

Badanie internetowych ofert pracy w II kwartale 2025 roku w województwie podkarpackim

Wstęp

II kwartał 2025 r. charakteryzował się wzrostem ofert pracy, który następuje z powodu zbliżającego się sezonu letniego. Na poziom popytu pracodawców mają wpływ kooperanci z zagranicy. W stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego [II kw. 2024] odnotowano mniejszą liczbę ofert w próbie. Sezon letni może powodować wzrost, ale pozostałe makroekonomiczne zjawiska są mniej korzystne jak w analogicznym okresie 2024 roku, co powoduje ograniczenie wzrostu. Niestabilne stawki podatku vat na żywność, ceny uprawnień do emisji dwutlenku węgla, cła zaporowe na eksport towarów do USA, niepewna sytuacja polityczna w rejonie Bliskiego Wschodu oraz trwająca wojna na Ukrainie stanowią czynniki, które mogą wpływać na decyzje niektórych podmiotów w zakresie ograniczenia powstania nowych miejsc zatrudnienia.

Korelacja PKD do KZiS

Kod zawodu – umożliwia klasyfikację do odpowiedniego sektora gospodarki. Taka korelacja jest zasadna, pomimo występowania zawodów, których praca jest potrzebna w kilku lub we wszystkich sektorach gospodarki. Należą do nich w pierwszej kolejności **profesje nadzoru i administracji**, które pogrupowano zgodnie z pracą wykonywaną do sektora **administracji**. Pewna grupa zawodów **uniwersyteckich lub okresowo wybieranych** również nie przynależy do produkcji, handlu, usług i została zaliczona do **pozostałych grup**. Poza profesjami naukowymi, pracy badawczej, gdzie pracodawcą jest wyższa uczelnia, pracą w teorii czy wtórnym wobec faktycznego wytworzenia dóbr i usług – obrotem formalnym – pozostają również **prace proste**, niezbędne do wykonania. Analogicznie jak poprzednie grupy – nie można ich jednoznacznie powiązać z jednym sektorem gospodarki, dlatego zostały ujęte tak jak są określone w klasyfikacji zawodów i specjalności – w **pracach prostych**. Większość kodów z KZiS określa jednak zawody, które można nie tylko powiązać z PKD, ale i z kwalifikacjami, które pracownik powinien posiadać.

Tabela 1. Liczba miejsc pracy i ofert wg poszczególnych powiatów

powiaty województwo podkarpackie	liczba miejsc pracy	liczba ofert
bieszczadzki – 1801	0	0
brzozowski – 1802	1	1
dębicki – 1803	25	25
jarosławski – 1804	5	5
jasielski – 1805	20	20
kolbuszowski – 1806	5	5
krośnieński – 1807	5	5
leżajski – 1808	4	4
lubaczowski – 1809	2	2
łańcucki – 1810	16	16
mielecki – 1811	33	33
niżański – 1812	1	1
przemyski – 1813	6	6
przeworski – 1814	8	8
ropczycko – sędziszowski – 1815	3	3
rzeszowski – 1816	46	46
sanocki – 1817	5	5



stalowowolski – 1818	18	18
strzyżowski – 1819	0	0
tarnobrzesci – 1820	6	6
leski – 1821	13	4
mnpp. – Krosno – 1861	17	17
mnpp. – Przemyśl – 1862	19	19
mnpp. – Rzeszów – 1863	217	214
mnpp. – Tarnobrzeg – 1864	7	7
Oferty związane z 1 powiatem	482	470
Oferty związane z kilkoma powiatami w województwie [2,3,6,10 – do 24]	0	0
Oferty dla województwa [związane z 21 powiatami i 4 miastami na prawach powiatów]	16	16
Ogółem	498	486

W II kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie skupiało mnpp. – Rzeszów – 1863 – [214 ofert], rzeszowski – 1816 – [46], powiat mielecki – 1811 – [33], dębicki – 1803 – [25], jasielski – 1805 – [20], mnpp. – Przemyśl – 1862 – [19], stalowowolski – 1818 – [18], mnpp. – Krosno – 1861 – [17], łańcucki – 1810 – [16], leski – 1821 – [4], przeworski – 1814 – [8], mnpp. – Tarnobrzeg – 1864 – [7], przemyski – 1813 – [6], tarnobrzesci – 1820 – [6], jarosławski – 1804 – [5], kolbuszowski – 1806 – [5], krośnieński – 1807 – [5], sanocki – 1817 – [5], leżajski – 1808 [4], ropczycko – sędziszowski – 1815 – [3], lubaczowski – 1809 – [2], brzozowski – 1802 – [1], nizański – 1812 – [1], bieszczadzki – 1801 – [0], strzyżowski – 1819 – [0].

Tabela 2. Liczba miejsc pracy wg poszczególnych powiatów*

Lp	działy gospodarki	liczba miejsc pracy
1	Usługi finansowe, HR i inne	172
2	Przemysł produkcyjny	111
3	Handel, transport, logistyka	64
4	Przemysł high-tech	56
5	Budownictwo	37
6	Zdrowie i opieka społeczna	20
7	Informacja i edukacja	13
8	Prace proste	11
9	Nadzór i administracja	6
10	Pozostałe grupy	5
11	Usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona	3
12	Usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni)	0

* Szczegółowe nazwy poszczególnych zawodów zawartych w danym dziale gospodarki – zawiera dodatek statystyczny.

W II kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie należało do następujących rodzajów działalności gospodarczej: usługi finansowe, HR i inne – [172 miejsc pracy], przemysł produkcyjny – [111], handel, transport, logistyka – [64], przemysł high-tech – [56], budownictwo – [37], zdrowie i opieka społeczna – [20], informacja i edukacja – [13], prace proste – [11], nadzór i administracja – [6], pozostałe grupy – [5], usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona – [3], usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni) – [0].

Oczekiwania firm co do zakresu prac do wykonania dla danej osoby – pokrywają się z formalną definicją danego zawodu. Firmy komercyjne zgłaszały popyt dla techników i inżynierów dla potrzeb bieżącej produkcji lub posiadających umiejętności programowania maszyn czy zdolności monterów sprzętu elektronicznego. Często nowe produkty realizowane były na zamówienie zagranicznych



kooperantów lub wystąpiła potrzeba projektowania nowych urządzeń, w ramach ożywiania własnej konkurencji z ofertą innych firm sektora wysokich technologii. Często pracodawcy w ofercie zaznaczali czy ma być to osoba po studiach wyższych czy po technikum. W niektórych zawodach branży high – tech [np. programiści] pracodawcy wymagają bardziej umiejętności niż spełnienia wymogów formalnych tj. długotrwałego kształcenia w systemie szkolnym. Jednak do wykonania bardziej skomplikowanych projektów – umiejętności zdobyte na studiach wyższych, mogą okazać się niezbędne i jednocześnie trudne do uzyskania poza formalnym systemem kształcenia. W większości zawodów bez uczestnictwa w systemie edukacji nie można zdobyć wymaganej wiedzy i umiejętności.

W II kwartale 2025 roku oferty dla informatyków i programistów nie należały do rzadkości. Firmy coraz więcej powtarzalnych procesów zastępują sterowaniem automatycznym, jeżeli tylko na to pozwala rozwój technologiczny. Najszybciej te same czynności można zastąpić w **handlu, finansach, bankowości, ubezpieczeniach** – przekazując ich wykonanie w stronę klientów. Automatyzacja innego typu niż np. elektroniczne maszyny z biletami – będzie dostępna już w niedalekiej przyszłości w transporcie i logistyce [pojazdy sterowane przez komputer]. Poszukiwanymi zawodami pozostały **programista aplikacji, programista maszyn CNC, analityk baz danych, inżynier automatyki i robotyki**. Pracodawcy poszukiwali również techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać zawarte w ofercie umiejętności.

Rozwój osiągnięć naukowych w dziedzinach nauk ścisłych – genetyce, medycynie, farmacji, inżynierii materiałowej [np. technologii wytwarzania nowych materiałów] może przyspieszyć po znacznej zmianie struktury społecznej w kolejnych dekadach XXI w. Dziś niektóre z tych osiągnięć jeszcze znacząco nie zmieniają techno – , socjo – lub infosfery. Są dostępne tylko w laboratorium lub dla wąskiej grupy odbiorców. Możliwe, że przyczyną są zjawiska współwystępujące, które uniemożliwiają korzystanie z wielu innowacji. W przyszłości upowszechnienie nowych technik produkcji w zdecentralizowanej strukturze zwiększy zapotrzebowanie dla 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 będzie wzrastać, ponieważ zmiany te obniżają koszty funkcjonowania, pozwalają na zaspokojenie potrzeb, kreują nowy popyt. Na ile już dziś nowe produkty wykorzystują rzeczywiste możliwości rozwoju danej dziedziny wiedzy, a są nie tylko kreacją w celu maksymalizacji zysku firmy – miejmy nadzieję, że w przyszłości zweryfikuje rynek.

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł** (w tym high-tech i 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, ponieważ pracodawcy często poszukują pracowników przez sieć kontaktów osobistych.

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. Pracodawcy przyjmują rekomendacje z innej placówki, a transfer odbywa się bezpośrednio pomiędzy instytucjami. Jest to przyczyną śladowych ilości ofert dla personelu medycznego czy nauczycieli w internecie i w pośrednictwie PUP. Sytuacja jest podobna jak w popycie na wyższe posady menadżerskie (dostępne w BIP lub rekrutacji bezpośredniej – pomiędzy podmiotami).

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, handlu.

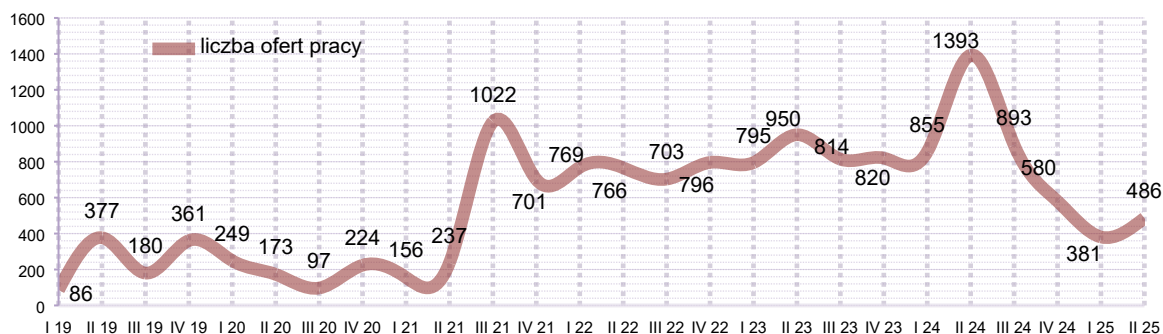
Odnotowujemy większą ilość ofert dla absolwentów nauk ścisłych w internecie niż w publicznym pośrednictwie pracy [PUP]. Pracodawcy poszukują on-line **specjalistów sprzedaży usług bankowych i ubezpieczeniowych** z umiejętnościami marketingowymi. Pojawiały się oferty rekrutujące sprzedawców przez telefon, gdzie często wymagana jest znajomość języków obcych. Odnotowano popyt dla pracowników **marketingu i handlu, usług ubezpieczeniowych, agentów sprzedaży bezpośredniej np. regionalnego kierownika sprzedaży, przedstawiciela handlowego, przedstawiciela medycznego**

czy specjalistów obsługujących kluczowych klientów. Oferty dotyczyły również sektora **księgowości i finansów**¹.

Oferty pracy w II kwartale 2025 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 może czasem zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Taka sytuacja ma miejsce w większych firmach produkcyjnych, przetwórstwie drewna czy w budownictwie. Pracodawca rekrutuje do pracy na budowie, gdzie czasem wymaga gotowości do okresowej zmiany miejsca zamieszkania, zgodnie z miejscem realizacji inwestycji lub organizacji produkcji w przypadku pracy w przemyśle. Oferta zawiera wówczas zgodę na pracę w delegacji, dłuższe okresy nieobecności w domu czy konieczność częstych wyjazdów służbowych. Dotyczy to również sektorów transportu i handlu.

W przypadku zawodów wymagających umiejętności i/lub formalnego wykształcenia zgoda na pracę w delegacji może oznaczać w niektórych ofertach – rekrutację do pracy za granicą RP. W gospodarkach o znacznym wzroście PKB rynek ma potencjał rozwoju i potrzebuje dużych ilości fachowców z umiejętnościami. Czasami nie jest wymagana nawet znajomość języka [tłumaczy osoba już zatrudniona w danej firmie, a pracownik uczy się języka wykonując zleczone 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, które od lat zgłaszają deficyt specjalistów i średniego personelu.

Większość ofert w II kwartale 2025 roku w badaniu pochodziła z małych regionalnych firm i stanowi jedno wolne miejsce pracy. Niektóre oferty zgłaszają pracodawcy, którzy posiadają więcej lokalizacji w kraju i na terenie województwa podkarpackiego. 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** [księgowy/a, sprzedaż produktów bankowych i ubezpieczeniowych], **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

¹ 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]. Rozwój cywilizacji post-industrialnej [po-przemysłowej], która nadal potrzebuje energii – będzie powodował konieczność modernizacji źródeł zasilania [wyczerpanie nieodnawialnych zasobów]. W II kwartale 2025 roku odnotowano mniejsze zapotrzebowanie w rolnictwie, przetwórstwie przemysłowym, gastronomii i turystyce. Pracodawca często wymaga w rekrutacji wyższego wykształcenia technicznego np. inżynier budownictwa, inżynier mechanik itp. Część ogłoszeń jest adresowanych 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 przepisami prawnymi.

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 stosowanych w dziedzinie swojej działalności.

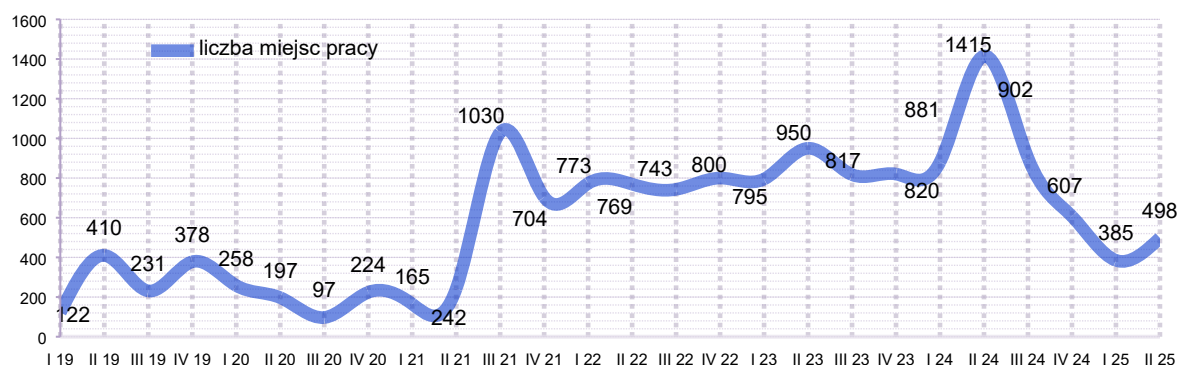
W ofertach I&T pracodawcy poszukują specjalistów do optymalizacji systemów czy wdrożenia obiegu elektronicznego informacji itp. Wymagane są poza dyplomem ukończenia studiów – umiejętności: programowania pod potrzeby firmy i optymalizacji procesów stosowanych przez dany podmiot [w celu ograniczenia kosztów funkcjonowania]. Technicy od naprawy sieci, zmiany oprogramowania do aktualnych potrzeb – są równie poszukiwani, co menadżerowie efektywnie zarządzający pracownikami i kapitałem firmy.

W niektórych segmentach rynku potrzeby pracodawców nie różnią się znacznie od zagranicznej konkurencji. Pracodawcy coraz częściej poszukują zarówno w Polsce, jak i za granicą kompetencji do łączenia umiejętności technicznych z handlem, wykorzystując dostępne możliwości różnorodnych mediów. Firmy rozbudowują działy kontaktu z odbiorcą, w którym coraz większe znaczenie ma informacja zwrotna 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 klientów względem wielkości. Często małe firmy prywatne równie 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.²

Odnotowano 486 ofert pracy, które przekładały się na 498 miejsc pracy. W porównaniu do I kwartału 2025 roku odnotowano wzrost o 105 ofert pracy i wzrost o 113 miejsc pracy – dostępnych w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W II kwartale 2024 roku odnotowano 1393 ofert pracy i 1415 miejsc pracy. W porównaniu II kw. 2025 r. do II kw. 2024 r. liczba ofert pracy była niższa o 907 ofert pracy i analogicznie 917 miejsc pracy.

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



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

² 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**. Ulepszaniem 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.



Liczba bezrobotnych w PUP w województwie podkarpackim zmniejszyła się w analizowanym okresie z 69 031 osób 31-03-2025 do 64 974 osób 31-05-2025. Był to spadek o 4 057 osoby. Czynnikiem wpływającym na poziom bezrobocia rejestrowanego są zarówno ogólny popyt na towary i usługi w gospodarce jak i stopień interwencji środków państwowych. W okresie II kwartału danego roku następuje większe wykorzystanie środków na aktywne formy dla osób bezrobotnych niż na początku roku. Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy. Liczba osób do 30 roku życia rejestrowanych w PUP zmniejszyła się o 1 475 osób tj. o 8,2 proc. [w porównaniu 31-03-2025 do 31-05-2025]. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przemieszczania się kapitału ludzkiego i finansowego do 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 po rynku pracy nie jest trudne, ponieważ osoby do 30 roku życia znają dobrze języki obce, 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 po politechnice, zawody medyczne (lekarze, położne, pielęgniarki, fizjoterapeuci) i sektor budowlany**. Poszukiwani są absolwenci kierunków ścisłych, na które występuje popyt w krajach rozwijających się [w tym 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 alternatywę³.

Oferty pracy wg sektorów

Niektóre oferty dostępne w powiatach województwa podkarpackiego nie gwarantują stabilnego zatrudnienia i są powiązane z pracą sezonową. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne w internecie. Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to **handel, marketing, transport, usługi, budownictwo** oraz w węższym zakresie **gastronomia**. 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, praktyki pracy w zawodzie, formalnych uprawnień 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 uzyskania wiedzy niezbędnej do pracy w zawodzie.

³ 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].



Braki utrzymają 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 2-3 dekady może zmienić podejście do konwencjonalnych źródeł energii i zasad korzystania z nich. Pokolenie „Z” będzie wdrażało prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki. Już teraz sami zainteresowani tworzą nowe miejsca pracy np. za pośrednictwem platform e-work lub bezpośrednio w internecie na swoich stronach.

Deficyt może wzrosnąć również w zawodach nie wymagających wielu lat nauki tj. **transportie, 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.

Coraz częściej firmy potrzebują **elektryków posiadających umiejętność czytania schematów**. Elektrycy najintensywniej poszukiwani są w budownictwie i do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują przy zadaniach organizacji 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 układów sterowania do jeszcze bardziej nowoczesnych środowisk pracy i wysokiej niezawodności stosowanych systemów.

Oferty wg branż

W analizowanym okresie pracodawcy poszukiwali przez internet:

Przemysł high – tech. Najliczniejszą grupę ofert w zawodach reprezentowali specjaliści sektora internet & telecommunication [I&T]. Za pośrednictwem internetu firmy poszukiwały **1. Programistów**. developers [Developer Dynamics 365, Python Developer with Azure Cloud, Senior Python Developer – Telco industry, Backend Developer with Laravel, Specjalista ds. Utrzymania Aplikacji Biznesowych, C++ Embedded Developer – safety systems, AI Test Automation Engineer, Java Developer with Flowable or Camunda]. Poszukiwani specjaliści **sektora IT to** programiści lub programiści-testerzy (DevOps – tworzący i testujący nowe programy). Programują cały interfejs lub tylko fragment widoczny dla użytkownika [font-end], niewidoczny [back-end] lub całość [full-stack Engineers]. Multi – programiści [Full-Stack developers] i specjaliści Font-end-u, Back-end-u – powinni posiadać zbliżone umiejętności, chociaż wymagania pracodawców mogą znacznie się różnić w zakresie zestawu programów komputerowych, które pracownik powinien znać. Sektor I&T to nauki ścisłe, dlatego inżynierowi łatwiej niż np. humaniście uzyskać certyfikaty IT na zalecanych kursach. 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 aplikacji⁴.

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 wymogów⁵.

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**. Upłynie jeszcze wiele lat do czasu kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a maszyny nie będą wymagały napraw i rozwoju.

Firmy poszukiwały **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** [Młodszy Specjalista ds. Cyberbezpieczeństwa, Senior Information Security Manager, Specjalista ds. cyberbezpieczeństwa – Pentester (SSDLC)]. Wymagane zabezpieczenie systemów informatycznych przed atakami oferują różne firmy produkujące oprogramowanie oraz specjaliści z wymaganymi umiejętnościami optymalizacji systemów.

Można spotkać w sieci oferty I&T, które oferują pracę dla **specjalistów zbiorów danych** jako **3. Analitycy baz danych** [Analityk Danych]. Organizacja zbiorów danych jest związana z administrowaniem sieciami komputerów danej instytucji, co również przekłada się na jakość danych możliwych do uzyskania. 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. Elektrycy i elektronicy np.** Elektryk – Sieci i Instalacje Energetyczne, Elektromechanik, Mechanik / Elektromechanik utrzymania ruchu, Brygadzysta / Elektromonter, Elektromechanik Utrzymania Ruchu. **5. Inżynierowie mechanicy**. W tej grupie pracodawcy poszukiwali zawodów Mechanik Lotniczy, Młodsza Technolożka / Młodszy Technolog – Staż, Spawalnik, Inżynier Mechanik Utrzymania Ruchu, Operator procesów specjalnych w branży lotniczej, Starszy Specjalista ds. analiz przepływu ciepła, Projektant CAD / Konstruktor, Inżynier utrzymania ruchu / Mechanik, Konstruktor mechanik/lider projektu.

⁴ Wśród krajowych pracodawców pojawiały się również takie oferty, które dotyczyły funkcjonowania specjalistów I&T w korporacjach. Były to specjalista 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.

⁵ 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. Bon szkoleniowy jest dostępny dla bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP, ale wymagane jest tzw. uprawdopodobnienie zatrudnienia.



W grupie **6. Inżynierowie elektrycy** – pracodawcy poszukiwali zawodów Kierownik / Inżynier Robót Elektrycznych, Inżynier testów ENV, Serwisant - Mechanik Mobilny, Inżynier Elektryk Utrzymania Ruchu, Inżynier Serwisu.

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [Ekspert ds. Doskonalenia Biznesu (m/k/x*), Spedytor międzynarodowy / Team Leader / Kierownik oddziału - Busy Chłodnie, Kierownik oddziału – Spedytor, Kierownik Rozwoju Portfela Multiagencyjnego, Kierownik Zakładu, Dyrektor Agencji, Kierownik Spedycji, Senior Project Planner – terminal automation, Kierownik ds. Reuse, Kierownik Robót - branża sanitarna, Kierownik ds. Produkcji Kierownik Robót, Inżynier budowy, Manager Sekcji Działu Międzynarodowego, Inżynier budowy - Specjalista ds. inwestycji, Manager Sekcji Działu Międzynarodowego]. **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** [Operator obrabiarek CNC – Frezer, Operator CNC – tokarki, Spawacz – Ślusarz, Frezer - Operator maszyn CNC, Monter konstrukcji stalowych, Operator maszyn CNC – Tokarz, Operator CNC, Operator frezarki, tokarki narzędziowej (manualnej), Spawacz TIG, Ślusarz Narzędziowy, Operator tokarki CNC, Spawacz MIG MAG, Monter konstrukcji stalowych – Spawacz, Ślusarz narzędziowy, Mechanik / Mechaniczka Silników Lotniczych, Młodsza Operatorka / Młodszy Operator Obrabiarek Sterowanych Numerycznie, Operatorka / Operator Obrabiarek Konwencjonalnych: Wiertarka Współrzędnościowa SIP, Spawacz, Ślusarz. **3. Technicy mechanicy** [Mechanik, Mistrz Działu Utrzymania Ruchu, Operatora maszyn do obróbki stali, Mechanik Napraw Przekładni Lotniczych, Technik Utrzymania Ruchu, Mechanik samochodowy w Autoryzowanym Serwisie]. **4. Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych** [Operator Wytwórni Mieszanek Mineralno-Bitumicznych, Operator maszyn, Operator maszyn pakujących, Lider zmiany/Brygadzysta, Operator sortowni, Wiertacz studni Głębinowych, Mechanik maszyn, Operator Wytwórni Mieszanek Mineralno-Bitumicznych, Ustawiacz Maszyn Wtryskowych, Wiertacz]. **5. Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji** [Inżynier Procesu, Technolog, Pracownik ds. Kontroli Jakości, Starszy Inżynier Jakości, Szef Produkcji, Specjalista / Specjalistka ds. Controllingu].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [Kierownik Robót Mostowych, Kierownik robót teletechnicznych (budownictwo-infrastruktura kolejowa), Inżynier projektant - branża konstrukcyjna, Inżynier budownictwa, Specjalista ds. harmonogramowania (budownictwo – infrastruktura kolejowa), Inżynier Budowy, Specjalista ds. przetargów i kosztorysowania w branży drogowej, Konstruktor konstrukcji stalowych, Starszy specjalista ds. technicznych, Inżynier ds. rozliczeń] wg KZiS [Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, Inżynier budownictwa - linie, węzły i stacje kolejowe]. **2. Robotnicy budowlani i pokrewni** – [Cieśla – Zbrojarz, Malarz konstrukcji stalowych, Monter Rurociągów Przemysłowych, Robotnik Budowlany, Monter stolarki okiennej, Majster – Toromistrz, Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, Monter stolarki okiennej, Monter instalacji i urządzeń sanitarnych, Pracownik produkcji fasad aluminiowych, Monter kontenerów biurowych i sanitarnych].

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

1. Średni personel do spraw biznesu i administracji – [Doradca Merytoryczny, Kupiec, Młodszy Księgowy / Młodsza Księgowka inFakt - Uproszczona Księgowość (B2B), Specjalistka / Specjalista ds. Finansów, Regionalny przedstawiciel handlowy, Specjalista ds. sprzedaży B2C, Agent nieruchomości / Real Estate Agent, New Business Development Manager, Specjalista / Specjalistka ds. zakupów, Doradca Ubezpieczeniowy, Dyrektor Agencji, Konsultant Finansowy, Starszy inspektor, Przedstawiciel handlowy, Spedytor, Przedstawiciel Handlowy - region polsko-słowacki, Brand Manager - branża farmaceutyczna, Doradca techniczny, Partner afiliacyjny Sales Masters, Specjalista ds. Zakupów, Agent nieruchomości, Menedżerka / Menedżer Sprzedaży, Przedstawiciel handlowy - Sprzedaż usług ochrony fizycznej / Usług utrzymania czystości, Spedytor Międzynarodowy, Specjalista / Specjalistka ds. Mobilnej Obsługi Szkód, Stażysta/Stażystka działu Operacyjnego, Specjalista ds. Zamówień i Obsługi Systemu ERP, Handlowiec w dziale sprzedaży maszyn rolniczych, Asystent w Dziale Handlowym, Handlowiec w dziale sprzedaży maszyn rolniczych, Młodsza Specjalistka / Młodszy Specjalista ds.



księgowości, Spedytor / Team Leader / Kierownik, Kierownik ds. Zakupów Technicznych, Pracownik ds. obsługi i zarządzania nieruchomościami, Doradca Ubezpieczeniowy, Młodszy Księgowy / Księgowy, Doradca Klienta / Agent ubezpieczeniowy, Asystent / Asystentka Zarządu, Przedstawiciel Ubezpieczeniowy / Przedstawicielka Ubezpieczeniowa, Specjalista ds. zakupów, Senior Specialist Revenue Management EEN, Przedstawiciel Handlowy – Kanał Sprzedaży: Tradycyjny, Przedstawiciel handlowy B2B / Przedstawicielka handlowa B2B, Księgowy / Księgowy, Lider Logistyki Wewnętrznej].

2. Specjaliści ekonomii i zarządzania – [Autoryzowany przedstawiciel / Autoryzowana przedstawicielka ds. leasingu, Business Development Manager – Cloud, Customer Service Specialist, Doradca Klienta Indywidualnego, Specjalista ds. sprzedaży (m/k), Przedstawiciel Medyczo-Farmaceutyczny, Specjalista ds. sprzedaży w salonie Orange (również osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności), Specjalista / Specjalistka ds. marketplace – Allegro, Specjalista / Specjalistka w Dziale Obsługi Klienta, Social Media Specialist – Rynki Eksportowe, Przedstawiciel medyczny, Ekspert Finansowy, Specjalista ds. Audytu Wewnętrznego, Key Account Manager, PCB/WEEE/E-Waste - Przedstawiciel Handlowy, Biegły Rewident, Specjalista ds. sprzedaży w branży OZE, Specjalista ds. produktów inwestycyjnych, Starszy inspektor nadzoru budowlanego, Specjalista Handlowy ds. Kluczowych Klientów, Doradca Finansowy, Stażysta / Stażystka - Letnia Akademia BGK Specjalista ds. administracji sprzedaży, Doradca finansowy - Ekspert ds. Leasingu samochodowego, Specjalista w dziale sprzedaży, Technical Sales & Application Support Specialist (f/m/x), Doradca, Doradca ds. rozwoju usług B2B, Specjalista ds. Obsługi Klienta z językiem francuskim, Manager ds. Sprzedaży Eksportowej i Kluczowych Klientów, Agent Nieruchomości - Praca na dostarczonych Leadach, Specjalista / Specjalistka ds. Kadr i Płac, Procurement Specialist – electrical industry, Specjalista / Specjalistka ds. Obsługi Klienta z j. francuskim, Procurement Process Support Specialist, Przedstawiciel handlowy – branża materiałów budowlanych, Specjalista / Specjalistka ds. sprzedaży - B2B międzynarodowa, Ekspert(-ka) ds. produktów kredytowych, Przedstawiciel Handlowy ds. Klienta Biznesowego, Przedstawiciel farmaceutyczno-medyczny, Team Leader spedycji międzynarodowej, Specjalista ds. Kampanii Reklamowych (SEM), Inspektor nadzoru budowlanego, Specjalistka / Specjalista ds. sprzedaży ubezpieczeń grupowych, Praktykant w Placówce Bankowej, Rzeczoznawca Majątkowy, Manager rynku HoReCa - tworzenie struktur, Specjalista ds. obsługi klienta e-Commerce, Spedytor międzynarodowy, Starszy specjalista / Starsza specjalistka ds. rachunkowości, Business Development Manager – Sales force, Menedżer / Menedżerka ds. Kluczowych Klientów - Linia Biznesowa Odpady, Młodszy Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Bankowych, Dyrektor ds. sprzedaży eksportowej, Praktykant / Praktykantka w Dziale Audytu, Spedytor Międzynarodowy, Specjalista ds. sprzedaży i obsługi klienta B2B, Opiekun Finansowy, Manager projektów, Agent / Agentka Ubezpieczeń PZU SA – Program „Bezpieczny Start”, Asystent / Asystentka w Dziale Audytu.]. **3. Pracownicy usług osobistych** [Stylista / Stylistka paznokci, Fryzjer / Fryzjerka, Pracownik Restauracji Pizza Hut Millennium, Pracownik gospodarczy, Kucharz / Kucharka, Pracownik kawiarni, Barber / Barberka, Host / Hostessa - Pracownik ds. akcji promocyjnych]. **4. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu** [Kierownik Apteki, Zastępca Kierownika Sklepu, Technology Development Engineer, Zastępca / Zastępczyni Managera / Managerki Sklepu, Kierownik Salonu Firmowego, Kierownik Sklepu I NOWY SKLEP, Regionalny Kierownik Sprzedaży, Konsultant ds. Obsługi Klienta, Kierownik salonu sprzedaży Orange].

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. Kierowcy i operatorzy pojazdów** [Operator Walca Drogowego, Operator walca, Operator dźwigu samojezdnego / wieżowego, Kierowca międzynarodowy kat. B, Kierowca kat. B, Kierowca Taxi, Kierowca C+E, Kierowca - operator wozidła, Operator koparki, Operator maszyn i urządzeń budowlanych, Kierowca busa do 3,5T, Kierowca zarządu, Magazynier/Operator wózka widłowego, Kierowca CE + HDS, Operator wózka widłowego, Magazynier – Kierowca Wózka Widłowego]. **2. Sprzedawcy i pokrewni** [Sprzedawca / Kasjer, Kasjer / Kasjerka, Doradca Energetyczny branża OZE, Doradca klienta, Sprzedawca Kasjer - dział tradycja, wędliny, Doradca Klienta / Sprzedawca, Francyzobiorca / Francyzobiorczyni, Sprzedawca – TEZENIS – ½ etatu, Menedżer ds. sprzedaży podłóg (płytki ceramiczne oraz podłogi LVT), Pracownik sklepu, Sprzedawca mebli, Sprzedawca – Zielarz, Doradca Serwisowy – Mazda, Doradca klienta / handlowiec ds. sprzedaży samochodów nowych, Sprzedawca / Sprzedawczyni]. **3. Pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej** [Magazynier (Magazyn chemiczny), Magazynier, Specjalista /



Specjalistka ds. Płac, Pracownik Magazynowy, Asystent do spraw księgowości] **4. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** [Główny księgowy / Główna księgowa, Dyrektor Oddziału, Regionalny Kierownik Sprzedaży Ubezpieczeń, Team Leader Zespołu Ambasadorów marki PLOOM w kanale Retail, E-commerce Growth Manager, Business Development Manager, Junior sales and customer service coordinator, Kierownik projektu, Regionalny Kierownik Sprzedaży, Koordynator serwisu sprzątającego, Area Sales Manager, Regionalny Kierownik Sprzedaży]. **5. Pracownicy obsługi klienta** [Kasjer / Kasjerka – Dysponent, Recepcjonista / Recepcjonistka, Młodszy Specjalista ds. Obsługi Klienta Młodszy Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Bankowych, Młodszy Specjalista ds. Obsługi Klienta Międzynarodowego, Pracownik ds. obsługi klienta, Recepcjonistka serwisu].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [Inspektor weterynaryjny, Magister Farmacji, Lekarz weterynarii, Młodszy Reprezentant Medyczny, Pielęgniarka / Położna, Starszy Specjalista ds. BHP i Ochrony Środowiska, Przedstawiciel Medyczny / Medical Sales Representative, Pielęgniarka / Pielęgniarski, Magister Farmacji, Specjalista ds. BHP, Inspektor weterynaryjny, Starszy Specjalista ds. BHP, Fizjoterapeuta w warunkach domowych]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [Asystent / Asystentka stomatologiczna, Technik Elektroradiologii]. Pracodawcy z reguły nie rekrutują średniego i wyższego personelu medycznego przez internet. Poszukują pracowników przez własne zrzeczenia (naczelna i okręgowe izby lekarskie, izby pielęgniarek i położnych itp.), sieć kontaktów osobistych lub bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi placówkami medycznymi. **Lekarze** ze specjalizacją 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 w placówkach medycznych (tj. publicznych i niepublicznych podmiotach opieki zdrowotnej) czy w BIP organizacji branżowych (Naczelna 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 pojawiająca się rezygnacja w procesie rekrutacji z wstępnego wymogu znajomości języka.

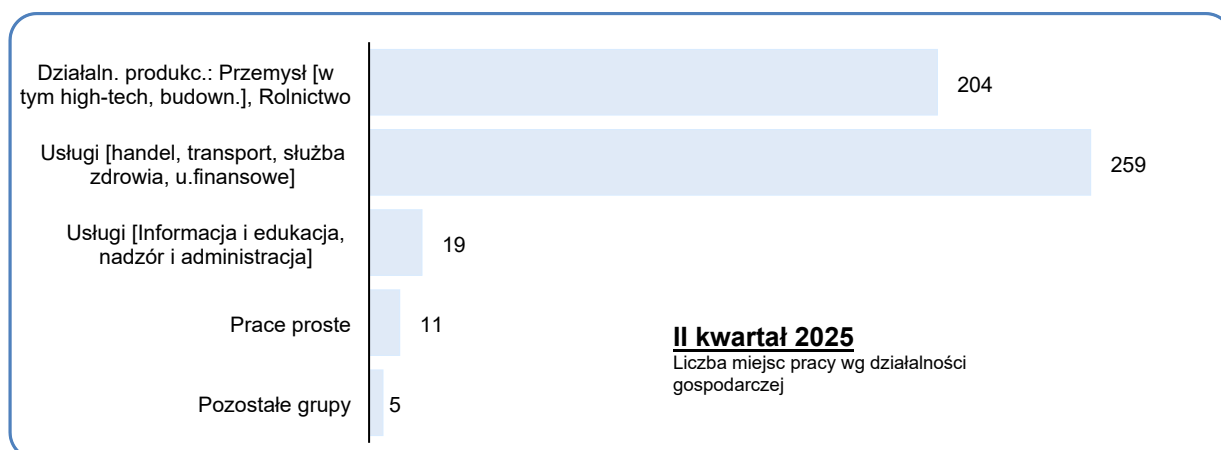
W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali ekonomistę, redaktora serwisu internetowego, psychologa, specjalistę marketingu społecznego, lektora języka obcego i wykładowcę na kursach (edukatora, trenera).

Pracownicy produkcji są poszukiwani w większych ośrodkach przemysłowych w województwie. W internecie oferty pracy przy linii produkcyjnej zawierają często inne portale niż zawarte w badaniu ⁶.

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. Zawody nie są reprezentowane w ofertach internetowych [grupa zaczynająca się od kodu zawodu [wg KZiS] „11”, dane w dodatku statystycznym]. Poszukiwane zawody z tej grupy, która zawiera również menedżerów to np. [Head of Business Unit (Business Growth Director, Marketing & Sales Director, Commercial Director), Dyrektor Operacyjny, Dyrektor sprzedaży].

⁶ 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 do wykonania, z ograniczonym dostępem do nowoczesnych maszyn [w terenie], wymaganej logistyki i zapewnienia wyposażenia ochronnego. Pracownicy często nie korzystają z przerw w pracy, aby mieć możliwość wypracowania akordu. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację osób. 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.

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

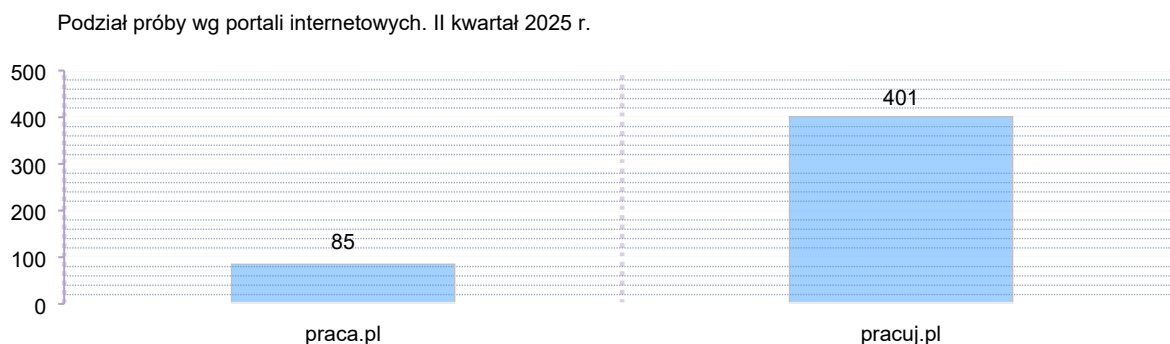


Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W II kwartale 2025 roku przez internet poszukiwani byli **specjaliści** [KZiS 1-4] i w mniejszym zakresie pozostałe grupy zawodowe [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. Oferty kumulowały się w II kwartale 2025 roku 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.

Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych on-line, w internecie. Portale zawarte w próbie to: praca.pl i pracuj.pl. 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 sektor turystyczny [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 pracy w 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, rynki zbytu 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 ⁷.

⁷ Produkcja jest zwykle realizowana w skali adekwatnej do wymogów 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 lokalnych rynków pracy utrzymuje 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, produkcja towarów jeszcze nie dostępnych na rynku). Upowszechnienie technologii również na wsi, warunkuje wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji). 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. Wzrost prosumpcji może warunkować spadek produkcji dla masowego zewnętrznego odbiorcy. Jednak aktualnie to rynek skupia ponad 90 proc. interakcji handlowych. Konflikty zbrojne mogą się przyczynić do powstania nowej formy działalności mobilnej. Produkcję i skomplikowane usługi będzie można realizować w formie małych projektów. Nowoczesne technologie, infrastruktura będą się upowszechniać w krajach rozwijających się. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie osoba do osoby, otworzy nowe obszary działalności. Procesów tych na razie nie opisują twarde dane [np. wzrost transakcji w kryptowalutach], ale nowe technologie są coraz powszechniejsze. Jednak np. urządzenia energooszczędne, w których zastosowano najnowsze dostępne technologie są trudno dostępne, z reguły drogie, co jest powodem ich małego upowszechnienia. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy. Możliwe, że depopulacja może zmienić te proporcje, a lokalne formy produkcji spowodują wzrost niezależnej wymiany ekonomicznej, która w dobie możliwych zawirowań okaże się niezbędną.