

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

Wstęp

III kwartał 2024 roku charakteryzował się lepszą sytuacją na rynku pracy, pomimo wystąpienia okresowych trudności i redukcji zatrudnienia. W ofertach internetowych podmioty nadal poszukują z większą częstotliwością inżynierów i specjalistów sektora I&T. Wymogi, co do kwalifikacji i posiadanych umiejętności są zawarte już w samej nazwie zawodu, która pozwala na skojarzenie działalności z odpowiednią sekcją PKD. Oczekiwania firm, co do obowiązków pracowników z reguły pokrywają się z zakresem zawartym w zwyczajowej definicji danego zawodu. Firmy komercyjne poszukują na stanowiska inżynierskie [nauki ścisłe] nie tylko pracowników posiadających dyplom wyższej uczelni, ale również techników po szkole średniej. W niektórych zawodach branży high – tech [programiści] pracodawcy wymagają bardziej umiejętności niż wykształcenia szkolnego. Aktualne były w III kwartale 2024 roku oferty dla fachowców od automatyzacji, administratorów IT czy optymalizatorów systemów. Sztuczna inteligencja może w przyszłości ograniczyć popyt na zawody po politechnice, ale jest to kwestia przyszłości (kolejnych dekad). Często poszukiwany zawód to inżynier automatyki i robotyki. Pracodawcy niekiedy mogą zatrudnić technika o różnych specjalnościach, ale powinien 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 | 1 | A | 2 |
| Administrator systemów komputerowych | 7 | A/I | 1-3 |
| Analitik baz danych | 1 | I | 3 |
| Inżynier automatyki i robotyki | 12 | P/I/A | 1-3 |
| Inżynier elektronik | 2 | I | 2 |
| Inżynier elektryk | 4 | N/I | 2 |
| Inżynier energetyki | 5 | I | 2-3 |
| Inżynier spawalnik | 1 | P | 2 |
| Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe | 1 | I | 2 |
| Inżynier mechanik – technologia mechaniczna | 6 | I | 2 |
| Inżynier technologii chemicznej | 1 | I | 2 |
| Inżynier utrzymania ruchu | 2 | P/I | 1-2 |
| Inżynier systemów i sieci komputerowych | 1 | I/A | 2 |
| Inżynier elektroenergetyk | 1 | I | 2 |
| Kierownik działu informatyki | 3 | I | 3 |
| Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych | 1 | I/A | 3 |
| Kontroler jakości wyrobów przemysłowych | 1 | P | 2 |
| Programista | 70 | I/A/P | 1-3 |
| Specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa | 1 | I/A | 2 |
| Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych | 1 | I | 1 |
| Specjalista sprzedaży internetowej | 1 | I | 2 |
| Technolog – programista obrabiarek CNC | 2 | P/I | 1-2 |
| Tester oprogramowania komputerowego | 7 | I/A | 3 |
| Tester systemów teleinformatycznych | 1 | I | 2 |

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 | 1 | F | 2 |
| Technik mechanik | 3 | I | 1-2 |
| Technik drogownictwa | 1 | I | 2 |
| Technik logistik | 1 | H | 2 |
| Technik pojazdów samochodowych | 2 | I/F | 1-2 |
| Technik utrzymania ruchu | 1 | F | 2 |
| Technik mechanizacji rolnictwa | 1 | I | 1 |

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, F – firmy pośredniczące. **Portal ogłoszenia:** 1 – praca.pl, 2 – pracuj.pl, 3 – agora.

Niezwykły 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 i techniki. Zapotrzebowanie inwestorów prywatnych na wdrażanie nowych produktów i usług powinno wzrastać, ponieważ zmiany te pozwalają na powstanie nowej produkcji, wzrost dotychczasowej czy obniżenie kosztów firm.

Wolne miejsca pracy z branż takich jak **przemysł, w tym tzw. high-tech i sektor I&T są zamieszczane znacznie częściej w internecie niż dostępne stacjonarnie u danego pracodawcy. Sektory edukacji, służby zdrowia, usług, handlu i prac prostych są niedoreprezentowane zarówno on-line jak i w publicznym pośrednictwie pracy.** Nie zmieniła się aktywność sektora usług i handlu, chociaż struktura ofert w internecie wg rodzajów działalności gospodarczej może posiadać inną specyfikę w stosunku do ich rzeczywistego rozkładu na rynku. W publicznym pośrednictwie pracy [realizowanym za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy] przeważają oferty pracy sezonowej, często w zawodach o dużej rotacji pracowników do wykonania prostych czynności w transporcie, handlu czy w produkcji seryjnej. Częste są oferty do wykonania tzw. prac prostych. Nie są obecne sektory **opieki medycznej i edukacji.** Gdy pracodawca bezpośrednio prowadzi proces rekrutacji nie korzystając z firm zewnętrznych, wówczas oferty od nowych podmiotów są trudno dostępne w publicznych publikatorach, w pośrednictwie pracy PUP i w formie poszukiwanych pracowników przez internet.

W okresie III 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.**

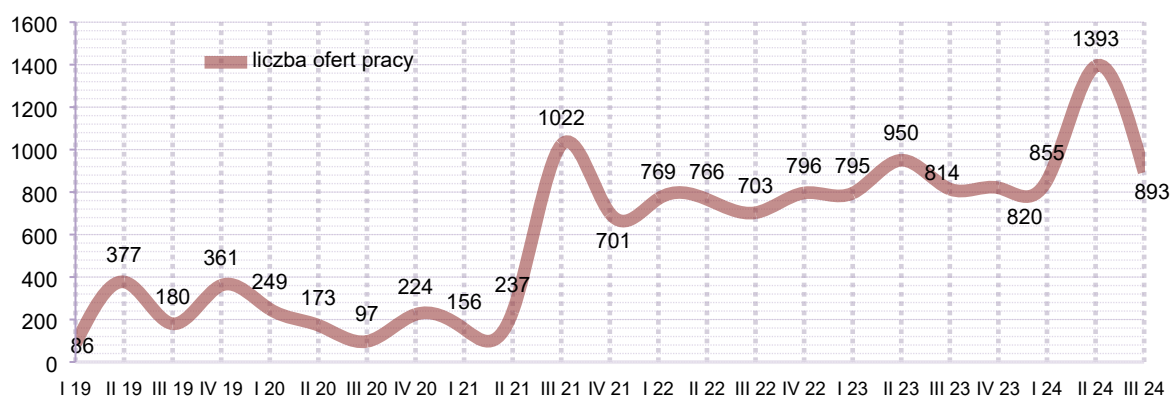
Pracodawca często wymaga w rekrutacji wyższego wykształcenia technicznego np. inżynier automatyki i robotyki, inżynier mechanik itp. Niektóre ogłoszenia są adresowane zamiennie inżynier – technik, jednak przy spełnieniu wymaganych umiejętności. Niektóre firmy preferują zatrudnianie przez własny system 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 obowiązującymi przepisami. 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 zainteresowanymi podmiotami). W medycynie popyt często 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 znaczne deficyty w tym zakresie.

Oferty pracy dostępne w III 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 kwartałów realizacji badania



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

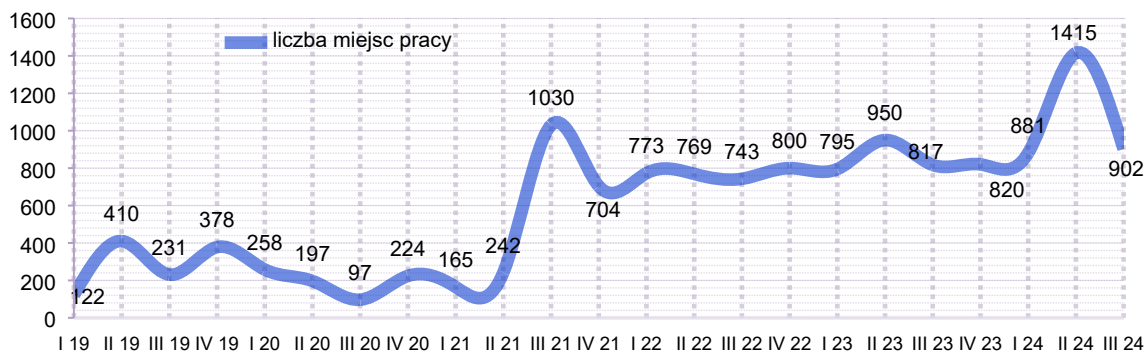
Jedna oferta oznacza jedno wolne miejsce pracy. Ale nie zawsze musi tak być. Jedna oferta może czasem zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Taka sytuacja ma miejsce często w sektorze budownictwa. Pracodawca rekrutuje większą ilość pracowników do pracy w przemyśle. Często wymaga gotowości do okresowej 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 pracodawcy 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 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) – od lat zgłaszają deficyt specjalistów i średniego personelu.

Większość ofert w III 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. Coraz częściej praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych technologii przez korporację, firmę czy nawet mały zakład. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem sieci i wewnętrznych systemów. Zapewnieniem działania i bezawaryjnej pracy stosowanych 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 dokumentów, 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 awarii sieci, programowania dla 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. 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 odpowiednim [czyt. ekologicznym] opakowaniem. Nadal jednak dla niektórych nabywców pozostają istotne dwa aspekty a) spełnienie parametrów technicznych, b) trwałość i c) nowoczesność zastosowanych 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 interesantów. Często małe firmy prywatne częściej jak 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 [przypis].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 893 ofert pracy, które przekładały się na 902 miejsca pracy. W porównaniu do II kwartału 2024 roku odnotowano spadek o 500 ofert pracy, dostępnych w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W porównaniu do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba **ofert pracy** ogółem [893] była wyższa od 814 ofert w II kwartale 2023 roku o 79 ofert.

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



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

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 zbył, 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.



W okresie III kwartału 2024 roku do zjawisk wpływających na gospodarkę możemy zaliczyć trwającą wojnę na Ukrainie, która wpływa na konieczność zmiany kierunków eksportu – importu produktów i usług. 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 63814 osób 30-06-2024 do 64702 osób 30-09-2024. Był to wzrost (o 888 osób), który sezonowo w tym okresie nie następuje. Warunkowany był ograniczeniem zamówień ze strony kooperantów i okresowymi trudnościami ze zbytem i brakiem trwałości popytu. Jednakże 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 wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy. Ograniczenie wzrostu bezrobocia wobec trudnych warunków gospodarowania wynika z interwencji na rynku pracy przez aktywne formy promocji zatrudnienia. Dostępnych jest wiele form pracy subsydiowanej i programów aktywizacyjnych [finansowane z funduszy celowych].

Bezrobocie osób młodych również wzrosło o 1200 osób [w porównaniu 30-06-2024 do 30-09-2024] przy migracji do większych miast i za granicę. Brak bariery językowej ułatwia spełnienie wymogów pracodawców (jeżeli dobrze władają językiem obcym, mogą uzyskać wyższe zarobki). 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. 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 niż prowincja. Są to np. **inżynierowie studiujący na politechnikach**, zawody medyczne (**lekarze, położne, pielęgniarki i fizjoterapeuci**) oraz zawody **sektora budowlanego**. Poszukiwani są absolwenci kierunków ścisłych, na które występuje popyt zarówno w krajach rozwijających się [również z powodu emigracji części populacji] jak i wysoko uprzemysłowionych [nowe inwestycje, wyższe zarobki]. Podjęcie pracy jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo]. Dla osób młodych nieposiadających rodziny oferty takie mogą stanowić atrakcyjniejsze propozycje od krajowych ².

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 zgłaszanie tych samych ofert w różnych kwartałach].

Najliczniej reprezentowane wolne miejsca pracy lokalnych pracodawców to **handel, marketing, transport, usługi, budownictwo** oraz w węższym zakresie **gastronomia**. Czasami w kwartałach pojawiają 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.

Przeptyw 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

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].



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 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 ponadto nie gwarantują nabycia 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 jak poprzednie pokolenia, ponieważ funkcjonują na innym rynku pracy, otwartym w stronę przepływu pracowników do najbogatszych krajów i w dobie depopulacji, która warunkuje mniejszą liczbę uczniów czy studentów, a w przyszłości absolwentów posiadających odpowiednie wykształcenie i umiejętności. Na rynku pracy jest już 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 pokolenie „Z” za dwie dekady może zmienić podejście do konwencjonalnych źródeł energii i zasad korzystania z nich. Pokolenie „Z” będzie efektywniej wdrażało nowe metody produkcji. Już teraz często osoby zainteresowane tworzą miejsca pracy np. za pośrednictwem platform e-work lub bezpośrednio w internecie na swoich stornach.

Deficyt będzie również wzrastał 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 o 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 energooszczędnej pracy i wysokiej niezawodności.

W okresie III kwartału 2024 roku 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. Okresem takim może być przedział 3 lat (tzw. krótki cykl produkcji) czy 10 lat [dekady]. Jeszcze na długie lata miernikiem popytu mogą pozostać skutki wojny na Ukrainie [wzmrożona inflacja]. Rozwój cywilizacji post-industrialnej [po-przemysłowej], która nadal potrzebuje energii – będzie powodował konieczność modernizacji źródeł zasilania [z powodu wyczerpania nieodnawialnych zasobów].



W III kwartale 2024 roku trudną sytuację w województwie podkarpackim w pewnym zakresie stabilizowało zapotrzebowanie na pracowników w tradycyjnych sektorach gospodarki [rolnictwo, przetwórstwo przemysłowe, gastronomia i turystyka]. Jednakże poziom popytu pozostawał na niskim poziomie i zmieniał się w sezonie.

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.** Często oferty w języku angielskim, **poszukiwani jako developerzy** [Fullstack Developer (TypeScript + Node.js), Full Stack Developer (React / Node.js), Guidewire Developer, .NET Developer, Python Developer, DevOps Engineer, DevOps Engineer (GCP), DevOps Engineer with Azure, Backend Software Developer, Front-end Developer, Senior Full Stack Developer (Java + Kotlin + React) insurance, Senior Dynamics CRM Developer, Senior ServiceNow Developer, Senior Flutter Developer, Senior Python Developer, **jako inżynierowie** [Senior Machine Learning Engineer, Embedded Linux Software Engineer, Senior Data Engineer, Senior Software Engineer (Node.js), Senior Software Engineer, Senior/Staff Software Engineer, Cloud Engineer, Senior Dynamics CRM Developer, Application Specialist_Tableau, **jako architekt** [Software Solutions Architect], **jako kierownicy, scrum masterowcy** [Agile Java Technical Lead], **jako menadżerowie, konsultanci** [ServiceNow Application Consultant, Project Development Manager (OZE)]. 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 wymogów ⁴. 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 nadzoru.

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.

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.



Firmy poszukiwały **2. Specjalistów cyberbezpieczeństwa** [Fraud Prevention Analyst]. Na bezpieczeństwo cyfrowe wpływa praca sieci komputerowych. Można spotkać w sieci oferty I&T, które oferują pracę dla **specjalistów zbiorów danych** jako **3. Analitycy baz danych** [Power BI Consultant (HR domain)]. Zarządzanie danymi jest często związane z administrowaniem sieci w danej instytucji, co również ma wpływ na jakość i bezpieczeństwo danych. Następuje proces modernizacji systemów elektronicznych. 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 [Senior Machine Learning Engineer, Sales Manager Polska (AI automation solutions), MLOps Engineer, RPA Specialist: Blue Prism, Specjalista ds. Utrzymania Ruchu, Inżynier Serwisu, Inżynier ds. analiz wytrzymałościowych, Inżynier ds. osiągnięć silników lotniczych, Inżynier ds. symulacji, Inżynier ds. Osiągnięć Silników Lotniczych, Technolog / Programista CNC, Serwisant obrabiarek CNC. Popyt dotyczył następujących zawodów w tej grupie [Inżynier automatyki i robotyki, Inżynier energetyki, Technolog – programista obrabiarek].

Pracodawcy poszukiwali **5. Inżynierów elektryków i elektroników np.** Specjalista ds. Elektroenergetyki, Kierownik robót elektrycznych, Specjalista ds. Dokumentacji Technicznej, Projektant Instalacji Elektrycznych z wykształcenia Inżynier, Serwisant – Inżynier Serwisu, Konstruktor, Technolog SMT/THT. W grupie **6. Inżynierowie mechanicznych**. W tej grupie pracodawcy poszukiwali następujących zawodów: Młodsza inżynierka / Młodszy inżynier ds. niezawodności – Staż, Koordynator Zespołu Konstrukcyjnego Wyrobów Koncesjonowanych (Główny Specjalista), Program rozwojowy "Młody Inżynier", Kierownik Zakładu. Według klasyfikacji zawodów i specjalności [KZiS] są to zawody inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe, inżynier mechanik - technologia mechaniczna i inżynier spawalniki. W grupie **7. Chemicy i Inżynierowie chemicy** pracodawcy poszukiwali specjalisty do spraw inżynierii produkcji i inżyniera procesu w obszarze wtrysku. W grupie **8. Elektrycy i elektronicy** – Mechanik / Elektromechanik / Elektryk Serwisu Wózków Widłowych / Mechanik Serwisu Mobilnego, Serwisant maszyn elektromechanicznych, Mechanik / Mechaniczka (naprawa części silników lotniczych), Elektromechanik, Elektryk – Elektromechanik, Elektronik, Elektryk.

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Kontrolerzy procesów przemysłowych** [Ustawiacz Procesu Odlewniczego, Pracownik produkcji, Operator maszyn produkcyjnych, Operator produkcji, Pracownik linii produkcyjnej, Operator maszyn]. **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicznych maszyn i urządzeń** [Mechanik/konserwator maszyn, Monter konstrukcji stalowych, Operator CNC, Operator wycinarki laserowej CNC, Monter konstrukcji stalowych – Spawacz, Spawacz TIG, Tokarz – Frezer]. **3. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [Kierownik Budowy, Site Manager, Majster budowy, Kierownik projektu – Kierownik robót budowlanych, Senior Technical Project Manager (Network), Spedytor międzynarodowy / Team Leader / Kierownik oddziału – busy, Kierownik Wydziału Produkcji / Zastępca]. **4. Technicy mechanicznych** [Inżynieria/Konstrukcje/Technologia, Instalacja/Utrzymanie/Serwis, Praca fizyczna]. Według KZiS [Technolog, Mechanik w Obszarze Badań Nieniszczących, Kierownik Serwisu, Specjalista ds. Wsparcia Technicznego Sieci Dealerskiej JCB, Mechanik Serwisu / Młodszy Mechanik Serwisu, Mechanik samochodowy, Pracownik Działu Utrzymania Ruchu].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [Specjalista / Specjalista ds. rozliczeń funduszy, Inżynier Budowy, Kierownik budowy - robót budowlanych, Asystent / Asystentka projektanta konstrukcji, Specjalista ds. handlowych – branża konstrukcji stalowych] Według KZiS [Inżynier budownictwa - budowle i drogi wodne, Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne, Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe, Inżynier budowy dróg]. **2. Robotnicy budowlani i pokrewni** – [Cieśla – Zbrojarz, Malarka / Malarz, Monter - Serwisant instalacji klimatyzacji, Monter kontenerów, Pracownik elewacyjny]. Według KZiS [Cieśla*, Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów



metalowych, Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, Tynkarz]. **3. Inżynierowie inżynierii środowiska** – [Service Engineer, Kierownik Centrum Operacyjnego Ochrony Przeciwpowodziowej, Doradca Techniczny – branża HVAC]. Według KZiS [Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne, Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia, Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne].

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

1. Średni personel do spraw biznesu i administracji – [Specjalista / Specjalistka ds. Cła i Akcyzy, Real Estate Specialist, Land Acquisition Specialist, Event Manager (AI), Specjalista ds. zakupów ze znajomością j. angielskiego, Doradca Ubezpieczeniowy, Menedżer ds. sprzedaży indywidualnych ubezpieczeń na życie, Specjalista ds. finansowania i ubezpieczeń, Doradca ds. Nieruchomości, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Przemyśl, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Radymno, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Ustrzyki Dolne, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Sieniawa, Kasjer/merchandiser w sklepie kosmetycznym/drogerii Jarosław, Merchandiser mobilny Mielec, Accountant, GL Accountant, Technical Accounting Analyst with Spanish, Accountant, GL Accountant, Accountant, Event Manager, Event Manager (AI), Pracownik Działu Obsługi Klienta, Pracownik ds. telefonicznej sprzedaży / obsługi Klienta (F/M/D), Account Manager – Instytucje Publiczne, Przedstawiciel Handlowy, Account Manager (Sprzedaż do Instytucji Publicznych), Przedstawiciel Handlowy, Partner biznesowy rozwiązań OZE, Manager regionu, Doradca Techniczny – Handlowy, Specjalista ds. części zamiennych do samochodów ciężarowych - Przedstawiciel handlowy, Przedstawiciel Handlowy, Przedstawiciel handlowy ds. OZE, Przedstawiciel handlowy ds. sieci handlowych i sklepów, Account Manager - Doradca Klienta Biznesowego, Przedstawiciel handlowy – branża OZE, Przedstawiciel handlowy - Dział ochrony fizycznej, Spedytor krajowy FTL, Tajemniczy klient / audytor, Koordynator Transportu Kurierskiego, Kupiec, Zaopatrzeniowiec / Handlowiec].

2. Specjaliści ekonomii i zarządzania – [Analityczka Biznesowa MŚP / Analityk Biznesowy MŚP, M&A Project Analyst with Spanish, Doradca Leasingowy – Reprezentant, Menedżer / Menedżerka I Podatek od Nieruchomości, Specjalista / Specjalistka ds. kontrolingu i analizy projektów, Senior SAP FICO Consultant, Starszy Specjalista ds. Cen Transferowych, Doradca produktowy, Starszy Specjalista ds. Cen Transferowych, Specjalista ds. Compliance, Inżynier sprzedaży, Business Development Manager (IT), Opiekun Klienta, Specjalista / Specjalistka ds. obsługi klienta, Doradca ds. nieruchomości - Pośrednik w obrocie nieruchomościami, Specjalista / Specjalistka ds. nieruchomości, Przedstawiciel Medyczny, Przedstawiciel Farmaceutyczny, Przedstawiciel Medyczny (sprzęt medyczny - rynek szpitalny), Przedstawiciel Farmaceutyczny, Przedstawiciel Medyczny, Przedstawiciel Medyczno-Farmaceutyczny, Starszy specjalista, starsza Doradczyni / Starszy Doradca Klienta Korporacyjnego w Departamencie Sprzedaży Klienta Korporacyjnego, Specjalista / Specjalistka ds. kadr, Researcher IT, HR Manager, Key Account Manager Customer Service Representative - US Market, Doradczyni / Doradca Firmy, Ekspert ds. Monitoringu Dużych Firm, Młodszy Specjalista ds. Doskonalenia Procesów, Specjalista ds. transportu i odpraw celnych, SAP SD Consultant (Retail), Specjalista / Specjalistka ds. Social Media, Senior SAP FICO Consultant, Rekruter ds. rekrutacji stałych, Specjalista ds. Rekrutacji, Konsultant ds. Rekrutacji Stałych, IT Recruitment Specialist, IT Recruitment Specialist with German, SAP SD Consultant (Retail), Doradca ds. sprzedaży samochodów używanych, Specjalista ds. sprzedaży ubezpieczeń (k/m/d), Modern Retail Manager]. Według KZiS [Analityk biznesowy, Doradca do spraw leasingu, Doradca emerytalny, Doradca finansowy, Doradca podatkowy, Inżynier sprzedaży, Inżynier sprzedaży technologii i usług teleinformatycznych, Opiekun klienta, Specjalista do spraw marketingu i handlu, Specjalista do spraw sprzedaży, Specjalista sprzedaży internetowej, Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), Przedstawiciel medyczny, Pośrednik w obrocie nieruchomościami, Specjalista do spraw logistyki, Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych, Specjalista bankowości, Specjalista do spraw rachunkowości inwestycyjnej, Specjalista do spraw rekrutacji pracowników,

Specjalista do spraw kadr, Audytor / kontroler, Inspektor ochrony danych osobowych, Specjalista administracji publicznej].

W handlu, transporcie i logistyce – najliczniejszymi pozostali **1. Sprzedawcy i pokrewni** [Doradca klienta, Kasjer handlowy, Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej, Sprzedawca w branży przemysłowej, Sprzedawca w branży spożywczej, Sprzedawca w stacji paliw, Sprzedawca*, Technik handlowiec*, Właściciel małego sklepu]. **2. Kierowcy i operatorzy pojazdów** – [Kierowca ciągnika siodłowego, Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych), Kierowca samochodu dostawczego, Kierowca samochodu osobowego, Operator ładowarki, Pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni]. **3. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** – [Główny księgowy, Kierownik do spraw marketingu, Kierownik do spraw rozwoju produktu, Kierownik do spraw sprzedaży, Kierownik projektu, Regionalny kierownik sprzedaży].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [Magister Farmacji, Kierownik pracowni, Lekarz weterynarii, Inspektor weterynaryjny Specjalista ds. BHP i Środowiska]. 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.) 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.

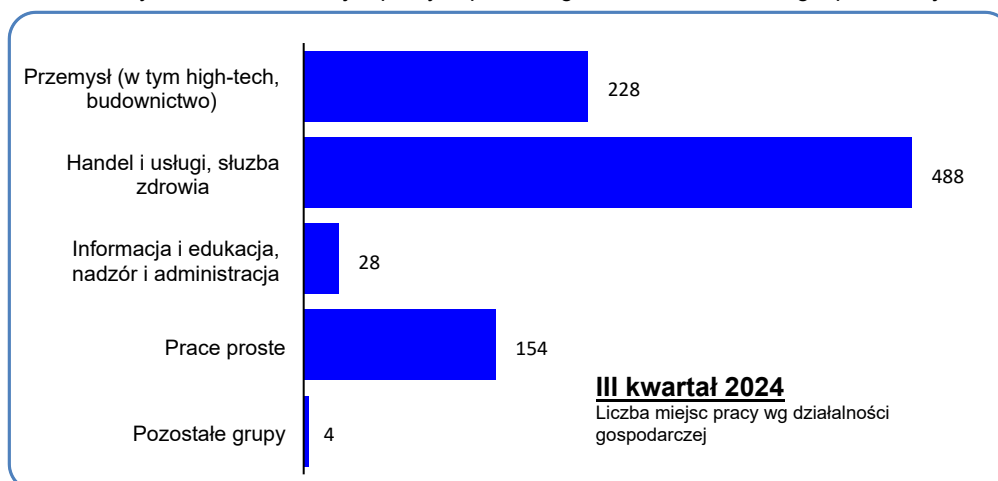
W **nadzorze i administracji** – pracodawcy poszukiwali pracownika biurowego i sekretarki oraz kuriera i listonosza [dane w dodatku statystycznym].

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 stosunku pracy, konieczności rezygnacji z weekendów, pracy w nocy, szkodliwych warunków, niskiego wynagrodzenia i braku jakichkolwiek benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne z ograniczonym dostępem do nowoczesnych maszyn [w terenie], logistyki, poszanowania przerw w pracy i zapewnienia wyposażenia ochronnego. Łatwa zastępowalność pracowników w pracach prostych powoduje dużą rotację. Firmy mają wówczas wielkie wymagania dotyczące tylko dobrego stanu zdrowia i chęci do pracy w tzw. ruchu ciągłym. Z reguły wymagane są sprawności manualne. Niejednokrotnie pracę w produkcji oferują firmy z kraju, a miejsce wykonywania wymaga znacznego i trwałego oddalenia od miejsca zamieszkania.

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 internetowych⁵.

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.

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

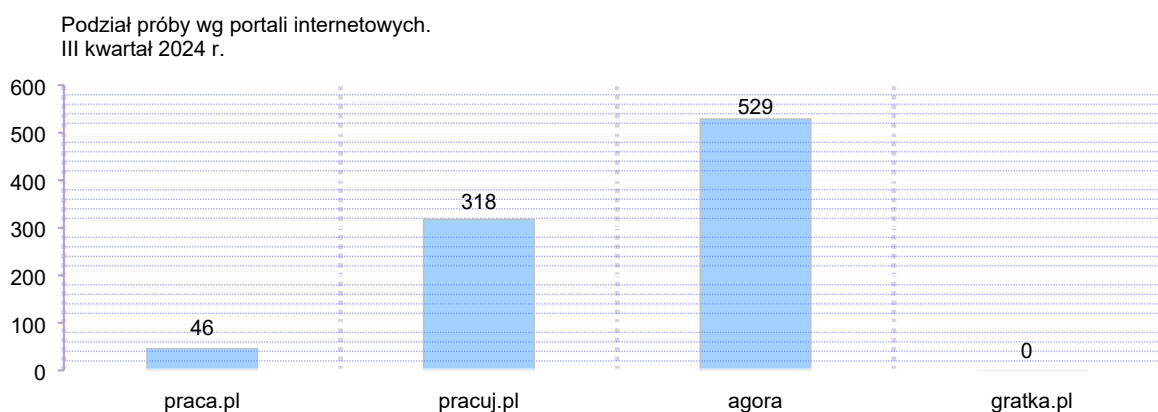


Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

W III kwartale 2024 roku przez internet poszukiwani byli głównie specjaliści. Popyt na prace proste jest na niższym poziomie, chociaż również ma miejsce taka rekrutacja. Możliwe, że powtarzanie takich ofert jest związane z mniejszą atrakcyjnością pracy wymagającej wysiłku fizycznego, pracy w nocy i ograniczonej awansu zawodowego. W warunkach trudnego rynku pracy jakim jest województwo podkarpackie, oferty pracy kumulowały się w III kwartale 2024 roku w powiatach przemysłowych [duże miasta] i oczywiście w centrum regionu - Rzeszowie.

Metoda badania, zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg badanych ogłoszeniodawców



Źródło: Badania ofert pracy w internecie.

Badanie ofert pracy w internecie powstaje na podstawie informacji dostępnych na stronach www. Portale zawarte w próbie to: praca.pl, pracuj.pl, gratka.praca.pl lub agora (*goldenline*), która w III kwartale 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 można również zapewnić ugruntowaną pozycję np. w niszach lub wykonania pracy niezbędnej dla funkcjonowania danego 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. Wzrost stabilności na 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 konkurencji, 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) nie tylko w miastach. 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 spowolnić niekorzystne zjawiska gospodarcze. Co jest bardziej prawdopodobne rozwój na miarę XXI wieku to perspektywa nadchodzących dekad. Wzrost prosumpcji zarówno w mieście jak i na wsi, może warunkować spadek działalności rynkowej (jednakże aktualnie rynek to ponad 90 proc. interakcji handlowych).

Konflikty zbrojne, terroryzm itp. mogą się przyczynić do powstania nowej formy produkcji i usług, które w obliczu zagrożenia stają się bardziej mobilne. Proces znacznego i szybkiego przemieszczania się nie tylko kapitału, ale i zakładów produkcyjnych przyspieszy w kolejnych dekadach XXI w. i w połowie tego stulecia. Może zmienić niekorzystną sytuację krajów rozwijających się na lepszą. Być może w przyszłości rozpad molochów i korporacji wzmocni ochronę środowiska naturalnego. Produkcję i skomplikowane usługi będzie można realizować w formie małych projektów (nawet w jednoosobowych działalnościach). Kraje bogatej północy [rozwinęte] 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 [inwestycje coraz bogatszych krajów Azji kumulowane w Afryce]. Nowoczesne technologie i infrastruktura są w wielu miejscach dostępne i będą się upowszechniać w krajach do tej pory uważanych za zacofane, niestabilne i mało atrakcyjne dla inwestorów. Dostęp do usług bankowych, nawet tych bardzo zaawansowanych również będzie coraz bardziej powszechny. Ograniczenia w przepływie kapitału niweluje technologia blockchain. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie point to point [osoba do osoby] może otworzyć nowe obszary działalności dla firm np. przez możliwość gromadzenia kapitału przez internet w formie crowdfundingu [finansowanie społecznościowe] czy tzw. tokenised crowdfundingu ⁶. Technologie już

⁶ Możemy rozróżnić kilka form Crowdfunding-u np. charytatywny, celowościowy [nagradzany w jakiejś formie], pożyczkowy i udziałowy [sama możliwość skorzystania z nowej technologii lub procent udziałów].



posiadają potencjał do znacznych zmian, ale z powodu ograniczonego zasięgu stosowania w porównaniu do tradycyjnych form, nie upowszechniają się w społeczeństwie.

Procesów tych na razie nie opisują twarde dane [np. wzrost transakcji w kryptowalutach]. Technologia jest nowoczesna i dostępna, ale bardzo rzadko upowszechniana i stosowana. **Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy i to one w najbliższym czasie będą miały decydujący wpływ na rynek.** Możliwe, że depopulacja może zmienić te proporcje, a lokalne formy produkcji spowodują upowszechnienie bardziej niezależnych możliwości kumulacji kapitału, produkcji i wymiany ekonomicznej.