Badanie internetowych ofert pracy w I kwartale 2024 r. w woj. podkarpackim

**Wstęp**

W okresie I kwartału 2024 r. niektóre trendy zaznaczyły się w sposób bardziej widoczny na rynku. Firmy intensywniej poszukiwały specjalistów nauk ścisłych. Poszukiwano w tym segmencie rynku pracowników z wyższym wykształceniem, szczególnie gdy chodzi o realizację projektu sztucznej inteligencji. Rozwój technologii i zdecentralizowanych metod produkcji tworzy popyt na inżynierów zdolnych wprowadzić w nowe dziedziny życia automatyzację procesów. Nie zmieniła się aktywność sektora usług i handlu, choć struktura ofert w internecie wg rodzajów działalności gospodarczej posiada specyfikę w stosunku do ich rzeczywistego rozkładu na rynku pracy.

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł, w tym tzw. high-tech i** **sektor I&T jest reprezentowany w znacznej ilości. Sektory usług, handlu i prac prostych** są niedoreprezentowane. Sytuacja jest odwrotna w publicznym pośrednictwie pracy [realizowanym za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy].

Często sama próba zawiera nadreprezentację. W analizowanym okresie dotyczy to zawodu *mystery shoper* [tajemniczy klient]. Pracodawcy poszukują w mediach elektronicznych **specjalistów z dziedziny bankowości i finansów** z praktycznymi umiejętnościami sprzedażowymi. Odnotowujemy przewagę nauk ścisłych, chociaż nie maleje zapotrzebowanie na sprzedawców przez telefon władających różnymi językami. Popyt dotyczył również **regionalnego kierownika sprzedaży**, **przedstawiciela handlowego**, **przedstawiciela medycznego** czy osób realizujących marketing w handlu i otwierających nowe salony handlowe.

Oferty zamieszczane w internecie dotyczą **przemysłu high-tech, firm produkcyjnych czy księgowości i finansów**. Pracodawca wymaga w takich ogłoszeniach często wyższego wykształcenia technicznego np. inżynier automatyki i robotyki, inżynier mechanik itp. Niektóre firmy prywatne preferują zatrudnianie przez własny system rekrutacji, zastrzegając prawo do przyjęcia tylko wybranych ofert do konkursu. Firmy publiczne mają obowiązek stosować transparentność procedur. Wybór pracownika następuje po przejściu kandydata przez poszczególne etapy (BIP instytucji publicznych), po której następuje rozmowa kwalifikująca do zatrudnienia. Każdy proces rekrutacji na swoje wymogi i etapy. 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 PUP. Sytuacja jest podobna jak w popycie na wyższe posady menadżerskie (dostępne w BIP lub rekrutacji bezpośredniej, pomiędzy zainteresowanymi podmiotami). W medycynie popyt często jest ograniczany budżetem jednostek, 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.

**Oferty pracy dostępne w I kwartale 2024 roku**

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

Wykres 1. Liczba ofert pracy w próbie wg realizacji badania

Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Jedna oferta może zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Gdy pracodawca wymaga zmiany miejsca zamieszkania [długa praca w delegacji, konieczność częstych wyjazdów itp.] w prostych zawodach budowlanych może to być rekrutacja za granice. W gospodarkach o najwyższym PKB rynek ma potencjał do rozwoju i potrzebuje dużych ilości fachowców z umiejętnościami. Czasami nie wymagana jest nawet znaczna znajomość języka. Dotyczy to tzw. krajów wysoko rozwiniętych [Europa Zachodnia i Północna], które w większości branż (np. budownictwo, transport, gospodarka magazynowa, załadunek – rozładunek towarów czy medycyna) – od lat zgłaszają deficyt personelu.

Większość ofert w I kwartale 2024 r. obecnych w badaniu pochodziła z małych regionalnych firm i jest tożsama z jednym wolnym miejscem pracy. Niektóre oferty pochodziły od pracodawców, który mają 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 różnorodnych specjalistów. Coraz częściej praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych technologii przez dany podmiot. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem sieci i wewnętrznych systemów danej firmy. Zapewnieniem działania i bezawaryjnej pracy stosowanych układów. Kandydaci powinni posiadać wiedzę o najnowszych rozwiązaniach systemowych, układowych czy sprzętowych. W ofertach I&T pracodawcy poszukują poza dyplomem ukończenia studiów inżynierskich – umiejętności rozwoju oprogramowania i stosowanych systemów, aplikacji najnowszych rozwiązań i przeprogramowania układów pod kątem aktualnych potrzeb.

W internecie poszukiwane są zarówno w Polsce jak i za granicą nowe zawody wymagające posiadania kompetencji do łączenia umiejętności technicznych z handlem. Sprzedaż z reguły dotyczy konfrontacji z doświadczeniami użytkownika, który może posiadać różne oczekiwania co do formy produktu, a nawet historii jego wytworzenia z użyciem niskoemisyjnych technologii czy ekologicznym opakowaniem. Nadal pozostają istotne dwa aspekty 1. parametry techniczne i 2. trwałość rozwiązań, często wyprzedzających swój czas. Specjaliści I&T i marketingowcy rozwijają produkt coraz częściej w interakcji z nabywcą, szczególnie gdy ten jest większym podmiotem, a najlepiej kluczowym klientem, choć zapewne nie wszystkie firmy tak samo postrzegają wszystkie grupy konsumentów. Tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla konsumenta globalnego i odbiorcy jednostkowego. W celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta z zakupionego towaru lub jego dłuższego użytkowania powstają nowe zawody [przypis]. [[1]](#footnote-1)

W próbie również często powtarzały się bardziej prozaiczne prace do wykonania – typu załadunek i rozładunek, wykładanie towarów na półkach czy ich odpowiednia ekspozycja. Odnotowano 855 ofert pracy, które przekładały się na 881 miejsc pracy. W porównaniu do IV kw. 2023 r. odnotowano wzrost o 35 ofert pracy, które były dostępne w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba **ofert pracy** ogółem [855] w próbie była wyższa o 60 ofert pracy – (795 ofert w I kw. 2023 r.).

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

Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W okresie I kwartału 2024 r. większość zjawisk została już wcześniej odnotowana przez wiele publikatorów. Zarówno te przeszłe jak i aktualne mają wpływ na stan i możliwe zmiany uwarunkowań. Do wcześniej występujących zjawisk możemy zaliczyć wojnę za naszą wschodnią granicą, która wpływa na gospodarkę (poziom zamówień, zmiana kierunków eksportu-importu itp.). Brak sygnałów o wzroście liczby bezrobotnych nie świadczy o dobrej sytuacji w zakresie faktycznego wzrostu liczby wakatów i odnotowanych nowych miejsc pracy [szczególnie co do trwałości popytu].

Po stronie podaży w I kwartale 2024 r. wzrosła liczba bezrobotnych [67 653 osób 31-12-2023 do 70 751 osób 29-02-2024]. Bezrobocie rejestrowane nie osiągnęło, pomimo trudnej sytuacji - poziomu liczbowego z 2020 r. [87326 osób, stan na 31-12-2020 r.] czy z początków 2021 [stan na 28-02-2021 – 90663 osób]. Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI w., który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy, zasilany napływem osób młodych. Brak wysokiego poziomu bezrobocia jest związany z ograniczeniem przyrostu osób młodych w PUP. Osoby bezrobotne do 30 roku życia podejmują najczęściej prace niesubsydiowane, co stanowi główną przyczynę redukcji w tej grupie. Poza tym dostępnych jest wiele form pracy subsydiowanej i innych programów aktywizacyjnych [finansowane z funduszy celowych]. Przy depopulacji i braku napływu znacznej ilości nowych rejestracji, bezrobocie osób młodych wzrosło o 880 osób w porównaniu 31-12-2023 do 29-02-2024.

Młodzi ludzie często migrują do większych miast i za granicę. Język obcy nie stanowi dla nich już problemu. Znając tylko komunikatywny język angielski mogą z reguły łatwo spełniać wymogi pracodawców. Oczywiście, jeżeli lepiej posługują się językiem obcym, uzyskują lepiej płatną pracę. Nowoczesna gospodarka oferuje wiele form przepływu kapitału ludzkiego i finansowego, a młodzi ludzie umieją z nich korzystać. Następuje odpływ pracowników do centrów, a nie w kierunku peryferii rozwoju cywilizacji. Ci, którzy zostali w małych ośrodkach akademickich lub wrócili do miejsca zamieszkania i mają tam problemy z uzyskaniem pracy, szybko uświadamiają sobie gdzie można uzyskać lepszy angaż. Centrami rozwoju pozostają aglomeracje miejskie, gdzie pracodawcy mogą zaoferować młodemu człowiekowi po ukończeniu edukacji (lub nawet w czasie studiów) znacznie więcej jak na prowincji. Są to np. **inżynierowie studiujący na politechnikach,** większość zawodów medycznych (**lekarze, położne, pielęgniarki i fizjoterapeuci**). Poszukiwani są absolwenci kierunków ścisłych, na które występuje popyt zarówno w krajach rozwijających się [właśnie z powodu emigracji ekonomicznej] jak i wysoko uprzemysłowionych [nowe inwestycje, wyższe zarobki]. Podjęcie pracy często powoduje konieczność zmiany miejsca zamieszkania. Dla osób młodych nieposiadających rodziny są to kuszące propozycje, chociaż nie w każdym przypadku znacznie atrakcyjniejsze od krajowych. Brak rodziny umożliwia nawet dalekie podróże w poszukiwaniu zatrudnienia [[2]](#footnote-2).

**Oferty pracy wg sektorów**

Większość ofert dostępnych w powiatach województwa podkarpackiego – nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia i jest związana z sezonowością popytu i dużą rotacją pracowników. Takie cechy posiadają nie tylko oferty zgłaszane do PUP, ale i dostępne np. w internecie [z czego po części wynika zgłaszanie tych samych ofert w różnych kwartałach]. Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to **handel, marketing, transport, usługi, budownictwo** orazw węższym zakresie **gastronomia.** Czasami w kwartałach pojawiają się oferty **sektora finansów.** Można odnotować zapotrzebowanie do **pracy przy linii produkcyjnej [pracownicy prac prostych** i **inżynierowie a nawet technicy]**, co dotyczy często zurbanizowanej części województwa tj. „A” – środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i „B” północno-zachodniej. Część „C” pozostaje bardziej rekreacyjna z większym udziałem rolnictwa. Nie koniecznie jest już 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, że 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 wysoko uprzemysłowionych. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do obsadzenia obcokrajowcami zza wschodniej granicy. Bardzo trudno jest o specjalistów w zawodach wymagających wielu lat nauki, posiadania wiedzy, uprawnień i umiejętności tj. w **sektorze medycznym, w branży I&T,** **inżynierów automatyki i robotyki, nauczycieli przedmiotów zawodowych** tj. w zawodach o długim cyklu kształcenia i uzyskania należytego doświadczenia. Luka powstaje w **opiekunach osób starszych lub niepełnosprawnych, specjalistach do pracy z trudną młodzieżą.** Deficyt będzie wzrastał w  **transporcie, spedycji i logistyce, budownictwie** czy nawet w **pracach prostych**, chociaż w tych ostatnich najłatwiej jest uzupełnić braki, o ile jest to np. nieskomplikowany montaż, prace porządkowe czy załadunek i rozładunek towarów.

Następuje rozwój sztucznej inteligencji. Coraz więcej firm automatyzuje procesy, a zjawisko będzie się pogłębiać, bo powoduje realne zyski dla kadry menadżerskiej, zarządców, dzierżawców czy właścicieli. Dlatego nadal poszukiwani są pracownicy sektora IT - **programiści, specjaliści baz danych, inżynierowie automatyki i robotyki**. Coraz częściej firmy poszukują elektroników i osób, które potrafią wdrażać innowacyjne rozwiązania. Na rynek pracy wkroczyło już pokolenie – „Y” [osoby urodzone w latach 1981-2000]. Osoby te nie mają blokad w zakresie praktycznego korzystania ze sztucznej inteligencji, porozumiewania się na odległość, mobilności czy inwestowania w kryptowaluty. Następne pokolenie „Z” za dwie dekady może zmienić podejście do konwencjonalnych źródeł energii i efektywniej wdrażać nowe lokalne metody produkcji energii. Już teraz często osoby zainteresowane tworzą miejsca pracy np. za pośrednictwem platform e-work lub bezpośrednio.

W okresie I kwartału 2024 r. odnotowano zapotrzebowanie w na pracowników w marketingu i handlu, usługach ubezpieczeniowych czy agentów sprzedaży bezpośredniej. Trendy nie zmieniają się w okresie tygodnia, miesiąca czy nawet roku. Miernikiem może być okres 3 lat (tzw. krótki cykl produkcji) czy dekady. Jeszcze na długie lata miernikiem popytu mogą pozostać skutki wojny na Ukrainie i konieczność modernizacji źródeł zasilania [z powodu wyczerpania nieodnawialnych zasobów]. W I kwartale 2024 r. trudną sytuację w województwie podkarpackim w pewnym zakresie stabilizowało zapotrzebowanie na pracowników w tradycyjnych sektorach gospodarki. Jednakże poziom popytu pozostawał na niskim poziomie.

W analizowanym okresie pracodawcy najliczniej poszukiwali przez internet:

**Przemysł high – tech**. W przemyśle wysokich technologii najliczniejszą grupę zawodów reprezentowali specjaliści sektora internet & telecommunication. Za pośrednictwem internetu firmy bardzo często są poszukiwały **1. Programistów.** Oferty w języku angielskim [np. Senior Java Developer, Senior Frontend Engineer, Recruitment Systems Integration Lead, Lead Developer (Azure and C#)].

Poszukiwani specjaliści **sektora IT** to programiści lub programiści-testerzy (DevOps – tworzący i testujący nowe programy) czy Full stack engineers. Multi – programiści (Full-Stack developers) lub specjaliści Font-end-u lub Back-end-u. Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów rozbudowujących systemy informatyczne pod kątem sprzętowym i programowym. Wśród developerów oprogramowania firmy od czasu do czasu rekrutują **specjalistów metodyk zwinnych (Agile**) w tym stosujących metodę *scrum* tj. tzw. scrummaster’ów (kluczowych specjalistów prowadzących zespół programistów) ulokowanych w strukturze firmy, zwykle nad tym zespołem. Zgłaszano oferty dla specjalistów do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji. Pracodawcy poszukują specjalistów znających się na rozwoju oprogramowania oraz w zawodach łączących umiejętności techniczne z handlem i marketingiem – na przykład w pracy w *social mediach* (*Influencer*, *Coolhunter, Trendsetter*) [[3]](#footnote-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 tych wymogów. Często pracodawca potrzebuje wykonania dodatkowych zadań np. tworzenia dokumentacji technicznej w języku obcym [[4]](#footnote-4).

Warto przypomnieć, że 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 sztucznej inteligencji**. Minie jeszcze wiele lat kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a maszyny nie będą wymagały nadzoru. Firmy poszukiwały **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** w celu ochrony danych zawartych w sieci – na serwerach czy zapisanych w pamięci komputerów [Performance Tester – 5G Core/Mediation Performance]. Bezpieczeństwo cyfrowe gwarantowane jest przez specjalistów systemów i sieci komputerowych, wyłapujących incydenty zdarzeń. Można spotkać w sieci oferty I&T poszukujące **specjalistów zbiorów danych** jako **3. Analitycy baz danych** w nazewnictwie pracodawców [Specjalista ds. Analizy i Przetwarzania Danych Data Scientist]. Zarządzanie danymi jest często związane z rozwojem i administrowaniem sieci wewnętrznej danej instytucji, co również ma wpływ na jakość i bezpieczeństwo dużych zbiorów danych przechowywanych na nośnikach lub w pamięciach komputerów. Następuje proces modernizacji systemów elektronicznych, z których coraz częściej korzystamy na co dzień. Z tego powodu w przyszłości 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 informacyjnych. Wynika to po części z braku dużego operatora krajowego, zainteresowanego rozwojem telekomunikacji światłowodowej czy satelitarnej (kwantowej). Jakość łączności – nie pozostaje bez znaczenia w sytuacjach kryzysowych.

Inną grupą zawodów z przemysłu high-tech byli **4. Pozostali inżynierowie** z poszukiwanymi zawodami (Główny Energetyk, IT Specialist–Teamcenter Operations and Administration, Młodszy specjalista ds. obsługi klienta i wsparcia sprzedaży, Koordynator projektu (programowanie PLC, robotyka, Legalizator, Technolog Mobilnych Wytwórni Betonu). Popyt dotyczył następujących zawodów w tej grupie [Inżynier energetyki, Inżynier automatyki i robotyki, Inżynier inżynierii materiałowej, Inżynier technologii betonów]. Pracodawcy poszukiwali **5. Inżynierów elektryków i elektroników np**. Inżynier elektryk, Inżynier elektronik, Inżynier teleinformatyk, Inżynier elektroenergetyk, inżynier elektronik i inżynier mechatronik. W grupie **6. Inżynierowie mechanicy** pracodawcy poszukiwali Inżynier mechanik lotniczy, Inżynier mechanik - technologia mechaniczna, Inżynier mechanik – cieplno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne. W grupie **7. Inżynierowie chemicy** pracodawcy poszukiwali chemika o specjalizacji technologia chemiczna. W grupie **7. Elektrycy i elektronicy** – Elektryk, Elektromonter sieci trakcyjnej, Serwisant sprzętu komputerowego, Elektromechanik [ogólny], Elektromechanik pojazdów samochodowych, Monter instalacji fotowoltaicznych.

**W przemyśle produkcyjnym** – w grupach zawodów **1. Kontrolerzy procesów przemysłowych** (Pracownik produkcji, Pomocnik operatora, Młodszy monter/tester, Operator produkcji (m/k), Operator Produkcji – Wydział Montażu (ETTS). **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń** (Operator obrabiarek sterowanych numerycznie, Mechanik-monter maszyn i urządzeń, Spawacz, Monter konstrukcji aluminiowych, Tokarz w metalu). **3. Kierownicy do spraw produkcji i usług** (Kierownik agencji ubezpieczeniowej, Kierownik budowy, Kierownik produkcji w przemyśle, Kierownik działu logistyki, Kierownik działu informatyki, Kierownik agencji ochrony mienia i osób). **4. Technicy mechanicy** (Technik mechanik, Technik utrzymania ruchu, Technik pojazdów samochodowych, Technik mechanik maszyn i urządzeń).

W **budownictwie –** poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa –** (Handlowiec | Specjalista ds hydroizolacji, Inżynier Budowy, Specjalista ds. Kontraktowych, Projektant Konstrukcji (K/M/X), Inżynier budowy, Sales operations manager, Inżynier budowy, Kierownik/Kierowniczka Robót Mostowych, Kierownik ds. budownictwa, Inżynier budowy, Asystent/Asystentka projektanta branży geotechnicznej). **2.  Robotnicy budowlani i pokrewni –** (Tynkarz, Monter instalacji i urządzeń sanitarnych, Monter konstrukcji budowlanych, Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, Murarz-tynkarz,

Cieśla szalunkowy, Betoniarz-zbrojarz.

**W** **usługach finansowych, dziale Human Relations i turystyce** – popyt zgłaszali pracodawcy w grupach: **1. Średni personel do spraw biznesu i administracji –** Tajemniczy klient (mystery shopper), Przedstawiciel handlowy, Agent ubezpieczeniowy, Księgowy, Asystent zarządu, Spedytor, Technik spedytor, Ekspozytor towarów (merchandiser), Promotor marki (trendsetter), Technik ekonomista, Zaopatrzeniowiec, Technik administracji). **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania –** (Specjalista do spraw marketingu i handlu, Specjalista do spraw kluczowych klientów [key account manager], Specjalista do spraw sprzedaży, Przedstawiciel medyczny, Opiekun klienta, Specjalista sprzedaży internetowej, Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych, Menedżer produktu (product manager), Doradca finansowy, Analityk finansowy, Specjalista bankowości, Pośrednik w obrocie nieruchomościami, Specjalista do spraw analizy ryzyka ubezpieczeniowego (underwriter), Zarządca nieruchomości, Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser), Audytor / kontroler, Specjalista do spraw rekrutacji pracowników, Specjalista do spraw kadr, Specjalista administracji publicznej, Specjalista do spraw logistyki.

**W handlu, transporcie i logistyce** – najliczniejszymi pozostali **1.** S**przedawcy i pokrewni –** Sprzedawca, Doradca klienta, Technik handlowiec, Konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej, Kierownik sali sprzedaży W grupie **2. Kierowcy i operatorzy pojazdów –** zawarte były następujące oferty (Operator żurawia jezdniowego, Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych), Kierowca ciągnika siodłowego, Kierowca samochodu dostawczego, Kierowca samochodu ciężarowego, Kierowca samochodu osobowego). **3. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu –** (Regionalny kierownik sprzedaży, Kierownik do spraw sprzedaży, Kierownik działu kadr i płac, Główny księgowy, Kierownik projektu

W sektorze **zdrowia i opiece społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia –** (Fizjoterapeuta w warunkach domowych, EHS Manager, Inspektor weterynaryjny, Inspektor weterynaryjny, Magister Farmacji, Młodszy Specjalista ds. BHP I P. Pożarowych). Pracodawcy średniego i wyższego personelu medycznego bardzo rzadko poszukują pracowników przez internet. Rekrutują za pośrednictwem własnych organizacji (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 niezależnie od Izb Lekarskich oferty były zamieszczane na niektórych portalach internetowych (np. Jooble, <https://ogloszenia.gazetalekarska.pl/> itp.). Propozycje zatrudnienia były dostępne również w sieci kontaktów osobistych czy w samych placówkach medycznych (publicznych i niepublicznych podmiotach opieki zdrowotnej) lub w BIP organizacji branżowych (Naczelna Izba Lekarska i Okręgowe Izby lekarskie). Pracowników branży medycznej często poszukują pośrednicy do pracy za granicą RP. O znacznych deficytach zasobów ludzkich i popycie za naszą zachodnią granicą świadczą poza oferowanymi wyższymi zarobkami, rezygnacja w procesie rekrutacji z wymogu znajomości języka [np. niemieckiego].

W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali referent/ka w dziale technicznym.

**Pracownicy produkcji** są często poszukiwani w większych ośrodkach przemysłowych w województwie (często inne portale niż zawarte w badaniu). Nie są to atrakcyjne oferty z powodu nietrwałego zatrudnienia, pracy na zmiany, szkodliwych warunków pracy, niskiego wynagrodzenia i braku dodatkowych benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne do wykonania z ograniczonym dostępem do specjalistycznych maszyn [w terenie], zaawansowanej logistyki i 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 ruchu ciągłym. Czasem wymagana jest predyspozycja do pracy w nocy, sprawności manualne. Niejednokrotnie są to oferty ogólnopolskie, a praca jest dostępna w filiach w kraju.

Wykres 3. Liczba miejsc pracy wg rodzaju prowadzonej działalności

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 jest reprezentowane w ofertach internetowych [[5]](#footnote-5).

Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W I kwartale 2024 r. przez internet poszukiwani byli specjaliści. Popyt na prace proste jest na znacznie niższym poziomie [ze względu na dużą rotację] w pracy wymagającej znacznego wysiłku fizycznego, przy pracy zmianowej i ograniczonej możliwości zwiększenia dochodów. W warunkach trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w I kwartale 2024 r. w powiatach przemysłowych [duże miasta] i centrum regionu - Rzeszowie.

**Metoda badania, zakończenie**

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg badanych ogłoszeniodawców

Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Badanieofert pracy w interneciepowstaje na podstawie informacji dostępnych na stronach www. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (*goldenline)*. 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 pokazuje danych zleceniodawcy. Wówczas widoczna jest firma trzecia, pośrednicząca w naborze.

Od 2019 r. 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 komercyjne charakteryzują się w niektórych przypadkach mniejszą stabilnością zatrudnienia. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle większe podmioty, które ze względu na swoją rynkową pozycję – gwarantują ciągły zbyt produktów czy usług. Innym problemem są oferty powtarzające się, które jeżeli 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, wychodząc z założenia, że pracodawca poszukuje do różnych lokalizacji własnej działalności. Niejednokrotnie mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego – może doprowadzić do opanowania znacznej części rynku w danej branży. Do stabilności gospodarczej przyczynia się już nie tylko różnica w wielkości podmiotów gospodarczych czy różne ramy prawne ich funkcjonowania, ale charakter 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. Firmy w skali mikro są bardziej odporne na kryzys niż molochy korporacyjne. Większe znaczenie będzie miała ochrona produkcji, realizowanej w skali adekwatnej do procesu technologicznego. Na rynku obecne są nie tylko firmy mikro, ale również średnie, duże i wielkie. Wspieranie podmiotów poprzez ich różnorodność np. ze względu na rodzaj działalności, sposób produkcji, formę prawną przyjętą przez pracodawcę, warunkuje ograniczenie niekorzystnych procesów. Kluczowa okazuje się być dla wzrostu stabilności – oferta podmiotów małych i średnich.

Innym procesem będzie harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w innych dziedzinach, takich jak 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 wskaźnikiem gęstości zaludnienia] i wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji) na terenach wiejskich. Proces ten spowoduje powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim stopniu urbanizacji. Jednak dostępność nowoczesnej infrastruktury, technologii może przyspieszyć z powodu nieoczekiwanych okoliczności. Co jest bardziej prawdopodobne rozwój na miarę XXI wieku – to dopiero perspektywa nadchodzących dekad. Aktualnie nie występuje masowo w województwie podkarpackim i wymaga wielu lat kolejnych zmian. Wzrost prosumpcji zarówno w mieście jak i na wsi, może warunkować spadek działalności ekonomicznej dla rynku, która obecnie stanowi większość interakcji handlowych (tj. ponad 90 proc.). Konflikty zbrojne, terroryzm itp. mogą być przyczyną powstania nowego rodzaju produkcji i usług, które w obliczu zagrożenia stają się mobilne. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i zakładów produkcyjnych – przyspieszy w kolejnych dekadach XXI wieku i w połowie XXI w. – może stanowić przyczynę zmiany niekorzystnej sytuacji dla krajów rozwijających się.

Odejście od molochów będzie korzystne dla środowiska naturalnego, a produkcję czy nawet skomplikowane usługi będzie można realizować w małych firmach (nawet w jednoosobowych działalnościach). Kraje bogatej północy nie będą mogły dłużej limitować dostępu do nowoczesnych technologii. Wzrasta ilość specjalistów z tzw. państw III świata, a dostęp do internetu się upowszechnił. Nowoczesne technologie i infrastruktura są coraz bardziej dostępne i będą powstawały w krajach do tej pory uważanych za zacofane, niestabilne i mało atrakcyjne dla inwestorów. Możliwość przepływu kapitału dostarcza technologia blockchain. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie point to point [osoba do osoby] może otworzyć nowe obszary. Technologie już posiadają potencjał do znacznych zmian, ale z powodu gorszego upowszechnienia i mniejszej skali interakcji od tradycyjnych form, nie są bardzo widoczne w twardych danych [np. mierzone znacznym wzrostem transakcji w kryptowalutach]. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy i to one w najbliższym czasie będą miały decydujący udział w rynku. Możliwe, że depopulacja może zmienić te proporcje, a lokalne formy produkcji spowodują upowszechnienie innych, bardziej niezależnych środków wymiany gospodarczej.

1. Profesje łączące umiejętności marketingu w socialmediach – coolhunter, trendsetter, influencer, desinger. Rozwijające produkt w interakcji z nabywcą user experience resarcher [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, customer service [CS], customer support [CS], customer success [CS], customer experience [CX], customer outcomes [CO], czy customer journey [CJ] i customer happiness [CH]. Tworzenie nowych zawodów sprawiających ważenie coraz lepszej satysfakcji konsumenta to nie kończąca się historia. Czy wobec tego nabywca otrzymuje produkt zawsze najwyższej jakości ? – pozostaje pytaniem otwartym. [↑](#footnote-ref-1)
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, płeć czy miejsce zamieszkania. Taki profil pracodawców charakteryzuje również duże miasta w kraju [np. Poznań, Szczecin, Gdańsk]. [↑](#footnote-ref-2)
3. 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 I&T. 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 realizacją w rzeczywistości. 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 wielkości i 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. [↑](#footnote-ref-3)
4. Aktualnie znajomość języków obcych dla osób młodych – nie stanowi już takiej bariery jak przed 1989 r., ale warto przypomnieć, że dostępność wymaganych certyfikatów [A1, A2, B1, B2, C1, C2] jest czasochłonna i kosztowna. Często certyfikatów – nie gwarantuje powszechny system edukacji. Znajomość języka może być problemem również 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 lub pracownika, a nie osoby bezrobotnej czy innych instytucji rynku pracy [np. PUP]. Bon szkoleniowy jest dostępny tylko dla osób młodych i wymagane jest tzw. uprawdopodobnienie zatrudnienia. [↑](#footnote-ref-4)
5. W niektórych ofertach nazwa pozostaje nieadekwatna do wykonywanej pracy. Pracodawca określa często mianem dyrektora – franczyzę, dla której brakuje kodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. [↑](#footnote-ref-5)