

Kompetencje, kwalifikacje i perspektywy rynkowe dla kluczowych zawodów Inteligentnych Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego

TURYSTYKA I JAKOŚĆ ŻYCIA

EDYCJA I 2025 rok



„Projekt realizowany przez Województwo Zachodniopomorskie/Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach naboru pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.
Inwestycja A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”

Zamawiający



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin



Wykonawca



GRUPA BST SP. Z O.O.
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice



Streszczenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki analizy zapotrzebowania na kwalifikacje, kompetencje i zawody kluczowe dla realizacji Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) *Turystyka i jakość życia*. Badanie zostało przeprowadzone w ramach regionalnego systemu monitorowania zapotrzebowania na kompetencje, stanowiącego narzędzie wspierające planowanie rozwoju zawodowego, edukacyjnego i strategiczne decyzje w regionie.

Pierwszy rozdział przedstawia główne i poznawcze cele badania. Określa także zakres podmiotowy i terytorialny badania. Wprowadza również charakterystykę samej inteligentnej specjalizacji *Turystyka i jakość życia*, wskazując ją jako istotny element rozwoju gospodarczego regionu, bazujący na zasobach przyrodniczych i powiązany z kulturą, sportem, zdrowiem czy środowiskiem.

Kolejny rozdział szczegółowo opisuje metody i techniki badawcze, które zostały wykorzystane do zebrania i analizy danych w ramach raportu. Wizualizuje również całościową strukturę zależności między celami a metodami badawczymi.

Rozdział trzeci skupia się na oszacowaniu liczby przedsiębiorstw działających w ramach IS, z uwzględnieniem ich wielkości, branży oraz lokalizacji. W analizie uwzględniono wybrane podklasy Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), które wpisują się w obszar IS. Rozdział ten identyfikuje obszary o największej koncentracji firm turystycznych, wykorzystując wskaźnik lokalizacji (Location Quotient, LQ), który pozwala porównać udział firm w strukturze wszystkich firm w powiecie z ich udziałem w całym województwie. Zawiera również elementy graficzne (wykresy i mapy).

Rozdział czwarty przedstawia zbiorczą charakterystykę kompetencji i kwalifikacji zidentyfikowanych jako kluczowe dla IS, opartą na analizie dwudziestu kart zawodów. Zestawy kompetencji są przyporządkowane do trzech podstawowych kategorii: kwalifikacje, kompetencje twarde i kompetencje miękkie, w tym również w oparciu o struktury Europejskiej Klasyfikacji Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO).

Kolejny rozdział zawiera szczegółowe karty dla 20 kluczowych zawodów, z opisem każdego zawodu, warunkami pracy, ścieżkami kariery, poziomem zagrożenia automatyzacją, dynamiką zmian wymagań oraz analizą popytu i podaży na rynku pracy.

Przedostatni rozdział stanowi rozbudowane podsumowanie kluczowych informacji i strategicznych działań wynikających z całego raportu. Przedstawia najważniejsze wnioski dotyczące rozwoju IS. Na podstawie tych wniosków, rozdział prezentuje konkretne rekomendacje.

W bibliografii zaprezentowano listę źródeł wykorzystanych w raporcie, w tym strategię rozwoju województwa, klasyfikację zawodów (ESCO), publikacje PARP oraz portale z ofertami pracy.

Najważniejsze wnioski z badania:

- IS *Turystyka i jakość życia* jest istotnym elementem rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego, odnotowując wzrost liczby podmiotów o około 11% w latach 2019–2024. Największa koncentracja firm występuje w powiatach nadmorskich (kamieński, kołobrzeski, gryficki, sławieński, koszaliński, Świnoujście).
- Zdecydowana większość firm to mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób), dla których kluczowymi wyzwaniami są sezonowość popytu i utrzymanie się nowych firm na rynku.
- Większość kluczowych zawodów charakteryzuje się niskim lub bardzo niskim poziomem zagrożenia automatyzacją. Ekspertki podkreślają, że są to zawody, w których ludzie są niezastąpieni, a kluczowe są predyspozycje osobiste i umiejętność budowania relacji.
- Rośnie dynamika zmian wymagań, a najczęściej wskazywanymi obszarami przyszłych zmian są kompetencje miękkie (komunikatywność, praca zespołowa czy organizacja pracy własnej).
- Kompetencje językowe i technologiczne to istotne obszary rozwoju dla wielu zawodów.
- Następuje przesunięcie akcentu z formalnego wykształcenia kierunkowego i długości stażu na konkretnym stanowisku na rzecz ogólnego doświadczenia zawodowego (również spoza branży) oraz formalnych certyfikatów i kursów specjalistycznych.

Rekomendacje:

1. Wspieranie rozwoju mikroprzedsiębiorstw i dywersyfikacji oferty:
Rozwijanie programów wspierających mikroprzedsiębiorstwa w stabilizacji zatrudnienia poza sezonem oraz w dywersyfikacji oferty (np. turystyka kulturowa, aktywna).

2. Promocja i budowanie marki regionu: Dalsze budowanie rozpoznawalnej marki turystycznej województwa, opartej na pozytywnych emocjach, dopasowanych usługach i rzetelnej wiedzy o walorach regionu. Wymaga to tworzenia nowoczesnej i kompleksowej oferty z wykorzystaniem zaawansowanych systemów informacyjnych.
3. Inwestycje w cyfryzację i nowoczesne technologie: Wdrażanie rozwiązań cyfrowych i tworzenie nowoczesnej oferty opartej na zaawansowanych systemach informacyjnych w celu zwiększenia konkurencyjności.
4. Wzmacnianie współpracy międzysektorowej: Intensyfikacja współpracy między touroperatorami, przewodnikami i zarządcami atrakcji (kulturowych, rekreacyjnych), a także rozwój przestrzeni transgranicznej.
5. Rozwój kompetencji przyszłościowych na rynku pracy: Opracowanie i finansowanie elastycznych programów szkoleniowych i kursów rozwijających kompetencje miękkie, językowe i technologiczne u obecnych i przyszłych pracowników branży.
6. Dostosowanie systemu edukacji zawodowej do potrzeb rynku: System edukacji (szkoły branżowe, technika, uczelnie) powinien być bardziej elastyczny, promując zdobywanie certyfikatów i doświadczenia praktycznego kosztem formalnego wykształcenia kierunkowego.
7. Monitorowanie i reagowanie na lokalne niedobory kadrowe: Pomimo ogólnej łatwej dostępności pracowników, prognozowane spadki podaży w niektórych zawodach i powiatach wymagają bieżącego, lokalnego monitorowania rynku pracy i szybkiego reagowania na potencjalne niedobory.

Summary

This report presents the results of an analysis of the demand for qualifications, competencies, and occupations essential for the implementation of the Smart Specialisation of the West Pomeranian Voivodeship (ISWZP) – Tourism and Quality of Life. The study was conducted as part of the regional system for monitoring the demand for competencies, which serves as a tool to support career development planning, educational choices, and strategic decision-making in the region.

The first chapter outlines the main and cognitive objectives of the study. It also defines the subject and territorial scope of the research, introducing the concept of the smart specialisation *Tourism and Quality of Life* as a key element of regional economic development. The specialisation is based on natural resources and is linked to culture, sports, health, and the environment.

The next chapter details the research methods and techniques used to collect and analyse the data for the report. It also visualises the overall structure of dependencies between the research objectives and methods applied.

Chapter three focuses on estimating the number of enterprises operating within the specialisation, considering their size, industry, and location. The analysis includes selected subclasses of the Polish Classification of Economic Activities (PKD) that fit within the scope of the specialisation. This chapter identifies areas with the highest concentration of tourism-related companies using the Location Quotient (LQ) indicator, which compares the share of firms in each county to their share across the entire voivodeship. It also includes graphical elements (charts and maps).

Chapter four presents a consolidated overview of the competencies and qualifications identified as essential for the smart specialisation, based on an analysis of twenty occupational profiles. The sets of competencies are categorised into three main groups: qualifications, hard skills, and soft skills, including those based on the European Classification of Skills, Competences, Qualifications, and Occupations (ESCO).

The next chapter contains detailed occupational profiles for 20 key professions, with descriptions of each profession, working conditions, career paths, the level of automation risk, dynamics of changing requirements, and an analysis of supply and demand in the labour market.

The penultimate chapter provides an extensive summary of the key information and strategic actions derived from the entire report. It presents the most important conclusions regarding the development of the smart specialisation, followed by concrete recommendations.

The bibliography presents a list of sources used in the report, including regional development strategies, the ESCO classification of occupations, publications from the Polish Agency for Enterprise Development (PARP), and job offer portals.

Key findings from the study:

- *Tourism and Quality of Life* is a vital component of the economic development of the West Pomeranian Voivodeship, with an approximately 11% increase in the number of entities between 2019 and 2024. The highest concentration of tourism enterprises is in coastal counties (Kamieński, Kołobrzesci, Gryficki, Sławieński, Koszaliński, Świnoujście).
- The vast majority of firms are micro-enterprises (up to 9 employees), which face key challenges such as seasonal demand and the sustainability of newly established businesses.
- Most key occupations are characterised by low or very low levels of automation risk. Experts emphasise that these are people-centric roles where personal predispositions and relationship-building skills are essential.
- There is an increasing rate of change in job requirements, with the most frequently mentioned areas of future change being soft skills (communication, teamwork, and self-organisation).
- Language and technological competencies are crucial areas for development across many professions.
- There is a shift away from formal education and long tenure in specific roles toward general work experience (including from outside the sector) and certified courses or specialised training.

Recommendations:

1. Support the development of micro-enterprises and diversification of services: Develop programmes that help micro-enterprises stabilise employment outside peak seasons and diversify their offerings (e.g. cultural or active tourism).

2. Promote and build the region's brand: Continue to develop a strong, recognisable regional tourism brand based on positive emotions, tailored services, and accurate knowledge of the region's assets. This requires the creation of modern and comprehensive service packages supported by advanced information systems.
3. Invest in digitalisation and modern technologies: Implement digital solutions and create innovative offerings based on advanced information systems to boost competitiveness.
4. Strengthen cross-sector cooperation: Foster collaboration between tour operators, guides, and managers of cultural and recreational attractions, as well as promote development in cross-border areas.
5. Develop future-oriented competencies in the labour market: Design and fund flexible training programmes and courses that enhance soft, language, and technological skills for current and future sector employees.
6. Align the vocational education system with labour market needs: The education system (vocational schools, technical schools, universities) should become more flexible, placing greater emphasis on acquiring certificates and practical experience rather than formal education alone.
7. Monitor and respond to local labour shortages: Despite the generally high availability of workers, projected declines in workforce supply in certain professions and counties require ongoing, local labour market monitoring and prompt responses to potential shortages.

Spis treści

Streszczenie.....	3
Summary.....	6
1. Wprowadzenie.....	11
Cele badawcze	11
Cele poznawcze.....	11
Zakres podmiotowy i terytorialny	12
Charakterystyka inteligentnej specjalizacji	13
Podstawowe definicje pojęć	14
2. Metodyka badania	16
Analiza danych zastanych (<i>desk research</i>).....	18
Zogniskowany wywiad grupowy FGI	18
CAWI	18
Panel ekspertów.....	19
Indywidualny wywiad pogłębiony IDI.....	20
Analiza ofert pracy	20
Metody prognozowania	21
Matematyczne metody prognostyczne	21
Jakościowe metody prognostyczne.....	25
3. Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa	26
4. Charakterystyka kompetencji i kwalifikacji zawodowych dla danej ISWZP oparta na przeprowadzonych badaniach.....	33
5. Charakterystyki kluczowych zawodów.....	36
141103 Kierownik hotelu	41
333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)	48
333203 Organizator imprez sportowych.....	55
333204 Organizator usług konferencyjnych	62
342207 Trener sportu	69
342301 Instruktor fitness.....	76
342305 Instruktor rekreacji ruchowej	83
342311 Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego	90
343401 Organizator usług cateringowych	97
343402 Szef kuchni (kuchmistrz).....	104
343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych.....	111

343901 Animator kultury	118
422103 Technik obsługi turystycznej	125
422402 Technik hotelarstwa	132
511301 Pilot wycieczek	139
512001 Kucharz	146
513101 Kelner	153
513201 Barista	160
513202 Barman	167
962907 Pracownik obsługi hotelowej	174
6. Wnioski i rekomendacje	181
7. Bibliografia	184

1. Wprowadzenie

Cele badawcze

Celem głównym badania było dostarczenie informacji ułatwiających podejmowanie decyzji zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i instytucjonalnym w zakresie planowania rozwoju zawodowego w kontekście kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz aktualnej i prognozowanej sytuacji podaży-popytu na rynku pracy. Realizacja celu uwzględniała zróżnicowanie wewnętrzne województwa na poziomie powiatów oraz podregionów. Badanie zostało przeprowadzone w ramach regionalnego systemu monitorowania zapotrzebowania na kompetencje.

Cele poznawcze

1. Oszacowanie liczby przedsiębiorstw działających w ramach każdej z ISWZP z uwzględnieniem wielkości, branży i regionu działania.
2. Identyfikacja zawodów kluczowych i specjalistycznych stanowisk pracy dla ISWZP.
3. Identyfikacja kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania zidentyfikowanych kluczowych zawodów związanych z ISWZP wraz z opisem sposobów ich zdobywania i przyporządkowaniem ich do poszczególnych zawodów.
4. Przygotowanie charakterystyk zawodów zidentyfikowanych jako kluczowe dla ISWZP.
5. Identyfikacja branż dla kluczowych zawodów ISWZP oraz sporządzenie charakterystyk branżowych w kontekście ich aktualnej i prognozowanej sytuacji z uwzględnieniem perspektywy 5 lat.
6. Przygotowanie informacji dotyczących stanowisk specjalistycznych ISWZP w kontekście wymogów oraz nabywania związanych z ich wykonywaniem kwalifikacji i kompetencji zawodowych.
7. Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje dla zidentyfikowanych jako kluczowe dla ISWZP zawodów w perspektywie najbliższych 5 lat.
8. Diagnoza aktualnego stanu oraz prognoza zasilenia absolwentami rynku pracy w zawodach zidentyfikowanych dla ISWZP w perspektywie najbliższych 5 lat.

9. Diagnoza aktualnego zapotrzebowania i prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach zidentyfikowanych jako kluczowe dla ISWZP w perspektywie 5 lat.

10. Diagnoza poziomu zagrożenia automatyzacją (ze szczególnym uwzględnieniem sztucznej inteligencji) kluczowych zawodów ISWZP oraz związanych z nimi specjalistycznych stanowisk pracy wraz z uwzględnieniem zawodów zagrożonych w podobnym zakresie.

11. Diagnoza podatności na zmianę wymogów dotyczących kompetencji i kwalifikacji zawodowych przypisanych do poszczególnych kluczowych zawodów ISWZP.

Zakres podmiotowy i terytorialny

Podmiotem badań w ramach badania byli:

- reprezentanci przedsiębiorstw zatrudniający na terenie województwa zachodniopomorskiego w branżach związanych z ISWZP (z wyłączeniem samozatrudnionych),
- instytucje edukacyjne i szkoleniowe oferujące kierunki kształcenia zgodne z wymaganiami ISWZP,
- agencje zatrudnienia oraz portale z ofertami pracy i firmy rekrutacyjne,
- eksperci i analitycy rynku pracy specjalizujący się w analizach w zakresie trendów zatrudnienia, kompetencji i kwalifikacji, a także analitycy specjalizujący się w branżach/sektorach mieszczących się w ramach ISWZP.

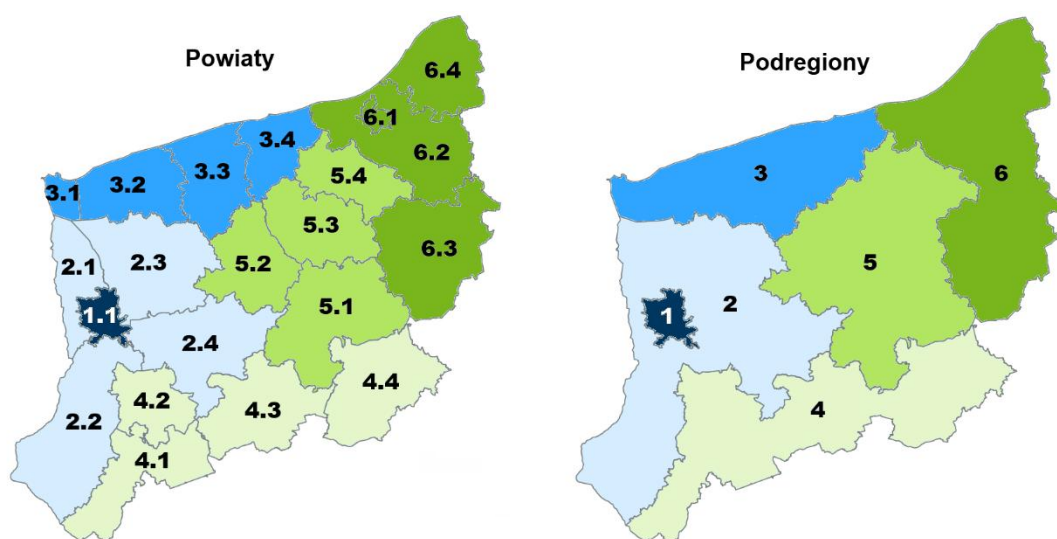
Zakres terytorialny badania obejmował województwo zachodniopomorskie, z uwzględnieniem podziału na powiaty i podregiony.

Tabela 1. Zakres terytorialny badania w podziałe na powiaty i podregiony

Podregion	Powiat
1. Szczecin	1.1 Szczecin
2. Pas Metropolitalny	2.1 goleniowski, 2.2 gryfiński, 2.3 policki, 2.4 stargardzki
3. Nadmorski	3.1 Świnoujście, 3.2 gryficki, 3.3. kamieński, 3.4 kołobrzeski
4. Południowy	4.1 choszczeński, 4.2 myśliborski, 4.3 pyrzycki, 4.4 wałecki
5. Centralny	5.1 białogardzki, 5.2 drawski, 5.3 łobeski, 5.4 świdwiński
6. Północno-wschodni	6.1 Koszalin, 6.2 koszaliński, 6.3 Sławieński, 6.4 szczecinecki

Źródło: opracowanie własne

Mapa 1. Zakres terytorialny badania w podziale na powiaty i podregiony



Źródło: opracowanie własne

Charakterystyka inteligentnej specjalizacji

Inteligentna specjalizacja *Turystyka i jakość życia* stanowi istotny element rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego. Bazując na wyjątkowych zasobach przyrodniczych regionu, skupia przedsiębiorstwa z branży turystycznej oraz z sektorów jej towarzyszących. Wykazuje ścisłe powiązania z obszarami takimi jak kultura, sport, ochrona środowiska, rolnictwo, transport, zdrowie oraz rehabilitacja. Specjalizacja ta działa jako katalizator rozwoju społeczno-gospodarczego i regionalnego, jednocześnie wspierając procesy integracyjne. Ma również wpływ na generowanie zapotrzebowania na produkty, usługi oraz miejsca pracy w pozostałych branżach.

Wprowadzane rozwiązania przyczyniają się do ograniczenia negatywnego oddziaływania człowieka na środowisko naturalne. Aktualne trendy wskazują na rosnącą konkurencję i specjalizację w sektorze turystyki, co wymusza konieczność podnoszenia jakości oferty, jej profesjonalizacji oraz efektywnej prezentacji. Kluczowe znaczenie ma budowanie rozpoznawalnej marki turystycznej regionu, opartej na pozytywnych emocjach i doświadczeniach turystów, dobrze dopasowanych usługach oraz rzetelnej wiedzy o walorach województwa.

Z tego względu istotne jest wdrażanie rozwiązań cyfrowych oraz tworzenie nowoczesnej i kompleksowej oferty, bazującej na zaawansowanych systemach informacyjnych. Niezbędna jest też intensyfikacja współpracy

między touroperatorami, przewodnikami turystycznymi i zarządcami lokalnych atrakcji – zarówno kulturowych, jak i rekreacyjnych. Położenie przygraniczne regionu daje dodatkowe możliwości w zakresie rozwoju przestrzeni transgranicznej. Rozszerzenie oferty turystycznej, inwestycje w infrastrukturę dla turystyki aktywnej, rozwój turystyki kulturowej oraz wdrażanie nowych produktów uzupełniających bazę noclegową mogą znacząco zwiększyć konkurencyjność zachodniopomorskiej turystyki¹.

Podstawowe definicje pojęć

Poniżej zaprezentowano zestaw podstawowych definicji, które stanowią fundament dla dalszych analiz zawartych w niniejszym opracowaniu.

Automatyzacja – proces polegający na odciążeniu lub całkowitym ograniczeniu pracy ludzkiej, zarówno fizycznej, jak i umysłowej, przy wykorzystaniu maszyn i urządzeń, które wykonują powtarzające się czynności w sposób automatyczny.

Branża – gałąź produkcji lub handlu obejmująca towary lub usługi jednego rodzaju.

Inteligentne Specjalizacje – strategiczne obszary wykazujące największy potencjał do generowania wartości dodanej [za *Inteligentne specjalizacje województwa zachodniopomorskiego*, Centrum Inicjatyw Gospodarczych UMWZ, Szczecin 2022].

ISWZP – Inteligentna Specjalizacja Województwa Zachodniopomorskiego lub Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego.

Kompetencje – wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Kompetencje opisywane są za pomocą trzech elementów: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.

Kompetencje miękkie – umiejętności interpersonalne i intrapersonalne, np. komunikacja, praca zespołowa, empatia, odporność na stres.

Kompetencje twarde – konkretne umiejętności techniczne lub branżowe, możliwe do zmierzenia i potwierdzenia, np. obsługa maszyn, znajomość języków programowania.

Kwalifikacja – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, których osiągnięcie zostało formalnie

¹ Centrum Inicjatyw Gospodarczych, *Inteligentne specjalizacje województwa zachodniopomorskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2022.

potwierdzone przez upoważnioną do tego instytucję
[za: <https://kwalifikacje.edu.pl/czym-sa-kwalifikacje/>].

Prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje – proces przewidywania przyszłych potrzeb kadrowych z uwzględnieniem zmian technologicznych, demograficznych i gospodarczych.

Stanowisko pracy – konkretne miejsce pracy w organizacji.

Zawód – zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby (w tym pracodawców lub w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej) i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) zdobytych w toku kształcenia lub praktyki.

Zawód kluczowy – dla potrzeb niniejszego badania przez zawód kluczowy rozumie się zawód, który pod względem związanych z nim i oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji jest specyficzny dla danej Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) oraz jest oceniany jako istotny dla jej funkcjonowania i rozwoju [definicja przygotowana przez WUP w Szczecinie].

2. Metodyka badania

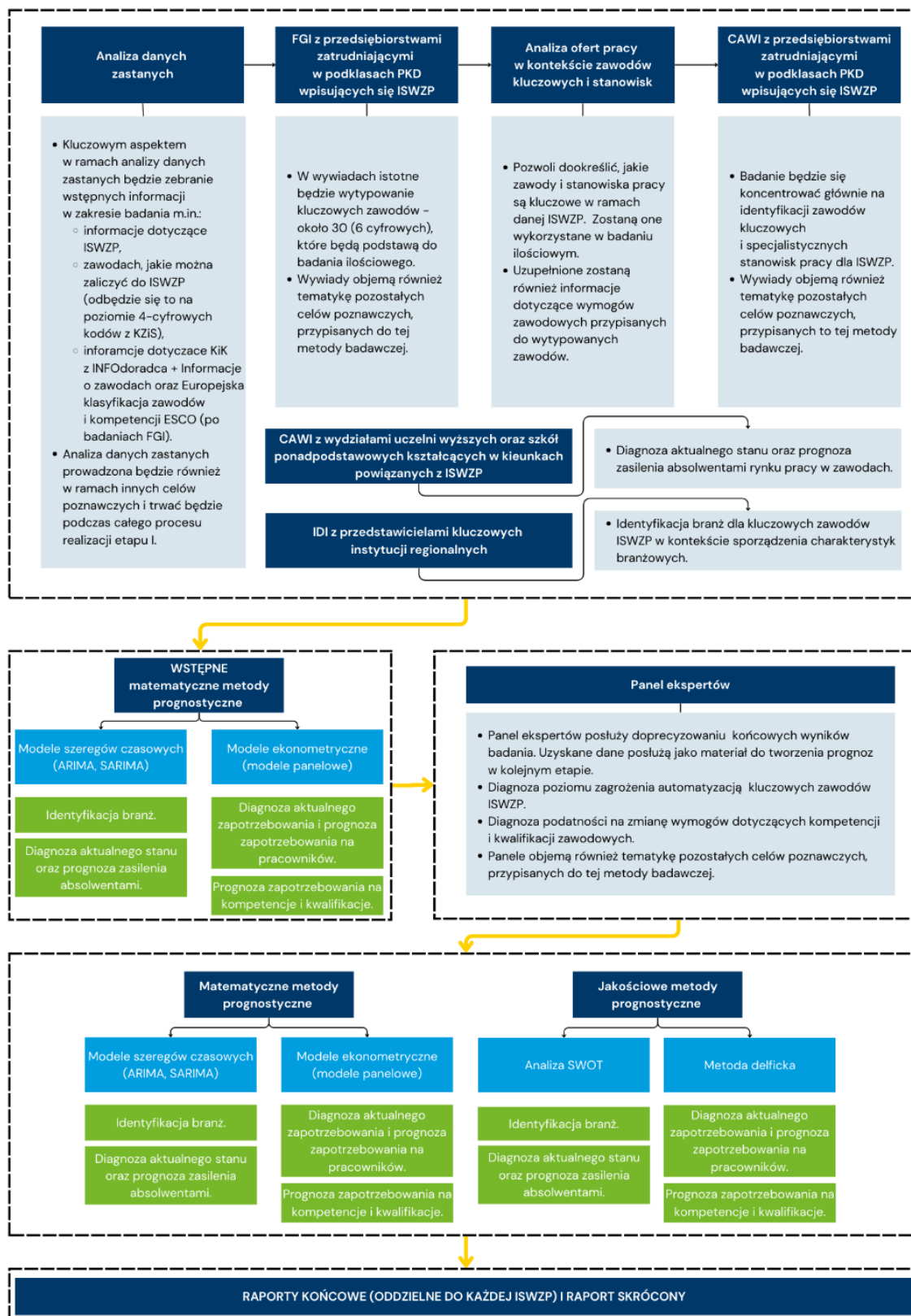
System monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim jest zintegrowanym mechanizmem diagnozowania i prognozowania zmian na rynku pracy, skoncentrowanym na zawodach kluczowych dla ISWZP. System ten jest podstawą niniejszego raportu – wszystkie zaprezentowane w nim wyniki, wnioski oraz rekomendacje wynikają bezpośrednio z danych, analiz i procesów prowadzonych w jego ramach.

Celem działania systemu jest dostarczanie wiarygodnych i aktualnych danych, wspierających podejmowanie decyzji w obszarze kształcenia zawodowego, rozwoju kompetencji oraz planowania polityki rynku pracy na poziomie regionalnym. Realizacja systemu przebiega etapowo i opiera się na zaawansowanym podejściu metodologicznym, które obejmuje analizę danych z różnych źródeł, takich jak dane statystyczne, oferty pracy, badania jakościowe i ilościowe.

W ramach systemu przeprowadzono wieloźródłową analizę w celu uzyskania rzetelnych informacji na temat aktualnego stanu rynku pracy oraz prognozowanych trendów w dłuższym okresie. Dane zostały szczegółowo zweryfikowane i ocenione pod kątem ich przydatności do identyfikacji kluczowych zawodów. Zwieńczeniem procesu były panele ekspertów z udziałem przedstawicieli branż, edukacji oraz instytucji rynku pracy, które umożliwiły ostateczną selekcję 20 zawodów o największym znaczeniu dla ISWZP.

Niniejszy raport prezentuje wyniki tego procesu – stanowi końcowy rezultat badań prowadzonych w ramach systemu monitorowania, zawiera szczegółową diagnozę oraz zestaw 20 kart zawodów, będących efektem zintegrowanego podejścia analityczno-prognostycznego.

Rysunek 1. Struktura Systemu monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim



Źródło: opracowanie własne

W ramach badania wykorzystano następujące metody/techniki badawcze:

Analiza danych zastanych (*desk research*)

Analiza danych zastanych (*desk research*) – metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów (m.in. prawnych, publikacji, danych statystycznych). Analiza danych zastanych umożliwiła dokonanie szczegółowej diagnozy aktualnej sytuacji rynkowej dla każdego z kluczowych zawodów ISWZP. Analiza dokumentów źródłowych pozwoliła również na klasyfikację zawodów według stopnia zagrożenia automatyzacją, zidentyfikowanie możliwych ścieżek kształcenia i zdobywania kwalifikacji oraz określenie istniejących i prognozowanych potrzeb kompetencyjnych. Desk research odegrał również ważną rolę w opracowaniu charakterystyk zawodów i stanowisk specjalistycznych ISWZP.

Zogniskowany wywiad grupowy FGI

Zogniskowany wywiad grupowy FGI – zogniskowany wywiad grupowy (z ang. *Focus Group Interview*) to prowadzona przez moderatora dyskusja w grupie celowo dobranych osób. Badanie opierało się na przygotowanym scenariuszu, a jego przebieg był rejestrowany. Zrealizowano 2 wywiady grupowe, które odbyły się w dniach 10 i 16 maja 2025 r. FGI były przeprowadzane wśród przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP. W każdym spotkaniu uczestniczyło minimum 8 osób. W celu zapewnienia zróżnicowania próby badawczej w ramach wywiadów fokusowych, w każdej grupie wzięło udział co najmniej 4 przedstawicieli mikro i małych przedsiębiorstw oraz 2 przedstawicieli firm średnich lub dużych.

CAWI

CAWI – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (z ang. *Computer-Assisted Web Interview*). Za pośrednictwem tej techniki ankietowany samodzielnie odpowiada na pytania zawarte w ankiecie. Odpowiedzi udzielane przez badanych są rejestrowane na serwerze.

Badanie CAWI zostało przeprowadzone wśród 377 losowo dobranych przedstawicieli podmiotów reprezentujących ISWZP. Dobór respondentów został oparty na przynależności przedsiębiorstw do określonych podklas PKD przypisanych do specjalizacji. Rozkład próby badawczej zaplanowano tak, aby zapewnić reprezentatywność. Struktura próby została oparta na

danych Głównego Urzędu Statystycznego. Badanie zrealizowano w terminie od 17.05.2025 r. do 06.06.2025 r.

Badanie CAWI zostało przeprowadzone również wśród przedstawicieli wydziałów uczelni oraz szkół kształcących zawodowo (techników oraz szkół branżowych I i II stopnia), prowadzących kształcenie w ramach kierunków powiązanych z ISWZP. W ramach badania przeprowadzono dystrybucję kwestionariusza CAWI do łącznie 157 instytucji edukacyjnych – w tym 112 szkół ponadpodstawowych oraz 45 wydziałów uczelni wyższych, prowadzących kierunki przypisane do ISWZP. Łącznie uzyskano 89 poprawnie wypełnionych ankiet: 55 ze szkół oraz 34 z uczelni. Badanie zrealizowano w terminie od 10.05.2025 r. do 06.06.2025 r.

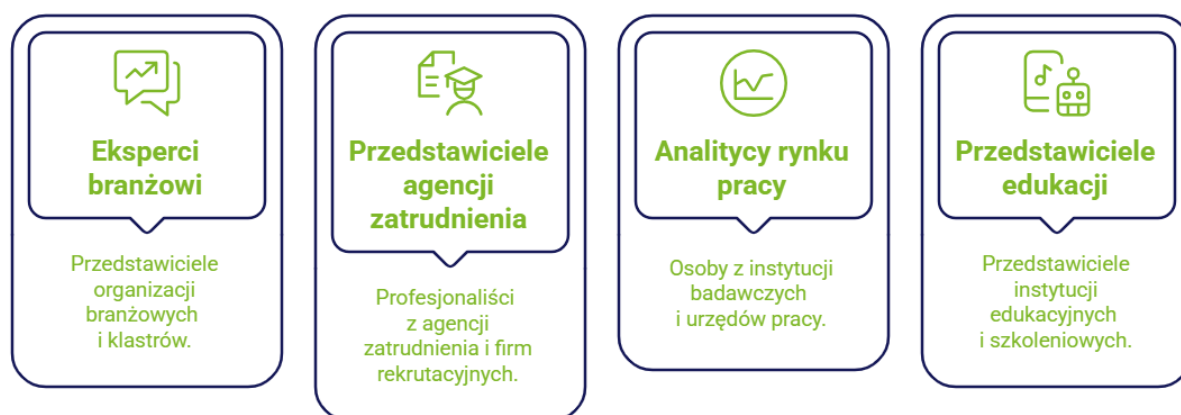
Panel ekspertów

Panel ekspertów – spotkanie zespołu liczącego kilka osób, który rozważa zagadnienia leżące w zakresie wiedzy eksperckiej jego uczestników.

Panele zrealizowane zostały z udziałem ekspertów branżowych, przedstawicieli agencji zatrudnienia, firm rekrutacyjnych, ekspertów i analityków rynku pracy specjalizujących się w analizach dotyczących trendów zatrudnienia, kompetencji i kwalifikacji oraz instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oferujących kierunki kształcenia wpisujące się w ISWZP.

W ramach badania zrealizowano 1 panel ekspercki, który odbył się w dniach 9-10 czerwca 2025 r. W spotkaniu uczestniczyło 6 osób, dobranych w sposób celowy. Panel ekspercki prowadzony był w formule stacjonarnej.

Rysunek 2. Grupy interesariuszy – eksperci



Źródło: opracowanie własne

Indywidualny wywiad pogłębiony IDI

Indywidualny wywiad pogłębiony IDI (z ang. *Individual In-Depth Interview*)

– rozmowa pomiędzy moderatorem a badanym. Badanie opiera się na wcześniej przygotowanym scenariuszu, przy czym struktura samego wywiadu ma charakter swobodny.

Przebieg rozmowy był rejestrowany, a z przeprowadzonego wywiadu sporządzona została transkrypcja. W wywiadach, które odbyły się w dniach 6-12 czerwca 2025 r., uczestniczyło 2 przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie oraz 2 przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Zachodniopomorskiego. W trakcie wywiadów respondenci wskazali branże dla kluczowych zawodów ISWZP oraz dokonali ich charakterystyki, również z uwzględnieniem zmian w horyzoncie pięcioletnim. Rozmowy dotyczyły także diagnozy aktualnego zapotrzebowania oraz prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach kluczowych dla ISWZP z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego. Wywiady zrealizowano w formie zdalnej.

Analiza ofert pracy

Analiza ofert pracy – celem analizy było uzyskanie aktualnego obrazu zapotrzebowania na zawody i kompetencje w ramach ISWZP poprzez przegląd i opracowanie treści ogłoszeń rekrutacyjnych zamieszczanych na popularnych portalach internetowych. Analiza ogłoszeń dotyczyła zawodów istotnych dla ISWZP, z wykorzystaniem słów kluczowych i synonimów identyfikujących stanowiska. Oferty były kategoryzowane wg ISWZP, wymagań i powiązanych zawodów. Analiza objęła zarówno dane bieżące, jak i archiwalne. Wykorzystane zostały narzędzia informatyczne do automatycznego pobierania danych z portali z ofertami pracy.

Pierwszy strumień danych stanowiły informacje przekazane przez Zamawiającego, które są gromadzone systematycznie od 2014 roku w wybranych miesiącach w ramach prac nad Barometrem Zawodu. Zbiór obejmuje ponad 22 tysiące rekordów i zawiera ogłoszenia pochodzące z różnych źródeł, takich jak: Agora, Gratka, Mediaregionalne, OHP, Praca.pl, Pracuj.pl oraz Zielona Linia. Drugim źródłem informacji była własna analiza ogłoszeń rekrutacyjnych przeprowadzona na potrzeby diagnozy kluczowych zawodów. W tym celu pozyskano aktualne i archiwalne oferty pracy opublikowane na dwóch największych portalach ogłoszeniowych: pracuj.pl

oraz olx.pl. W czerwcu 2025 r. pobrano około 2,2 tys. aktywnych ogłoszeń z portalu pracuj.pl, a także zebrano ogłoszenia archiwalne publikowane od 2022 roku – łącznie około 20 tys. z pracuj.pl oraz 1,7 tys. z olx.pl. W ramach inteligentnej specjalizacji *Turystyka i jakość życia* do wszystkich kluczowych zawodów przypisanych zostało łącznie 351 ofert pracy.

Przygotowano skrypt do kategoryzacji kwalifikacji, kompetencji miękkich oraz kompetencji twardych. Proces ten polegał na porównywaniu treści ofert z wcześniej przygotowanymi listami cech, wykorzystując nowoczesne narzędzia językowe do rozpoznawania podobieństw między słowami i wyrażeniami. Kluczowym elementem metodyki było zastosowanie modelu SentenceTransformer, który umożliwiał przekształcenie tekstów w gęste wektory liczbowe, zwane embeddingami. Model ten jest wielojęzyczny, co jest niezwykle istotne w kontekście analizy ofert pracy, które mogą być publikowane zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Po wygenerowaniu embeddingów, skrypt obliczał podobieństwo cosinusowe między embeddingiem każdej oferty pracy a embeddingami wszystkich predefiniowanych kwalifikacji i kompetencji. Dopasowania były identyfikowane na podstawie zdefiniowanego progu podobieństwa - wszystkie cechy, których wynik podobieństwa przekraczał ten próg, były uznawane za pasujące.

W przypadku zawodów kluczowym krokiem było generowanie embeddingów semantycznych – numerycznych reprezentacji tekstów, które oddają ich znaczenie za pomocą modelu Sentence-BERT. Dla zawodu tworzony był specjalny, ulepszony embedding, bazujący na wielu powiązanych frazach, co zwiększało trafność dopasowań. Następnie, dla każdej oferty pracy, obliczane było podobieństwo cosinusowe między jej opisem a wszystkimi kategoriami. System najpierw próbował dopasować ofertę na podstawie pola „Zawód wg KZiS”, a jeśli to się nie powiodło lub wynik wyniósł poniżej progu 0.80, przechodził do pola „Stanowisko”.

Metody prognozowania

Matematyczne metody prognostyczne

Metody prognozowania w projekcie zostały oparte na modelach szeregów czasowych oraz modelach ekonometrycznych.

Modele szeregów czasowych służą do analizy i przewidywania przyszłych wartości danych, które są uporządkowane w czasie. Zostały wykorzystane

do identyfikacji branż dla kluczowych zawodów ISWZP oraz prognozy zasilenia absolwentami rynku pracy w zawodach zidentyfikowanych dla ISWZP w perspektywie najbliższych 5 lat.

W przypadku identyfikacji branż dla kluczowych zawodów ISWZP podstawą prognoz były dane udostępnione przez Urząd Statystyczny w Szczecinie. Zakres danych obejmował liczbę aktywnych firm w przekroju podklas PKD, z podziałem na wielkość przedsiębiorstwa oraz lokalizację. Uwzględnione zostały dane kwartalne z ostatnich 10 lat (w ujęciu kwartalnym), co pozwoliło na identyfikację trendów i cyklicznych zmian w czasie. Modele SARIMA pozwoliły na analizę strukturalnych zmian w liczbie przedsiębiorstw przypisanych do poszczególnych branż, działających w ramach ISWZP, z podziałem na powiaty i wielkość firm. Wyniki modelowania zostały przedstawione w postaci predykcji liczby firm w danym PKD. Do ograniczeń wykorzystania tej metody należy m.in. mała odporność na nieliniowe zmiany strukturalne lub punkty zwrotne w gospodarce, niska jakość prognoz dla obserwacji rzadkich (małe powiaty, niszowe branże) oraz brak modelowania efektów przestrzennych i międzysektorowych.

Do prognozowania liczby absolwentów zasilających rynek pracy w zawodach kluczowych dla ISWZP wykorzystano modele szeregów czasowych typu ARIMA. Metoda ta pozwoliła uchwycić istniejące trendy oraz przewidzieć przyszłe wartości w oparciu o dane historyczne. Zastosowanie modelu ARIMA umożliwiło estymację zmian w liczbie absolwentów w przekroju kierunków kształcenia przypisanych do poszczególnych kierunków kształcenia w ramach ISWZP. W analizie wykorzystano dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej. Dane obejmowały liczbę absolwentów uczelni wyższych i szkół kształcących zawodowo zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego, z podziałem na kierunki kształcenia. Analizie poddane zostały dane z ostatnich 10 lat, co umożliwiło identyfikację trendów oraz przygotowanie prognozy zasilenia rynku pracy w horyzoncie kolejnych 5 lat. Wyniki prognozy zostały przedstawione jako szacunkowa liczba absolwentów przypadająca na zawody ISWZP. Do ograniczeń wykorzystania tej metody należy m.in.:

- Założenie stacjonarności danych - model ARIMA wymaga, aby dane były stacjonarne lub możliwe do przekształcenia do takiej formy poprzez różnicowanie. Tymczasem liczba absolwentów może

wykazywać niestacjonarne wahania wynikające z reform edukacyjnych, zmian demograficznych lub polityk uczelni.

- Brak informacji o absorpcji rynku pracy - model prognozuje liczbę absolwentów, ale nie uwzględnia stopnia ich realnego zasilenia rynku pracy w regionie (np. część może wyemigrować, kontynuować naukę lub zmienić branżę).

W przypadku modelu SARIMA (ARIMA) zastosowano automatyczny dobór najlepszej konfiguracji modelu (p, d, q, a także parametrów sezonowych), co pozwoliło na optymalizację dopasowania na podstawie kryteriów informacyjnych takich jak AICc czy BIC. Dodatkowo, metryki jakości dopasowania (np. RMSE, loglike) były zbierane przy pomocy funkcji glance, co umożliwiało późniejszą analizę skuteczności.

Modele ekonometryczne umożliwiają badanie współzależności pomiędzy zmiennymi, co jest istotne przy modelowaniu rynku pracy na poziomie województwa. Zostały wykorzystane do prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach zidentyfikowanych jako kluczowe dla ISWZP oraz prognozy zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje dla zidentyfikowanych jako kluczowe dla ISWZP zawodów.

Do realizacji prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach kluczowych dla ISWZP wykorzystano modele danych panelowych, które umożliwiły jednoczesne uwzględnienie zmienności w czasie oraz zróżnicowania przestrzennego (między powiatami i podregionami). Prognoza została opracowana w oparciu o dane pochodzące z trzech głównych źródeł: zbioru archiwalnych ogłoszeń o pracę, danych udostępnionych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, wykorzystywanych w ramach opracowywania Barometru Zawodów, a także wyników badań ilościowych wśród pracodawców z branż przypisanych do ISWZP. Wyniki modeli panelowych zostały zaprezentowane w postaci prognozowanego poziomu zapotrzebowania na pracowników w ujęciu zawodów kluczowych i powiatów. Do ograniczeń wykorzystania tej metody należy m.in.:

- wrażliwość na jakość danych (błędy pomiaru, niekompletność lub brak spójności między źródłami);
- założenie dotyczące niezmienności relacji w czasie - modele panelowe zakładają względną stabilność zależności pomiędzy zmiennymi objaśniającymi a zmienną zależną w analizowanym okresie.

W rzeczywistości struktura rynku pracy może ulegać dynamicznym zmianom;

- trudność w odwzorowaniu czynników jakościowych i nieliniowych zależności - modele panelowe mają ograniczoną zdolność do uwzględniania złożonych, jakościowych determinant zapotrzebowania.

Do przygotowania prognozy zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje zastosowano modele danych panelowych. Wybór tej metody wynika z potrzeby uchwycenia zarówno zmienności w czasie, jak i zróżnicowania branżowego w zakresie zapotrzebowania na konkretne umiejętności.

Prognoza została oparta na analizie danych pochodzących z trzech źródeł: zbioru archiwalnych ogłoszeń o pracę, danych udostępnionych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, wykorzystywanych w ramach opracowywania Barometru Zawodów, a także wyników badań ilościowych wśród pracodawców, którzy ocenili zapotrzebowanie na konkretne kwalifikacje i kompetencje w kontekście perspektywy kolejnych 5 lat.

Interpretacja wyników opierała się na porównaniu zmian w zakresie poszukiwanych kompetencji i kwalifikacji. Do ograniczeń wykorzystania tej metody należy m.in.:

- niepełność i zmienność klasyfikacji kompetencji - klasyfikacje kompetencji i kwalifikacji mogą się zmieniać w czasie, co utrudnia porównywalność danych historycznych;
- zmienność jakości danych tekstowych z ofert pracy - modele ekonometryczne wymagają strukturalnych danych, podczas gdy informacje o kompetencjach są wydobywane z niestukturalnych treści ogłoszeń o pracę;
- niedoskonałość odwzorowania przemian technologicznych i społecznych - modele oparte na danych historycznych nie zawsze potrafią uchwycić przełomowe zmiany – np. wpływ automatyzacji, rozwoju AI czy zmian organizacyjnych w firmach.

Weryfikacja skuteczności prognoz polegała na zastosowaniu ręcznego ustawienia liczby opóźnień ($p = 1$) oraz podstawowych warunków weryfikujących poprawność danych. Przeprowadzono także analizę błędów prognozy.

Jakościowe metody prognostyczne

Metoda delficka

Metoda delficka – służy do poznawania opinii, motywacji oraz nieznanych zjawisk, a także zagadnień, które wymagają od ekspertów posiadania specjalistycznej wiedzy.

Wykorzystana została do weryfikacji tez sformułowanych na podstawie wstępnych wyników badania oraz analizy danych zastanych. W badaniu metodą delficką wzięli udział eksperci już zaangażowani w panele eksperckie oraz przedstawiciele kluczowych powiązań kooperacyjnych. Były to osoby posiadające wiedzę specjalistyczną z zakresu branż wpisujących się w poszczególne ISWZP, w tym przedstawiciele instytucji branżowych, badawczych, edukacyjnych oraz środowisk biznesowych. Badanie zostało zrealizowane w formule zdalnej. Zastosowano dwurundową procedurę metody delfickiej. W każdej rundzie wzięło udział co najmniej 6 ekspertów.

Analiza SWOT

Analiza SWOT – technika analityczna polegająca na identyfikacji czterech czynników strategicznych: wewnętrznych (mocnych i słabych stron) oraz zewnętrznych (szans i zagrożeń).

Analiza ta została zastosowana w celu identyfikacji branż dla kluczowych zawodów ISWZP oraz opracowania charakterystyk branżowych w kontekście ich aktualnej i prognozowanej sytuacji. Analiza SWOT opierała się na zrealizowanych wcześniej metodach badawczych: analizie danych zastanych (m.in. GUS), danych instytucji rynku pracy (m.in. WUP w Szczecinie), wynikach badań własnych.

3. Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa

W niniejszej analizie uwzględniono wybrane podklasy Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), które wpisują się w obszar Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP). Zestawienie zostało przygotowane na podstawie dokumentu „Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego” opracowanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego.

Tabela 2. Wykaz podklas PKD wpisujących się w obszar ISWZP *Turystyka i jakość życia*

Podklasa	Nazwa
55.10.Z	Hotele i podobne obiekty zakwaterowania
55.20.Z	Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania
55.30.Z	Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe
55.90.Z	Pozostałe zakwaterowanie
56.10.A	Restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne
56.10.B	Ruchome placówki gastronomiczne
56.21.Z	Przygotowywanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering)
56.29.Z	Pozostała usługowa działalność gastronomiczna
56.30.Z	Przygotowywanie i podawanie napojów
59.14.Z	Działalność związana z projekcją filmów
77.21.Z	Wypożyczanie i dzierżawa sprzętu rekreacyjnego i sportowego
77.34.Z	Wynajem i dzierżawa środków transportu wodnego
79.11.A	Działalność agentów turystycznych
79.11.B	Działalność pośredników turystycznych
79.12.Z	Działalność organizatorów turystyki
79.90.A	Działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych
79.90.B	Działalność w zakresie informacji turystycznej
79.90.C	Pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji, gdzie indziej niesklasyfikowana
82.30.Z	Działalność związana z organizacją targów, wystaw i kongresów
85.51.Z	Pozaszkolne formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych
90.04.Z	Działalność obiektów kulturalnych
91.02.Z	Działalność muzeów
91.03.Z	Działalność historycznych miejsc i budynków oraz podobnych atrakcji turystycznych
91.04.Z	Działalność ogrodów botanicznych i zoologicznych oraz obszarów i obiektów ochrony przyrody

- Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa -

Podklasa	Nazwa
93.11.Z	Działalność obiektów sportowych
93.12.Z	Działalność klubów sportowych
93.19.Z	Pozostała działalność związana ze sportem
93.21.Z	Działalność wesołych miasteczek i parków rozrywki
93.29.B	Pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna

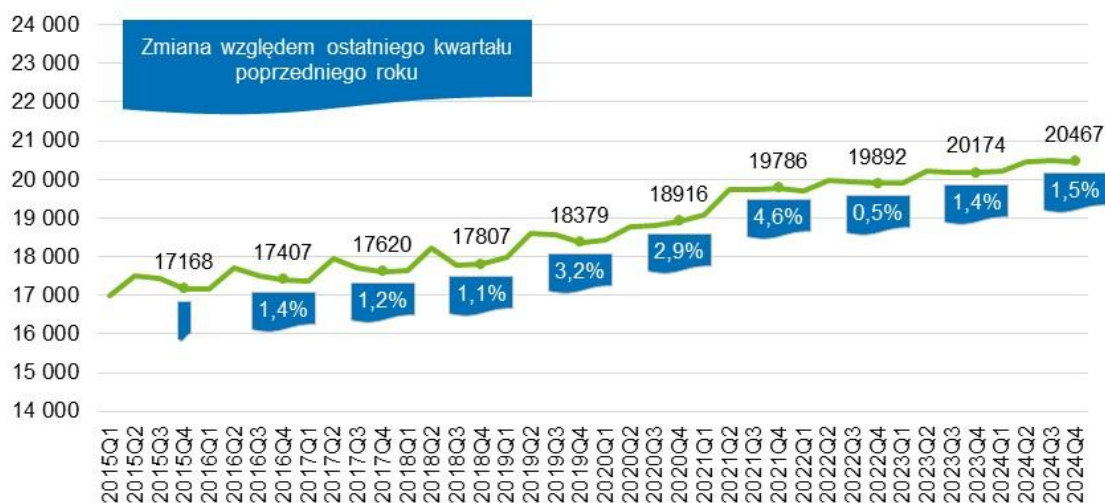
Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu opracowanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego pn. „Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego”

Na koniec 2024 roku podmioty działające w ramach IS stanowiły 8% ogółu firm zarejestrowanych w województwie i 26,9% firm przypisanych do wszystkich ISWZP. W latach 2015-2024 sektor turystyczny w województwie zachodniopomorskim rozwijał się stopniowo. Między IV kwartałem 2019 a IV kwartałem 2024 liczba podmiotów działających w ramach IS wzrosła z 18 379 do 20 467, co oznacza przyrost o 2 088 firm, czyli około 11%. Żaden z powiatów nie odnotował spadku liczby przedsiębiorstw. Dla porównania, odsetek wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie wzrósł o 12% w porównaniu do 2019 roku.

Dla większości analizowanych obszarów wskaźnik zmiany, liczony jako stosunek liczby podmiotów działających w 2019 roku do liczby firm w 2024 roku, mieścił się w przedziale 1,1–1,3, co wskazuje na umiarkowany wzrost. Relatywnie najszybszą dynamikę zanotował powiat policki, w którym liczba firm zwiększyła się o 24%, co prawdopodobnie wynika z rozwoju zaplecza noclegowo-rekreacyjnego dla aglomeracji szczecińskiej. Biorąc pod uwagę wartość bezwzględną, liderem pozostaje Szczecin, gdzie przybyło 417 nowych przedsiębiorstw, wyprzedzając powiaty kołobrzeski i kamieński, tradycyjnie silnie związane z turystyką nadmorską. Trzy główne ośrodki – Szczecin, powiat kołobrzeski i kamieński – skupiają ponad jedną trzecią wszystkich firm turystycznych w regionie. Najważniejszymi wyzwaniem pozostają sezonowość popytu oraz trwałość nowo powstałych mikroprzedsiębiorstw, dlatego zaleca się dalsze monitorowanie zatrudnienia i jakości oferty.

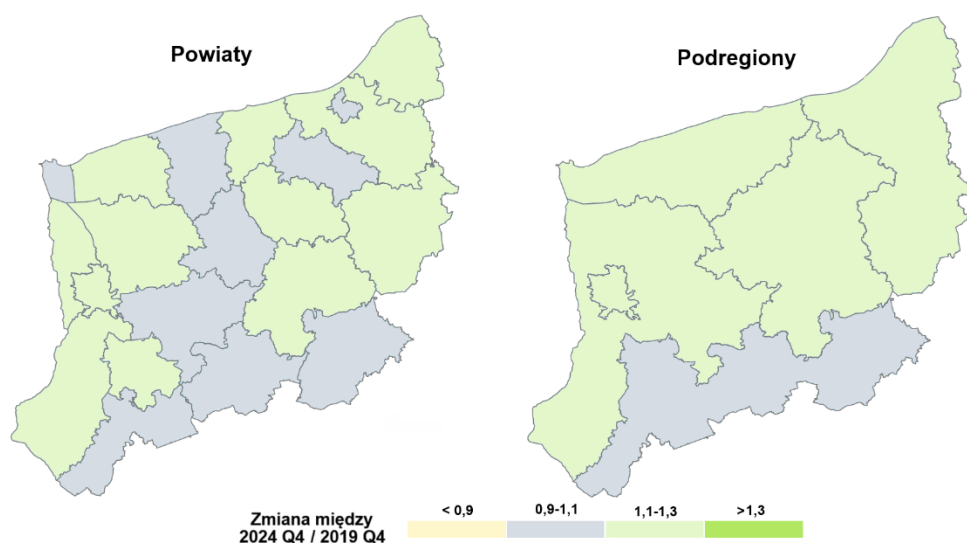
- Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa -

Wykres 1. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych wpisujących się w obszar ISWZP *Turystyka i jakość życia* w latach 2015-2024



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Mapa 2. Wskaźnik zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych wpisujących się w obszar ISWZP *Turystyka i jakość życia* w latach 2019-2024 w podziale na powiaty i podregiony



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tabela 3 przedstawia liczbę podmiotów gospodarczych działających w 2024 roku w obszarze ISWZP *Turystyka i jakość życia*, z podziałem na branże oraz wielkość zatrudnienia. Najwięcej firm działa w branżach zakwaterowania (8 077) i gastronomii (7 411), przy czym zdecydowana większość z nich to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. W pozostałych branżach, takich jak działalność sportowa i rekreacyjna (2 637) czy edukacja (1 118), również dominują najmniejsze podmioty. Udział firm średnich i dużych (zatrudniających 50 osób i więcej) jest marginalny i wynosi zaledwie 40 podmiotów w skali całej badanej ISWZP.

- Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa -

Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych wpisujących się w obszar ISWZP *Turystyka i jakość życia* w 2024 roku w podziale na branże i wielkość zatrudnienia

Branża	0-9	10-49	50-249	250=>	Łącznie
55 - Zakwaterowanie	7 897	164	3	13	8 077
56 - Działalność usługowa związana z wyżywieniem	7 243	159		9	7 411
59 - Działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych	15				15
77 - Wynajem i dzierżawa	286	1			287
79 - Działalność organizatorów turystyki, agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane	557	4			561
82 - Działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej	133	2			135
85 - Edukacja	1 113	3		2	1 118
90 - Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych	72	45		5	122
91 - Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą	92	10		2	104
93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna	2591	40	1	5	2637
Suma	19 999	428	4	36	20 467

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W celu identyfikacji powiatów charakteryzujących się ponadprzeciętną koncentracją firm w ramach ISWZP zastosowano metodę wskaźnika lokalizacji (*Location Quotient*, LQ). Służy on do porównania udziału firm w strukturze wszystkich firm w powiecie z ich udziałem w całym województwie. LQ został obliczony według wzoru:

$$LQ_{\text{powiat}} = \frac{\left(\frac{\text{liczba firm ISWZP w powiecie}}{\text{ogół firm w powiecie}} \right)}{\left(\frac{\text{liczba firm ISWZP w województwie}}{\text{ogół firm w województwie}} \right)}$$

- Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa -

Wskaźnik ten należy interpretować następująco:

- $< 0,75$ - bardzo niska koncentracja;
- $0,75 \leq LQ < 0,95$ - niska koncentracja;
- $0,95 \leq LQ \leq 1,05$ - średnia (referencyjna) koncentracja;
- $1,05 < LQ \leq 1,25$ - podwyższona koncentracja;
- $> 1,25$ - silna koncentracja.

Wartości LQ zostały zaprezentowane na mapach powiatów i podregionów w formie kartogramów oraz w tabeli, przy użyciu skali barwnej. Analiza wskaźnika lokalizacji wskazuje na wyraźne zróżnicowanie przestrzenne koncentracji firm działających w sektorze turystyki w województwie zachodniopomorskim. Największa koncentracja podmiotów występuje w powiatach nadmorskich, co pozostaje w pełni zgodne z ich funkcją i potencjałem turystycznym.

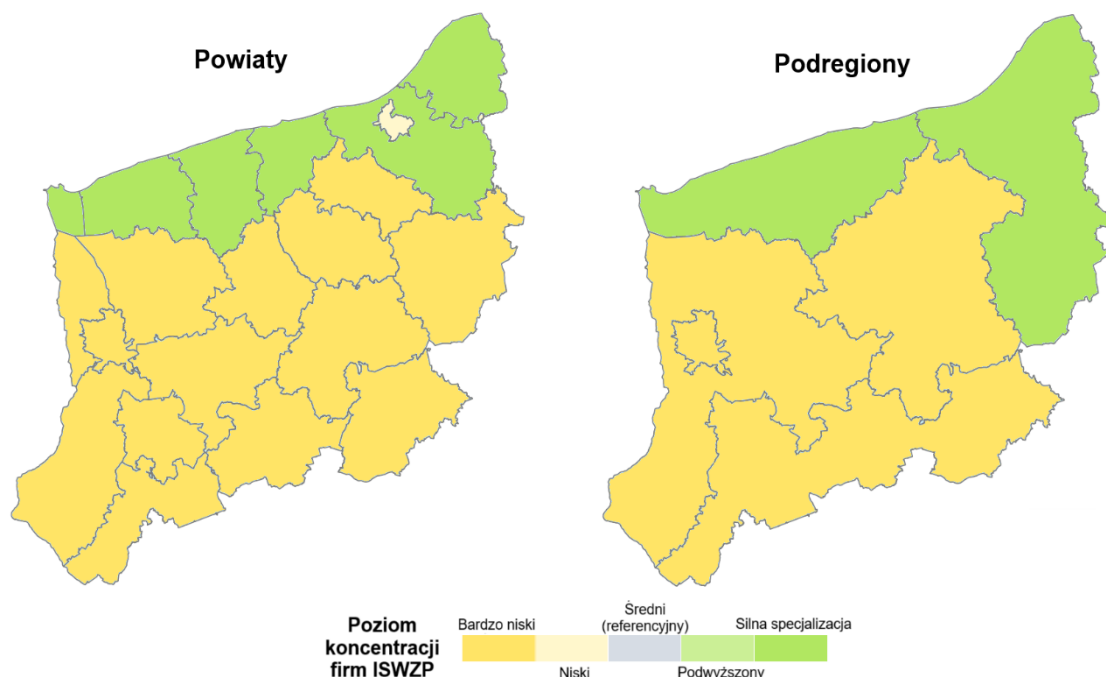
Do obszarów o ponadprzeciętnie wysokiej koncentracji firm turystycznych ($LQ > 1,25$) zaliczają się powiaty: kamieński (2,87), kołobrzeski (2,48), gryficki (2,34), sławieński (2,16), koszaliński (1,99) oraz miasto Świnoujście (1,86). W podziale na podregiony silna koncentracja występuje w podregionie nadmorskim (2,42) oraz północno-wschodnim (1,28). Wskaźniki te jednoznacznie wskazują na wysoki poziom koncentracji turystycznej działalności gospodarczej w bezpośrednim sąsiedztwie morza.

Większość pozostałych powiatów województwa cechuje się bardzo niską koncentracją podmiotów ($LQ < 0,75$), co oznacza, że turystyka nie stanowi tam głównego sektora działalności gospodarczej. Dotyczy to między innymi Szczecina (0,62), gdzie rola turystyki ma mniejsze znaczenie niż w regionach nadmorskich. Również wszystkie podregiony poza nadmorskim i północno-wschodnim wypadają znacznie poniżej średniej wojewódzkiej.

Wyniki analizy wskazują na istnienie wyraźnych lokalnych obszarów dynamicznego rozwoju turystyki, które mogą być fundamentem dalszego rozwoju inteligentnej specjalizacji.

- Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa -

Mapa 3. Wskaźnik koncentracji podmiotów wpisujących się w obszar ISWZP *Turystyka i jakość życia* w 2024 roku w podziale na powiaty i podregiony



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tabela 4. Wskaźnik koncentracji podmiotów wpisujących się w obszar ISWZP *Turystyka i jakość życia* w 2024 roku w podziale na branże, powiaty i podregiony – kolorystyka zgodna z mapą nr 3

Podregion/powiat	IS	55	56	59	77	79	82	85	90	91	93
Szczecin	0,62	0,24	0,82	0,88	0,53	1,14	1,42	1,26	0,49	1,12	0,78
Szczecin	0,62	0,24	0,82	0,88	0,53	1,14	1,42	1,26	0,49	1,12	0,78
Pas Metropolitalny	0,58	0,25	0,72	1,36	0,57	0,64	0,76	1,01	1,04	0,83	0,94
goleniowski	0,55	0,23	0,70	3,08	0,48	0,78	0,17	0,91	0,95	0,44	0,87
gryfiński	0,64	0,27	0,74	0,00	0,54	0,79	0,39	0,72	1,92	1,00	1,34
policki	0,63	0,29	0,77	0,00	0,55	0,68	1,68	1,62	0,72	0,84	0,77
stargardzki	0,51	0,19	0,68	2,33	0,67	0,37	0,52	0,67	0,86	1,01	0,89
Nadmorski	2,42	3,64	1,96	2,15	2,39	1,50	0,67	0,86	1,22	1,74	1,01
Świnoujście	1,86	2,17	1,99	2,47	3,23	2,25	0,82	0,96	0,61	4,64	0,72
gryficki	2,34	4,01	1,48	1,88	2,06	0,70	0,21	0,71	1,62	0,81	0,89
kamieński	2,87	4,83	1,96	6,11	2,24	1,14	0,91	0,49	1,50	2,06	1,01
kołobrzeski	2,48	3,44	2,23	0,00	2,28	1,82	0,74	1,11	1,10	0,81	1,21
Południowy	0,56	0,17	0,62	0,74	1,23	0,34	1,07	0,65	1,82	0,85	1,39
choszczeński	0,62	0,21	0,63	0,00	1,93	0,49	0,41	0,60	2,73	0,53	1,66
myśliborski	0,50	0,14	0,66	2,15	0,79	0,40	1,20	0,55	1,32	1,24	1,02
pyrzycki	0,41	0,09	0,49	0,00	0,20	0,20	1,69	0,36	1,87	0,55	1,10
walecki	0,69	0,25	0,67	0,00	2,05	0,23	0,94	1,05	1,73	0,81	1,87
Centralny	0,62	0,32	0,68	0,81	1,02	0,50	1,08	0,80	1,79	0,00	1,23
białogardzki	0,68	0,38	0,77	3,18	0,50	0,26	1,77	0,77	1,17	0,00	1,34
drawski	0,73	0,43	0,81	0,00	1,58	0,67	1,12	0,91	1,54	0,00	1,20

- Szacowana liczba i obszary koncentracji przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP na poziomie podregionów i powiatów województwa -

Podregion/powiat	IS	55	56	59	77	79	82	85	90	91	93
łobeski	0,51	0,20	0,60	0,00	1,91	0,24	1,02	0,55	2,81	0,00	0,96
świdwiński	0,51	0,21	0,48	0,00	0,17	0,70	0,37	0,88	2,02	0,00	1,33
Północno-wschodni	1,28	1,56	1,11	0,00	0,94	1,30	0,76	0,93	0,84	0,88	1,13
Koszalin	0,86	0,68	0,97	0,00	0,60	1,49	0,88	1,12	0,33	0,51	0,96
koszaliński	1,99	3,11	1,41	0,00	1,34	1,76	0,41	0,56	1,58	0,26	1,10
ślawieński	2,16	3,42	1,55	0,00	1,83	0,69	0,26	0,69	0,86	2,02	1,16
szczecinecki	0,70	0,30	0,76	0,00	0,50	0,93	1,29	1,09	1,19	1,39	1,51

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

4. Charakterystyka kompetencji i kwalifikacji zawodowych dla danej ISWZP oparta na przeprowadzonych badaniach

W ramach przeprowadzonych analiz oraz badań jakościowych i ilościowych wśród pracodawców oraz instytucji działających w branżach wpisujących się w daną IS zidentyfikowano zestawy kluczowych kompetencji i kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do wykonywania zawodów ocenianych jako strategiczne z punktu widzenia rozwoju specjalizacji.

Zestawy kompetencji przygotowano w oparciu o struktury dostępne w Europejskiej Klasyfikacji Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO), w przypadkach, gdy dla danego zawodu lub stanowiska pracy istniał przypisany profil kompetencyjny. Kompetencje zostały przyporządkowane do trzech podstawowych kategorii:

- kwalifikacje,
- kompetencje twarde,
- kompetencje miękkie.

Ponadto, w odniesieniu do zawodów objętych analizą, wskazano ścieżki nabywania kwalifikacji (np. szkoły branżowe, kursy, uczelnie techniczne, certyfikaty zawodowe).

Zidentyfikowane zawody należą do następujących wielkich grup zawodów według klasyfikacji KZiS 2025:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy,
2. Technicy i inny średni personel,
3. Pracownicy biurowi,
4. Pracownicy usług i sprzedawcy,
5. Pracownicy wykonujący prace proste.

Na podstawie analizy dwudziestu kart zawodów kluczowych dla Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) *Turystyka i jakość życia*, można opracować uogólnioną charakterystykę wymaganych kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Poniżej przedstawiono kluczowe cechy wspólne dla tych profesji:

- Niski poziom zagrożenia automatyzacją: większość analizowanych zawodów charakteryzuje się niskim lub bardzo niskim poziomem zagrożenia automatyzacją. Wynika to z ich silnego oparcia na interakcjach międzyludzkich, kreatywności, elastyczności i umiejętności

rozwiązywania złożonych problemów, które są trudne do zautomatyzowania.

- Umiarkowana/wysoka dynamika zmian wymagań: Większość zawodów wykazuje umiarkowaną lub wysoką dynamikę zmian w zakresie wymaganych kompetencji i kwalifikacji. Sugeruje to konieczność ciągłego doskonalenia i adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych.

Uogólniona charakterystyka kompetencji i kwalifikacji dla IS:

Kompetencje miękkie stanowią fundament dla zawodów w obszarze turystyki i jakości życia, często wskazywane jako kluczowe obszary przyszłych zmian.

Komunikatywność jest jedną z najczęściej wymienianych kompetencji, niezbędną do efektywnej obsługi klienta, współpracy zespołowej i budowania pozytywnych relacji. Ekspertki podkreślają jej znaczenie w tworzeniu przyjaznego klimatu i dbaniu o kontakt z gośćmi.

Otwartość na rozwój kompetencji zawodowych w większości zawodów ma kluczowe znaczenie, co w obliczu dynamicznych zmian rynkowych pozwoli sprostać nowym wymaganiom i trendom.

Sumienność jest cechą fundamentalną dla rzetelnego wykonywania obowiązków i sprawnego reagowania w dynamicznych sytuacjach. Jej znaczenie utrzyma się lub wzrośnie w prognozach dla wielu zawodów.

Empatia i umiejętność identyfikowania potrzeb klientów są absolutnie kluczowe w branży usługowej, gdzie zadowolenie klienta jest priorytetem.

Kompetencje twarde są niezbędne do wykonywania specyficznych zadań w branży, a ich zakres często ewoluuje. Bezpośrednia obsługa klienta, doradztwo i dbałość o zadowolenie gości są kluczowe w większości ról, od kierowników hotelu po kelnerów i baristów. Wiele zawodów wymaga umiejętności dbania o obsługę klienta.

Umiejętność planowania i organizacji to cecha niezastąpiona dla organizatorów wydarzeń, kierowników czy szefów kuchni, gdzie kluczowe jest sprawne zarządzanie zasobami, harmonogramami i procesami.

Umiejętność obsługi nowych technologii i rozwiązań cyfrowych ma coraz większe znaczenie. Biegłość w korzystaniu z systemów rezerwacyjnych, narzędzi biurowych i platform online jest wskazywana jako obszar przyszłych zmian w wielu zawodach.

Kompetencje językowe są często wskazywane jako obszar przyszłych zmian lub istotny wymóg, szczególnie w kontekście obsługi międzynarodowych turystów.

Wśród **kwalifikacji zawodowych** doświadczenie zawodowe (także poza branżą) jest powszechnie i niezmiennie najważniejszym czynnikiem decydującym o możliwości wykonywania zawodu, a jego znaczenie często rośnie.

Znaczenie certyfikatów i kursów specjalistycznych jest wysokie, uzupełniając wykształcenie formalne o konkretne, praktyczne umiejętności niezbędne w dynamicznie zmieniających się branżach. Wykształcenie kierunkowe jest często wymagane jako minimum, ale jego znaczenie spada na tle rosnącej wagi doświadczenia i certyfikatów.

Długość stażu pracy na stanowisku dla wielu zawodów ma coraz mniejsze znaczenie. Jednocześnie, w niektórych przypadkach, średni staż pracy może się wydłużać, co sugeruje docenianie ugruntowanej praktyki.

Podsumowując, branże w ramach ISWZP „Turystyka i jakość życia” poszukują pracowników, którzy są wszechstronni, gotowi do ciągłego rozwoju, posiadają dobrze rozwinięte umiejętności miękkie i są elastyczni w dostosowywaniu się do zmieniających się oczekiwań klientów i trendów rynkowych, często stawiając na praktyczne doświadczenie ponad formalne wykształcenie kierunkowe.

5. Charakterystyki kluczowych zawodów

Każda z kart zawodów została przygotowana według wspólnej struktury, która pozwala na łatwe porównanie kluczowych informacji między różnymi profesjami. W niniejszym rozdziale zamieszczono wyjaśnienie, co oznaczają poszczególne elementy opisu – od charakterystyki zawodu, przez wymagane kompetencje i kwalifikacje, aż po analizę popytu i podaży na rynku pracy. Dzięki temu użytkownik karty może lepiej zrozumieć nie tylko profil zawodowy, ale też źródło pochodzenia poszczególnych informacji.

Charakterystyka zawodu, branże związane z zawodem, zawody pokrewne, warunki pracy, wynagrodzenie, ścieżki zdobywania zawodu, przykładowe ścieżki kariery, szacowany czas zdobywania kompetencji i kwalifikacji, minimalne warunki wykształcenia, specjalistyczne stanowiska pracy związane z zawodem, stowarzyszenia/organizacje zrzeszające – informacje oparte na analizie danych zastanych, badaniu CAWI i FGI wśród przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego (ISWZP) oraz panelach ekspertów realizowanych od marca do czerwca 2025.

Poziom zagrożenia automatyzacją – wykorzystano trzy komplementarne źródła informacji: analizę danych zastanych - model Freya i Osborne'a, dalej: model FiO (2013), badanie CAWI wśród przedstawicieli przedsiębiorstw ISWZP oraz panele ekspertów realizowane od marca 2025 do czerwca 2025.

Dynamika zmiany wymagań (%) – dane pozyskane w ramach badania CAWI wśród przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP realizowane od marca 2025 do czerwca 2025. Symbol „%” oznacza procent respondentów, którzy wskazali jedną z trzech możliwych odpowiedzi: wysoka, umiarkowana, stabilna na pytanie: „W jakim stopniu, według Pana/Pani, wymagania dotyczące kompetencji i kwalifikacji zawodowych w kluczowych zawodach będą się zmieniać w ciągu najbliższych 5 lat?”. Wykorzystano również panele ekspertów, podczas których każdy zawód przypisano do jednej z trzech kategorii dynamiki kompetencyjnej (zawód o wysokiej dynamice zmian, zawód o umiarkowanej dynamice zmian, zawód stabilny kompetencyjnie).

Kompetencje zawodowe twarde i miękkie – dla każdego zawodu przypisano zestaw kompetencji zawodowych twardych i miękkich, odnosząc

się do zasobów Europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). W przypadku, gdy nie było możliwości znalezienia odpowiednika kompetencji w zasobach ESCO, identyfikowano kompetencje wykraczające poza ESCO (z adnotacją: „nie mieści się w ramach ESCO”). Dobór kompetencji zawodowych opierał się na analizie danych zastanych, wynikach badania CAWI wśród przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących ISWZP, wywiadów grupowych (FGI) oraz paneli eksperckich. Dodatkowo zastosowano metodę delficką. Wyniki zaprezentowano w formie tabelarycznej. Zachowano spójną kolejność pozycji po obu stronach zestawienia, co umożliwia szybką identyfikację zmian i trendów kompetencyjnych. Przy prognozie do 2030 roku w wybranych kompetencjach zastosowano gwiazdki (*), które oznaczają, że pojawiły się one także w prognozie predykcyjnej, opartej na modelach statystycznych, które analizują dane historyczne, trendy i zależności między zmiennymi, aby przewidzieć przyszłe zjawiska. Dodatkowe kompetencje wynikające z prognozy predykcyjnej zostały umieszczone w osobnej ramce pod tabelą. Jeśli takiej ramki nie ma przy danej grupie kompetencji, oznacza to, że poza wymienionymi w tabeli nie zidentyfikowano innych istotnych kompetencji w tej kategorii.

Kwalifikacje zawodowe – dla każdego z zawodów kluczowych przypisano zestaw kwalifikacji zawodowych, opracowany na podstawie przyjętego, jednolitego schematu. Wykorzystano analizę desk research, badania CAWI wśród pracodawców z branż ISWZP, wywiady grupowe (FGI) oraz panele ekspertów. Dodatkowo zastosowano metodę delficką.

Aktualny i przyszły popyt – zapotrzebowanie na pracowników zostało ocenione przez przedsiębiorców w badaniu CAWI - respondenci oceniali przeszłe (zmiana na przestrzeni ostatnich 5 lat), obecne oraz przyszłe (do 2030 roku) zapotrzebowanie. Wyniki odniesiono do skali od -2 do 2, gdzie wartości odpowiadają ocenom:

Tabela 5. Skala interpretacji ocen zapotrzebowania na pracowników w przeszłości (ostatnie 5 lat), obecnie oraz w przyszłości (do 2030 roku)

Ocena przeszłego popytu	Ocena obecnego popytu	Przewidywania dotyczące przyszłego popytu
Zdecydowany spadek (-2,00 do -1,10)	Bardzo małe zapotrzebowanie (-2,00 do -1,10)	Zdecydowany spadek (-2,00 do -1,10)
Umiarkowany spadek (-1,09 do -0,30)	Małe zapotrzebowanie (-1,09 do -0,30)	Umiarkowany spadek (-1,09 do -0,30)
Stabilność lub brak wyraźnych zmian (-0,29 do 0,29)	Przeciętne zapotrzebowanie (-0,29 do 0,29)	Stabilność lub brak wyraźnych zmian (-0,29 do 0,29)
Umiarkowany wzrost (0,30 do 1,09)	Duże zapotrzebowanie (0,30 do 1,09)	Umiarkowany wzrost (0,30 do 1,09)
Zdecydowany wzrost (1,10 do 2,00)	Bardzo duże zapotrzebowanie (1,10 do 2,00)	Zdecydowany wzrost (1,10 do 2,00)

Źródło: opracowanie własne

Dane skonfrontowano z opiniami uczestników wywiadów FGI, paneli ekspertów i metody delfickiej.

Mapowanie popytu na pracowników – wykorzystano dane z ofert pracy zgłoszonych w województwie od 2014 roku (co nadało kontekstu historycznego), jak i dane dotyczące podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w REGON, bezpośrednio powiązanych z grupą zawodową. Prognozy popytu opracowano na podstawie modelu ekonometrycznego do roku 2030. Kolor na mapie odzwierciedla aktualny popyt na pracowników. Przykładowo, jeśli obecny popyt w danym powiecie wynosi 1,05, oznacza to, że stosunek liczby ofert pracy do aktywnych podmiotów gospodarczych w tym powiecie jest bardzo wysoki. Odniesienie do przyszłego popytu zaprezentowano przy wykorzystaniu oznaczeń (strzałek). Wskaźnik przyszłego zapotrzebowania odzwierciedla różnicę pomiędzy prognozowanym na 2030 rok a aktualnym poziomem popytu na pracowników. Jeśli prognoza zmian wskazuje na wartość 0,60, to zgodnie ze skalą oznacza to duży wzrost popytu, czyli w perspektywie do 2030 roku zapotrzebowanie na pracowników w danej lokalizacji istotnie wzrośnie względem obecnego poziomu.

Tabela 6. Ocena obecnego oraz przyszłego zapotrzebowaniu na pracowników

Ocena obecnego popytu	Przewidywania dotyczące przyszłego popytu
Bardzo niski (0 do 0,25)	Duży spadek (poniżej -0,50)
Niski (0,26 do 0,50)	Spadek (-0,50 do -0,11)
Średni (0,51 do 0,75)	Stabilizacja (-0,10 do 0,10)
Wysoki (0,76 do 1,00)	Wzrost (0,11 do 0,50)
Bardzo wysoki (1,01 i więcej)	Duży wzrost (0,51 i więcej)

Źródło: opracowanie własne

Aktualna i przyszła podaż – podaż została oceniona przez przedsiębiorców w badaniu CAWI - respondenci oceniali obecną oraz przyszłą (do 2030 roku) dostępność pracowników. Wyniki odniesiono do skali od -2 do 2, gdzie wartości odpowiadają poniższym ocenom:

Tabela 7. Skala interpretacji ocen podaży absolwentów obecnie oraz w przyszłości (do 2030 roku)

Ocena obecnej podaży	Przewidywania dotyczące przyszłej podaży
Bardzo trudno dostępny (-2,00 do -1,10)	Zdecydowany spadek (-2,00 do -1,10)
Trudno dostępny (-1,09 do -0,30)	Umiarkowany spadek (-1,09 do -0,30)
Przeciętnie dostępny (-0,29 do 0,29)	Stabilność lub brak wyraźnych zmian (-0,29 do 0,29)
Łatwo dostępny (0,30 do 1,09)	Umiarkowany wzrost (0,30 do 1,09)
Bardzo łatwo dostępny (1,10 do 2,00)	Zdecydowany wzrost (1,10 do 2,00)

Źródło: opracowanie własne

Mapowanie podaży pracowników – dane dotyczące aktualnej i przyszłej podaży opracowano w oparciu o liczbę absolwentów szkół ponadpodstawowych (z okresu od roku szkolnego 2014/2015 do 2023/2024), jak i absolwentów uczelni (z okresu od roku akademickiego 2012/2013 do 2023/2024). Wyniki prognozy sformułowano na podstawie modelu szeregów czasowych do roku 2029/2030. Kolor na mapach odzwierciedla udział absolwentów danego powiatu w łącznej liczbie absolwentów województwa (rok 2023/2024). Przykładowo, jeśli obecna podaż w danym powiecie wynosi 15%, oznacza to, że 15% wszystkich absolwentów w województwie (rok 2023/2024) pochodzi z tego powiatu. Strzałkami i wartościami procentowymi przedstawiono prognozowaną zmianę w perspektywie do 2029/2030 roku. Jeśli przyszła podaż wynosi 30%, oznacza to, że udział absolwentów z tego powiatu w ogólnej liczbie absolwentów województwa w roku 2029/2030 wzrośnie o 30%.

Tabela 8. Ocena obecnej oraz przyszłej podaży absolwentów (w %)

Ocena obecnej podaży	Przewidywania dotyczące przyszłej podaży
Bardzo niska (0-4%)	Duży spadek (poniżej -50%)
Niska (5-9%)	Spadek (-50% do -11%)
Średnia (10-14%)	Stabilizacja (-10% do 10%)
Wysoka (15-19%)	Wzrost (11% do 50%)
Bardzo wysoka (20% i więcej)	Duży wzrost (51% i więcej)

Źródło: opracowanie własne

Opis poszczególnych metod badawczych znajduje się w rozdziale pn. „Metodyka badania”.

141103 Kierownik hotelu



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Kierownik hotelu odpowiada za całościowe zarządzanie działalnością operacyjną obiektu, zapewniając spójne funkcjonowanie wszystkich działów oraz najwyższy standard obsługi gości. Opracowuje i wdraża procedury serwisowe, systematycznie monitorując ich przestrzeganie oraz efektywność procesów. Prowadzi kompleksowe planowanie finansowe: konstruuje budżet, kontroluje koszty operacyjne, ustala politykę cenową i analizuje wyniki. Zarządza kadrami, obejmując rekrutację, szkolenia i bieżący nadzór nad personelem.

Reaguje na skargi i potrzeby klientów, utrzymuje relacje z kontrahentami oraz organizacjami turystycznymi.

Eksperci: Skuteczny kierownik hotelu to ktoś, kto łączy talent do zarządzania z holistycznym spojrzeniem na cały obiekt, od recepcji po zaplecze techniczne i doświadczenia gości.

ZAWODY POKREWNE

141101 Kierownik działu w hotelu

141102 Kierownik hostelu / motelu

141104 Kierownik pensjonatu

141190 Pozostali kierownicy
w hotelarstwie

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna w hotelu, często w systemie zmianowym lub nienormowanym czasie pracy (szczególnie w weekendy i święta);
- praca pod presją czasu, stres związany z obsługą klientów i zarządzaniem zespołem;
- możliwe delegacje i udział w targach branżowych;
- wysoki poziom odpowiedzialności organizacyjnej;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: samochód służbowy, możliwość zakwaterowania na terenie obiektu, firmowe programy rabatowe.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 7 850 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 6 000 – 9 000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik hotelarstwa Studia wyższe: turystyka i rekreacja, zarządzanie hotelarstwem, zarządzanie usługami
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: zarządzanie obiektami noclegowymi, kontrola jakości usług hotelarskich, obsługa systemów rezerwacyjnych (np. Fidelio, Opera, Protel) Certyfikaty: m.in. w zakresie zarządzania personelem, standardów HACCP, obsługi klienta VIP, Certified Hotel Administrator

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	technik hotelarstwa → zastępca kierownika → kierownik hotelu → dyrektor hotelu
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	specjalista ds. rezerwacji → kierownik działu obsługi gości → kierownik hotelu repcjonista → kierownik recepcji → kierownik hotelu

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

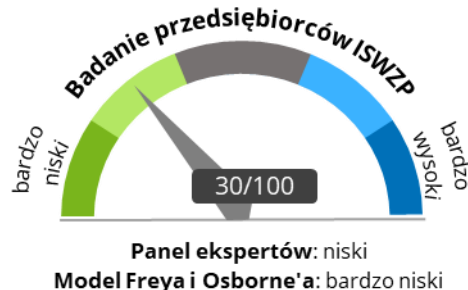
Minimum 5 lat: technikum hotelarskie + praktyka.

5 lat lub więcej: studia I i II stopnia (np. turystyka i rekreacja, zarządzanie hotelarstwem), kursy menedżerskie + doświadczenie zawodowe (w zarządzaniu hotelami o określonym standardzie).

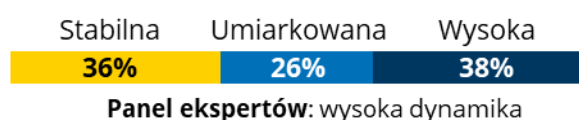
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik hotelarstwa) jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z zarządzania, turystyki, ekonomii.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to obsługa nowych technologii i rozwój kompetencji językowych.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

Umiejętność planowania i nadzorowania działalności gastronomicznej oraz organizacji konferencji i wydarzeń	✓	
Umiejętność kierowania i nadzorowania pracy recepcji, rezerwacji, obsługi pokojowej i służby pięt	✓	✓
Umiejętność nadzorowania zabezpieczeń obiektu oraz utrzymania terenów zielonych i infrastruktury	✓	✓ *
Umiejętność opracowania budżetu hotelu	✓	✓
Umiejętność monitorowania poziomu zadowolenia klientów	✓	✓
Umiejętność zapewniania zgodności z przepisami BHP		✓ *

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

Umiejętność kierowania procesem rekrutacji, szkolenia i nadzoru nad pracownikami	✓	✓ *
Umiejętność dbania o wysoką jakość obsługi klienta	✓	✓
Umiejętność zarządzania zespołem w warunkach usługowych	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla kierownika hotelu wzrośnie znaczenie otwartości na rozwój zawodowy, umiejętności organizacji własnej pracy oraz efektywnej pracy zespołowej. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W najbliższych latach w zawodzie kierownika hotelu wzrośnie znaczenie formalnie potwierdzonych kompetencji, takich jak certyfikaty i kursy specjalistyczne. Utrzyma się wysokie znaczenie doświadczenia zawodowego, również zdobytego poza branżą hotelarską, co wskazuje na rosnącą rolę umiejętności praktycznych. Jednocześnie można spodziewać się nieznacznego spadku wagi przypisywanej wykształceniu kierunkowemu oraz długości stażu na konkretnym stanowisku.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na kierowników hotelu w regionie oceniane jest jako duże (0,30). Zdaniem respondentów, w ostatnich pięciu latach zapotrzebowanie w tym zawodzie było niższe - na poziomie przeciętnym (0,05), a prognozy do 2030 roku formułowane przez przedsiębiorców wskazują na utrzymanie stosunkowo wysokiego poziomu zapotrzebowania (0,22), co sugeruje, że zawód ten utrzyma swoją istotną pozycję na regionalnym rynku pracy, szczególnie w kontekście rozwoju sektora.

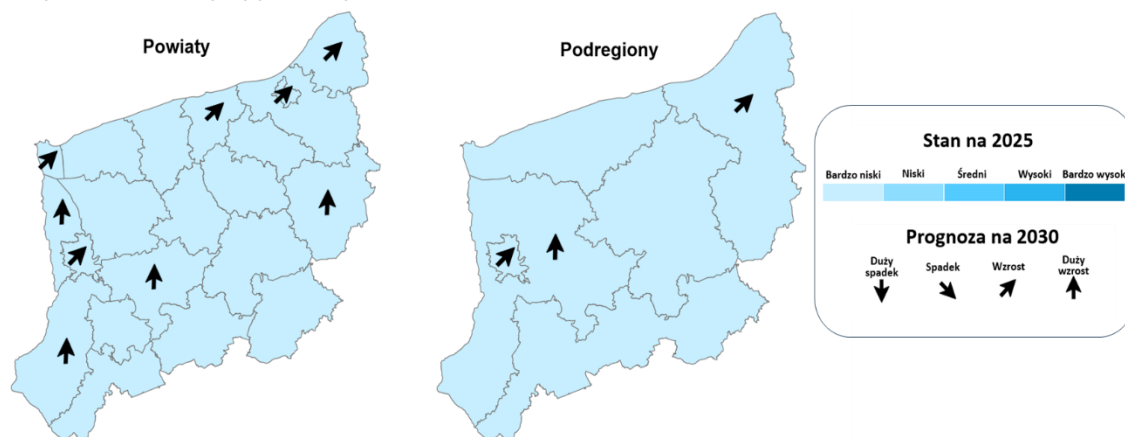
Ekspertcy podkreślali, że kierownik hotelu odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu obiektu – to stanowisko wymagające nie tylko doświadczenia i kompetencji organizacyjnych, ale także cech osobowościowych. Umiejętność rozpoznawania potrzeb klientów i tworzenia przyjaznego klimatu to podstawa skutecznego zarządzania w hotelarstwie.

Ekspertcy: Jeżeli mówimy o rozwoju i funkcjonowaniu branży, no to jest potrzeba na dobrych managerów - będzie on w cenie i będzie poszukiwany.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w zawodzie kierownik hotelu w całym województwie zachodniopomorskim. Przewiduje się, że do 2030 roku w całym regionie nastąpi umiarkowany wzrost popytu na pracowników w tym zawodzie, przy czym wzrost lub duży wzrost zapotrzebowania nastąpi jedynie w części powiatów/podregionów.

Mapa 4. Poziom popytu na pracowników w zawodzie kierownik hotelu²



Źródło: opracowanie własne

² Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

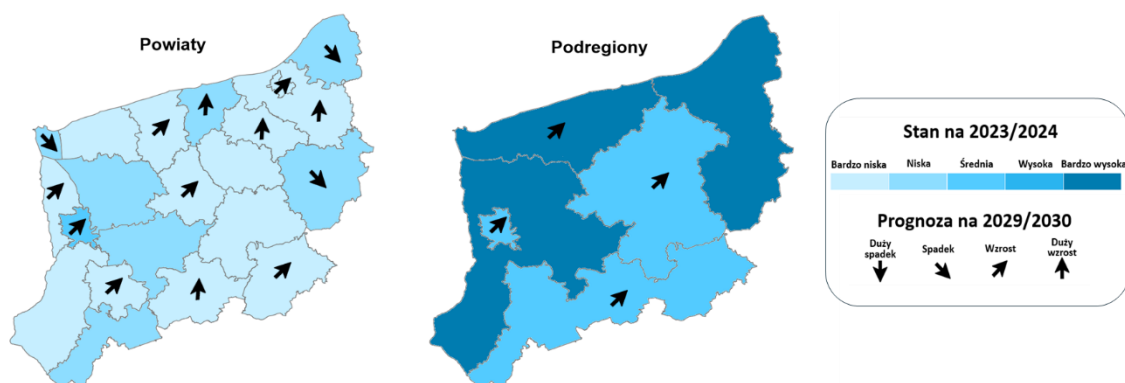
AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność kierowników hotelu na rynku pracy w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,40, co zgodnie z przyjętą skalą klasyfikuje ten zawód jako łatwo dostępny. Potwierdzają to także opinie ekspertów sformułowane podczas badań jakościowych. Prognozy przedsiębiorców w perspektywie do 2030 roku wskazują na spadek dostępności kierowników hotelu – z obecnego poziomu „łatwego” (0,40) do „przeciętnego” (0,24).

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim w zawodzie kierownik hotelu zarejestrowano jednego bezrobotnego oraz jedno wolne miejsce pracy. Niska wartość wynika raczej z wewnętrznych awansów, niskiej rotacji i ograniczeń w rejestracji niż z marginalnego znaczenia tego stanowiska. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunki: technik hotelarstwa, turystyka i rekreacja, zarządzanie). W całym województwie prognozowana podaż wzrośnie, przy czym w większości powiatów pozostanie na poziomie zbliżonym do obecnego lub ulegnie niewielkim zmianom. Największy wzrost prognozowany jest w powiecie kołobrzeskim i Szczecinie. Największy spadek prognozuje się w Świnoujściu, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży.

Mapa 5. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu kierownik hotelu³



Źródło: opracowanie własne

³ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Kierownik działu w hotelu

Obowiązki: zarządzanie pracą jednego z działów (np. recepcji), wdrażanie standardów obsługi, nadzór nad personelem i wynikami działu.

Wymagania: minimum 2–3 lata doświadczenia w danym obszarze operacyjnym hotelu, umiejętności przywódcze, komunikatywność, znajomość języków obcych.

Różnice: stanowisko średniego szczebla – bez strategicznego wpływu na cały hotel.

Przykładowa ścieżka kariery: Specjalista / Starszy pracownik działu → Zastępca kierownika działu → Kierownik działu

Kierownik hostelu / motelu

Obowiązki: bieżące zarządzanie niewielkim obiektem noclegowym, obsługa gości, nadzór nad zespołem, często również działania operacyjne i marketingowe.

Wymagania: wszechstronność, doświadczenie w obsłudze klienta i organizacji pracy, samodzielność, znajomość podstawowych systemów rezerwacyjnych, znajomość języków obcych.

Różnice: szerszy zakres obowiązków operacyjnych w porównaniu z kierownikiem hotelu, często praca jednoosobowa lub z małym zespołem.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista / Pracownik hostelu → Zastępca kierownika obiektu → Kierownik obiektu

Kierownik pensjonatu

Obowiązki: organizacja pracy kameralnego obiektu (zarówno część noclegowa, jak i gastronomiczna), zarządzanie personelem, kontakt z gośćmi, często prowadzenie dokumentacji i działań promocyjnych.

Wymagania: doświadczenie w hotelarstwie lub gastronomii, umiejętność wielozadaniowości, samodzielność, znajomość języków obcych.

Różnice: charakter pracy często bardziej rodzinny i bezpośredni niż w dużych hotelach; wymagane łączenie funkcji menedżerskich i operacyjnych.

Przykładowa ścieżka kariery: Pokojowy / Pomoc kuchenna / Recepcjonista → Asystent kierownika → Kierownik pensjonatu

Kierownik centrum konferencyjnego

Obowiązki: planowanie i nadzór nad realizacją wydarzeń, współpraca z klientami korporacyjnymi, zarządzanie zespołem i zapleczem technicznym, monitorowanie budżetu i jakości usług.

Wymagania: doświadczenie w organizacji eventów, umiejętności negocjacyjne i komunikacyjne, umiejętność wielozadaniowości, samodzielność, znajomość języków obcych.

Różnice: większy nacisk na logistykę, zarządzanie wydarzeniami i współpracę z biznesem niż w typowym obiekcie noclegowym.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent eventowy → Koordynator wydarzeń → Kierownik centrum konferencyjnego

Dyrektor obiektu hotelowego

Obowiązki: pełna odpowiedzialność za funkcjonowanie obiektu, zarządzanie wszystkimi działami, planowanie budżetu, rekrutacja i rozwój kadry kierowniczej, budowanie marki i wizerunku hotelu.

Wymagania: doświadczenie w pracy w hotelarstwie, znajomość narzędzi analitycznych, umiejętność zarządzania zespołem wielodziałowym, znajomość języków obcych.

Różnice: strategiczne, najwyższe stanowisko w strukturze zarządzania hotelem; pełna odpowiedzialność biznesowa.

Przykładowa ścieżka kariery: Kierownik działu → Zastępca dyrektora → Dyrektor obiektu hotelowego

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Dział 55 – Zakwaterowanie

Dział 56 – Działalność usługowa związana z wyżywieniem

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Izba Gospodarcza Hotelarstwa Polskiego

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Kierownik hotelu – Mapa Karier](#)



333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Organizator imprez rozrywkowych odpowiada za kompleksową realizację imprez rozrywkowych począwszy od pomysłu, kosztorysu, negocjowania kontraktów, aż do koordynowania, nadzorowania i rozliczania imprez.

Organizuje również scenariusz wydarzenia, dba o jego oprawę oraz poszukuje artystów, konferansjerów i dostawców cateringu.

Eksperci: Skuteczny organizator imprez rozrywkowych to ktoś, kto łączy kreatywność i talent do zarządzania z holistycznym spojrzeniem na wydarzenie, od samego pomysłu, przez jego organizację, aż po rozliczenie.

ZAWODY POKREWNE

333202 Organizator imprez ślubnych

333203 Organizator imprez sportowych

333205 Organizator widowni

333204 Organizator usług konferencyjnych

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, z możliwą realizacją zadań w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenie / o dzieło, a także w formie samozatrudnienia (B2B);
- możliwa praca w weekendy, wieczorami i w zmiennych godzinach, w zależności od harmonogramu wydarzeń;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: udział w wydarzeniach branżowych, elastyczny grafik, możliwość pracy przy różnorodnych projektach.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5644 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4700-7000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik organizacji turystyki, technik reklamy Studia wyższe: zarządzanie eventami, turystyka i rekreacja, marketing
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: organizacja imprez, event marketing Certyfikaty: Certified Meeting Planner

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	technik organizacji turystyki → organizator eventów → koordynator wydarzeń rozrywkowych → manager ds. wydarzeń i promocji
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	asystent organizatora → organizator eventów → producent wydarzeń kulturalnych organizator eventów → specjalista ds. eventów / PR → właściciel agencji eventowej

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

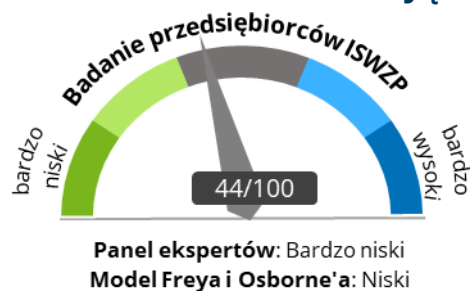
Minimum 5 lat: technikum (technik organizacji turystyki, technik reklamy) + kursy z zakresu organizacji imprez, event marketingu.

3-5 lat lub więcej: studia wyższe (zarządzanie eventami, turystyka i rekreacja, marketing) + certyfikaty + doświadczenie.

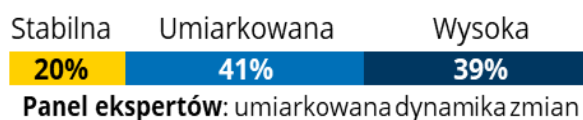
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik organizacji turystyki lub technik reklamy) jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z zarządzania eventami, marketingu lub turystyki i rekreacji.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to rozwój kompetencji językowych oraz kompetencji miękkich (np. komunikacja czy praca zespołowa).

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność koordynowania wydarzeń	✓	✓ *
umiejętność monitorowania przebiegu wydarzenia	✓	✓
umiejętność planowania wydarzeń	✓	✓
umiejętność dokonywania przeglądu rachunków związanych z wydarzeniem	✓	
umiejętność zapewniania obsługi wydarzeń		✓ *
umiejętność planowania kwestii związanych z zapraszaniem gości na wydarzenia branżowe		✓

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, takie jak sprawne zarządzanie sprawami administracyjnymi oraz skuteczny nadzór nad personelem obsługującym wydarzenia.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
komunikatywność	✓	
umiejętność analitycznego myślenia	✓	✓
otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych	✓	✓ *
sumienność		✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla organizatora imprez rozrywkowych wzrośnie znaczenie umiejętności organizacji własnej pracy oraz efektywnej pracy zespołowej. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie organizatora imprez rozrywkowych coraz większe znaczenie będzie miało doświadczenie zawodowe, także zdobywane w innych sektorach – wskazuje to na rosnącą wartość praktyki i elastyczności w pracy. Znaczenie uprawnień formalnych, takich jak certyfikaty i kursy, pozostanie wysokie, choć nieco niższe niż dotychczas. Rola wykształcenia kierunkowego będzie umiarkowana i lekko malejąca. Co ciekawe, mimo niewielkiego wzrostu znaczenia długości stażu pracy, to ogólny średni staż wyraźnie się wydłuży, co może świadczyć o rosnącym zapotrzebowaniu na osoby z ugruntowaną praktyką i doświadczeniem w branży eventowej.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na organizatorów imprez rozrywkowych w regionie oceniane jest jako duże (0,58). Zdaniem respondentów, również w ostatnich pięciu latach zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,47), co świadczy o rosnącej roli branży eventowej w strukturze regionalnego rynku usług. Prognozy do 2030 roku formułowane przez przedsiębiorców przewidują utrzymanie się tego trendu (0,58), wskazując na dalsze, umiarkowane zwiększenie zapotrzebowania na specjalistów w tym obszarze. Dane te potwierdzają, że zawód ten ma stabilne perspektywy rozwoju, szczególnie w kontekście rosnącego znaczenia sektora kreatywnego i przemysłu czasu wolnego.

Ekspertcy podkreślali również, że organizator imprez rozrywkowych odgrywa kluczową rolę w budowaniu niepowtarzalnej atmosfery i dbaniu o bezpośredni kontakt z uczestnikami. To stanowisko wymaga nie tylko doskonałych kompetencji logistyczno-menedżerskich, ale też wysokich predyspozycji interpersonalnych – empatii, umiejętności uważnego słuchania oraz szybkiego reagowania na potrzeby gości.

Ekspertcy: Dobry organizator imprez jest w cenie i będzie poszukiwany. Ten zawód wymaga holistycznego zarządzania – od pomysłu, przez organizację, aż do zamknięcia wydarzenia.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim nie odnotowano wolnych miejsc pracy w zawodzie organizator imprez rozrywkowych. W 2025 roku w zdecydowanej większości lokalizacji liczba ogłoszeń o pracę wynosiła 0, jedynie w mieście Szczecin odnotowano 1 ofertę. Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Brak formalnych ofert pracy niekoniecznie oznacza brak realnego zapotrzebowania. W przypadku zawodów związanych z organizacją wydarzeń możliwe są alternatywne formy zatrudnienia (np. kontrakty czasowe, samozatrudnienie), które często nie są rejestrowane w klasycznych bazach danych. Pomimo braku przesłanek do prognozowania wyraźnego wzrostu popytu w najbliższych latach, zawód ten może zyskać na znaczeniu w kontekście rozwoju sektora kreatywnego i turystycznego.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

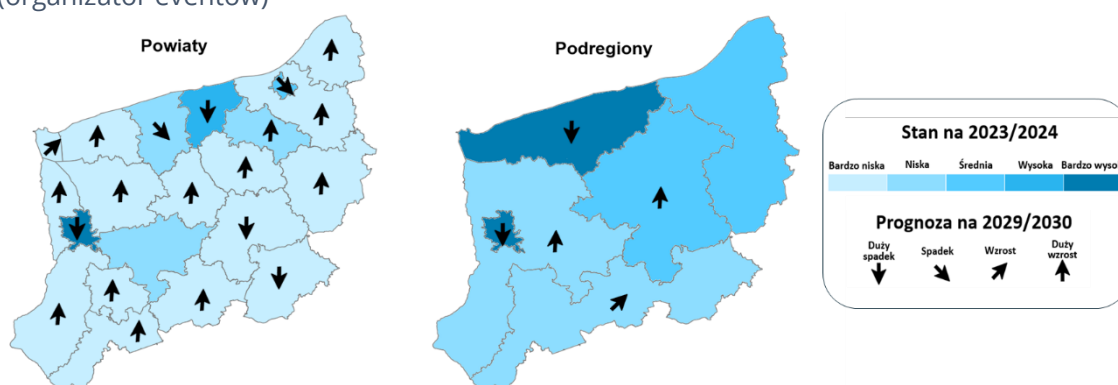
Obecna dostępność organizatorów imprez rozrywkowych na rynku pracy oceniana jest przez pracodawców na poziomie 0,60, co zgodnie z przyjętą skalą klasyfikuje ten zawód jako łatwo dostępny. Prognozy na najbliższe lata wskazują na utrzymanie korzystnej sytuacji w zakresie dostępności tych pracowników do 2030 roku (0,53). Oznacza to, że nie przewiduje się większych trudności w rekrutacji specjalistów w tej branży.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie organizator imprez rozrywkowych wyniosła 5. Mimo tej niewielkiej ilości zawód organizatora imprez rozrywkowych został uznany za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy wskazują, że dynamiczny rozwój rynku imprez oraz rosnące wymagania uczestników sprawiają, iż organizatorzy imprez rozrywkowych są niezbędni w strukturze rozrywki regionu.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunki: technik organizacji turystyki, technik reklamy, turystyka i rekreacja). W całym województwie prognozowana podaż wyraźnie wzrośnie. Największy wzrost prognozowany jest w powiatach świdwińskim i kamieńskim. Największy spadek przewiduje się w Koszalinie, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży.

Mapa 6. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)⁴



Źródło: opracowanie własne

⁴ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Organizator imprez ślubnych

Obowiązki: planowanie i koordynacja ślubów i wesel, współpraca z podwykonawcami, tworzenie harmonogramu wydarzenia, doradztwo dla pary młodej, nadzór nad realizacją.

Wymagania: minimum 1-2 lata doświadczenia w branży eventowej lub pokrewnej, wysokie umiejętności organizacyjne, odporność na stres, wysoka kultura osobista, znajomość branży ślubnej i lokalnego rynku usług.

Różnice: praca z klientem indywidualnym, wysoki poziom personalizacji, często jako działalność gospodarcza.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent organizatora → Organizator imprez ślubnych → Główny wedding planner

Organizator eventów firmowych

Obowiązki: planowanie i realizacja wydarzeń firmowych (np. konferencji, gal, eventów integracyjnych), współpraca z klientem i podwykonawcami, przygotowanie budżetu i harmonogramu, koordynacja przebiegu wydarzenia.

Wymagania: doświadczenie w branży eventowej lub pokrewnej, umiejętność pracy projektowej i pod presją czasu, wysoka komunikatywność, znajomość zasad organizacji wydarzeń biznesowych.

Różnice: wydarzenia mają charakter formalny i cel biznesowy (promocja, integracja, PR), odbiorcą jest klient instytucjonalny, większy nacisk na budżetowanie, mierzalność efektów i zgodność z wizerunkiem firmy.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent eventowy → Organizator eventów firmowych → Event manager → Dyrektor ds. eventów

Koordynator wydarzeń muzycznych

Obowiązki: organizacja koncertów i festiwali, współpraca z artystami, ochroną, nadzór nad przebiegiem wydarzenia.

Wymagania: znajomość branży muzycznej, doświadczenie w produkcji wydarzeń, odporność na stres, umiejętność działania w dynamicznym środowisku.

Różnice: specjalizacja w wydarzeniach muzycznych, praca blisko sceny i zespołów technicznych, duży udział logistyki scenicznej.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent produkcji → Koordynator wydarzeń muzycznych → Producent wydarzeń → Dyrektor artystyczny

Menedżer wydarzeń plenerowych

Obowiązki: planowanie i nadzór nad wydarzeniami na otwartej przestrzeni (np. pikniki, festyny, jarmarki), koordynacja logistyki, bezpieczeństwa i zaplecza technicznego.

Wymagania: doświadczenie w pracy terenowej, znajomość przepisów dot. imprez masowych, umiejętność zarządzania zespołami i ryzykiem pogodowym.

Różnice: wydarzenia w zmiennych warunkach, większe znaczenie logistyki, formalności (zgody, zabezpieczenia), współpraca z samorządami i służbami.

Przykładowa ścieżka kariery: Koordynator terenowy → Menedżer wydarzeń plenerowych → Producent imprez masowych

Specjalista ds. logistyki wydarzeń

Obowiązki: planowanie transportu, montażu, dostaw i zaplecza technicznego wydarzeń; współpraca z podwykonawcami i koordynacja harmonogramu.

Wymagania: zmysł organizacyjny, znajomość procesów logistycznych, doświadczenie w branży eventowej lub technicznej, umiejętność szybkiego reagowania.

Różnice: skupienie na zapleczu techniczno-organizacyjnym, mniejszy kontakt z uczestnikami, większy nacisk na terminowość i bezpieczeństwo operacyjne.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent techniczny → Specjalista ds. logistyki wydarzeń → Kierownik produkcji → Menedżer operacyjny / producent wydarzeń

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

82 - Działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej

85 - Edukacja

90 - Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Branży Eventowej (SBE)

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Organizator imprez rozrywkowych \(organizator eventów\) - Mapa karier](#)
- [Organizator imprez rozrywkowych \(organizator eventów\) - Infodoradca+](#)

Poznaj zawód w pigułce



333203 Organizator imprez sportowych



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Organizator imprez sportowych zajmuje się kompleksowym (lub częściowym, w zakresie przydzielonej odpowiedzialności np. przy szczególnie dużych imprezach) przygotowaniem, przeprowadzaniem (realizacją) i rozliczaniem imprez sportowych oraz wydarzeń sportowo-rekreacyjnych.

Eksperci: Rolę organizatora imprez sportowych można postrzegać jako holistyczną funkcję, zarządzającą wydarzeniem od pomysłu, przez organizację, aż po rozliczenie.

ZAWODY POKREWNE

143101 Kierownik agencji do spraw usług sportowych/turystycznych/kulturalnych
143110 Kierownik Klubu sportowego

333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)
333204 Organizator usług konferencyjnych
333205 Organizator widowni

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, z możliwością realizacji zadań w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie odbywa się najczęściej na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenie / o dzieło, a także w formie samozatrudnienia (B2B);
- możliwe zaangażowanie w pracę poza standardowymi godzinami, w tym w weekendy i w trakcie wydarzeń masowych;
- praca może wymagać koordynacji wielu działań pod presją czasu;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: udział w wydarzeniach sportowych, elastyczny czas pracy, możliwość zdobycia doświadczenia projektowego.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5800 zł.
Przedział wynagrodzenia netto: 4000-6600 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik organizacji turystyki Studia wyższe: wychowanie fizyczne, turystyka i rekreacja, zarządzanie sportem, marketing sportowy
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: organizacja imprez sportowych, animacja rekreacji ruchowej

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	technik organizacji turystyki → organizator imprez sportowych → manager ds. eventów → dyrektor ds. organizacji wydarzeń
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	asystent organizatora → organizator imprez sportowych → trener rekreacji / instruktor aktywności → specjalista ds. promocji sportu → właściciel agencji eventów sportowych

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

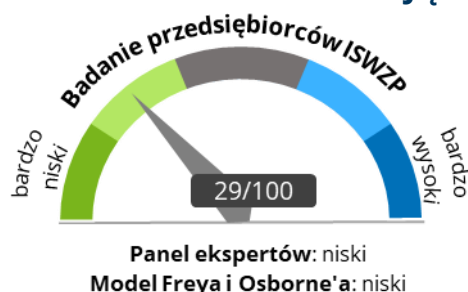
Minimum 5 lat: technikum (technik organizacji turystyki) + kursy z zakresu organizacji imprez sportowych i animacji rekreacji ruchowej.

3-5 lat lub więcej: studia wyższe (wychowanie fizyczne, turystyka i rekreacja, zarządzanie sportem, marketing sportowy) + doświadczenie.

MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik organizacji turystyki ruchowej) jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z wychowania fizycznego, turystyki i rekreacji lub zarządzania sportem.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)

Stabilna	Umiarkowana	Wysoka
37%	29%	34%

Panel ekspertów: umiarkowana dynamika zmian

Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to rozwój kompetencji menedżerskich oraz kompetencji miękkich (np. komunikacja czy praca zespołowa).

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność koordynowania wydarzeń	✓	✓ *
umiejętność monitorowania przebiegu wydarzenia	✓	✓
umiejętność nadzorowania personelu obsługującego wydarzenie	✓	✓ *
umiejętność opracowywania tematów na potrzeby danego wydarzenia	✓	
umiejętność oceniania organizowanych wydarzeń	✓	
umiejętność organizowania rejestracji uczestników wydarzenia		✓
umiejętność planowania wydarzeń		✓

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, takie jak sprawne zarządzanie sprawami administracyjnymi oraz umiejętne zapewnianie obsługi wydarzeń.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
umiejętność podejmowania decyzji	✓	✓
sumienność	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla organizatora imprez sportowych wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie organizatora imprez sportowych na przestrzeni najbliższych lat utrzyma się istotne znaczenie zarówno formalnych uprawnień, jak i doświadczenia zawodowego zdobywanego w różnych sektorach. Wymagania w zakresie wykształcenia kierunkowego nieco osłabną, natomiast oczekiwania dotyczące długości stażu pracy pozostaną na niskim poziomie. Co istotne, średni staż pracy w tym zawodzie wyraźnie wzrośnie, co może sugerować, że w praktyce poszukiwani będą pracownicy z ugruntowanym doświadczeniem, zdatni do samodzielnego i kompleksowego zarządzania wydarzeniami sportowymi.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na organizatorów imprez sportowych w regionie oceniane jest jako duże (0,73). Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,67), a prognozy do 2030 roku (0,69) wskazują na umiarkowany wzrost popytu również w przyszłości. Dane te potwierdzają rosnącą rolę organizatorów wydarzeń sportowych, wynikającą z rozwoju rynku rekreacji, turystyki aktywnej oraz potrzeb instytucji samorządowych i prywatnych.

Eksperci: Potrzebni są ci ludzie, bo imprez jest coraz więcej i dobry organizator jest w cenie.

Eksperci podkreślali, że organizator imprez sportowych odgrywa kluczową rolę w tworzeniu unikatowej atmosfery oraz utrzymywaniu stałego kontaktu z uczestnikami wydarzeń. To stanowisko wymaga nie tylko wybitnej organizacji i doświadczenia w planowaniu całego cyklu eventu – od koncepcji, przez logistykę, po rozliczenie – lecz także kompetencji interpersonalnych: empatii, umiejętności aktywnego słuchania oraz elastyczności w reagowaniu na potrzeby sportowców i widzów.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim nie odnotowano wolnych miejsc pracy w zawodzie organizator imprez sportowych. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w żadnym z powiatów województwa nie odnotowano ofert pracy. Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Należy jednak zaznaczyć, że brak formalnych ofert pracy niekoniecznie oznacza brak realnego zapotrzebowania. W przypadku zawodów związanych z organizacją imprez sportowych możliwe są alternatywne formy zatrudnienia (np. kontrakty czasowe, działalność projektowa, samozatrudnienie), które nie są w pełni rejestrowane w klasycznych bazach danych. Pomimo braku przesłanek do prognozowania wyraźnego wzrostu popytu w najbliższych latach, zawód ten może zyskać na znaczeniu w kontekście rozwoju sektora kreatywnego i turystycznego. W związku z tym rekomenduje się dalsze monitorowanie tego segmentu rynku pracy, zwłaszcza w kontekście dynamicznych zmian modelu konsumpcji usług czasu wolnego.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

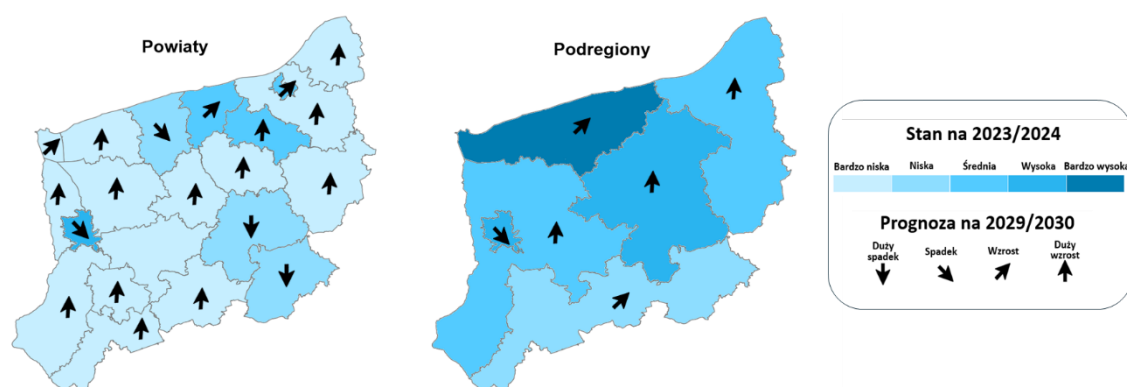
Obecna dostępność organizatorów imprez sportowych oceniana przez przedsiębiorców na poziomie 0,39, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,54), co oznacza, że rekrutacja na to stanowisko nie powinna stanowić wyzwania ani obecnie, ani w najbliższych latach.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie organizator imprez sportowych wyniosła 1. Pomimo minimalnej liczby bezrobotnych zawód ten został zakwalifikowany jako kluczowy dla ISWZP, co podkreśla jego znaczenie w kreowaniu atrakcyjnych wydarzeń sportowych i wspieraniu rozwoju turystyki aktywnej.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunki: technik organizacji turystyki, turystyka i rekreacja). W całym województwie prognozowana podaż wzrośnie. W ujęciu powiatowym w większości lokalizacji prognozuje się duże wzrosty. Największy spadek prognozuje się w powiatach białogardzkim i kołobrzeskim oraz w Koszalinie, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży. Największy wzrost prognozowany jest w powiatach świdwińskim i kamieńskim.

Mapa 7. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu organizator imprez sportowych⁵



Źródło: opracowanie własne

⁵ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Menedżer imprez sportowych

Obowiązki: całościowe zarządzanie wydarzeniami sportowymi, koordynacja zespołów, budżetu i współpracy z partnerami.

Wymagania: doświadczenie w eventach sportowych, umiejętność zarządzania projektami, znajomość przepisów.

Różnice: większa decyzyjność niż u organizatora, działania strategiczne, kontakt z mediami i sponsorami.

Przykładowa ścieżka kariery: Organizator imprez sportowych → Koordynator wydarzeń → Menedżer imprez sportowych → Dyrektor ds. wydarzeń sportowych

Koordynator wydarzeń biegowych

Obowiązki: organizacja biegów ulicznych i terenowych, logistyka trasy, punkty medyczne, strefy start/meta, kontakt z uczestnikami.

Wymagania: znajomość specyfiki imprez biegowych, umiejętność pracy w terenie, doświadczenie organizacyjne, odporność na stres.

Różnice: duży nacisk na bezpieczeństwo i precyzję tras, częsta współpraca z samorządami i służbami porządkowymi.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent organizatora → Koordynator wydarzeń biegowych → Menedżer wydarzeń sportowych → Dyrektor imprezy masowej / Organizator ogólnopolskich biegów

Specjalista ds. organizacji turniejów

Obowiązki: planowanie i prowadzenie turniejów sportowych (np. piłka nożna, siatkówka), opracowanie regulaminów, terminarzy, obsługa zapisów i komunikacji z drużynami.

Wymagania: znajomość zasad dyscyplin sportowych, umiejętność pracy z harmonogramem, dokładność, doświadczenie w organizacji wydarzeń.

Różnice: praca skupiona na rywalizacji sportowej, konieczność znajomości przepisów i struktury rozgrywek, częsty kontakt z zawodnikami i sędziami.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent turniejowy → Specjalista ds. organizacji turniejów → Koordynator rozgrywek → Menedżer ds. sportu / Organizator ligi amatorskiej

Koordynator logistyki zawodów sportowych

Obowiązki: organizacja transportu, sprzętu, stref zawodów (start/meta/szatnie), współpraca z technikami i służbami.

Wymagania: doświadczenie logistyczne, dobra organizacja pracy, znajomość zaplecza technicznego imprez sportowych.

Różnice: skupienie na działaniach zaplecza, duża odpowiedzialność za płynność przebiegu zawodów, ograniczony kontakt z uczestnikami.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent techniczny → Koordynator logistyki zawodów → Kierownik produkcji wydarzeń sportowych → Menedżer operacyjny

Menedżer dyscypliny sportu

Obowiązki: opracowanie strategii rozwoju dyscypliny, koordynacja kalendarza imprez, współpraca z klubami, związkami i sponsorami, monitorowanie trendów i wyników sportowych.

Wymagania: znajomość środowiska sportowego, umiejętności analityczne i negocjacyjne, doświadczenie w zarządzaniu projektami lub współpracy z instytucjami sportu.

Różnice: koncentracja na rozwoju konkretnej dyscypliny, długofalowa perspektywa działania, mniejszy udział w operacyjnej organizacji wydarzeń.

Przykładowa ścieżka kariery: Trener klubowy → Menedżer dyscypliny sportu → Koordynator programów rozwoju sportu → Dyrektor ds. sportu

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

85 - Edukacja

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Sport Biznes Polska

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Organizator imprez sportowych - Infodoradca+](#)

Poznaj zawód w pigułce



333204 Organizator usług konferencyjnych



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Organizator usług konferencyjnych zajmuje się całokształtem działań związanych z przygotowywaniem, przeprowadzaniem (realizacją), koordynacją i rozliczaniem konferencji, kongresów, targów, zjazdów, seminariów, spotkań i innych imprez oraz wydarzeń o podobnym charakterze.

Eksperti: To ważny i rozwojowy zawód, porównywalny do organizatora eventów i jednocześnie jako innowacyjny, gdyż forma usług konferencyjnych pojawiła się i rozwinęła w Polsce dopiero po 1989 roku.

ZAWODY POKREWNE

143904 Kierownik centrum konferencyjnego

333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, z możliwością wykonywania części obowiązków w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia / o dzieło, a także w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może wymagać zaangażowania poza standardowymi godzinami, zwłaszcza w okresach realizacji wydarzeń;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i konieczność szybkiego reagowania;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: udział w wydarzeniach branżowych, elastyczny czas pracy, możliwość zdobycia doświadczenia w organizacji eventów biznesowych.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 6400 zł.
Przedział wynagrodzenia netto: 6000 – 7000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik organizacji turystyki, technik reklamy Studia wyższe: zarządzanie, turystyka biznesowa
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: organizacja konferencji i wydarzeń biznesowych

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	technik organizacji turystyki / technik reklamy → organizator usług konferencyjnych → koordynator wydarzeń biznesowych
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	asystent organizatora → organizator usług konferencyjnych → organizator konferencji → właściciel agencji eventowo-konferencyjnej → doradca ds. organizacji wydarzeń

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

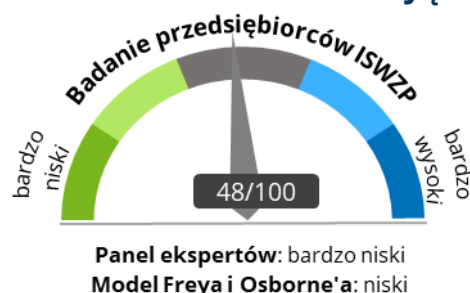
Minimum 5 lat: technikum (technik organizacji turystyki, technik reklamy) + kursy z zakresu organizacji konferencji i wydarzeń biznesowych.

3-5 lat lub więcej: studia wyższe (zarządzanie, turystyka biznesowa) + praktyczne doświadczenie w branży eventowo-konferencyjnej.

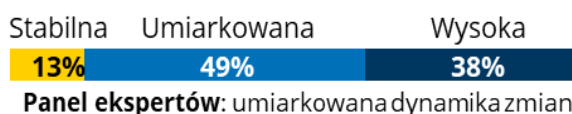
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik organizacji turystyki lub technik reklamy) jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z zarządzania lub turystyki biznesowej.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to rozwój kompetencji miękkich (np. komunikacja czy praca zespołowa) oraz umiejętność obsługi nowych technologii.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność identyfikowania potrzeb klientów i przygotowywania ofert specjalnych	✓	
umiejętność kontrolowania wydatków	✓	✓
umiejętność nadzorowania prac personelu na różnych zmianach	✓	✓ *
umiejętność maksymalizowania przychodu ze sprzedaży		✓
umiejętność zarządzania obsługą restauracji		✓
umiejętność zarządzania rotacją zapasów		✓

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie kluczowe także będą twarde kompetencje takie jak nadzorowanie załogi i umiejętne rozpatrywanie reklamacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność analitycznego myślenia	✓	
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
umiejętność radzenia sobie z trudnymi, konfliktowymi sytuacjami		✓
komunikatywność		✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie organizatora usług konferencyjnych coraz większe znaczenie będzie miało posiadanie formalnych certyfikatów i uprawnień, co wskazuje na rosnące oczekiwania względem specjalistycznych kompetencji. Równocześnie widoczna jest stopniowa poprawa oceny doświadczenia zawodowego zdobywanego również poza bezpośrednią branżą konferencyjną. Znaczenie wykształcenia kierunkowego wyraźnie spadnie, co może świadczyć o mniejszym nacisku na ścieżkę akademicką na rzecz praktyki. Choć nieco wzrośnie znaczenie stażu na stanowisku, to ogólny średni staż zawodowy ulegnie skróceniu, co może wskazywać na większą dostępność tego zawodu dla osób z krótszym doświadczeniem, ale odpowiednimi umiejętnościami organizacyjnymi.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na organizatorów usług konferencyjnych w regionie oceniane jest jako duże (0,43). Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,47), a prognozy do 2030 roku (0,59) wskazują na kontynuację umiarkowanego wzrostu. Dane te sugerują, że rola tego zawodu pozostanie istotna w kontekście rozwoju sektora spotkań biznesowych, naukowych i branżowych, który coraz częściej łączy formaty stacjonarne z rozwiązaniami online.

Eksperti zwracali uwagę, że organizator usług konferencyjnych łączy wszystkie etapy wydarzenia – od rejestracji uczestników, przez koordynację techniczną (sprzęt AV, oświetlenie, catering), aż po rozliczenia. Kluczowe są tu sprawne zarządzanie budżetem i harmonogramem w arkuszach kalkulacyjnych, a także umiejętność negocjacji z klientami i podwykonawcami. Predyspozycje osobowościowe: odporność na stres i empatia, które pozwalają elastycznie reagować na potrzeby uczestników, zapewniając profesjonalny, a jednocześnie przyjazny klimat konferencji.

Eksperti: Jest coraz więcej „konferencji” sprawia to, że jest to najszybciej rozwijająca się branża, a dobry organizator usług konferencyjnych jest w cenie.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim nie odnotowano wolnych miejsc pracy w zawodzie organizator usług konferencyjnych. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w żadnym z powiatów województwa nie odnotowano ofert pracy. Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Należy jednak pamiętać, że w branży eventowej dominują kontrakty czasowe, projekty czy samozatrudnienie, które nie trafiają do urzędowych baz. Pomimo braku prognozowanego popytu, zawód ten może zyskać na znaczeniu wraz z rozwojem sektora kreatywnego i turystyki, dlatego rekomenduje się dalszy monitoring tego segmentu rynku pracy.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

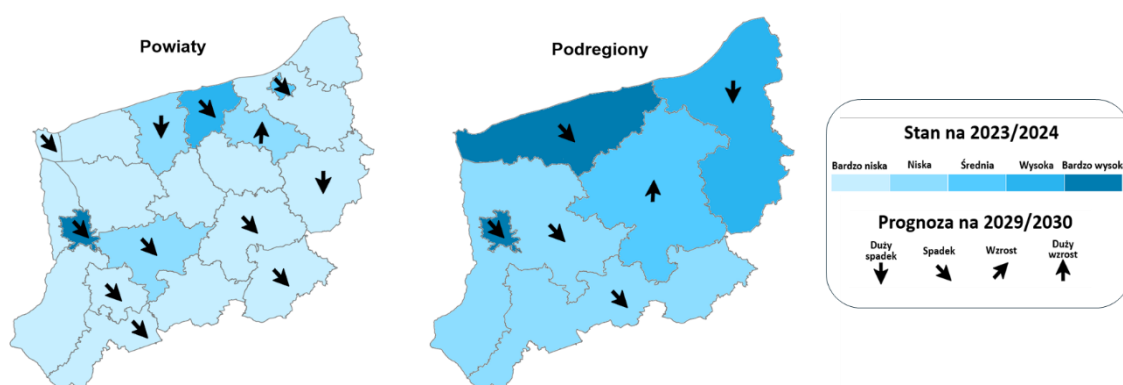
Obecna dostępność organizatorów usług konferencyjnych, według oceny przedsiębiorców wynosi 0,59, co w przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy przedsiębiorców w perspektywie do 2030 roku wskazują na stabilność lub brak wyraźnych zmian w dostępności tych pracowników (0,29), co oznacza, że rekrutacja w tym zawodzie powinna być łatwa zarówno teraz, jak i w nadchodzących latach.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie organizator usług konferencyjnych wynosiła 0. Mimo braku bezrobotnych zawód ten uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzają rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych organizatorów, co odzwierciedla znaczenie tej profesji w rozwoju usług biznesowych i turystyki konferencyjnej w regionie.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunki: technik organizacji turystyki, technik reklamy, zarządzanie). W skali całego województwa prognozowana podaż spadnie. Największy spadek prognozowany jest w powiatach szczecineckim oraz gryfickim, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży. Duży wzrost prognozuje się w powiecie białogardzkim.

Mapa 8. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu organizator usług konferencyjnych⁶



Źródło: opracowanie własne

⁶ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Koordynator wydarzeń biznesowych

Obowiązki: planowanie i koordynacja konferencji i spotkań branżowych; współpraca z klientami; nadzór nad harmonogramem wydarzenia.

Wymagania: doświadczenie w organizacji eventów B2B, umiejętności interpersonalne i organizacyjne, znajomość protokołu biznesowego.

Różnice: stanowisko zorientowane na obsługę klientów korporacyjnych i realizację wydarzeń w ramach strategii PR/HR firm; wymaga wysokiej elastyczności i reprezentacyjności.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent eventowy → Koordynator wydarzeń biznesowych → Starszy specjalista ds. eventów → Menedżer ds. wydarzeń korporacyjnych

Specjalista ds. logistyki konferencji

Obowiązki: organizacja zakwaterowania, transportu, cateringu, rejestracji uczestników; zarządzanie materiałami konferencyjnymi i komunikacją z gośćmi.

Wymagania: zdolności organizacyjne, znajomość branży turystycznej i usługowej, biegłość w pracy z systemami CRM i platformami rejestracyjnymi.

Różnice: skoncentrowany na obsłudze zaplecza operacyjnego; odpowiada za płynność wydarzenia od strony techniczno-logistycznej.

Przykładowa ścieżka kariery: Koordynator rejestracji → Specjalista ds. logistyki konferencji → Kierownik ds. operacyjnych → Menedżer produkcji wydarzeń

Menedżer ds. wynajmu sal konferencyjnych

Obowiązki: zarządzanie dostępnością i komercjalizacją przestrzeni konferencyjnych; obsługa zapytań klientów, koordynacja rezerwacji.

Wymagania: znajomość rynku wynajmu przestrzeni eventowych, umiejętności sprzedażowe i negocjacyjne, orientacja na klienta biznesowego.

Różnice: nacisk na sprzedaż i optymalizację wykorzystania przestrzeni; mniejszy udział w organizacji wydarzenia, większy w jego komercyjnym aspekcie.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista/event assistant → Menedżer ds. wynajmu sal konferencyjnych → Koordynator ds. sprzedaży powierzchni → Dyrektor ds. wynajmu i współpracy B2B

Specjalista ds. wsparcia technicznego wydarzeń

Obowiązki: obsługa sprzętu audiowizualnego i transmisji online; współpraca z realizatorami dźwięku, światła, tłumaczeń symultanicznych; wsparcie zespołu organizacyjnego.

Wymagania: znajomość systemów AV, streamingu i technik konferencyjnych, zdolności techniczne i umiejętność pracy pod presją.

Różnice: stanowisko techniczne, kluczowe dla jakości i profesjonalizmu wydarzenia; bliski kontakt z infrastrukturą IT i techniczną.

Przykładowa ścieżka kariery: Technik AV → Specjalista ds. wsparcia technicznego wydarzeń → Realizator wydarzeń hybrydowych → Inżynier eventów

Kierownik centrum konferencyjnego

Obowiązki: zarządzanie operacyjne obiektem konferencyjnym; nadzór nad zespołem, rezerwacjami, serwisem klienta i jakością obsługi.

Wymagania: doświadczenie w zarządzaniu obiektem hotelowo-eventowym, umiejętności przywódcze, znajomość procedur operacyjnych i standardów obsługi.

Różnice: stanowisko zarządcze o szerokim zakresie obowiązków – od HR po sprzedaż i jakość usług; wymaga kompetencji wielozadaniowych.

Przykładowa ścieżka kariery: Supervisor sal konferencyjnych → Kierownik centrum konferencyjnego → Menedżer obiektu → Dyrektor operacyjny

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

82 - Działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej

90 - Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Konferencje i Kongresy w Polsce (SKKP)

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Organizator usług konferencyjnych - Infodoradca+](#)





342207 Trener sportu

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Trener sportu jest specjalistą kierującym całokształtem działań składających się na przygotowanie zawodnika lub drużyny do udziału we współzawodnictwie sportowym i opracowywującym plany, metody treningu, założenia taktyczne oraz terminarze startów. Prowadzi zorganizowane zajęcia w związku sportowym, klubie sportowym lub innym stowarzyszeniu zajmującym się działalnością w zakresie sportu.

Eksperci: Ten zawód jest modny i niezbędny, szczególnie w turystyce, ponieważ wymaga od niego wiedzy o tym, jak uczyć, żeby nie zaszkodzić.

ZAWODY POKREWNE

342202 Instruktor sportu osób niepełnosprawnych
342290 Pozostali trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi

342206 Sędzia sportowy
342301 Instruktor fitness

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy zlecenia / o dzieło oraz umowy o pracę;
- praca może odbywać się w różnych godzinach, często popołudniami i w weekendy;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i intensywnego kontaktu z uczestnikami zajęć;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: dostęp do obiektów sportowych, elastyczny grafik, możliwość uczestnictwa w wydarzeniach sportowych.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 4600 zł.
Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 5000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Liceum ogólnokształcące Studia wyższe: wychowanie fizyczne, sport, fizjoterapia
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs trenera sportu, kursy kwalifikacyjne trenera danej dyscypliny

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	trener sportu → trener główny → trener kadry
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	trener sportu → koordynator sekcji sportowej → dyrektor klubu sportowego trener sportu → szkoleniowiec → ekspert ds. szkolenia w związku sportowym

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

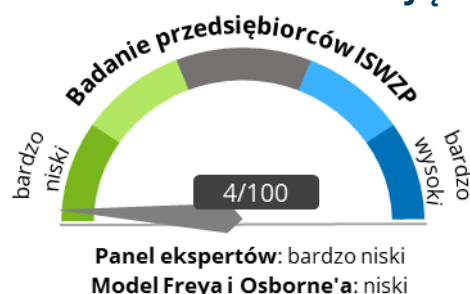
Minimum 4 lata: liceum ogólnokształcące + kurs trenera sportu oraz kursy kwalifikacyjne danej dyscypliny organizowane przez związki sportowe.

3-5 lat: studia wyższe (wychowanie fizyczne, sport, fizjoterapia) + certyfikacja i praktyka zawodowa wymagana do uzyskania tytułu trenera sportu.

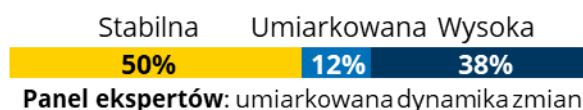
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie ogólnokształcące – liceum jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z wychowania fizycznego, sportu lub fizjoterapii.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to umiejętność uczenia się i adaptacji oraz kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa).

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność udzielania instruktażu sportowego	✓	✓
umiejętność organizowania szkoleń	✓	✓ *
umiejętność opracowywania stylu szkolenia	✓	✓ *
umiejętność planowania programu treningów sportowych	✓	✓
umiejętność analizowania informacji na temat sprawności fizycznej danej osoby	✓	✓

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
sumienność	✓	✓
komunikatywność	✓	✓
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla trenera sportu wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie trenera sportu kluczowe znaczenie mają formalne uprawnienia potwierdzone certyfikatami i dyplomami – to najważniejszy element decydujący o możliwości wykonywania zawodu. Rola wykształcenia kierunkowego i doświadczenia zawodowego utrzymuje się na stałym poziomie, jednak nie odgrywa aż tak istotnej roli jak specjalistyczne kwalifikacje. Staż pracy na stanowisku nie jest brany pod uwagę, co może świadczyć o tym, że w tym zawodzie liczy się przede wszystkim aktualna wiedza, przygotowanie metodyczne oraz konkretne uprawnienia do prowadzenia zajęć sportowych, a nie długość dotychczasowej praktyki.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

Zgodnie z oceną przedsiębiorców, obecne zapotrzebowanie na trenerów sportu w regionie jest duże (0,45). Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,44), a prognozy do 2030 roku (0,88) wskazują na dalszy umiarkowany wzrost, co potwierdza utrzymującą się popularność aktywności fizycznej i potrzebę profesjonalnego wsparcia.

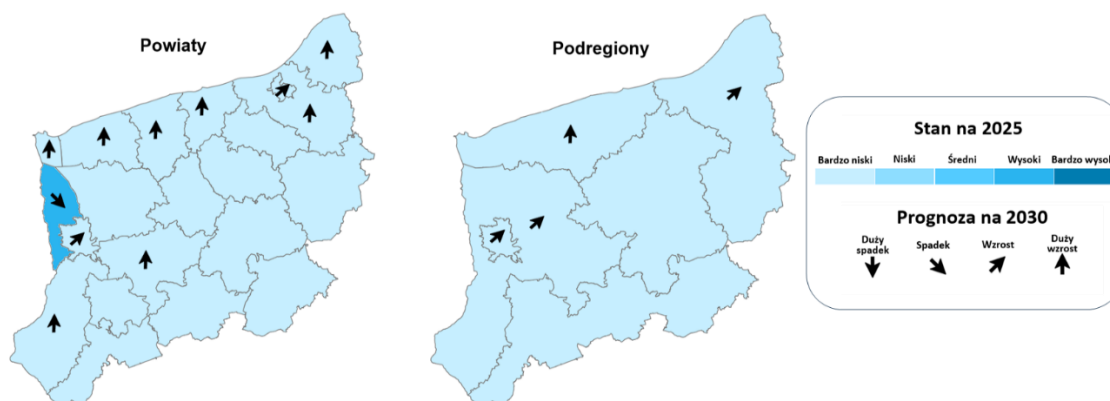
Ekspertzi zaznaczali, że trener sportu to przede wszystkim specjalista z solidnym przygotowaniem teoretycznym i praktycznym – musi rozumieć, jak reagują na wysiłek poszczególne grupy mięśniowe, dobierać odpowiednie ćwiczenia, oraz dbać o regenerację i odżywianie uczestników.

Ekspertzi: W zachodniopomorskim jest duże zapotrzebowanie na trenera sportu – szczególnie tam, gdzie jest zorganizowany ruch turystyczny związany ze sportem.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 2 wolne miejsca pracy w zawodzie trener sportu. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w zawodzie trener sportu w prawie całym województwie zachodniopomorskim, poza powiatem polickim, gdzie popyt jest wysoki. Na podstawie dostępnych danych przewiduje się, że do 2030 roku w skali regionu popyt na trenerów sportu umiarkowanie wzrośnie, przy czym wzrost lub duży wzrost zapotrzebowania nastąpi jedynie w części badanych powiatów.

Mapa 9. Poziom popytu na pracowników w zawodzie trener sportu⁷



Źródło: opracowanie własne

⁷ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

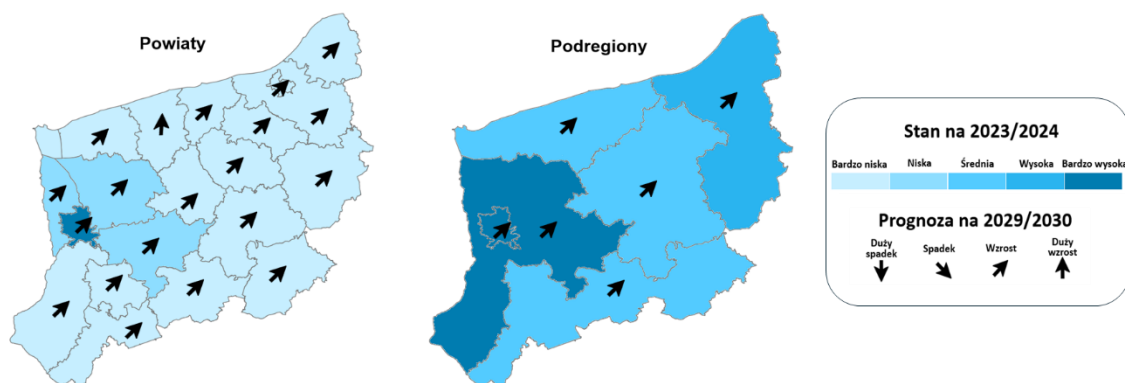
Obecna dostępność trenerów sportu w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,63, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku wskazują na utrzymanie się tej sytuacji – przewidywany poziom dostępności pozostaje na podobnym, korzystnym poziomie (0,63). Oznacza to stabilną i sprzyjającą rekrutacji sytuację na rynku pracy dla tego zawodu.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie trener sportu wyniosła 6. Mimo niewielkiej liczby bezrobotnych zawód trenera sportu uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzili stałe zapotrzebowanie na tę profesję w usługach prozdrowotnych i rekreacyjnych, co znajduje odzwierciedlenie w prognozowanym wzroście podaży.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: fizjoterapia). W całym województwie prognozowana podaż wzrośnie. Jedynie w Świnoujściu przewiduje się stabilizację. Duży wzrost prognozowany jest w powiecie gryfickim, a w pozostałych powiatach nastąpi wzrost. Taka struktura prognoz wskazuje na ogólnie pozytywny trend w zakresie dostępności, co może sprzyjać rozwojowi lokalnych rynków pracy.

Mapa 10. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu trener sportu⁸



Źródło: opracowanie własne

⁸ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Trener personalny

Obowiązki: prowadzenie indywidualnych treningów dopasowanych do celów klienta (np. poprawa sylwetki, kondycji, zdrowia); układanie planów ćwiczeń i diety; monitorowanie postępów.

Wymagania: wiedza z zakresu anatomii, fizjologii wysiłku i dietetyki; ukończone kursy lub studia kierunkowe; kompetencje interpersonalne i motywacyjne.

Różnice: praca głównie z osobami prywatnymi, poza systemem sportu wyczynowego; duży nacisk na relację trener–klient.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent trenera → Trener personalny → Trener VIP / Trener online → Konsultant ds. zdrowego stylu życia

Trener klubowy

Obowiązki: prowadzenie zajęć treningowych w klubie sportowym; przygotowanie techniczne i taktyczne zawodników; udział w zawodach; współpraca z rodzicami i sztabem szkoleniowym.

Wymagania: wykształcenie sportowe, uprawnienia trenerskie PZPN/PZLA/PZKosz itp.; doświadczenie w prowadzeniu grup zawodniczych; umiejętność pracy z młodzieżą.

Różnice: praca w strukturze klubu i w systemie rozgrywek ligowych; skupienie na długoterminowym rozwoju zawodników.

Przykładowa ścieżka kariery: Instruktor sportowy → Trener klubowy → Trener koordynator → Trener kadry wojewódzkiej

Szkoleniowiec

Obowiązki: prowadzenie szkoleń i kursów dla trenerów, nauczycieli wychowania fizycznego lub instruktorów; opracowanie programów dydaktycznych i materiałów edukacyjnych.

Wymagania: szeroka wiedza teoretyczna z zakresu sportu, pedagogiki i metodyki treningu; doświadczenie trenerskie; certyfikaty szkoleniowe.

Różnice: skupienie na kształceniu innych trenerów; rola edukatora i eksperta, nie bezpośredniego trenera zawodników.

Przykładowa ścieżka kariery: Trener klubowy → Szkoleniowiec → Ekspert metodyczny → Instruktor centralny z ramienia związku sportowego

Trener kadry / reprezentacji

Obowiązki: przygotowanie zawodników do rywalizacji na poziomie ogólnopolskim lub międzynarodowym; ustalanie strategii startów, analiza rywali, organizacja zgrupowań.

Wymagania: najwyższy poziom kwalifikacji trenerskich (np. dyplom trenera klasy mistrzowskiej), doświadczenie w pracy z zawodnikami wyczynowymi, umiejętność zarządzania sztabem.

Różnice: praca w strukturach centralnych z najlepszymi sportowcami; wysokie wymagania i odpowiedzialność za wyniki kadry narodowe.

Przykładowa ścieżka kariery: Trener klubowy → Trener wojewódzki → Trener kadry / reprezentacji → Główny trener reprezentacji narodowej

Instruktor dyscypliny sportowej

Obowiązki: prowadzenie zajęć z wybranej dyscypliny sportowej na poziomie rekreacyjnym lub podstawowym (np. zajęcia w szkołach, domach kultury, sekcjach sportowych).

Wymagania: ukończony kurs instruktora sportu w danej dyscyplinie, podstawowe umiejętności organizacyjne i pedagogiczne, chęć pracy z początkującymi.

Różnice: praca z dziećmi, młodzieżą lub amatorami; nacisk na rozwój ogólny i promocję aktywności fizycznej, nie na wynik sportowy.

Przykładowa ścieżka kariery: Animator sportu → Instruktor dyscypliny sportowej → Trener klubowy → Trener wyczynowy

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

85 - Edukacja

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Polskie Stowarzyszenie Trenerów i Instruktorów Sportu

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Trener sportu - Mapa karier](#)
- [Trener sportu - Infodoradca+](#)



342301 Instruktor fitness



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Instruktor fitness świadczy usługi polegające na prowadzeniu zajęć ruchowo-sportowych. Istotną rolą instruktora jest przygotowanie układów choreograficznych lub zestawu ćwiczeń odpowiednich do specyfiki zajęć.

W prowadzonej działalności musi wziąć pod uwagę różnorodność osób uczestniczących w zajęciach oraz ich motoryczność, a w szczególności kondycję fizyczną i wiek.

Eksperci: To zawód ceniony i niezbędny zwłaszcza w turystyce masowej. Pełni on kluczową rolę osoby, która wprowadza dyscyplinę w aktywność fizyczną i skutecznie motywuje uczestników, często z natury mało aktywnych. Jest to także postrzegane jako bardziej nowoczesne określenie niż tradycyjny trener sportu.

ZAWODY POKREWNE

235916 Animator czasu wolnego młodzieży

342207 Trener sportu

342302 Instruktor gimnastyki korekcyjnej

342304 Instruktor odnowy biologicznej

342305 Instruktor rekreacji ruchowej

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, rzadziej wykonywana w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę, ale również na umowę zlecenie / o dzieło oraz w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może wymagać elastyczności godzinowej, często w godzinach popołudniowych lub wieczornych;
- możliwa praca pod presją czasu i z dużym zaangażowaniem fizycznym;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: karnety sportowe, elastyczny grafik, możliwość prowadzenia zajęć autorskich.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5700 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4900 – 6600 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Liceum ogólnokształcące Studia wyższe: wychowanie fizyczne, fizjoterapia, turystyka i rekreacja
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny instruktora fitness (część ogólna i specjalistyczna)

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	instruktor fitness → instruktor prowadzący → trener personalny
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	instruktor fitness → koordynator zajęć w klubie fitness → manager klubu instruktor fitness → szkoleniowiec → twórca programów treningowych

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

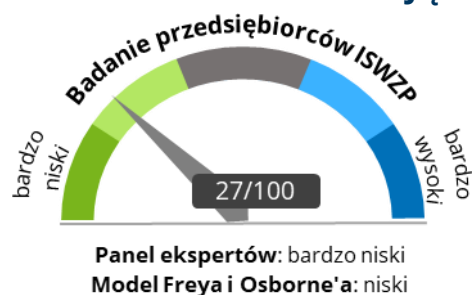
Minimum 4 lata: Liceum ogólnokształcące + kurs kwalifikacyjny instruktora fitness (część ogólna i specjalistyczna).

3-5 lat: studia wyższe (wychowanie fizyczne, fizjoterapia, turystyka i rekreacja) + ukończenie kursów instruktorskich oraz praktyka zawodowa.

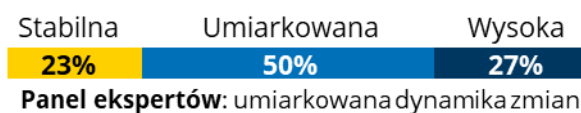
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie ogólnokształcące: Liceum jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z wychowania fizycznego, fizjoterapii lub turystyki i rekreacji.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to umiejętność uczenia się i adaptacji oraz kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa).

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

umiejętność analizowania informacji na temat sprawności fizycznej danej osoby

Aktualne

Prognozowane
do 2030



umiejętność oceniania stanu fizycznego klientów



umiejętność promowania zdrowego stylu życia



umiejętność dbania o otoczenie, w którym odbywają się ćwiczenia



umiejętność dbania o prawidłową obsługę klientów klubów fitness



umiejętność przekazywania informacji dotyczących ćwiczeń fitness



umiejętność uczestniczenia w sesjach treningowych



Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie kluczowe będą kompetencje twarde, m.in. umiejętność zbierania informacji o sprawności fizycznej klientów.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

Aktualne

Prognozowane
do 2030

otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych



umiejętność motywowania klientów klubów fitness



sumienność



Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku wzrośnie znaczenie umiejętności organizacji własnej pracy oraz efektywnej pracy zespołowej.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie instruktora fitness kluczowe znaczenie mają formalne uprawnienia, takie jak certyfikaty i dyplomy – ich rola pozostanie niezmiennie wysoka także w perspektywie nadchodzących lat. Coraz większy nacisk kładziony będzie również na doświadczenie zawodowe, niezależnie od branży, w której zostało zdobyte. W tym samym czasie wyraźnie zmniejszy się znaczenie długości stażu pracy na danym stanowisku, co może świadczyć o większym otwarciu rynku na nowych instruktorów z odpowiednimi kwalifikacjami. Wzrost średniego stażu zawodowego wskazuje natomiast, że mimo spadku formalnego wymogu stażu, w praktyce osoby z większym doświadczeniem mogą być nadal preferowane.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na instruktorów fitness w regionie oceniane jest jako duże (0,40). Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,31), a prognozy do 2030 roku (0,78) wskazują na dalszy umiarkowany wzrost. Dane te pokazują, że rosnąca świadomość zdrowotna społeczeństwa i popularność aktywności fizycznej sprzyjają stabilnemu rozwojowi tego zawodu, zarówno w formie pracy stacjonarnej, jak i online.

Ekspertcy podkreślali, że rosnące zapotrzebowanie wymaga od instruktorów fitness nie tylko biegłości merytorycznej, ale też umiejętności szybkiego dostosowania oferty do różnych grup – od seniorów, przez osoby pracujące zdalnie, aż po miłośników treningu online. Elastyczność w doborze formuły zajęć (hybrydowe sesje stacjonarno-online), indywidualne podejście i silne kompetencje motywacyjne stają się kluczowe, by sprostać oczekiwaniom coraz większej liczby klientów, którzy szukają bezpiecznego, efektywnego i angażującego wsparcia w dbaniu o zdrowie.

Ekspertcy: Zawód instruktora fitness zyskuje na znaczeniu jako profesja odporna na automatyzację, łącząca specjalistyczną wiedzę z umiejętnością budowania relacji i motywowania ludzi do aktywności.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim odnotowano 1 wolne miejsce pracy w zawodzie instruktor fitness. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w żadnym z powiatów województwa nie odnotowano ofert pracy. Taki poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Co istotne, brak bieżących ofert pracy nie wyklucza istnienia realnego popytu – wielu instruktorów fitness pracuje w oparciu o umowy cykliczne, zajęcia na bazie projektów czy jako samozatrudnieni trenerzy, a ich aktywność nie zawsze trafia do oficjalnych rejestrów. Mimo braku prognozowanego wzrostu zapotrzebowania zawód ten może zyskać na znaczeniu wraz z rozwojem kultury zdrowotnej i fitness turystyki. Dlatego rekomenduje się regularne śledzenie ofert z sektora rekreacji i analizę nieformalnych kanałów rekrutacji.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

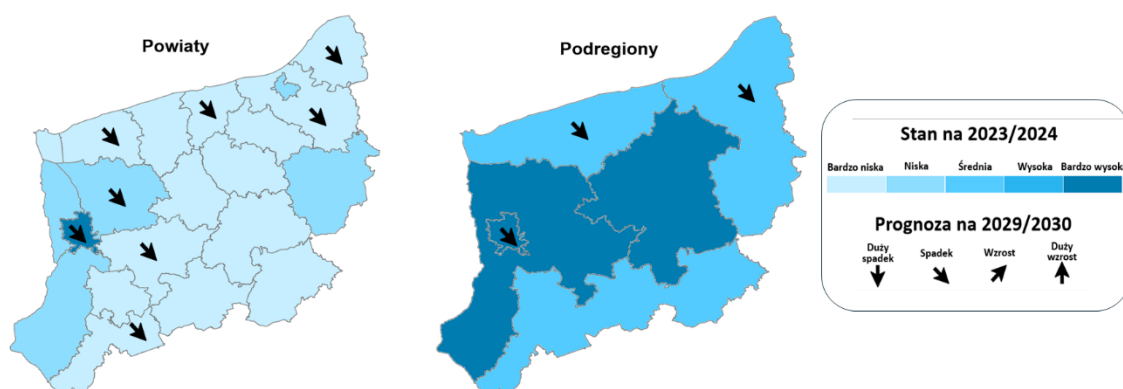
Obecna dostępność instruktorów fitness w ocenie przedsiębiorców wynosi (0,47), co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku wskazują na dalszy, umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,78). Oznacza to, że rekrutacja instruktorów fitness nie powinna obecnie ani w najbliższych latach stanowić wyzwania dla pracodawców.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie instruktor fitness wynosiła 4. Mimo ograniczonej liczby bezrobotnych i przewidywanego spadku podaży, zawód ten został zakwalifikowany jako kluczowy dla ISWZP, co odzwierciedla jego znaczenie w kontekście rozwoju sektora usług związanych z jakością życia i aktywnością fizyczną. Kluczowe były opinie przedsiębiorców, którzy wskazywali na stałe zapotrzebowanie na instruktorów oraz istotną rolę tego zawodu w usługach prozdrowotnych i rekreacyjnych regionu.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunki: turystyka i rekreacja, fizjoterapia). W skali całego województwa prognozuje się spadek podaży, przy czym w części powiatów utrzyma się ona na poziomie zbliżonym do obecnego, a w pozostałych odnotowany zostanie wyraźny spadek.

Mapa 11. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu instruktor fitness⁹



Źródło: opracowanie własne

⁹ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Instruktor zajęć siłowych

Obowiązki: prowadzenie zajęć ukierunkowanych na rozwój siły i masy mięśniowej; dobór obciążeń, techniki i tempa ćwiczeń; edukacja w zakresie bezpieczeństwa podczas treningu siłowego.

Wymagania: znajomość biomechaniki ruchu, zasad treningu oporowego i fizjologii wysiłku; uprawnienia instruktora siłowni; umiejętność pracy z grupą i jednostką.

Różnice: specjalizacja w zakresie treningu siłowego; mniejsze znaczenie choreografii i dynamiki zajęć grupowych; wyższy nacisk na technikę i progresję.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent instruktora → Instruktor zajęć siłowych → Trener personalny → Trener przygotowania motorycznego

Trener personalny w klubie fitness

Obowiązki: prowadzenie indywidualnych treningów z klientami; ustalanie celów treningowych i kontrola postępów; doradztwo żywieniowe i motywacyjne.

Wymagania: certyfikat trenera personalnego, wiedza z zakresu fizjologii, dietetyki, zdrowego stylu życia; wysoki poziom komunikacji interpersonalnej.

Różnice: pełne skupienie na potrzebach jednej osoby; praca w trybie 1:1; większa elastyczność czasu i programów treningowych.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista siłowni → Trener personalny w klubie fitness → Starszy trener → Konsultant ds. fitness i zdrowia

Instruktor gimnastyki korekcyjnej

Obowiązki: prowadzenie zajęć korekcyjno-kompensacyjnych dla dzieci i dorosłych; opracowanie zestawów ćwiczeń wspierających układ ruchu.

Wymagania: przygotowanie pedagogiczne, wiedza z zakresu anatomii i terapii ruchem; ukończony kurs instruktora gimnastyki korekcyjnej.

Różnice: specjalizacja zdrowotna; nacisk na prewencję wad postawy; praca często w instytucjach edukacyjnych i medycznych.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomocnik instruktora → Instruktor gimnastyki korekcyjnej → Terapeuta ruchowy → Specjalista ds. rehabilitacji ruchowej

Instruktor treningu funkcjonalnego

Obowiązki: prowadzenie zajęć ogólnorozwojowych poprawiających mobilność, stabilność i wydolność; wykorzystanie pracy z masą ciała, piłkami, taśmami.

Wymagania: znajomość wzorców ruchowych, zasad mobilizacji i stabilizacji; certyfikacja funkcjonalna (np. FMS, Cross Training); dobra demonstracja ćwiczeń.

Różnice: nacisk na ruch zintegrowany, funkcjonalny, często w formie obwodowej; mniejsze znaczenie estetyki, większe praktyczność i kontrola ciała.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent zajęć → Instruktor treningu funkcjonalnego → Trener funkcjonalny → Koordynator programów fitness

Instruktor zajęć grupowych

Obowiązki: prowadzenie dynamicznych zajęć grupowych (np. aerobik, dance fitness, cardio, step); tworzenie układów choreograficznych i prowadzenie uczestników w rytmie muzyki.

Wymagania: poczucie rytmu, zdolności prezentacyjne i motywacyjne; ukończony kurs instruktora fitness; doświadczenie w prowadzeniu grup.

Różnice: praca głównie z dużą grupą; wysoki poziom energii, kontaktu z uczestnikami i prowadzenia przez muzykę; mniejszy indywidualizm niż w treningu personalnym.

Przykładowa ścieżka kariery: Uczestnik zajęć → Instruktor zajęć grupowych → Instruktor programów Les Mills/Zumba → Trener koordynujący grafik zajęć

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

85 - Edukacja

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Polskie Stowarzyszenie Trenerów i Instruktorów Sportu

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Instruktor fitness - Mapa karier](#)
- [Instruktor fitness - Infodoradca+](#)



342305 Instruktor rekreacji ruchowej

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Instruktor rekreacji ruchowej prowadzi zajęcia ruchowe, których celem jest poprawa kondycji, zdrowia, wyglądu oraz redukcja napięć związanych z pracą. Pracuje z osobami w różnym wieku, stanie zdrowia i poziomie sprawności, prowadząc zajęcia w różnych dyscyplinach, m.in. gimnastyce, pływaniu, kulturystyce, jeździe konnej czy windsurfingu.

Eksperci: Instruktorzy rekreacji ruchowej są niezastąpieni w turystyce rodzinnej, gdzie potrafią dopasować aktywności do różnych grup wiekowych.

ZAWODY POKREWNE

342207 Trener sportu

342301 Instruktor fitness

342304 Instruktor odnowy
biologicznej

342306 Instruktor rytmiki

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, rzadziej zdalna lub hybrydowa;
- zatrudnienie odbywa się najczęściej na podstawie umowy o pracę, ale również na umowę zlecenie / o dzieło oraz w formie samozatrudnienia (B2B);
- możliwe zmienne godziny pracy, zależne od grafiku zajęć;
- praca może być realizowana w weekendy oraz w dynamicznym środowisku;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: dostęp do obiektów sportowych, elastyczne godziny, możliwość prowadzenia zajęć według własnych koncepcji.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 4900 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 6000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Liceum ogólnokształcące Studia wyższe: wychowanie fizyczne, turystyka i rekreacja
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny instruktora rekreacji ruchowej (część ogólna i specjalistyczna)

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	instruktor rekreacji ruchowej → instruktor wiodący → koordynator zajęć
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	instruktor → trener rekreacji → właściciel studia treningowego instruktor → szkoleniowiec → wykładowca / nauczyciel zawodu

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

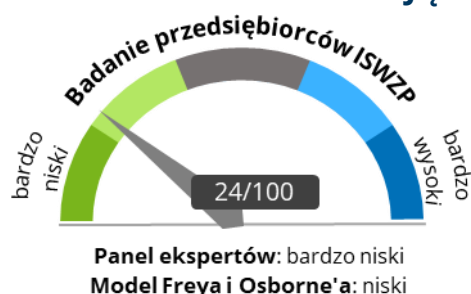
Minimum 4 lata: liceum ogólnokształcące + kurs kwalifikacyjny instruktora rekreacji ruchowej (część ogólna i specjalistyczna).

3-5 lat: studia wyższe (wychowanie fizyczne, turystyka i rekreacja) + kursy specjalistyczne oraz praktyka zawodowa.

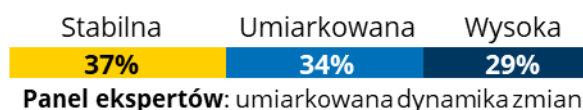
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie ogólnokształcące: liceum jako minimum. Preferowane: wyższe: licencjat lub magister z wychowania fizycznego lub turystyki i rekreacji.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to umiejętność uczenia się i adaptacji oraz kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa).

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność układania harmonogramu	✓	✓
umiejętność porządkowania informacji	✓	✓
umiejętność monitorowania interwencji w plenerze	✓	✓
umiejętność oceniania działań plenerowych	✓	✓
umiejętność monitorowania korzystania ze sprzętu w plenerze	✓	✓ *

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w zawodzie instruktora rekreacji ruchowej na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, m.in. takie jak umiejętność zarządzania zasobami plenerowymi. Umiejętność ta stanie się kluczowa w kontekście postępującej cyfryzacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych	✓	✓ *
umiejętność analitycznego myślenia	✓	✓
sumienność	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla instruktora rekreacji ruchowej wzrośnie znaczenie umiejętności organizacji własnej pracy oraz efektywnej pracy zespołowej. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie instruktora rekreacji ruchowej dominującą rolę odgrywają formalnie potwierdzone kwalifikacje, takie jak certyfikaty czy dyplomy – ten trend utrzyma się również w nadchodzących latach. Istotne pozostaje także doświadczenie zawodowe zdobyte zarówno w branży, jak i poza nią, z tendencją do dalszego wzrostu znaczenia. Niewielki wzrost może również dotyczyć wagi przypisywanej wykształceniu kierunkowemu. Zmianie ulegnie natomiast podejście do długości stażu pracy – choć jego znaczenie pozostanie marginalne, zauważalny będzie wyraźny spadek średniego stażu zawodowego, co może sugerować większą otwartość na osoby młodsze stażem, ale posiadające konkretne kwalifikacje i aktualne kompetencje.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na instruktorów rekreacji ruchowej w regionie oceniane jest jako duże (0,45). Zdaniem respondentów również, w ostatnich pięciu latach zapotrzebowanie w tym zawodzie odnotowało umiarkowany wzrost (0,67), a prognozy do 2030 roku (0,88) wskazują na dalszy umiarkowany wzrost. Zawód ten rozwija się równoległe z trendem promowania aktywnego stylu życia oraz wzrostem liczby inicjatyw lokalnych i komercyjnych związanych z rekreacją ruchową.

Eksperci: Zawód instruktora rekreacji ruchowej ma rosnące znaczenie jako profesja oparta na bezpośrednim kontakcie, dostosowaniu do zróżnicowanych potrzeb i odporna na automatyzację.

Eksperci zwracali uwagę, że kluczowe staje się dla instruktorów rekreacji ruchowej ciągłe poszerzanie wachlarza oferowanych aktywności – od zajęć rowerowych, przez animacje w aquaparkach, po gry terenowe. Ich wszechstronność i umiejętność pełnienia roli zarówno trenera, jak i animatora są nie do przecenienia, zwłaszcza w sezonie turystycznym, gdy rośnie liczba inicjatyw rekreacyjnych w każdej gminie. Dzięki temu instruktor, który potrafi elastycznie dostosować program zajęć do różnych grup wiekowych i warunków, staje się kluczowym ogniwem w budowaniu atrakcyjnej oferty rekreacyjnej na lokalnym rynku.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim nie odnotowano wolnych miejsc pracy w zawodzie instruktor rekreacji ruchowej. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w prawie wszystkich powiatach województwa nie odnotowano ofert pracy – wyjątek stanowi Szczecin (1 oferta). Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Warto zaznaczyć, że mimo braku potwierdzenia wysokiego zapotrzebowania w danych statystycznych, zawód ten został zakwalifikowany jako kluczowy dla ISWZP. Decyzja ta opiera się głównie na opiniach pracodawców oraz znaczeniu instruktorów rekreacji w kontekście rozwoju sektora usług związanych z jakością życia, profilaktyką zdrowotną i aktywnością fizyczną – obszarów istotnych dla długofalowej transformacji regionalnej gospodarki.

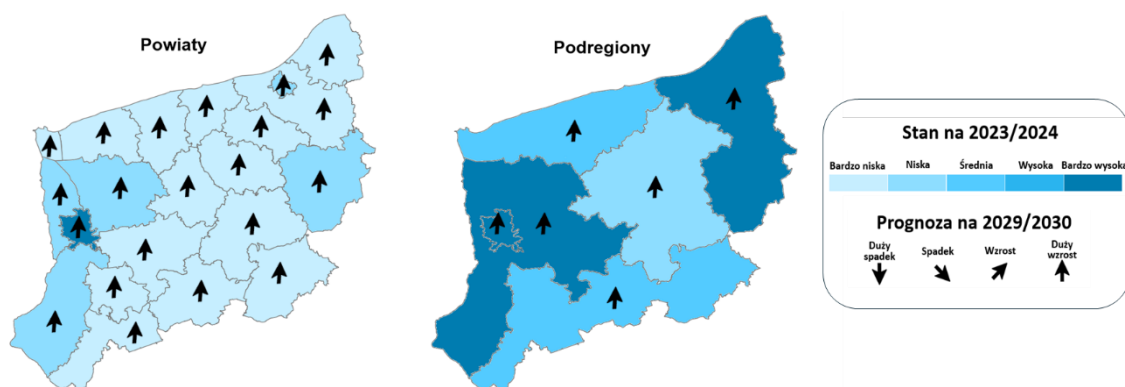
AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność instruktorów rekreacji ruchowej na rynku pracy w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,75, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują umiarkowany wzrost dostępności tych specjalistów (0,52). Oznacza to, że zarówno obecnie, jak i w najbliższych latach, rekrutacja instruktorów rekreacji ruchowej powinna nie wymagać większego wysiłku ze strony pracodawców.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie instruktor rekreacji ruchowej wyniosła 0. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: turystyka i rekreacja). W całym województwie prognozowana podaż znacznie wzrośnie. We wszystkich powiatach przewiduje się duży wzrost podaży, przy czym najwyższe wartości notuje się w powiatach białogardzkim, kamieńskim i świdwińskim. Taki trend wskazuje na dynamiczny rozwój potencjału kadrowego w regionie, co może sprzyjać lepszemu zaspokojeniu rosnącego zapotrzebowania na specjalistów w danym obszarze.

Mapa 12. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu instruktor rekreacji ruchowej¹⁰



Źródło: opracowanie własne

¹⁰ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Instruktor zajęć sportowo-rekreacyjnych

Obowiązki: prowadzenie zajęć ruchowych o charakterze rekreacyjnym (gry zespołowe, zabawy ruchowe, fitness ogólny); dostosowanie poziomu aktywności do uczestników; animacja czasu wolnego.

Wymagania: ogólna sprawność fizyczna, kreatywność, umiejętność pracy z grupami o różnym poziomie zaawansowania; uprawnienia instruktorskie w zakresie rekreacji.

Różnice: szeroki profil zajęć, często o charakterze uniwersalnym i integracyjnym.

Przykładowa ścieżka kariery: Animator sportowy → Instruktor zajęć sportowo-rekreacyjnych → Koordynator programów aktywizujących → Menedżer ds. rekreacji

Prowadzący gimnastykę dla seniorów

Obowiązki: organizacja zajęć gimnastycznych o niskiej intensywności, dostosowanych do potrzeb osób starszych; ćwiczenia poprawiające równowagę, koordynację i mobilność.

Wymagania: znajomość fizjologii starzenia, cierpliwość, komunikatywność, umiejętność dostosowania ćwiczeń do ograniczeń uczestników.

Różnice: profil zdrowotno-społeczny; skupienie na bezpieczeństwie, profilaktyce urazów i aktywizacji seniorów; praca często w domach kultury lub klubach seniora.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent zajęć → Prowadzący gimnastykę dla seniorów → Trener aktywizacji 60+ → Koordynator programów senioralnych

Instruktor nordic walking

Obowiązki: prowadzenie zajęć marszu z kijkami, nauka techniki i dobór tempa; organizacja spacerów rekreacyjnych i profilaktycznych w terenie.

Wymagania: ukończony kurs nordic walking, podstawowa wiedza z zakresu biomechaniki i układu krążenia; dobra kondycja fizyczna.

Różnice: zajęcia prowadzone w terenie, często z udziałem seniorów i osób z grup ryzyka; niski próg wejścia i duży nacisk na profilaktykę zdrowotną.

Przykładowa ścieżka kariery: Uczestnik zajęć → Instruktor nordic walking → Animator rekreacji prozdrowotnej → Lider programu „Aktywna Gmina”

Instruktor zajęć korekcyjnych dla dzieci

Obowiązki: prowadzenie zajęć przeciwdziałających wadom postawy u dzieci (np. plecy okrągłe, płaskostopie); dobór ćwiczeń korekcyjnych i obserwacja postępów.

Wymagania: wiedza z zakresu anatomii dziecięcej, pedagogiki i rehabilitacji ruchowej; certyfikacja instruktora gimnastyki korekcyjnej.

Różnice: profil medyczno-edukacyjny; skupienie na funkcji prewencyjnej i kompensacyjnej; praca głównie z dziećmi i we współpracy z rodzicami/szkołami.

Przykładowa ścieżka kariery: Praktykant → Instruktor zajęć korekcyjnych dla dzieci → Terapeuta ruchowy → Koordynator programu korekcyjnego

Trener rekreacyjny w klubie osiedlowym

Obowiązki: prowadzenie różnorodnych zajęć dla mieszkańców (np. aerobik, stretching, gry sportowe); aktywizacja społeczności lokalnej; współpraca z organizacjami sąsiedzkimi.

Wymagania: umiejętność organizacji czasu wolnego, otwartość i komunikatywność, podstawowa wiedza o różnych formach aktywności fizycznej.

Różnice: środowisko nieformalne, działanie lokalne; nacisk na budowanie wspólnoty przez ruch i aktywność.

Przykładowa ścieżka kariery: Wolontariusz osiedlowy → Trener rekreacyjny w klubie osiedlowym → Animator lokalny → Koordynator ds. rekreacji miejskiej

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

85 - Edukacja

90 - Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- BRAK

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Instruktor rekreacji ruchowej - Infodoradca+](#)



342311 Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego to zawód usługowy, polegający na planowaniu i prowadzeniu zajęć animacyjnych (sportowych, artystycznych, teatralnych, muzycznych, turystycznych) oraz imprez rekreacyjno-sportowych dla osób w różnym wieku. Jego celem jest zapewnienie rozrywki, zachęcanie do aktywnego wypoczynku oraz wspieranie zdrowia i kondycji psychofizycznej uczestników. Może także promować zdrowy styl życia w świetlicach, klubach sportowych, domach kultury czy centrach odnowy biologicznej.

Eksperci: Mogą mieć różne formy, wymagają coraz większej specjalizacji i wiedzy. Większość animatorów to młodzi ludzie – mają głowy pełne pomysłów.

ZAWODY POKREWNE

235501 Instruktor amatorskiego ruchu artystycznego

235916 Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)

342305 Instruktor rekreacji ruchowej

422103 Technik obsługi turystycznej

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, rzadziej hybrydowa lub zdalna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy zlecenia / o dzieło oraz umowy o pracę, rzadziej w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może wiązać się z pracą w nieregularnym czasie oraz koniecznością dostosowania się do rytmu zajęć i wydarzeń;
- możliwe sytuacje wymagające pracy pod presją czasu;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: zakwaterowanie na miejscu, elastyczny grafik, możliwość uzyskania dodatkowego wynagrodzenia.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5100 zł.
Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 5750 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Liceum ogólnokształcące Technikum: Technik organizacji turystyki Studia wyższe: pedagogika, turystyka i rekreacja, wychowanie fizyczne
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny z zakresu animacji czasu wolnego

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc animatora → animator rekreacji i czasu wolnego → lider zespołu animatorów
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	animator → koordynator programów rekreacyjnych → specjalista ds. animacji w instytucji kultury / hotelu / gminie animator → szkoleniowiec → twórca programów animacyjnych / właściciel firmy animacyjnej

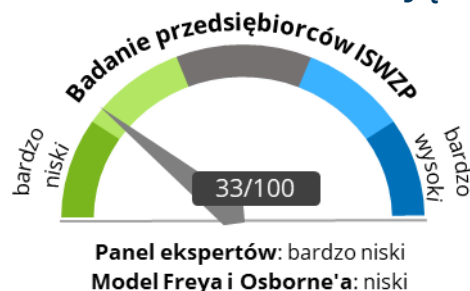
SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 4-5 lat: liceum ogólnokształcące lub technikum (np. technik organizacji turystyki) + kurs kwalifikacyjny z zakresu animacji czasu wolnego.
3-5 lat: studia wyższe (pedagogika, turystyka i rekreacja, wychowanie fizyczne) + praktyka w pracy z grupami i prowadzeniu zajęć rekreacyjnych.

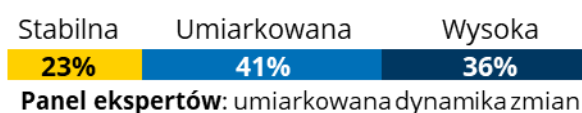
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie ogólnokształcące lub zawodowe (np. technik organizacji turystyki) jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z pedagogiki, turystyki i rekreacji lub wychowania fizycznego.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa) oraz kompetencje analityczne.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność porządkowania informacji	✓	✓
umiejętność prowadzenia działań animacyjnych w plenerze	✓	✓
umiejętność układania harmonogramu	✓	✓
umiejętność komunikowania się w warunkach plenerowych	✓	✓
umiejętność przeprowadzania oceny ryzyka związanego z działaniami plenerowymi	✓	✓
umiejętność oceniania działań plenerowych	✓	

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie znaczenie zyska kompetencja twarda tj. umiejętność monitorowania korzystania ze sprzętu plenerowego.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność wczuwania się w sytuację członków grup plenerowych	✓	✓
umiejętność zarządzania grupami w plenerze	✓	✓ *
umiejętność podejmowania decyzji	✓	✓
otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych		✓ *

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku wzrośnie znaczenie umiejętności organizacji własnej pracy oraz efektywnej pracy zespołowej.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W przypadku animatora rekreacji i organizacji czasu wolnego w najbliższych latach kluczowe pozostanie posiadanie doświadczenia zawodowego – zwłaszcza tego zdobytego także poza branżą rekreacyjną – oraz formalnie potwierdzonych uprawnień, takich jak dyplomy i certyfikaty. Znaczenie tych elementów ma jeszcze wzrosnąć w perspektywie kilku lat. Z kolei waga przypisywana wykształceniu kierunkowemu i długości stażu pracy na danym stanowisku pozostanie umiarkowana, bez większych zmian. Co istotne, oczekiwany staż zawodowy będzie nieznacznie dłuższy niż obecnie, co może świadczyć o większym docenieniu osób z pewnym doświadczeniem praktycznym, ale nadal bez konieczności wieloletniej pracy w zawodzie.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

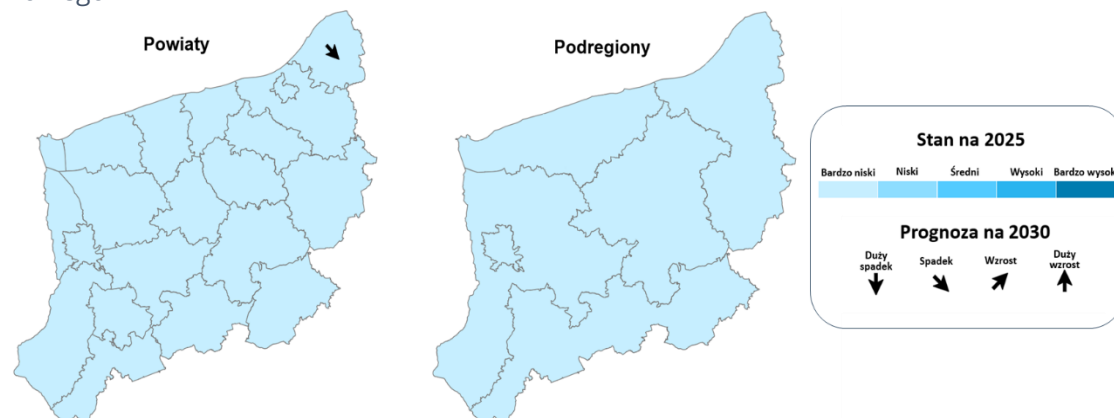
W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na animatorów rekreacji i organizacji czasu wolnego w regionie oceniane jest jako duże (0,57). Zdaniem respondentów, również w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,78), a prognozy do 2030 roku (0,52) wskazują na dalszy umiarkowany wzrost. Wzrost znaczenia tego zawodu wynika z rozwoju turystyki, branży rozrywkowej oraz inicjatyw aktywizujących różne grupy wiekowe.

Eksperci podkreślali, że przy prognozowanym popycie animatorzy muszą nieustannie rozwijać kreatywność i umiejętność dostosowywania programów do różnorodnych grup wiekowych.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 9 wolnych miejsc pracy w zawodzie animatora rekreacji i organizacji czasu wolnego. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w całym województwie zachodniopomorskim. Przewiduje się, że do 2030 roku w większości powiatów nastąpi stabilizacja popytu. Wyjątek stanowi powiat sławieński, gdzie prognozowany jest spadek popytu. Mimo ograniczonego zapotrzebowania w ujęciu ilościowym, zawód ten może odgrywać istotną rolę w rozwijaniu oferty sektora turystyki i jakości życia – zwłaszcza w kontekście usług rekreacyjnych i animacyjnych kierowanych do rodzin, seniorów i turystów.

Mapa 13. Poziom popytu na pracowników w zawodzie animator rekreacji i organizacji czasu wolnego¹¹



Źródło: opracowanie własne

¹¹ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność animatorów rekreacji i organizacji czasu wolnego oceniana jest przez przedsiębiorców jako przeciętna (0,26), co oznacza, że nie występują większe trudności w rekrutacji. Prognozy na najbliższe lata sugerują umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,39), co może przełożyć się na nieco łatwiejszą rekrutację w przyszłości.

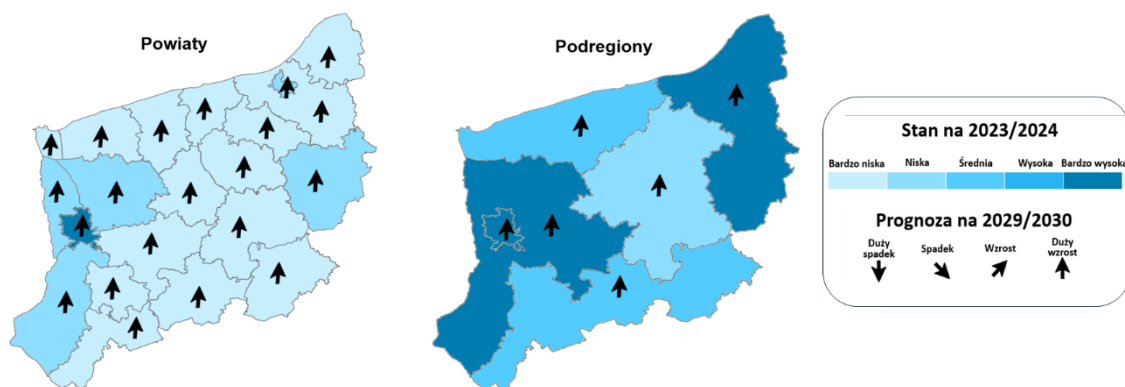
Eksperci: W sezonie ofertę zagospodarowania dziecka przez 7 dni w tygodniu prowadzą animatorzy – to obecnie najbardziej poszukiwana usługa dla rodzin z dziećmi.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie animator rekreacji i organizacji czasu wolnego wyniosła 0. Mimo to zawód ten uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzili trwałe i rosnące zapotrzebowanie na specjalistów tego zawodu.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: turystyka i rekreacja). Do 2030 roku w całym województwie nastąpi duży wzrost podaży na pracowników w tym zawodzie. Największy wzrost prognozowany jest w powiatach białogardzkim, kamieńskim i świdwińskim.

Mapa 14. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu animator rekreacji i organizacji czasu wolnego¹²



Źródło: opracowanie własne

¹² Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Animator zajęć ruchowych w hotelu

Obowiązki: prowadzenie aktywnych zajęć (aqua aerobik, poranny stretching, gry zespołowe); zachęcanie gości do udziału; dbałość o bezpieczeństwo i pozytywną atmosferę.

Wymagania: dobra kondycja fizyczna, komunikatywność, znajomość języków obcych, umiejętność prowadzenia różnych form aktywności.

Różnice: bezpośrednia praca z turystami; nacisk na dynamiczne, krótkoterminowe działania animacyjne; sezonowość zatrudnienia.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent animatora → Animator zajęć ruchowych w hotelu → Lider zespołu animacyjnego → Koordynator ds. animacji hotelowej

Animator rekreacyjny w ośrodku wypoczynkowym

Obowiązki: organizacja całodziennego programu rekreacyjno-rozrywkowego; prowadzenie turniejów, zajęć sportowych, wieczorków tematycznych; integracja grup.

Wymagania: kreatywność, umiejętność pracy z grupą i planowania programu, znajomość zasad bezpieczeństwa i animacji czasu wolnego.

Różnice: szeroki zakres działań – od sportu po artystyczne formy animacji; często praca z rodzinami, grupami kolonijnymi, seniorami.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomocnik animatora → Animator rekreacyjny w ośrodku wypoczynkowym → Kierownik animacji → Menedżer ds. programów rekreacyjnych

Organizator gier i zabaw plenerowych

Obowiązki: planowanie i prowadzenie aktywności terenowych (gry miejskie, biegi na orientację, konkursy, podchody); opracowanie scenariuszy i prowadzenie imprez.

Wymagania: zdolności organizacyjne, wyobraźnia, umiejętność pracy z grupą w terenie; znajomość zasad bezpieczeństwa.

Różnice: działania w przestrzeni otwartej, nacisk na ruch i integrację, często eventowy charakter działań (np. festyny, pikniki).

Przykładowa ścieżka kariery: Wolontariusz → Organizator gier i zabaw plenerowych → Koordynator wydarzeń rekreacyjnych → Projektant programów aktywizujących

Instruktor rekreacji w sanatorium

Obowiązki: prowadzenie zajęć prozdrowotnych dla kuracjuszy (gimnastyka, nordic walking, relaksacja); wspieranie zdrowego stylu życia; konsultacje aktywnościowe.

Wymagania: wiedza o fizjologii i rekreacji zdrowotnej, umiejętność pracy z osobami w różnym wieku i stanie zdrowia; empatia i cierpliwość.

Różnice: ukierunkowanie na rehabilitację i profilaktykę zdrowotną; mniejszy nacisk na aspekt rozrywkowy, większy na dobrostan uczestników.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent zajęć → Instruktor rekreacji w sanatorium → Trener zdrowia → Koordynator aktywności leczniczej

Animator zajęć rodzinnych w centrum handlowym

Obowiązki: organizacja wydarzeń i warsztatów rodzinnych (zabawy plastyczne, konkursy, tematyczne weekendy); współpraca z agencjami eventowymi i najemcami.

Wymagania: kreatywność, łatwość nawiązywania kontaktu z dziećmi i rodzicami, umiejętność zarządzania przestrzenią eventową.

Różnice: działania w przestrzeni komercyjnej, skupienie na krótkich, atrakcyjnych formach rozrywki; często praca w weekendy.

Przykładowa ścieżka kariery: Animator wolontariusz → Animator zajęć rodzinnych w centrum handlowym → Koordynator eventów rodzinnych → Menedżer ds. animacji centrów handlowych

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

85 - Edukacja

90 - Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- BRAK

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego – Mapa karier](#)
- [Animator rekreacji i organizacji czasu wolnego – Infodoradca+](#)



343401 Organizator usług cateringowych

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Organizator usług cateringowych na zlecenie firm lub osób prywatnych zarządza i przygotowuje różnego rodzaju imprezy i przyjęcia okolicznościowe w obiektach zamkniętych i w plenerze.

Odpowiada również za koordynację zespołu, dobór menu, logistykę oraz kontakt z klientem i dostawcami.

Eksperci: Catering był kiedyś tylko usługą hotelową, dziś wychodzi daleko poza hotel – obejmuje imprezy plenerowe, domowe i biznesowe.

ZAWODY POKREWNE

333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)

333202 Organizator imprez ślubnych

333204 Organizator usług konferencyjnych

343402 Szef kuchni (kuchmistrz)

343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, z możliwością pracy zdalnej lub hybrydowej;
- zatrudnienie najczęściej odbywa się na podstawie umowy o pracę, rzadziej na umowę zlecenie / o dzieło lub w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może wiązać się z nieregularnym czasem pracy i koniecznością koordynacji działań w różnych lokalizacjach;
- możliwe sytuacje wymagające działania pod presją czasu;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: wyżywienie pracownicze, elastyczne godziny pracy, zniżki na usługi gastronomiczne.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 6800 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 6000 – 7250 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik żywienia i usług gastronomicznych Szkoła branżowa I stopnia: kucharz → branżowa szkoła II stopnia
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny z zakresu organizacji usług gastronomicznych lub cateringu

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc kuchenna → kucharz → organizator usług cateringowych
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	organizator usług cateringowych → kierownik cateringu → manager ds. żywienia zbiorowego organizator cateringu → właściciel firmy cateringowej → doradca ds. żywienia i eventów

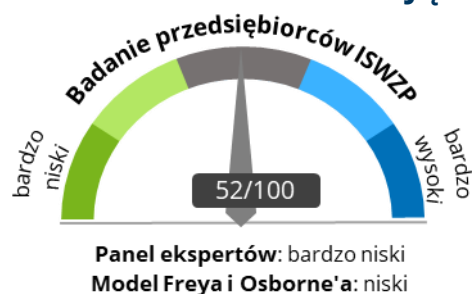
SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 5 lat: technikum (technik żywienia i gospodarstwa domowego) + kurs kwalifikacyjny organizacji usług gastronomicznych lub cateringu.
Alternatywnie: 5 lat – szkoła branżowa I stopnia (3 lata, kucharz) → szkoła branżowa II stopnia (2 lata) + kursy z zakresu organizacji usług cateringowych.

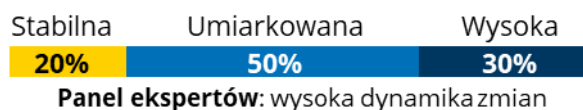
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik żywienia i usług gastronomicznych) lub absolwent branżowej szkoły II stopnia.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje językowe oraz kompetencje techniczne.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność planowania i opracowywania przepisów oraz menu	✓	✓
umiejętność omawiania kwestii związanych z przygotowaniem posiłków z menedżerami, dietetykami i personelem	✓	✓
umiejętność zamawiania produktów spożywczych	✓	✓
umiejętność szacowania kosztów żywności i pracy	✓	
umiejętność określania sposobu prezentacji potraw i tworzenia dekoracyjnych ekspozycji		✓
umiejętność nadzorowania i koordynowania pracy kucharzy oraz innych pracowników kuchni		✓ *

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność analitycznego myślenia	✓	
umiejętność zarządzania zespołem w środowisku o wysokiej presji czasu	✓	✓
umiejętność motywowania pracowników kuchni	✓	✓
umiejętność pracy zespołowej i rozwiązywania konfliktów	✓	✓
umiejętność utrzymywania standardów pod presją i w dynamicznym otoczeniu		✓

Prognoza predykcyjna: Wśród kompetencji miękkich do 2030 roku wzrośnie znaczenie otwartości na rozwój zawodowy oraz umiejętności organizacji własnej pracy.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie organizatora usług cateringowych rosnąć będzie znaczenie doświadczenia zawodowego, niezależnie od branży, w której zostało zdobyte. Utrzyma się również umiarkowana rola formalnych uprawnień, takich jak certyfikaty i kursy specjalistyczne. Z kolei znaczenie wykształcenia kierunkowego wyraźnie się obniży, co może świadczyć o przesunięciu akcentu z edukacji formalnej na praktyczne kompetencje i zdolność do organizacji działań w dynamicznym środowisku. Pomimo braku zmian w ocenie wagi stażu pracy, przewidywany średni staż zawodowy ulegnie znacznemu skróceniu, co może sugerować większe otwarcie branży na osoby z krótszym doświadczeniem, ale wysoką gotowością do działania.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na organizatorów usług cateringowych w regionie oceniane jest jako duże (0,70). Zdaniem respondentów, w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (1,00), a prognozy do 2030 roku (1,00) również podtrzymują ten trend. Utrzymujące się zainteresowanie usługami gastronomicznymi, rosnąca liczba wydarzeń firmowych i prywatnych sprzyjają stabilnemu rozwojowi tego zawodu.

Ekspert wskazywali, że przy prognozowanym popycie organizatorzy usług cateringowych muszą sprawnie zarządzać budżetem i logistyką oraz elastycznie tworzyć menu.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 0 wolnych miejsc pracy w zawodzie organizator usług cateringowych. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie w całym województwie zachodniopomorskim. Przewiduje się, że do 2030 roku w całym regionie poziom popytu utrzyma się stabilnym poziomie.

Mimo braku ofert pracy i stabilnego popytu, przedsiębiorcy oceniają zapotrzebowanie na organizatorów usług cateringowych jako wysokie i prognozują jego umiarkowany wzrost. Rozbieżność może wynikać z różnic w ocenie sytuacji rynkowej i przewidywań dotyczących rozwoju sektora gastronomiczno-eventowego. Wskazane jest dalsze monitorowanie zawodu.

Mapa 15. Poziom popytu na pracowników w zawodzie organizator usług cateringowych¹³



Źródło: opracowanie własne

¹³ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

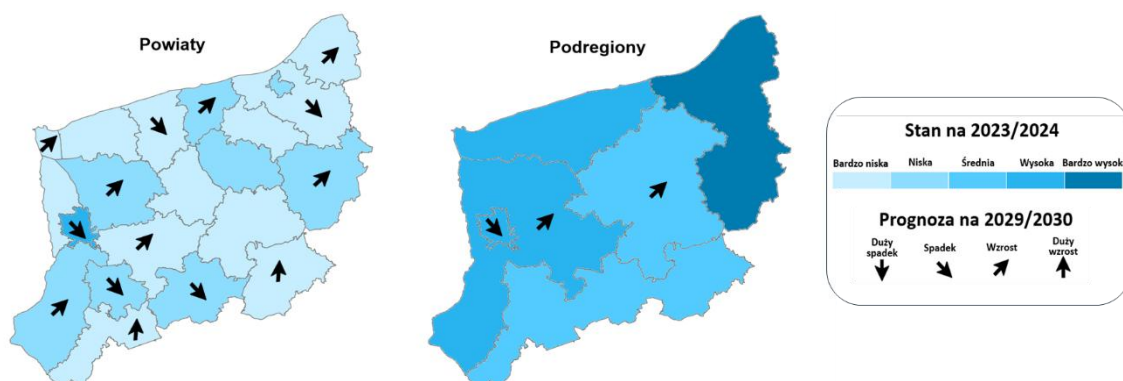
Obecna dostępność organizatorów usług cateringowych w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,73, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy na 2030 rok wskazują na zdecydowany wzrost dostępności tych pracowników (1,27), co oznacza, że zawód ten stanie się bardzo łatwo dostępny, a rekrutacja nie będzie stanowiła żadnego wyzwania dla pracodawców.

Eksperti: Rozwój usług gastronomicznych opiera się na zwiększaniu ich dostępności oraz tworzeniu ofert dopasowanych do potrzeb i oczekiwań klientów, co stanowi istotny kierunek rozwoju branży.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie organizator usług cateringowych wyniosła 1. Mimo niewielkiej liczby bezrobotnych zawód organizatora usług cateringowych uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzili stałe zapotrzebowanie na tę specjalizację w branży gastronomicznej i eventowej, co znajduje odzwierciedlenie w prognozowanym wzroście podaży. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: technik żywienia i usług gastronomicznych). Do 2030 roku w części powiatów prognozowany jest wzrost podaży. Duży wzrost przewiduje się w powiecie myśliborskim i wałeckim. Największy spadek prognozuje się w powiecie gryfickim, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży.

Mapa 16. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu organizator usług cateringowych¹⁴



Źródło: opracowanie własne

¹⁴ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Koordynator katering eventowego

Obowiązki: organizacja i nadzór nad realizacją usług kateringowych na imprezach (bankiety, targi, gale); zarządzanie zespołem i logistyką wydarzenia; kontakt z klientami i podwykonawcami.

Wymagania: doświadczenie w obsłudze eventów, umiejętności organizacyjne, znajomość branży HoReCa, odporność na stres.

Różnice: wysokie tempo pracy i zmienność lokalizacji; koncentracja na wydarzeniach jednorazowych; duży zakres działań terenowych.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent eventowy → Koordynator katering eventowego → Kierownik produkcji eventów → Menedżer operacyjny w firmie eventowej

Kierownik katering korporacyjnego

Obowiązki: zarządzanie usługami kateringowymi dla firm (lunche, przerwy kawowe, spotkania biznesowe); nadzór nad terminowością i jakością obsługi; optymalizacja procesów.

Wymagania: znajomość potrzeb klienta korporacyjnego, zarządzanie personelem, umiejętność planowania i kontroli jakości.

Różnice: stała współpraca B2B, przewidywalny rytm pracy (dni robocze), nacisk na jakość, estetykę i terminowość.

Przykładowa ścieżka kariery: Koordynator dostaw → Kierownik cateringu korporacyjnego → Menedżer kontraktowy → Dyrektor operacyjny ds. B2B

Specjalista ds. katering dietetycznego

Obowiązki: planowanie i koordynacja dostaw posiłków dietetycznych (np. fit, bezglutenowe, wegańskie); współpraca z dietetykami; obsługa klientów indywidualnych.

Wymagania: znajomość zasad żywienia, umiejętność zarządzania logistyką dostaw, podstawy dietetyki, obsługa klienta.

Różnice: praca na styku gastronomii i dietetyki; nacisk na precyzyjne dopasowanie posiłków do potrzeb klientów; działalność często w modelu subskrypcyjnym.

Przykładowa ścieżka kariery: Pracownik biura katering → Specjalista ds. katering dietetycznego → Koordynator produkcji dietetycznej → Menedżer ds. rozwoju usługi

Menedżer mobilnej kuchni

Obowiązki: zarządzanie kuchnią mobilną (np. food truck, plenerowa stacja gotowania); planowanie tras, wydarzeń i oferty gastronomicznej; kontrola jakości i zgodności z normami.

Wymagania: wiedza kulinarna, umiejętność zarządzania operacjami w terenie, kreatywność w tworzeniu menu, znajomość przepisów sanitarnych.

Różnice: działalność mobilna, często sezonowa i eventowa; duża samodzielność w prowadzeniu działań i kontaktach z klientami.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomocnik kucharza w food trucku → Menedżer mobilnej kuchni → Właściciel punktu gastronomicznego → Operator sieci food trucków

Organizator cateringu weselnego

Obowiązki: kompleksowa organizacja usług cateringowych na uroczystości weselne; kontakt z parą młodą, dobór menu, dekoracji, stylu obsługi; koordynacja dnia ślubu.

Wymagania: umiejętność planowania i empatii, znajomość trendów weselnych, zarządzanie zespołem kuchni i kelnerów, dokładność.

Różnice: silny aspekt emocjonalny i estetyczny; duża personalizacja usług; potrzeba umiejętności budowania relacji z klientem indywidualnym.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent ślubny → Organizator cateringu weselnego → Konsultant weselny z własnym cateringiem → Właściciel agencji ślubno-gastronomicznej

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

56 - Działalność usługowa związana z wyżywieniem

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Cateringów Dietetycznych

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Organizator usług cateringowych - Mapa karier](#)
- [Organizator usług cateringowych - Infodoradca+](#)



343402 Szef kuchni (kuchmistrz)



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Szef kuchni (kuchmistrz) wykonuje prace związane z organizowaniem i nadzorowaniem działań podległego personelu kuchennego w różnych zakładach gastronomicznych. Odpowiada także za planowanie menu, kontrolę jakości potraw oraz współpracę z dostawcami i dbanie o zgodność pracy kuchni z normami sanitarnymi.

Eksperci: Dobry szef kuchni z pomysłem i wprowadzający coś nowego jest rzadkością.

ZAWODY POKREWNE

343401 Organizator usług cateringowych

343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych

512001 Kucharz

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę, rzadziej na umowę zlecenie / o dzieło lub w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może odbywać się w systemie zmianowym, również w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i wysokiego tempa;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: wyżywienie pracownicze, dodatki funkcyjne, udział w wydarzeniach branżowych.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 7700 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 6400 – 9000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Szkoła branżowa I stopnia: kucharz Technikum: technik żywienia i usług gastronomicznych
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny kucharza Certyfikat: Certyfikat HACCP

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc kuchenna → kucharz → szef kuchni
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	kucharz → kucharz specjalista (np. kuchnia francuska, azjatycka) → szef kuchni w renomowanej restauracji szef kuchni → doradca gastronomiczny / konsultant kulinarny → właściciel restauracji / szkoleniowiec

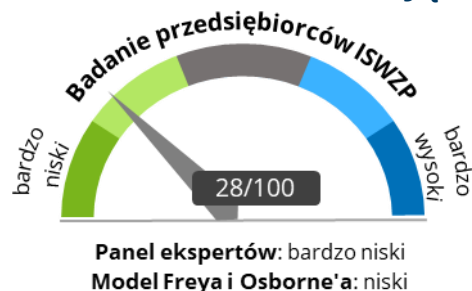
SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 3 lata: szkoła branżowa I stopnia (3 lata, kucharz) → dalsze kształcenie i rozwój w zawodzie kucharza + kursy kwalifikacyjne + certyfikat HACCP + doświadczenie umożliwiające awans na stanowisko szefa kuchni.
Alternatywnie: 5 lat – technikum (technik żywienia i usług gastronomicznych) + kurs kwalifikacyjny kucharza + certyfikat HACCP + praktyka zawodowa.

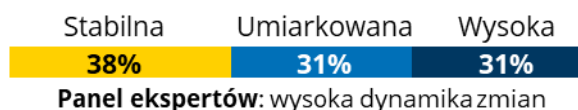
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik żywienia i usług gastronomicznych) lub absolwent szkoły branżowej I stopnia (kucharz).

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa) oraz kompetencje techniczne.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność planowania menu	✓	✓
umiejętność bycia w zgodzie z przepisami prawa z zakresu zdrowia, bezpieczeństwa, higieny i żywności	✓	✓
umiejętność przechowywania świeżej żywności	✓	✓
umiejętność wykorzystywania różnych sposobów przyrządzania jedzenia	✓	✓
umiejętność twórczego podejścia do potraw i napojów	✓	✓
umiejętność stosowania technik kucharskich		✓

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie kluczowe będą kompetencje twarde, m.in. takie jak umiejętność sprawnego zarządzania personelem. Umiejętność ta stanie się kluczowa w kontekście postępującej cyfryzacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność analitycznego myślenia	✓	✓
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
umiejętność podejmowania decyzji	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla szefa kuchni wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie szefa kuchni nadal istotne będą zarówno formalne kwalifikacje, jak i doświadczenie zawodowe – szczególnie to zdobyte w praktyce, niezależnie od branży. Mimo że znaczenie uprawnień i wykształcenia kierunkowego nieco osłabnie, nadal pozostaną one ważnym elementem budowania pozycji zawodowej. W najbliższych latach spadnie także znaczenie długości stażu na konkretnym stanowisku, choć średni staż pracy w zawodzie pozostanie wysoki. Świadczy to o tym, że w praktyce nadal doceniane będą osoby z bogatym doświadczeniem i dłuższym stażem pracy, zdolne do zarządzania zespołem i organizacji pracy kuchni na wysokim poziomie.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na szefów kuchni w regionie oceniane jest jako duże (0,81). Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,70), a prognozy do 2030 roku (0,61) wskazują na dalszy umiarkowany wzrost. Zawód szefa kuchni pozostaje kluczowy w branży gastronomicznej, gdzie rośnie zapotrzebowanie na osoby łączące umiejętności kulinarne z kompetencjami menedżerskimi.

Ekspertcy podkreślają, że przy umiarkowanym wzroście popytu szef kuchni musi łączyć kreatywność kulinarną z zarządzaniem personelem i zasobami – od planowania menu po kontrolę jakości i minimalizację strat.

Ekspertcy: Szef kuchni to wciąż zawód prestiżowy i deficytowy, łączący kunszt kulinarny z przywództwem i otwartością na globalne trendy.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 19 wolnych miejsc pracy w zawodzie szef kuchni (kuchmistrz). Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w zawodzie szefa kuchni w prawie całym województwie zachodniopomorskim, poza powiatem wałeckim, gdzie popyt jest na średnim poziomie. Przewiduje się, że do 2030 roku w całym regionie utrzyma się stabilny poziom popytu w tym zawodzie, poza powiatem wałeckim, gdzie prognozowany jest duży spadek. Mimo niskich statystyk przedsiębiorcy zgłaszają rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych szefów kuchni przy większych projektach cateringowych.

Mapa 17. Poziom popytu na pracowników w zawodzie szef kuchni (kuchmistrz)¹⁵



Źródło: opracowanie własne

¹⁵ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

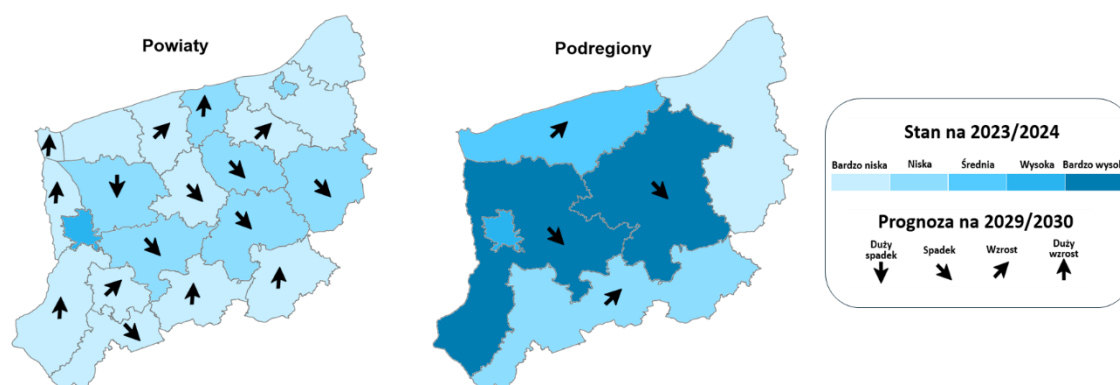
Obecna dostępność szefów kuchni (kuchmistrzów) w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,52, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku sugerują stabilność w tym zakresie (0,25), co oznacza, że nie przewiduje się większych zmian i dostępność tych specjalistów na rynku pracy pozostanie na podobnym, korzystnym poziomie.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie szef kuchni (kuchmistrz) wyniosła 7. Mimo tego zawód szefa kuchni uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzili stałe zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych kucharzy, co znajduje odzwierciedlenie w prognozowanym wzroście podaży.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych liczbowych absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: kucharz). Do 2030 roku w części powiatów województwa przyszła podaż utrzyma się na zbliżonym poziomie do obecnego. W pozostałych lokalizacjach poziom podaży będzie zróżnicowany. Duży wzrost prognozowany jest w powiecie wałeckim, choszczeńskim, kołobrzeskim, polickim i m. Świnoujście.

Mapa 18. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu szef kuchni (kuchmistrz)¹⁶



Źródło: opracowanie własne

¹⁶ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Szef kuchni restauracji hotelowej

Obowiązki: planowanie menu hotelowego (śniadania, obiady, kolacje, room service); zarządzanie zespołem kuchni; kontrola jakości i zgodności z normami HACCP; współpraca z działem F&B.

Wymagania: doświadczenie w gastronomii hotelowej, znajomość standardów sieci hotelowych, umiejętność pracy pod presją.

Różnice: praca w strukturze hotelowej, codzienna obsługa gości o zróżnicowanych potrzebach; nacisk na logistykę i standaryzację.

Przykładowa ścieżka kariery: Zastępca szefa kuchni → Szef kuchni restauracji hotelowej → Executive Chef → Dyrektor gastronomii w hotelu

Główny kucharz w restauracji fine dining

Obowiązki: tworzenie autorskiego menu i kart sezonowych; zarządzanie procesem przygotowania dań na najwyższym poziomie kulinarnym; mentoring zespołu; kontrola estetyki i techniki.

Wymagania: kunszt kulinarny, kreatywność, znajomość trendów haute cuisine, doświadczenie w pracy z produktami premium.

Różnice: nacisk na jakość i wyjątkowość każdej potrawy; mniejsza skala operacyjna, ale większa precyzja i presja prestiżu.

Przykładowa ścieżka kariery: Chef de partie → Sous Chef → Główny kucharz w restauracji fine dining → Head Chef w restauracji z gwiazdką Michelin

Koordynator zespołu kucharzy w cateringu

Obowiązki: zarządzanie zespołem kucharzy przy produkcji cateringu eventowego; przydzielanie zadań, nadzór nad realizacją menu i terminowością; kontakt z działem logistyki.

Wymagania: doświadczenie w pracy cateringowej, zdolności organizacyjne, odporność na szybkie tempo i zmienność pracy.

Różnice: koncentracja na działaniach operacyjnych w krótkich cyklach; różnorodność wydarzeń; zarządzanie zasobami w ruchu.

Przykładowa ścieżka kariery: Starszy kucharz → Koordynator zespołu kucharzy w cateringu → Kierownik produkcji eventowej → Szef kuchni eventów premium

Szef produkcji gastronomicznej w firmie cateringowej

Obowiązki: planowanie, nadzorowanie i standaryzacja produkcji posiłków w dużej skali (np. dla szkół, firm, szpitali); kontrola kosztów i jakości; optymalizacja procesów.

Wymagania: doświadczenie w gastronomii zbiorowej, umiejętność zarządzania zespołami produkcyjnymi, znajomość logistyki żywienia.

Różnice: duża skala operacji i potrzeba wysokiej efektywności; mniejszy nacisk na finezję dań, większy na standardy i ilość.

Przykładowa ścieżka kariery: Brygadzysta kuchni → Szef produkcji gastronomicznej → Dyrektor operacyjny ds. żywienia zbiorowego → Konsultant ds. systemów cateringowych

Kucharz pokazowy (chef show cooking)

Obowiązki: przygotowywanie dań na żywo podczas pokazów kulinarnych, eventów, warsztatów lub w otwartych kuchniach restauracji; kontakt z klientem; promocja produktów lub marki.

Wymagania: umiejętności prezentacyjne, komunikatywność, estetyka pracy, biegłość techniczna; często znajomość języków obcych.

Różnice: umiejętności prezentacyjne, komunikatywność, estetyka pracy, biegłość techniczna; często znajomość języków obcych.

Przykładowa ścieżka kariery: Kucharz w bufecie live → Kucharz pokazowy (chef show cooking) → Ambasador marki kulinarniej → Edukator lub influencer kulinarny

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

56 - Działalność usługowa związana z wyżywieniem

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Kucharzy Polskich

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Szef kuchni \(kuchmistrz\) - Infodoradca+](#)



343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Technik żywienia i usług gastronomicznych ocenia jakość żywności oraz jej przechowywania; sporządza oraz ekspediuje potrawy i napoje; planuje i ocenia żywienie; organizuje produkcję gastronomiczną i żywienie; planuje i realizuje usługi gastronomiczne.

W swojej pracy łączy wiedzę z zakresu dietetyki, technologii żywności i organizacji usług, dostosowując ofertę do potrzeb różnych grup klientów.

Eksperci: Coraz częściej pełni funkcję planistyczną i nadzorczą, odpowiadając za organizację procesu żywienia, a nie bezpośrednie przygotowanie potraw.

ZAWODY POKREWNE

343401 Organizator usług kateringowych

343402 Szef kuchni (kuchmistrz)

343490 Pozostali szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, możliwa również w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej odbywa się na podstawie umowy o pracę, ale także na umowę zlecenie / o dzieło oraz w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może odbywać się w systemie zmianowym, również w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i w dynamicznym środowisku;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: wyżywienie pracownicze, elastyczny grafik, możliwość rozwoju zawodowego w branży gastronomicznej.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5400 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 5000 – 6000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik żywienia i usług gastronomicznych Szkola branżowa I stopnia: kucharz → branżowa szkoła II stopnia → egzamin zawodowy → tytuł technika żywienia i usług gastronomicznych
Ścieżka praktyczna/ uzupełniająca	Kursy: kursy uzupełniające z zakresu dietetyki, żywienia zbiorowego, HACCP Certyfikaty: HACCP

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	kucharz / kelner → technik żywienia i usług gastronomicznych → kierownik zmiany / brygadzysta
Ścieżka praktyczna/ uzupełniająca	technik żywienia → specjalista ds. żywienia zbiorowego → kierownik gastronomii technik żywienia → dietetyk środowiskowy (po kursach) → szkoleniowiec / inspektor ds. żywienia

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

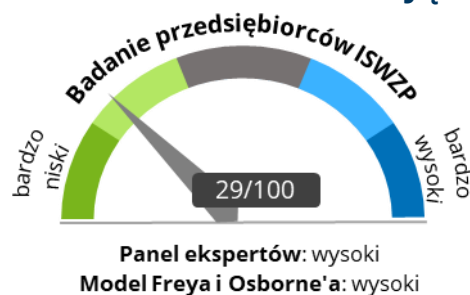
Minimum 5 lat: technikum (technik żywienia i usług gastronomicznych) + kursy uzupełniające z zakresu dietetyki, żywienia zbiorowego, HACCP + certyfikat HACCP.

Alternatywnie: 5 lat: szkoła branżowa I stopnia (3 lata, kucharz) + branżowa szkoła II stopnia (2 lata) + kursy specjalistyczne.

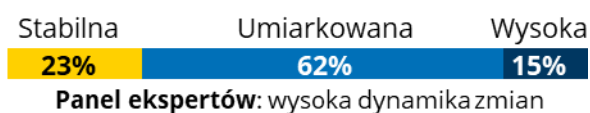
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik żywienia i usług gastronomicznych) jako minimum.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to umiejętność obsługi nowych technologii oraz kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa) i menadżerskie.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

umiejętność planowania i opracowywania przepisów oraz menu	✓	✓
umiejętność nadzorowania i koordynowania pracy kucharzy oraz innych pracowników kuchni	✓	✓ *
umiejętność kontrolowania dostaw, sprzętu i stanowisk pracy pod kątem zgodności z normami	✓ *	
umiejętność szacowania kosztów żywności i pracy	✓	✓
umiejętność zamawiania produktów spożywczych	✓	
umiejętność monitorowania jakości potraw na każdym etapie przygotowania i podania	✓	
umiejętność instruowania kucharzy i personelu w zakresie przygotowania, gotowania i dekorowania potraw		✓

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

umiejętność komunikowania się z zespołem kuchennym i obsługą	✓	✓
umiejętność zarządzania zespołem w środowisku o wysokiej presji czasu	✓	✓
otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych	✓ *	
umiejętność organizacji pracy własnej		✓ *
umiejętność podejmowania decyzji		✓
umiejętność pracy w zespole	✓ *	

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych spodziewane są istotne zmiany w strukturze oczekiwanych kwalifikacji. Choć wykształcenie kierunkowe oraz certyfikaty wciąż będą istotne, ich znaczenie ulegnie wyraźnemu zmniejszeniu. Jednocześnie znacznie wzrośnie rola doświadczenia zawodowego, co może świadczyć o przesunięciu akcentu w stronę praktycznych umiejętności i kompetencji nabywanych poza systemem formalnej edukacji. Zmniejszy się również znaczenie długości stażu pracy, choć przeciętny staż zawodowy wzrośnie, co może oznaczać, że pracodawcy będą preferować kandydatów z doświadczeniem, ale niekoniecznie długim stażem na konkretnym stanowisku.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na techników żywienia i usług gastronomicznych w regionie oceniane jest jako bardzo duże (1,44). Zdaniem respondentów w ostatnich pięciu latach zawód ten cechowała stabilność lub brak wyraźnych zmian (0,07), a prognozy do 2030 roku (0,29) również wskazują na utrzymanie podobnego poziomu. Wyniki te pokazują, że zawód ten pozostaje istotny dla branży, zachowując jednocześnie stabilny charakter pod względem popytu.

Ekspertcy podkreślali, że przy takim popycie na techników żywienia kluczowe staje się połączenie zdolności organizacyjnych z biegłością w obsłudze narzędzi biurowych.

Ekspertcy: Technik żywienia zyskuje na znaczeniu, łącząc wiedzę kulinarną z planowaniem żywienia, co napędza popyt.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 3 wolne miejsca pracy w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie w całym województwie zachodniopomorskim. Przewiduje się, że do 2030 roku w większości powiatów nastąpi stabilizacja popytu na pracowników w tym zawodzie. Mimo ograniczonego zapotrzebowania, zawód ten może odgrywać istotną rolę w rozwijaniu sektora turystyki i jakości życia – poprzez organizację usług żywieniowych w obiektach turystycznych, catering okolicznościowy oraz wsparcie dietetyczne w placówkach edukacyjnych i opiekuńczych.

Mapa 19. Poziom popytu na pracowników w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych¹⁷



Źródło: opracowanie własne

¹⁷ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

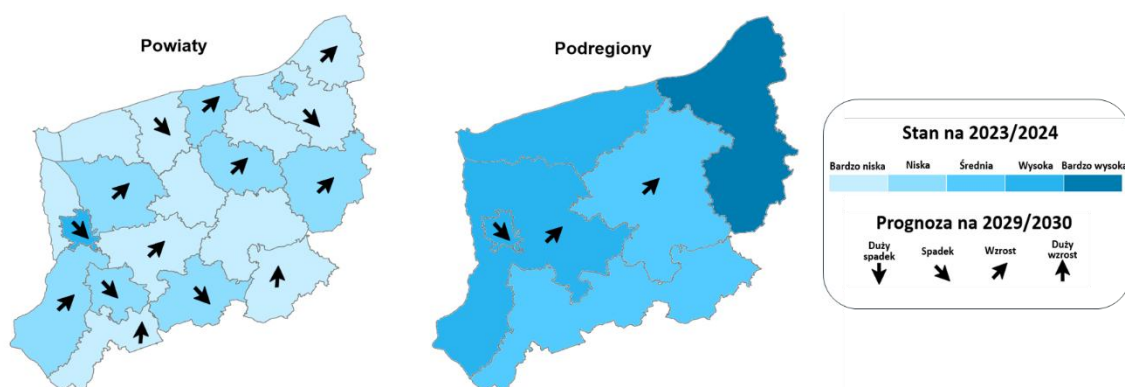
Obecna dostępność techników żywienia i usług gastronomicznych w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,64, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku wskazują na stabilność lub brak wyraźnych zmian w dostępności tych pracowników (0,14), co oznacza, że rekrutacja w tym zawodzie nie powinna stanowić problemu ani obecnie, ani w przewidywalnej przyszłości.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych wyniosła 167. Mimo relatywnie licznej grupy zarejestrowanych bezrobotnych w powyższym zawodzie, badania potwierdziły, że zawód ten został uznany za kluczowy w ISWZP – ze względu na strategiczną rolę w gastronomii turystycznej i usługach żywieniowych oraz sezonowość zatrudnienia technicy rejestrują się jako bezrobotni poza sezonem, mimo wzrastającej podaży.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: technik żywienia i usług gastronomicznych). W części powiatów prognozowany jest wzrost podaży. Duży wzrost prognozowany jest w powiecie myśliborskim i wałeckim. Największy spadek prognozuje się w powiecie koszalińskim i gryfickim, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży.

Mapa 20. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu technik żywienia i usług gastronomicznych¹⁸



Źródło: opracowanie własne

¹⁸ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Dietetyk w cateringu zbiorowym

Obowiązki: opracowywanie planów dietetycznych dla grup odbiorców (np. dzieci, seniorów, sportowców); konsultacje z klientami; analiza wartości odżywczej posiłków i nadzór nad ich przygotowaniem.

Wymagania: wykształcenie z zakresu dietetyki lub żywienia, znajomość norm żywieniowych i chorób dietozależnych, precyzja i komunikatywność.

Różnice: nacisk na zdrowotne aspekty żywienia; praca często w strukturach firm cateringowych lub żywienia zbiorowego, z mniejszym kontaktem z indywidualnym klientem.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent dietetyka → Dietetyk w cateringu zbiorowym → Główny dietetyk → Ekspert ds. żywienia zbiorowego

Koordynator żywienia w przedszkolu/szkole

Obowiązki: planowanie i kontrola jadłospisów dla dzieci zgodnie z normami; współpraca z kuchnią i intendentem; uwzględnianie zaleceń dietetycznych i alergii pokarmowych.

Wymagania: znajomość zasad żywienia dzieci i młodzieży, umiejętność planowania i organizowania produkcji posiłków, odporność na odpowiedzialność.

Różnice: specjalizacja w żywieniu dzieci, praca w strukturach oświatowych, wysoki poziom regulacji i konieczność raportowania.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomocnik intendenta → Koordynator żywienia w przedszkolu/szkole → Kierownik stołówki szkolnej → Specjalista ds. żywienia w edukacji

Pracownik kontroli jakości żywności

Obowiązki: monitorowanie procesów produkcji żywności; pobieranie i analiza próbek; raportowanie zgodności z normami sanitarnymi i jakościowymi.

Wymagania: znajomość mikrobiologii żywności, procedur kontrolnych i przepisów sanitarnych; dokładność i samodzielność.

Różnice: techniczny charakter pracy; częsty kontakt z laboratorium i dokumentacją; ograniczony kontakt z produkcją kulinarną.

Przykładowa ścieżka kariery: Laborant żywności → Pracownik kontroli jakości żywności → Specjalista ds. jakości → Audytor systemów jakości

Specjalista ds. HACCP

Obowiązki: opracowywanie i wdrażanie systemów bezpieczeństwa żywności (HACCP, GHP, GMP); prowadzenie szkoleń i audytów wewnętrznych; dokumentacja i analiza zagrożeń.

Wymagania: znajomość prawa żywnościowego i systemów zarządzania jakością, umiejętność sporządzania dokumentacji i analizy ryzyka.

Różnice: praca o charakterze systemowym i prewencyjnym; skupienie na dokumentacji, przepisach i nadzorze wewnętrznym.

Przykładowa ścieżka kariery: Kontroler jakości → Specjalista ds. HACCP → Koordynator ds. bezpieczeństwa żywności → Audytor systemów HACCP

Planista jadłospisów w zakładzie zbiorowego żywienia

Obowiązki: tworzenie tygodniowych i miesięcznych jadłospisów dostosowanych do potrzeb danej grupy (np. pacjenci, pracownicy, uczniowie); bilansowanie składników odżywczych; kontrola realizacji.

Wymagania: znajomość norm żywieniowych, zdolności analityczne, umiejętność współpracy z działem kuchni i logistyki.

Różnice: skupienie na planowaniu teoretycznym i bilansowaniu, a nie na realizacji kulinarnej; istotna rola w systemach żywienia zbiorowego.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent ds. planowania → Planista jadłospisów → Główny planista → Kierownik ds. diety i planowania

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

56 - Działalność usługowa związana z wyżywieniem

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Kucharzy Polskich

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Technik żywienia i usług gastronomicznych - Kwalifikacje zawodowe](#)



343901 Animator kultury

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Animator kultury inicjuje, organizuje i upowszechnia kulturę i sztukę w publicznych palcówkach kulturalno-oświatowych oraz w środowisku lokalnym; kształtuje upodobania i zainteresowania kulturalne oraz artystyczne różnych grup społecznych; wspomaga artystyczną twórczość amatorską. W swojej pracy często współpracuje z instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi i lokalnymi twórcami, dostosowując działania do specyfiki danej społeczności.

Eksperci: Może być postrzegany jako potencjalny substytut dla przewodnika turystycznego, zwłaszcza w sytuacjach, gdy oferta turystyczna obejmuje aspekty kulturowe, a tradycyjni przewodnicy nie są dostępni lub wskazani.

ZAWODY POKREWNE

342311 Animator rekreacji
i organizacji czasu wolnego

343305 Animator rynku książki

235916 Animator czasu wolnego
młodzieży (pracownik
młodzieżowy)

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, ale możliwa również w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy zlecenia / o dzieło lub umowy o pracę, rzadziej w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może obejmować nieregularne godziny i zwiększoną intensywność działań w okresach organizacji wydarzeń;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i w weekendy;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: elastyczny czas pracy, dostęp do wydarzeń kulturalnych, udział w szkoleniach branżowych.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5200 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4200 – 6000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Liceum ogólnokształcące Studia wyższe: animacja kultury, pedagogika, kulturoznawstwo
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny z zakresu animacji kultury lub edukacji kulturalnej

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	asystent animatora → animator kultury → koordynator projektów kulturalnych
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	animator kultury → specjalista ds. programów kulturalnych → kierownik domu kultury / centrum animacji animator kultury → edukator / instruktor zajęć artystycznych → szkoleniowiec / trener edukacji kulturalnej

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

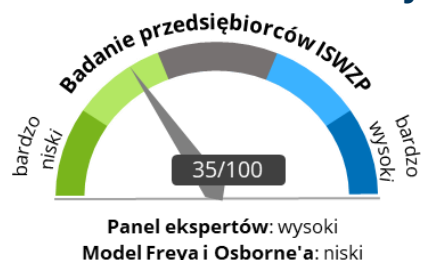
Minimum 4 lata: liceum ogólnokształcące + kurs kwalifikacyjny z zakresu animacji kultury lub edukacji kulturalnej.

3-5 lat lub więcej: studia wyższe (animacja kultury, pedagogika, kulturoznawstwo) + doświadczenie w prowadzeniu działań kulturalnych.

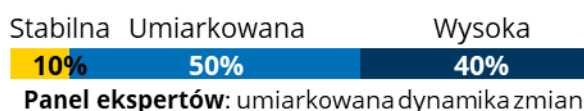
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie ogólnokształcące jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z animacji kultury, pedagogiki lub kulturoznawstwa.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja czy praca zespołowa) oraz kompetencje językowe.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

umiejętność kierowania działaniami w zakresie sztuki społecznej
umiejętność koordynowania działań społeczności artystycznych
umiejętność opracowywania działań kulturalnych
umiejętność opracowywania materiałów edukacyjnych
umiejętność oceny własnych kompetencji w wiodących obszarach sztuki społecznej
umiejętność przedstawiania kontekstu danego dzieła artystycznego

Aktualne Prognozowane
do 2030



Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie kluczowe będą kompetencje twarde np. umiejętność sprawnego opracowywania programów szkoleń artystycznych.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

umiejętność nawiązywania kontaktu z publicznością
umiejętność równoważenia osobistych potrzeb uczestników z potrzebami grupy
otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych
umiejętność organizacji pracy własnej
sumienność

Aktualne Prognozowane
do 2030



Prognoza predykcyjna: Wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla animatora kultury wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W najbliższych latach w zawodzie animatora kultury utrzyma się wysokie znaczenie formalnie potwierdzonych kwalifikacji, takich jak certyfikaty, kursy i szkolenia. Jednocześnie coraz większą rolę odgrywać będzie ogólne doświadczenie zawodowe, zdobywane także poza sektorem kultury, co podkreśla znaczenie kompetencji praktycznych i wszechstronności. Spodziewany jest natomiast niewielki spadek wagi przypisywanej wykształceniu kierunkowemu. Skróceniu ulegnie także oczekiwany staż pracy na danym stanowisku, co może świadczyć o większej otwartości pracodawców na osoby z krótszym doświadczeniem, ale posiadające konkretne umiejętności i zaangażowanie.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na animatorów kultury w regionie oceniane jest jako duże (0,81). Zdaniem respondentów, w ostatnich pięciu latach odnotowano umiarkowany wzrost popytu na ten zawód (0,86), a prognozy do 2030 roku (0,81) również wskazują na dalszy umiarkowany wzrost. Wzrost ten może być związany z rosnącym znaczeniem lokalnych inicjatyw społeczno-kulturalnych oraz zapotrzebowaniem na specjalistów wspierających rozwój życia kulturalnego w społecznościach lokalnych.

Ekspertcy podkreślali, że przy prognozowanym umiarkowanym wzroście popytu animatorzy kultury muszą łączyć kreatywność z ciągłym poszerzaniem kompetencji — projektować angażujące programy (warsztaty, pokazy, wystawy), dostosowane do lokalnych inicjatyw społeczno-kulturalnych, oraz skutecznie je promować wśród różnych grup odbiorców. Kluczowe są też umiejętności interpersonalne: budowanie relacji z instytucjami kultury i uczestnikami, elastyczność w reagowaniu na ich potrzeby oraz zdolność do pracy w interdyscyplinarnych zespołach, co pozwala utrzymać wysoki poziom satysfakcji publiczności i wspiera rozwój oferty kulturalnej w regionie.

Ekspertcy: To zawód z potencjałem, zwłaszcza gdy łączy kompetencje animacyjne z umiejętnością tworzenia wydarzeń i odpowiadania na nowe formy spędzania wolnego czasu.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim odnotowano 8 wolnych miejsc pracy w zawodzie animator kultury. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w prawie wszystkich powiatach nie odnotowano żadnej oferty pracy – za wyjątkiem powiatu kołobrzeskiego (3 oferty). Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Należy jednak zaznaczyć, że brak formalnych ofert pracy nie musi oznaczać braku realnego popytu na animatorów kultury – wielu z nich zatrudnionych jest na kontraktach czasowych, umowach o dzieło lub prowadzi działalność projektową, które nie trafiają do urzędowych rejestrów.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność animatorów kultury w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,52, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,62), co oznacza, że zarówno obecnie, jak i w przyszłości rekrutacja animatorów kultury nie powinna sprawiać trudności, a sytuacja na rynku pracy w tym zawodzie będzie korzystna.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie animator kultury wyniosła 17. Obecna i przyszła podaż nie była możliwa do określenia z uwagi na brak kierunków kształcenia przygotowujących bezpośrednio do wykonywania tego zawodu. Oznacza to, że w perspektywie najbliższych lat nie należy spodziewać się systematycznego zasilania rynku pracy nowymi absolwentami w tym obszarze, co może przekładać się na utrzymujący się niski poziom dostępności wykwalifikowanych kandydatów.

Mimo braku dedykowanych kierunków kształcenia zawód animatora kultury uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy oceniają obecny łatwy dostęp do pracowników i prognozują jego umiarkowany wzrost do, co świadczy o stabilnym zapotrzebowaniu na tę profesję w lokalnych inicjatywach kulturalnych.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Animator wydarzeń kulturalnych w domu kultury

Obowiązki: planowanie, promocja i realizacja wydarzeń (koncerty, wystawy, spotkania autorskie); współpraca z artystami i lokalną społecznością; prowadzenie dokumentacji wydarzeń.

Wymagania: kreatywność, znajomość branży kulturalnej, umiejętność zarządzania projektami i komunikacji z odbiorcami.

Różnice: praca w stałej strukturze instytucji kultury, szeroki zakres działań – od promocji po produkcję wydarzeń.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent programowy → Animator wydarzeń w domu kultury → Koordynator programu kulturalnego → Kierownik instytucji kultury

Instruktor działań artystycznych dla dzieci

Obowiązki: prowadzenie zajęć plastycznych, muzycznych, teatralnych; rozwijanie zdolności twórczych dzieci; organizacja pokazów i prezentacji efektów pracy.

Wymagania: umiejętności pedagogiczne i artystyczne, cierpliwość, doświadczenie w pracy z dziećmi.

Różnice: wyraźne ukierunkowanie na rozwój dziecięcej ekspresji; praca edukacyjno-animacyjna z naciskiem na regularność i ciągłość.

Przykładowa ścieżka kariery: Wolontariusz zajęć artystycznych → Instruktor działań artystycznych dla dzieci → Prowadzący pracownię → Metodyk edukacji kulturalnej

Organizator warsztatów twórczych

Obowiązki: projektowanie i prowadzenie warsztatów artystycznych (ceramika, fotografia, rękodzieło); kontakt z uczestnikami i zaproszonymi twórcami; dokumentowanie działań.

Wymagania: praktyczne umiejętności twórcze, zdolność pracy z grupą, doświadczenie w organizacji procesów edukacyjnych.

Różnice: nacisk na twórczość manualną i artystyczną, często działania poza formalnymi strukturami edukacyjnymi.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent warsztatów → Organizator warsztatów twórczych → Instruktor pracowni artystycznej → Kurator programów edukacyjnych

Animator działań integracyjnych w lokalnej społeczności

Obowiązki: inicjowanie i realizacja projektów animujących więzi społeczne; aktywizacja grup wykluczonych i seniorów.

Wymagania: empatia, umiejętność pracy środowiskowej, doświadczenie w działaniach animacyjnych i partycypacyjnych.

Różnice: silny kontekst społeczny i integracyjny, działania poza instytucjami, często w przestrzeni publicznej lub na terenach rewitalizacji.

Przykładowa ścieżka kariery: Wolontariusz lokalny → Animator działań integracyjnych → Koordynator programów społecznych → Lider partnerstwa lokalnego

Koordynator projektów animacyjnych

Obowiązki: Planowanie, realizacja i rozliczanie projektów animacyjnych oraz współpraca z partnerami.

Wymagania: znajomość projektów kulturalnych, doświadczenie w pozyskiwaniu środków, zdolność zarządzania zespołem i budżetem.

Różnice: stanowisko strategiczne, wymagające planowania działań na poziomie projektowym, nie tylko animacyjnym.

Przykładowa ścieżka kariery: Animator działań lokalnych → Koordynator projektów animacyjnych → Menedżer projektów kulturalnych → Ekspert ds. animacji w instytucji regionalnej

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

79 - Działalność organizatorów turystyki, agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane

90 - Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych

91 - Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Animatorzy Kultury

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Animator kultury - Mapa karier](#)



422103 Technik obsługi turystycznej

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Technik obsługi turystycznej planuje i realizuje imprezy oraz usługi turystyczne; zapewnia informację turystyczną oraz prowadzi sprzedaż usług turystycznych; obsługuje klientów korzystających z usług turystycznych; prowadzi rozliczenia finansowe imprez i usług turystycznych. W swojej pracy wykorzystuje znajomość regionów turystycznych, języków obcych i technik promocji, dostosowując ofertę do potrzeb różnych grup klientów.

Eksperci: Może on obejmować szeroki zakres funkcji, w tym obsługę w biurach podróży, punktach informacji turystycznej czy organizację wydarzeń.

ZAWODY POKREWNE

422101 Pracownik biura podróży
422102 Rezydent biura
turystycznego

422104 Technik organizacji
turystyki
422190 Pozostali konsultanci i inni
pracownicy biur podróży

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, z możliwą realizacją zadań w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę, rzadziej na umowę zlecenie / o dzieło oraz w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może wymagać elastycznego czasu pracy, także w sezonach turystycznych i okresach wzmożonego ruchu;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i potrzeba dostosowania się do potrzeb klientów;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: zniżki na usługi turystyczne, elastyczne godziny pracy, możliwość udziału w wyjazdach branżowych.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5300 zł.
Przedział wynagrodzenia netto: 4700 – 6000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik obsługi turystycznej Szkola branżowa I stopnia → szkoła branżowa II stopnia → egzamin zawodowy → tytuł technika obsługi turystycznej
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kursy dla pilotów wycieczek, rezydentów, organizatorów imprez turystycznych

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pracownik biura podróży → technik obsługi turystycznej → specjalista ds. turystyki
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	technik obsługi turystycznej → rezydent / pilot wycieczek → kierownik biura podróży technik obsługi turystycznej → organizator imprez turystycznych → właściciel firmy turystycznej

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

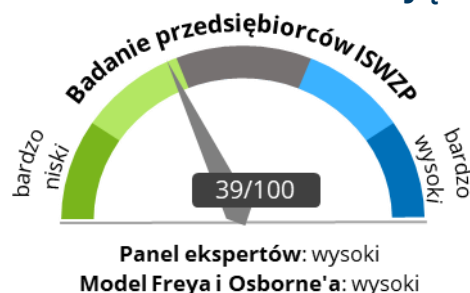
Minimum 5 lat: technikum (technik obsługi turystycznej) + kursy specjalistyczne (np. pilot wycieczek, rezydent, organizator imprez turystycznych).

Alternatywnie: 5 lat – szkoła branżowa I stopnia → szkoła branżowa II stopnia + egzamin zawodowy + kursy specjalistyczne.

MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik obsługi turystycznej) jako minimum.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje językowe oraz umiejętność obsługi nowych technologii.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność dbania o ewidencję klientów	✓	✓
umiejętność dbania o obsługę klienta	✓	✓ *
umiejętność dystrybuowania lokalnych materiałów informacyjnych	✓	✓
umiejętność dostarczania produktów przystosowanych do potrzeb klienta	✓	
umiejętność identyfikowania potrzeb klientów	✓	✓
umiejętność przetwarzania płatności		✓

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
umiejętność podejmowania decyzji	✓	
sumienność	✓	
komunikatywność	✓	✓
umiejętność pracy w zespole		✓ *

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla technika obsługi turystycznej wzrośnie znaczenie otwartości na rozwój zawodowy. Jest to cecha, która będzie nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie technika obsługi turystycznej w nadchodzących latach utrzyma się duże znaczenie doświadczenia zawodowego, także zdobywanego poza sektorem turystycznym. Wzrośnie też rola certyfikatów i innych formalnych potwierdzeń kwalifikacji, co może świadczyć o większym nacisku na konkretne umiejętności praktyczne. Jednocześnie stopniowo maleje znaczenie wykształcenia kierunkowego, a długość stażu pracy na danym stanowisku przestaje być istotnym czynnikiem. Znaczny spadek średniego stażu może sugerować, że pracodawcy coraz częściej otwierają się na kandydatów dopiero rozpoczynających karierę w branży, stawiając na elastyczność i gotowość do szybkiego uczenia się.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na techników obsługi turystycznej w regionie oceniane jest jako duże (0,53). Zdaniem respondentów, w ostatnich pięciu latach odnotowano umiarkowany wzrost popytu na ten zawód (0,72), a prognozy do 2030 roku (0,60) wskazują na dalszy umiarkowany wzrost. Potwierdza to stabilną i kluczową rolę zawodu w rozwoju turystyki.

Ekspertki podkreślają, że przy umiarkowanym wzroście popytu technicy obsługi turystycznej muszą łączyć sprzedaż usług i tworzenie ofert z koordynacją wydarzeń lokalnych.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 4 wolne miejsca pracy w zawodzie technik obsługi turystycznej. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w tym w całym województwie zachodniopomorskim. Do 2030 roku w całym regionie przewiduje się stabilizację popytu na pracowników w tym zawodzie.

Warto podkreślić, że mimo niskiego poziomu ofert pracy i prognozowanego stabilnego popytu, przedsiębiorcy oceniają zapotrzebowanie w powyższym zawodzie jako duże i przewidują jego umiarkowany wzrost. Rozbieżność wynika z sezonowości, nieformalnych rekrutacji i łączenia zadań, więc zaleca się dalszy monitoring.

Mapa 21. Poziom popytu na pracowników w zawodzie technik obsługi turystycznej¹⁹



Źródło: opracowanie własne

¹⁹ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność techników obsługi turystycznej w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,28, co według przyjętej skali klasyfikuje ten zawód jako trudno dostępny. Prognozy do 2030 roku przewidują umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,68), co powinno przełożyć się na wyraźnie łatwiejszą rekrutację w najbliższych latach.

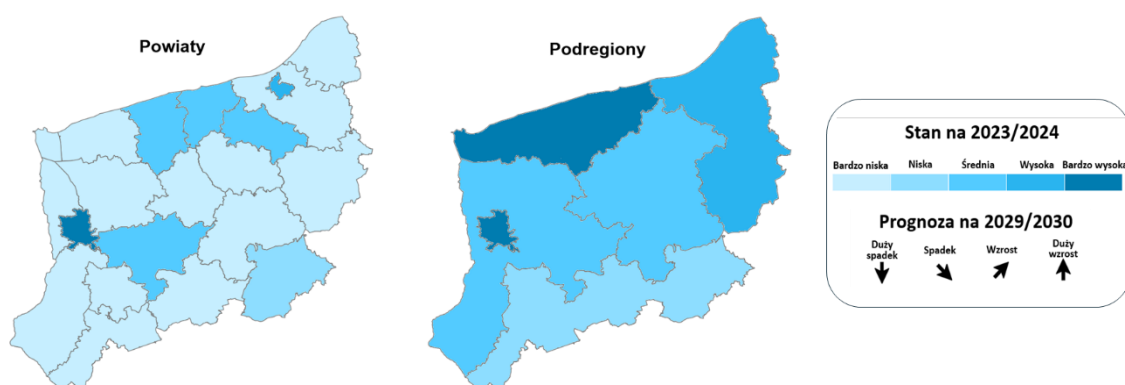
Eksperci: Technik obsługi turystycznej to zawód o rosnącym znaczeniu, wymagający wszechstronnych kompetencji w zakresie sprzedaży, promocji i obsługi nowoczesnej turystyki.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie technik obsługi turystycznej wyniosła 74. Mimo trudnej obecnej dostępności techników obsługi turystycznej, zawód uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzili stałe zapotrzebowanie na tę profesję w sektorze turystycznym, co znajduje odzwierciedlenie w prognozowanym wzroście dostępności.

Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: technik obsługi turystycznej). Prognozuje się, że do 2030 roku w całym województwie poziom podaży będzie utrzymywać się na stabilnym poziomie.

Mapa 22. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu technik obsługi turystycznej²⁰



Źródło: opracowanie własne

²⁰ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Pracownik punktu informacji turystycznej

Obowiązki: udzielanie informacji o atrakcjach, trasach, usługach lokalnych; dystrybucja materiałów promocyjnych; obsługa turystów krajowych i zagranicznych; ewidencja zapytań.

Wymagania: znajomość regionu, język angielski (lub inny obcy), umiejętność obsługi klienta, dobra organizacja pracy.

Różnice: nacisk na kontakt z turystą indywidualnym; działania informacyjno-promocyjne, a nie sprzedażowe.

Przykładowa ścieżka kariery: Praktykant IT → Pracownik informacji turystycznej → Specjalista ds. promocji → Kierownik centrum informacji

Konsultant sprzedaży wycieczek

Obowiązki: doradztwo i sprzedaż wycieczek krajowych i zagranicznych; prezentacja oferty biura podróży; obsługa systemów rezerwacyjnych; finalizacja transakcji.

Wymagania: znajomość oferty turystycznej, umiejętności sprzedażowe, komunikatywność, obsługa systemów (np. MerlinX, BlueVendo).

Różnice: stanowisko typowo sprzedażowe, nacisk na konwersję i obsługę klienta indywidualnego; praca biurowa lub zdalna.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent handlowy → Konsultant sprzedaży wycieczek → Starszy doradca turystyczny → Kierownik punktu sprzedaży

Asystent biura podróży

Obowiązki: wsparcie administracyjne i operacyjne (umowy, dokumenty, faktury); kontakt z klientami; pomoc w organizacji imprez; przygotowanie materiałów informacyjnych.

Wymagania: znajomość obsługi biura, dokładność, umiejętność pracy z dokumentacją i klientem; znajomość podstaw turystyki.

Różnice: stanowisko pomocnicze, wsparcie wielu działów; możliwość rozwoju w kierunku sprzedaży, logistyki lub marketingu.

Przykładowa ścieżka kariery: Praktykant → Asystent biura podróży → Doradca klienta → Specjalista ds. produktu turystycznego

Opiekun klienta w obiekcie turystycznym

Obowiązki: witanie gości, udzielanie informacji o atrakcjach, wsparcie w planowaniu pobytu; rozwiązywanie bieżących problemów; dbanie o komfort turysty.

Wymagania: wysoka kultura osobista, znajomość języków obcych, umiejętność pracy z klientem, elastyczność godzinowa.

Różnice: praca stacjonarna w miejscu docelowym; działania opiekuńcze i wizerunkowe; nacisk na relacje z turystą na miejscu.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista → Opiekun klienta w obiekcie turystycznym → Concierge → Menedżer ds. obsługi gości

Koordynator rezerwacji turystycznych

Obowiązki: obsługa rezerwacji w systemach online; potwierdzanie usług z hotelami, przewoźnikami i organizatorami turystyki; aktualizacja danych i kontrola dostępności.

Wymagania: skrupulatność, znajomość systemów rezerwacyjnych, podstawy logistyki turystycznej, umiejętność pracy zespołowej.

Różnice: stanowisko back-office, bez bezpośredniego kontaktu z klientem końcowym; kluczowa rola w zapewnieniu zgodności oferty i jej dostępności.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista / Asystent → Koordynator rezerwacji → Specjalista ds. logistyki turystycznej → Kierownik operacyjny biura podróży

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

79 - Działalność organizatorów turystyki, agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane

91 - Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- BRAK

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Technik obsługi turystycznej - Aplikuj.pl](#)



422402 Technik hotelarstwa

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Technik hotelarstwa planuje, oferuje, koordynuje oraz wykonuje usługi hotelarskie; ustala zestaw oferowanych usług hotelarskich, sposób ich świadczenia oraz opracowuje politykę handlową hotelu; współpracuje z innymi instytucjami oferującymi usługi hotelarskie oraz zbiera opinie o preferencjach klientów; analizuje oferty konkurencji i obserwuje rynek hotelarski pod kątem doskonalenia usług oferowanych przez hotel.

Eksperci: To jest zawód, w którym ludzie są niezastępowalni.

ZAWODY POKREWNE

422401 Recepcjonista hotelowy
422501 Informator ruchu
pasażerskiego

422502 Pracownik informacji
turystycznej
422590 Pozostali pracownicy biur
informacji

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia / o dzieło;
- praca może odbywać się w systemie zmianowym, również w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i zróżnicowanym natężeniem obowiązków;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: zakwaterowanie na miejscu, wyżywienie pracownicze, dostęp do świadczeń socjalnych.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5200 zł.
Przedział wynagrodzenia netto: 4900 – 5600 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik hotelarstwa Szkola branżowa I stopnia: pracownik obsługi hotelowej → branżowa szkoła II stopnia → egzamin zawodowy → tytuł technika hotelarstwa
Ścieżka praktyczna/ uzupełniająca	Kursy: kursy obsługi recepcji, systemów hotelarskich, zarządzania usługami hotelowymi

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	recepjonista → technik hotelarstwa → kierownik recepcji
Ścieżka praktyczna/ uzupełniająca	technik hotelarstwa → specjalista ds. rezerwacji / gości VIP → zastępca kierownika hotelu technik hotelarstwa → koordynator usług hotelowych → dyrektor hotelu

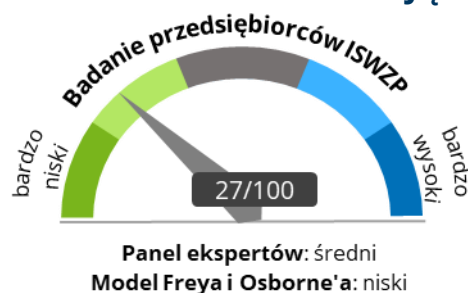
SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 5 lat: technikum (technik hotelarstwa) + kursy z zakresu obsługi recepcji, systemów hotelarskich, zarządzania usługami hotelowymi.
Alternatywnie: 5 lat – szkoła branżowa I stopnia (pracownik obsługi hotelowej) → szkoła branżowa II stopnia + egzamin zawodowy + kursy specjalistyczne.

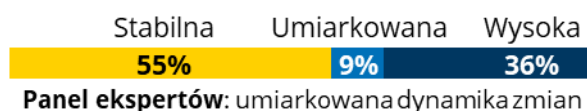
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik hotelarstwa) jako minimum.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje techniczne oraz umiejętność uczenia się i adaptacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność dbania o obsługę klienta	✓	✓ *
umiejętność obsługiwania rezerwacji	✓	✓
umiejętność pomagania przy meldowaniu się	✓	✓
umiejętność obsługiwania transakcji finansowych	✓	✓
umiejętność wdrażania strategii sprzedaży	✓	✓
umiejętność dbania o ewidencję klientów	✓	

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w zawodzie technika hotelarstwa na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, takie jak sprawne pomaganie klientom o specjalnych potrzebach, umiejętne przekazywanie strefy usługowej oraz skuteczne rozpatrywanie reklamacji od klientów.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność analitycznego myślenia	✓	✓
umiejętność podejmowania decyzji	✓	✓
sumienność	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla technika hotelarstwa wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej, otwartości na rozwój zawodowy oraz umiejętności organizacji własnej pracy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie technika hotelarstwa kluczowe znaczenie będzie miało posiadanie formalnych kwalifikacji – zarówno wykształcenia kierunkowego, jak i certyfikatów – a ich rola w najbliższych latach jeszcze wzrośnie. Coraz większą wagę zyskuje również doświadczenie zawodowe zdobyte poza branżą hotelarską, co wskazuje na rosnącą wartość uniwersalnych umiejętności praktycznych. Choć znaczenie stażu pracy na konkretnym stanowisku pozostaje umiarkowane, to wyraźnie skróci się przeciętny staż zawodowy wymagany przez pracodawców. Sytuacja ta sugeruje większe otwarcie rynku na młodszych kandydatów i osoby wchodzące dopiero na rynek pracy.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na techników hotelarstwa w regionie oceniane jest jako duże (0,75). Zdaniem respondentów, w ciągu ostatnich pięciu lat zawód ten odnotował umiarkowany wzrost popytu (0,58), a prognozy do 2030 roku również wskazują na dalszy umiarkowany wzrost (0,92). Trendy te pokazują, że technik hotelarstwa pozostaje zawodem o rosnącym znaczeniu, szczególnie w kontekście rozwoju sektora turystyczno-hotelarskiego.

Ekspertcy zaznaczali, że przy prognozowanym umiarkowanym wzroście popytu technicy hotelarstwa muszą wykazywać się sprawną obsługą systemów rezerwacyjnych i koordynacją prac służb pięter oraz recepcji, a także biegłością w narzędziach cyfrowych (PMS, CRM). Jednocześnie kluczowe są kompetencje interpersonalne: empatia, komunikatywność i elastyczność, pozwalające szybko reagować na sezonowe i indywidualne potrzeby gości, co umożliwia utrzymanie wysokiego standardu obsługi nawet w okresach wzmożonego ruchu turystycznego.

Ekspertcy: Hotelarstwa nie da się w pełni zastąpić sztuczną inteligencją.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim nie odnotowano wolnych miejsc pracy w zawodzie technik hotelarstwa. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w żadnym z powiatów województwa nie odnotowano ofert pracy – za wyjątkiem powiatu stargardzkiego (1 oferta). Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Należy jednak zaznaczyć, że brak formalnych ofert pracy nie musi oznaczać braku realnego popytu na techników hotelarstwa – wiele rekrutacji realizowanych jest przez wewnętrzne awanse w sieciach hotelowych, zatrudnienie sezonowe lub na umowy krótkoterminowe i projektowe, które nie trafiają do urzędowych rejestrów.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

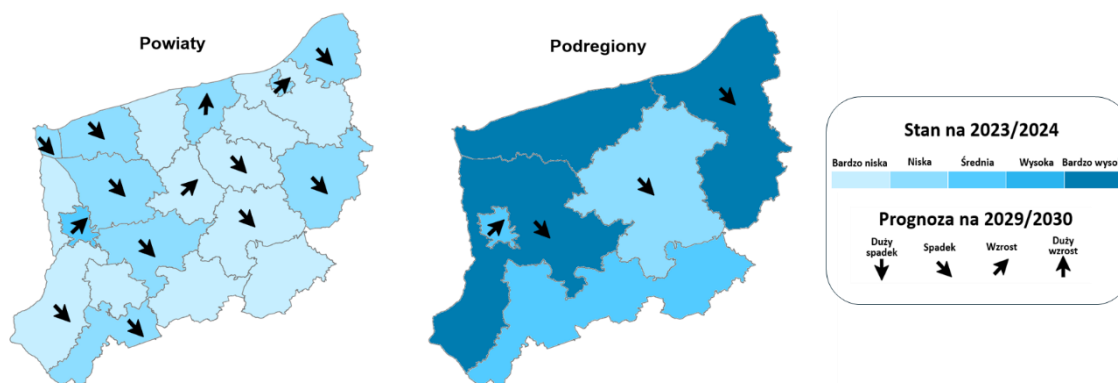
Obecna dostępność techników hotelarstwa na rynku w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,42, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują utrzymanie tej sytuacji na podobnym poziomie (0,42), co oznacza stabilność oraz brak przewidywanych zmian w dostępności tych pracowników – rekrutacja pozostanie łatwa i nie powinna stanowić problemu zarówno teraz, jak i w przyszłości.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie technik hotelarstwa wyniosła 244. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: technik hotelarstwa). Prognozuje się, że do 2030 roku w części powiatów podaż wzrośnie. Największy wzrost prognozowany jest w powiecie kołobrzeskim, a największy spadek w m. Świnoujście i powiecie szczecineckim.

Mimo stabilnej i łatwej dostępności techników hotelarstwa, zawód uznano za kluczowy w ISWZP ze względu na jego strategiczną rolę w zapewnieniu wysokich standardów obsługi noclegowej oraz wsparciu rozwoju turystyki w regionie.

Mapa 23. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu technik hotelarstwa²¹



Źródło: opracowanie własne

²¹ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Recepcjonista hotelowy

Obowiązki: meldowanie i wymeldowywanie gości; obsługa rezerwacji; informowanie o usługach hotelowych i lokalnych atrakcjach; przyjmowanie płatności.

Wymagania: znajomość języków obcych, wysoka kultura osobista, umiejętność pracy z systemami hotelowymi (np. PMS), odporność na stres.

Różnice: bezpośredni kontakt z gościem przez całą dobę; kluczowa rola w budowaniu pierwszego wrażenia o obiekcie.

Przykładowa ścieżka kariery: Praktykant → Recepcjonista hotelowy → Starszy recepcjonista → Kierownik recepcji

Koordinator ds. housekeeping

Obowiązki: organizacja i kontrola pracy personelu sprząającego; planowanie grafików; zapewnienie standardów czystości i estetyki pokoi i części wspólnych.

Wymagania: znajomość zasad higieny i ergonomii pracy, umiejętność zarządzania zespołem, dokładność i rzetelność.

Różnice: praca zaplecza hotelowego, bez bezpośredniego kontaktu z klientem; nacisk na efektywność i jakość utrzymania czystości.

Przykładowa ścieżka kariery: Pokojowa / Pracownik serwisu sprząającego → Koordinator ds. housekeeping → Kierownik działu służby pięter → Menedżer operacyjny

Specjalista ds. relacji z gośćmi (guest relations)

Obowiązki: budowanie pozytywnych relacji z gośćmi, rozwiązywanie problemów, reagowanie na opinie, dbanie o komfort i personalizację obsługi.

Wymagania: empatia, biegłość językowa, znajomość standardów gościnności, wysoka kultura osobista.

Różnice: silne ukierunkowanie na relacje interpersonalne i jakość doświadczenia gościa; praca głównie w hotelach wyższej klasy.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista → Specjalista ds. relacji z gośćmi → Concierge / Guest Experience Manager → Dyrektor ds. jakości usług

Asystent kierownika zmiany w hotelu

Obowiązki: wsparcie bieżącego zarządzania zmianą hotelową (np. nocną, poranną); rozwiązywanie sytuacji operacyjnych; nadzorowanie pracy recepcji, techników i ochrony.

Wymagania: znajomość procedur hotelowych, odporność na stres, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, doświadczenie operacyjne.

Różnice: rola operacyjna, wymagająca elastyczności czasowej i wszechstronnej wiedzy o funkcjonowaniu obiektu.

Przykładowa ścieżka kariery: Recepcjonista / Technik hotelowy → Asystent kierownika zmiany → Kierownik zmiany → Zastępca dyrektora hotelu

Technik ds. rezerwacji hotelowych

Obowiązki: obsługa systemów rezerwacyjnych; zarządzanie dostępnością pokoi; wprowadzanie ofert do kanałów OTA (np. Booking, Expedia); analiza wskaźników obłożenia.

Wymagania: znajomość systemów PMS i CRS, umiejętność analizy danych, dokładność i umiejętność współpracy z działem sprzedaży.

Różnice: stanowisko zaplecza sprzedażowego, bez bezpośredniego kontaktu z gościem; nacisk na optymalizację oferty i przychodu.

Przykładowa ścieżka kariery: Praktykant → Technik ds. rezerwacji hotelowych → Młodszy specjalista ds. przychodów → Menadżer ds. przychodów hotelu

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Hotelmania

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Technik hotelarstwa - Mapa karier](#)



511301 Pilot wycieczek

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Pilot wycieczek to osoba, która w imieniu organizatora turystyki sprawuje opiekę nad uczestnikami wycieczki, czuwa nad wykonywaniem na ich rzecz usług oraz przekazuje podstawowe informacje dotyczące odwiedzanego kraju, regionu, miasta, miejscowości. Odpowiada także za sprawną organizację przebiegu wyjazdu, rozwiązywanie bieżących problemów oraz utrzymywanie kontaktu z lokalnymi usługodawcami

Eksperci: Pilot wycieczek to zawód o stabilnym charakterze i możliwościach rozwoju zawodowego.

ZAWODY POKREWNE

422101 Pracownik biura podróży
422102 Rezydent biura
turystycznego
422103 Technik obsługi
turystycznej

511302 Przewodnik turystyczny
górski
511303 Przewodnik turystyczny
miejski

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca głównie stacjonarna, z możliwością wykonywania części obowiązków w trybie zdalnym lub hybrydowym;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę, a także umowy zlecenia / o dzieło oraz w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może wiązać się z częstymi wyjazdami i nieregularnym czasem pracy;
- możliwe sytuacje działania pod presją czasu i w dynamicznych warunkach;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia, możliwość poznawania nowych miejsc.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 6200 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 5000 – 7000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Technikum: technik obsługi turystycznej, technik organizacji turystyki Studia wyższe: turystyka i rekreacja, geografia, filologia
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny dla pilotów wycieczek

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	asystent pilota → pilot wycieczek → pilot zagraniczny / specjalista ds. turystyki
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	pilot wycieczek → rezydent biura podróży → kierownik regionu / organizator wyjazdów pilot wycieczek → szkoleniowiec → właściciel biura podróży / trener kadr turystycznych

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

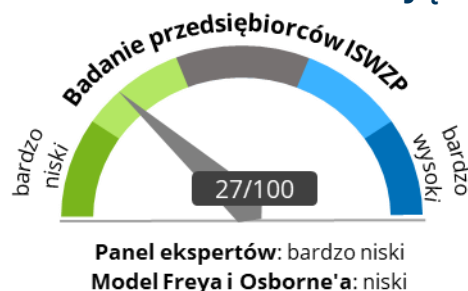
Minimum 5 lat: technikum (technik obsługi turystycznej, technik organizacji turystyki) + kurs kwalifikacyjny dla pilotów wycieczek.

3-5 lat lub więcej: studia wyższe (turystyka i rekreacja, geografia, filologia) + kursy specjalistyczne i praktyka w obsłudze grup turystycznych.

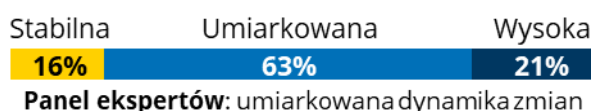
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe (np. technik obsługi lub organizacji turystyki) jako minimum. Preferowane: wyższe – licencjat lub magister z turystyki i rekreacji, geografii lub filologii.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja, praca zespołowa) oraz umiejętność obsługi nowych technologii.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność dbania o obsługę klienta	✓	✓ *
umiejętność prowadzenia gości do atrakcji turystycznych	✓	✓
umiejętność angażowania społeczności lokalnych w zarządzanie naturalnymi obszarami chronionymi	✓	✓
znajomość istotnych turystycznie obszarów geograficznych	✓	✓
umiejętność korzystania z różnych kanałów komunikacji	✓	✓
umiejętność gromadzenia materiałów dla odwiedzających	✓	
umiejętność opiekowania się grupami turystów	✓	

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w zawodzie pilota wycieczek na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, m.in. takie jak umiejętność prowadzenia działalności edukacyjnej.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność organizacji pracy własnej	✓ *	
umiejętność znajdowania rozwiązań problemów	✓	✓
umiejętność radzenia sobie z trudnymi, konfliktowymi sytuacjami	✓	✓
umiejętność analitycznego myślenia		✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla pilota wycieczek wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W nadchodzących latach w zawodzie pilota wycieczek istotne będzie zarówno posiadanie praktycznego doświadczenia zawodowego, jak i uprawnień potwierdzonych odpowiednimi certyfikatami. Choć znaczenie wykształcenia kierunkowego nieco spadnie, nadal będzie ono odgrywało zauważalną rolę w procesie rekrutacji. Wzrośnie natomiast znaczenie długości stażu pracy na stanowisku, a średni staż zawodowy ulegnie wyraźnemu wydłużeniu. Może to oznaczać, że w zawodzie tym coraz częściej preferowane będą osoby z dłuższym doświadczeniem i dobrze ugruntowaną praktyką w prowadzeniu grup turystycznych.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na pilotów wycieczek w regionie oceniane jest jako przeciętne (0,27). Zdaniem respondentów, w ostatnich pięciu latach zapotrzebowanie na ten zawód wzrosło umiarkowanie (0,62), a prognozy do 2030 roku również wskazują na umiarkowany wzrost popytu (0,62). Sygnały te świadczą o rosnącej potrzebie specjalistów w tej dziedzinie, co może mieć związek z odbudową i rozwojem sektora turystycznego.

Ekspertcy zwracali uwagę, że przy umiarkowanym wzroście popytu piloci wycieczek muszą łączyć zaawansowane umiejętności logistyczne z elastycznością w zarządzaniu trasą i harmonogramem – od reakcji na nagłą zmianę pogody, poprzez reorganizację transportu, aż po bieżące dostosowanie programu zajęć. Równie istotne są kompetencje interpersonalne: cierpliwość, poczucie humoru, znajomość języków i umiejętność budowania relacji z uczestnikami, co przekłada się na wysoką satysfakcję turystów i pozwala sprostać rosnącym wymaganiom rynku usług turystycznych.

Ekspertcy: Pilot wycieczek to zawód o stabilnym popycie, wymagający nie tylko kwalifikacji formalnych, lecz przede wszystkim wysokich kompetencji interpersonalnych i umiejętności atrakcyjnego przekazywania wiedzy.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie zachodniopomorskim odnotowano 3 wolne miejsca pracy w zawodzie pilot wycieczek. W 2025 roku w przypadku tego zawodu w żadnym z powiatów województwa nie odnotowano ofert pracy – za wyjątkiem Szczecina (1 oferta). Tak niski poziom zapotrzebowania nie daje podstaw do opracowania mapy, która z zasady służy wizualizacji przestrzennych różnic i wyraźnych koncentracji. Należy jednak zaznaczyć, że brak formalnych ofert pracy nie musi oznaczać braku realnego popytu na pilotów wycieczek – wiele zleceń pochodzi od biur podróży w sezonie turystycznym, a przewodnicy pracują na umowy cykliczne, dorywcze z klientami indywidualnymi lub agencjami eventowymi, które nie są rejestrowane w urzędowych bazach.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

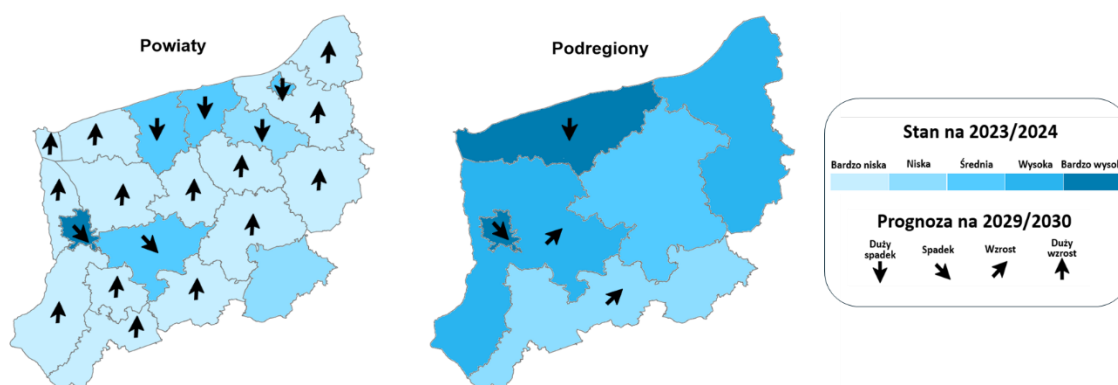
Obecna dostępność pilotów wycieczek w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,33, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,48), co oznacza, że rekrutacja w tym zawodzie nie powinna stanowić trudności zarówno obecnie, jak i w najbliższych latach.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie pilot wycieczek wyniosła 1. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunki: turystyka i rekreacja). Do 2030 roku w skali województwa, jak i powiatów/podregionów podaż znacznie wzrośnie. Największy wzrost prognozuje się w powiatach białogardzkim, kamieńskim i świdwińskim.

Mimo niewielkiej liczby zarejestrowanych bezrobotnych zawod pilot wycieczek uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy potwierdzili stałe zapotrzebowanie na tę profesję w usługach turystycznych i rekreacyjnych, co znajduje odzwierciedlenie w prognozowanym znacznym wzroście podaży do 2030 roku.

Mapa 24. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu pilot wycieczek²²



Źródło: opracowanie własne

²² Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Pilot wycieczek zagranicznych

Obowiązki: prowadzenie grup turystycznych poza granicami kraju; współpraca z zagranicznymi przewoźnikami i kontrahentami; czuwanie nad realizacją programu wycieczki.

Wymagania: biegła znajomość języków obcych, wiedza o kulturze i przepisach krajów docelowych, doświadczenie w logistyce podróży.

Różnice: praca międzynarodowa, często wielodniowa; większe wymagania językowe i organizacyjne niż przy obsłudze krajowej.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent pilota → Pilot wycieczek zagranicznych → Lider zespołu pilotów → Menedżer ds. operacji turystycznych

Opiekun grup turystycznych objazdowych

Obowiązki: kompleksowa opieka nad uczestnikami długodystansowych wycieczek autokarowych (często kilkudniowych); logistyka przejazdów, noclegów i programu.

Wymagania: odporność na stres i zmęczenie, umiejętność zarządzania grupą w ruchu, podstawowa wiedza o odwiedzanych miejscach.

Różnice: silne obciążenie fizyczne i psychiczne; nacisk na ciągłość opieki i organizację w zmiennych warunkach.

Przykładowa ścieżka kariery: Rezydent turystyczny → Opiekun grup objazdowych → Pilot wycieczek zagranicznych → Kierownik ds. realizacji tras

Pilot wycieczek pielgrzymkowych

Obowiązki: koordynacja wyjazdów religijnych i pielgrzymek; wsparcie duchowe grupy; współpraca z duszpasterzami i organizatorami wyjazdów sakralnych.

Wymagania: znajomość miejsc kultu religijnego, empatia i taktowność, umiejętność pracy z osobami starszymi.

Różnice: wyraźny komponent duchowy; wymaga umiejętności wspierania grupy na płaszczyźnie emocjonalnej i religijnej.

Przykładowa ścieżka kariery: Wolontariusz wyjazdów parafialnych → Pilot wycieczek pielgrzymkowych → Koordynator pielgrzymek → Organizator turystyki religijnej

Pilot rejsów statkami wycieczkowymi

Obowiązki: opieka nad grupą podczas rejsów morskich; organizacja programu na pokładzie i w portach; kontakt z załogą i przewodnikami lokalnymi.

Wymagania: dobra znajomość języków, odporność na zmienne warunki, gotowość do pracy w systemie rejsowym.

Różnice: praca środowiskowa na statkach i portach; wymaga dużej elastyczności czasowej i międzykulturowej.

Przykładowa ścieżka kariery: Animator pokładowy → Pilot rejsów statkami wycieczkowymi → Kierownik grup rejsowych → Koordynator turystyki morskiej

Pilot incentive travel (podróże motywacyjne)

Obowiązki: realizacja wysokobudżetowych wyjazdów motywacyjnych dla firm; dbałość o detale, jakość obsługi i luksusowy charakter wydarzenia; współpraca z klientem biznesowym.

Wymagania: wysoka kultura osobista, znajomość języków, zdolności organizacyjne i PR-owe, doświadczenie w pracy z klientem VIP.

Różnice: praca z grupami korporacyjnymi, duże wymagania wobec organizacji i jakości; duża odpowiedzialność finansowa i wizerunkowa.

Przykładowa ścieżka kariery: Asystent incentive → Pilot incentive travel → Koordynator incentive → Menedżer ds. turystyki motywacyjnej

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

79 - Działalność organizatorów turystyki, agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Polska Federacja Pilotażu i Przewodnictwa

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Pilot wycieczek - Mapa karier](#)
- [Pilot wycieczek - Infodoradca+](#)



512001 Kucharz



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Kucharz sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery z zastosowaniem narzędzi, maszyn i urządzeń w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowywaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych. Odpowiada również za estetykę podania, przestrzeganie zasad higieny oraz jakość i powtarzalność serwowanych dań.

Eksperci: W zawodzie kucharza liczy się talent i zaangażowanie – nie zawsze formalne wykształcenie.

ZAWODY POKREWNE

512090 Pozostali kucharze

513202 Barman

513101 Kelner

513203 Sommelier

513201 Barista

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę, rzadziej na umowę zlecenie / o dzieło lub w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może odbywać się w systemie zmianowym, także w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i w warunkach podwyższonego obciążenia fizycznego;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: wyżywienie pracownicze, odzież robocza, elastyczny grafik.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 6200 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 5000 – 7000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Szkoła branżowa I stopnia: kucharz Technikum: technik żywienia i usług gastronomicznych
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny kucharza Certyfikaty: HACCP

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc kuchenna → kucharz → szef kuchni
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	kucharz → instruktor zawodu → nauczyciel przedmiotów zawodowych

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 3 lata: szkoła branżowa I stopnia (kucharz) + kurs kwalifikacyjny kucharza + certyfikat HACCP.

Alternatywnie: 5 lat – technikum (technik żywienia i usług gastronomicznych) + kursy zawodowe.

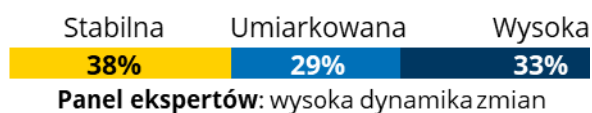
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Zasadnicze zawodowe: kucharz (szkoła branżowa I stopnia) jako minimum.
Preferowane: średnie zawodowe (np. technik żywienia i usług gastronomicznych).

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to umiejętność uczenia się i adaptacji oraz kompetencje miękkie (np. komunikacja, praca zespołowa).

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy	✓	✓ *
umiejętność dekorowania potraw	✓	✓
umiejętność czyszczenia strefy przygotowywania żywności	✓	✓
umiejętność bycia w zgodzie z przepisami prawa z zakresu zdrowia, bezpieczeństwa, higieny i żywności	✓	
umiejętność przekazywania obszaru przygotowywania posiłków	✓	✓
umiejętność stosowania technik kucharskich		✓

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
sumienność	✓	✓
umiejętność analitycznego myślenia	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla kucharza wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie kucharza istotne pozostają zarówno formalne kwalifikacje potwierdzone certyfikatami, jak i doświadczenie zawodowe – także zdobywane w innych branżach. W kolejnych latach przewiduje się dalszy wzrost znaczenia uprawnień formalnych, przy jednoczesnym nieznacznym spadku wagi przypisywanej doświadczeniu i stażowi pracy. Wykształcenie kierunkowe będzie miało umiarkowane znaczenie, bez większych zmian. Spadek średniego stażu pracy może sugerować, że pracodawcy coraz chętniej zatrudniają osoby z krótszym doświadczeniem, o ile posiadają one konkretne, praktyczne umiejętności kulinarne.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na kucharzy w regionie oceniane jest jako duże (0,67). Zdaniem respondentów w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano umiarkowany wzrost popytu na pracowników w tym zawodzie (0,59), a prognozy do 2030 roku również wskazują na kontynuację tego trendu (0,71). Zawód ten pozostaje istotny na rynku pracy, co może być związane z dynamicznym rozwojem sektora gastronomicznego i usługowego.

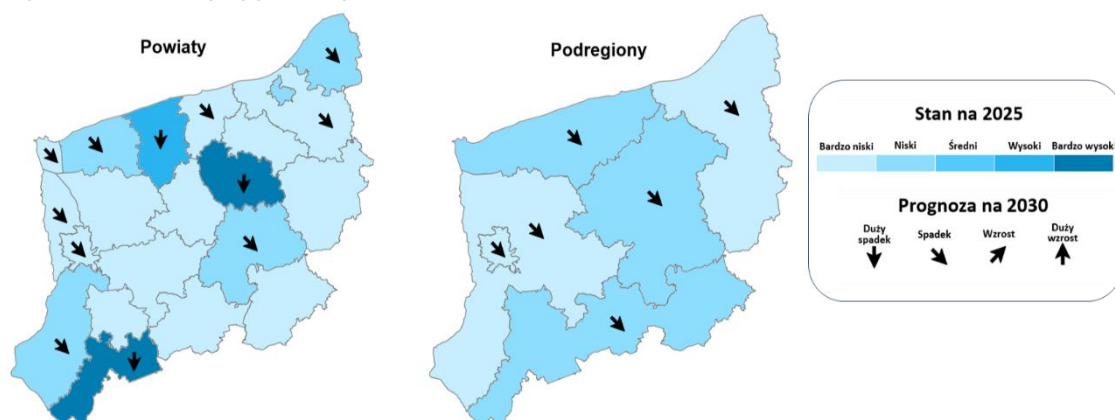
Ekspertcy podkreślają, że przy umiarkowanym popycie kucharze muszą być wszechstronni, planować surowce i optymalizować procesy, by sprostać rosnącym zamówieniom.

Ekspertcy: Zawód kucharza pozostaje jednym z najbardziej poszukiwanych w gastronomii, a trwałe braki kadrowe sprawiają, że liczą się nie tylko kwalifikacje, ale i gotowość do nauki zawodu w praktyce.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 474 wolne miejsca pracy w kucharza. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski lub niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w zawodzie kucharza w większości powiatów województwa, poza powiatami myśliborskim, świdwińskim oraz gryfickim, gdzie popyt jest wysoki lub bardzo wysoki. Przewiduje się, że do 2030 roku w większości powiatów nastąpi duży lub bardzo duży spadek popytu na pracowników w tym zawodzie. Niski popyt i prognozowany spadek wynikają z nasycenia rynku wykwalifikowanymi kucharzami i konsolidacji lokali gastronomicznych.

Mapa 25. Poziom popytu na pracowników w zawodzie kucharz²³



Źródło: opracowanie własne

²³ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

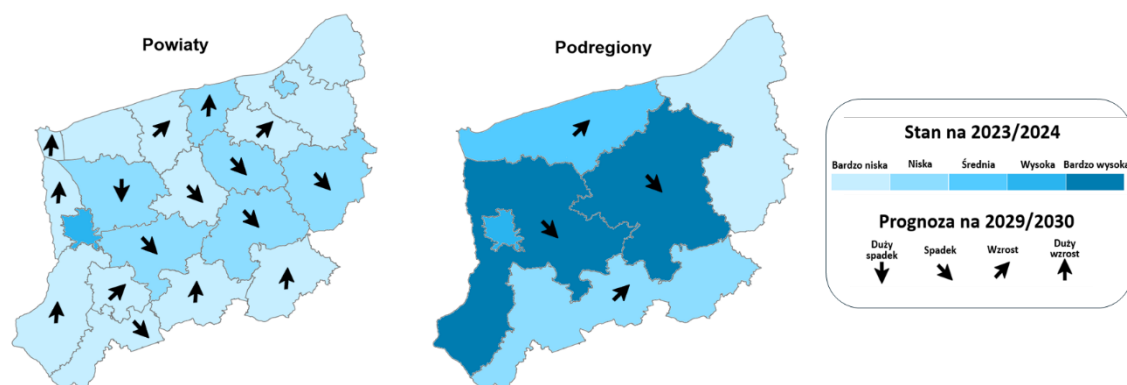
Obecna dostępność kucharzy na rynku pracy w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,46, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku wskazują na utrzymanie tej sytuacji na podobnym, korzystnym poziomie (0,34), co oznacza, że nie przewiduje się trudności w rekrutacji kucharzy zarówno obecnie, jak i w najbliższych latach.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie kucharz wyniosła 1706. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: kucharz). Do 2030 roku w skali województwa prognozowana podaż będzie na stabilnym poziomie. W ujęciu powiatowym dostrzega się duże zróżnicowanie popytu. Największy wzrost prognozowany jest w powiecie wałeckim. Największy spadek przewiduje się w powiecie goleniowskim, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży.

Zawód kucharza uznano za kluczowy w ISWZP ze względu na centralną rolę w sektorze gastronomii i turystyki. Przedsiębiorcy zwracają uwagę na elastyczność i wszechstronność, zwłaszcza w powiatach z prognozowanym wzrostem podaży. Wysokie przeszłe bezrobocie to efekt sezonowości, krótkoterminowych umów i nadpodaży absolwentów, a nie braku popytu.

Mapa 26. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu kucharz²⁴



Źródło: opracowanie własne

²⁴ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Kucharz w restauracji tematycznej

Obowiązki: przygotowanie dań zgodnych z wybraną tradycją kulinarną (np. japońską, indyjską, meksykańską); przestrzeganie oryginalnych receptur i standardów serwowania.

Wymagania: znajomość technik i produktów typowych dla danej kuchni, doświadczenie w pracy w restauracjach specjalistycznych, zmysł estetyczny.

Różnice: silna specjalizacja kulinarna, nacisk na autentyczność i jakość; często kontakt z kuchnią fusion i klientem poszukującym wyjątkowych smaków.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc kuchenna → Kucharz w restauracji tematycznej → Starszy kucharz tematyczny → Szef kuchni tematycznej

Kucharz dietetyczny w szpitalu

Obowiązki: przygotowywanie posiłków zgodnie z zaleceniami dietetycznymi; ścisła współpraca z dietetykiem klinicznym; dbałość o bezpieczeństwo i higienę żywienia.

Wymagania: znajomość diet leczniczych i zasad żywienia w placówkach ochrony zdrowia; dokładność i systematyczność.

Różnice: praca w systemie zbiorowego żywienia zdrowotnego; brak kontaktu z klientem; wysoki poziom odpowiedzialności za skład posiłków.

Przykładowa ścieżka kariery: Kucharz pomocniczy → Kucharz dietetyczny w szpitalu → Koordynator produkcji dietetycznej → Kierownik działu żywienia szpitalnego

Kucharz produkcji zbiorowej (stołówki, catering)

Obowiązki: przygotowanie dużej liczby posiłków zgodnie z normami żywieniowymi i czasowymi; obsługa linii produkcyjnych i pakujących; współpraca z działem logistyki.

Wymagania: organizacja pracy, znajomość procedur HACCP, umiejętność pracy w zespole, odporność na monotonię.

Różnice: produkcja na dużą skalę, mniejszy nacisk na finezję, większy na efektywność i jakość technologiczną.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomocnik kucharza → Kucharz w produkcji zbiorowej → Brygadzista produkcji → Kierownik kuchni centralnej

Kucharz w food trucku

Obowiązki: przygotowywanie dań w mobilnej kuchni; obsługa klientów; prowadzenie zapasów i dbałość o estetykę oraz higienę pracy w warunkach terenowych.

Wymagania: wszechstronność kulinarna, samodzielność, elastyczność w pracy mobilnej, dobra organizacja pracy w małej przestrzeni.

Różnice: praca w warunkach mobilnych i często sezonowych; bliski kontakt z klientem; łączenie obowiązków kucharza i sprzedawcy.

Przykładowa ścieżka kariery: Pracownik gastronomii mobilnej → Kucharz w food trucku → Operator własnego food trucka → Właściciel mobilnej sieci gastronomicznej

Mistrz przygotowania potraw regionalnych

Obowiązki: odtwarzanie i doskonalenie tradycyjnych przepisów regionalnych; promowanie dziedzictwa kulinarnego; udział w wydarzeniach, konkursach i pokazach.

Wymagania: znajomość historii kulinarnej regionu, pasja do lokalnych produktów, doświadczenie w kuchni tradycyjnej.

Różnice: nacisk na autentyczność, historia i kultura jako kontekst gotowania; często działalność w obiektach turystycznych lub edukacyjnych.

Przykładowa ścieżka kariery: Kucharz regionalny → Mistrz potraw regionalnych → Ambasador kuchni regionalnej → Instruktor kulinariów lokalnych

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

56 - Działalność usługowa związana z żywnością

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Kucharzy Polskich

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Kucharz - Mapa karier](#)



513101 Kelner



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Kelner zajmuje się kompleksową obsługą konsumenta w zakładach gastronomicznych oraz prowadzi dokumentację sprzedaży i rozliczenia kelnerskie. Dbą również o estetykę serwowania potraw i napojów, uprzejmą obsługę gości oraz sprawną komunikację z zapleczem kuchennym. W swojej pracy kelner wykorzystuje znajomość zasad savoir-vivre'u, technik sprzedaży oraz podstaw języków obcych, szczególnie w obsłudze gości zagranicznych.

Eksperci: Kelner pełni dziś rolę nie tylko osoby serwującej posiłki, lecz także kluczowego reprezentanta lokalu i pierwszego punktu kontaktu z klientem.

ZAWODY POKREWNE

513102 Technik usług kelnerskich

513203 Sommelier

513201 Barista

513290 Pozostali barmani

513202 Barman

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- Praca wyłącznie stacjonarna;
- dominujące formy zatrudnienia to umowa o pracę oraz umowa zlecenie / o dzieło;
- praca zazwyczaj w trybie zmianowym, również w weekendy i święta;
- możliwy wysoki poziom intensywności pracy i kontaktu z klientem;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: napiwki, zniżki pracownicze, elastyczny grafik.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 4700 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 5000 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Szkoła branżowa I stopnia: kelner Technikum: technik usług kelnerskich
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny dla kelnerów, kurs z zakresu obsługi klienta

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc kelnerska → kelner → starszy kelner / lider zmiany
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	kelner → kierownik sali → manager restauracji kelner → szkoleniowiec / trener obsługi kelnerskiej

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 3 lata: szkoła branżowa I stopnia (kelner) + kurs kwalifikacyjny dla kelnerów.

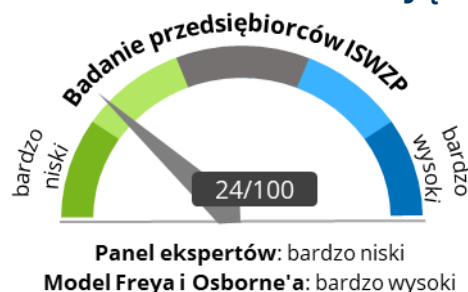
Alternatywnie: 5 lat – technikum (technik usług kelnerskich) + kursy specjalistyczne z zakresu obsługi klienta.

MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

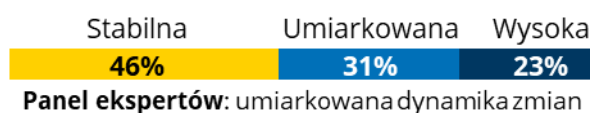
Zasadnicze zawodowe: kelner (szkoła branżowa I stopnia) jako minimum.

Preferowane: średnie zawodowe (np. technik usług kelnerskich).

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje językowe oraz umiejętność uczenia się i adaptacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność prezentowania menu	✓	✓
umiejętność dbania o obsługę klienta	✓	✓ *
umiejętność doradzania gościom w kwestii doboru menu na specjalne okazje i wydarzenia	✓	✓
umiejętność podawania jedzenia na zastawie stołowej	✓	✓
umiejętność czyszczenia powierzchni	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w zawodzie kelnera na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, m.in. takie jak umiejętność pomagania klientom. Umiejętność ta stanie się kluczowa w kontekście postępującej cyfryzacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
sumienność	✓	✓
umiejętność organizacji pracy własnej	✓ *	
umiejętność utrzymywania relacji z klientami	✓	✓
umiejętność identyfikowania potrzeb klientów	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla kelnera wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie kelnera najważniejszym atutem pozostaje doświadczenie zawodowe, również zdobywane poza branżą gastronomiczną – jego znaczenie pozostanie dominujące w kolejnych latach. Wartość przypisywana wykształceniu kierunkowemu oraz formalnym certyfikatom jest relatywnie niska i nie przewiduje się większych zmian w tym zakresie. Utrzyma się także niewielkie znaczenie długości stażu na stanowisku, a średni staż pracy może się jeszcze nieznacznie obniżyć. Rynek pracy pozostaje otwarty na osoby z krótkim doświadczeniem, stawiając większy nacisk na umiejętności praktyczne i gotowość do pracy w dynamicznym środowisku.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na kelnerów w regionie oceniane jest jako duże (0,66). Zdaniem respondentów w ostatnich pięciu latach odnotowano umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,69), a prognozy do 2030 roku wskazują na dalszy, umiarkowany wzrost popytu (0,82). Dane te potwierdzają stabilną i rosnącą rolę tego zawodu w rozwijającej się branży gastronomiczno-usługowej.

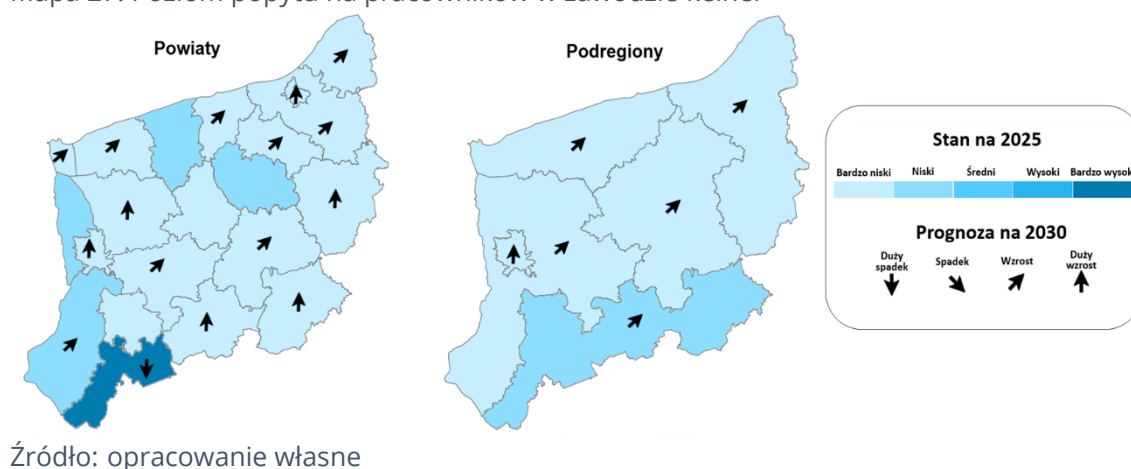
Ekspertcy wskazują, że przy umiarkowanym wzroście popytu kelnerzy powinni łączyć obsługę z kompetencjami sprzedażowymi, aby zwiększać przychody lokalu.

Ekspertcy: W miejscowościach nadmorskich, takich jak Pobierowo, widoczny jest wyraźny niedobór pracowników – ogłoszenia o poszukiwaniu kelnerów czy personelu obsługi pojawiają się niemal na każdym kroku.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 242 wolne miejsca pracy w zawodzie kelnera. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski lub niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie w prawie całym województwie zachodniopomorskim, poza powiatami myśliborskim i świdwińskim, gdzie popyt jest bardzo wysoki lub wysoki. Przewiduje się, że do 2030 roku w większości powiatów nastąpi duży lub bardzo duży wzrost popytu na pracowników w tym zawodzie. Może to wynikać z dynamicznego rozwoju sektora gastronomiczno-eventowego i turystyki, które generują zwiększone zapotrzebowanie na kelnerów, zwłaszcza w powiatach atrakcyjnych turystycznie.

Mapa 27. Poziom popytu na pracowników w zawodzie kelner²⁵



²⁵ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność kelnerów w ocenie przedsiębiorców 0,15, co według przyjętej skali oznacza przeciętny dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy przedsiębiorców do 2030 roku przewidują umiarkowany wzrost dostępności tych pracowników (0,34), co sugeruje, że sytuacja na rynku pracy dla tego zawodu poprawi się i rekrutacja kelnerów stanie się nieco łatwiejsza.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie kelner wyniosła 521. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: kelner). W całym województwie prognozowana podaż będzie w większości na stabilnym poziomie poza m. Szczecin i m. Świnoujście gdzie prognozuje się duży wzrost oraz powiatem kołobrzeskim gdzie prognozuje się spadek.

Mimo stabilnej, a w większości powiatów nawet nieco malejącej podaży absolwentów, zawód kelnera uznano za kluczowy w ISWZP ze względu na jego strategiczną rolę w obsłudze turystów i w kreowaniu wizerunku regionu – zwłaszcza w sezonie turystycznym, gdy popyt gwałtownie wzrasta,

Mapa 28. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu kelner²⁶



Źródło: opracowanie własne

²⁶ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Kelner śniadaniowy w hotelu

Obowiązki: przygotowanie sali śniadaniowej, uzupełnianie bufetu, obsługa gości w godzinach porannych, dbanie o rotację stolików i sprawny serwis.

Wymagania: dyspozycyjność w godzinach porannych, uprzejmość, znajomość języka angielskiego, dobra organizacja pracy.

Różnice: praca w godzinach porannych, duże natężenie gości w krótkim czasie, praca często w systemie bufetowym.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc kelnerska → Kelner śniadaniowy w hotelu → Starszy kelner hotelowy → Supervisor F&B

Kelner bankietowy

Obowiązki: obsługa gości podczas imprez okolicznościowych i konferencji (wesela, bankiety, przyjęcia firmowe); praca zgodnie ze scenariuszem wydarzenia.

Wymagania: gotowość do pracy w godzinach popołudniowo-wieczornych i weekendy, umiejętność pracy zespołowej, znajomość zasad serwowania dań bankietowych, wysoka kultura osobista.

Różnice: praca przy wydarzeniach o zmiennym charakterze, obsługa dużej liczby gości jednocześnie, działania często poza restauracją (np. sale eventowe, plener).

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc kelnerska → Kelner bankietowy → Koordynator bankietów → Manager ds. eventów

Kelner z obsługą room service

Obowiązki: przyjmowanie i realizacja zamówień do pokoi hotelowych, dostarczanie dań i napojów, dbanie o estetykę tacy i czystość sprzętu, rozliczanie zamówień gości.

Wymagania: samodzielność, dobra organizacja pracy, uprzejmość i dyskrecja, znajomość języka angielskiego i systemów hotelowych.

Różnice: bezpośredni kontakt z gościem w pokoju, brak pracy przy stoliku, częsta praca wieczorami i nocą, indywidualna realizacja zamówień.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc kelnerska → Kelner room service → Starszy kelner hotelowy → Manager usług hotelowych

Kelner restauracyjny fine dining

Obowiązki: obsługa gości w restauracjach premium, doradzanie w doborze dań i win, znajomość zasad serwisu fine dining, dbanie o wyjątkowy poziom obsługi i atmosferę.

Wymagania: wiedza kulinarna i winiarska, doświadczenie w serwisie a la carte, znajomość języka angielskiego, wysoka kultura osobista i prezencja.

Różnice: praca w ekskluzywnym środowisku, wymagania dotyczące etykiety, obsługa mniejszej liczby gości przy wyższym standardzie usług.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc kelnerska → Kelner fine dining → Sommelier / Maître d' → Manager restauracji fine dining

Kelner w restauracji tematycznej (np. sushi)

Obowiązki: obsługa gości zgodnie z koncepcją lokalu (np. japońska), znajomość zasad kulturowych i prezentacji dań, serwis potraw i napojów charakterystycznych dla danej kuchni.

Wymagania: zainteresowanie kuchnią tematyczną, chęć nauki kultury kulinarnej, znajomość terminologii branżowej, uprzejmość i komunikatywność.

Różnice: praca silnie związana z konkretną kulturą gastronomiczną, elementy edukacyjne w kontakcie z gościem, spójność z wystrojem i koncepcją restauracji.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc kelnerska → Kelner tematyczny → Specjalista ds. koncepcji → Manager restauracji tematycznej

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

56 - Działalność usługowa związana z żywnością

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Kelnerów Polskich

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Kelner - Mapa karier](#)



513201 Barista

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Barista zajmuje się komponowaniem mieszanek kawowych, parzeniem podawaniem kawy oraz napojów kawowych. Posiada wiedzę na temat pochodzenia ziaren, metod parzenia oraz technik latte art. W pracy dba o jakość obsługi klienta, estetykę serwowanych napojów oraz czystość stanowiska pracy.



Eksperci: Zawód baristy nie wymaga wieloletniego kształcenia – do zdobycia kwalifikacji często wystarczą krótkie kursy. Jest on blisko powiązany z profesjami barmana i kelnera, z którymi bywa komplementarny.

ZAWODY POKREWNE

343404 Technik żywienia i usług gastronomicznych

512001 Kucharz

513101 Kelner

513202 Barman

513203 Sommelier

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę, rzadziej na umowę zlecenie / o dzieło lub w formie samozatrudnienia (B2B);
- możliwa praca w systemie zmianowym, także w weekendy i święta;
- praca może odbywać się pod presją czasu, zwłaszcza w godzinach szczytu;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: zniżki pracownicze, elastyczny grafik, możliwość rozwoju zawodowego.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 5400 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 6300 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Nie dotyczy
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kursy baristyczne (poziom podstawowy i zaawansowany)

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc baristy → barista → starszy barista / barista specjalista
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	barista → szkoleniowiec baristyczny → manager kawiarni barista → mistrz latte art / sensoryk → właściciel kawiarni / palarni kawy

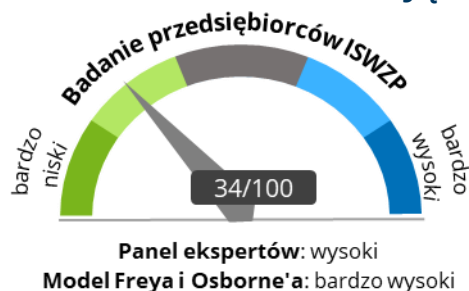
SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 2-3 dni: specjalistyczne kursy baristyczne (poziom podstawowy i zaawansowany).

MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe – absolwent technikum lub szkoły branżowej II stopnia.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja, praca zespołowa) i kompetencje językowe.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność bycia w zgodzie z przepisami prawa z zakresu zdrowia, bezpieczeństwa, higieny i żywności	✓	✓
umiejętność doradzania klientom w zakresie rodzajów kawy i herbaty	✓	✓
umiejętność przygotowywania kawy	✓	✓
umiejętność nakrywania strefy kawowej	✓	✓
umiejętność egzekwowania zamknięć i otwarć zgodnie z procedurami		✓
umiejętność przygotowywania gorących napojów	✓	

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w tym zawodzie na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, takie jak odpowiednie dbanie o obsługę klienta, sprawne podejmowanie czynności zgodnie z przepisami, umiejętne przekazywanie strefy usługowej oraz skuteczne rozpatrywanie reklamacji od klientów.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
sumienność	✓	✓
umiejętność utrzymywania relacji z klientami	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla baristy wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie baristy w najbliższych latach można spodziewać się stopniowego spadku znaczenia wykształcenia kierunkowego, przy jednoczesnym umiarkowanym wzroście wagi przypisywanej formalnym uprawnieniom potwierdzonym certyfikatami. Doświadczenie zawodowe, również zdobywane w innych branżach, nadal będzie odgrywać ważną rolę, choć nieco mniej niż dotychczas. Spadnie także znaczenie długości stażu na konkretnym stanowisku, jednak ogólny średni staż pracy delikatnie wzrośnie. Może to sugerować większą otwartość rynku na osoby z krótszym, lecz bardziej zróżnicowanym doświadczeniem.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na baristów w regionie oceniane jest jako duże (0,47). Zdaniem respondentów w ostatnich pięciu latach popyt na ten zawód wykazał umiarkowany wzrost (0,37), a prognozy do 2030 roku również wskazują na kontynuację umiarkowanego wzrostu (0,58). Zawód baristy zyskuje wraz z rozwojem usług gastronomicznych.

Ekspertcy podkreślali, że przy prognozowanym umiarkowanym wzroście popytu baristom niezbędne są zaawansowane umiejętności parzenia kawy – od precyzyjnego mielenia i ekstrakcji espresso, przez techniki alternatywnych metod parzenia, aż po latte art.

Ekspertcy: Barista to zawód o niskim progu wejścia, ale rosnących wymaganiach, a szybkie szkolenia stają się kluczowe w uzupełnianiu deficytów kadrowych w gastronomii.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 8 wolnych miejsc pracy w zawodzie baristy. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie w całym województwie. Przewiduje się, że do 2030 roku poziom popytu na pracowników w tym zawodzie będzie stabilny. Warto jednak zaznaczyć, że mimo niskiego poziomu ofert pracy i prognozowanego stabilnego popytu, przedsiębiorcy dostrzegają rosnące zapotrzebowanie na baristów. Ta rozbieżność wynika z różnic między formalnymi ogłoszeniami a nieoficjalnymi kanałami rekrutacji (np. praca sezonowa), dlatego zaleca się dalsze monitorowanie rynku pracy baristów.

Mapa 29. Poziom popytu na pracowników w zawodzie baristy²⁷



Źródło: opracowanie własne

²⁷ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

Obecna dostępność baristów w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,47, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku wskazują na utrzymanie tej sytuacji na stabilnym poziomie (0,21), co oznacza, że rekrutacja baristów nie powinna sprawiać trudności zarówno teraz, jak i w przewidywanej przyszłości.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie barista wyniosła 13. Obecnie brak jest możliwości określenia rzeczywistej i prognozowanej podaży w tym zawodzie na podstawie danych o absolwentach, ponieważ nie istnieją ścieżki formalnego kształcenia w tym kierunku. W zawodzie tym dostępne są jedynie specjalistyczne kursy, które stanowią alternatywę dla tradycyjnych ścieżek edukacyjnych. Z tego względu zarówno aktualna, jak i przyszła podaż jest trudna do oszacowania, a jej poziom będzie w dużej mierze uzależniony od potrzeb rynku pracy oraz dostępności i popularności szkoleń komercyjnych.

Mimo braku dedykowanych ścieżek kształcenia zawód baristy uznano za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy podkreślają stałe zapotrzebowanie na specjalistów kawowych, czego odzwierciedleniem jest rozwój kursów baristycznych i prognozowany wzrost ich udziału w rynku pracy.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Barista w kawiarni sieciowej

Obowiązki: przygotowywanie napojów kawowych według standardów sieci, obsługa gości przy ladzie, utrzymanie czystości stanowiska pracy, realizacja zamówień zgodnie z procedurami operacyjnymi.

Wymagania: umiejętność pracy w szybkim tempie, znajomość standardów korporacyjnych, dyspozycyjność zmianowa, podstawy obsługi klienta.

Różnice: praca zgodna z jednolitymi procedurami, duży wolumen zamówień, ograniczony wpływ na menu.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc baristy → Barista sieciowy → Supervisor zmiany → Manager kawiarni sieciowej

Barista w kawiarni alternatywnej (slow brew)

Obowiązki: przygotowywanie kaw metodami alternatywnymi (drip, chemex, aeropress), doradzanie klientom w wyborze ziaren, prowadzenie degustacji, dbanie o jakość i świeżość produktów.

Wymagania: wiedza o metodach parzenia, znajomość profili smakowych kaw, umiejętność edukowania klientów, pasja do kawy.

Różnice: nacisk na jakość i indywidualne podejście do klienta, praca z wyselekcjonowanymi ziarnami, możliwość wpływu na ofertę lokalu.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc baristy → Barista slow brew → Head barista → Właściciel kawiarni alternatywnej

Barista szkoleniowiec

Obowiązki: prowadzenie szkoleń dla nowych baristów, organizowanie warsztatów z zakresu parzenia kawy, wdrażanie standardów obsługi, ewaluacja umiejętności zespołu.

Wymagania: doświadczenie baristyczne, umiejętność przekazywania wiedzy, cierpliwość, znajomość procesów szkoleniowych i certyfikacyjnych.

Różnice: praca szkoleniowa, nie operacyjna; duża mobilność; wpływ na jakość obsługi i rozwój personelu.

Przykładowa ścieżka kariery: Barista → Barista szkoleniowiec → Trener regionalny → Koordynator ds. szkoleń baristycznych

Barista pokazowy na eventach

Obowiązki: prezentacja technik parzenia kawy na targach i wydarzeniach, przygotowywanie pokazowych napojów, reprezentowanie marki, praca z klientem eventowym.

Wymagania: wysoka pewność siebie, umiejętności prezentacyjne, biegłość techniczna, elastyczność czasowa.

Różnice: wysoka pewność siebie, umiejętności prezentacyjne, biegłość techniczna, elastyczność czasowa.

Przykładowa ścieżka kariery: Barista → Barista eventowy → Brand Ambassador → Doradca ds. rozwoju marek kawowych

Barista – latte art specjalista

Obowiązki: przygotowywanie kaw z wykorzystaniem zaawansowanych technik latte art, tworzenie dekoracji mlecznych, udział w konkursach i warsztatach, prowadzenie pokazów.

Wymagania: wysoki poziom umiejętności technicznych, estetyka pracy, doświadczenie w spienianiu mleka, dokładność.

Różnice: praca skupiona na aspekcie wizualnym i artystycznym, często element prestiżu kawiarni, dodatkowy walor marketingowy.

Przykładowa ścieżka kariery: Barista → Latte art specjalista → Instruktor latte art → Sędzia zawodów → Ekspert branżowy

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

56 - Działalność usługowa związana z żywnością

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- SCA Poland (Specialty Coffee Association Poland)

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Barista - Mapa karier](#)
- [Barista - Infodoradca+](#)



513202 Barman



CHARAKTERYSTYKA ZAWODU

Barman przygotowuje, eksponuje, wydaje (sprzedaje) oraz serwuje konsumentom napoje w różnego rodzaju barach i restauracjach otwartej i zamkniętej sieci placówek gastronomicznych. W swojej pracy dba o estetykę serwowanych drinków, znajomość receptur klasycznych i autorskich koktajli oraz sprawną obsługę gości. Odpowiada również za utrzymanie porządku na stanowisku pracy, przestrzeganie zasad odpowiedzialnej sprzedaży alkoholu oraz budowanie pozytywnej atmosfery w lokalu.

Eksperci: Zawód barmana, podobnie jak baristy, nie wymaga formalnego wykształcenia, a umiejętności zdobyte na kursach zapewniają elastyczność i szersze możliwości na rynku pracy.

ZAWODY POKREWNE

513101 Kelner

513201 Barista

513203 Sommelier

524601 Wydawca posiłków /
bufetowy

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej odbywa się na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia / o dzieło, rzadziej w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca często w godzinach wieczornych i nocnych, również w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: elastyczny grafik, napiwki, zniżki pracownicze.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 4500 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 4800 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Szkoła branżowa I stopnia: kelner/kucharz → branżowa szkoła II stopnia Technikum: technik żywienia i usług gastronomicznych
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kursy barmańskie I i II stopnia Certyfikaty: Serwis napojów mieszanych i alkoholi

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc barmańska → barman → starszy barman / bar supervisor
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	barman → bar manager → kierownik gastronomii barman → szkoleniowiec barmański → właściciel baru / firmy szkoleniowej

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Minimum 5 lat: szkoła branżowa I stopnia (kelner, kucharz) + szkoła branżowa II stopnia + kursy barmańskie I i II stopnia + certyfikaty (np. serwis napojów mieszanych i alkoholi).

Alternatywnie: 5 lat – technikum (technik żywienia i usług gastronomicznych) + szkolenia barmańskie i praktyka zawodowa.

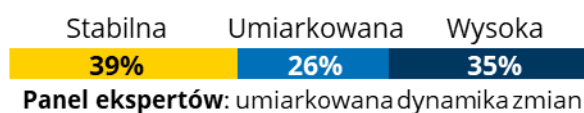
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Średnie zawodowe: absolwent szkoły branżowej II stopnia lub technikum.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja, praca zespołowa) oraz umiejętność uczenia się i adaptacji

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność dbania o szkło	✓	✓
umiejętność eksponowania napojów alkoholowych	✓	✓
umiejętność bycia w zgodzie z przepisami prawa z zakresu zdrowia, bezpieczeństwa, higieny i żywności	✓	✓
umiejętność egzekwowania przepisów prawa dotyczących picia alkoholu	✓	✓
umiejętność przedstawiania menu napojów	✓	✓
umiejętność utrzymywania czystości baru		✓
umiejętność zaopatrywania baru		✓ *

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w zawodzie barmana na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, takie jak umiejętność przekazywanie strefy usługowej oraz odpowiednie przygotowywanie baru do obsługi.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność identyfikowania potrzeb klientów	✓	✓
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
otwarcie na rozwój kompetencji zawodowych	✓ *	
sumienność	✓	
komunikatywność		✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla barmana wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie barmana w najbliższych latach nie przewiduje się istotnych zmian w zakresie wymagań kwalifikacyjnych. Nadal dominującą rolę będzie odgrywać doświadczenie zawodowe – zarówno to zdobyte w branży, jak i poza nią – a także uprawnienia potwierdzone certyfikatami. Znaczenie wykształcenia kierunkowego pozostanie marginalne, podobnie jak długość stażu pracy na konkretnym stanowisku. Choć ogólny staż pracy może się nieco skrócić, to kluczowe będą praktyczne umiejętności, elastyczność i gotowość do pracy w dynamicznym środowisku.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na barmanów w regionie oceniane jest jako duże (0,40). Zdaniem respondentów, w ostatnich pięciu latach zawód ten notował umiarkowany wzrost popytu (0,76), a prognozy do 2030 roku wskazują na dalszy umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,80). Wyniki te wskazują na trwałe zapotrzebowanie na barmanów w sektorze gastronomiczno-rozrywkowym.

Ekspert wskazuje, że przy umiarkowanym popycie barmani muszą łączyć sztukę barmańską z umiejętnościami sprzedażowymi, by sprostać rosnącemu ruchowi w barach i klubach.

Eksperti: Rosnące oczekiwania co do jakości i prezentacji napojów zwiększają popyt na barmanów, wymagając od nich śledzenia trendów i doskonalenia umiejętności barmańskich.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku odnotowano 68 wolnych miejsc pracy w zawodzie barmana. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w zawodzie barmana w całym województwie zachodniopomorskim. Przewiduje się, że do 2030 roku w większości powiatów utrzymać się będzie stabilizacja popytu na pracowników w tym zawodzie, poza kilkoma powiatami, gdzie prognozuje się spadek. Niski popyt wynika z nasycenia rynku doświadczonymi barmanami oraz sezonowości usług barowych, a prognozowany spadek popytu odzwierciedla ograniczoną liczbę lokali i zmieniające się zwyczaje konsumpcyjne.

Mapa 30. Poziom popytu na pracowników w zawodzie barman²⁸



Źródło: opracowanie własne

²⁸ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

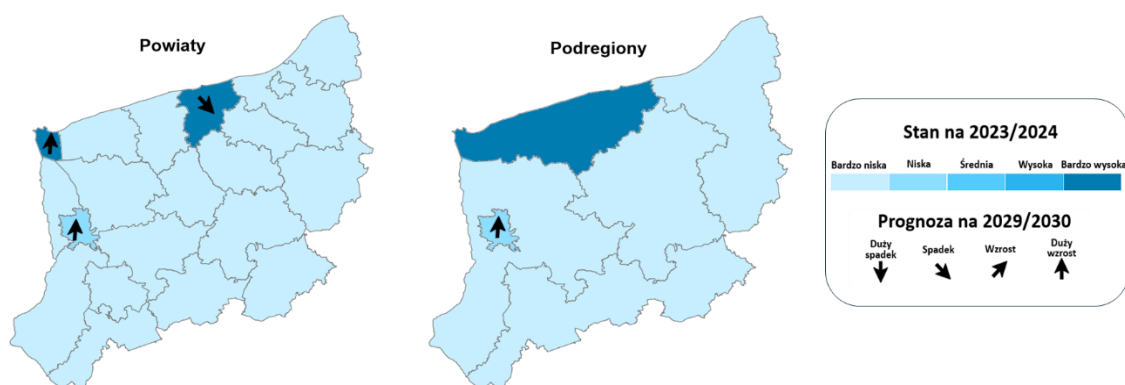
Obecna dostępność barmanów w ocenie przedsiębiorców wynosi 0,52, co według przyjętej skali oznacza łatwy dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują utrzymanie tej sytuacji na tym samym poziomie (0,52), co oznacza stabilność i brak przewidywanych zmian – rekrutacja barmanów pozostanie łatwa zarówno obecnie, jak i w najbliższych latach.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie barman wyniosła 134. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: kelner, kucharz). W całym województwie prognozowana podaż znacznie wzrośnie. Duży wzrost prognozowany jest w Szczecinie i Świnoujściu, a spadek w powiecie kołobrzeskim.

Zawód barmana uznano za kluczowy w ISWZP ze względu na jego istotną rolę w rozwoju usług gastronomiczno-rozrywkowych – przedsiębiorcy sygnalizują stałe zapotrzebowanie na kreatywnych specjalistów barmańskich, co znajduje odzwierciedlenie w prognozowanym wzroście podaży w Szczecinie i Świnoujściu.

Mapa 31. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu barman²⁹



Źródło: opracowanie własne

²⁹ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Barman koktajlowy w barze premium

Obowiązki: przygotowywanie koktajli klasycznych i autorskich, doradzanie gościom w wyborze napojów, znajomość technik miksologii, dbałość o estetykę serwisu i atmosferę baru.

Wymagania: wiedza o alkoholach i recepturach koktajlowych, umiejętność pracy pod presją, wysoka kultura osobista, znajomość języka angielskiego.

Różnice: praca w eleganckim środowisku, wysoki standard obsługi, nacisk na jakość i prezentację.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc barmańska → Barman premium → Head bartender → Manager baru premium

Barman w klubie nocnym

Obowiązki: szybkie przygotowywanie drinków i napojów alkoholowych, obsługa dużej liczby gości w krótkim czasie, współpraca z ochroną i DJ-em, zapewnienie bezpieczeństwa w obszarze baru.

Wymagania: odporność na stres, szybkie tempo pracy, komunikatywność, znajomość popularnych drinków klubowych, dyspozycyjność nocna.

Różnice: intensywna praca w głośnym i dynamicznym środowisku, duża rotacja klientów, często sprzedaż wysokowolumenowa.

Przykładowa ścieżka kariery: Barback → Barman klubowy → Starszy barman → Kierownik baru nocnego

Barman mobilny na eventach plenerowych

Obowiązki: organizacja i obsługa stanowiska barowego podczas wydarzeń (śluby, festiwale), przygotowywanie koktajli w terenie, dbałość o logistykę i estetykę mobilnego baru.

Wymagania: samodzielność, zdolność adaptacji do różnych warunków, znajomość mobilnego sprzętu barmańskiego, prawo jazdy kat. B (często wymagane).

Różnice: praca w zmiennych lokalizacjach, samodzielna organizacja przestrzeni, kontakt z klientem indywidualnym i eventowym.

Przykładowa ścieżka kariery: Barman pomocniczy → Barman mobilny → Koordynator eventów barowych → Właściciel firmy eventowo-barmańskiej

Barman pokazowy (flair bartender)

Obowiązki: serwowanie drinków z wykorzystaniem elementów żonglerki i efektownych technik flair, udział w pokazach i konkursach, promocja baru i budowanie atmosfery.

Wymagania: zaawansowane umiejętności manualne, trening w zakresie flair bartendingu, charyzma, poczucie rytmu i estetyki.

Różnice: funkcja bardziej widowiskowa niż funkcjonalna, barman pełni również rolę animatora, często udział w wydarzeniach branżowych.

Przykładowa ścieżka kariery: Barman klasyczny → Flair bartender → Trener flair → Ambasador marki barmańskiej

Kierownik baru hotelowego

Obowiązki: zarządzanie personelem barmańskim, ustalanie menu napojów i drinków, kontakt z dostawcami, nadzór nad jakością obsługi gości hotelowych.

Wymagania: doświadczenie barmańskie, zdolności organizacyjne i kierownicze, znajomość systemów sprzedażowych, znajomość języka angielskiego.

Różnice: stanowisko kierownicze, odpowiedzialność za budżet i organizację, kontakt z różnymi działami hotelu.

Przykładowa ścieżka kariery: Barman hotelowy → Starszy barman → Kierownik baru hotelowego → Manager F&B

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

56 - Działalność usługowa związana z wyżywieniem

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

- Stowarzyszenie Polskich Barmanów (SPB / PBA)

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Barman - Mapa karier](#)
- [Barman - Infodoradca+](#)



962907 Pracownik obsługi hotelowej

CHARAKTERYSTYKA ZAWODU



Pracownik obsługi hotelowej wykonuje zadania związane z bezpośrednią obsługą gości w obiektach noclegowych – dba o przygotowanie i estetykę pokoi, udziela podstawowych informacji gościom, współpracuje z recepcją oraz innymi działami hotelu, zapewniając wysoki standard usług oraz komfort pobytu klienta. W swojej pracy kieruje się zasadami uprzejmości i dyskrecji, dbając o pozytywne doświadczenia gości. Od jego zaangażowania i staranności często zależy ogólna ocena pobytu w obiekcie.

Eksperci: Pracownik obsługi hotelowej to jeden z nielicznych zawodów, w którym o zatrudnieniu częściej decydują predyspozycje i gotowość do pracy niż formalne wykształcenie.

ZAWODY POKREWNE

962902 Dozorca

962905 Szatniarz

962903 Parkingowy

962906 Woźny

WARUNKI I FORMY PRACY, WYNAGRODZENIE

- praca wyłącznie stacjonarna;
- zatrudnienie najczęściej na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia / o dzieło, rzadziej w formie samozatrudnienia (B2B);
- praca może odbywać się w systemie zmianowym, również w weekendy i święta;
- możliwe sytuacje pracy pod presją czasu i konieczność dostosowania się do potrzeb gości;
- wśród benefitów mogą znaleźć się: wyżywienie pracownicze, zakwaterowanie, zniżki na usługi hotelowe.



Średnie miesięczne wynagrodzenie netto: 4300 zł.

Przedział wynagrodzenia netto: 4000 – 4500 zł.

ŚCIEŻKI ZDOBYWANIA ZAWODU

Ścieżka formalna	Szkoła branżowa I stopnia: pracownik obsługi hotelowej Technikum: technik hotelarstwa
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	Kursy: kurs kwalifikacyjny dla pracowników obsługi hotelowej, szkolenie z zakresu standardów obsługi gości

PRZYKŁADOWE ŚCIEŻKI KARIERY

Ścieżka formalna	pomoc pokojowa / boy hotelowy → pracownik obsługi hotelowej → starszy pracownik / lider zmiany
Ścieżka praktyczna/uzupełniająca	pracownik obsługi hotelowej → recepcjonista → kierownik zmiany pracownik obsługi hotelowej → specjalista ds. standardów → audytor jakości usług hotelowych

SZACOWANY CZAS ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

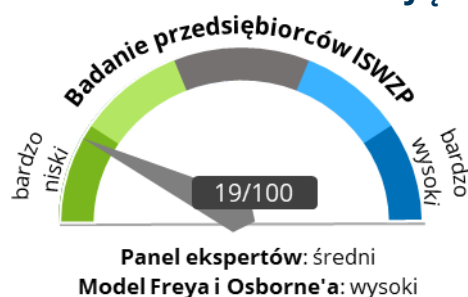
Minimum 3 lata: szkoła branżowa I stopnia (pracownik obsługi hotelowej) + kurs kwalifikacyjny dla pracowników obsługi hotelowej.

Alternatywnie: 5 lat technikum (technik hotelarstwa) + szkolenia praktyczne z zakresu standardów obsługi gości.

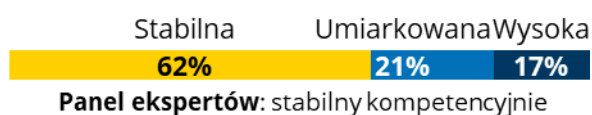
MINIMALNE WARUNKI DOTYCZĄCE WYKSZTAŁCENIA

Zasadnicze zawodowe: pracownik obsługi hotelowej (szkoła branżowa I stopnia) jako minimum. Preferowane: średnie zawodowe – technik hotelarstwa.

POZIOM ZAGROŻENIA ZAWODU AUTOMATYZACJĄ



DYNAMIKA ZMIANY WYMAGAŃ (%)



Najczęściej wskazywane obszary przyszłych zmian to kompetencje miękkie (np. komunikacja, praca zespołowa) i kompetencje językowe.

KOMPETENCJE ZAWODOWE TWARDE (nie występuje w ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
umiejętność obsługiwanie zameldowań i wymeldowań gości	✓	✓
umiejętność dbania o obsługę klienta	✓	✓ *
umiejętność obsługiwanie rezerwacji	✓	✓
umiejętność dbania o ewidencję klientów	✓	✓
umiejętność identyfikowania potrzeb klientów	✓	
umiejętność przekazywania strefy usługowej		✓ *

Prognoza predykcyjna: Do 2030 roku w zawodzie pracownika obsługi hotelowej na szczególnym znaczeniu zyskają kompetencje twarde, takie jak umiejętne pomaganie klientom o specjalnych potrzebach oraz skuteczne rozpatrywanie reklamacji od klientów. Umiejętności te staną się kluczowe w kontekście postępującej cyfryzacji.

KOMPETENCJE ZAWODOWE MIĘKKIE (nie występuje w ESCO)

	Aktualne	Prognozowane do 2030
sumienność	✓	✓
umiejętność organizacji pracy własnej	✓	✓ *
komunikatywność	✓	✓

Prognoza predykcyjna: Dodatkowo wśród kompetencji miękkich do 2030 roku dla pracownika obsługi hotelowej wzrośnie znaczenie efektywnej pracy zespołowej oraz otwartości na rozwój zawodowy. Są to cechy, które będą nabierać coraz większego znaczenia w dynamicznie zmieniającej się branży.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE

W zawodzie pracownika obsługi hotelowej kluczowe znaczenie niezmiennie odgrywa doświadczenie zawodowe, zdobywane także poza branżą hotelarską. To właśnie praktyka i gotowość do pracy z klientem pozostają najważniejszymi atutami kandydatów. Znaczenie formalnych kwalifikacji – takich jak wykształcenie kierunkowe czy certyfikaty – jest relatywnie niskie i choć nieco wzrośnie, wciąż nie będą one czynnikiem decydującym. Co istotne, spodziewany jest wyraźny spadek średniego stażu pracy na tym stanowisku, co może świadczyć o rosnącej dostępności zawodu dla osób młodszych stażem, uczących się zawodu bezpośrednio w miejscu pracy.

AKTUALNY I PRZYSZŁY POPYT

W ocenie przedsiębiorców obecne zapotrzebowanie na pracowników obsługi hotelowej w regionie oceniane jest jako bardzo duże (0,78). Zdaniem respondentów ostatnich pięciu latach popyt na ten zawód był względnie stabilny (0,25), a prognozy do 2030 roku wskazują na dalszy umiarkowany wzrost zapotrzebowania (0,59). Dane sugerują, że rola pracowników obsługi hotelowej pozostanie istotna w związku z rozwojem sektora turystycznego.

Ekspertcy podkreślają, że pracownicy obsługi hotelowej muszą łączyć organizację z umiejętnościami interpersonalnymi, by sprawnie zameldować gości i reagować na ich potrzeby.

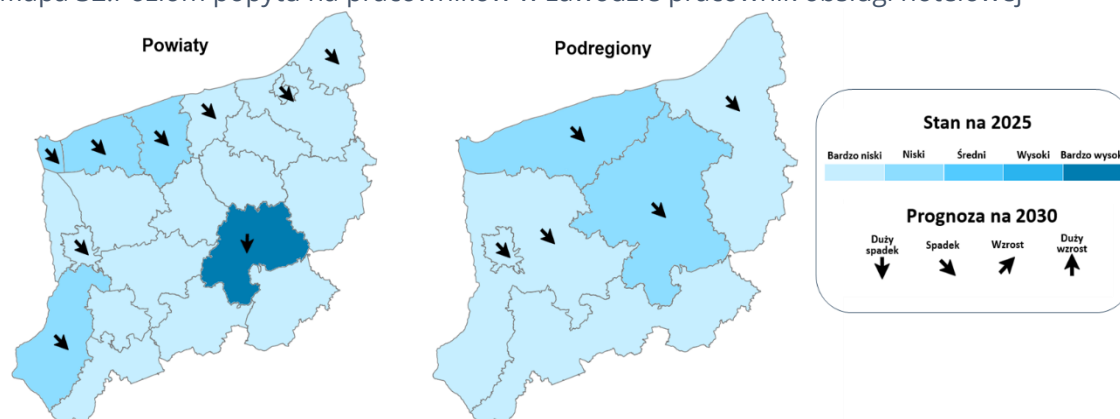
Ekspertcy: W kontekście rosnącego popytu do 2030 roku, zapotrzebowanie na personel sprząający i pomocniczy w hotelarstwie będzie systematycznie wzrastać, jako element zapewnienia jakości usług.

MAPOWANIE POPYTU NA PRACOWNIKÓW

W 2020 roku nie odnotowano wolnych miejsc pracy w zawodzie pracownik obsługi hotelowej. Analiza popytu wskazuje na bardzo niski lub niski obecny poziom zapotrzebowania na pracowników w powyższym zawodzie w prawie całym województwie zachodniopomorskim, poza powiatem drawskim, gdzie popyt jest bardzo wysoki. Do 2030 roku w niektórych powiatach popyt ma spaść, a w pozostałych pozostać stabilny.

Obecny i prognozowany popyt wynika m.in. z outsourcingu usług hotelowych, centralizacji procesów sprząwania i zatrudniania pracowników na umowy cykliczne poza rejestrem urzędów.

Mapa 32. Poziom popytu na pracowników w zawodzie pracownik obsługi hotelowej³⁰



Źródło: opracowanie własne

³⁰ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

AKTUALNA I PRZYSZŁA PODAŻ

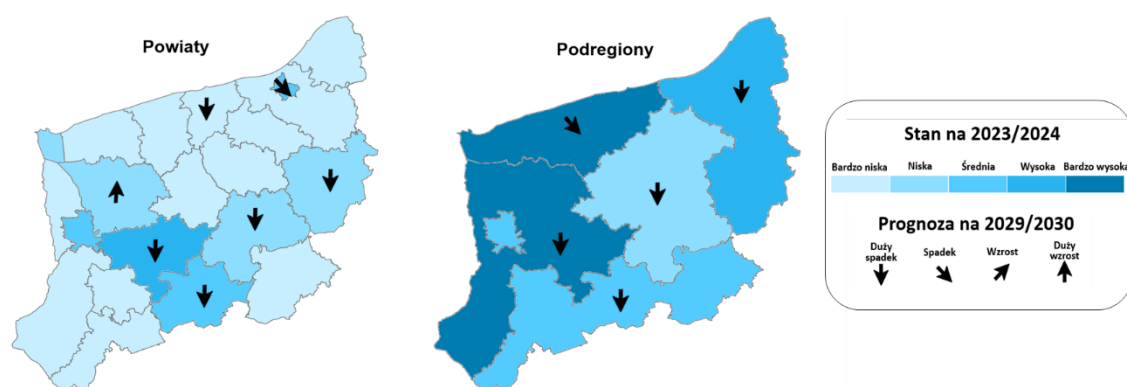
Obecna dostępność pracowników obsługi hotelowej w ocenie przedsiębiorców wynosi -0,43, co według przyjętej skali oznacza trudny dostęp do pracowników w tym zawodzie. Prognozy do 2030 roku przewidują poprawę sytuacji i stabilizację (0,25), co sugeruje, że dostępność tych pracowników powinna się zwiększyć, a rekrutacja stanie się mniej problematyczna w przyszłości.

MAPOWANIE PODAŻY PRACOWNIKÓW

W 2020 roku w województwie liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie pracownik obsługi hotelowej wyniosła 0. Obecna i przyszła podaż określona została na podstawie danych o liczbie absolwentów kierunków ujętych w ścieżce zdobywania zawodu (kierunek: pracownik obsługi hotelowej). W skali województwa prognozuje się, że podaż ulegnie spadkowi. Największy spadek prognozuje się w powiatach drawskim, stargardzkim i szczecineckim, co może prowadzić do lokalnych niedoborów kadry w branży. W powiecie goleniowskim prognozowany jest duży wzrost.

Mimo zerowej liczby bezrobotnych pracownik obsługi hotelowej został uznany za kluczowy w ISWZP – przedsiębiorcy sygnalizują stałe zapotrzebowanie na tę profesję w hotelach i obiektach noclegowych, co znajduje odzwierciedlenie w inicjatywach szkoleniowych i planach zatrudnienia długoterminowego.

Mapa 33. Obecna i prognozowana podaż dla zawodu pracownik obsługi hotelowej³¹



Źródło: opracowanie własne

³¹ Na mapie przy pomocy strzałek zaznaczono tylko wzrosty lub spadki. Brak strzałek przy powiecie / podregionie oznacza stabilizację.

SPECJALISTYCZNE STANOWISKA PRACY ZWIĄZANE Z ZAWODEM

Pokojowa w hotelu miejskim

Obowiązki: sprząatanie pokoi i łazienek według standardów hotelu, wymiana pościeli i ręczników, uzupełnianie wyposażenia, zgłaszanie usterek technicznych.

Wymagania: dokładność, sprawność fizyczna, umiejętność organizacji pracy, znajomość zasad higieny i BHP.

Różnice: intensywna rotacja gości, duża liczba pokoi dziennie, praca głównie w godzinach dziennych.

Przykładowa ścieżka kariery: Pomoc pokojowej → Pokojowa → Starsza pokojowa → Koordynator serwisu pięter

Boy hotelowy / concierge

Obowiązki: pomoc gościom przy bagażach, towarzyszenie do pokoi, przekazywanie informacji o usługach hotelu i okolicy, spełnianie indywidualnych prośb klientów.

Wymagania: wysoka kultura osobista, znajomość języka angielskiego, komunikatywność, orientacja na gościa.

Różnice: stanowisko nastawione na kontakt bezpośredni, element reprezentacyjny, elastyczne godziny pracy.

Przykładowa ścieżka kariery: Boy hotelowy → Concierge → Supervisor concierge → Guest Relations Manager

Pracownik usług transportowych hotelu

Obowiązki: realizacja transferów gości (lotnisko – hotel), dbanie o czystość i stan techniczny pojazdu, odbieranie gości VIP, wsparcie logistyki wydarzeń hotelowych.

Wymagania: prawo jazdy kat. B (czasem D), punktualność, znajomość topografii miasta, podstawowa znajomość języków obcych.

Różnice: praca w ruchu, często elastyczne godziny (w tym wczesne poranki/późne wieczory), bezpośredni kontakt z gościem zewnętrznym.

Przykładowa ścieżka kariery: Kierowca hotelowy → Koordynator transportu → Specjalista ds. logistyki gości → Manager ds. usług transportowych

Asystent ds. serwisu pięter

Obowiązki: wsparcie zespołu sprzątającego, dystrybucja pościeli i środków czystości, nadzór nad przygotowaniem pokoi, kontrola jakości usług na piętrach.

Wymagania: dobra organizacja pracy, umiejętność zarządzania zapasami, doświadczenie w pracy housekeepingowej, podstawowa obsługa dokumentacji.

Różnice: stanowisko wspomagające i nadzorujące, mniej sprzątania – więcej koordynacji, praca w kontakcie z różnymi działami.

Przykładowa ścieżka kariery: Pokojowa → Asystent ds. serwisu pięter → Koordynator serwisu pięter → Housekeeping Manager

Pracownik technicznej obsługi gości

Obowiązki: usuwanie drobnych usterek w pokojach i przestrzeniach wspólnych, montaż i konserwacja sprzętu, reagowanie na zgłoszenia od recepcji i gości, nadzór nad systemami technicznymi.

Wymagania: podstawowe umiejętności techniczne (elektryka, hydraulika), dyspozycyjność, rzetelność, umiejętność pracy pod presją czasu.

Różnice: praca fizyczna o charakterze technicznym, szybkie reagowanie na awarie, kontakt z gościem często incydentalny.

Przykładowa ścieżka kariery: Pracownik techniczny → Technik hotelowy → Koordynator techniczny → Kierownik działu technicznego

BRANŻE ZWIĄZANE Z ZAWODEM

55 - Zakwaterowanie

93 - Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna

STOWARZYSZENIA/ORGANIZACJE ZRZESZAJĄCE

BRAK

ODNOŚNIKI DO INFORMACJI UZUPEŁNIAJĄCYCH O ZAWODZIE

- [Pracownik obsługi hotelowej - Do kariery](#)



6. Wnioski i rekomendacje

W niniejszym rozdziale przedstawiono najważniejsze wnioski i rekomendacje dotyczące Inteligentnej Specjalizacji Województwa Zachodniopomorskiego *Turystyka i jakość życia*:

- Inteligentna specjalizacja *Turystyka i jakość życia* stanowi istotny element rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego, bazując na wyjątkowych zasobach przyrodniczych regionu. Sektor ten wykazuje wzrost liczby podmiotów gospodarczych, z przyrostem o około 11% w latach 2019–2024, co świadczy o jego dynamicznym rozwoju.
- Największa koncentracja firm działających w sektorze turystyki występuje w powiatach nadmorskich, takich jak kamieński, kołobrzeski, gryficki, sławieński, koszaliński oraz miasto Świnoujście, co jest zgodne z ich funkcją i potencjałem turystycznym.
- Zdecydowana większość firm w sektorze turystyki i jakości życia to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Kluczowymi wyzwaniami dla tych podmiotów pozostają sezonowość popytu oraz trwałość nowo powstałych firm.
- Pomimo tego, że przedsiębiorcy nierzadko oceniają obecne i przyszłe zapotrzebowanie na pracowników w wielu kluczowych zawodach jako „duże” lub wskazują na „umiarkowany wzrost”, rzeczywista liczba wolnych miejsc pracy jest często bardzo niska lub wynosi zero dla wielu z tych zawodów. Może to świadczyć o specyfice rekrutacji (np. mało formalnych kanałów), trudnościach w pozyskaniu kandydatów lub planowanym, a jeszcze niezrealizowanym wzroście zatrudnienia. Z tego względu, choć zawody te nie wykazują obecnie cech deficytowych, mogą zyskać na znaczeniu w przyszłości – co uzasadnia ich dalsze monitorowanie.
- Większość kluczowych zawodów w IS wykazuje niski lub bardzo niski poziom zagrożenia automatyzacją. Eksperci podkreślają, że są to zawody, w których ludzie są niezastępowalni, a kluczowe są predyspozycje osobiste i umiejętność budowania relacji.
- Następuje przesunięcie akcentu z formalnego wykształcenia kierunkowego i długości stażu na konkretnym stanowisku na rzecz ogólnego doświadczenia zawodowego (zdobywanego również poza branżą) oraz formalnych certyfikatów i kursów specjalistycznych.

- Wzrost dynamiki zmian wymagań dotyczy wielu zawodów, a najczęściej wskazywanymi obszarami przyszłych zmian są kompetencje miękkie, takie jak komunikatywność, praca zespołowa czy organizacja pracy własnej.
- Kompetencje językowe oraz umiejętność obsługi nowych technologii są wskazywane jako istotny obszar rozwoju dla wielu zawodów.

Rekomendacje dla ISWZP *Turystyka i jakość życia*

Rysunek 3. Rekomendacje dla ISWZP *Turystyka i jakość życia*



Źródło: opracowanie własne

1. Wsparcie rozwoju mikroprzedsiębiorstw i dywersyfikacji oferty:

Aby przeciwdziałać wyzwaniom związanym z sezonowością i trwałością mikroprzedsiębiorstw, zaleca się rozwój programów wspierających te podmioty w stabilizacji zatrudnienia poza sezonem oraz w dywersyfikacji ich oferty usługowej, np. poprzez rozwój turystyki kulturowej czy aktywnej.

2. Promocja i budowanie marki regionu: Kluczowe znaczenie ma dalsze budowanie rozpoznawalnej marki turystycznej województwa, opartej na pozytywnych emocjach i doświadczeniach turystów oraz rzetelnej wiedzy o walorach regionu. Wymaga to tworzenia nowoczesnej i kompleksowej oferty, opartej na zaawansowanych systemach informacyjnych.

3. Inwestycje w cyfryzację i nowoczesne technologie: Niezbędne jest wdrażanie rozwiązań cyfrowych oraz tworzenie nowoczesnej i kompleksowej oferty, bazującej na zaawansowanych systemach informacyjnych, co podniesie konkurencyjność regionu.

4. Wzmacnianie współpracy międzysektorowej: Należy intensyfikować współpracę między touroperatorami, przewodnikami turystycznymi i zarządcami lokalnych atrakcji (zarówno kulturowych, jak i rekreacyjnych), a także rozwijać przestrzeń transgraniczną.

5. Rozwój kompetencji przyszłościowych na rynku pracy: Z uwagi na rosnące znaczenie kompetencji miękkich, językowych i technologicznych, rekomendowane jest opracowanie i finansowanie elastycznych programów szkoleniowych i kursów, które będą rozwijać te umiejętności u obecnych i przyszłych pracowników branży.

6. Dostosowanie systemu edukacji zawodowej do potrzeb rynku:

Wobec zmieniających się wymagań kwalifikacyjnych (spadek znaczenia wykształcenia kierunkowego na rzecz doświadczenia i certyfikatów), system edukacji (szkoły branżowe, technika, uczelnie) powinien być elastyczniej dostosowywany do praktycznych potrzeb rynku pracy, promując zdobywanie certyfikatów i doświadczenia praktycznego, nawet poza formalnymi ścieżkami.

7. Monitorowanie i reagowanie na lokalne niedobory kadrowe: Pomimo ogólnej łatwej dostępności pracowników, prognozowane spadki podaży w niektórych zawodach i powiatach wymagają bieżącego, lokalnego monitorowania rynku pracy i szybkiego reagowania na potencjalne niedobory kadrowe.

7. Bibliografia

1. Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do 2030 roku*, Szczecin 2019 (https://innowacje.wzp.pl/wp-content/uploads/2023/09/srwz_2030.pdf).
2. Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Inteligentne Specjalizacje Województwa Zachodniopomorskiego*, Szczecin 2022 (https://smart.wzp.pl/sites/default/files/pliki/inteligentne_specjalizacje_wojewodztwa_zachodniopomorskiego_zm.pdf).
3. Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Zachodniopomorskiego (RSI 2030)*, Szczecin 2021 (https://cig.wzp.pl/sites/default/files/ris3_wz.pdf).
4. Barometr zawodów (<https://barometrzwodow.pl/>) – na poziomie województwa i poszczególnych powiatów.
5. Europejska klasyfikacja zawodów i kompetencji ESCO (<https://esco.ec.europa.eu/pl/classification>).
6. Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia (<https://psz.praca.gov.pl>).
7. PARP, *Metody i sposoby monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje*, Warszawa 2020 (<https://www.parp.gov.pl/publikacje/publication/metody-i-sposoby-monitorowania-zapotrzebowania-na-kwalifikacje>).
8. PARP, *Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w UE*, Warszawa 2019 (https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Systemy-monitorowania-i-prognozowania-zapotrzebowania-na-kompetencje_20191024.pdf).
9. Konfederacja Lewiatan, *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach w związku ze zmianami w gospodarce*, Warszawa 2023 (https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf).

10. Carl Benedikt Frey and Michael Osborne, *The Future of Employment*, PDF, <https://oms-www.files.svdcdn.com/production/downloads/academic/future-of-employment.pdf>, 2013.
11. Portale internetowe z ofertami pracy (Olx.pl: <https://www.olx.pl/>, Pracuj.pl: <https://www.pracuj.pl/>, Oferty.praca.gov.pl: <https://oferty.praca.gov.pl/portal>).
12. Baza ofert pracy udostępniona przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.
13. Statystyka publiczna – GUS.