

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

Wstęp

IV kwartał 2025 r. można opisać jako spadek liczby ofert pracy, który spowodowany jest następującymi czynnikami: wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej w stosunku do niektórych innych krajów na świecie (np. azjatyckich) i nowe trendy w gospodarce światowej, które wpływają na niepewność inwestorów. Podmioty związane z kapitałem zagranicznym są głównym graczem w powiatach z większym udziałem przemysłu w regionie, dla których rodzimi producenci są często podmiotami zależnymi. Nowe zjawiska nie napawają optymizmem, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę możliwości rozwoju kluczowych sektorów gospodarki tj. przemysłu, w tym powstawania produkcji nowych technologii. Spowolnienie gospodarcze skłania pracodawców do bardziej zachowawczego działania. Dodatkowo niepewność w zakresie możliwych zmian legislacyjnych może mieć wpływ na ograniczenie popytu na pracowników. Jednak gorsza sytuacja nie była związana w takim samym stopniu ze wszystkimi działami regionalnej gospodarki. W niektórych nastąpił okresowy wzrost [usługi, w tym handel]. Jednak nie są to działy, które tworzą trwałe podstawy rozwoju.

W stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego [IV kw. 2024] odnotowano mniejszą liczbę ofert w próbie. Proces ten może uwidaczniać relatywnie gorszą sytuację. Należy jednak zaznaczyć, że nie wszystkie interakcje są tak samo rejestrowane i zdarzają się nieformalne przepływy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem w zakresie zatrudnienia i wynagradzania, co może mieć wpływ na złagodzenie negatywnych kosztów planowanej modernizacji, wynikającej z wdrażanych zmian. Gorsza sytuacja miała również miejsce dla osób już zatrudnionych, gdzie z reguły prywatne podmioty chętnie poszerzały zakres prac dla osoby zatrudnionej przy niezmiennych zarobkach. Często pracodawcy posiadali ograniczone budżety, co stanowiło przyczynę braku możliwości zwiększenia stanu zatrudnienia i wzrostu liczby dostępnych ofert pracy. W niektórych sekcjach odnotowano deficyt (np. niektóre usługi), który wynika również z odnotowanej od dłuższego czasu mniejszej liczby osób młodych, chcących uczyć się w praktycznych zawodach potrzebnych w wielu istotnych sektorach (np. w produkcji, gdzie często występują szkodliwe dla zdrowia warunki, budownictwie – zawody spawacz, murarz, dekarz, brukarz), co powoduje ograniczenie dostępności nowych dobrze wyszkolonych pracowników.

Korelacja PKD do KZiS

W niniejszym badaniu skorelowano zawód z odpowiednim sektorem gospodarki, co umożliwiają już istniejące klasyfikacje [KZiS i PKD, dodatek statystyczny]. Taka korelacja występuje, pomimo odnotowania zawodów, w których praca jest potrzebna w kliku 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 pracą badawczą, 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 istniejących zawodów wg KZiS określa jednak profesje, które można powiązać nie tylko z działami gospodarki narodowej [PKD], ale i z kwalifikacjami, które powinien posiadać dany pracownik.

Tabela 1. Liczba miejsc pracy i ofert wg poszczególnych powiatów

Powiat – kod zawodu wg KZiS [województwo podkarpackie]	Liczba miejsc pracy	Liczba ofert
bieszczadzki – 1801	6	6
brzozowski – 1802	0	0

dębicki – 1803	11	11
jarosławski – 1804	13	13
jasielski – 1805	18	18
kolbuszowski – 1806	3	3
krośnieński – 1807	2	2
leżajski – 1808	4	4
lubaczowski – 1809	0	0
łańcucki – 1810	7	7
mielecki – 1811	32	32
niżański – 1812	2	2
przemyski – 1813	2	2
przeworski – 1814	3	3
ropczycko – sędziszowski – 1815	3	3
rzeszowski – 1816	17	17
sanocki – 1817	11	11
stalowowolski – 1818	16	16
strzyżowski – 1819	2	2
tarnobrzegi – 1820	4	4
leski – 1821	2	2
mnpp. – Krosno – 1861	15	15
mnpp. – Przemyśl – 1862	7	7
mnpp. – Rzeszów – 1863	118	118
mnpp. – Tarnobrzeg – 1864	6	6
Oferty związane z 1 powiatem	304	304
Oferty związane z kilkoma powiatami w województwie [2,3,6,10 – do 24]	0	0
Oferty dla województwa [21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatów]	22	22
Ogółem	326	326

W IV kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie skupiało **mnpp. Rzeszów – 1863*** – [118 ofert], powiat mielecki – 1811 – [32], jasielski – 1805 – [18], rzeszowski – 1816 – [17], stalowowolski – 1818 – [16], **mnpp. – Krosno 1861** – [15], powiat jarosławski – 1804 – [13], dębicki – 1803 i sanocki – 1817 – [po 11], powiat łańcucki – 1810 i **mnpp. Przemyśl – 1862** – [po 7], bieszczadzki – 1801 i **mnpp. Tarnobrzeg – 1864** – [po 6], powiat leżajski 1808 i tarnobrzegi – 1820 – [po 4], powiat kolbuszowski – 1806, przeworski – 1814 i ropczycko-sędziszowski – 1815 – [po 3], krośnieński – 1807, niżański – 1812, przemyski – 1813, strzyżowski – 1819 i leski – 1821 – [po 2]. Z 21 powiatami i 4 miastami na prawach powiatów – skorelowano 22 oferty dla terenu całego województwa. Nie było w próbie ofert od pracodawców poszukujących do pracy z powiatów brzozowskiego – 1802 i lubaczowskiego – 1809.

Tabela 2. Liczba miejsc pracy wg poszczególnych działów gospodarki w regionie**

Lp	działy gospodarki	liczba miejsc pracy
1	Usługi finansowe, HR i inne***	103
2	Handel, transport, logistyka	73
3	Przemysł produkcyjny	60
4	Przemysł high-tech	40
5	Zdrowie i opieka społeczna	16
6	Budownictwo	11
7	Nadzór i administracja	7
8	Informacja i edukacja	6
9	Pozostałe grupy	4
10	Usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona****	3
11	Prace proste	3
12	Usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni)*****	0

* Kod wg TERYT. Szczegółowe dane zawiera dodatek statystyczny.

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

*** Grupa II a usługi finansowe, HR inne [2166 projektanci grafiki i multimediiów, 24 specjaliści ekonomii i zarządzania, 33 średni personel do spraw biznesu i administracji, 51 pracownicy usług osobistych, 14 kierownicy w branży hotelarskiej, handlu].

**** Grupa II c usługi inne [753 - robotnicy produkcji odzieży i pokrewni, 7541 – nurkowie, 54 – pracownicy usług ochrony].

***** Grupa II b usługi gastronomiczne [7512 - piekarze, cukiernicy i pokrewni].

W IV kwartale 2025 roku najwięcej ofert internetowych w próbie należało do następujących rodzajów działalności gospodarczej: usługi finansowe, HR i inne – [103 miejsc pracy], handel, transport,



logistyka – [73], przemysł produkcyjny – [60], przemysł high-tech – [40], zdrowie i opieka społeczna – [16], budownictwo – [11], nadzór i administracja – [7], informacja i edukacja – [6], pozostałe grupy – [4], usługi typu krawiectwo, kaletnictwo, obuwnictwo + poszukiwanie + ochrona oraz prace proste – [po 3], usługi gastronomiczne (piekarze, cukiernicy i pokrewni) – [0].

W IV kwartale 2025 roku odnotowano oferty dla informatyków i programistów. Firmy coraz więcej typowych i powtarzalnych procesów zastępują sterowaniem automatycznym, jeżeli tylko na to pozwalają możliwości finansowe i techniczne. Najszybciej powtarzalne czynności można zastąpić w **handlu, finansach, bankowości, ubezpieczeniach czy administracji** – przekazując ich wykonanie w stronę klientów. Jednak pomimo rozwoju AI poszukiwanymi zawodami były **programista aplikacji, programista maszyn CNC, specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa, inżynier automatyki i robotyki**. 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. 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 ¹.

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

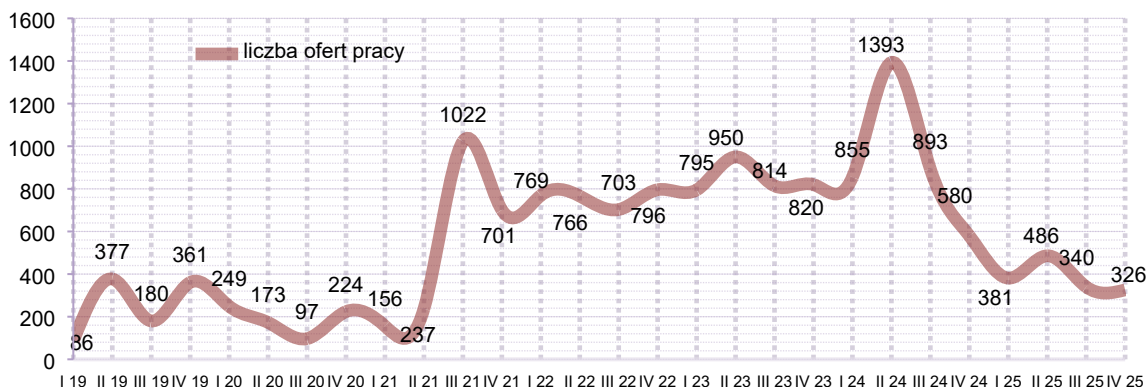
Pod koniec roku można odnotować wzrost obrotów w sektorze **handlu i usług**. Znaczne pogorszenie sytuacji nie powinno nastąpić z uwagi na utrzymujące się zapotrzebowanie w okresie Świąt Bożego Narodzenia. Handel z roku na rok notuje w tym okresie wzrost obrotów, który z reguły jest największy z całego roku. Jednak pewna część uzyskanych w ten sposób dochodów nie przyczyni się do rozwoju regionu. To ograniczenie będą niwelować tylko rodzime małe i średnie firmy, konsumujące swoje dochody w kraju. 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** czy specjalistów obsługujących kluczowych klientów. Oferty dotyczyły również sektora **księgowości i finansów**. W publicznym pośrednictwie pracy [realizowanym przez Powiatowe Urzędy Pracy] powtarzają się oferty do wykonania prac prostych. Przeważają oferty pracy sezonowej, często w zawodach o dużej rotacji pracowników. Są to proste czynności do wykonania w produkcji, transporcie i w handlu.

¹ Pracodawcy poszukiwali również techników o różnych specjalnościach, którzy powinni posiadać zawarte w ofercie umiejętności. Automatyzacja innego typu niż np. elektroniczne maszyny z biletami – będzie dostępna już w niedalekiej przyszłości (zakładając szybkie tempo rozwoju) w transporcie i logistyce [pojazdy sterowane przez komputer]. Rozwój osiągnięć naukowych w ścisłych dyscyplinach – genetyce, medycynie, farmacji, inżynierii materiałowej może przyspieszyć po 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. 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 np. dla poprawy stanu zdrowia. Nastąpi coraz większy mariaż medycyny z zaawansowaną techniką. Zapotrzebowanie inwestorów prywatnych na wdrażanie nowych produktów i usług może wzrosnąć, ponieważ celowe i przemyślane zmiany obniżają koszty własne, pozwalają na zaspokojenie pilnych potrzeb lub kreują nowy popyt. Na ile już dziś nowe produkty wykorzystują rzeczywiste możliwości rozwoju danej dziedziny, a są nie tylko kreacją w celu wzrostu zysku danej firmy – pozostanie pytaniem otwartym.

Oferty pracy w IV 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: Badanie ofert pracy w internecie [dodatek statystyczny].

Jedna oferta może czasem zawierać więcej niż jedno miejsce pracy. Taka sytuacja ma miejsce w większych firmach produkcyjnych czy sektorach poszukujących nowych pracowników np. w handlu, usługach, transporcie i logistyce. Pracodawca rekrutuje do pracy, gdzie czasem wymaga gotowości do okresowej zmiany miejsca zamieszkania, zgodnie z miejscem realizacji inwestycji lub organizacji ciągłości produkcji w przypadku pracy w przemyśle. Oferta zawiera wówczas zgodę na pracę w delegacji i dłuższe okresy nieobecności w domu, warunkowane koniecznością częstych wyjazdów służbowych, co przy wyższych poziomach wynagrodzenia może rekompensować znaczny wkład pracy. Dotyczy to nie tylko realizacji określonych inwestycji w kraju czy za granicą (zawody budowlane, spawacze, ślusarze, operatorzy CNC itp.) ale i krajowego sektora transportu, spedycji i logistyki. W przypadku zawodów wymagających praktycznego wykonania powierzonych prac zgoda na pracę w delegacji może oznaczać w niektórych ofertach – rekrutację do pracy za granicą RP. W gospodarkach o znacznym wzroście PKB rynek ma znaczny 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 zadania]. Dotyczy to braków kadrowych w krajach Europy Zachodniej i Północnej, które w większości branż (np. budownictwo, transport, gospodarka magazynowa, załadunek – rozładunek towarów czy medycyna – od lat zgłaszają deficyty specjalistów i średniego personelu. W okresie zimy następuje jednak mniejszy poziom popytu, co dotyczy głównie obsługi małych i średnich inwestycji.

Większość ofert w IV 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**.

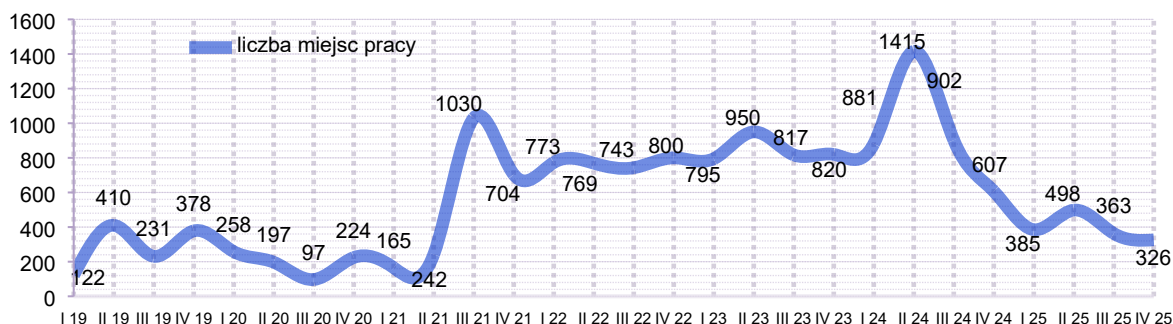
Informatyka i rozwój nowych technologii skupiają techników i inżynierów. Coraz częściej ich praca ma związek z rozwojem **sztucznej inteligencji** i jej implementacji do stosowanych przez firmę technologii. Automatyzację stosują już nawet małe zakłady produkcyjne. Inteligentne technologie coraz częściej wkraczają w życie. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się rozwojem systemów komputerowych, oprogramowania i wewnętrznych systemów danej organizacji. Są to fachowcy, którzy gwarantują działanie i pracę stosowanych przez dany podmiot urządzeń bez awarii, co powoduje nieprzerwane funkcjonowanie zespołów pracowników. Każda przerwa w ciągłości produkcji może u niektórych pracodawców powodować znaczne straty. Są takie rodzaje produkcji [np. branża produkcji szkła], gdzie w ogóle taka przerwa nie może wystąpić, dlatego kandydaci powinni posiadać odpowiedni

zasób wiedzy o najnowszych rozwiązaniach stosowanych w zakładzie, w którym aplikują o angaż. 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 zarządzający potencjałem pracodawcy tj. pracownikami, zasobami finansowymi itp.

W niektórych segmentach potrzeby rynku nie różnią się znacznie od zagranicznej konkurencji, co świadczy o zmniejszającym się dystansie dzielącym nasz kraj od Europy Zachodniej. 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 sposobu wytworzenia. 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. Często małe firmy prywatne równie często jak korporacje tworzą nowe użyteczności systemów I&T dla konsumenta globalnego i odbiorcy jednostkowego. Rozwijają cyfrowy handel. W celu uzyskania lepszej satysfakcji klienta tworzą nowe zawody, niezbędne dla danego podmiotu.²

Odnotowano 326 ofert pracy, które przekładały się na 326 miejsc pracy. W porównaniu do III kwartału 2025 roku odnotowano spadek o 14 ofert pracy i spadek o 37 miejsc pracy – dostępnych w internetowej próbie dla województwa podkarpackiego. W IV kwartale 2024 roku odnotowano 580 ofert pracy i 607 wolnych miejsc pracy. W porównaniu do IV kw. 2024 – w IV kwartale 2025 roku liczba ofert pracy była niższa o 254 oferty pracy i analogicznie 281 miejsc pracy.

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



Źródło: Badania ofert pracy w internecie [dodatek statystyczny].

Punktem odniesienia w kumulacji osób bezrobotnych pozostaje początek XXI wieku, który definiował najwyższy poziom liczbowy i procentowy. W 2025 roku odnotowano wyższy poziom liczbowy i procentowy liczby bezrobotnych w porównaniu do analogicznych okresów 2024 roku.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych wg stanu na dzień

okres	30 wrzesień	31 październik	30 listopad
2024	64 702	64 563	65 624

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**. 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.

2025	69 701	69 693	70 435
wzrost / spadek [liczba]	+ 4 999	+ 5 130	+ 4 811
wzrost / spadek [w proc.]	7,7	7,9	7,3

Źródło: MRPiPS-01 [statystyka publiczna].

Liczba bezrobotnych w PUP w województwie podkarpackim wzrosła w okresie od 1 października 2025 roku do 30 listopada 2025 roku z 69 701 osób wg stanu na 30-09-2025 do 70 435 osób 30-11-2025. Był to wzrost o 734 osoby. Czynnikiem wpływającym na wzrost poziomu bezrobocia rejestrowanego jest spadek popytu na prace okresowe w budownictwie, rolnictwie i inne czynniki makroekonomiczne. Wzrost można ocenić jako umiarkowanie wysoki z uwagi na ostatni kwartał roku. Z drugiej strony stopień interwencji środków państwowych może przeciwdziałać pozostawaniu bez pracy przez dłuższy okres, ale z reguły w okresie IV kwartału danego roku następuje ograniczenie środków na aktywne formy dla osób bezrobotnych (w porównaniu do II i III kwartału danego roku) ³.

Oferty pracy wg sektorów

Ponad ½ ofert rekrutujących z terenu powiatów województwa podkarpackiego nie gwarantuje stabilnego zatrudnienia. Są to z reguły propozycje pracy okresowej i zatrudnienia w delegacji. 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 i gastronomia**. Można odnotować również zapotrzebowanie do **pracy przy linii produkcyjnej [pracownicy prac prostych]**. Pojawiają się również oferty dla specjalistów **[inżynierowie i technicy]**, co dotyczy zurbanizowanej części województwa – środkowej (miasto Rzeszów wraz z suburbiami) i północno-zachodniej. Część południowo – wschodnia posiada charakter bardziej rekreacyjny, z większym udziałem rolnictwa, które nie koniecznie powiązane jest z niskim poziomem czy jakością życia. **Bon na zasiedlenie** powoduje wzrost emigracji osób młodych do większych miast, który nie koreluje ze znacznym wzrostem bezrobocia np. w województwach wschodnich, co pokazuje inną stronę procesu. Większość migracji krajowych i zagranicznych z przyczyn ekonomicznych jest obecnie bardzo słabo rejestrowana w publikatorach i pomoc publiczna nie ma na nią znaczącego wpływu. Bony umożliwiają przemieszczanie się za pracą do centrów rozwoju np. w celu nabycia praktyki w zawodzie, która otwiera dalszą drogę do emigracji za granicę RP, co tylko wzmacnia główne trendy notowane od lat. Popyt na pracę w kraju można odnotować w poszczególnych sekcjach PKD, gdzie jednocześnie występuje odpływ rodzimych pracowników do krajów Europy Zachodniej i Północnej. Nasi rodacy nadal wyjeżdżają do pracy za granicę, co powoduje lukę, która nie zawsze jest możliwa do uzupełnienia obcokrajowcami z Ukrainy (oraz innych państw, z których sprawozdania notują napływ pracowników stałych lub sezonowych). Brakuje specjalistów w zawodach długiego cyklu kształcenia, posiadających praktykę pracy w zawodzie i formalne uprawnienia. Dotyczy to np. medycyny, specjalistów kontroli jakości, inżynierów automatyki i robotyki, technologów, operatorów maszyn czy sektora I&T. W niektórych powiatach odnotowano zapotrzebowanie na **nauczycieli przedmiotów zawodowych** czy **praktycznej nauki zawodu na warsztatach**. Ale możliwości uzyskania oferty pracy są bardzo ograniczone z uwagi na wiele czynników [np. ograniczony budżet

³ Liczba osób do 30 roku życia rejestrowanych w PUP spadła o 36 osób tj. o 0,1 proc. [w porównaniu 30-09-2025 do 30-11-2025]. 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 lepszą ofertę młodemu człowiekowi (po ukończeniu edukacji lub w czasie studiów). Są to np. inżynierowie po politechnice, zawody medyczne (lekarze, położne, pielęgniarki) i sektor budowlany. Poszukiwani są absolwenci z zakresu nauk ścisłych, na które występuje popyt w krajach bogatej północy. Zatrudnienie często jest związane z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania [trwale lub czasowo], co dla osób młodych bez rodziny jest znacznie łatwiejsze niż dla osób starszych. Trudno współcześnie rozpatrywać rynek pracy tylko w granicach danego powiatu lub województwa. Pracownicy stali się o wiele bardziej mobilni. Ostatnia dekada XX w. i dwie dekady XXI w. wiele zmieniło w tej kwestii. 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 gratyfikacji, bez względu na pochodzenie społeczne czy miejsce zamieszkania. Pracodawcy za granicą jak i w dużych miastach w kraju coraz częściej poszukują kwalifikacji, umiejętności i uprawnień.



szkoły, brak możliwości utworzenia kierunku kształcenia – niż demograficzny, pracę już zatrudnionych nauczycieli ponad pensum]. Niejednokrotnie wyżej wymienione zawody są niemożliwe do uzyskania na kursach czy w ramach krótkiego cyklu kształcenia, ponieważ osoby nie uzyskują prawidłowych kompetencji i doświadczenia zawodowego, które nie gwarantuje uzyskania wiedzy i praktyki niezbędnej np. do rzetelnej edukacji młodzieży.

Budownictwo odnotowuje w IV kwartale 2025 roku spadek popytu (zbliżający się okres zimy). Na mniej poszukiwane zawody budowlane popyt w końcu roku spada. Ponadto występuje bardziej ogólny trend zmniejszenia się napływu osób młodych do nauki w szkołach na kierunkach związanych później z wykonywaną pracą fizyczną w usługach, co pogłębia istniejące deficyty. Brakuje również osób 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”, wołają wykorzystać bardzo różnorodne oferty, które są przecież dostępne on-line 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 poszukiwane wykształcenie i umiejętności⁴.

Deficyt może wzrosnąć w zawodach, które nie wymagają bardzo długiego cyklu edukacji tj. **transporcie, spedycji i logistyce**, ponieważ handel internetowy, zamówienia firm produkcyjnych i potrzeby odbiorców indywidulanych będą wzrastać w tych branżach. Pracownicy, szczególnie specjaliści posiadają coraz mniej czasu wolnego, który mogą przeznaczyć np. na zakupy. Jest to jedną z przyczyn wzrostu interakcji handlowych przez internet, co umożliwia pośrednictwo firm kurierskich.

Znaczna część firm jest przekonana o słuszności wdrażania procesów automatyzowania przez stosowanie AI w różnej postaci. Zjawisko będzie się nasilać, ponieważ powoduje wzrost realnych zysków dla zarządców, dzierżawców, właścicieli. Niekoniecznie wzrost dochodów dla kadry menadżerskiej powoduje spadek cen dla konsumenta, ale jest to już inny problem racjonalności gospodarowania. Maszyny nie są niezawodne i jak na razie nie posiadają świadomości (np. nie potrafią same się naprawiać i modyfikować). Dlatego też nadal potrzebni są pracownicy sektora I&T, rozwoju i testowania systemów komputerowych czy pracownicy posiadający umiejętność programowania np. z wykorzystaniem metodyk zwinnych. Inwestorzy poszukują **elektryków, którzy nie tylko potrafią projektować ale i praktycznie wykonać instalację w różnych funkcjonalnościach**. Elektrycy najintensywniej poszukiwani są w budownictwie i do obsługi zakładów produkcyjnych. Współpracują przy zadaniach organizacji produkcji, pracują nad systemami zasilania, awaryjnego zasilania do urządzeń i systemami sterowania niezbędnymi do zachowania ciągłości produkcji i np. uzyskania planowanych redukcji kosztów eksploatacji budynków. Niewykorzystanym do tej pory obszarem jest zaopatrzenie w energię elektryczną [zasilanie] jednostek instytucjonalnych, których źródłem są alternatywne źródła energii i ich odpowiednia tj. zgodna z technologią kumulacja np. w formie różnorodnych baterii, akumulatorów itp. Rozwój systemów współpracujących, obniżających koszty energii zużytej do produkcji może w przyszłości przeciwdziałać inflacji, gdyby tylko podmioty chciały zredukować koszty i zatrudnić specjalistów, którzy oferowaliby wiedzę techniczną, która pozwoliłaby na zastosowanie tylko przemysłanych systemów, które pozwalają na znaczne oszczędności. **Elektronicy** mogą również być poszukiwani np. do projektowania układów sterowania, tworzenia jeszcze bardziej nowoczesnych środowisk pracy i wysokiej niezawodności stosowanych systemów.

⁴ 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 barier i w życiu codziennym korzystają z nowoczesnych rozwiązań sprzętowych i systemowych, porozumiewają się na odległość, są bardzo mobilni i inwestują w nowe rynki. Ale to dopiero następne pokolenia: „Z” [osoby urodzone w latach 2001-2020] oraz „Alpha” [ur. latach 2021-2040], pomogą zmienić podejście i wdrażać nowe technologie. Pokolenie „Z” [silent], które już powoli wkracza na rynek pracy [pierwsze roczniki] będzie wdrażało niezależne metody produkcji, prosumpcję i nowe sposoby organizacji gospodarki z charakterystycznym dla siebie skupieniem i cichym działaniem. Rozwój technologii na pewno przyczyni się do modernizacji miejsca pracy.



Oferty wg branż

W analizowanym okresie pracodawcy poszukiwali przez internet:

W przemyśle wysokich technologii [high – tech]. Najliczniejszą grupą zawodów z high-tech byli **1. Specjaliści I&T** [enterprise mobility engineer, specjalista ds. wdrożeń – uniter.pro, software engineer – tester, software engineer – ServiceNow developer, salesforce marketing cloud technical consultant, ServiceNow software asset management (SAM Pro) Consultant, tester automatyzujący z C#, specjalista, embedded software engineer – networking project, programista iOS, dynamics CRM Developer, AI & Dynamics 365 Developer, salesforce CRM Analytics Specialist, matlab Simulink Developer, data Engineer with Snowflake and DBT – pharmaceutical industry, DevOps Engineer – Telco industry, C++ Embedded Developer IoT, C# Automation Engineer – Health Solutions, Senior Fullstack .NET Developer with Angular, Python Test Automation Engineer – Medical Devices]⁵. 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 czasu od kiedy procesy automatyzacji będą bezawaryjne, a maszyny nie będą wymagały napraw i nowych aplikacji do zastosowania w różnych dziedzinach. **2. Pozostali inżynierowie** [inżynier energetyki, inżynier technologii drewna, inżynier automatyki i robotyki i inżynier inżynierii materiałowej]. Firmy poszukiwały **3. Inżynierów mechaników** – w tej grupie pracodawcy poszukiwali zawodów [młodszy konstruktor wyrobu, mechanical design engineer, account manager, aerospace, asystent inżyniera konstruktora, mechanik – serwisant maszyn budowlanych]. **4. Inżynierowie elektrycy** [asystent / asystentka projektanta – instalacje elektryczne, inżynier budowy i sales agent].

W przemyśle produkcyjnym – w grupach zawodów **1. Kierownicy do spraw produkcji i usług** [dyrektor oddziału, kierownik działu IT, kierownik budowy, IT project leader, kierownik robót budowlanych w branży drogowej, kierownik robót budowlanych w branży mostowej, kierownik robót, kierownik robót ds. żelbetowych, kierownik produkcji, scrum master – delivery manager – manufacturing data integration, kierownik budowy, kierownik projektu, kierownik robót - branża

⁵ 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] „to co z tyłu” 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, w których pracownik powinien umieć programować i/lub dodatkowo znać. Sektor I&T to nauki ścisłe, dlatego inżynierowi łatwiej niż np. humaniście uzyskać certyfikaty IT na zaawansowanych kursach.

Pracodawcy oferowali wolne miejsca pracy dla testerów programów komputerowych i specjalistów do spraw rozwoju stosowanych w danej firmie 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. 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 firma [dany podmiot] potrzebuje wszystkich trzech wyżej wymienionych specjalistów zależy od komplikacji struktur. Wielu informatyków 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 z budownictwem, a słowo „projekt” ma zastosowanie w technice budowlanej [rzuty, wymiarowanie, przekroje]. „Architect” [ang.] może oznaczać osobę rozwijającą programy w sieciach oraz rozbudowę systemu o nowe funkcjonalności. Nie tylko w przypadku programistów pracodawcy wymagają znajomości języków programowania [jeden lub kilka], rezygnując często z konieczności wykształcenia wyższego. Liczą się umiejętności, które pracownik ma posiadać. W każdej ofercie zawarta jest informacja, co do wymogów. Aktualnie znajomość języków obcych dla osób młodych – nie stanowi już takiej bariery jak przed 1989 r. Warto przypomnieć, że uzyskanie kolejnych certyfikatów z systemu [A1, A2, B1, B2, C1, C2] jest czasochłonne i kosztowne. Często uzyskanie odpowiednich certyfikatów nie gwarantuje ukończenia powszechnego systemu edukacji. **Uzyskanie wymaganej przez pracodawców znajomości języka obcego 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** funkcjonuje głównie dla osób do 30 roku życia i może być dostępny dla bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP. Wymaga tzw. uprawdopodobnienia zatrudnienia.



sanitarna, asystentka / asystent kierownika kontraktu, kierownik robót drogowych, kierownik robót sanitarnych]. **2. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni** [operator CNC, monter – ślusarz, monter konstrukcji stalowych, operator maszyn CNC, operator robota spawalniczego CNC, operator obrabiarek sterowanych numerycznie, ustawiacz CNC, szwaczka / szwacz, frezer CNC, ślusarz narzędziowy, młodszy operator maszyn kablowych, operator CNC, mechanik pojazdów samochodowych, wytaczarz CNC]. **3. Technicy mechanicy** [technik utrzymania ruchu, mechanik mobilny maszyn budowlanych, technik utrzymania maszyn mobilnych, operator maszyn lakierniczych, mechanik samochodowy, handlowiec – specjalista / specjalistka ds. zakupów, mechanik w dziale utrzymania ruchu]. **4. Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych** [operator linii galwanicznej, operator maszyn hydraulicznych i mechanicznych, pracownik sortowni paczek, operator maszyn formujących (k/m)]. **5. Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji** [specjalista kontroli jakości].

W **budownictwie** – poszukiwani byli **1. Inżynierowie budownictwa** – [projektant konstrukcji budowlanych, inżynier budowy w branży drogowej, inżynier budowy, kierownik budowy mostów, inżynier projektowania mostów, inżynier budowy, inżynier budowy – generalny wykonawca].

W **sektorze usług** – najliczniejszymi pozostali **1. Średni personel do spraw biznesu i administracji** [przedstawiciel handlowy, księgowy, agent ubezpieczeniowy, agent do spraw zakupów, spedytor]. **2. Specjaliści ekonomii i zarządzania** [specjalista bankowości, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista bankowości, przedstawiciel medyczny, specjalista do spraw logistyki, specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw marketingu i handlu, przedstawiciel medyczny, menedżer produktu (product manager), specjalista sprzedaży internetowej, specjalista do spraw pozyskiwania funduszy (fundraiser), pośrednik w obrocie nieruchomościami, doradca do spraw leasingu, analityk finansowy, menedżer marki (brand manager)]. **3. Sprzedawcy i pokrewni** [doradca klienta, sprzedawca, kasjer handlowy czy technik księgarstwa]. **4. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu** [regionalny kierownik sprzedaży, kierownik projektu, kierownik działu szkoleń, główny księgowy, kierownik do spraw marketingu internetowego, kierownik do spraw sprzedaży, kierownik działu finansowego]. **5. Kierowcy i operatorzy pojazdów** [kierowca ciągnika siodłowego, kierowca samochodu ciężarowego, pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni, kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)].

W sektorze **zdrowia i opieki społecznej** – odnotowano zapotrzebowanie w grupach **1. Specjaliści do spraw zdrowia** – [farmaceuta - specjalista farmacji aptecznej, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarz weterynarii i psychoterapeuta]. **2. Średni personel do spraw zdrowia** [technik farmaceutyczny, protetyk słuchu]. Pracodawcy z reguły nie rekrutują średniego [pielęgniarki, położne, fizjoterapeuci, ratownicy medyczni] i wyższego personelu medycznego [lekarze] 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 również 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 w placówkach medycznych (tj. publicznych i niepublicznych podmiotach opieki zdrowotnej) czy w BIP organizacji branżowych (Naczelna i Okręgowe Izby Lekarskie). Pracowników branży medycznej poszukują również pośrednicy 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 w branży logistyki do prac prostych tj. kuriera z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów kat. „B”, dostawcę – kuriera czy listonosza – doręczyciela korespondencji.

Pozostałe grupy

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

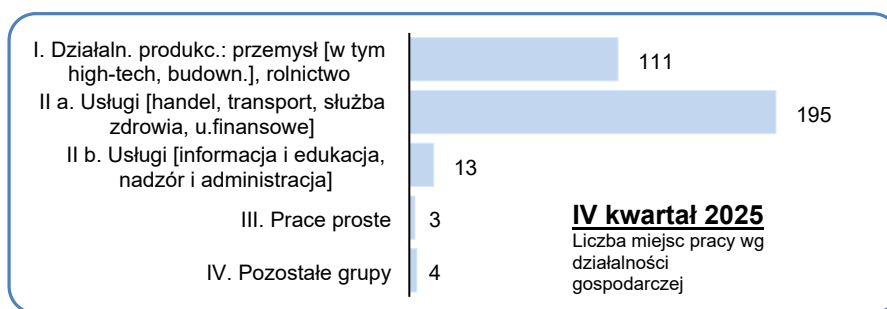
w badaniu. Pracodawcy z reguły poszukują gotowości do pracy zmianowej i sprawności fizycznej. Niekiedy poszukują przy bardziej skomplikowanym montażu większych sprawności manualnych oraz osób z określonymi uprawnieniami, co do wytworzenia produktu czy kontroli jego jakości⁶.

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. dyrektor produkcji, dyrektor handlowy, dyrektor do spraw zaopatrzenia.

Podział ofert na poszczególne sektory gospodarki narodowej

W IV kwartale 2025 roku przez internet poszukiwani byli **specjaliści** [KZiS 1-4], a potem pozostałe grupy zawodowe [KZiS 5-9]. Jednak popyt na prace proste [KZiS grupa 9] jest odnotowany w internecie na niższym poziomie, chociaż również ma miejsce na regionalnym rynku pracy tzw. nieformalna rekrutacja. Oferty kumulowały się w IV kwartale 2025 roku w centrum regionu – Rzeszowie oraz w powiatach przemysłowych tj. posiadających większą liczbę małych, średnich czy dużych podmiotów produkcyjnych. Na drugim planie można zobaczyć kumulacje w innych dużych i średnich miastach regionu, które skupiają wymianę gospodarczą na danym terenie i posiadają przemysł.

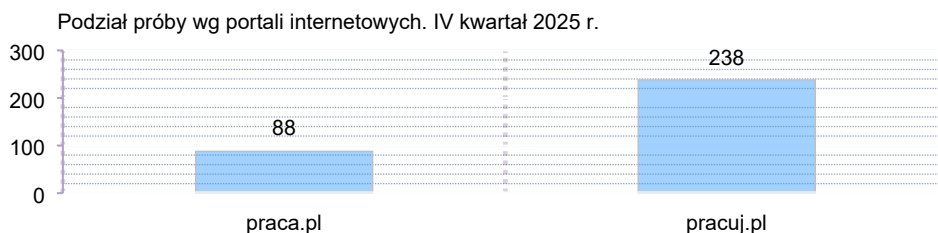
Wykres 3. Liczba miejsc pracy w próbie wg sektora działalności gospodarczej



Źródło: Badanie ofert pracy w internecie [dodatek statystyczny].

Metoda badania, zakończenie

Wykres 4. Liczba ofert pracy wg ogłoszeniodawców



Źródło: Badanie ofert pracy w internecie [dodatek statystyczny].

⁶ Nie są to atrakcyjne oferty z powodu nietrwałego stosunku pracy, konieczności rezygnacji z weekendów, czasem pracy w nocy, szkodliwych warunków pracy czy niskiego wynagrodzenia i braku benefitów. Często są to ciężkie prace fizyczne do wykonania, z ograniczonym dostępem do nowoczesnych maszyn [w terenie], wymaganej logistyki i zapewnienia wyposażenia ochronnego. Pracownicy 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 montażu czy optymalizacji wytworzonego produktu oraz wykonania prostych lub bardziej skomplikowanych pomiarów pod koniec procesu produkcji. Niejednokrotnie pracę przy produkcji oferują firmy z kraju, ale miejsce wykonywania wymaga **znacznego i trwałego oddalenia się od miejsca zamieszkania**, co nie każdemu pracownikowi odpowiada z uwagi na posiadanie rodziny. Pracownicy bardziej cenią sobie pracę na miejscu, która pozwala im na cięcie kosztów i stabilizację, a wobec braku takich ofert wolą skorzystać nawet z propozycji pracy za granicą jeżeli jest dużo bardziej atrakcyjniejsza od krajowej.



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] lub przez wybraną firmę [rekrutacja ukryta], która nie ujawnia zleceniodawcy. Wówczas widoczna jest firma pośrednicząca w naborze ⁷.

Oferty zgłaszane przez sektor usług turystycznych [hotele, restauracje i niektóre dodatkowe usługi] charakteryzują się brakiem stabilności zatrudnienia i dużą rotacją osób. Umowy na czas nieokreślony oferują pracownikom zwykle większe podmioty gospodarcze, które posiadają mocną pozycję na rynku pracy w regionie.

Trwałe podstawy dobrego gospodarowania może zaoferować stała relacja pomiędzy nabywaniem czy wytworzeniem produktów niezbędnych do dalszej przeróbki, a gwarancją zbytu na gotowe wyroby. W przemyśle wysokich technologii czy niektórych zaawansowanych usługach podmiot może uzyskać ugruntowaną pozycję np. w niszach rynkowych lub jako kooperant do wykonania pracy niezbędnej dla funkcjonowania 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 jeden pracodawca poszukiwał więcej kandydatów do pracy w różnych lokalizacjach własnych.

Do trwałości rozwoju gospodarczego przyczynia się mecenat sprawnie działających organizacji państwowych z udziałem kapitału społecznego. Prawidłowe i trafione decyzje mogą doprowadzić przy pozytywnym oddziaływaniu innych czynników (często zewnętrznych) do wzrostu konkurencyjności danego sektora rynku czy wybranych podmiotów, prowadzących działalność w sektorach strategicznych dla rozwoju regionu. Nie tylko różnica w wielkości podmiotów gospodarczych, ale i ich atrakcyjność w zakresie produkcji, posiadane kontrakty handlowe, rynki zbytu itp. tworzą stabilność gospodarczą. Rozdrobnienie podmiotów gospodarczych, na które tak często narzekano na początku lat 90. XX w. wzmacnia dobre gospodarowanie, pod warunkiem, że tak realizowane inwestycje są ekonomicznie uzasadnione. Wiele niezależnych małych firm gospodarujących na danym terenie w pewnych aspektach, będzie zawsze bardziej odporne na możliwą destabilizację czy kryzys niż korporacje ⁸.

⁷ 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 i tendencji zachodzących w badanych obszarach.

⁸ Produkcja jest 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 trendów. Stabilność lokalnych rynków pracy utrzymuje oferta podmiotów małych i średnich, o czym świadczą dane z rejestru REGON. Innym rodzajem możliwej inżynierii społecznej jest harmonizowanie działalności nowych firm przez ich aktywność w różnych nowych dziedzinach, które nie stanowią dla siebie nawzajem konkurencji (np. nowoczesny przemysł high-tech, produkcja towarów jeszcze nie dostępnych, rozwój nowych patentów). Upowszechnienie technologii również na wsi warunkuje wzrost produkcji na własne potrzeby (prosumpcji). Proces ten powoduje powstawanie nowych miejsc pracy poza obszarami o wysokim wskaźniku urbanizacji. Powodzenie zmian zależy od stopnia dostępności innych dóbr i usług niezbędnych do rozwoju działalności gospodarczej. Brak nowoczesnej infrastruktury i technologii znacznie spowalnia ten proces. Wzrost prosumpcji może warunkować w przyszłości spadek produkcji dla masowego zewnętrznego odbiorcy. Jednak aktualnie to produkcja dla rynku kumuluje ponad 90 proc. interakcji handlowych. Już obecnie produkcję i skomplikowane usługi można realizować w formie małych projektów, a nowoczesne technologie, infrastruktura – upowszechniają się w wieku krajach azjatyckich, afrykańskich czy Ameryce Południowej. Prosumpcja w połączeniu ze wzrostem transakcji w formie osoba do osoby, otworzy nowe obszary działalności, jednakże wzrost działalności gospodarczej w ramach tej formy jak na razie nie został odnotowany w postaci twardych danych statystycznych [np. jako wzrost małych firm produkcyjnych na wsi, wytwarzających na własne potrzeby]. Nie następuje jak na razie upowszechnienie wymiany w formie kryptowalut, bez pośredników finansowych. Niektóre nowe technologie stają się coraz bardziej powszechne, ale np. urządzenia energooszczędne, w których zastosowano najnowsze dostępne rozwiązania techniczne są trudno dostępne i drogie. Kumulacja kapitału nadal pozostaje domeną krajów bogatej północy. Depopulacja [rozumiana jako spadek liczby rdzennych mieszkańców krajów Europy Zachodniej i Północnej] w przyszłości może zmienić te proporcje na korzyść dla krajów do tej pory marginalizowanych [tzw. III i IV świata], a rozwój lokalnych form produkcji może spowodować wzrost niezależnej wymiany ekonomicznej, która w dobie możliwych zmian będzie bardziej pożądana.