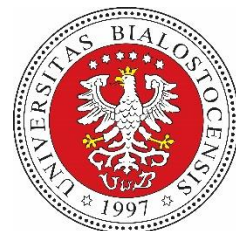


# RAPORT OFERT PRACY

roku 2022 przestanych do Biura Karier UwB



Białystok,  
styczeń 2023 r.

## Spis treści

Wstęp .....	1
Liczba ofert oraz ich charakter .....	2
Branże, do których poszukiwani są pracownicy.....	2
Kierunki, po których pracodawcy poszukują pracowników .....	3
Wymagania co do znajomości języków.....	5
Inne wymagania stawiane przez pracodawcę .....	6
Umiejętności miękkie jako wymagania co do przyszłych pracowników .....	7
Korzyści płynące z zatrudnienia.....	9
Zakończenie.....	10

## Wstęp

Zestawienie zawiera statystyki ofert pracy przesłane przez pracodawców do Biura Karier (BK) Uniwersytetu w Białymstoku (UwB) w 2022 r. Osoby poszukujące przyszłych pracowników do pracy przesyłały do BK oferty pracy stałej, dorywczej oraz staży i praktyk. Oferty dotyczyły jedynie pracy oferowanej przez firmy, które są zarejestrowane w Polsce. Biuro Karier UwB jako agencja pośrednictwa pracy nie ma uprawnień do publikowania ofert pracy za granicą.

Zdecydowana większość przysyłanych aplikacji dotyczyła zatrudnienia w Białymstoku lub okolicach. Do tego wyniku nie zaliczają się oferty pracy zdalnej, nawet gdy siedziba firmy była w innym województwie.

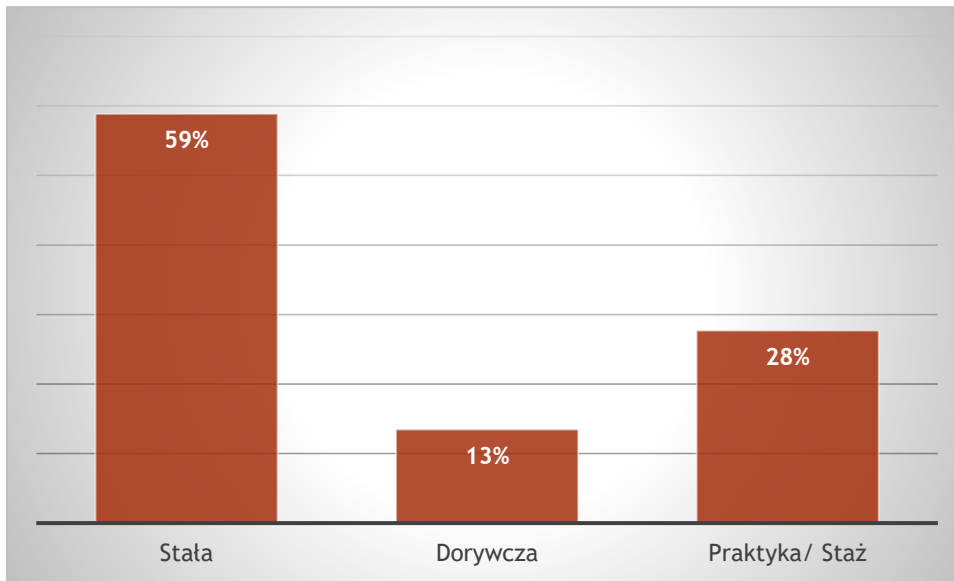
Rok 2022 dla rynku pracy w Polsce był nadal „rynkiem pracownika”<sup>1</sup>. Kontynuacja epidemii wirusa Covid-19 nie wpłynęła negatywnie na zmiany zarówno na polskim, jak i lokalnym rynku pracy. Rok 2020 był rokiem niepewności i odznaczał się bardzo niską liczbą ofert pracy. Rok 2021 był tym, w którym ofert pracy było bardzo dużo w wielu różnych branżach gospodarki. Rok 2022 kontynuował trend poprzedniego. Widzimy, że nie tylko społeczeństwo, a także i rynek „przyzwyczały się” do epidemii. Nie jest ona już tak niepewna i groźna jak w roku 2020.

---

<sup>1</sup> [https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/rynek-pracownika-podstawowe-informacje\\_pr-3008.html](https://www.praca.pl/poradniki/rynek-pracy/rynek-pracownika-podstawowe-informacje_pr-3008.html), dostęp dn. 04.01.2023.

## Liczba ofert oraz ich charakter

Wykres 1. Liczba ofert pracy udostępnianych przez Biuro Karier UwB w 2022 r.



Źródło: opracowanie własne.

Udostępnionych ofert w roku 2020 było 142. W roku 2021 to 398. W ubiegłym roku liczba ofert zatrudnienia wyniosła 401. Możemy mówić o pewnym ustabilizowaniu się zapotrzebowania na pracę w ciągu dwóch ostatnich lat w porównaniu do 2020 roku.

Jeśli chodzi o charakter ofert pracy to rok 2022 był podobny do roku poprzedniego. W roku 2021 oferty pracy stałej stanowiły ok 70% ogółu przesyłanych ofert do BK UwB. Oferty pracy dorywczej oraz staże i praktyki stanowią odpowiednio 10% i 22% wszystkich propozycji zatrudnienia. Wyniki z roku 2022 można odczytać z wykresu 1.

Oczywiście nie da się nie zauważyć spadku ofert pracy stałej, a wzrostu ofert pracy dorywczej oraz praktyk i staży. Być może jest to odpowiedź na zapotrzebowanie rynku pracy, gdzie osoby pracujące na etacie coraz częściej chcą dorobić do domowego budżetu lub chcą mieć więcej oszczędności, które przeznaczą na jakieś większe wydatki<sup>2</sup>. Stąd poszukiwanie dodatkowego zarobku w postaci pracy dorywczej lub staży.

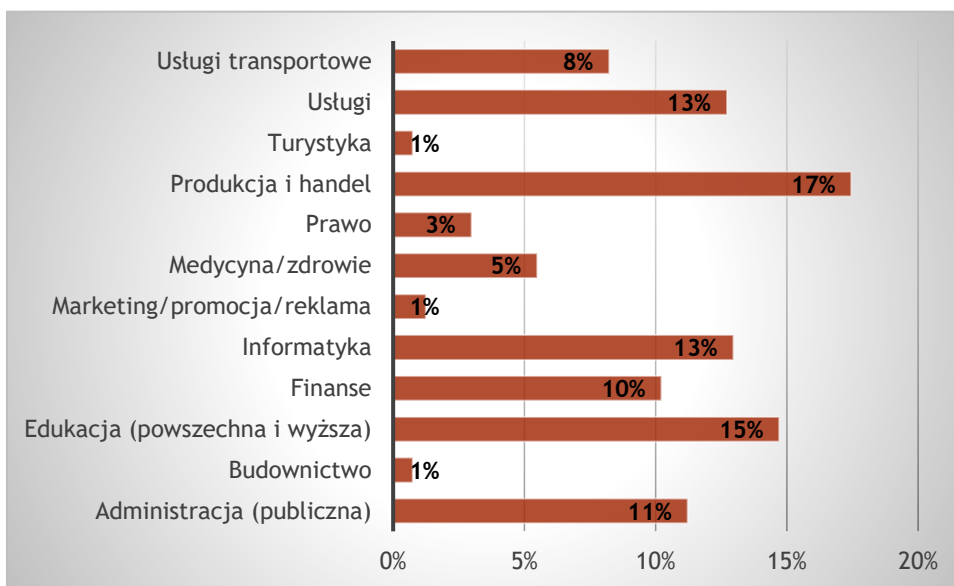
## Branże, do których poszukiwani są pracownicy

Poniższy wykres przedstawia podział liczby ofert pod względem branży, w jakich pracodawcy prowadzą swoją działalność. Poniższy katalog nie zawiera elementów rozłącznych. Dla przykładu do branży usług zostały przyporządkowane oferty tych pracodawców, których

<sup>2</sup> <https://poradnikpracownika.pl/-praca-dodatkowa-jak-skutecznie-poradzic-sobie-z-kilkoma-etatami>, dostęp dn. 4.01.2023.

działalność trudno zaklasyfikować do szczególnego rodzaju usług np. informatyka, prawo, czy edukacja.

Wykres 2. Podział ofert pracy ze względu na branżę pracodawcy



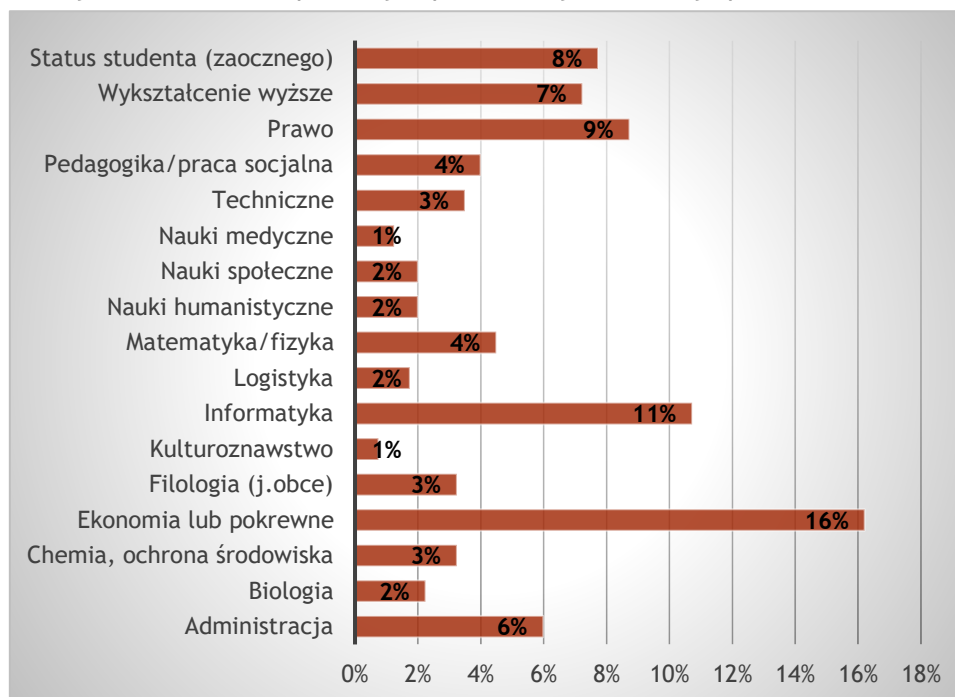
Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowanie największe zapotrzebowanie pracowników jest w branży produkcji i handlu. Oferty z tego sektora stanowią nieco więcej niż 15% wszystkich ofert. Dokładnie 15% ofert to te dotyczące pracodawców zajmujących się edukacją. Dość duża liczba pracodawców poszukiwała pracowników w usługach oraz branży informatycznej. Więcej niż 10% ofert dotyczyło zatrudnienia w administracji.

### Kierunki, po których pracodawcy poszukują pracowników

Poniższe zestawienie przedstawia, po jakich kierunkach pracodawcy poszukują pracowników do pracy. W niektórych ofertach pojawiała się też możliwość zatrudnienia studentów ostatnich lat studiów. Co świadczy o coraz większej potrzebie zatrudnienia pracownika, który w perspektywie będzie posiadał wykształcenie wyższe, jednak brak mu doświadczenia w konkretnej dziedzinie.

Wykres 3. Kierunki, po których pracodawcy zatrudniają pracowników



Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy najczęściej stawiają na absolwentów po kierunkach: **ekonomia lub pokrewne (16%), informatyka (11%), prawo (9%)**.

W roku 2021 r. rozkład ofert pod względem zapotrzebowania pracowników z konkretnym wykształceniem był podobny. Prawo oraz ekonomia nadal cieszą się dużym zainteresowaniem, jeśli chodzi o preferowane kierunki, które powinni kończyć przyszli pracownicy. Informatyka też od dłuższego czasu jest kierunkiem pożądanym. Jednak pracodawcy do tej pory określali jedynie wymagania, jakie pracownik musi spełnić. Co oznaczało to, że młody człowiek, który samodzielnie opanował pewne umiejętności informatyczne może liczyć na zatrudnienie bez posiadania formalnego wykształcenia. Dopiero w ostatnim roku pracodawcy zaczęli coraz częściej umieszczać informacje, że poszukują właśnie osób po kierunku informatycznym.

**Nauki techniczne** na pewno znalazły by się wyżej w zestawieniu, gdyby nie fakt, że część pracodawców nie wysyła ofert pracy z poszukiwaniem tego typu pracowników do naszego Biura Karier. Uniwersytet w Białymstoku nie prowadzi kształcenia w kierunkach technicznych. Stąd mylne przekonanie, że tego typu oferty mogą nie mieć odzewu wśród naszych odbiorców. Część studentów będących absolwentami Politechniki Białostockiej korzysta z naszych usług.

Warto też wspomnieć o kategoriach, które nie są związane z konkretnym kierunkiem. Dość duża liczba pracodawców (8%) poszukiwała w 2022 roku pracowników, którzy posiadali

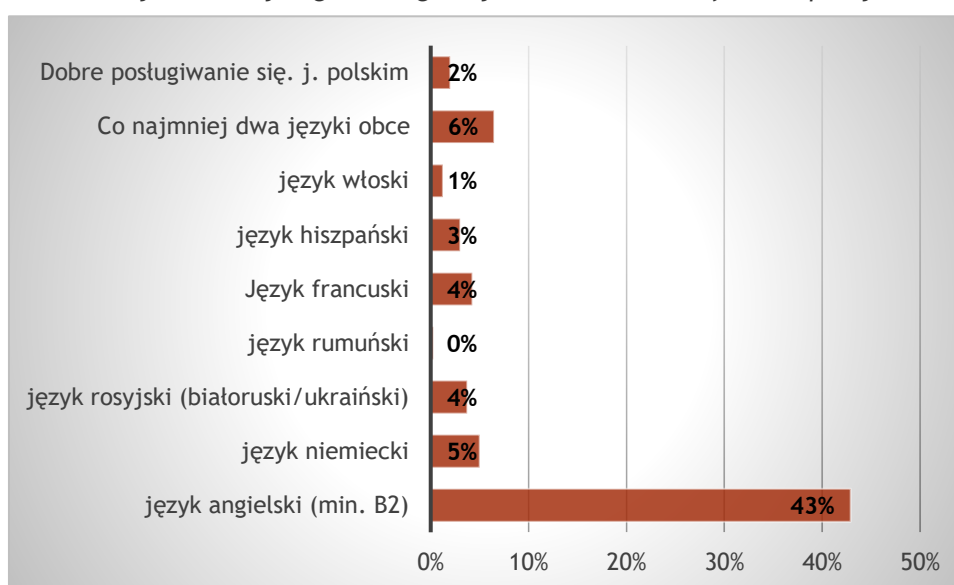
status studenta, w tym także studenta zaocznego. Wiąże się to często z niższymi kosztami utrzymania takiego pracownika, a także pewnej elastyczności, która cechuje ludzi młodych<sup>3</sup>.

Inną kwestią jest zatrudnienie osoby, która posiada wykształcenie wyższe, najczęściej po I stopniu. Jest to pewnego rodzaju prestiż, a także opinia wg której osoby kończące studia posiadają lepsze kompetencje i mogą być lepszymi pracownikami.

## Wymagania co do znajomości języków

Dość częstym oczekiwaniem pracodawców co do kompetencji przyszłego pracownika jest to odnoszące się do znajomości języków obcych. Jak to wyglądało w 2022 roku?

Wykres 4. Wymagania lingwistyczne stawiane w ofertach pracy



Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy są świadomi dobrej znajomości języka angielskiego wśród młodych ludzi. Stąd też ich oczekiwania względem tego języka są stawiane wyżej. Swobodna komunikacja, płynna komunikacja, czy znajomość j. angielskiego na poziomie B2 są standardem. Zdarzają się oferty, gdzie wymagana jest jeszcze wyższa znajomość np. na poziomie C1. Jednak tego typu ogłoszeń jest niewiele.

Dokładnie 6% ofert zawierało w sobie znajomość minimum 2 języków obcych. W tej grupie znalazły się także oferty, które stawiały to jako wymóg. Jednak nie stanowiły one dużej grupy. Częściej pracodawcy taktują drugi język obcy jako umiejętność mile widzianą, a nie obowiązkową. Dotyczy to przede wszystkim pracodawców z branży handlowej, a także tych o charakterze międzynarodowym, gdzie komunikacja z innymi oddziałami lub firmami współpracującymi także za granicą jest bardzo ważna.

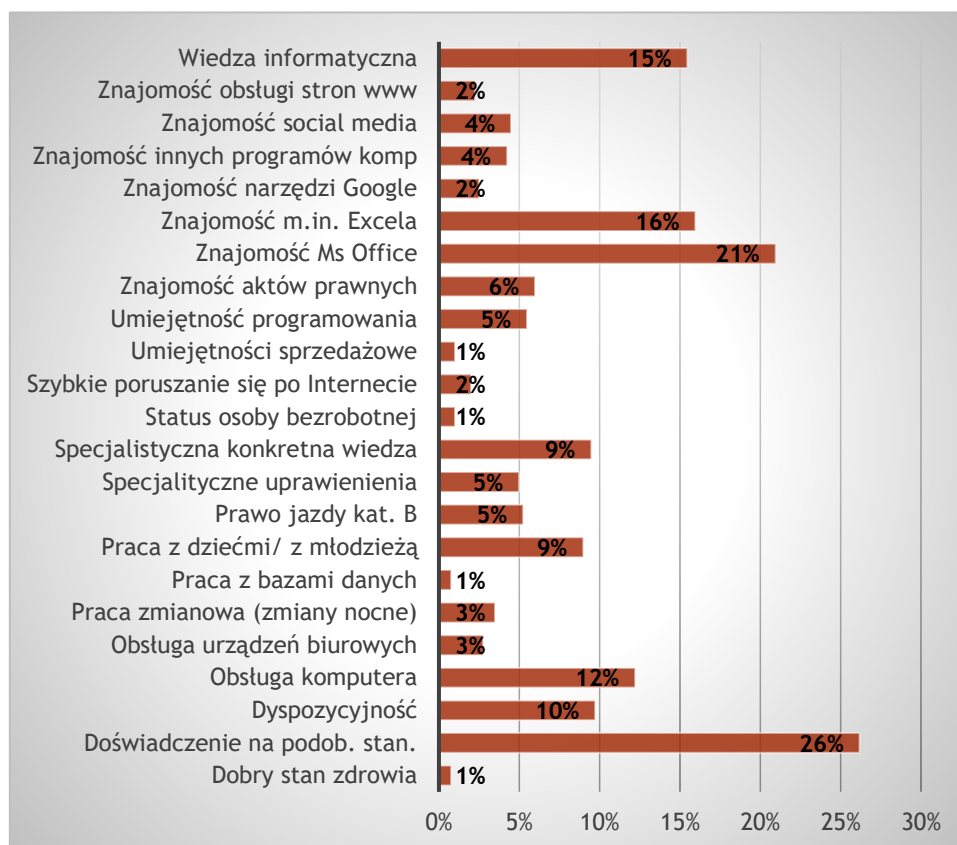
<sup>3</sup> <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/1755/zatrudnienie-studenta>, dostęp dn. 4.01.2023.

Mniej więcej tyle samo pracodawców szukało absolwentów z językiem niemieckim, francuskim lub rosyjskim. Wojna na Ukrainie znacząco nie wpłynęła na drastyczny spadek zapotrzebowania na język rosyjski. W ostatnich latach nie był on z resztą tak bardzo wymagany w dostępnych ofertach.

Niektórzy pracodawcy w ofercie zaznaczają też, aby przyszły pracownik posługiwał się językiem polskim. Jeśli chodzi o posługiwanie się naszym językiem ojczystym nie jest to ironiczna uwaga od pracodawców. Coraz częściej na oferty pracy odpowiadają obcokrajowcy. W naszym rejonie najczęściej pochodzą ze wschodu, co za tym idzie znają dobrze lub bardzo dobrze j. rosyjski. Język ten jest mile widziany, szczególnie wśród firm zajmujących się handlem zagranicznym lub transportem. Niestety obcokrajowcy nie zawsze dobrze znają j. polski, co może stanowić poważny problem. Stąd wpisanie właśnie takiego wymagania, jeśli chodzi o przyszłego pracownika.

## Inne wymagania stawiane przez pracodawcę

Wykres 5. Inne wymagania stawiane przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne.

Wśród najczęstszych wymagań pracodawcy cenią sobie najbardziej doświadczenie na podobnym stanowisku (26%). Kolejną ważną umiejętnością jest obsługa pakietu Ms. Office (21%), w tym coraz więcej pracodawców zwraca szczególną uwagę na wykorzystywanie

programu Excel (16%). Warto też wspomnieć, że duża liczba ofert pracy zawierała w sobie wiedzę informatyczną (15%). Zdecydowana większość dotyczyła osób, które nie tylko ukończyły odpowiedni kierunek studiów, ale posiadają też po nim określoną wiedzę.

Więcej niż 10% ofert dotyczyło także posiadania umiejętności w zakresie: obsługi komputera, czy bycia dyspozycyjnym. Jest to coraz częściej pożądana kwestia. Osoby, które nie mogą być dyspozycyjne mogą nie do końca sprostać zadaniom stawianym na stanowisku takim jak: wyjazdy służbowe, czy poświęcenie dodatkowych godzin w pracy, aby dokończyć ważne zadanie.

## Umiejętności miękkie jako wymagania co do przyszłych pracowników

Umiejętności miękkie stanowią bardzo wszechstronny zestaw kompetencji danej osoby starającej się o pracę. Dzielą się na umiejętności interpersonalne oraz osobiste. Posiadanie umiejętności miękkich jest bardzo ważne. Często są ważnym elementem, który decyduje o tym, która osoba zostaje przyjęta do pracy.

Wykres 6. Umiejętności miękkie wymagane przez pracodawców



Źródło: opracowanie własne.



Umiejętności miękkie zaczynają być o wiele ważniejsze na rynku pracy, niż umiejętności twarde (posiadanie certyfikatów lub pozwoleń). W tym miejscu mówimy oczywiście o stanowiskach, które nie mają profilu technicznego. W ofertach pracy z 2022 r. spośród wszystkich wymagań stawianych w nich dla przyszłych pracowników/praktykantów/ stażystów aż 55% były to wymagania związane z posiadaniem odpowiednich kompetencji miękkich. Coraz częściej pracodawcy przyznają, że mogą pracownika nauczyć pracy na stanowisku, nie musi posiadać on doświadczenia. Jeśli jednak nie ma odpowiednich kompetencji społecznych, uczenie go jest bezcelowe.

Podział umiejętności miękkich wiąże się z ich nieco innym zastosowaniem.

**Umiejętności interpersonalne** „... to inaczej umiejętności społeczne, wykorzystywane w relacjach z innymi ludźmi w celu:

- osiągnięcia oczekiwanej skuteczności (podejście związane z potrzebą władzy i statusu)
- inicjowania i podtrzymania pozytywnych relacji z innymi ludźmi (podejście związane z potrzebą aprobaty i akceptacji)<sup>4</sup>.

Najważniejsze umiejętności interpersonalne, które są pożądane przez pracodawców to: komunikatywność (33%) oraz praca w zespole (30%). Inne umiejętności, które należą do tej grupy i są na wykresie to: otwartość, asertywność, umiejętności negocjacyjne.

O wiele bardziej pracodawcy cenią sobie **umiejętności osobiste**. Pozwalają one rozwijać własny potencjał na wielu płaszczyznach. Tworzą tak zwaną inteligencję emocjonalną, wpływają na ogólną. Bardzo często mogą być rozwijane i podtrzymywane niezależnie od bycia z innymi ludźmi.

Umiejętności osobiste najważniejsze dla pracodawców w 2022 r. to: dobra organizacja pracy (21%), umiejętności analityczne (14%), dokładność/ sumienność/ skrupulatność (14%), kreatywność (12%). Najważniejsze trzy były również najczęściej wskazywane w ofertach pracy z 2021 r. Inne ważne umiejętności osobiste to: odpowiedzialność (10%), zaangażowanie (9%), samodzielność (8%), kultura osobista (6%), terminowość (6%), odporność na stres (6%).

Umiejętności miękkie, które nie są aż tak bardzo wymagane przez pracodawców to: umiejętności negocjacyjne, motywacja do pracy, elastyczność, decyzyjność, zorientowanie na cel, asertywność.

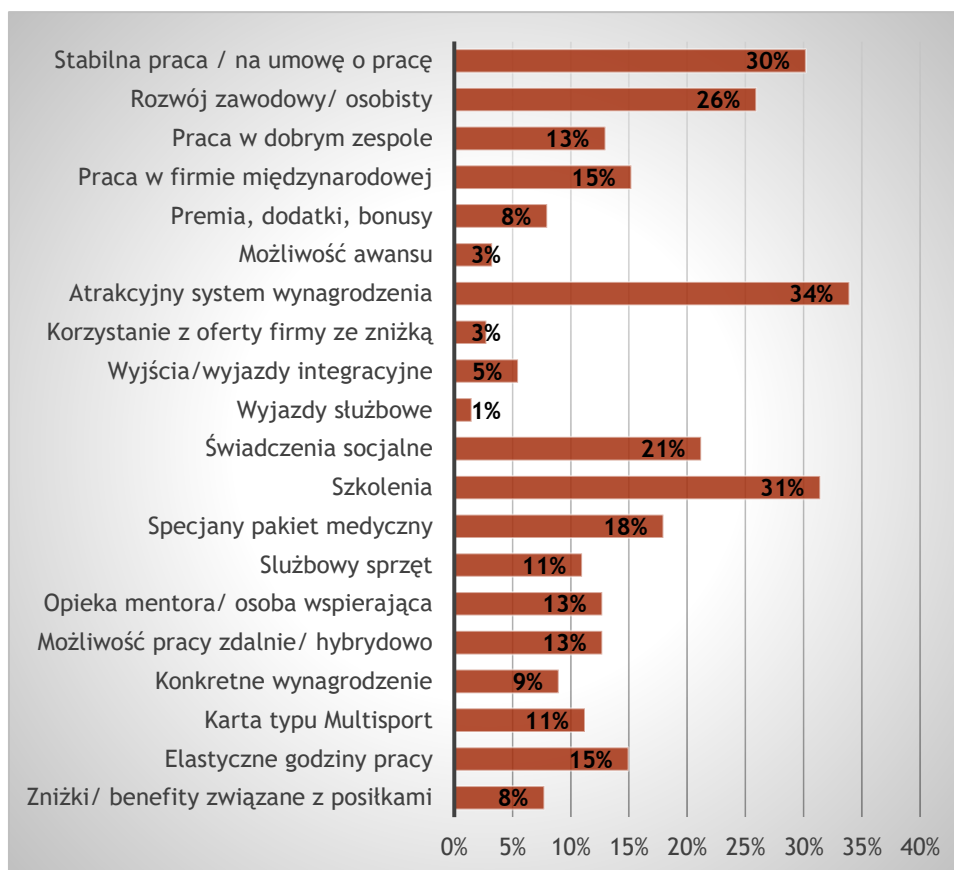
---

<sup>4</sup> [https://mfiles.pl/pl/index.php/Umiej%C4%99tno%C5%9Bci\\_interpersonalne](https://mfiles.pl/pl/index.php/Umiej%C4%99tno%C5%9Bci_interpersonalne), dostęp dn. 5.01.2023.

## Korzyści płynące z zatrudnienia

Często pracodawcy chcą zachęcić pracownika do aplikowania na dane stanowisko. Niekiedy korzystają przy tym z często gotowych wzorców, które niewiele wnoszą do oferty i nie przyczyniają się do tego, że wakat na dane stanowisko jest bardziej atrakcyjny.

Wykres 7. Korzyści płynące z zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej wypisywanymi „korzyściami” są: atrakcyjny system wynagrodzenia (34%), stabilna praca na umowę o pracę (30%) oraz możliwość rozwoju zawodowego lub możliwość rozwoju osobistego (26%). Atrakcyjność systemu wynagrodzenia jest bardzo relatywnym określeniem. Dla niektórych nawet minimalne wynagrodzenie na początku może się wydawać atrakcyjne. Umowa o pracę oznacza stabilność zatrudnienia. Wynika to z przepisów, a nie z atrakcyjności danej oferty. Trudno jest wskazać miejsce pracy, które nie dawałoby przynajmniej na początku rozwoju osobistego i zawodowego. Nawet te same stanowisko w dwóch, różnych firmach dla osoby, która zmienia firmę i zaczyna pracę w nowej na tym samym stanowisku, daje szansę rozwoju osobistego i zawodowego.

Oczywiście zdarzają się też korzyści, które są całkowicie wymierne i mogą przekonać niezdecydowanych do aplikowania.

To czym pracodawcy zachęcają przyszłych pracowników i co może być rzeczywiście konkretnym atutem danej oferty to przede wszystkim szkolenia. W 31% ofert pojawiła się taka możliwość. Szkolenia są koniecznością, jeśli pracownik chce dobrze wykonywać swoje obowiązki. Nowe stanowisko wiąże się z tym, że na ogół trzeba przeszkolić nowego pracownika. Podczas zatrudnienia sytuacja w firmie lub sam przełożony często deleguje swoich pracowników do ich odbycia. Z drugiej strony także sam pracownik chce się rozwijać. Dlatego szkolenia pomagają mu w zdobyciu nowej wiedzy i umiejętności.

Dość często pracodawcy mają dla swoich pracowników: świadczenia socjalne (21%), czy specjalny pakiet medyczny (18%).

Dokładnie 15% pracodawców zachęcają do aplikacji **przekonując o elastycznych godzinach pracy**. Cały czas znaczna część pracodawców oferuje **pracę zdalną lub pracę hybrydową** (13%). Pracodawcy zdążyli już opracować zasady związane z tą formą świadczenia pracy. Jeśli znajdzie taka potrzeba, mogą ją zastosować. Często ta forma pracy jest bardziej opłacalna dla pracodawców i wygodniejsza dla pracowników. Co więcej część pracowników zobaczyło, że niektóre osoby pracując na danych stanowiskach nie potrzebują być fizycznie obecne w pracy. Stąd część pracodawców oferuje pracę, która niezależnie od stanu epidemii może się odbywać zdalnie.

Nierzadko i nie tylko w stażach lub praktykach oferowana jest pomoc tzw. mentora, czyli osoby wspierającej (13%). Jest to osoba pracująca na podobnym lub tym samym stanowisku, która ma za zadanie pomoc nowemu pracownikowi. W przypadku praktyk lub staży jest to osoba opiekująca się tymi osobami w firmie. Jest to bardzo ważne, ponieważ nowa praca lub praktyki są obarczone dużym bagażem emocjonalnym. Praktykant lub nowy pracownik powinna mieć kogoś zaufanego, kto będzie ją instruował, a także wesprze w chwilach trudnych.

## Zakończenie

Rynek pracy w 2022 roku nieco przywykł do stanu epidemii oraz mimo ciągłej niepewności pozostał otwarty z nowymi ofertami pracy. Najważniejsze to co się obserwuje, to wolne jednak stałe odchodzenie od wymagań twardych na rzecz kompetencji miękkich. Być może w przyszłości pojawią się takie stanowiska, na których nie będzie się wymagało w ogóle jakichkolwiek kompetencji oprócz umiejętności społecznych.