

Badanie internetowych ofert pracy w IV kwartale 2024 roku w województwie podkarpackim

Wstęp

IV kwartał 2024 roku charakteryzował się spadkiem liczby ofert pracy zgłoszonych do PUP. Zmiany sezonowe niekorzystnie współwystępowały ze skutkami wojny na Ukrainie. W ofertach internetowych nastąpił również spadek.

Kod zawodu umożliwia klasyfikację do odpowiedniego sektora gospodarki. Oczywiście istnieją zawody, których wykonywanie jest potrzebne w wielu sektorach [należą do nich **profesje nadzoru i administracji**]. W tym opracowaniu zostały zaliczone do **administracji**. Pewna grupa niepraktycznych zawodów również nie pasowała do **przemysłu, handlu** czy **usług** i została zaliczona do **pozostałych grup**. Poza teorią czy wtórnym wobec faktycznego wytworzenia dóbr i usług – obrotem formalnym pozostają również **prace proste**, tak jak poprzednie grupy – trudne do jednoznacznej klasyfikacji. Dlatego zostały ujęte w grupie **prac prostych** – tak jak w KZiS. Większość zawodów w KZiS jest jednak konkretna i można ją nie tylko skojarzyć z PKD, ale i z wymogami, które należy posiadać [kwalifikacjami, uprawnieniami i umiejętnościami]. Oczekiwania firm, co do zakresu prac do wykonania dla danej osoby pokrywają się z formalną definicją danego zawodu. Firmy komercyjne zgłaszały popyt dla inżynierów, zdolnych wykreować nowy produkt poszukiwany na rynku np. z powodu wysokiej użyteczności. Inna grupa towarów to projektowane nowe urządzenia elektroniczne, zdolne do konkurencji z produktami Europy Północnej i Zachodniej. Byli to pracownicy posiadający zarówno dyplom ukończenia wyższej uczelni i również technicy po szkole średniej. W niektórych zawodach branży high – tech [np. programiści] pracodawcy wymagają bardziej umiejętności niż spełnienia wymogów formalnych: np. kształcenia w systemie szkolnym. Współcześnie w większości zawodów bez formalnego uczestnictwa w systemie edukacji bardzo trudno jest uzyskać wymaganą wiedzę. Aktualne były w IV kwartale 2024 roku oferty dla fachowców automatyzacji, administratorów IT czy optymalizatorów systemów. Rozwój sztucznej inteligencji może warunkować w dalekiej przyszłości okresowe ograniczenie popytu nawet na zawody po politechnice, ale nie szybko zastąpi bardziej złożone czynności manualne i twórczą działalność. Najszybciej powtarzalne procesy AI zastąpi w handlu, transporcie i logistyce. Nadal dość często poszukiwanym zawodem był **inżynier automatyki i robotyki**. Pracodawcy poszukiwali techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać wymagane umiejętności.

Tabela 1. Poszukiwane zawody w zakresie wykształcenia po politechnice, automatyzacji procesów

zawód	liczba miejsc pracy [reprezentowana w próbie]	branża	portal ogłoszenia
Administrator baz danych	2	A	2
Administrator systemów komputerowych	1	I	2
Analitik baz danych	3	I	1-3
Inżynier automatyki i robotyki	7	I/FP	3
Inżynier elektryk	2	I/F	1-2
Inżynier mechanik – technologia mechaniczna	2	I	2
Inżynier telekomunikacji	3	I	3
Inżynier utrzymania ruchu	9	P	3
Inżynier systemów i sieci komputerowych	4	I/A	2-3
Kierownik działu informatyki	2	I	1-2
Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	3	I/P	1-2
Programista aplikacji	26	I/A/P	2-3
Specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa	4	I/A	2-3
Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych	2	E	3

Specjalista sprzedaży internetowej	2	H	2
Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	1	F	2
Tester oprogramowania komputerowego	6	I/A	2-3
Tester systemów teleinformatycznych	4	I	3

Tabela 2. Poszukiwane zawody na średnim poziomie kształcenia z zakresu nauk ścisłych [po średnim szkolnictwie technicznym]

zawód	liczba miejsc pracy [reprezentowana w próbie]	branża	portal ogłoszenia
Technik elektryk	2	F/I	2
Technik mechanik	3	F/I	2
Technik logistik	1	A	2
Technik pojazdów samochodowych	1	I	2
Technik informatyk	2	I/A	3

Tab.1,2 źródło: Dodatek statystyczny do opracowania. **Branża:** A – administracja, N- nieruchomości, I – inżynieria [energetyka, konstrukcje, technologia, informatyka], F – praca fizyczna, P – produkcja [przemysł], B – budownictwo, T – turystyka, H – handel, E – ekonomia [finanse], FP – firmy pośredniczące. **Portal ogłoszenia:** 1 – praca.pl, 2 – pracuj.pl, 3 – agora.

Rozwój nowych osiągnięć naukowych w dziedzinach takich jak genetyka, medycyna, inżynieria materiałowa oraz nauki ścisłe, a także w technologii praktycznego wytwarzania nowych materiałów – nabiera tempa w XXI wieku. Jednak nie wszystkie z tych osiągnięć są powszechnie dostępne. Postęp przyczynia się do coraz lepszego rozumienia i diagnozowania potrzeb. Upowszechnienie nowych technik produkcji w zdecentralizowanej strukturze – w przyszłości zwiększy zapotrzebowanie na inżynierów nauk ścisłych o różnych specjalnościach, w tym dla osób tworzących nowe systemy i aplikacje dla poprawy stanu zdrowia. Nastąpi coraz większy mariaż medycyny z zaawansowaną techniką. Zapotrzebowanie inwestorów prywatnych na wdrażanie nowych produktów i usług powinno wzrastać, ponieważ zmiany te pozwalają na zaspokojenie nowych potrzeb, możliwość zaspokojenia już istniejących lub obniżają koszty.

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł** (w tym high-tech i sektor I&T) można spotkać częściej w internecie niż stacjonarnie u danego pracodawcy. **Sektory edukacji, służby zdrowia, usług, handlu i prac prostych** są niedoreprezentowane zarówno on-line jak i w publicznym pośrednictwie pracy. Gdy pracodawca bezpośrednio prowadzi proces rekrutacji nie korzystając z firm zewnętrznych, wówczas oferty od nowych podmiotów są trudno dostępne w innych miejscach [publicznych publikatorach, pośrednictwie pracy PUP i internetowej rekrutacji].

Nie zmieniła się aktywność sektora **handlu i usług**, chociaż struktura ofert w internecie wg rodzaju działalności może posiadać inną specyfikę w stosunku do ich rzeczywistego rozkładu na rynku. W publicznym pośrednictwie pracy [realizowanym przez Powiatowe Urzędy Pracy] powtarzają się oferty do wykonania prac prostych. Przeważają oferty pracy sezonowej, często w zawodach o dużej rotacji pracowników. Są to proste czynności do wykonania w produkcji, transporcie i w handlu. W otwartym pośrednictwie pracy bardzo rzadko są obecne sektory **opieki medycznej i edukacji**. Dodatkowo w usługach medycznych finansowanych przez NFZ popyt jest znacznie ograniczony budżetem placówek publicznych, które pomimo potrzeb (np. w mniejszych szpitalach) nie są w stanie sfinansować nowego etatu. Oczywiście zapotrzebowania nie ogranicza tutaj sam rynek, który ma deficyty w tym zakresie.

W okresie IV kwartału 2024 roku próba w internetowym badaniu zawierała nadreprezentację następujących zawodów: **pracownik obsługi sklepu** [wykładanie towarów w sklepie] i **mystery shopper** [tajemniczy klient]. Odnotowujemy większą ilość ofert dla absolwentów nauk ścisłych w internecie niż

w publicznym pośrednictwie pracy [PUP]. Pracodawcy poszukują również w mediach elektronicznych **specjalistów sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych** z umiejętnościami marketingowymi.

Pojawiały się oferty rekrutujące sprzedawców przez telefon, gdzie często wymagana jest znajomość języków obcych. Odnotowano popyt dla **regionalnego kierownika sprzedaży, przedstawiciela handlowego, przedstawiciela medycznego** czy specjalistów obsługujących kluczowych [czyt. bogatych] klientów. Oferty zamieszczane w internecie dotyczyły sektora **księgowości i finansów**.

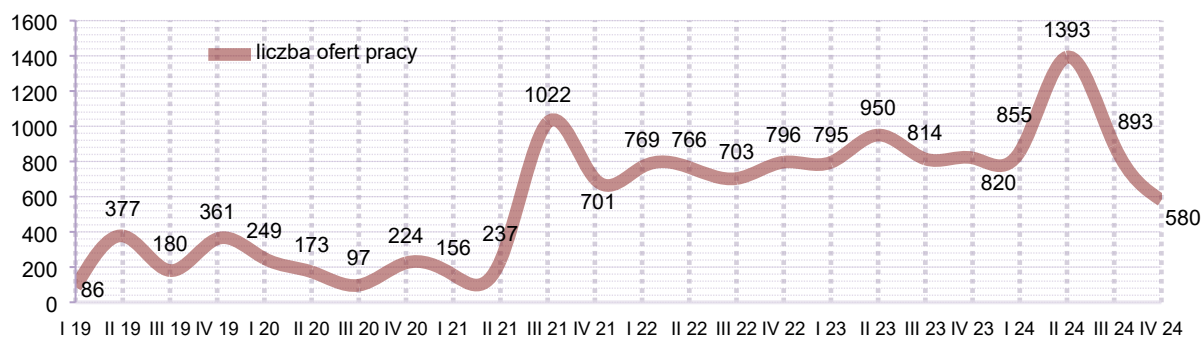
Pracodawca często wymaga w rekrutacji wyższego wykształcenia technicznego np. inżynier automatyki i robotyki, inżynier mechanik itp. Niektóre ogłoszenia są adresowane zamiennie inżynier – technik, jednak przy spełnieniu wymaganych umiejętności. Niektóre firmy preferują zatrudnianie przez własny system rekrutacji, zastrzegając sobie prawo do przyjęcia tylko wybranych ofert do konkursu. Pracodawcy mają jednak obowiązek stosować transparentność procedur.

Wybór pracownika następuje po przejściu kandydata przez poszczególne etapy rekrutacji formalnej i merytorycznej (BIP instytucji publicznych), po której następuje rozmowa kwalifikująca do zatrudnienia. Każdy proces rekrutacji może posiadać dodatkowe wymogi i etapy, ale powinny być zgodne z systemem prawnym. W **sektorze medycznym** – tak jak w edukacji pracodawcy przyjmują rekomendacje z innej placówki, a transfer odbywa się bezpośrednio pomiędzy instytucjami. Jest to przyczyną śladowych ilości takich ofert w internecie czy tym bardziej w pośrednictwie PUP. Sytuacja jest podobna jak w popycie na wyższe posady menadżerskie (dostępne w BIP lub rekrutacji bezpośredniej – pomiędzy podmiotami).

Oferty pracy dostępne w IV kwartale 2024 roku

Internetowe ogłoszenia o pracy uzupełniają mapę zawodowo-kwalifikacyjną popytu. Są to propozycje pracy, praktyk zawodowych – pojawiające się w źródłach dostępnych on-line (rozdział – metoda badania).

Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie wg kwartałów realizacji badania



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Jedna oferta oznacza jedno wolne miejsce pracy. Ale nie zawsze musi tak być. Jedna oferta może czasem zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Taka sytuacja ma miejsce często w sektorze budownictwa. Pracodawca rekrutuje większą ilość pracowników do pracy w przemyśle. Często wymaga gotowości do okresowej zmiany miejsca zamieszkania, zgodnie z miejscem realizacji inwestycji lub organizacji produkcji. Oferta zawiera wówczas zgodę na pracę w delegacji, dłuższe okresy nieobecności w domu czy konieczność częstych wyjazdów służbowych. Dotyczy to również sektora transportu i handlu. W przypadku zawodów wymagających umiejętności i/lub formalnego wykształcenia zgoda na pracę w delegacji może oznaczać ukrytą rekrutację do pracy za granicą RP. W gospodarkach o znacznym wzroście PKB rynek ma potencjał do rozwoju i potrzebuje dużych ilości fachowców z umiejętnościami. Czasami nie wymagana jest nawet znajomość języka [tłumaczy osoba już zatrudniona w danej firmie, a pracownik uczy się języka wykonując zlecone zadania]. Dotyczy to braków kadrowych w krajach tzw. wysoko rozwiniętych [Europa Zachodnia i Północna], które w większości branż (np. budownictwo,



transport, gospodarka magazynowa, załadunek – rozładunek towarów czy medycyna) – od lat zgłaszają deficyt specjalistów i średniego personelu.

Większość ofert w IV kwartale 2024 roku w badaniu pochodziła z małych regionalnych firm i stanowi jedno wolne miejsce pracy. Niektóre oferty zgłaszają pracodawcy, którzy posiadają więcej lokalizacji w kraju. Są to oferty, które często powtarzają się podczas rekrutacji cyfrowej i dotyczą **marketingu i handlu** [specjalista do spraw kluczowych klientów, przedstawiciel handlowy, regionalny kierownik sprzedaży], **sektora finansów** [w działach księgowości, sprzedaży bankowej i ubezpieczeniowej] oraz **sektora I&T**. Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają specjalistów techników i inżynierów. Coraz częściej praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych technologii przez korporację, firmę czy nawet mały zakład produkcyjny. Inteligentne technologie coraz częściej wkraczają w każdą dziedzinę. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem sieci i wewnętrznych systemów danej organizacji. Zapewnieniem działania i bezawaryjnej pracy posiadanych urządzeń w przypadku firm produkcyjnych. Kandydaci powinni posiadać wiedzę o najnowszych rozwiązaniach technicznych.

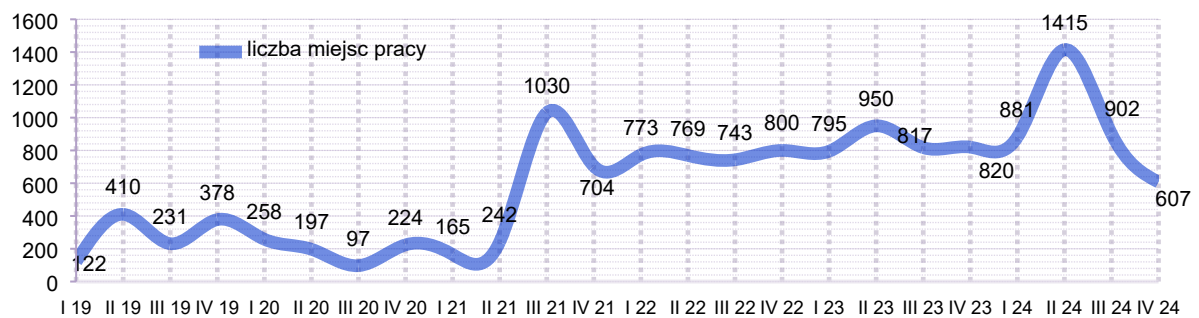
W pozostałych ofertach I&T pracodawcy poszukują specjalistów do optymalizacji systemów czy wdrożenia obiegu elektronicznego informacji itp. Wymagane są poza dyplomem ukończenia studiów umiejętności rozwoju oprogramowania, optymalizacji procesów stosowanych przez dany podmiot [w celu cięcia kosztów funkcjonowania]. Często pracodawcy starają się stosować najlepsze rozwiązania w danej dziedzinie. Technicy od naprawy sieci, zmiany oprogramowania do aktualnych potrzeb – są równie poszukiwani, co menadżerowie efektywnie zarządzający pracownikami i kapitałem firmy. W internecie poszukiwane są w Polsce, jak i za granicą – nowe zawody wymagające posiadania kompetencji do łączenia umiejętności technicznych z handlem, w którym coraz większe znaczenie ma informacja otrzymana od użytkownika. Proces ten dotyczy nie tylko satysfakcji z zakupu danej usługi czy towaru. Konsument może posiadać różne oczekiwania, co do funkcji danego produktu, jego formy wizualnej, zastosowanych materiałów, a nawet co do historii jego wytworzenia np. z użyciem niskoemisyjnych technologii czy opakowaniem spełniającym wymogi ekologii. Nadal jednak dla niektórych nabywców pozostają istotne aspekty produktów takie jak: a) spełnienie parametrów technicznych, b) trwałość, c) stosowanie tylko energooszczędnych i nowoczesnych technologii. Specjaliści I&T i marketingowcy rozwijają produkt w interakcji z nabywcą, szczególnie gdy ten jest większym podmiotem, najlepiej kluczowym klientem, choć zapewne nie wszystkie firmy tak samo segmentują swoich klientów. Często małe firmy prywatne również często jak ogromne korporacje tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla konsumenta globalnego i odbiorcy jednostkowego. Rozwijają cyfrowy handel. W celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta powstają nowe zawody [przykład].¹

W badaniu powtarzały się często bardziej prozaiczne prace do wykonania – typu załadunek i rozładunek towarów, przenoszenie cięższych partii do hurtowni, sklepów czy wykładanie towarów na półkach. Odnotowano 580 ofert pracy, które przekładały się na 607 miejsc pracy. W porównaniu do III kwartału 2024 roku odnotowano spadek o 313 ofert pracy i spadek o 295 miejsc pracy – dostępnych w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba **ofert pracy** ogółem [580] była niższa od 893 ofert w IV kwartale 2023 roku o 240 ofert i analogicznie 213 miejsc pracy.

¹ Lepszy kontakt z odbiorcą firmy komercyjne starają się zagwarantować przez takie profesje jak *user experience researcher* [UX Resarcher] **badacz doświadczeń użytkownika**, *user experience desinger* [UX Desinger] **projektant doświadczeń użytkownika**, *user interface designer* [UI Desinger] **projektant interfejsu użytkownika**, *techwriter* pisarz techniczny **mistrz słowa technicznego** – przekładający skomplikowane opisy produktów na język zrozumiały dla konsumentów. Innymi zawodami zwiększającymi zbytnie, są działający w mediach **coolhunter**, **trendsetter**, **influencer** i **desinger**. Ulepszeniem produktu w interakcji z nabywcą pozostają **customer service** [CS], **customer support** [CS], **customer success** [CS], **customer experience** [CX], **customer outcomes** [CO], czy **customer journey** [CJ] i **customer happiness** [CH]. Wiele nowych zawodów powstaje spontanicznie, a wrażenie coraz lepszej satysfakcji nie koniecznie pozostaje spełnione, szczególnie jeżeli zamierza reklamować określony produkt czy usługę.



Wykres 2. Liczba miejsc pracy w próbie wg kwartałów realizacji badania



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W okresie IV kwartału 2024 roku do zjawisk wpływających na gospodarkę możemy zaliczyć nadal trwającą wojnę na Ukrainie i jej wpływ na konieczność zmiany kierunków eksportu – importu. Konflikt wpływa na poziom zamówień konsumentów zagranicznych, w sytuacji rosnącej konkurencji i kosztów wytworzenia przez wysoką cenę lub okresowy brak zamówień.

Bezrobocie wzrosło w analizowanym okresie z 64702 osób 30-09-2024 do 67336 osób 31-12-2024. Był to wzrost o 2634 osoby, warunkowany redukcją i brakiem stabilności popytu ze strony kooperantów i ograniczeniem pod koniec roku wydatków na aktywne formy promocji zatrudnienia. Bezrobocie rejestrowane – nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji - poziomu liczbowego z lutego 2021 [stan na 28-02-2021 – 90663 osób]. Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy.

Liczba osób młodych pozostających bez pracy zwiększyła się o 620 osób [w porównaniu 30-09-2024 do 31-12-2024], co wynika również z mniejszych wydatków pod koniec roku na subsydiowane formy zatrudnienia. Wzrost bezrobocia w tej grupie jest mniejszy jak wśród ogółem [wzrost w ogółem o 2634 osoby]. Łagodny wzrost warunkowany był większą mobilnością bezrobotnych do 30 roku życia. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przemieszczania się kapitału ludzkiego [np. praca zdalna] i finansowego do tzw. centrów rozwoju. Dodatkowo dla pokolenia „Y” brak bariery językowej ułatwia uzyskanie pracy za granicą, gdy w kraju brakuje takich możliwości. Poruszanie się w krajach wysoko uprzemysłowionych nie jest trudne, ponieważ osoby do 30 roku życia znają dobrze języki obce [np. angielski], przez co komunikują się bezpośrednio z pracodawcą i negocjują warunki. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania na prowincji i mają problemy z uzyskaniem pracy – szybko uświadamiają sobie potrzebę emigracji do większych miast i za granicę. Centrami rozwoju pozostają duże aglomeracje w kraju, gdzie pracodawcy mogą zaoferować młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w czasie studiów) znacznie więcej. Są to np. **inżynierowie studiujący na politechnikach**, zawody medyczne (**lekarze, położne, pielęgniarki, fizjoterapeuci**) i zawody **sektora budowlanego**. Poszukiwani są absolwenci kierunków ścisłych, na które występuje popyt w krajach rozwijających się [również z powodu emigracji części populacji] i wysoko uprzemysłowionych [nowe inwestycje]. Zatrudnienie jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo], co dla osób młodych nieposiadających rodziny może stanowić alternatywę ².

² Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Pracownicy stali się o wiele bardziej mobilni jak to miało miejsce w gospodarce centralnie planowej. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii, a wojna na Ukrainie otwiera nowy etap, gdzie zagrożenia są związane w większym stopniu z sytuacją w całym regionie. Bezpieczeństwo w zatrudnieniu powiązane ze stabilizacją życiową – jest główną przyczyną odpływu osób młodych do większych miast i za granicę RP. Nie bez znaczenia jest posiadany zawód i możliwość uzyskania wyższych gratyfikacji, bez względu na pochodzenie społeczne czy miejsce zamieszkania. Taki profil pracodawców charakteryzuje również duże miasta w kraju [np. Poznań, Szczecin, Gdańsk].

Oferty pracy wg sektorów

Większość ofert dostępnych w powiatach województwa podkarpackiego – nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z pracą w sezonie. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne w internecie [z czego po części wynika obecność tych samych ofert w różnych kwartałach].

Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to **handel, marketing, transport, usługi, budownictwo** oraz w węższym zakresie **gastronomia**. Rzadko w IV kwartale 2024 roku pojawiały się oferty **sektora bankowości i finansów**. Można odnotować również zapotrzebowanie do **pracy przy linii produkcyjnej [pracownicy prac prostych, inżynierowie i technicy]**, co dotyczy zurbanizowanej części województwa tj. „A” – środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i „B” północno-zachodniej. Część „C” – posiada charakter bardziej rekreacyjny, z większym udziałem rolnictwa. Nie koniecznie część „C” jest zacofana i związana z niską jakością i poziomem życia.

Przepływ osób młodych do większych miast zwiększa bon na zasiedlenie, który nie powoduje jednak lawinowego wzrostu bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę procesu. Większość migracji z przyczyn ekonomicznych jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna nie ma na nią znaczącego wpływu. Bony umożliwiają przemieszczanie się do centrów rozwoju dla nabycia praktyki w zawodzie, która otwiera drogę do dalszej emigracji za granicę RP, co tylko wzmacnia główny trend. Popyt na pracę w kraju odnotowano w tych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników do krajów rozwiniętych. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do uzupełnienia obcokrajowcami. Brakuje specjalistów w zawodach, które wymagają długiego cyklu kształcenia praktycznego, odpowiedniego poziomu wiedzy teoretycznej, uprawnień i umiejętności tj. w **sektorze medycznym, w branży I&T, inżynierów automatyki i robotyki, nauczycieli przedmiotów zawodowych**. Są to profesje, które stają się niemożliwe do uzyskania na krótkich kursach, które nie gwarantują nabycia należytego doświadczenia pracy w zawodzie.

Braki utrzymują się w **budownictwie** z wielu przyczyn. Jednym z nich jest zanik napływu osób do kształcenia w zawodach wymagających tężyzny fizycznej. Młodzi ludzie do pracy fizycznej się nie garną. Brakuje chętnych do wykonania **prac prostych**, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić niedobory, o ile jest to np. nieskomplikowany montaż, prace porządkowe czy załadunek i rozładunek towarów. Młodzi „chcą zarobić, ale się nie narobić”, wolą wykorzystać bardzo zróżnicowane oferty dostępne przez internet i alternatywne możliwości zarobkowania, zwracając przy tym uwagę na warunki pracy, dodatkowe benefity i wysokość wynagrodzenia w stosunku do wykonanej pracy. Nie są skłonni do ustępstw płacowych tak jak poprzednie pokolenia, ponieważ funkcjonują na innym rynku pracy, otwartym w stronę przepływu pracowników do najbogatszych krajów – w dobie depopulacji, która warunkuje mniejszą liczbę uczniów czy studentów, a w przyszłości absolwentów posiadających odpowiednie wykształcenie i umiejętności.

Na rynku pracy funkcjonuje pokolenie „Y” [osoby urodzone w latach 1981–2000], zarówno z pierwszej dekady [1981-1990] jak i z drugiej [1991-2000]. Często to właśnie ci pracownicy chętnie korzystają z najnowszych osiągnięć komunikacji, nie mają psychologicznych blokad w praktycznym korzystaniu z nowoczesnych rozwiązań sprzętowych i systemowych, porozumiewają się na odległość, są bardzo mobilni, inwestują w nowe rynki, chętnie kupują kryptowaluty. Ale to dopiero następne pokolenia „Z” czy „Alpha” za kilka dekad może zmienić podejście do konwencjonalnych źródeł energii i zasad korzystania z nich. Pokolenie „Z” będzie wdrażało prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki. Już teraz często zainteresowani tworzą miejsca pracy np. za pośrednictwem platform e-work lub bezpośrednio w internecie na swoich stornach.

Deficyt będzie wzrastał w zawodach nie wymagających wielu lat nauki tj. **transportcie, spedycji i logistyce [o ile uda się utrzymać konkurencyjność tego sektora w stosunku do podmiotów funkcjonujących w innych krajach UE]**. Znaczna część firm jest przekonana co do słuszności procesu zautomatyzowania swoich zadań. Zjawisko będzie się nasilać, ponieważ spowoduje z czasem wzrost realnych zysków dla kadry menadżerskiej, zarządców, dzierżawców czy właścicieli. Proces ten może wyjaśnić po części dlaczego nadal poszukiwani są pracownicy sektora IT - **programiści, specjaliści baz danych, inżynierowie automatyki i robotyki**.



Coraz częściej firmy potrzebują **elektryków i elektroników** – jednak ich zadania nie są takie same jak w typowym sektorze I&T. Elektrycy najintensywniej poszukiwani są w budownictwie i do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują przy zadaniach automatyzacji produkcji, opracowując systemy zasilania maszyn i urządzeń oraz systemy sterowania [układów awaryjnego zasilania itp.]. Niewykorzystanym do tej pory obszarem pozostaje zaopatrzenie w energię elektryczną [zasilanie] jednostek dużych, średnich i małych, której źródłem są alternatywne źródła energii i ich odpowiednia kumulacja np. promieniowanie słoneczne zawarte w baterii grafenowej, rozwój systemów współpracujących, obniżających koszty energii zużytej do produkcji. Proces ten może skutecznie w przyszłości przeciwdziałać wzrostowi cen. Elektronicy mogą być poszukiwani np. do projektowania czy programowania układów sterowania do bardziej energooszczędnych środowisk pracy i wysokiej niezawodności projektowanych systemów.

W okresie IV kwartału 2024 roku odnotowano popyt dla **pracowników w marketingu i handlu, usługach ubezpieczeniowych czy agentów sprzedaży bezpośredniej**. Trendy nie zmieniają się w okresie tygodnia, miesiąca czy nawet roku. Okresem takim może być przedział 3 lat (tzw. krótki cykl produkcji) czy 10 lat [dekady]. Miernikiem popytu mogą pozostać skutki wojny na Ukrainie [inflacja]. Rozwój cywilizacji post-industrialnej [po-przemysłowej], która nadal potrzebuje energii – będzie powodował konieczność modernizacji źródeł zasilania [wyczerpanie nieodnawialnych zasobów]. W IV kwartale 2024 roku odnotowano mniejsze zapotrzebowanie w tradycyjnych sektorach gospodarki [rolnictwo, przetwórstwo przemysłowe, gastronomia i turystyka].

W analizowanym okresie pracodawcy najliczniej poszukiwali przez internet:

Przemysł high – tech. W przemyśle wysokich technologii najliczniejszą grupę zawodów reprezentowali specjaliści sektora internet&telecommunication [I&T]. Za pośrednictwem internetu firmy poszukiwały **1. Programistów**. Oferty w języku angielskim, **poszukiwani jako developerzy** [Fullstack Developer (.NET + Angular), Fullstack Developer (Java + JS), Senior Fullstack Developer (Java + Angular), Senior Fullstack Developer – .NET and Next.js, Senior software developer (.Net), SAP Developer, SAP BTP Developer, Ruby on Rails Developer, Junior-Mid PHP/SQL Developer (Programista PHP/SQL), Golang Developer with DevOps Kubernetes, SAP BTP Developer, .NET Developer]. **Jako menadżerowie, konsultanci** [IT Consultant - Cloud Specialist, XML Specialist]. Poszukiwani specjaliści **sektora IT** to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – tworzący i testujący nowe programy). Programują cały interfejs lub tylko widoczny dla użytkownika [font-end] lub niewidoczny [back-end] oraz programujący całość [full-stack Engineers]. Multi – programiści [Full-Stack developers] i specjaliści Font-end-u lub Back-end-u – posiadają podobne umiejętności. Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów do spraw rozwoju systemów teleinformatycznych. Wśród developerów, inżynierów i architektów oprogramowania firmy od czasu do czasu rekrutują fachowców od **metod zwinnych (Agile)**, w tym stosujących metodę *scrum* tj. tzw. scrummaster'ów (kluczowych specjalistów prowadzących zespół programistów) ulokowanych w strukturze firmy nad zespołem. Zgłaszano oferty dla specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji ³.

Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości języków programowania [jeden lub kilka], rezygnując często z konieczności wykształcenia wyższego. Liczą się umiejętności, które osoba powinna posiadać. W każdej ofercie zawarta jest informacja, co do

³ Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w korporacjach. Były to specjaliści korporacji (**Enterprise Architect**), który kieruje standaryzacją i decyzjami firmy, wprowadzając skuteczne strategie. Po zidentyfikowaniu obszarów wymagających poprawy – specjalista rozwiązań (**Solutions Architect**) wybiera dany problem i proponuje jego rozwiązanie. W ten sposób powstają powiązania pomiędzy wizją technologiczną a rzeczywistą realizacją. W ostatnim kroku specjalista techniczny (**Technical Architect**) przekłada rozwiązanie na system organizacji. Technical Architect – zapewnia dogłębną wiedzę techniczną na temat takich kwestii jak specyfika firmowego sprzętu i oprogramowania. Kieruje również zespołami programistycznymi i dba o to, aby wdrażanie nowych aplikacji przebiegało sprawnie. To, czy dana organizacja potrzebuje wszystkich trzech wyżej wymienionych specjalistów – zależy od komplikacji struktur. Wielu specjalistów I&T pracuje dla firm konsultingowych i jest zatrudnianych przy realizacji zadań zleconych w formie projektów. Nazwa „na żywo” przeszczepiona z języka angielskiego typu „Architect” w odniesieniu do zawodów technicznych nie zawsze oddaje sedno sprawy. Architekta w języku polskim kojarzymy przede wszystkim z budownictwem, a „projekt” miał zastosowanie w technice jako np. rzuty, wymiarowanie czy przekroje. „Architect” - może oznaczać osobę rozwijającą programy przestrzennie w sieciach i rozbudowę systemu o nowe funkcjonalności.



wymogów⁴. W krajach tzw. wysoko uprzemysłowionych branża I&T systematycznie się rozwija od lat 70. XX w. Jeżeli nie będzie zapotrzebowania na samych specjalistów I&T, to utrzyma się popyt na inżynierów czy pracowników rozwijających **sztuczną inteligencję**. Minie jeszcze wiele lat kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a maszyny nie będą wymagały napraw, rozwoju i dozoru.

Firmy poszukiwały **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** [Cyber Security Architect, Splunk Expert, Asystent/Asystentka zespołu cyberbezpieczeństwa]. Bezpieczeństwo cyfrowe warunkują systemy i sieci komputerowe. Można spotkać w sieci oferty I&T, które oferują pracę dla **specjalistów zbiorów danych** jako **3. Analitycy baz danych** [młodszy Specjalista/młodsza Specjalistka do spraw Zarządzania Danymi Produktowymi, Data Scientist]. Zarządzanie danymi jest często związane z administracją sieci informatycznej danej instytucji, co również przekłada się na jakość i bezpieczeństwo danych. Następuje proces modernizacji systemów. Z tego powodu utrzyma się popyt dla specjalistów rozwoju oprogramowania czy dalszego rozwoju aplikacji w zakresie ochrony użytkowników. Firmy rzadko poszukują w województwie podkarpackim specjalistów istotnego segmentu I&T, a mianowicie **osób czuwających nad rozwojem łączności komputerowej**, czy polepszających jakość łącza internetowego np. do transferu 8K w kontekście rozwoju niezależnych kanałów informacji. Wynika to po części z braku dużego operatora krajowego, zainteresowanego rozwojem telekomunikacji światłowodowej czy satelitarnej (kwantowej), co nie pozostaje bez znaczenia w sytuacjach kryzysowych.

Inną grupą zawodów z high-tech byli **4. Pozostali inżynierowie** z poszukiwanymi zawodami [GenAI Platform Engineer Lead, Metrolog, AI Data Scientist/Engineer (AWS Transcribe), AI Data Scientist/Engineer (AWS Transcribe), Quality Engineer (Inżynier Jakości)]. Popyt dotyczył następujących zawodów w tej grupie [Inżynier automatyki i robotyki, Inżynier inżynierii materiałowej, inżynier miernictwa]. Pracodawcy poszukiwali **5. Inżynierów elektryków i elektroników np.** Inżynier ds. Usług Dystrybucyjnych, Serwisant. W grupie **6. Inżynierowie mechanicznych**. W tej grupie pracodawcy poszukiwali konstruktora. Wg klasyfikacji zawodów i specjalności [KZiS] jest to zawód inżynier mechanik - technologia mechaniczna. W grupie **7. Chemicy i Inżynierowie chemicy** pracodawcy poszukiwali młodszego chemika. W grupie **8. Elektrycy i elektronicy** – elektromontera lotniczego.

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Kontrolerzy procesów przemysłowych** [Operator maszyn i urządzeń, Pracownik produkcyjny, Operator linii produkcyjnej]. **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń** [Mechanik maszyn rolniczych, Tokarz w metalu, Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie, Spawacz, Docieracz – polerowacz, Ślusarz, Spawacz, Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych, Frezer]. **3. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [Kierownik działu informatyki, Kierownik budowy, Kierownik do spraw kontroli jakości, Kierownik utrzymania ruchu]. **4. Technicy mechanicznych** [Technik mechanik, Technik pojazdów samochodowych].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [Inżynier Budowy – Budownictwo Przemysłowe, Kierownik Robót Palowych, Inżynier Budowy (Tunel), Inżynier Budowy – Budownictwo Przemysłowe, Kierownik Kontraktu] Wg KZiS [Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe, Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, Inżynier budowy dróg]. **2. Robotnicy budowlani i pokrewni** – [Zbrojarz – Betoniarz, Pracownik budowlany – Murarz, Monter rusztowań, Monter paczkomatów]. Według KZiS [Betoniarz-zbrojarz, Murarz, Monter rusztowań, Pozostali monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków]. **3. Inżynierowie inżynierii środowiska** – [Service Engineer, Inżynier ds. Majątku Sieciowego, Inżynier ds. Zrównoważonego Rozwoju]. Wg KZiS [Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne].

⁴ Aktualnie znajomość języków obcych dla osób młodych – nie stanowi już takiej bariery jak przed 1989 rokiem, ale warto przypomnieć, że uzyskanie certyfikatów [A1, A2, B1, B2, C1, C2] jest czasochłonne i kosztowne. Często certyfikatów – nie gwarantuje powszechny system edukacji. Znajomość języka może być problemem dla osób powyżej 30 roku życia, które utraciły zatrudnienie. Osobie bezrobotnej trudno sfinansować trwające ponad rok szkolenia i koszty certyfikatu, a Krajowy Fundusz Szkoleniowy finansuje takie szkolenia na wniosek pracodawcy [dla pracowników] lub może szkolić pracodawcę [jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika]. KFS nie szkoli bezrobotnych na wniosek własny lub na wniosek innych instytucji rynku pracy. Boni szkoleniowy jest dostępny tylko dla osób młodych [bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP] i wymagane jest tzw. uprawdopodobnienie zatrudnienia.



W usługach [finansowych, dziale Human Relations i turystyce] – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach:

1. Średni personel do spraw biznesu i administracji – [Przedstawiciel handlowy, Partner Handlowy ds. Sprzedaży Energii Elektrycznej, Gazu Ziemnego, OZE, Specjalista ds. kontraktów, Koordynator - Spedytor w transporcie międzynarodowym, Handlowiec w dziale sprzedaży maszyn rolniczych, Młodszy Księgowy / Młodsza Księgową inFakt | Uproszczona Księgowość, Zdalny Księgowy inFakt | Uproszczona Księgowość, Przedstawiciel / Przedstawicielka Ekspansji – Nowe Formaty, Przedstawiciel Handlowy ds. detalu, Przedstawiciel handlowy ds. OZE, Przedstawicielka / Przedstawiciel ds. Ekspansji (Stacje Paliw), Kupiec Specjalista ds. Zakupów, Przedstawiciel Handlowy, Specjalista / Specjalistka ds. sprzedaży nieruchomości, Przedstawiciel regionalny - Doradca klienta, Młodszy Kupiec / Młodsza Kupczyni Indirect, Młodszy Kupiec / Młodsza Kupczyni – Komponenty Plastikowe, Ekspert ds. Nieruchomości w Sieci Mobilnej, Przedstawiciel Medyczny – Kardiolo, Przedstawiciel Techniczno-Handlowy – Nasiona, Przedstawiciel Handlowy - branża metalurgiczna/stalowa, Przedstawiciel handlowy w branży fryzjerskiej, Przedstawiciel handlowy – branża budowlana, Doświadczony Spedytor Międzynarodowy, Zdalny Księgowy inFakt | Uproszczona Księgowość, Specjalista ds. Rozwoju Sieci, Przedstawiciel handlowy – branża budowlana, Administrator - Koordynator biura, Logistyk - branża odpadów komunalnych, Regionalny Przedstawiciel Handlowy, Partner Handlowy ds. Sprzedaży Energii Elektrycznej, Gazu Ziemnego, OZE, Land Acquisition Specialist (junior), Koordynator Regionalny ds. OZE (farmy wiatrowe i fotowoltaiczne), Manager ds. Inwestycji, Spedytor, Tajemniczy klient / audytor, Przedstawiciel Handlowy - Menadżer Regionu, Specjalista ds. zakupów strategicznych, Multiagent Ubezpieczeniowy, Przedstawiciel/ka farmaceutyczno-medyczny, Spedytor Krajowy, Doradca Ubezpieczeniowy, Przedstawiciel Farmaceutyczny, Specjalista ds. Zakupów Kolekcji, Przedstawiciel handlowy - branża OZE (pompy ciepła, fotowoltaika, ocieplenia budynków - PREFINANSOWANIE), Agent Ubezpieczeniowy, Spedytorka / Spedytor, Agent nieruchomości - Doradca ds. nieruchomości, Doradca Techniczno-Handlowy, Manager ds. Inwestycji]. **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania** – [Przedstawiciel Medyczny, Specjalista / Specjalistka ds. Techniczno-Handlowych, Export Manager EU (branża VAPE), Doradca / Doradczyni ds. kluczowych klientów, Specjalista / Specjalistka ds. Social Media, Specjalista ds. personalnych, Inżynier sprzedaży, Specjalista ds. kadr i płac, Specjalista / Specjalistka ds. Wsparcia Sprzedaży, Customer Service Representative - US Market, Starszy Analityk Podatkowy, Senior Transfer Pricing Specialist, Statutory Reporting Controller, Starszy Specjalista ds. Komunikacji, Specjalista ds. handlu - handlowiec (eksport i kraj), Rekruter / Rekruterka, Specjalista / Specjalistka ds. eCommerce, Starszy Bankier Klienta Biznesowego (mikroprzedsiębiorstwa), Opiekun Klienta w Oddziale Banku, Specjalista / Specjalistka ds. e-commerce, Health Representative Hybrid for Vaccines woj. podkarpackie, Statutory Reporting Controller, Przedstawiciel / Przedstawicielka ds. Sprzedaży ubezpieczeń majątkowych, Delivery Manager (Cytric Travel), Statutory Reporting Controller, Export Manager (branża nawozy i środki ochrony roślin), Opiekun Klienta w Oddziale Banku, Specjalista ds. Marketingu, Performance Marketing Specialist, Key Account Manager, Junior Local Key Account Manager, Doradca Korporacyjny, Konsultant /-ka ds. Sprzedaży w Sklepie Firmowym T-Mobile (Galeria Navigator), Koordynator floty, Analityk / Analityczka]. **3. Pracownicy usług osobistych** [kucharz, kelner]. **4. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu** [Zastępca Dyrektora Hotelu, Zastępca Kierownika Sklepu, Kierownik Sklepu, Dyrektor Makroregionu (południowa Polska), Kierownik Działu Hurtowego i Redystrybucji, Manager hotelu i restauracji].

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. Sprzedawcy i pokrewni** [Sprzedawca - Kasjer Martes Sport, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym Stalowa Wola, Specjalista / Specjalistka ds. Techniczno-Handlowych, Projektant – Doradca, Doradca klienta, Kierownik Placówki Partnerskiej, Starszy Sprzedawca – Kasjer, Sprzedawca – Kasjer, Specjalista ds. Sprzedaży Części i Usług Serwisowych, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii – Mielec, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Przemyśl, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym Stalowa Wola, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym Tarnobrzeg, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Jarosław, Sprzedawca na stacji paliw - Circle K – Rzeszów, Sprzedawca - Kasjer Martes Sport, Specjalista ds. handlu - handlowiec (eksport i kraj),

Sprzedawca JYSK, Doradca Klienta w Sklepie T-Mobile, Doradca klienta, Kasjer – Sprzedawca, Sprzedawca, KASJER W DROGERII KOSMETYCZNEJ – SANOK, Kasjer / Kasjerka - Sprzedawca / Sprzedawczyni, Doradca / Doradczyni klienta, Konsultant ds. sprzedaży, Doradca Klienta]. **2. Kierowcy i operatorzy pojazdów** – [Kierowca, Kierowca C+E – wywrotka, Pracownik Logistyki - operator wózka, Kierowca C+E na trasy międzynarodowe, Kierowca- Dostawca, Kierowca kat. C + E, Magazynier/ Operator wózka widłowego, Kierowca kat. C, Kierowca Taxi, Kierowca kat. B, Operator Wózka Widłowego, Przewoźnik w transporcie międzynarodowym do 3,5T (Franczyza), Kierowca Międzynarodowy C+E (możliwość przeszkolenia)]. **3. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** – [Koordynator Handlowy, Regionalny Kierownik Sieci Sklepów (m/k), Manager rejestracji, Kadrowa, Menedżer / Menedżerka zespołu przedstawicieli, Regionalny Kierownik Sieci Sklepów (m/k), Technical Project Manager (Salesforce), Specjalista ds. Produktu (piekarnictwo), Samodzielny księgowy / Samodzielna księgowa, Kierownik Centrum Opiekuńczo – Mieszkalnego, Dyrektor Regionalny w Stomatologii - Region Południowy, Dyrektor Sprzedaży Korporacyjnej, Product Owner, Project Manager, Kierownik administracyjny, Menedżer Zespołu Sprzedaży]. **4. Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** [Magazynier – Wagowy, Magazynierka / Magazynier, Referent / Referentka ds. sprzedaży, Kontroler Magazynowy, Pracownik Pakowni – praca sezonowa przedświąteczna, Magazynier praca na sobotę, Pracownik magazynowy, magazynier w delikatesach]. **5. Pracownicy obsługi klienta** [Młodszy Specjalista ds. Obsługi Klienta, Specjalista / Specjalistka ds. sprzedaży telefonicznej, Specjalista / Specjalistka ds. Sprzedaży i Telefonicznej Obsługi Klienta - Branża OZE, Specjalista / Specjalistka ds. Sprzedaży, Specjalista / Specjalistka ds. telefonicznej sprzedaży usług edukacyjnych].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [Analityk Laboratoryjny – Dział Jakości, Koordynator ds. Aptek, Magister Farmacji, Logopeda]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [Specjalista ds. obrony cywilnej, Technik Farmaceutyczny, Fizjoterapeuta w warunkach domowych, Protetyk Słuchu, Kosmetolog – Podolog]. Pracodawcy nie rekrutują średniego i wyższego personelu medycznego przez internet. Poszukują pracowników przez własne zrzeczenia (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.) lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi. **Lekarze** poszukiwani byli równie często, co **średni personel medyczny**. Oferty te nie były zgłaszane do publicznego pośrednictwa pracy. Czasami oferty były zamieszczane na portalach internetowych (np. Jooble, <https://ogloszenia.gazetalekarska.pl/> itp.). Propozycje zatrudnienia były dostępne również przez sieć kontaktów osobistych, w placówkach medycznych (tj. publicznych i niepublicznych podmiotach opieki zdrowotnej) czy w BIP organizacji branżowych (Naczelna Izba Lekarska i Okręgowe Izby lekarskie). Pracowników branży medycznej poszukują pośrednicy do pracy za granicą RP. O znacznych deficytach zasobów ludzkich za naszą zachodnią granicą świadczy poza oferowanymi wyższymi zarobkami, rezygnacja w procesie rekrutacji z wstępnego wymogu znajomości języka.

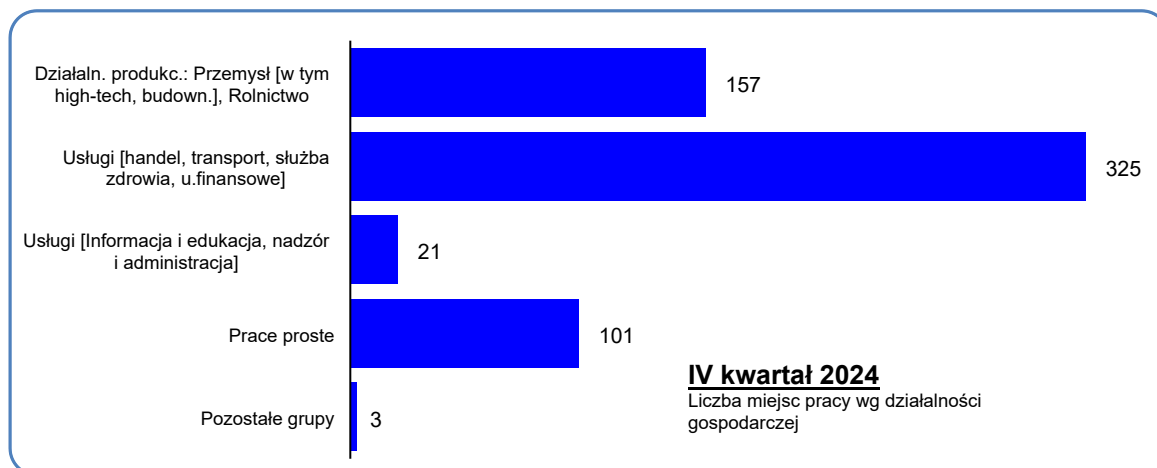
W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali pracownika administracyjno – biurowego, pracownika administracyjnego i specjalista / specjalistki w biurze PMO oraz kuriera - kierowcy kat. B i listonosza samochodowego.

Pracownicy produkcji są często poszukiwani w większych ośrodkach przemysłowych w województwie np. [Pracownik ds. przyjmowania dostaw i wykładania towaru w drogerii Skopanie, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym Sieniawa, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym w Mielcu ul. Powstańców Warszawy, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym Tarnobrzeg, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym Dębica, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym Sanok, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym Rudnik nad Sanem, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym Nowa Sarzyna, Wykładanie towaru w sklepie kosmetycznym w Mielcu ul. Biernackiego, Pracownik / Pracownica magazynu sklepu, Pracownik przyjmowania dostaw i wykładania towaru w drogerii Lesko, Pracownik sprzątający]. W internecie oferty pracy przy linii produkcyjnej zawierają często inne portale niż zawarte w badaniu ⁵.

⁵ Nie są to atrakcyjne oferty z powodu nietrwałego stosunku pracy, konieczności rezygnacji z weekendów, pracy w nocy, szkodliwych warunków, niskiego wynagrodzenia i braku dodatkowych benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne –

Dla pierwszej i ostatniej grupy zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności tj. „przedstawiciele władz publicznych” i „siły zbrojne” miejsce pracy ma źródło w wyborze lub jest oferowane na podstawie odrębnych przepisów prawnych. Nie było znacznie reprezentowane w ofertach internetowych [grupa 11, dane w dodatku statystycznym] ⁶.

Wykres 3. Liczba miejsc pracy w próbie wg sektora działalności gospodarczej

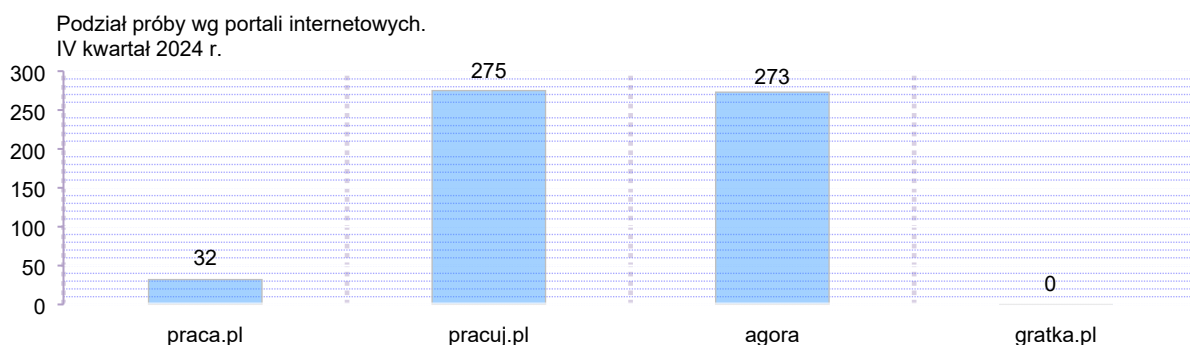


Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W IV kwartale 2024 roku przez internet poszukiwani byli specjaliści [KZiS 1-4] i w mniejszym zakresie pozostałe grupy [KZiS 5-9]. Popyt na prace proste [KZiS grupa 9] jest odnotowany w internecie na niższym poziomie, chociaż również ma miejsce na rynku tzw. nieformalna rekrutacja. Możliwe, że dublowanie ofert w pracy fizycznej wynika z niekorzystnych warunków pracy, pracy w nocy itp. Oferty kumulowały się w IV kwartale 2024 roku głównie w powiatach przemysłowych i w dużych miastach. Najwięcej w centrum regionu – Rzeszowie.

Metoda badania, zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg ogłoszeniodawców



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

z ograniczonym dostępem do nowoczesnych maszyn [w terenie], logistyki, bez przerw w pracy [brak możliwości wypracowania akordu] i zapewnienia wyposażenia ochronnego. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację. Firmy mają wówczas nieliczne wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w tzw. ruchu ciągłym. Wymagana jest odpowiednia siła fizyczna, a czasem sprawności manualne lub nieskomplikowana wiedza z zakresu miernictwa do wykonania prostych pomiarów. Niejednokrotnie pracę w produkcji oferują firmy z kraju, a miejsce wykonywania wymaga znacznego i trwałego oddalenia od miejsca zamieszkania.

⁶ W niektórych ofertach nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której brakuje kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.



Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych on-line, w internecie. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (*goldenline*), która w części IV kwartału 2024 roku jeszcze pozostawała aktywna. Próba może zawierać informacje z Biuletynów Informacji Publicznej (BIP). Pracodawcy często zamieszczają oferty bezpośrednio [we własnym imieniu] przez dany portal. W niektórych przypadkach ma miejsce rekrutacja ukryta, która nie ujawnia zleceniodawcy. Wówczas widoczna jest firma pośrednicząca w naborze. Od 2019 roku badania prowadzone są kwartalnie, a oferty dobierane losowo. Badanie ofert od 2020 roku stanowi jedno ze źródeł barometru zawodów. Ułatwia ekspertom powiatowych urzędów pracy ocenę zjawisk.

Oferty zgłaszane przez firmy sektora turystycznego [hotele, restauracje i niektóre usługi] charakteryzują się brakiem stabilności zatrudnienia i dużą rotacją osób. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle większe podmioty, które mają mocną pozycję na rynku. Trwałe podstawy dobrego gospodarowania tworzy stała relacja pomiędzy nabywaniem czy wytworzeniem produktów niezbędnych do dalszej przeróbki, a gwarancją zbytu na gotowe wyroby.

W usługach podmiot może uzyskać ugruntowaną pozycję np. w niszach rynkowych lub jako kooperant do wykonania pracy niezbędnej dla funkcjonowania dużego odbiorcy. Oferty powtarzające się, które dotyczyły tej samej treści, okresu i terenu – były pomijane. Nie przyjmowano za te same oferty – takie same pod względem treści i zawodu, ale dotyczące innego miasta czy powiatu w województwie podkarpackim lub gdy pracodawca poszukiwał więcej kandydatów do różnych lokalizacji własnych. Niejednokrotnie mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego – może doprowadzić do podniesienia konkurencyjności wybranych podmiotów działających w sektorach strategicznych. Do stabilizacji przyczynia się nie tylko różnica wielkości podmiotów gospodarczych, ale i atrakcyjność danej produkcji, posiadane kontrakty handlowe itp. Rozdrobnienie podmiotów gospodarczych, na które tak często narzekano w początku lat 90. XX w. może okazać się już niedługo znacznym plusem. Niezależne małe firmy – są bardziej odporne na kryzys niż korporacje. Większe znaczenie będzie miała ochrona produkcji, realizowanej w skali adekwatnej do procesu technologicznego. Na rynku funkcjonują nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie. Wspieranie różnorodności podmiotów pod względem rodzaju działalności, sposobu produkcji czy formy prawnej warunkuje wzrost gospodarczy i ograniczenie niekorzystnych procesów. Stabilność rynku – utrzymuje głównie oferta podmiotów małych i średnich.

Innym procesem będzie harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w różnych dziedzinach nie stanowiących dla siebie nawzajem konkurencji (np. nowoczesny przemysł high-tech i produkcja towarów jeszcze nie dostępnych na rynku). Upowszechnienie technologii również na wsi, może spowodować w przyszłości brak znacznych zmian w przestrzennym zróżnicowaniu [mierzonym np. gęstością zaludnienia] i wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) w miastach i na wsi. Proces ten spowoduje powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim stopniu urbanizacji. Powodzenie zmian zależy od stopnia dostępności. Brak nowoczesnej infrastruktury i technologii mogą spowalniać proces. Rozwój na miarę XXI wieku to perspektywa nadchodzących dekad. Wzrost prosumpcji może warunkować spadek działalności rynkowej. Jednak aktualnie to rynek skupia ponad 90 proc. interakcji handlowych. Konflikty zbrojne, terroryzm itp. mogą się przyczynić do powstania nowej formy działalności, która w obliczu zagrożenia będzie mobilna. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i firm przyspieszy. Może zmienić niekorzystną sytuację krajów rozwijających się. W przyszłości rozpad molochów i korporacji wzmocni ochronę środowiska naturalnego. Produkcję i skomplikowane usługi będzie można realizować w formie małych projektów (nawet w jednoosobowych spółkach). Kraje bogatej północy nie będą mogły dłużej limitować dostępu do nowoczesnych technologii. Wzrośnie ilość specjalistów z tzw. państw III świata, gdzie dostęp do internetu staje się coraz bardziej powszechny [np. inwestycje coraz bogatszych krajów Azji w Afryce]. Nowoczesne technologie, infrastruktura będą się upowszechniać w krajach rozwijających się. Dostęp do usług bankowych będzie powszechny (technologia blockchain). Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie osoba do osoby, otworzy nowe obszary działalności firm ⁷.

⁷ Crowdfunding [finansowanie społecznościowe] – występuje kilka form np. charytatywny, celowościowy [nagradzany w jakiejś formie], pożyczkowy i udziałowy [sama możliwość skorzystania z nowej technologii lub procent udziałów].



Technologie z powodu ograniczonego zasięgu stosowania w porównaniu do tradycyjnych form nie upowszechniają się tak szybko. Procesów tych na razie nie opisują twarde dane [np. wzrost transakcji w kryptowalutach]. Nowoczesna technologia jest dostępna w teorii. W praktyce urządzenia energooszczędne w których zastosowano najnowsze technologie – są bardzo trudno dostępne, drogie i rzadko stosowane. **Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy.** Możliwe, że depopulacja może zmienić te proporcje, a lokalne formy produkcji spowodują upowszechnienie niezależnych form kumulacji kapitału, produkcji i wymiany ekonomicznej.