specific jobs, and (2) the nature of job offers.

In the former case, the capital city of Warsaw, as the seat of the largest companies and corporations as well as the administrative and financial centre, generates by far the greatest demand for specialist, clerical and managerial positions. In comparison to all studied job offers in Warsaw, significantly more vacancies are available in the following sectors: information and communication technologies, professional, scientific and technical activities, financial and insurance activities, and there are considerably fewer vacancies in industrial processing or hospitality and catering sectors.

The demand for competences in the capital city of Warsaw is clearly different from that in other subregions. The key requirements are those related to communication competences, knowledge and skills specific to a particular position (which is correlated with the specialised nature of those positions), knowledge of specific software and systems, but also the Microsoft Office suite as well as analytical thinking and problem-solving skills. In addition, employers are more likely to expect the knowledge of foreign languages, specific education (usually at the tertiary level), with particular emphasis on technical and financial

# SUMMARY

degrees and expectations concerning the duration of work experience to date.

The demand for specialised and highly specialised qualifications and competences in the capital city of Warsaw largely creates diversity within the Mazowieckie Voivodship. Worth noting is that this demand does not “spill over” to the subregions neighbouring with Warsaw. The Western subregion and the Eastern subregion of Warsaw, with their structure of demand for qualifications and competences, are definitely closer to the other subregions of the Mazowieckie Voivodship. These subregions have their own peculiarities, especially in the context of the area of activity: the Western subregion has significantly more job adverts from employers from the transport and storage industry, and whereas the Eastern subregion

From the perspective of the Mazowieckie region, the demand for qualifications and competences is not as internally diversified within the region as in comparison with the capital city of Warsaw. The number of job offers for specialised and highly specialised positions is definitely lower, while the demand for workers performing simple tasks, industrial workers and craftsmen as well as machine operators and fitters of devices is higher, with some variety across the subregions. This translates into the demand for competencies. One example is the Siedlce subregion, where employers are much more likely to expect employees to be available for shift work, have manual skills and technical acumen, and be ready to work outdoors or on the go. The other subregions do not have strong differentiating factors in terms of the demand for competencies, skills as well as specialist knowledge and skills for

a specific position. There is a higher demand for workers with experience in manufacturing as well as couriers. Employers are definitely more likely to expect primary and basic vocational education, without requirements concerning foreign language skills. Nevertheless, Mazowieckie region has some subregions with their own particular characteristics. The Siedlce and Ciechanów subregions stand out here: they are by far more likely to have a higher demand for competences used for simple jobs in production and industry. In the subregions with relatively larger urban centres: Radom and Ostrołęka, the demand structure is slightly more diversified, with a demand for specialist competences being reported more often, but still without any significant differences.

The second area of variation is connected with the nature of job offers. Job advertisements in languages other than Polish appear almost exclusively in the city of Warsaw. The greatest differentiation concerns the source of job offers. In Warsaw, most of them come directly from private companies, and approx. one in six job offers (16%) comes from CBOP (Central Database of Job Offers), while as many as 6 out of 10 came from pracuj.pl (60%). At the same time, vacancies from CBOP in the Siedlce and Ciechanów subregions accounted for 82% and 70% respectively, whereas offers from pracuj.pl represented 6% and 11% respectively. Job adverts from the city of Warsaw are more likely to contain a longer list of requirements, including work experience, and their structure is also different: they are more likely to offer a contract of employment.

# SUMMARY

## DEFINITION OF QUALIFICATIONS AND COMPETENCES

The present study has adopted a definition of qualifications as “knowledge and skills necessary to perform occupational tasks, confirmed by a diploma, certificate or other document confirming the completion of a school, course, training or work placement.” For the purposes of this study, it was assumed that the catalogue of competences would be formulated by the participants themselves (in this case: staff of HR departments), based on their knowledge and experience. As a result, competences were defined broadly, as skills and knowledge, individual abilities and predispositions that may be used to perform specific professional tasks at a specific position.

## INTERVIEWS WITH HR PROFESSIONALS

The study was conducted during a particular period of epidemic threat caused by the SARS-COV-2 coronavirus. This fact was strongly reflected in the participants’ declarations regarding employers’ demand for qualifications and competences. There are noticeable two-fold changes related to this new situation on the market, depending in the sector. In some sectors, such as health care, IT or the food industry, we can see that the previous demand for workers has either increased or remained unchanged. On the other hand, employment has been reduced or suspended in sectors such as, e.g., catering and

hotels (hospitality). According to the respondents, the changes are not yet visible in sectors such as retail trade (excluding e-commerce), industry and construction, but it was indicated that changes may be postponed in time and some concerns about a potential crisis in those industries were voiced.

As a result of the pandemic, there has been an increased demand for health professionals, both specialists and auxiliary personnel. The long-known difficulties in recruiting doctors and nurses were exacerbated. At the same time, the emergence of new jobs which do not require high skills or competences, such as reception clerks and patient selection staff, has offered an opportunity for people who have lost jobs in other sectors of the economy. There are no reported no difficulties in recruiting employees for these positions.

Production suffers from a shortage of skilled workers who have qualifications to operate specialised machinery. The interviewees did not mention any difficulties in recruiting warehousemen or production workers for simple tasks. This represents a change versus the pre-pandemic period, most likely due to layoffs in other industries. Previously, difficulties in the recruitment process arose from factors such as a remote location of the workplace or high rotation of workers due to low wages.

In the market services sector, there is an increased demand for parcel delivery services, triggered by the need to keep social distance during the pandemic. This leads to difficulties in recruiting people for courier positions. There has been an increased demand for remote communication

# SUMMARY

competencies, which are a new and important asset for workers. However, it is still relatively easy to recruit candidates to work in call centres.

The study identified jobs which are important for each sector of the economy, i.e. senior managers, non-technical mid-level managers, IT staff, marketing specialists, office administration staff, and sales staff. The high supply of workers for administrative, accounting, finance and human resources positions, as observed before the pandemic, has now increased even further. The demand for IT personnel in various specialisations has gone up, and participants in the study agreed that this trend will continue in the future. Demand continues to exist for top managers and sales staff who combine the competences required for a specific position with experience in specific industries represented by employers.

The introduction of the remote working mode was followed by a decline in the demand for employees whose previous tasks were largely associated with a stationary mode of work, e.g. in office management. This is related to the change in the range of competences sought and the increasing importance of skills related to remote communication, i.e. independent operation of software, computer literacy, the ability to conduct online conversations, the ability to communicate clearly in form and content, and skills in managing a dispersed team.

## **Recruitment of employees**

When it comes to jobs where there is a shortage of candidates with specific qualifications, such as doctors, nurses, employees qualified to operate specialised machinery, employers treat

competence-related requirements as secondary and skip them at the recruitment stage. These skills may be potentially supplemented at a later stage through training or on-the-job training and courses. Recruitment criteria are rarely eased for jobs such as managers or salespeople, where the difficulty in recruiting candidates results from the need to combine two elements, i.e. high competences and experience in a specific industry. Recruitment assignments of this type are described by the participants as extremely difficult. At the stage of recruitment, the excessive number of candidates with certain competences also poses technical difficulties because a large number of job applications must be reviewed. In such cases, employers and recruiters apply various methods, for instance they might elevate the requirements related to aspects such as education or language skills. These practices are employed mostly with regard to candidates for office jobs, as well as administrative and financial positions at the middle and lower level.

# **ANALIZA OFERT PRACY**

# WPROWADZENIE

Zgromadzona i zanalizowane oferty obejmują okres: od 1 do 30 listopada 2020 roku. Należy zaznaczyć, że był to specyficzny okres pod względem funkcjonowania rynku pracy. Obejmował on czas drugiej fali pandemii SARS COV-19, który w ograniczył funkcjonowanie wybranych branż, szczególnie w tych dziedzinach gospodarki, które nie mogły funkcjonować w sposób nieograniczony, np: hotelarstwo i turystyka, sprzedaż detaliczna, czy branża gastronomiczna.

Analizie poddanych zostało 7 326 ofert pracy. Rozkład ilości ofert jest bardzo zróżnicowany w obrębie regionów i podregionów województwa mazowieckiego. Widoczna jest zdecydowana różnica między liczbą ofert z regionu warszawskiego stołecznego (70% ofert w województwie) a regionem mazowieckim regionalnym (30% ofert). Szczególnie w porównaniu z liczbą ludności w poszczególnych regionach, odpowiednio 56% i 44%.

# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

## POSZUKIWANE ZAWODY

Województwo mazowieckie charakteryzuje bardzo duże zróżnicowanie obszarów działalności firm i instytucji. Ponad co piąta oferta dotyczy specjalistów (27%), ale znaczące zapotrzebowanie jest także na pracowników wykonujących prace proste (22%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (11%). Relatywnie najmniej ofert jest z obszaru zawodów związanych z rolnictwem, ogrodnictwem, leśnictwem oraz gospodarstwami rybackimi (Wykres 1.).

## POSZUKIWANE KOMPETENCJE

(1) KOMPETENCJE NIESPECYFICZNE:

zwraca uwagę komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktu, która jest najczęściej oczekiwaną kompetencją (zawarta w niemal co 4 ogłoszeniu). Relatywnie często wymieniana jest także umiejętność pracy w grupie (14% ofert). Dokładność i rzetelność, dobra organizacja pracy wraz z umiejętnością wyboru priorytetów (oba wymienione w 15% ogłoszeń), zadaniowości i nastawienie na cele (14%), motywacja do pracy i zaangażowanie (13%), samodzielność, w tym w podejmowaniu decyzji (12%), zdolność analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów (11%), dyspozycyjność (10%) oraz umiejętność pracy pod presją czasu (9%).

(2) KOMPETENCJE ZAWODOWE

są bardzo zróżnicowane i specyficzne dla stanowiska, dlatego też zostały one ujęte w zbiorczych kodach. W tym kontekście najczęściej w ofertach pojawiają się: zakres wiedzy do danego stanowiska (co 5 ogłoszenie) odnoszący

się do wiedzy niezbędnej do wykonywania prac przypisanych danemu stanowisku: wiedza administracyjna i prawna, wiedza specjalistyczna techniczna bądź naukowa, znajomość zasad funkcjonowania branży lub określonych programów, a także specjalistyczne umiejętności potrzebne na danym stanowisku: umiejętności manualne, techniczne, zorientowanie na klienta/ umiejętność obsługi klienta, łatwość pisania lub mówienia, itd. Istotne jest także zapotrzebowanie na umiejętność obsługi (znajomość) określonych systemów i programów specjalistycznych wymaganych na danym stanowisku (15%), ale także umiejętność obsługi (znajomość) pakietu Office lub jego części (14%). Zapotrzebowanie na umiejętności menedżerskie jest zdecydowanie rzadsze i pojawia się jedynie w 4% ogłoszeń (Wykres 2.).

## POSZUKIWANE KWALIFIKACJE

Gros ofert nie zawiera informacji o wymaganych kwalifikacjach. Jeżeli takie informacje się pojawiają, to dotyczą one przede wszystkim prawa jazdy (głównie kategorii B). Wymagania dotyczące uprawnień pojawiają się w co 20 ofercie (Wykres 3).

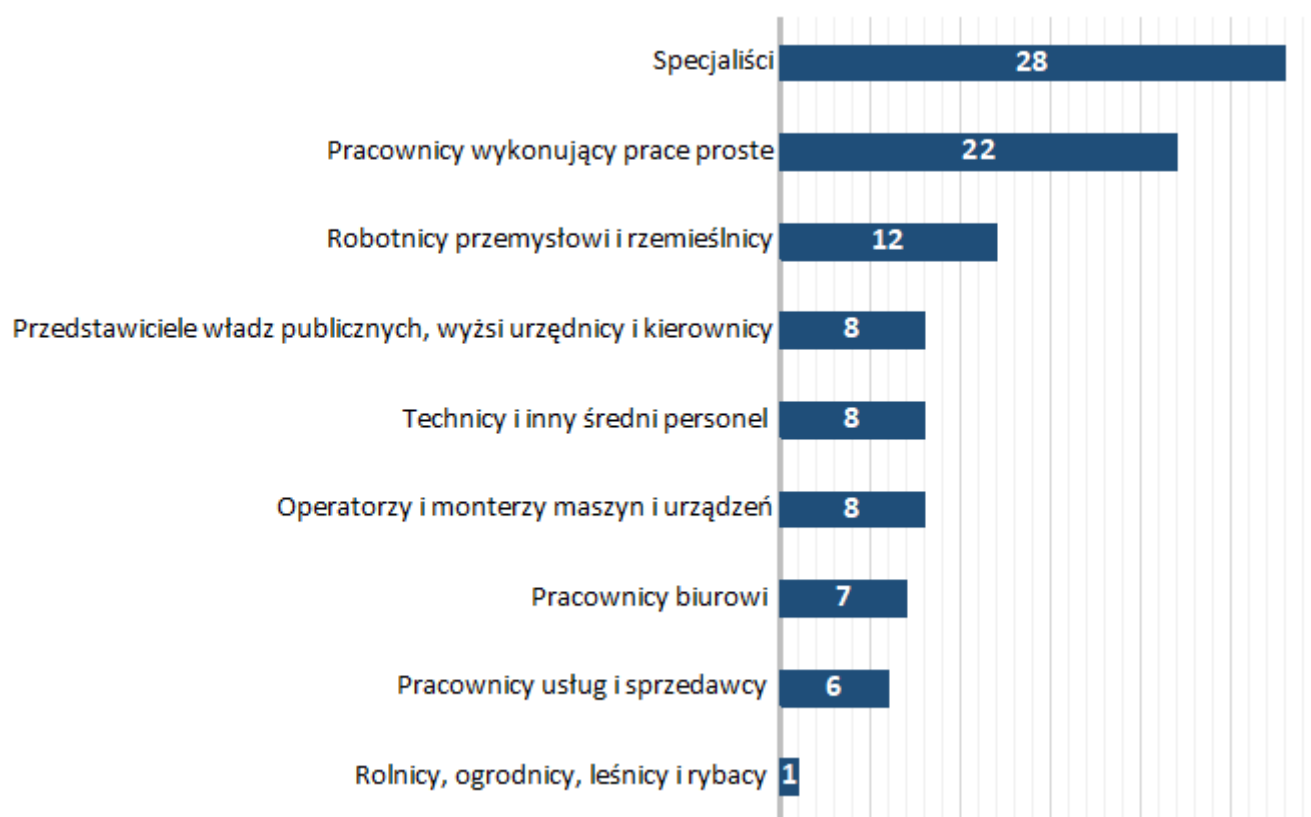
## DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego pojawiło się w niemal połowie ofert pracy, wiele z nich odnosi się do doświadczenia pracy na podobnym stanowisku. Niemal co szóste ogłoszenie posiadało wymaganie dotyczące doświadczenia w branży, do której przypisana jest dana oferta (Wykres 4).



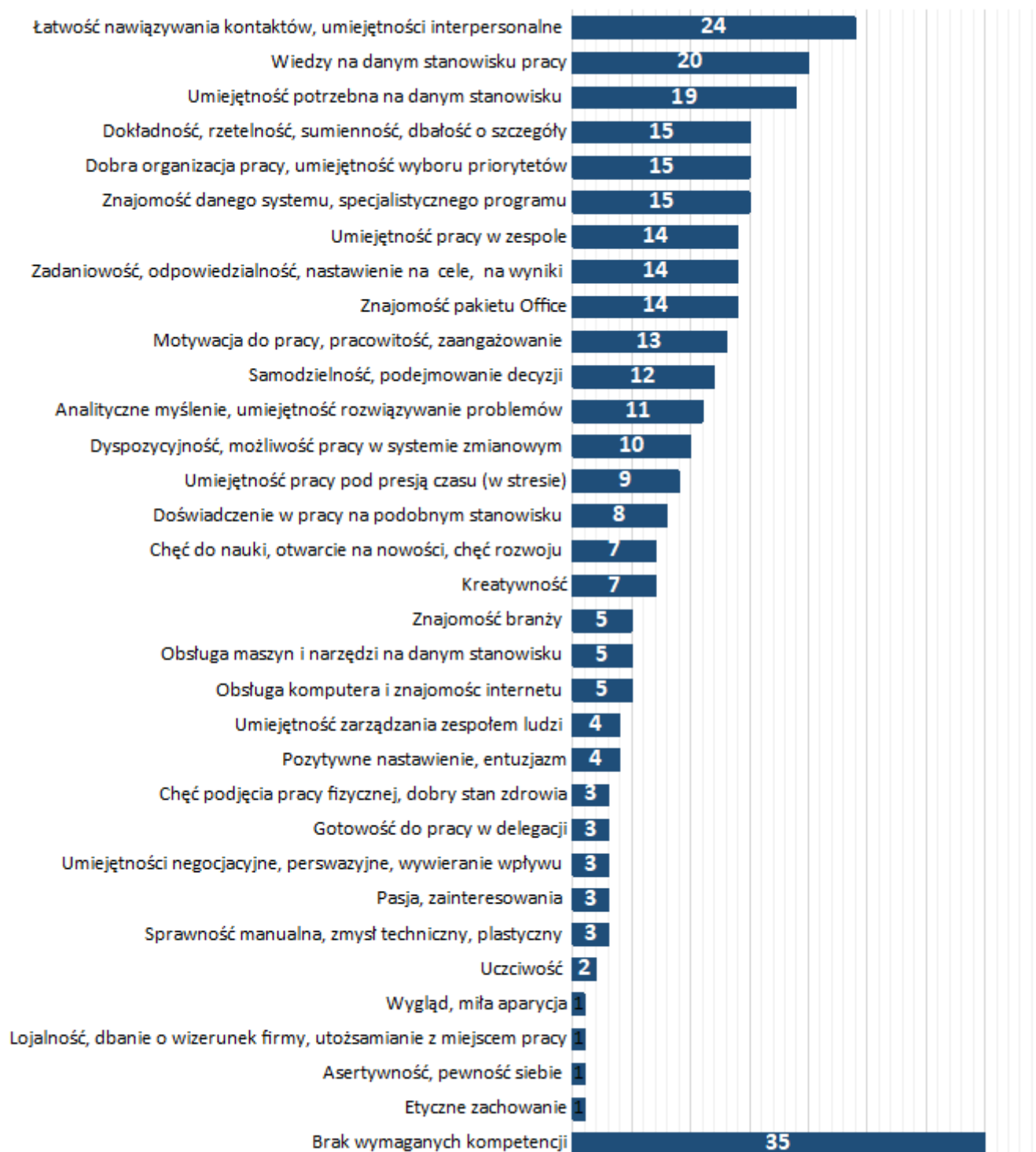
# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

Wykres 1. Oferty pracy wg klasyfikacji zawodów (ISCO) (dane w %)



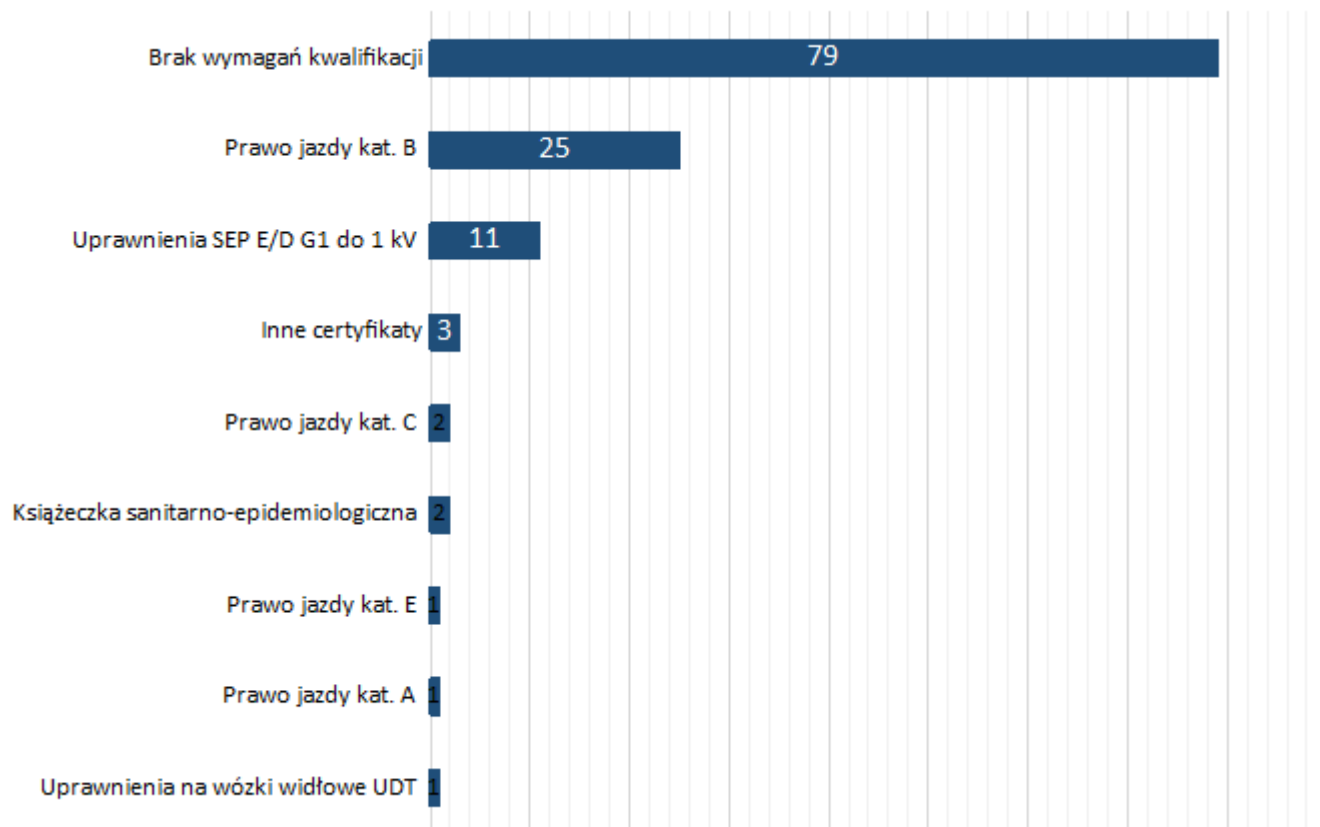
# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

Wykres 2. Oferty pracy wg poszukiwanych kompetencji (dane w %)



# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

**Wykres 3. Oferty pracy wg poszukiwanych kwalifikacji (dane w %)**



**Wykres 4. Oferty pracy wg doświadczenia zawodowego (dane w %)**



# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

## **OBSZARY DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (sekcje PKD)**

Zapotrzebowanie rynku pracy w niemal połowie ofert oparte jest na trzech obszarach działalności:

- 1) przetwórstwo przemysłowe (21%);
- 2) handel hurtowy i detaliczny w tym naprawa pojazdów (14%);
- 3) oraz transport i gospodarka magazynowa (13%).

Kolejne niemal 30% ofert pochodziło z branż, tj.: budownictwo (8%), informacja i komunikacja (7%), działalność profesjonalna naukowa i techniczna (7%), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspomagającej (7%) (Wykres 5).

## **WYMAGANA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH**

Wymagania dotyczące znajomości języków dotyczyły 29% ogłoszeń. W zdecydowanej większości oczekiwano znajomości:

- 1) języka angielskiego (24%);
- 2) zdecydowanie rzadziej niemieckiego i rosyjskiego (po 3%);
- 3) oraz ukraińskiego (2%).

We wszystkich badanych ofertach zidentyfikowano wymagania w sumie na 26 różnych języków (np. na chiński, wietnamski, japoński, chorwacki, słowacki, turecki, rumuński, węgierski), ale suma tych ofert stanowi zaledwie 1% ogłoszeń (Wykres 6).

## **WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE**

W większości badanych ofert nie ma wymagania dotyczącego wykształcenia. W pozostałych przypadkach struktura tych wymagań odpowiada

w dużej mierze strukturze poszukiwanych zawodów. Przede wszystkim poszukiwane są osoby z wyższym wykształceniem (17%) oraz średnim (8%). Oferty z niższymi wymaganiami dotyczącymi posiadanego wykształcenia (zasadnicze zawodowe oraz podstawowe i gimnazjalne) stanowią w sumie 12% (Wykres 7).

## **WYMAGANY KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA**

Wymagania dotyczące kierunku wykształcenia są relatywnie rzadkie. Było zawarte jedynie w 13% ofert. W ponad połowie wymaganie dotyczyło wykształcenia technicznego lub budowlanego, nieco rzadziej finansowego. Pozostałe kierunki pojawiały się relatywnie rzadziej (Wykres 8).

## **WYMAGANY STAŻ PRACY**

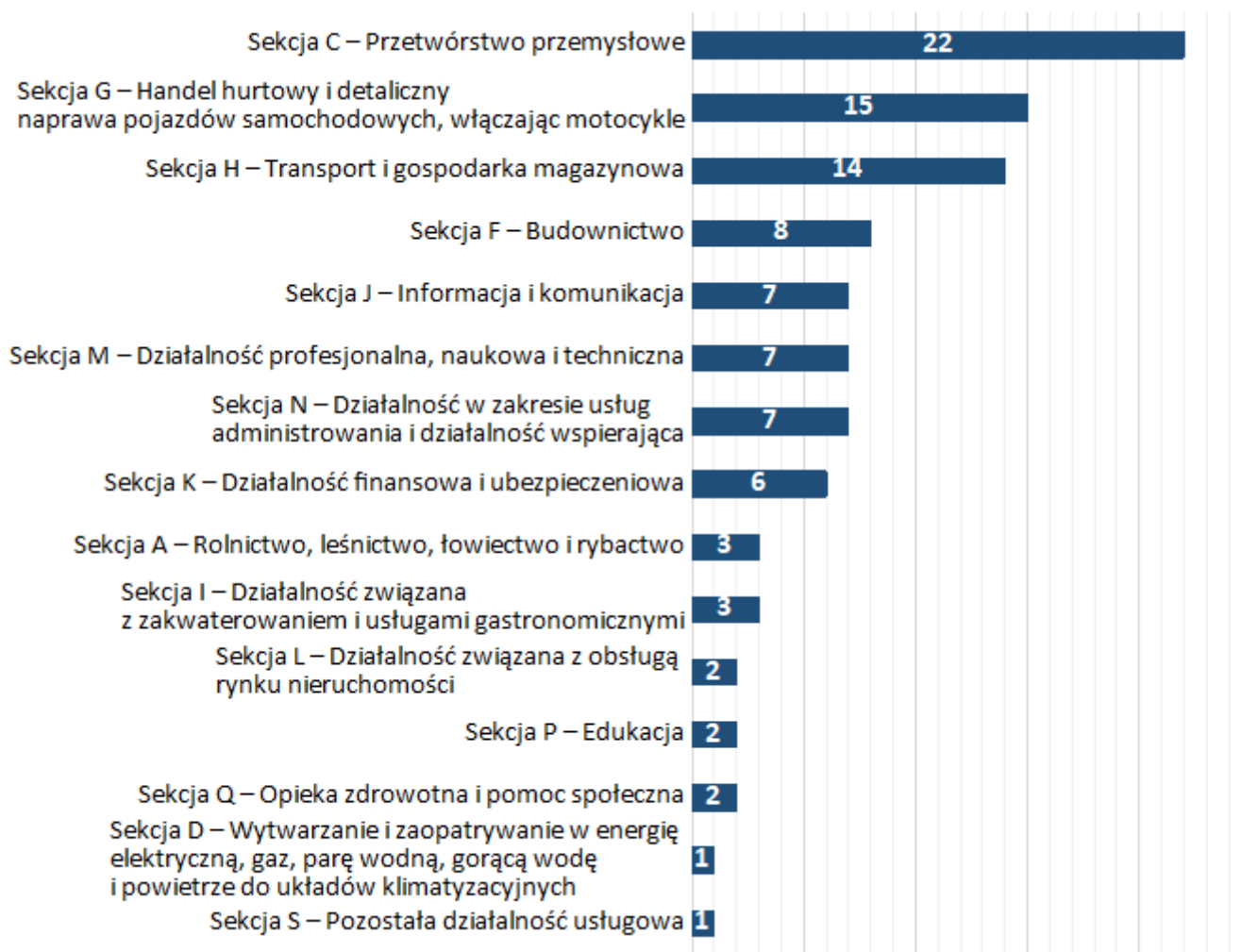
Zdecydowana większość badanych ofert pracy w województwie mazowieckim nie posiada wymagań dotyczących stażu pracy (niemal  $\frac{3}{4}$ ). Jeżeli wymagania takie pojawiają się, rozkładają się one dość podobnie od 1 roku do 3 lat (Wykres 9).

## **OFEROWANA FORMA ZATRUDNIENIA**

Zdecydowana większość ofert pracy (niemal  $\frac{2}{3}$ ) zawiera informacje nt. umowy o pracę. Co piąta oferta dotyczyła umowy zlecenia, a 6% samozatrudnienia w formie jednoosobowej działalności gospodarczej (Wykres 10).

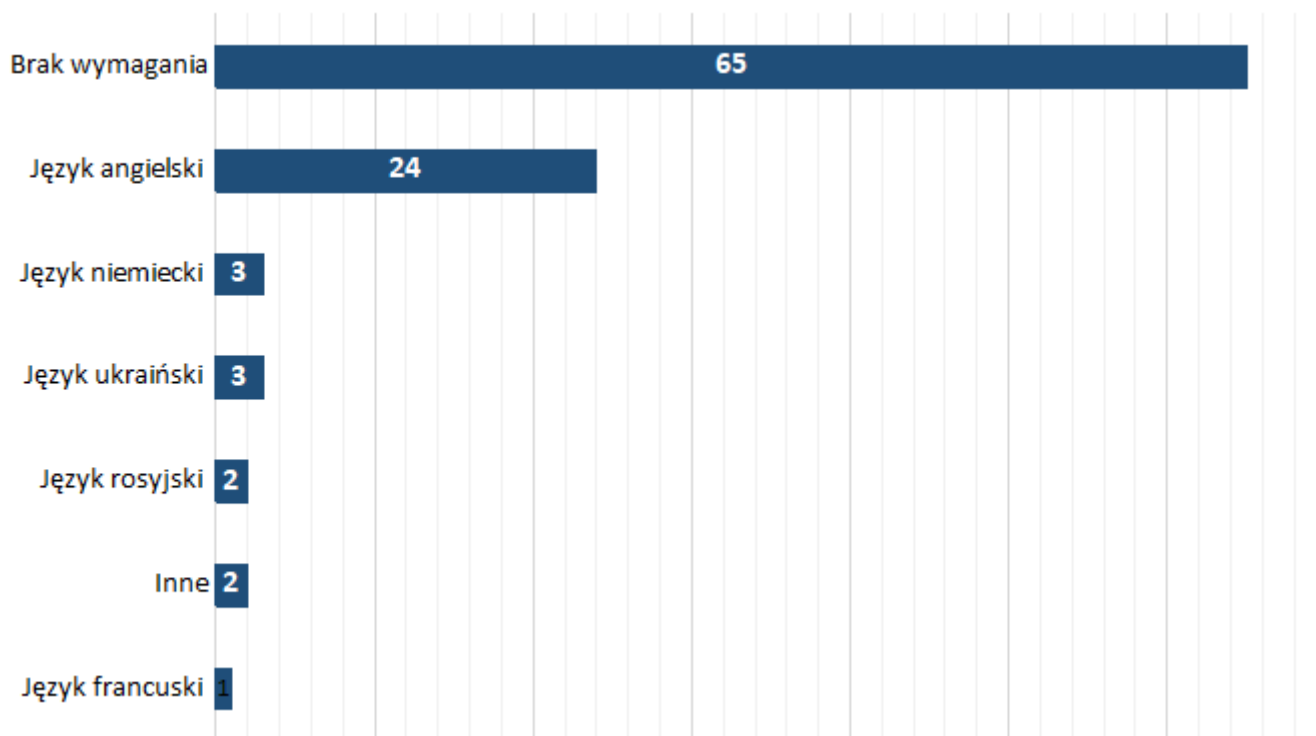
# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

Wykres 5. Oferty pracy wg obszaru działalności (sekcje PKD) – dane w %



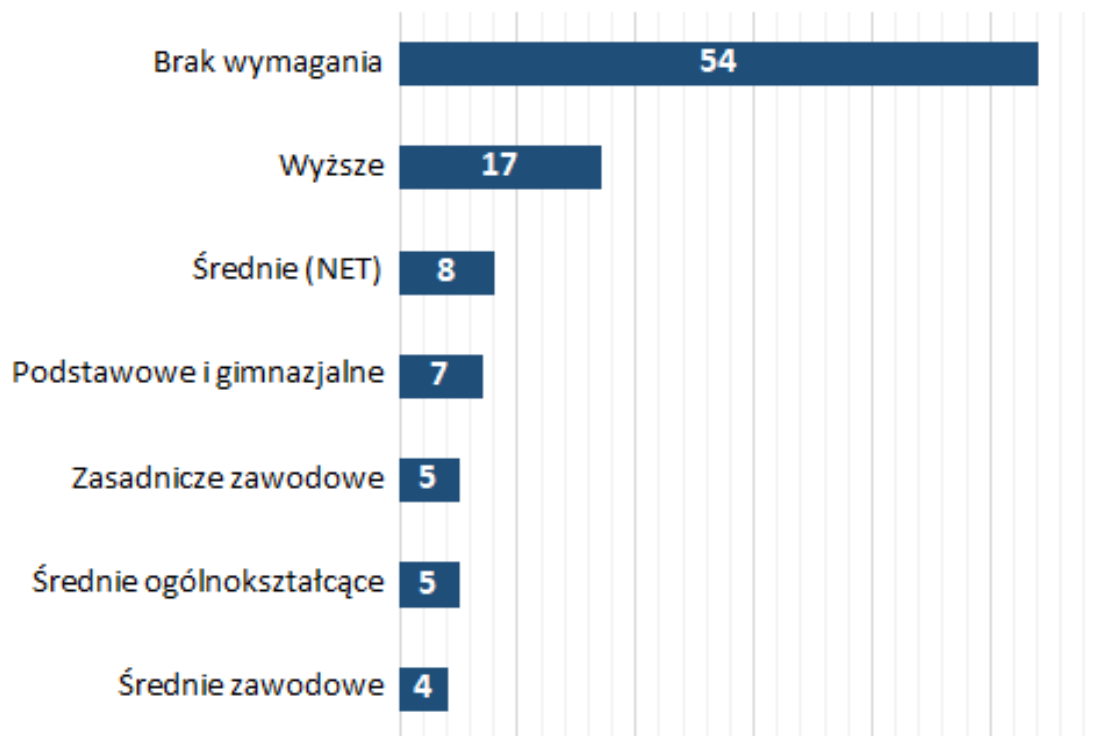
# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

Wykres 6. Oferty pracy wg wymaganej znajomości języków obcych (dane w %)



# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

**Wykres 7. Oferty pracy wg wymaganego wykształcenia (dane w %)**



NET – połączenie kodów, w tym przypadku: średnie zawodowe i średnie

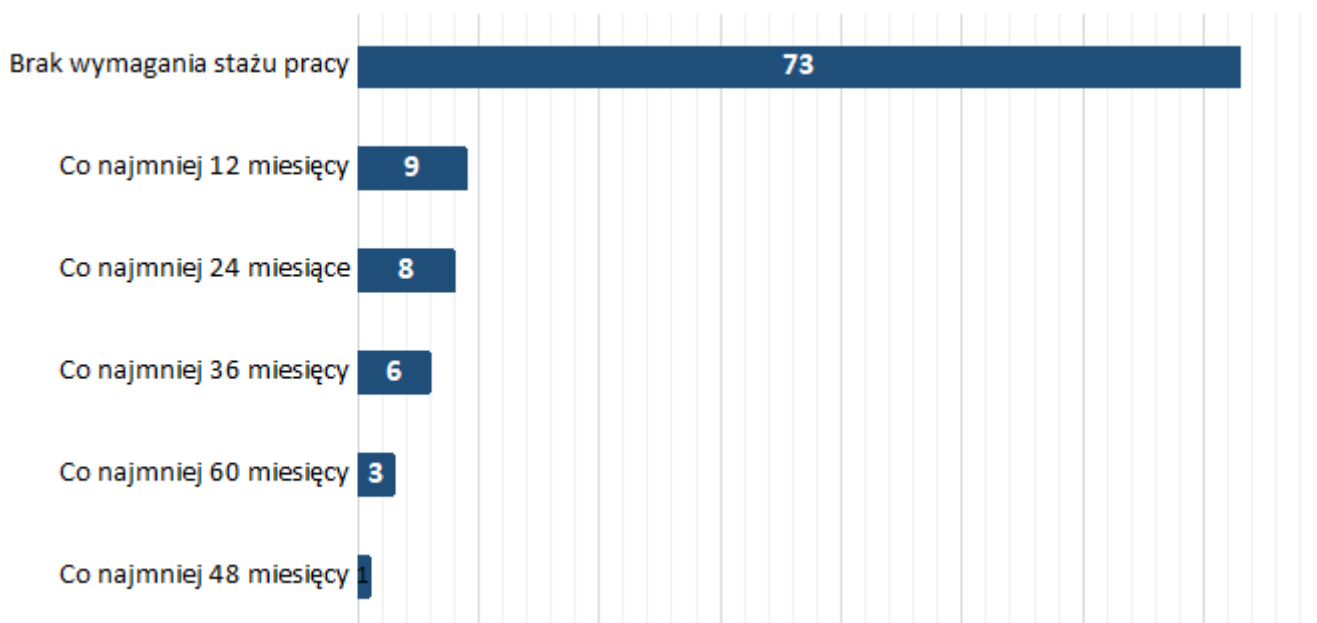
**Wykres 8. Oferty pracy wg wymaganego kierunku wykształcenia (dane w %)**



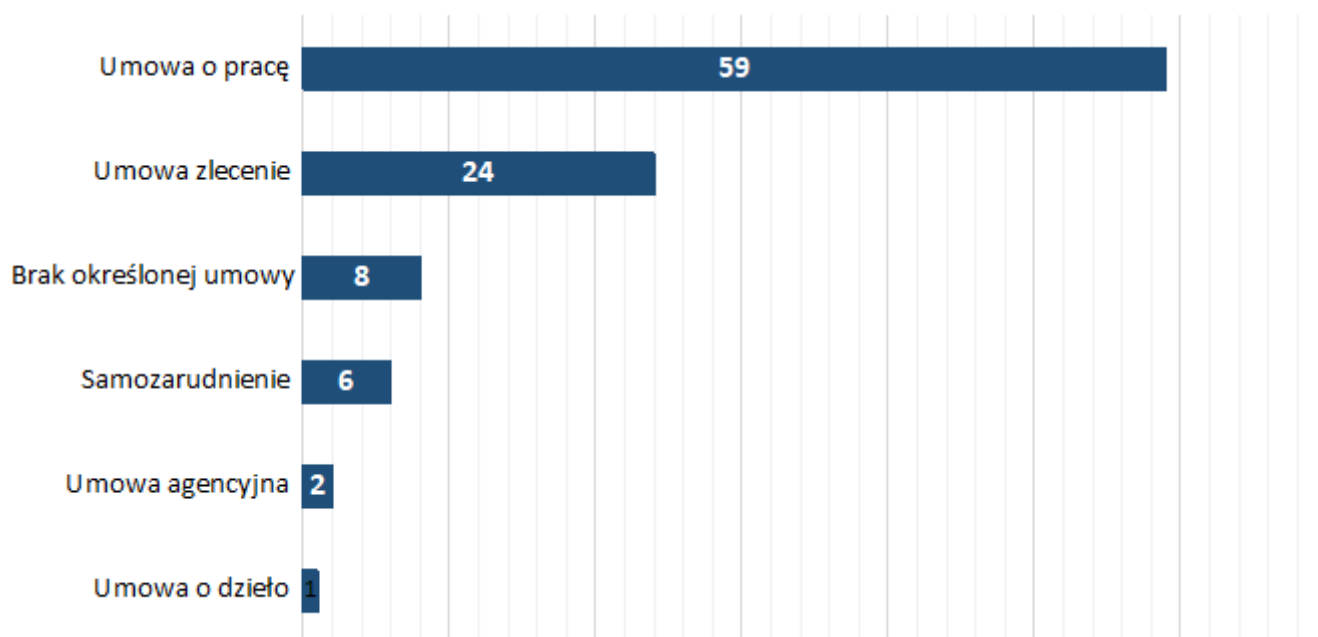


# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

**Wykres 9. Oferty pracy wg wymaganego stażu pracy (dane w %)**



**Wykres 10. Oferty pracy wg formy zatrudnienia (dane w %)**



# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

## WYMIAR CZASU PRACY

1/3 ofert nie zawierała informacji dotyczącej wymiaru czasu pracy (choć domyślnie, z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć pełen wymiar). W pozostałych 2/3 przypadków, aż 63% stanowią oferty na pełen etat (Wykres 11).

## OKRES ZATRUDNIENIA

Okres zatrudnienia nie jest popularną informacją zawartą w badanych ofertach pracy, aż 78% z nich było jej pozbawionych. Należy jednak przyjąć, że brak takiej informacji w znaczącej większości przypadków sugeruje czas nieokreślony z okresem próbnym lub bez. Niemniej jednak, w przypadku pojawienia się takiej informacji dotyczy ona czasu określonego, w większości przypadków nie związanego z zastępstwem. Umowa na okres próbny stanowi zaledwie 5% badanych ofert (Wykres 12).

## ŹRÓDŁA OFERTY

Oferty pracy w województwie mazowieckim pochodzą przede wszystkim bezpośrednio od firm prywatnych (72%). Kolejnym źródłem informacji o ofertach pracy są urzędy pracy, skąd pochodzi co 5 oferta. Instytucje publiczne stanowią nieliczne źródło informacji o ofertach pracy (3%) (Wykres 14).

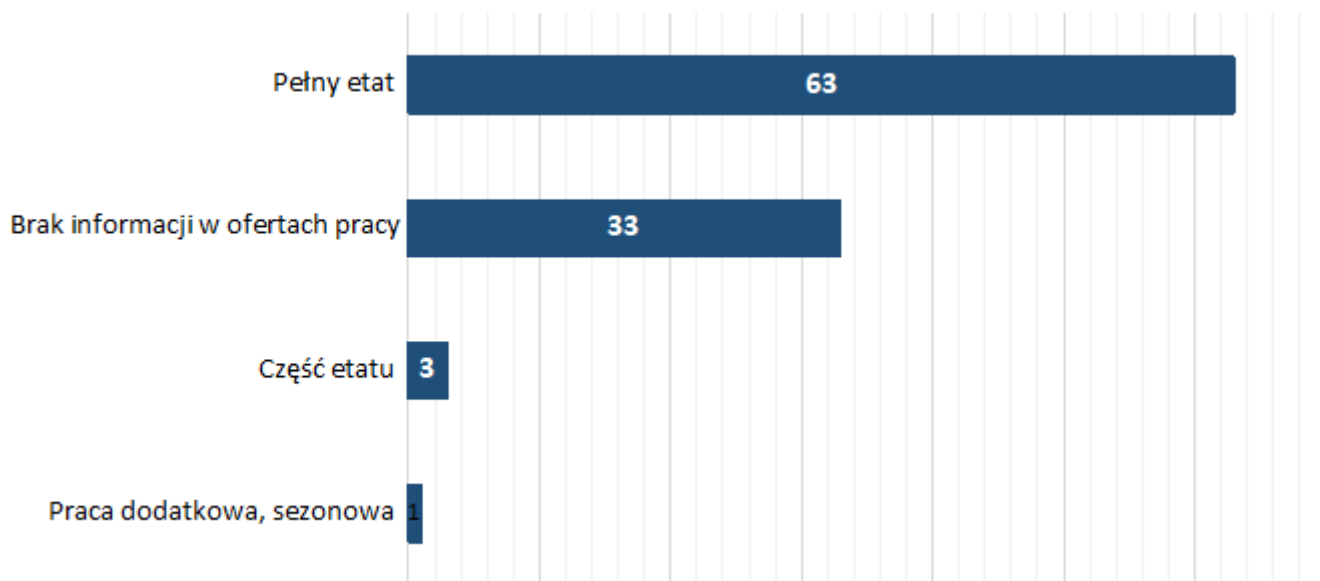
## UDZIAŁ PUBLIKATORÓW

Znacząca większość ofert pracy znajduje się w publikatorach internetowych, to jest 62% zarejestrowanych ofert pracy. Największym publikatorem internetowym jest pracuj.pl, gdzie zarejestrowano 39% ofert. Kolejnym portal olx.pl, w którym znajduje się mniej więcej co 5 oferta pracy (19%), a 38% ofert stanowią oferty Centralnej Bazy Ofert Pracy (Wykres 15).

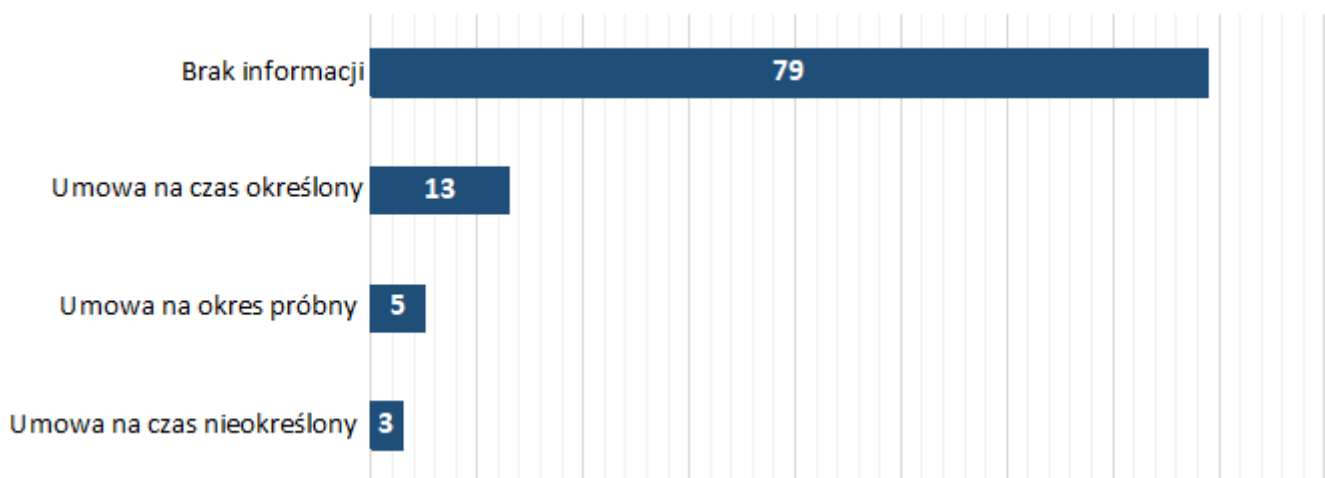
W ponad 9 na 10 przypadków oferty publikowane były w języku polskim, jeżeli pojawiał się inny język, był to głównie język angielski (8%) (Wykres 13).

# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

**Wykres 11. Oferty pracy wg wymiaru czasu pracy (dane w %)**

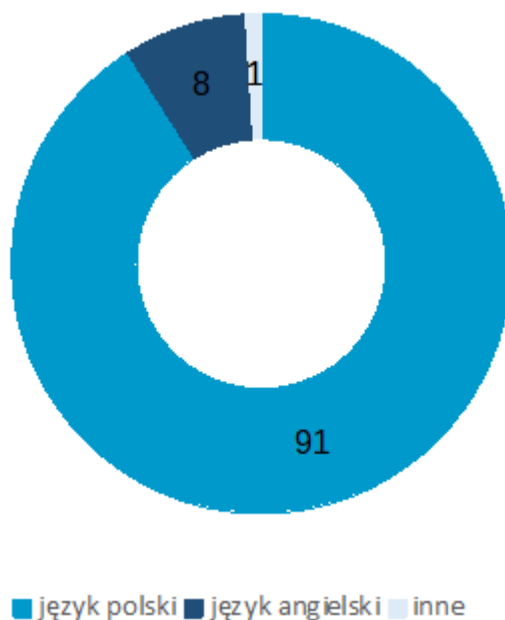


**Wykres 12. Oferty pracy wg proponowanego okresu zatrudnienia (dane w %)**

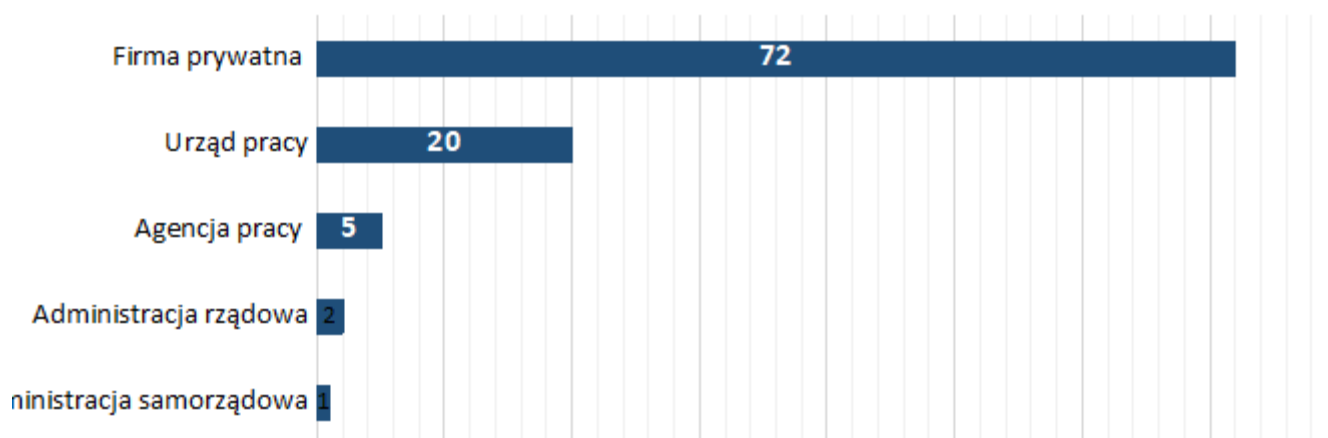


# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

Wykres 13. Oferty pracy wg języka, w którym opublikowano ofertę pracy (dane w %)

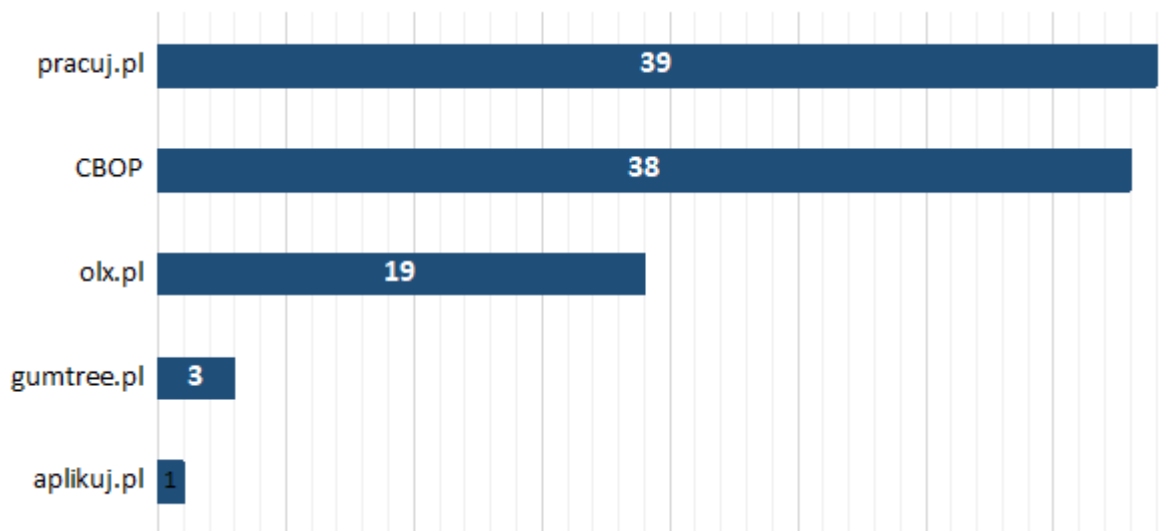


Wykres 14. Oferty pracy wg podmiotu zgłaszającego ofertę (dane w %)



# WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE

Wykres 15. Oferty pracy wg publikatorów (dane w %)



# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

## POSZUKIWANE ZAWODY

W m.st. Warszawa poszukiwani są przede wszystkim specjaliści, relatywnie częściej też przedstawiciele władz publicznych oraz technicy i średni personel. Jednocześnie podregiony graniczące z m. st. Warszawa, tj.: warszawski zachodni i wschodni charakteryzują się zupełnie inną strukturą: częściej niż w całej populacji poszukiwani są tam pracownicy wykonujący proste prace, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy biurowi (warszawski zachodni), pracownicy usług i sprzedawcy (warszawski wschodni).

Zróżnicowany jest także region mazowiecki regionalny. Podregion siedlecki i ciechanowski charakteryzują się dominacją ofert dla pracowników wykonujących proste prace (odpowiednio 70% i 50%). Z kolei podregiony ostrołęcki i radomski zdecydowanie częściej, niż w całym województwie mazowieckim oferują pracę operatorom i monterom maszyn i urządzeń.

W podregionie plockim częściej występuje zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników, a w podregionie żyrardowskim na osoby pracujące w rolnictwie, ogrodnictwie lub leśnictwie (Wykres 16).

## POSZUKIWANE KOMPETENCJE

Zapotrzebowanie na kompetencje zdecydowanie różnicuje oferty pracy w ramach poszczególnych regionów i podregionów województwa mazowieckiego. Różnicująca jest już sama obecność informacji nt. wymagań dotyczących kompetencji w ofercie pracy.

Szczególnie wyróżniają się m.st. Warszawa z niemal 80% ofert pracy zawierających informacje

o wymaganych kompetencjach oraz regiony ciechanowski i siedlecki odpowiednio 31% i 41% ofertami pracy, w których umieszczony został opis kompetencji (Wykres 17). Zaobserwowano również, że każda z 12 kompetencji najczęściej wymaganych przez pracodawców najczęściej występuje w m.st. Warszawa (Tabela 1).

Analiza polegająca na normalizacji wyników poszczególnych regionów i podregionów województwa mazowieckiego poprzez odniesienie jej do średnich wyników z kolumny i wiersza pozwala na określenie kompetencji, które są bardziej i mniej poszukiwane na Mazowszu (Tabela 2).

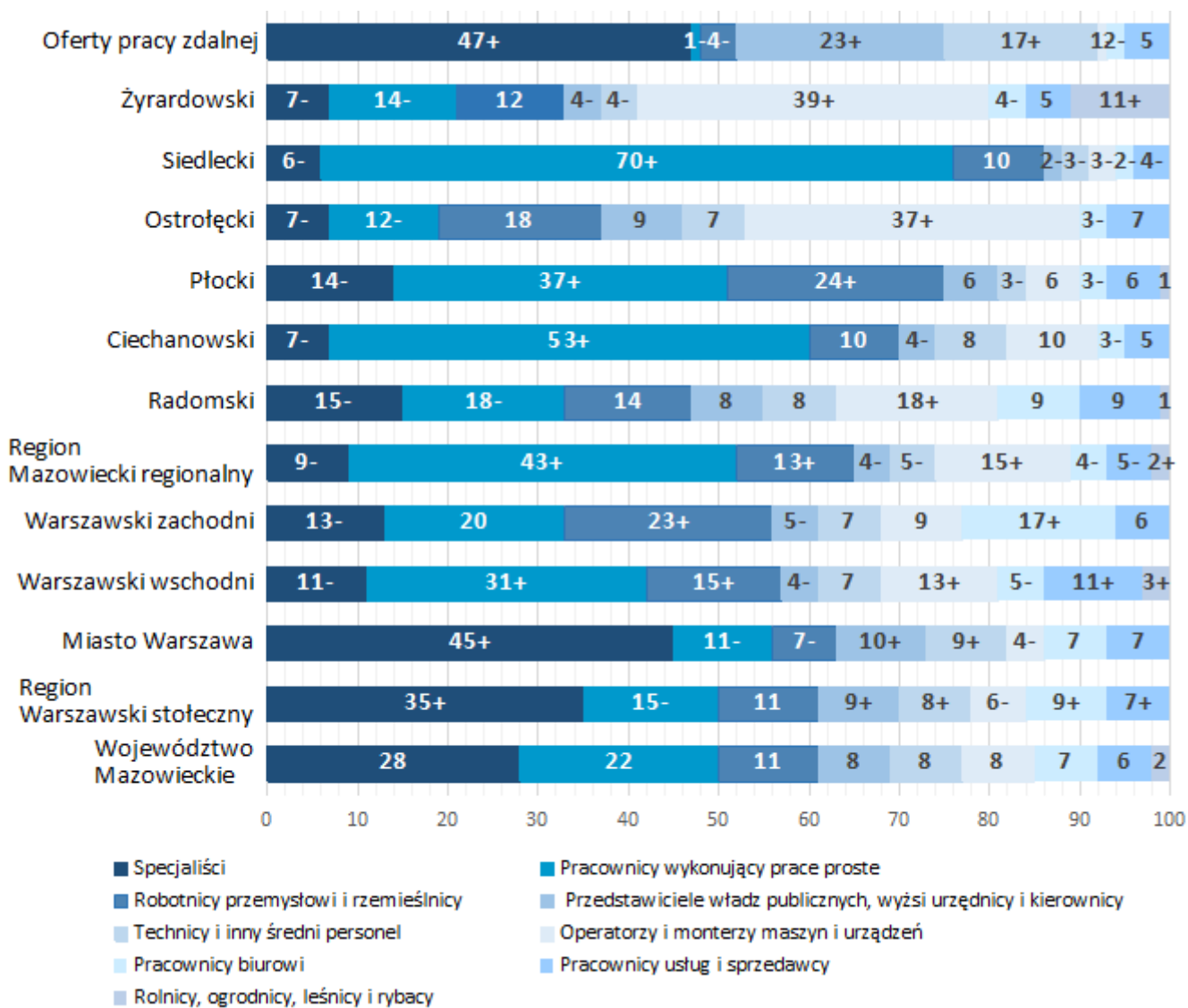
W wyniku przeprowadzonej analizy potwierdzono, że zapotrzebowanie na kompetencje w m. st. Warszawa jest wyraźnie inne niż w pozostałych podregionach województwa mazowieckiego, dotyczy ono w szczególności: kompetencji komunikacyjnych, wiedzy oraz umiejętności specjalistycznych dla danego stanowiska (co jest skorelowane z specjalistycznym charakterem stanowisk), znajomości specyficznych programów oraz systemów, ale także pakietu Office oraz umiejętności analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów.

Na przeciwnym biegunie znajduje się podregion siedlecki, gdzie te kompetencje są zdecydowanie rzadziej oczekiwane, natomiast pracodawcy częściej poszukują pracowników dyspozycyjnych do pracy w systemie zmianowym, sprawnych manualnie i posiadających zmysłu techniczny, gotowych do pracy w terenie.

Dla podregionu żyrardowskiego najczęściej wymagany jest zakres wiedzy dla danego stanowiska. Pozostałe podregiony nie mają zdecydowanie silnych wyróżników w zakresie zapotrzebowania na kompetencje.

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 16. Poszukiwane zawody (ISCO) w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Tabela 1. Zapotrzebowanie na kompetencje w przekroju podregionów województwa mazowieckiego**

	Województwo mazowieckie	Region Warszawski stołeczny	Miasto Warszawa	Warszawski wschodni	Warszawski zachodni	Region Mazowiecki regionalny	Radomski	Ciechanowski	Pięcki	Ostrołęcki	Siedlecki	Zyrdowski	Oferty pracy zdalnej
Łatwość nawiązywania kontaktów \ komunikatywność	24	28+	34+	13-	16-	10-	17-	8-	12-	20	5-	9-	47+
Zakres wiedzy do danego stanowiska	20	23+	30+	12-	10-	10-	13-	3-	9-	6-	3-	32+	31+
Umiejętność potrzebna na danym stanowisku	19	22+	27+	13-	12-	12-	12-	5-	18	7-	14-	9-	32+
Dokładność \ rzetelność \ sumienność \ dbałość o szczegóły	15	18+	19+	13	17+	6-	8-	7-	6-	7-	5-	8-	20
Dobra organizacja pracy \ umiejętność wyboru priorytetów	15	18+	22+	12-	10-	7-	7-	7-	9-	10-	3-	13	25+
Znajomość danego systemu \ programu (specjalistycznego)	15	18+	24+	6-	6-	4-	6-	3-	6-	3-	2-	7-	24+
Umiejętność pracy w grupie \ zespole \ współpracy	14	18+	18+	10-	18+	6-	9-	8-	13	5-	2-	5-	16
Zadaniowość, ukierunkowanie na cele \ na wyniki	14	16+	19+	9-	12-	7-	9-	8-	8-	14	4-	9-	33+
Znajomość pakietu Office	14	18+	22+	6-	10-	5-	12	3-	8-	7-	3-	5-	22+
Motywacja do pracy \ pracowitość \ zaangażowanie	13	15+	16+	10-	13	9-	14	10	14	13	3-	10	19+
Samodzielność \ podejmowanie decyzji	12	14+	17+	7-	9-	4-	9	4-	4-	10	2-	4-	26+
Analityczne myślenie \ umiejętność rozwiązywanie problemów	11	14+	19+	2-	6-	3-	7-	2-	4-	4-	1-	2-	16
Dyspozycyjność \ możliwość pracy w systemie zmianowym	10	9-	7-	9	13+	12+	11	5-	4-	9	23+	9	13
Umiejętność pracy pod presją czasu \ w stresie	9	10+	12+	3-	10	3-	5-	1-	2-	7	2-	6-	14+
Doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku	8	10+	12+	6-	4-	4-	5-	3-	5-	4-	4-	1-	14+
Chęć do nauki \ otwarcie na nowości \ chęć rozwoju	7	9+	11+	6	5-	3-	4-	4-	5	7	1-	2-	12+
Kreatywność \ inicjatywa \ innowacyjność	7	8+	10+	3-	4-	3-	4-	2-	2-	2-	4-	1-	17+
Znajomość branży	5	5+	7+	2-	2-	3-	5	1-	5	6	1-	2-	16+
Obsługa maszyn \ narzędzi na danym stanowisku	5	5+	5+	1-	7+	3-	3	2-	5	8	3-	1-	5
Obsługa komputera \ znajomość Internetu	5	5+	5	5	6+	3-	8	2-	4	3	1-	3	7

\*Im wyższe wskazania tym barwa komórki bardziej żółta. Najniższy poziom wskazań ma kolor ciemny niebieski.  
+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy



# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Tabela 2. Zapotrzebowanie na kompetencje w przekroju podregionów województwa mazowieckiego**

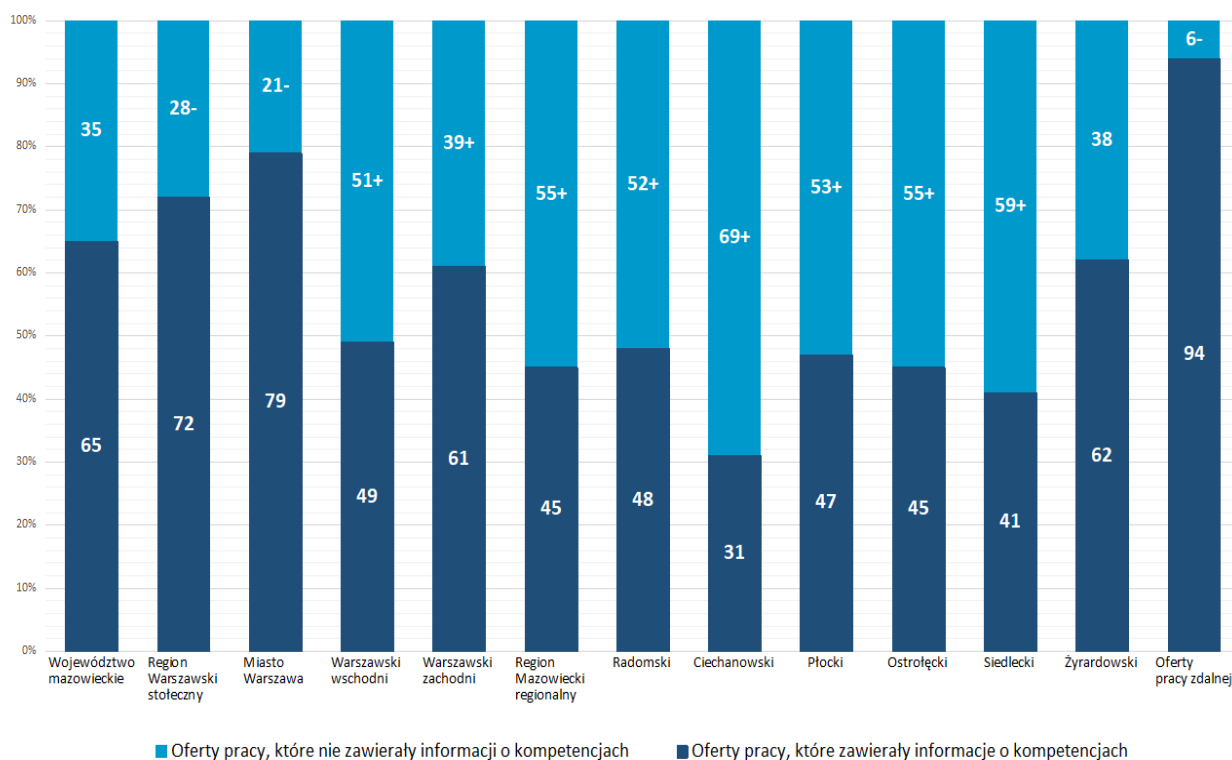
	Region Warszawski stoleczny	Miasto Warszawa	Warszawski wschodni	Warszawski zachodni	Region Mazowiecki regionalny	Radomski	Ciechanowski	Płocki	Ostrołęcki	Siedlecki	Zyrdowski
Łatwość nawiązywania kontaktów, komunikatywność	8,7	13	-2,5	-0,7	-4,1	0,8	-5,3	-3	4,3	-9	-5,8
Wiedza na danym stanowisku pracy	5,6	10,9	-1,6	-4,8	-2,2	-1,3	-8,4	-4,1	-7,8	-9	19,1
Umiejętność potrzebna na danym stanowisku	4,6	7,9	-0,6	-2,8	-0,2	-2,3	-6,4	4,9	-6,8	2	-3,9
Dobra organizacja pracy, umiejętność wyboru priorytetów	3,6	5,9	1,4	-1,8	-2,2	-4,3	-1,4	-1,1	-0,8	-6	3,1
Dokładność, rzetelność, sumiennosc, dbałość o szczegóły	4	3,3	2,8	5,6	-2,9	-2,9	-1,1	-3,7	-3,4	-3,7	-1,6
Znajomość danego systemu, programu (specjalistycznego)	6,6	10,9	-1,6	-2,8	-2,2	-2,3	-2,4	-1,1	-4,8	-4	0,1
Zadaniowość, odpowiedzialność, nastawienie na cele i wyniki	1,9	3,2	-1,3	0,5	-1,9	-2	-0,2	-1,8	3,5	-4,8	-0,7
Znajomość pakietu Office	5,3	7,6	-2,8	0	-2,5	2,5	-3,7	-0,4	-2	-4,3	-3,2
Umiejętność pracy w zespole	4,1	2,5	0	6,8	-2,7	-1,7	0,1	3,4	-5,2	-6,5	-4,4
Motywacja do pracy, pracowitość, zaangażowanie	-0,2	-0,9	-1,4	0,4	-1	1,9	0,7	3,1	1,4	-6,9	-0,8
Samodzielność, podejmowanie decyzji	2,7	4	-0,5	0,3	-2,1	0,8	-1,3	-3	2,3	-4	-2,8
Analityczne myślenie, umiejętność rozwiązywanie problemów	4,5	7,8	-3,6	-0,8	-1,3	0,6	-1,5	-1,2	-1,8	-3,1	-3
Dyspozycyjność, możliwość pracy w systemie zmianowym	-4,8	-8,5	-0,9	1,9	3,4	0,4	-2,8	-5,5	-1,1	14,6	-0,3
Umiejętność pracy pod presją czasu (w stresie)	0,8	1,1	-2,4	3,4	-1	-1,1	-2,3	-2,9	1,4	-1,9	1,2
Doświadczenie - w pracy na podobnym stanowisku pracy	1,1	1,4	0,9	-2,3	0,2	-0,8	0	0,4	-1,3	0,4	-3,5
Obsługa komputera, znajomość Internetu	-2,8	-4,5	1,1	0,9	0,4	3,4	0,2	0,5	-1,1	-1,4	-0,3
Obsługa maszyn i narzędzi na danym stanowisku pracy	-2,6	-4,3	-2,7	2,1	0,6	-1,4	0,4	1,7	4,1	0,8	-2,1
Pozytywne nastawienie, entuzjazm	-2,7	-3,4	0,2	-2	0,5	-0,5	0,3	1,6	0	-1,3	-2,2
Sprawność manualna, zmysł techniczny, plastyczny	-5,4	-8,1	3,5	-1,7	2,8	-3,2	2,6	-2,1	-3,7	10	-1,9
Chęć podjęcia pracy fizycznej, dobry stan zdrowia	-3,8	-8,5	4,1	4,9	0,4	-3,6	3,2	-1,5	-4,1	3,6	-2,3
Umiejętności negocjacyjne, perswazyjne	-3,1	-3,8	-1,2	-2,4	1,1	1,1	-0,1	1,2	1,6	0,3	-0,6
Określona pasja, zainteresowania	-2,9	-3,6	0	-2,2	0,3	0,2	0,1	-1,6	1,7	0,5	-0,4
Gotowość do pracy w delegacji	-3,3	-4	-1,4	-2,6	1,9	-1,1	0,7	-1	-0,6	7,1	-1,8
Uczciwość	-3,7	-5,4	3,2	-1	0,5	-2,5	1,3	-0,4	1	-0,3	-0,2
Asertywność, pewność siebie	-4	-5,7	-1,2	-1,4	1,1	-1,9	1,9	0,3	0,6	0,3	2,4
Dbanie o wizerunek (firmy), utożsamianie z miejscem pracy	-3,1	-4,8	-0,3	-1,5	1,1	-1	0,8	0,2	1,5	0,2	0,3
Wygląd, miła aparycja	-3,7	-5,4	0,2	-2	0,5	-1,5	1,3	-0,4	0	0,7	-0,2
Etyczne zachowanie	-3,7	-5,4	-0,8	-2	0,5	-1,5	1,3	-0,4	-1	0,7	-0,2

\*Kolorem żółtym zostały zaznaczone te kompetencje, które w zdecydowanie częściej pojawiały się w danym regionie lub podregionie, bładożółtym nieznacznie częściej, jasnoniebieskim nieznacznie rzadziej, natomiast ciemnoniebieskim zdecydowanie rzadziej. Brak oznaczenia kolorem wskazuje na brak wyróżnialności danej ceny w poszczególnych regionach i podregionach. Wyniki po normalizacji.

+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 17. Oferty pracy zawierające informacje o wymaganych kompetencjach w przekroju podregionów województwa mazowieckiego**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

## POSZUKIWANE KWALIFIKACJE

Generalnie zapotrzebowanie na określone kwalifikacje poparte uprawnieniami, czy certyfikatami pojawiały się rzadko, niemniej jednak pojawiły się regionalne specyfiki. W podregionie radomskim częściej w ogłoszeniach pojawia się oczekiwania posiadania prawa jazdy, w podregionie ciechanowskim książeczki sanitarno-epidemiologicznej, a w podregionie płockim uprawnień SEP (Wykres 18).

## DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy są bardzo zróżnicowane regionalnie. Najczęściej wyrażone zostały w ofertach pracy dla m.st. Warszawa oraz podregionu ostrołęckiego, przy czym w drugiej części występowały wymagania doświadczenia pracy w branży produkcyjnej. Informacja nt. doświadczenia zawodowego rzadziej pojawiała się w podregionach: siedleckim, ciechanowskim, żyrardowskim, płockim, warszawskim zachodnim i wschodnim (Tabela 3).

## OBSZARY DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ (sekcje PKD)

Badane oferty pracy pochodziły z różnych obszarów działalności firm, a zróżnicowanie regionalne w dużej mierze oddaje specyfikę prowadzonych działalności w poszczególnych regionach i podregionach województwa

mazowieckiego. W porównaniu do wszystkich ofert pracy w m.st. Warszawa jest istotnie więcej ofert pochodzących z obszaru informacja i komunikacja, działalności profesjonalna naukowa i techniczna oraz działalności finansowa i ubezpieczeniowa, a zdecydowanie rzadziej w branży przetwórstwa przemysłowego oraz zakwaterowania i usługi gastronomicznych. Wynik dla ostatniej branży nieco zaskakuje, z racji na wielkość rynku HoReCa w Warszawie, ale może on być związany z obostrzeniami wprowadzony podczas pandemii i niemal całkowitym lock-downem branży w okresie zbierania danych do niniejszego badania.

W podregionach ciechanowskim, siedleckim i płockim zdecydowanie częściej zaobserwowano zapotrzebowanie na pracowników branż przetwórstwa przemysłowego, natomiast w podregionie warszawskim zachodnim oraz żyrardowskim na pracowników transportu i gospodarki magazynowej.

Dla m.st. Warszawy charakterystyczna jest nadreprezentacja ofert pracy z obszaru administrowania i działalności pomocniczej, dla podregionu warszawskiego wschodniego budownictwo oraz handel hurtowy i działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Podregion radomski charakteryzuje się relatywnie większą liczbą ofert z obszaru przetwórstwa przemysłowego, handlu (łącznie z naprawą pojazdów) i budownictwa (Tabela 4 i 5).

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

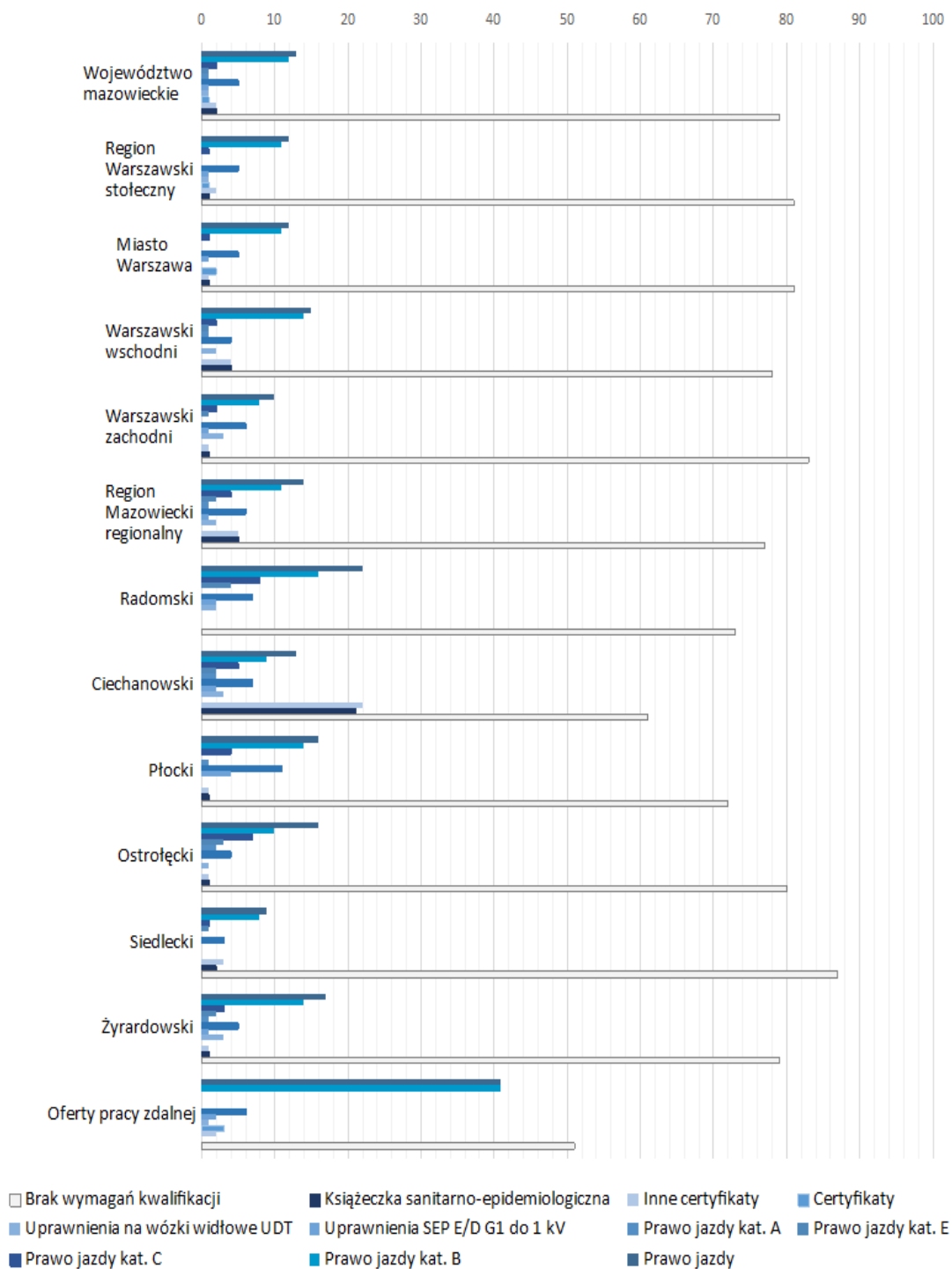
## **WYMAGANA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH**

Wymagania w zakresie znajomości języków obcych są wyraźnie zróżnicowane. Przede wszystkim wyróżnia się m.st. Warszawa, w której 42% ofert pracy zawiera informacje nt. znajomości języków obcych. Głównie dotyczy to języka angielskiego oraz języka niemieckiego. Najmniej wymagań w odniesieniu do tej umiejętności mają oferty z podregionów: siedleckiego (3%), ostrołęckiego (5%) i radomskiego (10%).

Na tle województwa mazowieckiego wyróżniają się również podregiony ciechanowski i warszawski zachodni, w których relatywnie częściej pojawiają się wymagania dotyczące znajomości języka ukraińskiego, odpowiednio: 18% i 11% (Wykres 19).

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 18. Poszukiwane kwalifikacje w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Tabela 3. Doświadczenie zawodowe w przekroju podregionów województwa mazowieckiego**

	Województwo mazowieckie	Region Warszawski stołeczny	Miasto Warszawa	Warszawski wschodni	Warszawski zachodni	Region Mazowiecki regionalny	Radomski	Ciechanowski	Pięcki	Ostrołęcki	Siedlecki	Zyandowski
Doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku pracy	39	46+	56+	25-	26-	18-	24-	20-	23-	40	8-	16-
Doświadczenie w pracy na analogicznym stanowisku pracy	22	26+	30+	17-	17-	12-	15-	15-	10-	29	4-	13-
Doświadczenie w firmie handlowej(w dziale sprzedaży/handlu/negocjacji handlowych)	6	6	8+	4-	3-	4-	5	3-	8	7	2-	2-
Doświadczenie w zarządzaniu zespołem	3	4+	5+	1-	2	1-	2	1-	1-	5		1-
Doświadczenie w księgowości/finansach/na stanowisku kadrowo-płacowym w biurze rachunkowym	2	3+	4+	1-	1-	1-	2	1-	1			1-
Doświadczenie w zakresie obsługi klientów	2	3+	4+	1-	2-	1-	2	1-	1			
Doświadczenie zawodowe w marketingu, pozycjonowaniu produktów, strategiach medialnych i taktyce PR/na akcjach promocyjny	2	2+	3+	1-				1-	1			
Inne	13	17	21+	2-	3-	1-	2-	0-	1-	2-		3-
Doświadczenie w branży	18	17+	20+	11-	10-	9-	12	4-	9-	24+	6-	13
Doświadczenie w branży produkcyjnej	2	2-	1-	4	3	3+	4			16+		5+
Doświadczenie w branży budowlanej	2	1	2	2		1	2	1	2	1		3
Inne	12	13	15	5-	5-	4-	5-	2-	2-	22+	1-	5-
Brak wymaganego doświadczenia	56	48-	37-	71+	71+	78+	69+	80+	74+	53	88+	77+

\*Im wyższe wskazania tym barwa komórki bardziej żółta. Najniższy poziom wskazań ma kolor ciemny niebieski.

+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Tabela 4. Udział oferty pracy z poszczególnych obszarów działalności (sekcje PKD) w przekroju podregionów województwa mazowieckiego**

	Województwo mazowieckie	Region Warszawski stołeczny	Miasto Warszawa	Warszawa wschodni	Warszawa zachodni	Region Mazowiecki regionalny	Radomski	Ciechanowski	Płocki	Ostrołęcki	Siedlecki	Żyrardowski	Oferty pracodawców
C – Przetwórstwo przemysłowe	21	12-	5-	25	27+	38+	31+	56+	30+	12-	53+	18	20
G – Handel hurtowy i detaliczny naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14	15	14	18+	15	12	21+	11	11	20+	8	12	18+
H – Transport i gospodarka magazynowa	13	12	7	9	27+	13	10	8-	12	12	3-	40+	4-
F – Budownictwo	8	8	8	16+	6	8	12+	7	12+	13+	7	7	11
J – Informacja i komunikacja	7	9	13+	-	-	-	3	-	2	5	-	-	14+
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	10	14+	4	4	3	5	3	6	2	-	-	13+
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7	8	9	4	6	1-	3-	1-	2-	2-	-	1-	4
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	7	10+	2-	2-	2-	3	1-	3	3	1-	2-	5
A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	1-	0-	7+	3	10+	1	4	8+	9+	16+	12+	1-
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	2	1-	7+	1-	3	1-	2	1-	14+	2	2	-
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	1	2	1	-	2	1	-	8+	-	1	-	2
P – Edukacja	2	3	3	2	1	1	2	-	-	1	1	-	3
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	2	3	3	-	2	3	3	1	-	2	2	1
D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	1	1	1	-	1	1	-	2	5+	-	1	2
S – Pozostała działalność usługowa	1	2	2	1	1	1	2	1	-	2	1	-	1
Inne	3	7+	8+	-	7+	3	1-	3	2	-	5+	3	1

\*Im wyższe wskazania tym barwa komórki bardziej żółta. Najniższy poziom wskazań ma kolor ciemny niebieski.  
+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Tabela 5. Udział oferty pracy z poszczególnych obszarów działalności (sekcje PKD) w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (wyniki po normalizacji)**

	Region Warszawski stoleczny	Miasto Warszawa	Warszawski wschodni	Warszawski zachodni	Region Mazowiecki regionalny	Rudomski	Ciechanowski	Płocki	Ostrołęcki	Siedlecki	Zyrdowski
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe;	-15,4	-22,8	-3,3	-2,4	10,2	3,6	26,6	1,7	-16,8	23,6	-12,2
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle;	1,3	-0,1	3,4	-0,8	-2,1	7,3	-4,8	-3,6	4,8	-7,8	-4,6
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa;	-1,4	-6,8	-5,3	11,6	-0,8	-3,4	-7,4	-2,3	-2,8	-12,4	23,8
Sekcja F – Budownictwo;	-0,9	-1,3	6,2	-5	-1,3	3,1	-4	2,2	2,6	-4	-4,7
Sekcja J – Informacja i komunikacja;	3,1	6,7	-6,7	-7,9	-6,3	-2,9	-7,9	-4,7	-2,3	-7,9	-8,7
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna;	4,9	8,5	-2	-3,2	-2,5	-0,1	-4,2	0	-4,6	-7,2	-8
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca;	4,8	5,4	0	0,8	-2,6	-0,2	-4,2	-2	-2,6	-5,2	-5
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa;	4,3	6,9	-1,6	-2,8	-1,1	0,3	-3,8	-0,6	-1,2	-3,8	-3,6
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;	-5,6	-7	-0,4	-5,6	3	-5,6	-4,6	0,6	1	7,4	2,6
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;	-0,7	-2,1	3,4	-3,8	-0,1	-1,7	-2,8	-2,6	9,8	-2,8	-3,6
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości;	-0,7	-0,2	-1,6	-3,8	-0,2	-0,7	-3,8	5,4	-3,2	-2,8	-4,6
Sekcja P – Edukacja;	1,8	1,4	-0,1	-2,3	-0,6	0,8	-3,3	-2,1	-1,6	-2,3	-4
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna;	0,2	0,8	0,3	-3,9	-0,2	1,2	-0,9	-1,7	-3,2	-1,9	-2,6
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych;	-0,1	-0,5	-1	-3,2	-0,5	-0,1	-3,2	0	2,5	-3,2	-2,9
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa;	1,1	0,7	-0,8	-2	-0,3	1,1	-2	-1,8	-0,3	-2	-3,7
Inne	3,2	3,8	-4,7	1,1	-1,2	-2,8	-2,9	-2,7	-5,2	-0,9	-3,6

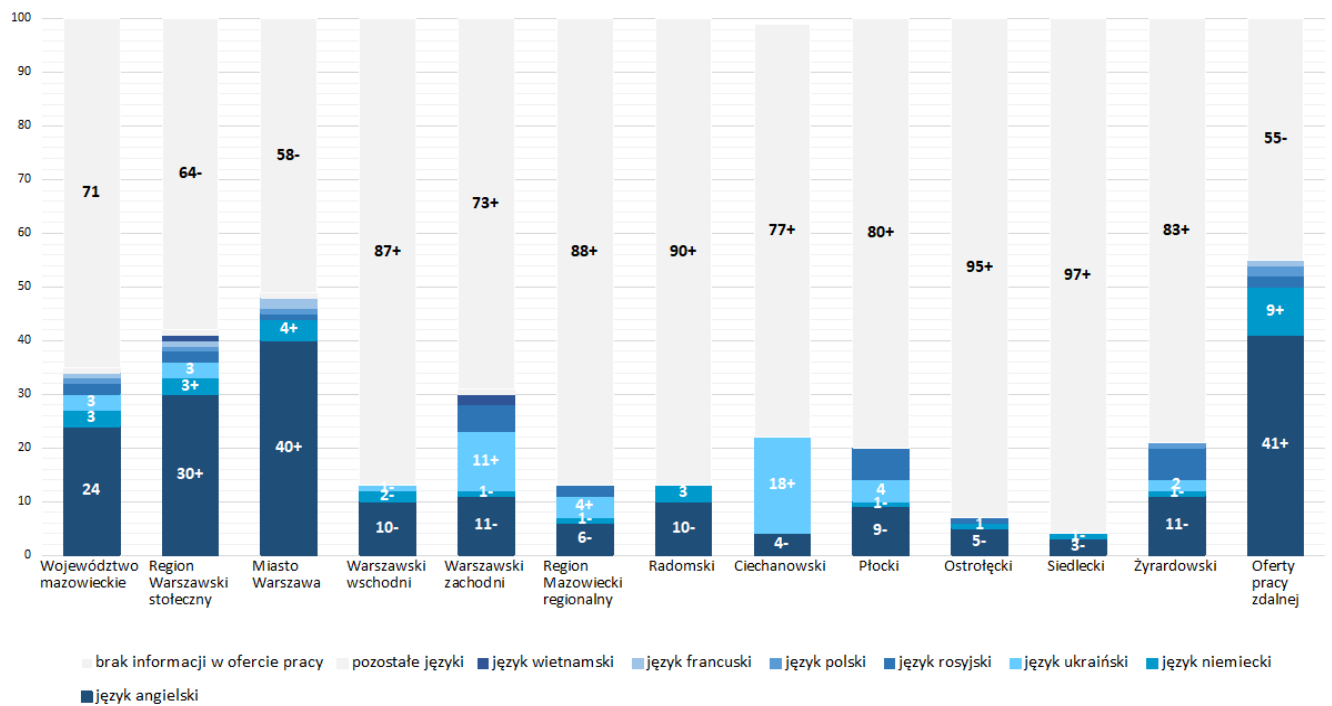
\*Kolorem żółtym zostały zaznaczone te kompetencje, które w zdecydowanie częściej pojawiały się w danym regionie lub podregionie, jasnożółtym nieznacznie częściej, jasnoniebieskim nieznacznie rzadziej, natomiast ciemnoniebieskim zdecydowanie rzadziej. Brak oznaczenia kolorem wskazuje na brak wyróżnialności danej ceny w poszczególnych regionach i podregionach. Wyniki po normalizacji.

+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy



# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 19. Wymagana znajomość języków obcych w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

## WYMAGANE WYKSZTAŁCENIE

Poziom specjalizacji poszczególnych zawodów koreluje z wymaganiami dotyczącymi wykształcenia. W m.st. Warszawa oferty pracy zdecydowanie częściej zawierają informacje nt. wykształcenia wyższego.

W podregionach warszawskim wschodnim, radomskim oraz ostrołęckim wykształcenia średniego. Niższe poziomy wykształcenia są częściej wymagane w podregionach regionach: warszawskim wschodnim, radomskim, ciechanowskim, płockim, ostrołęckim i siedleckim (Wykres 20).

## WYMAGANY KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA

Wymagania dotyczące kierunku wykształcenia relatywnie częściej pojawiają się w m.st. Warszawa, natomiast w przypadku pozostałych podregionów Mazowsza występują relatywnie rzadziej lub na poziomie wszystkich ofert w województwie mazowieckim.

## WYMAGANY STAŻ PRACY

Informacja o wymaganym stażu pracy uwzględniono w ofertach pracy relatywnie rzadko (27% ofert pracy). Niemniej także ta zmienna jest zróżnicowana regionalnie. Relatywnie częściej wymagania pojawiało się w m.st. Warszawa, a rzadziej w podregionach: warszawskim wschodnim, radomskim, ciechanowskim, płockim,

siedleckim i żyrardowskim. Warto zwrócić uwagę na podregiony ciechanowski oraz warszawski zachodni, gdzie takie wymaganie pojawiały się relatywnie częściej vs podregiony o podobnej strukturze, szczególnie pod względem wymagań stażu pracy do 1 roku.

## OFEROWANA FORMA ZATRUDNIENIA

W kontekście pracy na umowę zlecenie na mapie województwa mazowieckiego wyróżniają się szczególnie podregiony: siedlecki, żyrardowski i warszawski wschodni, gdzie oferty pracy z taką informacją stanowią odpowiednio 62%; 41%; 43%, podczas, gdy średnia dla województwa to 24%. Umowa o pracę relatywnie częściej występuje w podregionach: radomskim, m.st. Warszawa i warszawskim wschodnim, odpowiednio 80%; 74%; 72% (Wykres 21).

## WYMIAR CZASU PRACY

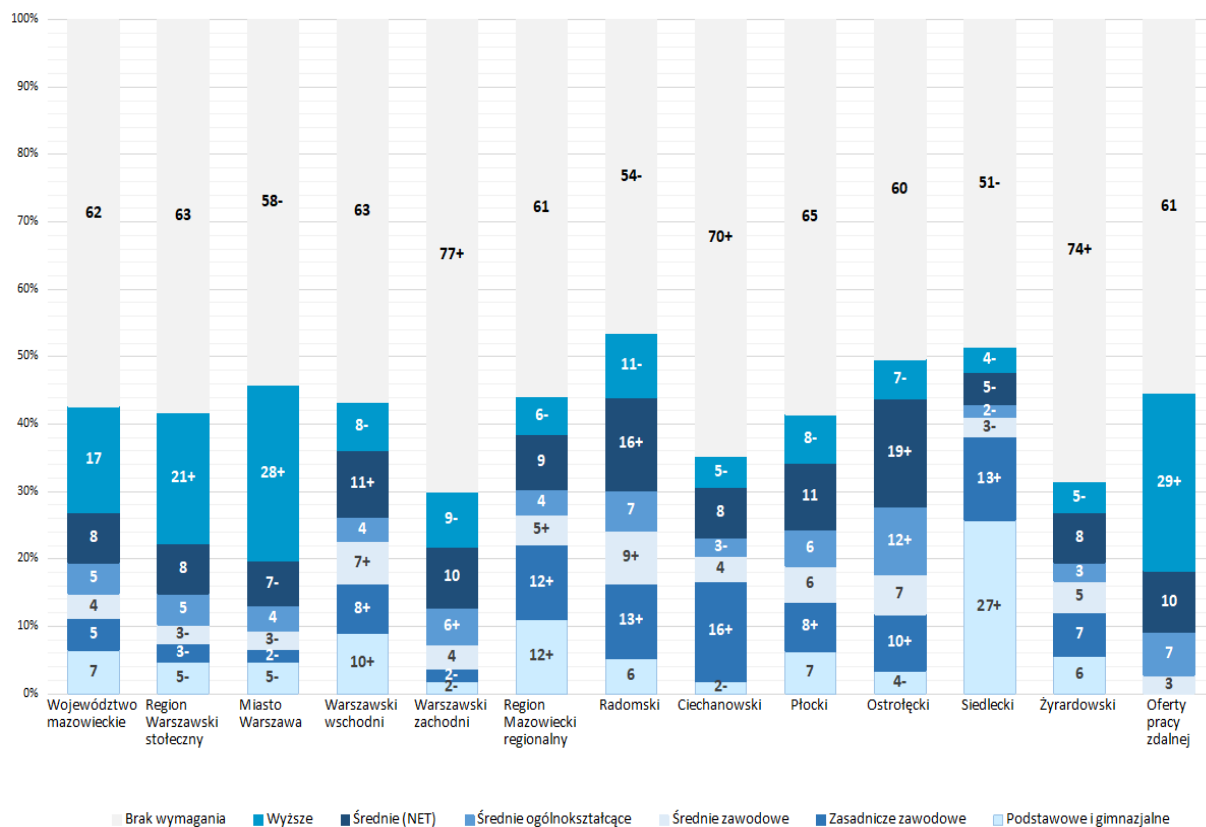
To co najbardziej różnicuje poszczególne podregiony pod względem wymiaru czasu pracy, to odsetek ogłoszeń z informacją, która go dotyczy. Najmniej informacji na ten temat zawierają oferty pracy z podregionu siedleckiego (34%) oraz warszawskiego zachodniego (49%). W podregionach żyrardowskim i warszawskim wschodnim częściej niż w całym województwie występują oferty dotyczące części etatu (Wykres 22).

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

## OKRES ZATRUDNIENIA

Oferty pracy na czas określony częściej pojawiały się w podregionie warszawskim zachodnim oraz m.st. Warszawa. Oferty pracy na okres próbny występowały częściej w podregionach: warszawskim wschodnim, ciechanowskim, płockim, siedleckim ((Wykres 23).

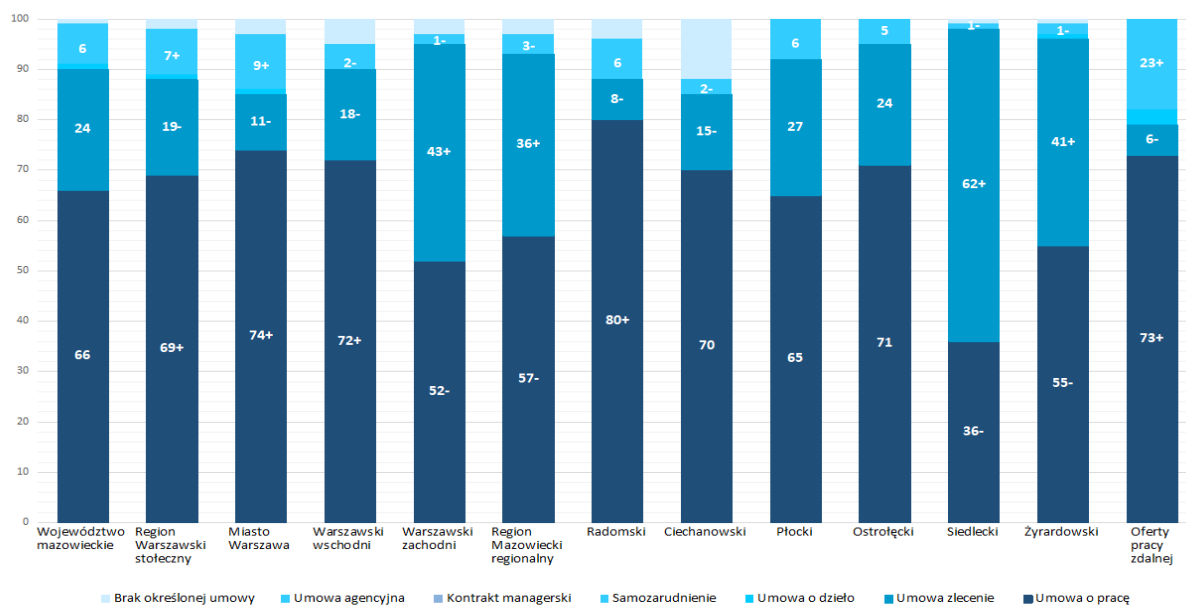
**Wykres 20. Wymagane wykształcenie w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



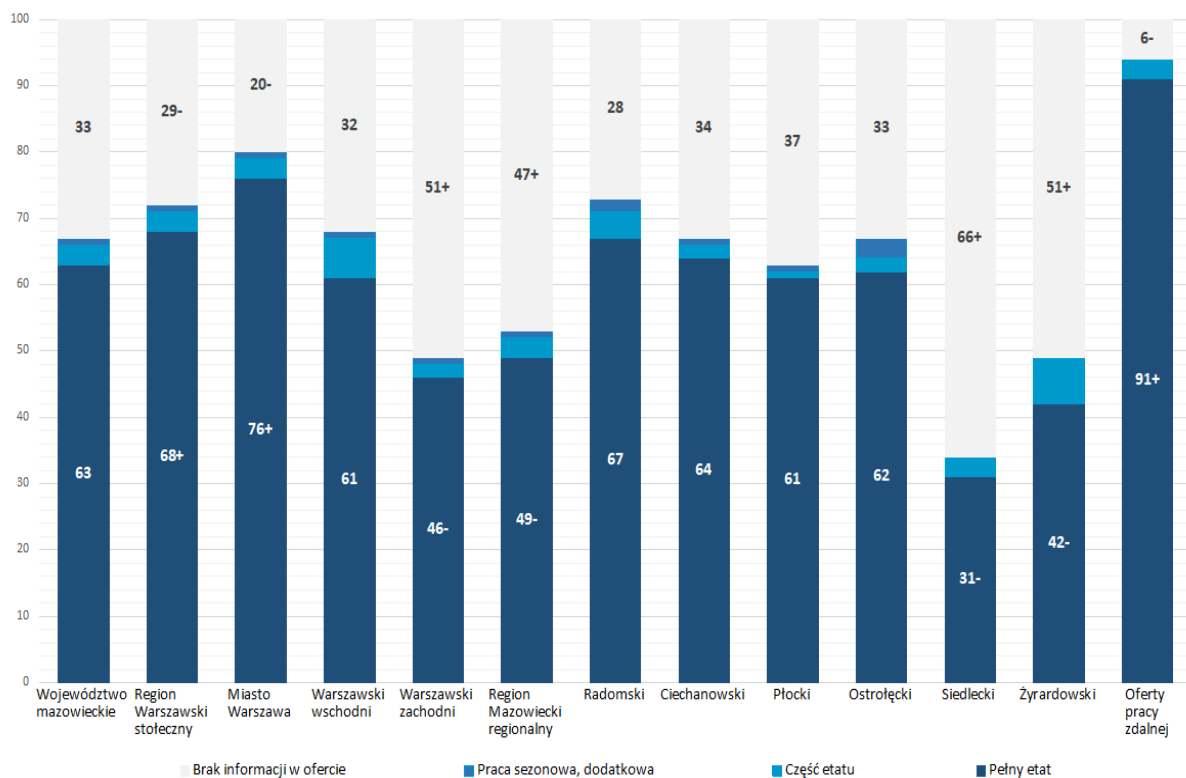
+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 21. Forma zatrudnienia w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



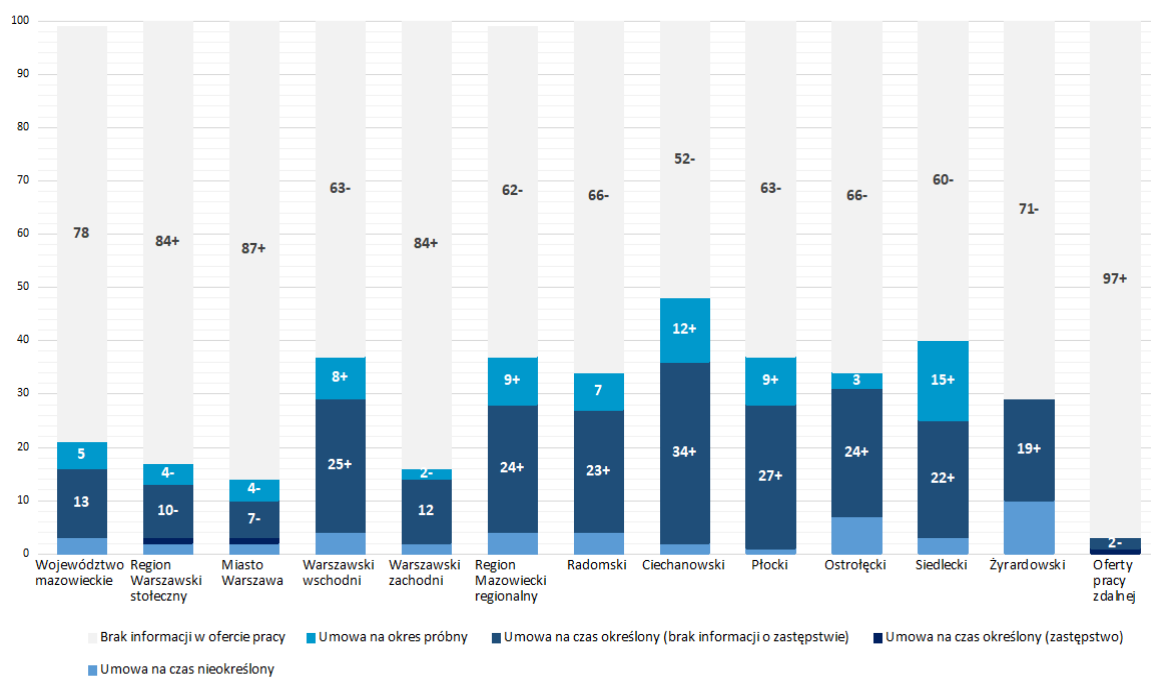
**Wykres 22. Wymiar czasu pracy w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 23. Okres zatrudnienia w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

Poza m.st. Warszawa nie polskojęzyczne oferty pracy w zasadzie się nie pojawiają na Mazowszu. W podregionie miasto Warszawa stanowią 17% wszystkich ofert, z czego zdecydowana większość publikowana jest w języku angielskim.

## ŹRÓDŁA OFERT PRACY

Poszczególne podregiony są zróżnicowane także pod względem pochodzenia ofert pracy. O ile w całym województwie niemal  $\frac{3}{4}$  ofert zgłaszanych jest bezpośrednio przez firmy prywatne, to w m.st. Warszawie, odsetek ten sięga 87% zdecydowanie przewyżając wynik regionu warszawskiego stołecznego. Jednocześnie w podregionach siedleckim, żyrardowskim, ciechanowskim i warszawskim zachodnim, oferty pracy z firm prywatnych to odpowiednio 40%; 51%; 55%; 55%. W tych podregionach, podobnie jak we wszystkich innych poza warszawskim wschodnim oraz radomskim i miastem Warszawa, odsetek ofert z urzędów pracy jest istotnie wyższy. Na tle województwa mazowieckiego wyróżniają się także podregiony ciechanowski i warszawski zachodni oraz miasto Warszawa z wyższym odsetkiem ofert pracy pochodzących z agencji pracy (odpowiednio 18%; 7% i 6%) (Wykres 24).

## UDZIAŁ PUBLIKATORÓW

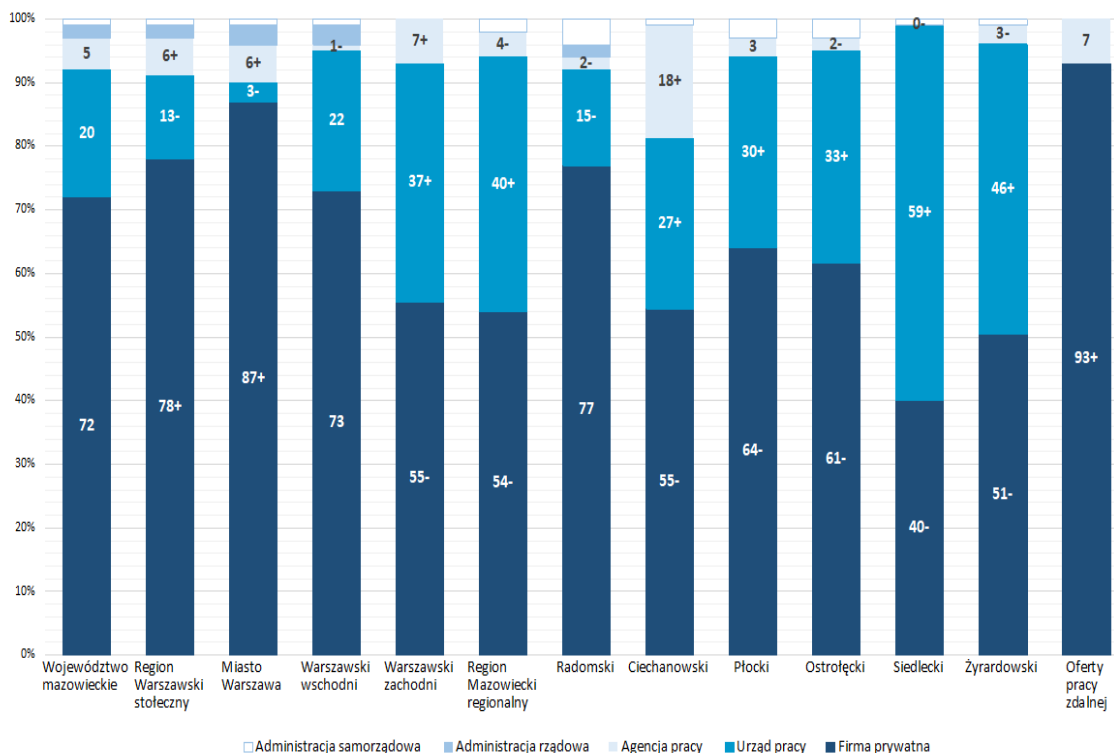
Z perspektywy regionalnej liczba ofert pracy z poszczególnych publikatorów różni się znacząco, szczególnie w kontekście ofert z publikatorów internetowych vs urzędów pracy.

Wśród podregionów wyróżniają się m.st. Warszawa, gdzie jedynie co 6 oferta (16%) opublikowano w Centralnym Biurze Ofert Pracy (CBOP), natomiast aż 6 na 10 na pracuj.pl (60%). Na drugim biegunie

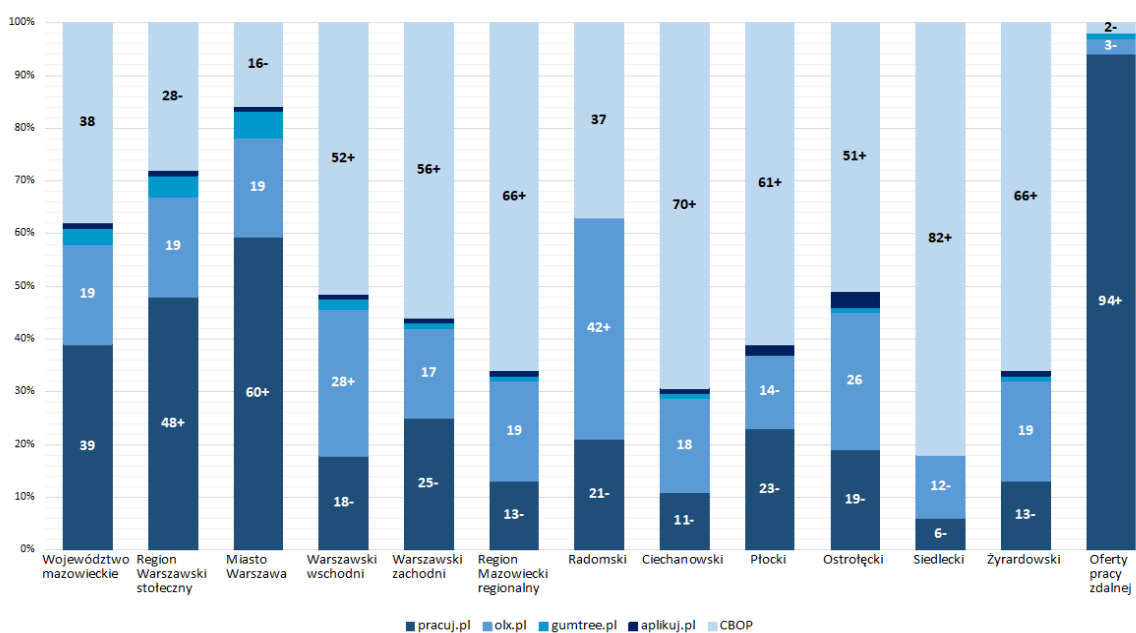
są podregiony siedlecki i ciechanowski, gdzie oferty CBOP stanowiły odpowiednio 82% i 70% wszystkich ofert pracy, a oferty z pracuj.pl odpowiednio 6% i 11%. W podregionach radomskim i warszawskim wschodnim relatywnie większy udział miały ogłoszenia z olx.pl, odpowiednio 42% (najwięcej wśród wszystkich publikatorów w podregionie radomskim) oraz 28% (Wykres 25).

# PODREGIONY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

**Wykres 24. Oferty pracy wg podmiotu zgłaszającego ofertę w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



**Wykres 25. Oferty pracy wg publikatorów w przekroju podregionów województwa mazowieckiego (dane w %)**



+/- oznaczają różnicę istotną statystycznie (na poziomie ufności 95%) względem wszystkich ofert pracy

# PODSUMOWANIE

## BRANŻE



Przetwórstwo przemysłowe  
(21%)



Transport  
i gospodarka magazynowa  
(13%)

Niemal połowa ofert  
bazuje na trzech  
obszarach działalności



Handel hurtowy i detaliczny  
w tym naprawa pojazdów  
(14%)

## ZAWODY



Specjaliści  
(28%)



Pracownicy wykonujący  
prace proste (22%)



Robotnicy przemysłowi  
i rzemieślnicy (11%)

## KOMPETENCJE

komunikatywność,  
łatwość nawiązywania kontaktu

umiejętność  
pracy w grupie



samodzielność  
w podejmowaniu decyzji



motywacja do pracy,  
zaangażowanie



Poszukiwane kompetencje  
niespecyficzne  
- szerokie spektrum



umiejętność  
priorytetyzowania zadań

dokładność,  
rzetelność



umiejętność  
organizacji pracy

umiejętność  
analitycznego myślenia

zadaniowość,  
nastawienie na cele



**ZAPOTRZEBOWANIE  
NA KWALIFIKACJE  
I KOMPETENCJE  
NA MAZOWIECKIM  
RYNKU PRACY**

# WPROWADZENIE

Badanie zostało zrealizowane z uwzględnieniem trzech sektorów gospodarki: przemysłu, usług rynkowych i nierynkowych w województwie mazowieckim<sup>1</sup>. Mazowsze jest od 2004 roku krajowym liderem pod względem poziomu serwicyzacji. Prognozy zatrudnienia w województwie mazowieckim do roku 2025 wskazują na kontynuację tendencji wzrostów zatrudnienia w usługach rynkowych i nierynkowych (odpowiednio o 5 i 6%) i spadków liczby pracujących w pozostałych dwóch sektorach – znacznego w rolnictwie (29%) i umiarkowanego w przemyśle (6%). (przypis 1)

Najwyższe zatrudnienie w sektorze usług występuje w dwóch podregionach, tj.: miasto Warszawa (usługi rynkowe i nierynkowe) oraz warszawski zachodni (rynkowe). W pozostałych podregionach zatrudnienie w rolnictwie i przemyśle przeważa nad sektorem usług, przy czym w podregionach warszawskim zachodnim oraz plockim dominuje zatrudnienie w przemyśle, zaś w żyrardowskim w rolnictwie. W podregionach plockim oraz żyrardowskim liczba pracujących w przemyśle oraz rolnictwie stanowią niewielki odsetek ogólnej liczby zatrudnionych w tych sektorach na Mazowszu. (przypis 2)

W toku badania zidentyfikowano zawody, na które najtrudniej i najłatwiej pozyskać pracowników w każdym z ww. sektorów, jak również stanowiska pracy występujące w dwóch bądź trzech sektorach jednocześnie oraz związane z nimi najbardziej i najmniej poszukiwane kompetencje.

Wdalszej części rozdziału zaprezentowano szczegółowy opis każdego z wyłonionych stanowisk według schematu przedstawiającego poziom kwalifikacji i kompetencji wymaganych przez pracodawców oraz wskaźniki behawioralne. Dla każdego stanowiska przedstawiono działania podejmowane przez pracodawców w celu dostosowania ich polityki rekrutacyjnej do realiów rynku i pozyskania niezbędnych pracowników.

Przypis 1. Z badania wyłączono sektor rolniczy - prognozy zatrudnienia w województwie mazowieckim wskazują spadek liczby osób pracujących w rolnictwie do roku 2025 o 29%.

Przypis 2. Gajdos, A., Kusideł, E. (2019). Prognozy struktury zawodowej i sektorowej zatrudnienia w podregionach województwa mazowieckiego do 2025 roku. WUP, Warszawa.

# WPROWADZENIE

	Stanowiska, na które najtrudniej pozyskać pracowników	Stanowiska, na które najłatwiej pozyskać pracowników
Sektor przemysłowy	Ślusarz – spawacz z uprawnieniami na spawanie metodą TIG * Konstruktorzy ze znajomością AutoCad * Pracownicy obsługujący frezarki ze znajomością drukarek numerycznych * Technik utrzymania ruchu – elektromechanik * Inżynier projektu konstruktor do różnych systemów *	Pracownik produkcji, magazynier
Sektor usług rynkowych	Sekretarka, asystentka zarządu Księgowy do międzynarodowej organizacji Kurier Handlowiec	Konsultant call center Kelner Kucharz Recepcjonista Sprzedawca
Sektor usług nierynkowych	Lekarz Pielęgniarka	Pracownik triażu Rejestrator w placówce ochrony zdrowia
Wszystkie ww. sektory	Stanowiska managerskie wyższego szczebla, dyrektorskie, ze znajomością branży * Project manager do działu / projektu IT Scrum Master do działu / projektu IT Programista IT	Pracownik biurowy, administracyjny Analityk finansowy Pracownik działu kadr i płac średniego szczebla

\* Stanowiska, na które trudno pozyskać pracowników z uwagi na rzadko spotykane kwalifikacje.

# SEKTOR PRZEMYSŁOWY

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Ślusarz - spawacz z uprawnieniami na spawanie metodą TIG

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Odpowiedzialność	Ścisłe przestrzeganie przepisów BHP ze względu na duże zagrożenie wypadkiem w miejscu pracy Po zakończeniu pracy pozamykanie i zabezpieczenie sprzętu Przychodzenie do pracy trzeźwym, nie spywanie alkoholu w miejscu pracy, nie robienie przerw na papierosa					
Punktualność	Punktualne stawianie się w miejscu pracy, niespóźnianie się z przerw					
Dokładność	Zwracanie uwagi na szczegóły wykonywanej czynności, dokładne wykonanie pracy, brak reklamacji					
Lojalność	Brak kradzieży Informowanie pracodawcy o nieobecności, spóźnieniu					
Dociekliwość	Zadawanie pytań przełożonym i współpracownikom					
Umiejętność organizacji pracy	Zarządzanie czasem, terminowe wykonywanie czynności, nie opóźnianie pracy pozostałych członków załogi					
Uważność	Przestrzeganie przepisów BHP					
Kwalifikacje	Uprawnienia na spawanie metodą TIG					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców wobec niedoboru kompetencji i kwalifikacji: zatrudnianie każdego kandydata posiadającego wymagane uprawnienia, ewentualne doszkalanie w toku trwania zatrudnienia.



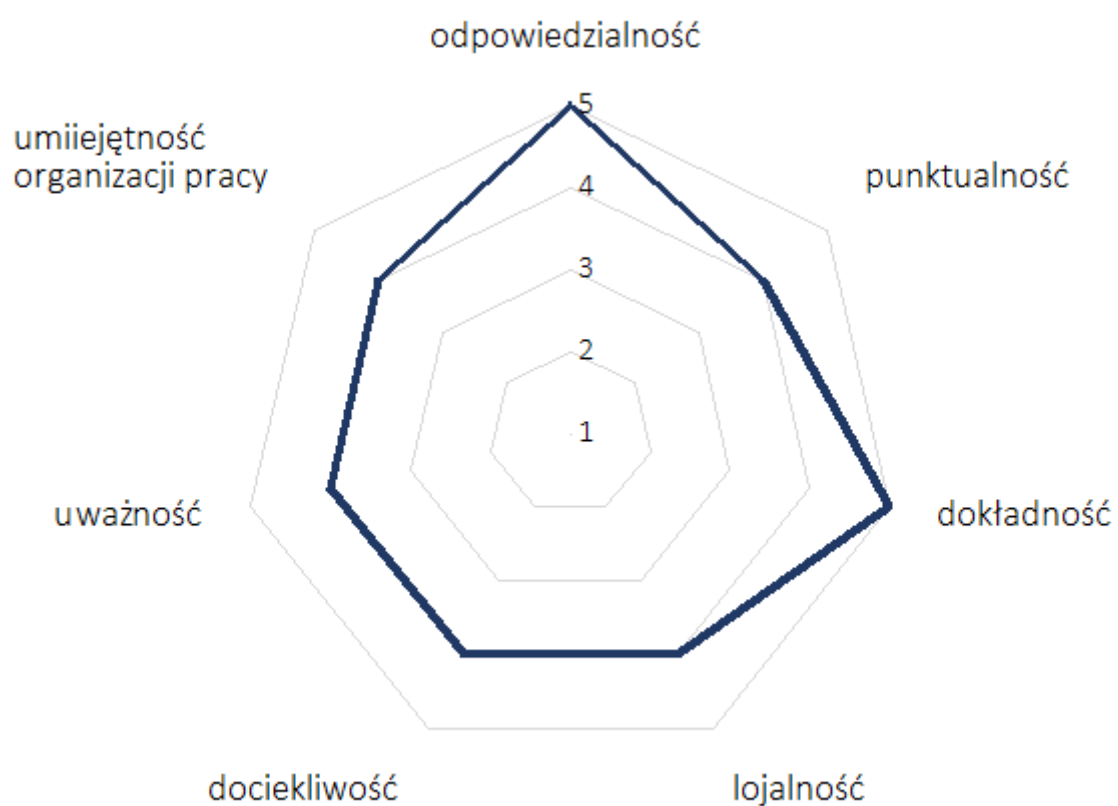
„Ludzie teraz zaczynają mniej uczyć się rzemiosła, bardziej idą ludzie w kierunkach jak np. psychologia, prawnik, dziennikarz, niż w rzemiosło. Mechanika dobrego też jest bardzo ciężko znaleźć, bo jak kończy ktoś szkołę, to bardziej zależy mu żeby tę szkołę ukończyć, niż coś z niej wyciągnąć”.

# SEKTOR PRZEMYSŁOWY

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Ślusarz - spawacz z uprawnieniami na spawanie metodą TIG



# SEKTOR PRZEMYSŁOWY

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Pracownik produkcji do prac prostych, magazynier

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Sprawność fizyczna, siła	Wykonywanie prac fizycznych, również cięższych jak dźwiganie towarów					
Współpraca w zespole	Podejmowanie działań zapobiegającym konfliktom ze współpracownikami					
Wykonywanie poleceń	Reagowanie na polecenia przełożonych bez wchodzenia w dyskusję					
Uczciwość	Brak kradzieży					
Uważność, odpowiedzialność za zdrowie swoje i innych	Przestrzeganie przepisów BHP, przychodzenie do pracy trzeźwym, nie spożywanie alkoholu w miejscu pracy, nie robienie przerw na papierosa					
Kwalifikacje	Książeczka Sanepid - wymagana przy pracy z żywnością, w przypadku braku często możliwość sfinansowania przez pracodawcę					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: oferowanie kursów i szkoleń na wózki widłowe, uprawnienia UDT, sprawdzanie trzeźwości pracowników, dowożenie pracowników do zakładów pracy.



„Dużo jest osób, które spełniają te kryteria. Jest dużo chętnych, ale bardzo dużą rolę odgrywa wynagrodzenie”.

„Najłatwiej znaleźć osoby na magazyn, to typowa praca fizyczna bez żadnych wymagań, typu wózek widłowy, podnośniki. Nie trzeba prawa jazdy, języka”.

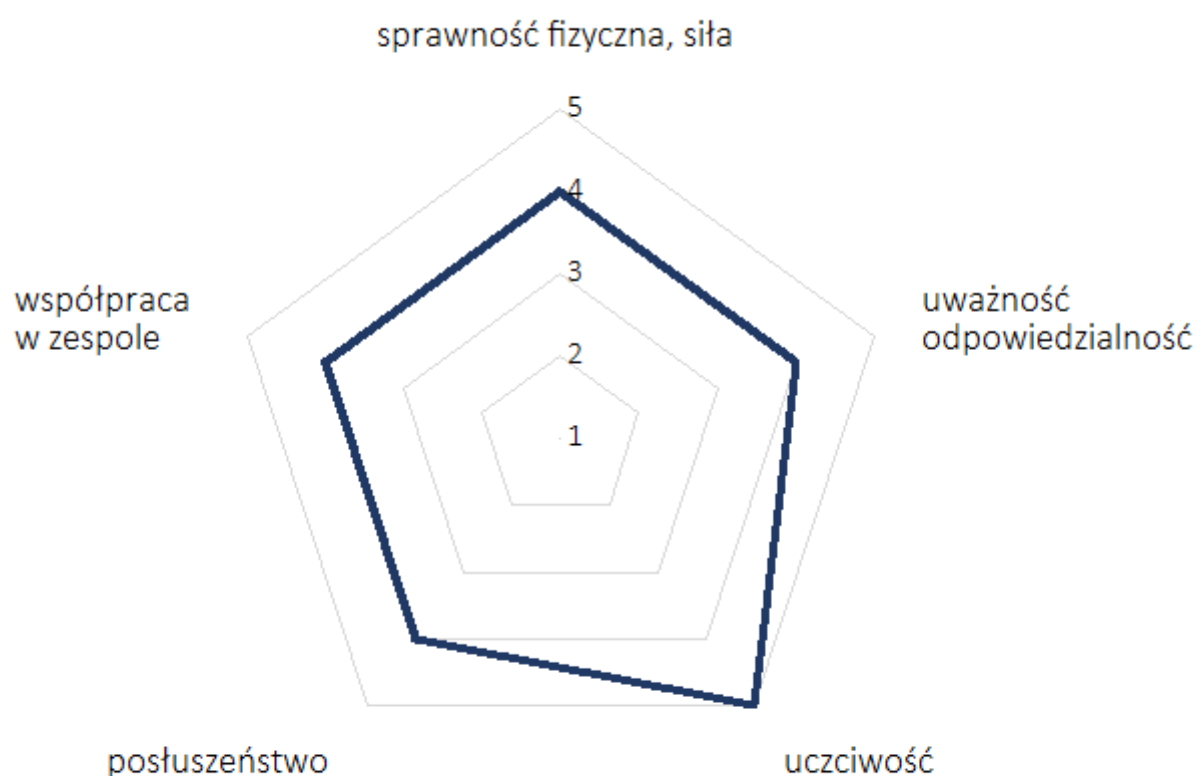
„Musi przede wszystkim słuchać poleceń. To brzmi jakby było wojsko, ale nie można sobie pozwolić, że jedna osoba będzie się buntowała, stawiała sprzeciw”.

# SEKTOR PRZEMYSŁOWY

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Pracownik produkcji do prac prostych, magazynier



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Sekretarka, asystentka zarządu

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Kultura osobista	Używanie zwrotów grzecznościowych; umiejętność dostosowania formy komunikacji do poszczególnych rozmówców; umiejętność właściwego przyjęcia klientów; nie wywyższanie się wobec innych pracowników					
Życzliwość	Uśmiech, miłe zachowanie w relacji z klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi					
Odporność na stres	Zachowywanie spokoju, kontrolowanie emocji nawet w najbardziej trudnych sytuacjach, nie okazywanie emocji, zwłaszcza negatywnych					
Komunikatywność	Nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktu z gośćmi firmy, responsywność, dopasowywanie sposobu komunikacji do rozmówcy					
Samodzielność	Samodzielne próby rozwiązywania problemów, nieabsorbowanie nimi przełożonych					
Organizacja pracy	Bardzo dobra umiejętność organizowania pracy swojej oraz przełożonych, prowadzenie kalendarza przełożonych					
Zaangażowanie, chęć do pracy	Gotowość do pracy w nadgodzinach, oddzielanie życia prywatnego od zawodowego					
Odpowiedzialność	Podejmowanie odpowiedzialności za powierzone finanse, dokumenty, pocztę przychodzącą do firmy					
Kwalifikacje	Dwa języki angielski poziom C, drugi język obcy poziom B2 – C Prawo jazdy kat. B Ukończone studia magisterskie					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: rekrutacja wieloetapowa, przy wsparciu agencji rekrutacyjnej.



„Bardzo trudno było znaleźć osoby z biegłą znajomością dwóch języków. Z miękkich brakowało bycia uprzejmym, ciepłym, bo bardzo często się zdarzało, że przychodziły osoby, wiedzieli że mają duże szanse, ale byli zbyt wyniośli, aroganccy. Zdecydowanie nie, nie chcemy żeby osoba z głową w chmurach chodziła, emanowało z niej, że skończyłem super studia i mogę wszystko”.

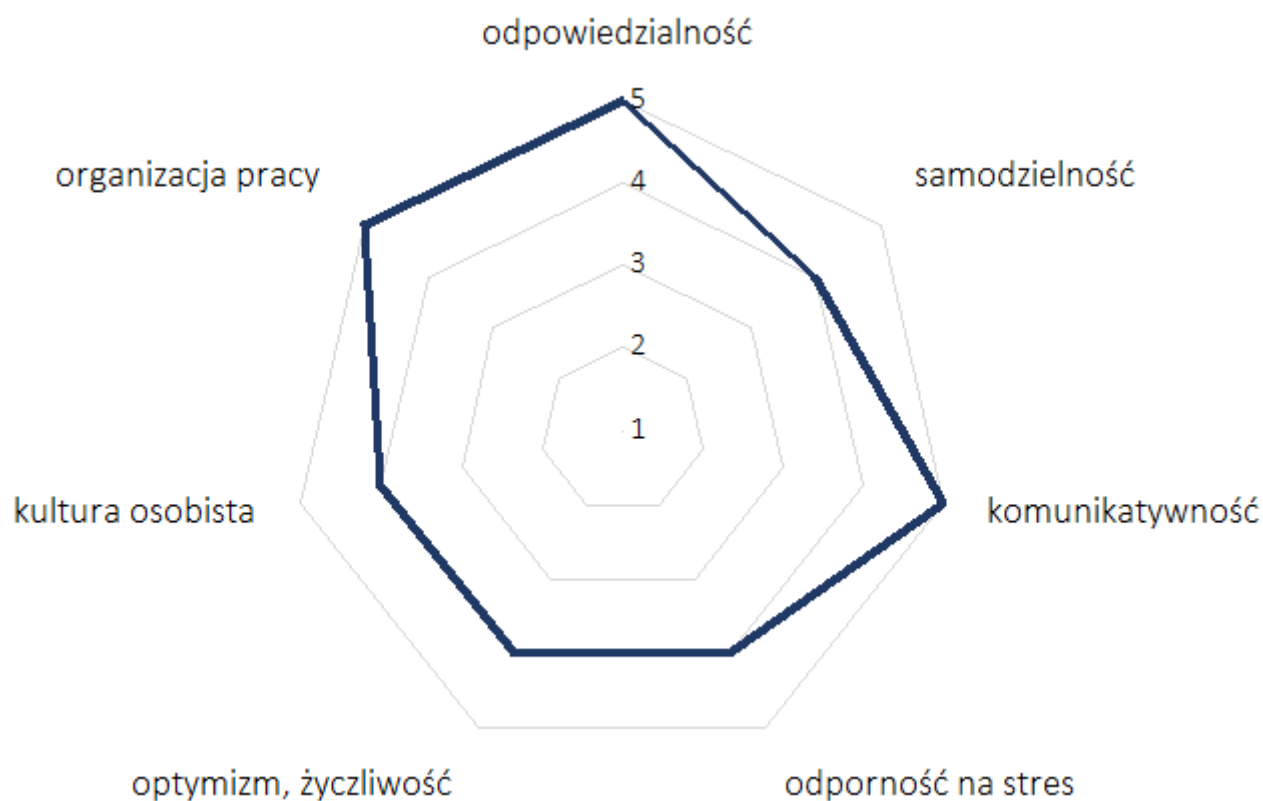


# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Sekretarka, asystentka zarządu



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Główny księgowy do międzynarodowej organizacji

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Znajomość programów księgowych	Umiejętność pracy na jakimkolwiek programie księgowym (możliwość doszkolenia do programu używanego przez pracodawcę)					
Samodzielność	Umiejętność samodzielnego przygotowywania sprawozdań finansowych					
Znajomość programu Excel	Wykonywanie działań w programie Excel na każdym poziomie złożoności					
Język angielski poziom zaawansowany	Umiejętność komunikowania się z pracownikami i klientami, przygotowywania raportów w języku angielskim					
Umiejętność negocjacji	Umiejętność dowodzenia swojej racji w konkurencyjnym otoczeniu					
Komunikatywność	Umiejętność komunikowania się, rozmowy z pracownikami i klientami, przekazywania informacji w zrozumiały sposób					
Dokładność, skrupulatność, dbałość o szczegóły	Dokładność w liczeniu, weryfikowanie danych					
Umiejętność organizacji pracy w zespole	Umiejętność ustalenia kolejności wykonywania zadań w zespole (nadawanie im ważności)					
Terminowość	Umiejętność organizacji pracy w zespole					
Kwalifikacje	Dwa języki angielski poziom C, drugi język obcy poziom B2 – C Prawo jazdy kat. B Ukończone studia magisterskie					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców – długotrwały proces rekrutacji, kierowanie działań direct search do pracowników z doświadczeniem księgowym w międzynarodowych organizacjach.



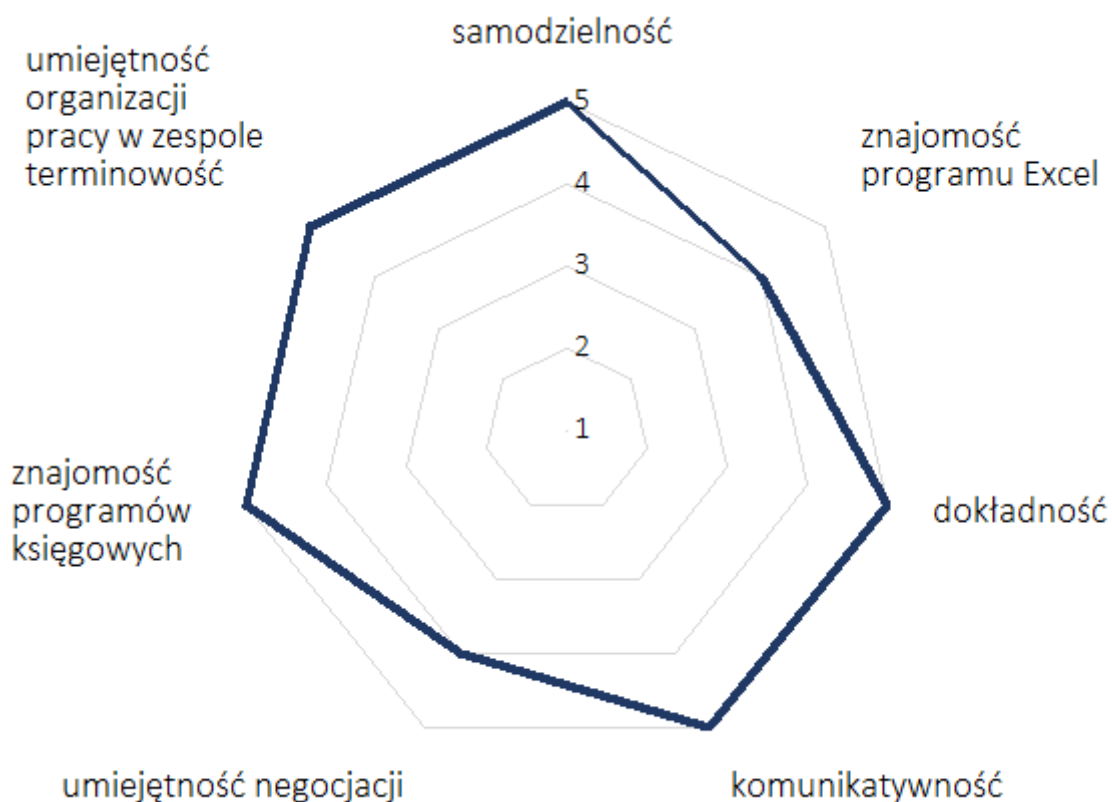
„Teraz taki księgowy to musi być nie introwertyk jak kiedyś, tylko ekstrawertyk, żeby potrafił rozmawiać z ludźmi. Komunikacja z ludźmi stała się bardzo istotna na każdym stanowisku, nawet tam gdzie niby się nie pracuje z ludźmi. To ewoluowało”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Główny księgowy do międzynarodowej organizacji



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Kurier \*

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Umiejętność zarządzania czasem	Ergonomiczne zaplanowanie dostaw, minimalizowanie czasu pracy					
Umiejętność organizacji pracy	Rozłożenie przesyłek w kolejności dostaw					
Zaradność	Realizacja zamówienia, Przekazanie przesyłki nawet podczas nieobecności klienta pod adresem, uniknięcie przyjazdu kolejny raz, minimalizacja kosztów dostawy Poradzenie sobie w przypadku stłuczki pojazdu					
Sprawność fizyczna, siła	Ruchliwość, szybkość, aktywność fizyczna Przenoszenie cięższych paczek					
Odpowiedzialność	Zadbanie o auto, bezpieczna jazda					
Uczciwość	Nie okradanie przesyłek					
Kwalifikacje	Prawo jazdy kat. B					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

\* Stanowisko trudne do obsadzenia z uwagi na nagły zwiększony popyt będący konsekwencją zwiększonego zapotrzebowania na usługi kurierskie w wyniku sytuacji związanej z pandemią Covid-19.

Działania pracodawców: weryfikacja podstawowych kwalifikacji i kompetencji na etapie rekrutacyjnym, pozostałe weryfikowane są podczas okresu próbnego.



„Jest bardzo duże zapotrzebowanie na kurierów w tym momencie, firmy kurierskie, dostawcze bardzo się rozwinęły, to pewnie związane jest trochę z sytuacją jaką mamy na rynku, dużo ludzi się boi tego typu pracy, bo jest z narażeniem zdrowia”.

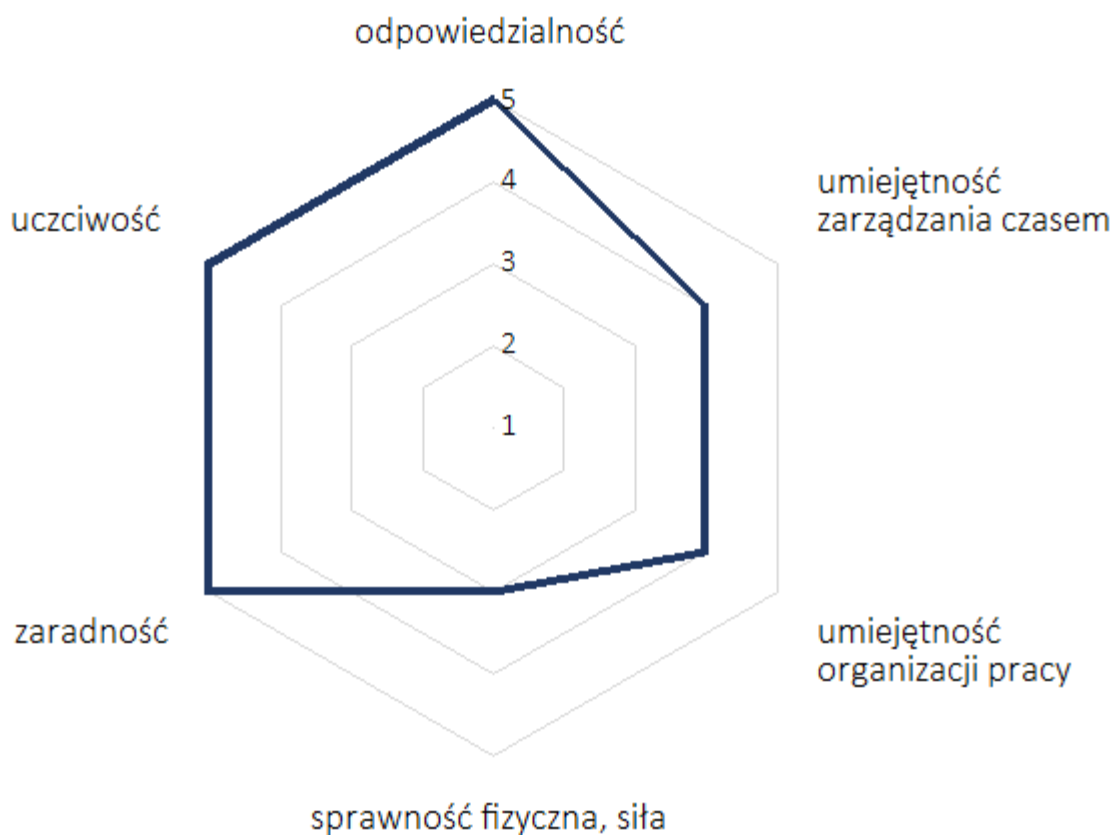
„Praca kuriera charakteryzuje się tym, że musi mieć w sobie werwę życia, takie trochę ADHD i żeby był taki obrotny”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Kurier



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Handlowiec \*

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Reagowanie na kontakt z klientem i inicjowanie go, otwartość, chęć rozmowy, nawiązywanie nowych kontaktów, podtrzymywanie kontaktów z klientami					
Budowanie portfolio klientów	Systematyczne nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z klientami, związane z budowaniem własnej ścieżki kariery w danej branży					
Kultura osobista	Nie narzucanie się z ofertą, pozostawianie danych kontaktowych do siebie pomimo odmowy, taktowny powrót do klienta po jakimś czasie					
Prezencja	Schludność					
Samodzielność	Samodzielne rozwiązywanie problemów, realizowanie zadań					
Kwalifikacje	Doświadczenie w sprzedaży – warunek konieczny Doświadczenie w branży pracodawcy - oczekiwane ze względu na związane z nim posiadane portfolio klientów					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

\* Stanowisko z dużą podażą kandydatów, jednak jest niedobór handlowców z pożądanymi kompetencjami, bogatym portfolio klientów. Relatywnie do innych stanowisk wysokie oczekiwania pracodawców odnośnie gotowości do szybkiego, natychmiastowego podjęcia pracy i wykazania się efektywnością (stąd też oczekiwanie od kandydatów posiadania portfolio klientów, a czas budowy nowego portfolio jest szacowany na około rok). Bardzo duża rotacja wśród handlowców, niska lojalność oraz zabieranie klientów przy przejściu do nowego pracodawcy są standardem. Duże trudności w pozyskaniu dobrych handlowców w mniejszych miejscowościach.

Działania pracodawców: w związku z ogromnymi trudnościami w podaży pracowników z tej samej branży (posiadających gotowe portfolio klientów), zatrudniani są handlowcy z innych branż.



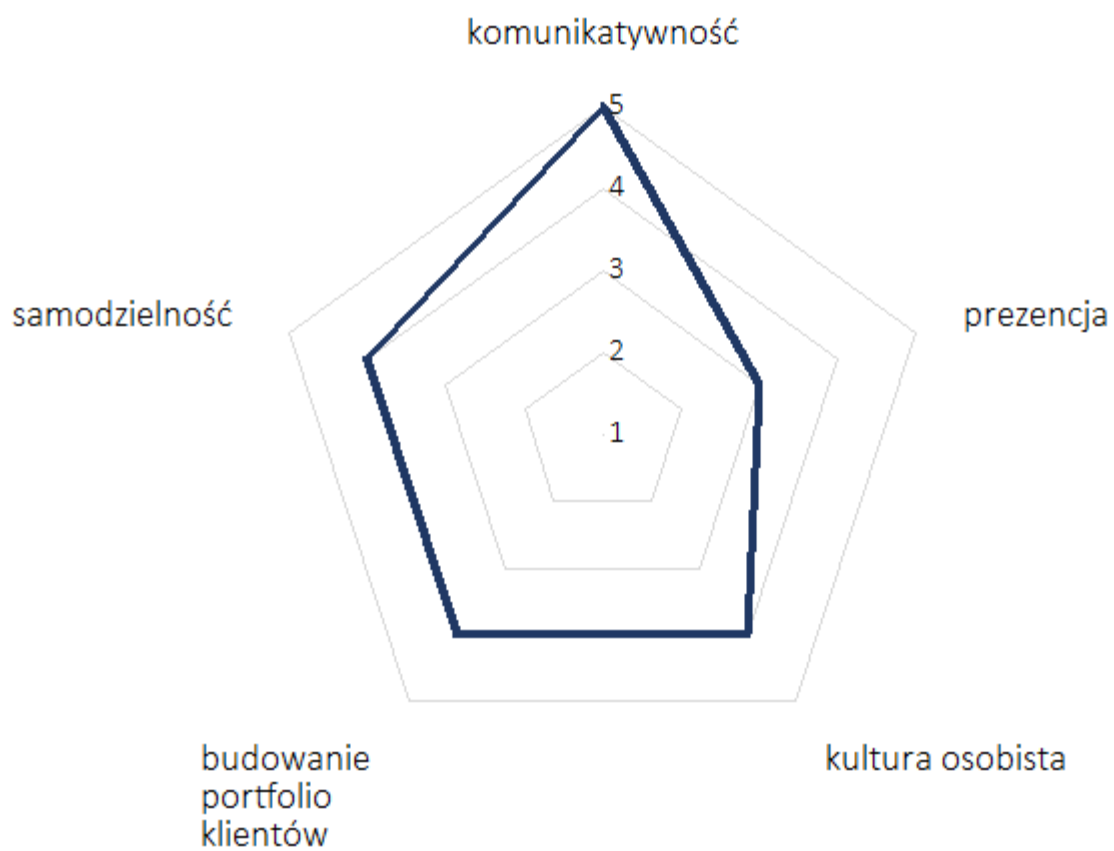
„Skuteczny, dobry handlowiec to jest perełka, znalezienie takiego to jest mozolna praca”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku prac

Handlowiec



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Konsultant call center

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Umiejętność podtrzymywania rozmowy telefonicznej, precyzyjnego wyrażania myśli					
Poprawna polszczyzna, dobra dykcja	Zrozumiałe i wyraźne komunikowanie się z rozmówcą, przekazywanie i uzyskiwanie informacji					
Kultura osobista	Umiejętność grzecznego zachowania się wobec rozmówcy					
Życzliwość	Chęć rozmowy z klientem					
Dyspozycyjność	Gotowość do pracy przynajmniej kilka dni w tygodniu, częstsze przerwy niechętnie widziane przez pracodawcę, utrudniają one utrwalenie materiału szkoleniowego					
Samodzielność	Samodzielne próby rozwiązywania problemów przed udaniem się do przełożonego					
Kwalifikacje	Brak wymagań dotyczących kwalifikacji					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: problem stanowi utrzymanie pracowników i budowanie lojalności poprzez dostosowanie do oczekiwań pracowników, przede wszystkim w zakresie elastyczności czasu pracy, możliwości wykonywania pracy zdalnej.



„Nie może łać wody, tylko musi być konkretna, sprecyzowana, żeby odpowiadała na pytania konkretnie. To nie może być typ artysty”.



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Konsultant call center



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Kelner

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Motywacja do pracy z ludźmi	Chęć do pracy, pozytywny stosunek do pracy					
Optymizm	Pozytywny stosunek do ludzi					
Dobra prezencja	Schludność					
Lojalność wobec pracodawcy	Nie okradanie pracodawcy, informowanie o zamiarze zmiany pracy					
Gotowość do przystosowania się do standardów pracodawcy	Elastyczność, przyjęcie i stosowanie zasad panujących w firmie					
Kwalifikacje	Brak wymagań dotyczących kwalifikacji, kluczowe są kompetencje interpersonalne oraz chęć do pracy. Doświadczenie nie jest wymagane, niekiedy stanowi nawet barierę (złe nawyki z poprzednich miejsc pracy).					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: wobec nadmiaru kandydatów i dużej rotacji budowanie lojalności u zatrudnionych pracowników, przyuczanie do standardów organizacyjnych pracodawcy.

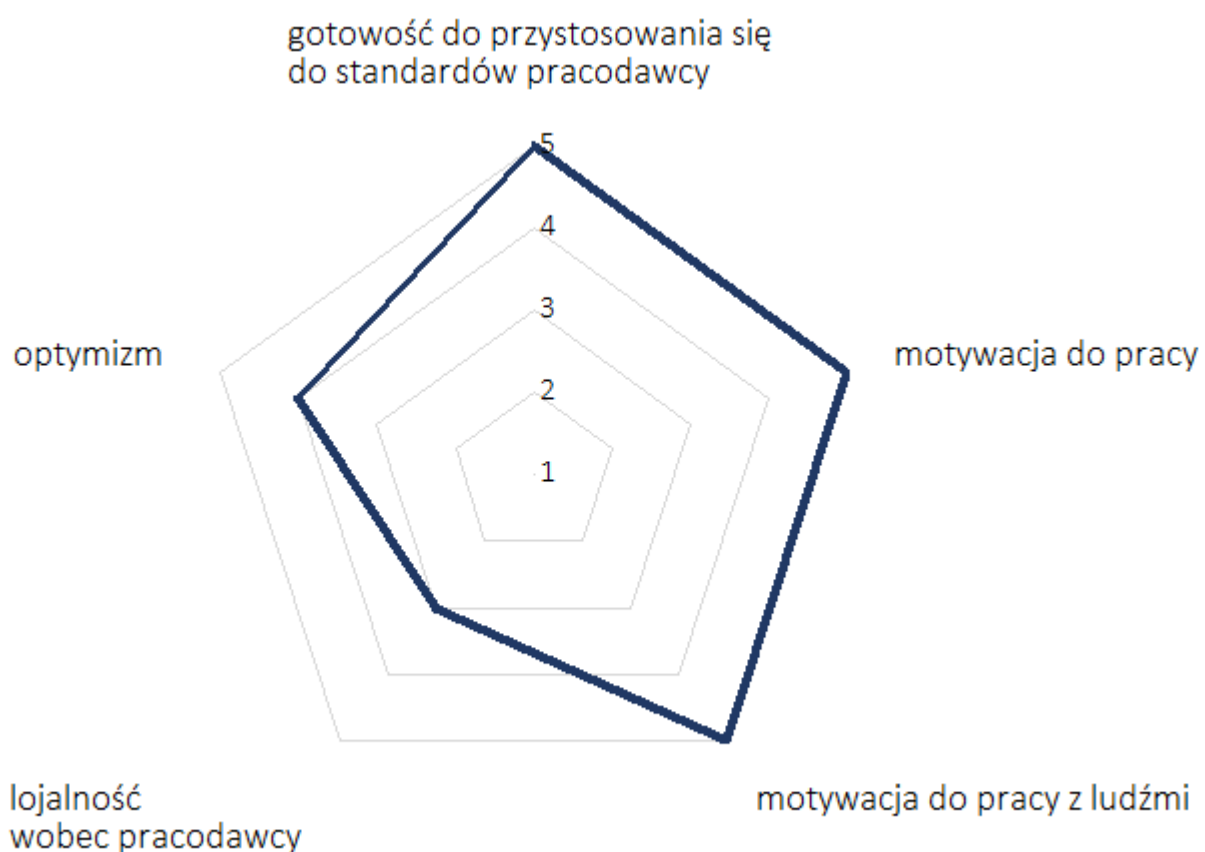
“ „Potrzebujemy osoby, której się chce, która ma z tego świetną zabawę, chce jej się tych gości obsługiwać, cieszy się na widok ludzi. Bo to jest służenie, usługiwanie, robienie kawy, herbaty, zamówienie tego. I jej się musi chcieć. Bo sztucę jak kłaść, nosić uniform, to jednego dnia nauczymy. Ale nie zmotywujemy, jak jej się nie chce, pieniędzmi może na 2-3 miesiące”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Kelner



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Kucharz

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Doświadczenie w pracy w kuchni	Umiejętność przygotowywania potraw					
Umiejętność współpracy w zespole	Umiejętność pracy w otoczeniu, w którym czynności poszczególnych pracowników są wzajemnie zależne					
Motywacja do pracy	Chęć do pracy, pozytywny stosunek do pracy					
Lojalność wobec pracodawcy	Nie okradanie pracodawcy, informowanie o zamiarze zmiany pracy					
Gotowość do przystosowania się do standardów pracodawcy	Elastyczność, przyjęcie i stosowanie zasad panujących w firmie					
Kwalifikacje	Język angielski w zagranicznych hotelach, w których szefami kuchni są obcokrajowcy					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: branża charakteryzująca się szczególnie dużą rotacją pracowników. Wobec nadmiaru kandydatów i dużej rotacji budowanie lojalności u zatrudnionych pracowników, przyuczanie do standardów organizacyjnych pracodawcy. Branża silnie dotknięta kryzysem COVID.



„Łatwo było nam zatrudniać do gastronomii kucharzy, bo to jest taki profil pracownika, który jak widzi, że otwiera się nowy obiekt na rynku, to złoży tam dokumenty. Więc my mieliśmy ogromny obieg dokumentów, bardzo duża ilość CV i udawało nam się skutecznie zatrudniać”.

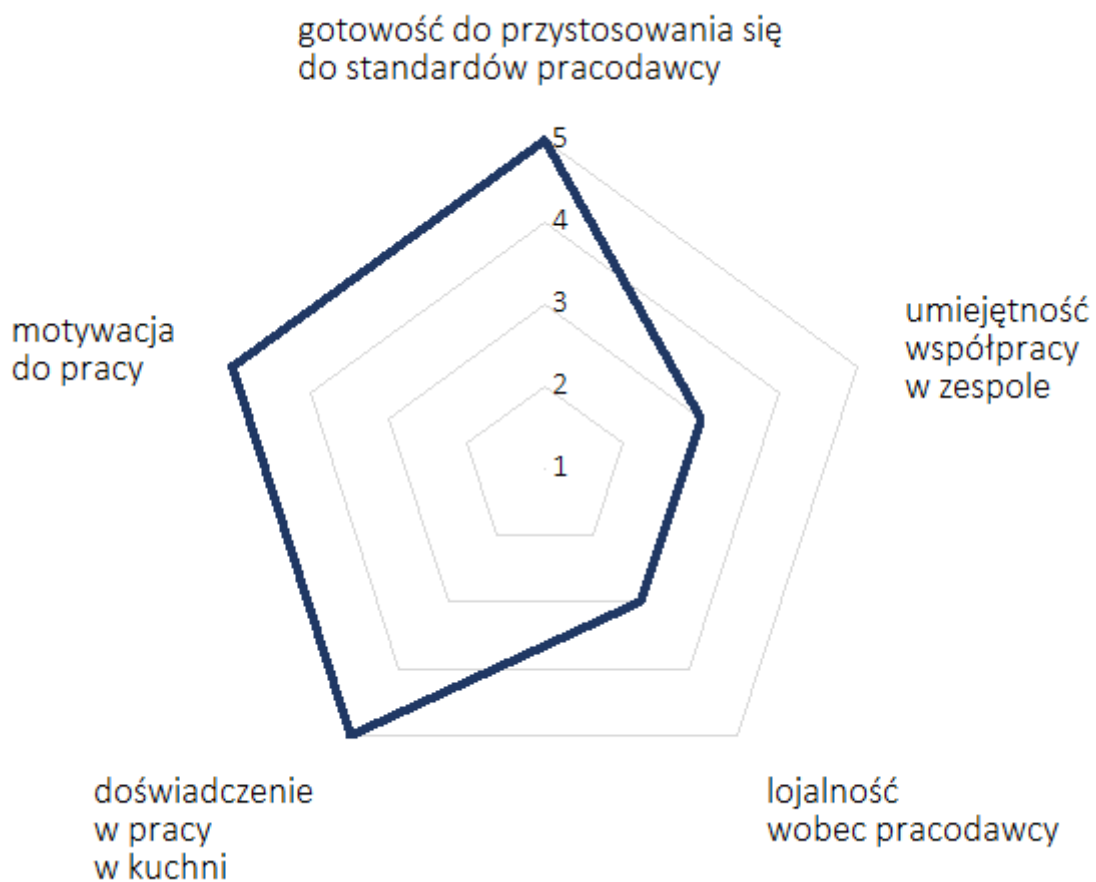
„Potem w praniu się okazuje, czy te wartości, które my oferujemy są dla tej osoby, mamy takie doświadczenia, że część została, część odchodzi. Bo różne są kryteria, każdy ma swoje”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Kucharz



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Recepcjonista

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Reagowanie na osoby wchodzące do obiektu (kontakt wzrokowy i słowny)					
Obsługa komputera	Umiejętność posługiwania się pakietem Office					
Umiejętność organizacji pracy	Priorytetyzowanie zadań					
Prezencja	Stonowany, schludny wygląd					
Dokładność, skrupulatność	Zwracanie uwagi na szczegóły, pilnowanie i i utrzymywanie porządku w dokumentach					
Kultura osobista	Używanie zwrotów grzecznościowych, stonowane zachowanie					
Poprawna polszczyzna	Zrozumiałe i wyraźne komunikowanie się z rozmówcą, przekazywanie i uzyskiwanie informacji					
Kwalifikacje	Znajomość języka angielskiego na poziomie komunikatywnym					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: wobec nadmiaru kandydatów: zaostrożenie kryteriów rekrutacyjnych, np. wymaganie wyższego wykształcenia lub statusu studenta prawa i administracji.

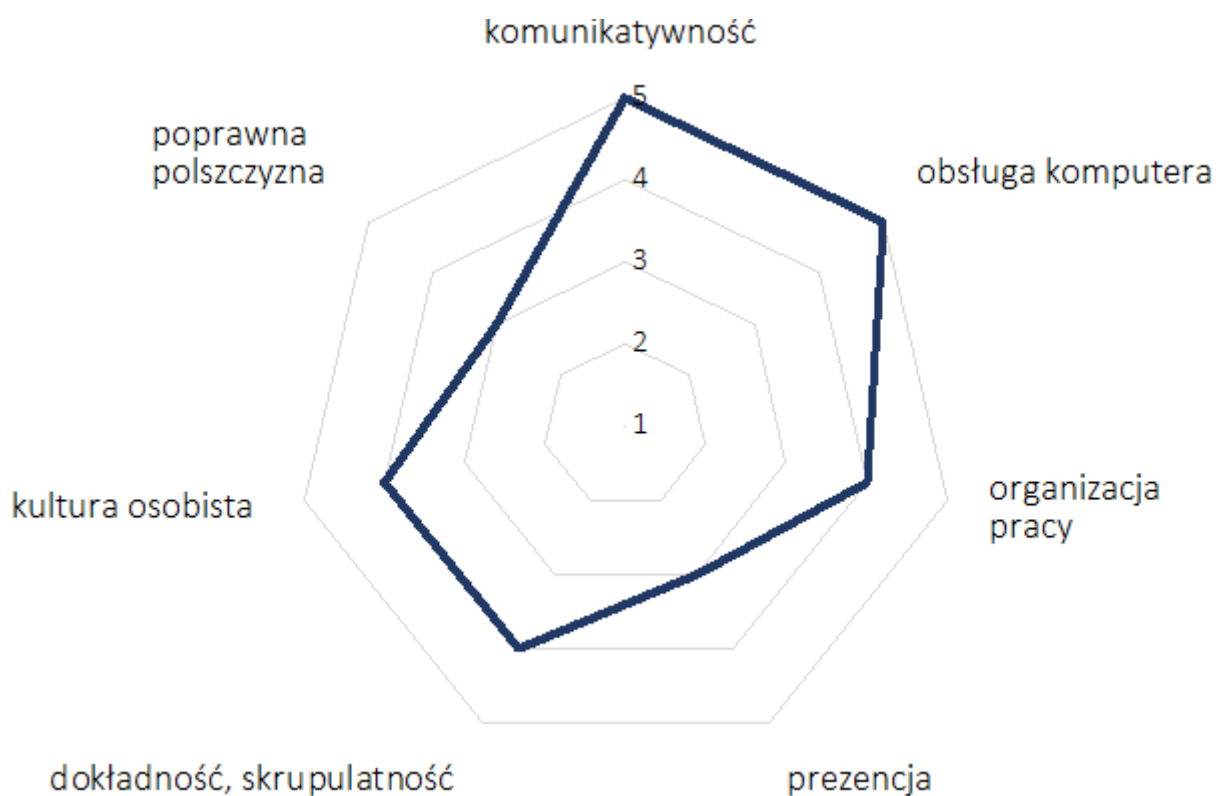
„Recepcjonistka to dziewczyna, która siedzi u nas na recepcji, odbiera telefony, przyjmuje pocztę, robi ksero, kawę szefowi raz na tydzień. Natomiast przychodziły do nas dziewczyny mocno wylansowane, po studiach marketingu czy social media, tipsy nie z tej ziemi, tego typu, więc doprecyzowałyśmy w ogłoszeniu, że potrzebujemy osoby odpowiedzialnej, najchętniej kierunku studiów administracja albo prawo i wtedy ta grupa przyszła do nas mniej kolorowa, mniej krzycząca, bardziej stonowana, precyzyjna”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

### Recepcjonista



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Sprzedawca

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Reagowanie na wchodzące osoby, kontakt wzrokowy i słowny					
Życzliwość	Pozytywny stosunek do klientów					
Dyspozycyjność	Gotowość do pracy w systemie zmianowym					
Prezencja	Stonowany, schludny wygląd					
Kultura osobista	Używanie zwrotów grzecznościowych, stonowane zachowanie					
Kwalifikacje	Brak wymogów dotyczących kwalifikacji					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: wobec nadmiaru kandydatów: weryfikacja kompetencji podczas rozmowy, bazowanie na wrażeniu wywoływanym przez kandydata.



„Do drogerii, lepszych specjalistycznych sklepów są poszukiwane osoby młodsze, atrakcyjne, a do spożywczych, monopolowych mogą być starsze osoby, one mają zazwyczaj doświadczenia w handlu”.

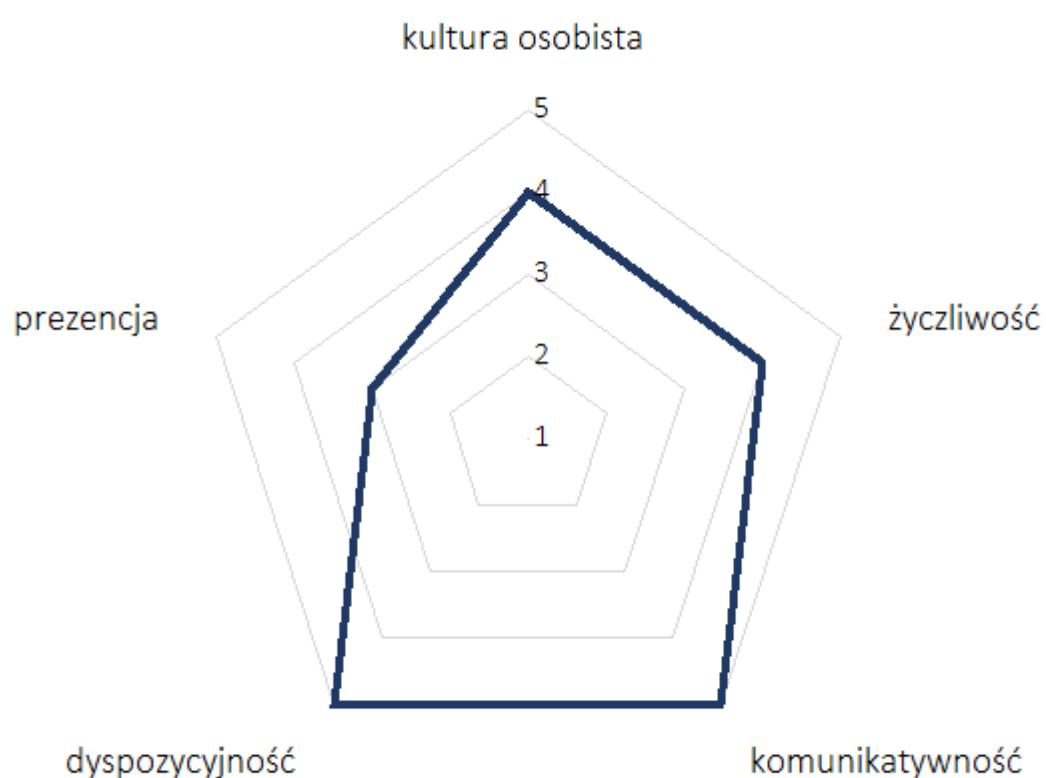


# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Sprzedawca



# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Lekarz

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Umiejętność pracy pod presją czasu	Szybka diagnoza i porada wymaganie zwiększone w związku z wprowadzeniem teleporad (obecnie 6 a nie 4 pacjentów na godzinę)					
Komunikatywność	Responsywność w systemie zdalnym umiejętność zadawania pytań i udzielania odpowiedzi pacjentowi, komunikowania zaleceń lekarskich, podtrzymywania rozmowy telefonicznej; (wymaganie zwiększone w związku z wprowadzeniem teleporad)					
Asertywność w kontakcie z pacjentem	Spokój, opanowanie, standardy postępowania z trudnym pacjentem – stosowanie metody „zdarłej płyty”, zaproponowanie szklanki wody, unikanie konfrontacyjnych zachowań					
Empatia	Budowanie życzliwej relacji z pacjentem podczas konsultacji lekarskich					
Umiejętność współpracy w zespole	Budowanie relacji ze współpracownikami, personelem pomocniczym					
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	Zachowywanie spokoju, kontrolowanie emocji, Szczególnie istotne wobec dużego obciążenia dyżurami oraz obaw w związku z dalszym zagrożeniem epidemicznym wywołanym koronawirusem SARS-Cov-2					
Kwalifikacje	Specjalizacja – wymóg konieczny					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Obserwowany od kilku lat niedobór lekarzy specjalistów (wysokie zarobki w indywidualnej, prywatnej praktyce, czy emigracji zarobkowej) zwiększył się w dobie pandemii Covid-19. Stanowisko szczególnie trudne do obsadzenia w mniejszych miejscowościach (mniejsza podaż).

Działania pracodawców wobec niedoboru kandydatów: szkolenia, kursy z obsługi pacjenta po zatrudnieniu.



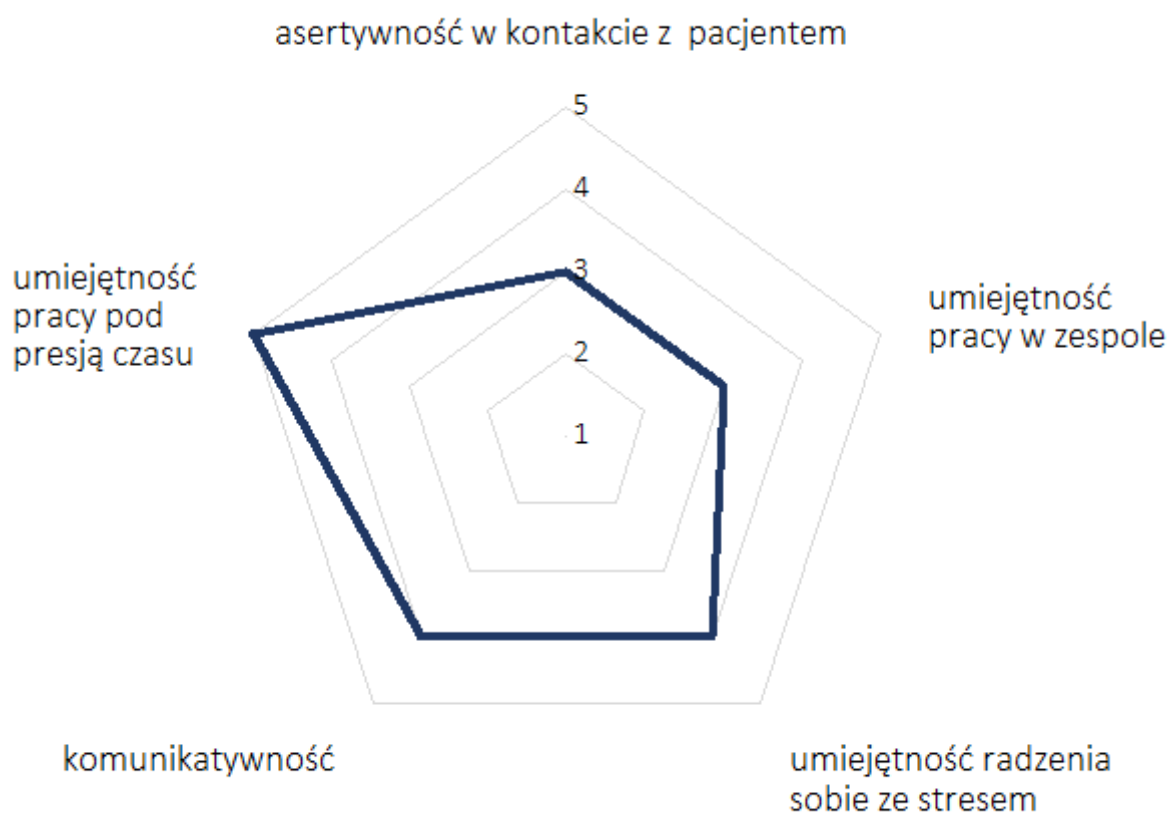
„Kandydatów komunikatywnych i empatycznych często nie ma, musimy się zadowolić kimś, kto nie spełnia takich wymagań, bo trzeba leczyć ludzi, muszą być obsadzone stanowiska lekarzy. Potem jak jest taka potrzeba, organizujemy szkolenia”.

# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Lekarz



# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Pielęgniarka

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Jasne i krótkie wyrażanie myśli, kontakt wzrokowy z pacjentem					
Opiekuńczość	Empatyczne podejście, troska o pacjenta					
Umiejętność pracy pod presją czasu	Szybka reakcja w sytuacjach nagłych oraz na polecenia lekarza np. podczas operacji					
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	Zachowywanie spokoju, kontrolowanie emocji, szczególnie istotne wobec dużego obciążenia dyżurami oraz obaw w związku z dalszym zagrożeniem epidemicznym wywołanym koronawirusem SARS-Cov-2					
Umiejętność współpracy w zespole	Budowanie relacji ze współpracownikami, personelem pomocniczym					
Asertywność w kontakcie z pacjentem	Zachowywanie spokoju, kontrolowanie emocji, szczególnie istotne wobec dużego obciążenia dyżurami oraz obaw w związku z dalszym zagrożeniem epidemicznym wywołanym koronawirusem SARS-Cov-2					
Kwalifikacje	Ukończone studia pielęgniarskie – wymóg konieczny Udokumentowane doświadczenie, kursy na poszczególne czynności zawodowe (szczepienia, EKG itp.) .					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Stały obserwowany niedobór pielęgniarek (konsekwencja niskich zarobków oraz emigracji zarobkowej), jest znacznie zwiększony z powodu Covid-19 (coraz liczniejsze zwolnienia chorobowe z powodu zakażeń).

Działania pracodawców wobec niedoboru kandydatów: rezygnacja z innych wymogów oprócz kwalifikacji zawodowych, również z tych dotyczących posiadanego doświadczenia w zawodzie oraz ukończonych dodatkowych kursów.



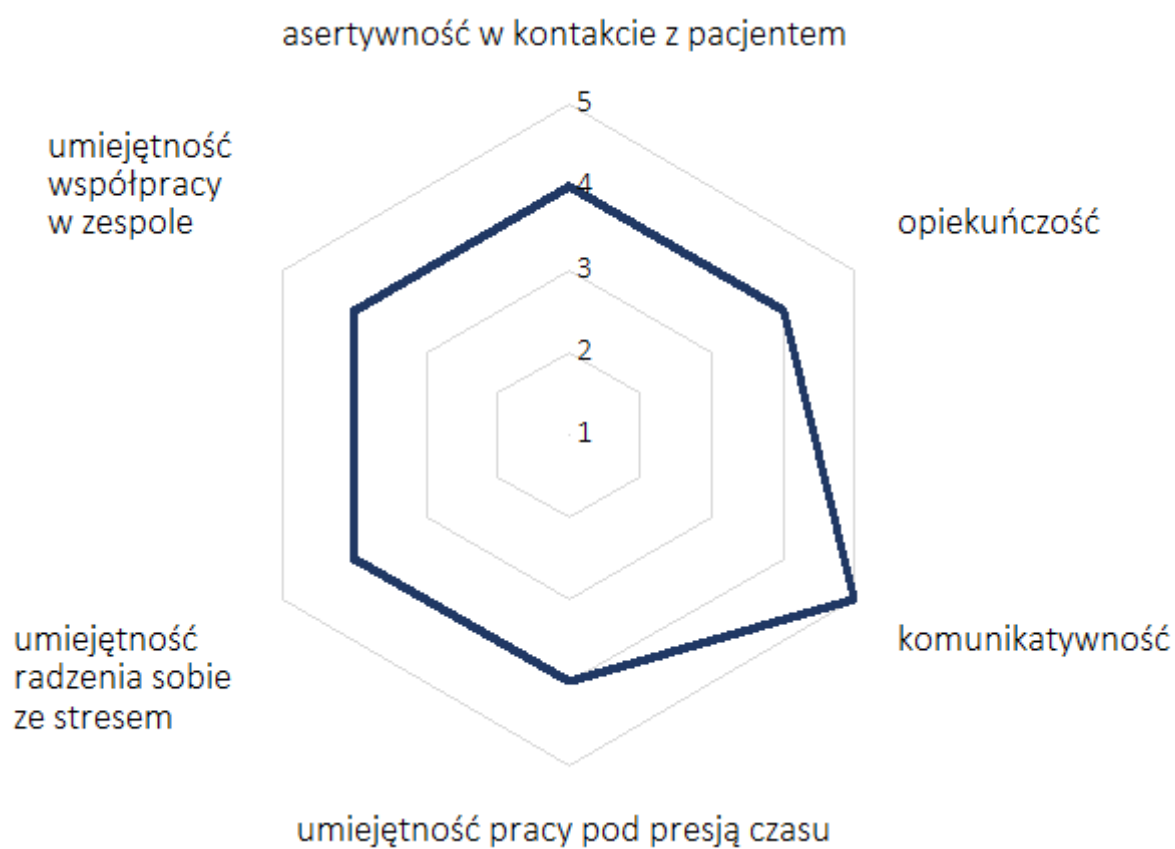
„To jest sytuacja covidowa i ogólna zła sytuacja w służbie zdrowia od lat. Pękło i się rozlało. Pielęgniarki zarabiały zawsze za mało, że był deficyt tych kompetencji i chętnych do pracy w tym obszarze to wiemy nie od dziś, natomiast Covid po prostu dokręcił śrubę”.

# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

### Pielęgniarka



# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Pracownik triażu

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Jasne i krótkie wyrażanie myśli, kontakt wzrokowy z pacjentem					
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	Spokój, opanowanie w trudnych sytuacjach					
Umiejętność pracy pod presją czasu	Szybka reakcja w sytuacjach nagłych					
Uważność	Kwalifikowanie chorych do właściwej grupy					
Prezencja	Schludny wygląd					
Umiejętność pracy pod presją czasu	Brak wymagań dotyczących kwalifikacji					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: brak problemów w rekrutacji na stanowisko, szkolenia po zatrudnieniu kandydata specjalistyczne oraz z komunikacji z trudnym pacjentem. Uruchamianie linii wsparcia psychologicznego dla pracowników wobec obaw i stresu związanych z ryzykiem zarażenia się.



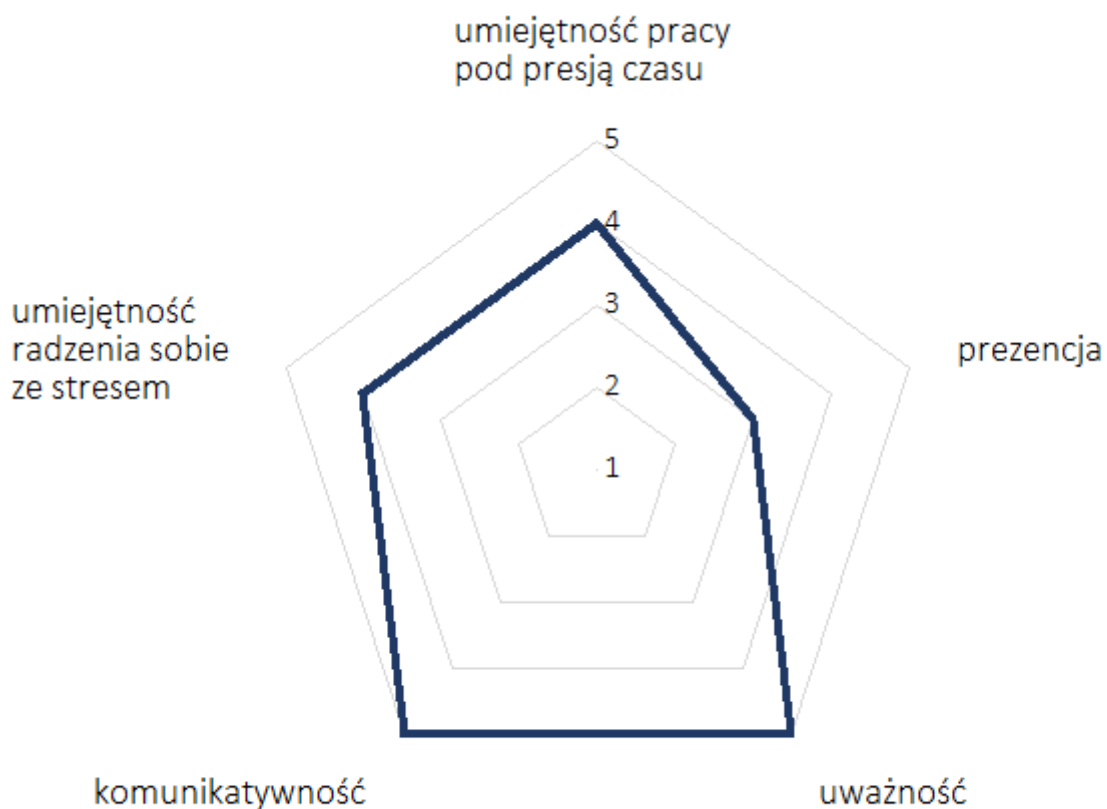
„Zdziwiło mnie, ale dużo jest osób chętnych na to stanowisko. Cały czas się osoby zgłaszają, chyba dlatego, że jest bardzo ciężka sytuacja na rynku, ludzie tracą pracę. Triaż prowadzimy w placówkach, to selekcja pacjentów na wejściu, gdzie kierować, czy do recepcji, czy do domu, to jest kontakt z chorymi, bez doświadczenia mogą być to osoby, to kwestia zmierzenia temperatury i przekazania informacji i też dużo ludzi się tu zgłasza, a praca jest niebezpieczna, więc może być duża desperacja, potrzeba zarabiania pieniędzy i brak pracy”.

# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Pracownik triażu



# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Rejestrator w placówce ochrony zdrowia

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Komunikatywność	Jasne i krótkie wyrażanie myśli, Kontakt wzrokowy z pacjentem					
Umiejętność obsługi komputera	Praca z wykorzystaniem programów do rejestracji pacjentów					
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	Spokój, opanowanie w trudnych sytuacjach					
Prezencja	Schludny wygląd					
Dokładność, skrupulatność	Zwracanie uwagi na szczegóły, pilnowanie i utrzymywanie porządku w dokumentacji					
Kwalifikacje	Brak wymagań dotyczących kwalifikacji Doświadczenie na podobnym stanowisku w innej placówce jest atutem					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: brak problemów w rekrutacji na stanowisko, ewentualne szkolenia po zatrudnieniu kandydata.



„Mamy kursy wewnętrzne dla rejestratorek, szkolenia, jak się zachowywać, co robić. Po 2-3 tygodniach, po okresie próbnym można sprawdzić jak się zachowuje”.

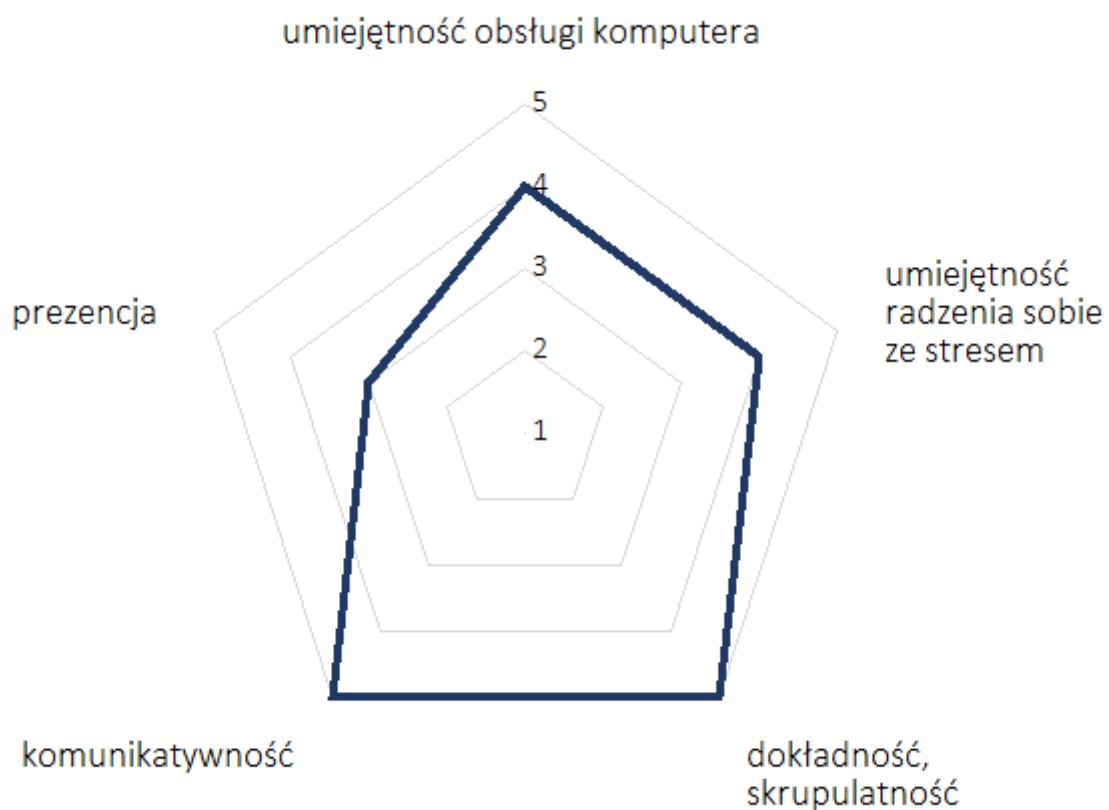


# SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku prac

Rejestrator w placówce ochrony zdrowia



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Project manager do działu/ projektu IT

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Znajomość języków programowania	Weryfikacja technicznych aspektów pracy zespołu Znajomość języków programowania stosowanych przez zespół, np. Python, Java, wiedza techniczna 3-4					
Umiejętność planowania strategicznego, zarządzania czasem	Szacowanie i zarządzanie ryzykiem, dbanie o terminy dotyczące realizacji projektu, kreowanie całego procesu projektu					
Umiejętność zarządzania zespołem rozproszonym	Zarządzanie zdalne, w sytuacji małego kontaktu bezpośredniego Kontaktowanie się z pracownikami za pomocą środków komunikacji on-line					
Umiejętność zarządzania dynamiką zmian	Wielopoziomowa i kompleksowa koordynacja zespołem w dynamicznym środowisku, dużej firmie, z dużą ilością zmian, umiejętność działania ad hoc w projekcie, czy w kwestiach kadrowych zespołu; przyjmowanie i aplikowanie zmian wskazywanych przez przełożonych, elastyczność w działaniu					
Znajomość języka angielskiego na poziomie B2	Komunikacja z pracownikami, przełożonymi, zarządem w międzynarodowym środowisku					
Dyspozycyjność dla pracowników	Stała dostępność pod wszelkimi kanałami wobec możliwości pojawienia się problemów zespołu, informowanie członków zespołu o zakresie obowiązków; braki mogą skutkować opóźnieniami w realizacji projektu					
Komunikatywność	Pośredniczenie pomiędzy przełożonymi a członkami zespołu, uczestniczenie w spotkaniach z przełożonymi i przekazywanie ustaleń do zespołu dotyczących postępów prac w projekcie i dalszych działań					
Kwalifikacje	Certyfikaty np. Prince 2, Agile					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: oferowanie wysokich wynagrodzeń, jako odpowiedź na kluczowe wymaganie kandydatów. Wysokie wymagania finansowe kandydatów w tej grupie nie stanowią bariery dla pracodawców z sektora rynkowego, jak również dla niektórych podmiotów administracji publicznej poszukujących wysoko

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Project manager do działu/ projektu IT



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Scrum master do działu/ projektu IT

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Znajomość języków programowania	Nadzór nad technicznymi aspektami pracy zespołu, Znajomość języków programowania wykorzystywanych w firmie					
Umiejętność zarządzania zespołem rozproszonym	Zdalne zarządzanie, w sytuacji małego kontaktu bezpośredniego z współpracownikami Kontaktowanie się z pracownikami za pomocą środków komunikacji on-line					
Umiejętność zarządzania zmianą	Koordinacja pracy zespołu (kwestie techniczne), umiejętność działania ad hoc w projekcie; przyjmowanie i aplikowanie zmian wskazywanych przez Project Managera elastyczność					
Znajomość języka angielskiego na poziomie B2	Komunikacja z programistami, Project Managerem w międzynarodowym środowisku, czytanie dokumentacji w języku angielskim					
Dyspozycyjność dla pracowników	Reagowanie na problemy techniczne, informowanie programistów o zakresie obowiązków; braki mogą skutkować opóźnieniami w realizacji projektu					
Komunikatywność	Komunikowanie się z zespołem w kwestiach technicznych projektu					
Umiejętność zarządzania czasem	Zarządzanie terminowością prac programistycznych zespołu					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: oferowanie wysokich wynagrodzeń, jako odpowiedź na kluczowe wymaganie kandydatów. Wysokie wymagania finansowe kandydatów w tej grupie nie stanowią bariery dla pracodawców z sektora rynkowego, jak również dla niektórych podmiotów administracji publicznej poszukujących bardzo wysoko wykwalifikowanych pracowników (ABW, CBŚ).



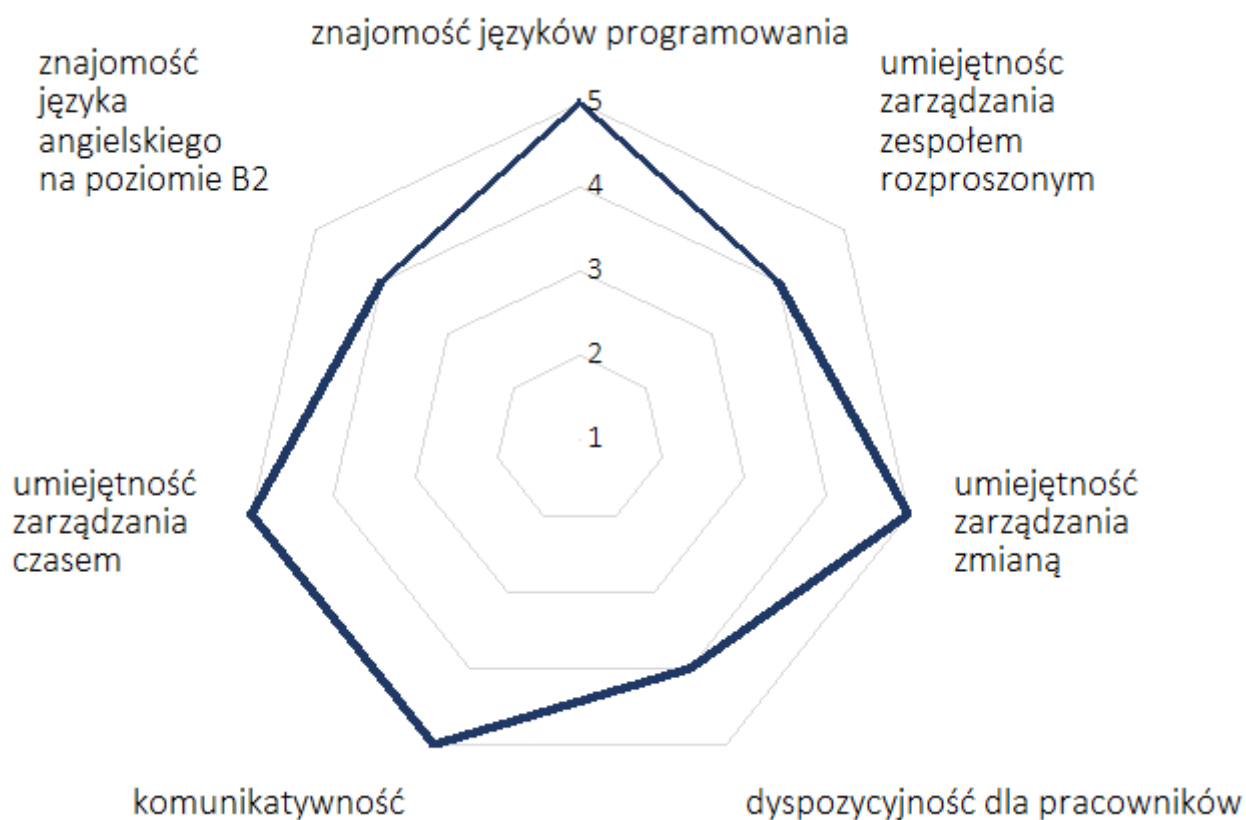
“Spółki skarbu państwa potrafią tych ludzi ozłocić, jeśli to jest np. jak się dowiedziałem ile zarabia szef IT na umowie o pracę, to mnie ścięło z nóg. Ale jeżeli chodzi o administrację, to te stawki są śmiesznie niskie, jak chce się rozbawić grono programistów, to trzeba zapostować ofertę pracy np. na Java Developera Seniora za 60 zł za godzinę, to jest tam afera wielka wtedy, a tyle płaci administracja państwowa, gdzie

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Scrum master do działu/ projektu IT



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Programista do działu/ projektu IT

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Znajomość języków programowania	Umiejętność programowania w określonych językach					
Znajomość języka angielskiego na poziomie B2 (warunek konieczny)	Komunikacja z Project Managerem, Scrum Masterem w międzynarodowym środowisku, czytanie dokumentacji w języku angielskim					
Komunikatywność	Komunikowanie się z przełożonymi i zespołem w kwestiach technicznych projektu					
Dyspozycyjność w projekcie	Dostępność dla przełożonych					
Umiejętność zarządzania czasem	Zarządzanie terminowością swojej pracy, wobec wysokiego wynagrodzenia (liczonego w godzinach) oraz konieczności skoordynowania prac z innymi członkami zespołu					
Umiejętność zarządzania zmianą	Umiejętność dostosowania się do zmian w projekcie, elastyczność					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: zatrudniają kandydata, jeśli posiada kwalifikacje, jednak wobec zwiększającej się podaży kandydatów i wzrostu znaczenia komunikacji między pracownikami w organizacji można przypuszczać, że w coraz większym stopniu będą brane pod uwagę kompetencje interpersonalne.



„Jednak te programy są tworzone na rzecz klientów, a potem trzeba przedstawić tę pracę klientowi, czy wynegocjować pewne rzeczy z klientem, bądź pokazać klientowi, że opcja, którą on wybiera nie jest taka dobra i że można stworzyć coś innego. Więc takie umiejętności negocjacyjne, perswazyjne, rozmowy w ogóle z klientem, czy po prostu osoby, dla której się tworzy dany program to jest bardzo ważne, a często w tym świecie programistów to kuleje”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Programista do działu/ projektu IT



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Pracownik biurowy

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Umiejętność obsługi komputera	Umiejętność posługiwania się pakietem Office					
Dokładność, skrupulatność	Zwracanie uwagi na szczegóły, pilnowanie i utrzymywanie porządku w dokumentach					
Umiejętność organizacji pracy	Priorytetyzowanie zadań					
Komunikatywność	Dobry kontakt z klientem wewnętrznym					
Kultura osobista	Używanie zwrotów grzecznościowych, stonowane zachowanie					
Kwalifikacje	Brak wymagań dotyczących kwalifikacji, niekiedy (działania pracodawców wobec nadmiaru kandydatów) wyższe wykształcenie					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Działania pracodawców: wobec dużej podaży kandydatów zaostrzenie kryteriów rekrutacyjnych, np. wymaganie wyższego wykształcenia, sprawdzanie motywacji kandydatów.



„W tym roku to łatwo, jednak przez tę sytuację na rynku jest bardzo duże zainteresowanie. 300-400 aplikacji splywa na dane stanowisko”.

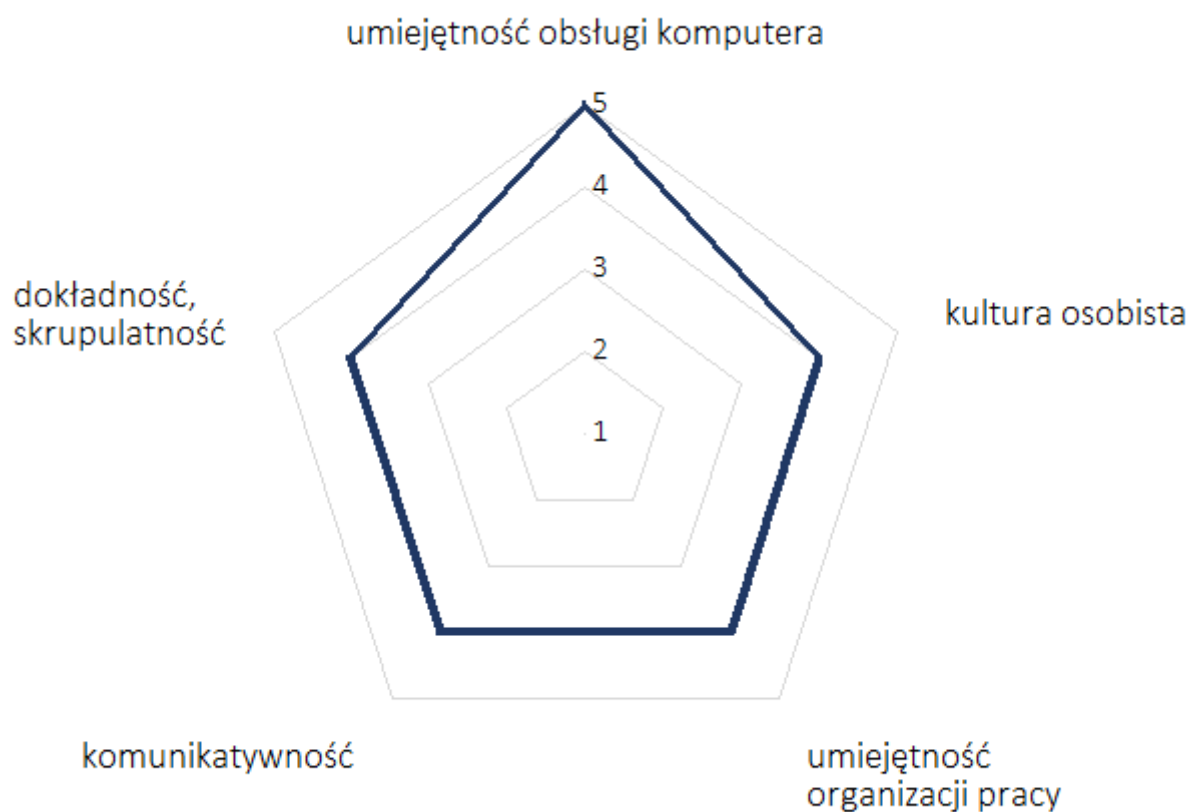


# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Pracownik biurowy



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Analitik finansowy

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Znajomość programów księgowych, finansowych	Umiejętność pracy na programach księgowych, finansowych – niekoniecznie stosowanych w danej firmie – możliwość douczenie po zatrudnieniu					
Znajomość programu Excel	Umiejętność dokonywania złożonych działań w programie Excel					
Dokładność, skrupulatność	Zwracanie uwagi na szczegóły, utrzymywanie porządku w dokumentach					
Umiejętność organizacji pracy	Koncentracja na zadaniu, umiejętność priorytetyzowania zadań					
Komunikatywność	Porozumiewanie się z pracownikami i klientami					
Kwalifikacje	Wykształcenie kierunkowe wyższe lub w trakcie studiów – finanse, bankowość					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Duża podaż kandydatów z kierunkowym wykształceniem oraz z 2-3 letnim doświadczeniem w finansach.

Działania pracodawców: stanowiska łatwe w rekrutacji ze względu na profil kandydatów – osoby o sprecyzowanej ścieżce zawodowej oraz oczekiwaniach.



„Zazwyczaj ma 2-3 lata doświadczenia, jak się zna firmę, w której była, to łatwo z taką osobą rozmawiać. Takich osób po finansach to jest multum, taki analityk finansowy to jest chyba dla mnie najłatwiejsza rola. Albo taki młodszy księgowy”.

„Jak ktoś już wybiera księgowość, to wiadomo, że z przypadku nie wybrał, studiuje kilka lat, to są długie i trudne studia. Jest ich multum albo analityków na rynku po dobrych studiach, ta motywacja jest łatwiejsza do oceny niż takich, co ktoś ma poszatowane CV, pracował tu i tam, a księgowi to jest bardzo konsekwentne. Łatwo mi się szuka takich osób”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

### Analitik finansowy



# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

### Pracownik działu kadr i płac średniego szczebla

Kompetencje	Wskaźniki behawioralne	Poziom kompetencji kandydatów				
Znajomość programów księgowych, płacowych	Umiejętność pracy na programach księgowych, finansowych – niekoniecznie stosowanych w danej firmie – możliwość douczenia po zatrudnieniu					
Znajomość programu Excel	Umiejętność dokonywania złożonych działań w programie Excel					
Dokładność, skrupulatność	Zwracanie uwagi na szczegóły, utrzymywanie w porządku dokumentów					
Umiejętność organizacji pracy	Koncentracja na zadaniu, umiejętność priorytetyzowania zadań					
Komunikatywność	Porozumiewanie się z pracownikami i klientami					
Kwalifikacje	Wykształcenie kierunkowe wyższe lub w trakcie studiów na kierunkach studiów tj.: finanse, bankowość, zarządzanie zasobami ludzkimi. Brak lub niewielkie (również staż) wymogi dotyczące doświadczenia na podobnym stanowisku					

Poziom kompetencji wg skali od 1 do 5 oznacza (w kolejności od lewej strony do prawej): 1. poważne braki 2. uczący się 3. dobry 4. ekspert 5. wybitny. Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer. Warszawa s. 80

Bardzo duża podaż kandydatów z kierunkowym wykształceniem w finansach i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Działania pracodawców: stanowiska łatwe w rekrutacji ze względu na możliwość wyboru wśród licznych kandydatów.



„Takich osób studiujących i po studiach w tych kierunkach jest teraz bardzo dużo, wszyscy chcieli to studiować. Taka osoba nie musi mieć nie wiem jakiego doświadczenia, podszkoli się w trakcie pracy”.

# SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH

## STANOWISKA, NA KTÓRE NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ PRACOWNIKÓW

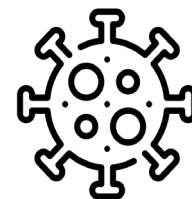
Profil kompetencyjny - poziom kompetencji wymaganych na stanowisku pracy

Pracownik działu kadr i płac średniego szczebla



# PODSUMOWANIE

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje uwarunkowane szczególnym okresem zagrożenia epidemicznego wywołanego koronawirusem SARS-Cov-2.



## BRANŻE



Opieka zdrowotna



IT



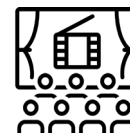
Przetwórstwo przemysłowe (artykuły spożywcze)



Usługi hotelarskie



Usługi gastronomiczne



Kultura, rozrywka i rekreacja

## SEKTORY

### SEKTOR PRZEMYSŁOWY



Ślusarz spawacz z uprawnieniami na spawanie metodą TIG,  
Konstruktorzy ze znajomością AutoCad,  
Pracownicy obsługujący frezarki ze znajomością drukarek numerycznych,  
Technik utrzymania ruchu – elektromechanik,  
Inżynier projektu konstruktor do różnych systemów

### SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH



Sekretarka, asystentka zarządu,  
Księgowy do międzynarodowej organizacji,  
Kurier,  
Handlowiec

### SEKTOR USŁUG NIERYNKOWYCH



Lekarz,  
Pielęgniarka

### SEKTOR USŁUG RYNKOWYCH I NIERYNKOWYCH



Project manager do działu / projektu IT,  
Scrum Master do działu / projektu IT,  
Programista IT

Pracownik produkcji, magazynier

Konsultant call center,  
Kelner,  
Kucharz,  
Recepcjonista,  
Sprzedawca

Pracownik triażu,  
Rejestrator w placówce ochrony zdrowia

Pracownik biurowy, administracyjny,  
Analityk finansowy,  
Pracownik działu kadr i płac średniego szczebla

STANOWISKA, NA KTÓRE  
NAJTRUDNIEJ POZYSKAĆ  
PRACOWNIKÓW

STANOWISKA, NA KTÓRE  
NAJŁATWIEJ POZYSKAĆ  
PRACOWNIKÓW

# BIBLIOGRAFIA

Gajdos, A., Kusideł, E. (2019). Prognozy struktury zawodowej i sektorowej zatrudnienia w podregionach województwa mazowieckiego do 2025 roku. WUP: Warszawa

Filipowicz G. (2016). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Wolters Kluwer: Warszawa

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. (2018). Analiza internetowych ofert pracy. Warszawa

Wojewódzki Urząd Pracy (2019). Kompetencje, jakich nie było. Kompetencje przyszłości na mazowieckim rynku pracy w perspektywie do 2040 roku. Warszawa

Wojewódzki Urząd Pracy (2017). Zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy. Warszawa