



Dorota Książkiewicz*

ABSOLWENCI UCZELNI WYŻSZYCH I MŁODZI PRACOWNICY NA RYNKU PRACY W SEKTORZE TSL

Streszczenie: Sektor transportu, spedycji i logistyki (TSL) podlega przemianom kształtującym cały rynek pracy w Polsce. Zmiany te wynikają przede wszystkim ze wzrostu stopnia specjalizacji pracy oraz zmniejszającej się liczby osób chętnych do podjęcia pracy na skutek spadającej stopy bezrobocia. Istotnym czynnikiem tych zmian jest również fakt, że na rynek pracy wchodzi roczniki z niżu demograficznego, co nie ułatwia pozyskania nowych pracowników.

Zmiany te powodują, że przedsiębiorstwa logistyczne zmuszone zostały do podjęcia działań mających na celu przygotowanie odpowiednich zasobów kadrowych. Wykwalifikowana kadra jest nie tylko niezbędna do skutecznego funkcjonowania przedsiębiorstw na poziomie bieżącym, ale także stanowi istotny element pozwalający na efektywne konkurencyjne i rozwój przedsiębiorstwa. Waga problemu oraz zakres działań, które muszą zostać podjęte w tym zakresie, wyznacza nowe miejsce kwestii zarządzania personelem w strategiach konkurencyjnych przedsiębiorstw logistycznych. Celem artykułu jest określenie profilu zawodowego studenta studiów związanych z logistyką oraz wskazanie na związane z nim kierunki rozwoju polityki kadrowej w przedsiębiorstwach. W artykule wykorzystano wyniki badania ankietowego wykonanego przez autorkę wśród studentów w 2017 r. oraz analiza danych statystycznych dotyczących rynku pracy w Polsce.

Wprowadzenie

Przedsiębiorstwa logistyczne w Polsce w XXI w. weszły w fazę intensywnego rozwoju opartego na dobrej koniunkturze w gospodarce krajowej oraz na wzroście międzynarodowej wymiany handlowej. Rozwój przedsiębiorstw odbywa się zarówno w sferze technologicznej, jak i organizacyjnej. Zmiany technologiczne wiążą się przede wszystkim z automatyzacją pracy w magazynach, terminalach i centrach logistycznych, a także z cyfryzacją procesów wytwórczych i procesów zarządzania informacją. W sferze organizacyjnej następuje proces dostosowania zasad bieżącego i planowanego funkcjonowania przedsiębiorstw do nowych

* Uniwersytet Gdański.

wyzwań rynkowych przejawiający się w zmianach strategii konkurencyjnej. Przedsiębiorstwa dostosowują się do wymagań rynku i poszukują nowych możliwości konkurowania. Zarówno czynniki technologiczne, jak i organizacyjne narzucają konieczność zmian w sposobie zarządzania. Sferą zapewniającą możliwość skutecznego wprowadzania jakichkolwiek zmian w przedsiębiorstwie jest zarządzanie kadrami.

Na wysoce konkurencyjnym rynku pracy polityka kadrowa ma zapewnić przedsiębiorstwu zasoby ludzkie zgodne co do liczebności oraz posiadanych kwalifikacji z profilem prowadzonej działalności. Jej celem jest rozwój potencjału pracowników i wychowanie przyszłej kadry menedżerskiej¹, a także stworzenie kompletnego, stabilnego i zgranego zespołu specjalistów, którzy posiadają umiejętności odpowiadające aktualnym wymaganiom rynku. W konsekwencji zarządzanie personelem musi odbywać się nieprzerwanie. Powinno także być zaplanowane w długim okresie, ponieważ pozyskanie i wyszkolenie pracowników, którzy uzupełniają zasoby kadrowe, jest procesem czasochłonnym i kosztochłonnym.

1. Zarządzanie personelem w przedsiębiorstwach logistycznych

Zasoby ludzkie są we współczesnych przedsiębiorstwach jednym z najważniejszych czynników konkurencyjności. Posiadanie odpowiednio wyszkolonej i zaangażowanej kadry jest warunkiem prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku. Im wyższy stopień specjalizacji pracy w firmie, tym większą wartość stanowi doświadczenie i umiejętności zespołu. W rezultacie proces zarządzania personelem (*talent management*) uznaje się za jeden z kluczowych procesów zarządczych w przedsiębiorstwach. Definiuje się go jako „proces polegający na wyszukiwaniu talentów, rozwijaniu ich i ukierunkowywaniu w sposób umożliwiający osiągnięcie celów biznesowych”². Zarządzanie personelem jest procesem ciągłym, na który składają się następujące etapy³:

- planowanie (strategiczne, taktyczne i operacyjne),
- rekrutacja i selekcja (obsada stanowisk pracy, kontakty z rynkiem pracy)
- ocena wyników i możliwości rozwoju pracowników,
- motywacja pracowników,
- rozwój personelu i społecznego wizerunku organizacji.

Z ich pomocą tworzy się i rozwija kapitał ludzki przedsiębiorstwa, nazywany także kapitałem intelektualnym. Zarządzanie zasobami ludzkimi ma na celu zapewnienie funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa dzięki stworzeniu

¹ A.J. Canzon, R. McGee, *Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015, s. 26.

² Ibidem, s. 26.

³ M. Kostera, *Zarządzanie personelem*, PWE, Warszawa 2010, s. 31.

i motywowaniu zaangażowania zespołu pracowników. Dotyczy również kształtowania określonej kultury i atmosfery pracy w przedsiębiorstwie oraz wzajemnych relacji pomiędzy pracownikami. W ramach zarządzania personelem opracowuje się strategie pozyskiwania nowych pracowników, tworzy się plany rozwoju ich kompetencji przez system szkoleń oraz tworzy się dla nich plany rozwoju kariery powiązane ze zdobywaniem kolejnych poziomów wiedzy i umiejętności. Sprawnie funkcjonujący system zarządzania zasobami ludzkimi zapewnia firmie bezpieczeństwo w odniesieniu do zagrożeń związanych z czasowymi brakami kadrowymi, a także z deficytem kompetencji niezbędnych do działalności firmy.

Naturalna rotacja kadr jest podstawowym powodem podejmowania wysiłków w zakresie zarządzania personelem, ale znaczenie ma także postępująca specjalizacja pracy, co powoduje, że wiele przedsiębiorstw logistycznych poszukuje na rynku specjalistów, którzy są zaznajomieni z nowymi technologiami w zakresie obsługi logistycznej towarów, potrafią biegle posługiwać się zaawansowanymi narzędziami informatycznymi czy też skutecznie prowadzić działania marketingowe, sprzedażowe i operacyjne w cyfrowej rzeczywistości. Przedsiębiorstwa logistyczne w procesie rozwoju potrzebują zatem młodych pracowników, których przez system staży i praktyk zawodowych mogą przeszkolić do wykonywania określonych zadań, a jednocześnie wykorzystać ich potencjał w zakresie znajomości nowych technologii oraz dużych zdolności adaptacyjnych do środowiska i specyfiki pracy w przedsiębiorstwie. Młodzi pracownicy nie wnoszą do przedsiębiorstwa doświadczenia zawodowego i sieci kontaktów, są natomiast źródłem innowacyjnych pomysłów, kreatywności oraz posiadają umiejętności adaptacji i szybkiego wdrożenia się do pracy wymagającej użycia nowych technologii, szczególnie technologii cyfrowych.

Przedsiębiorstwa logistyczne konkurują między sobą o wykwalifikowanych pracowników charakteryzujących się pewnym stażem pracy w branży i doświadczeniem zawodowym. W sektorze TSL doświadczony pracownik stanowi wymierną wartość ze względu na wiedzę i kontakty, które wykorzystuje podczas pracy. Znalezienie pracownika o takiej charakterystyce na rynku pracy jest trudne i kosztowne, a jego adaptacja do pracy w firmie nie zawsze kończy się sukcesem. W strategii zarządzania personelem przywiązuje się coraz większą wagę do procesów ukierunkowanych na wyszkolenie i zatrzymanie w firmie wartościowych pracowników, które wymagają przyjęcia i realizacji długookresowej strategii zarządzania kadrami.

Niezależnie od specyfiki bieżących potrzeb kadrowych, strategia zarządzania talentami powinna opierać się na identyfikacji następujących cech funkcjonowania organizacji:

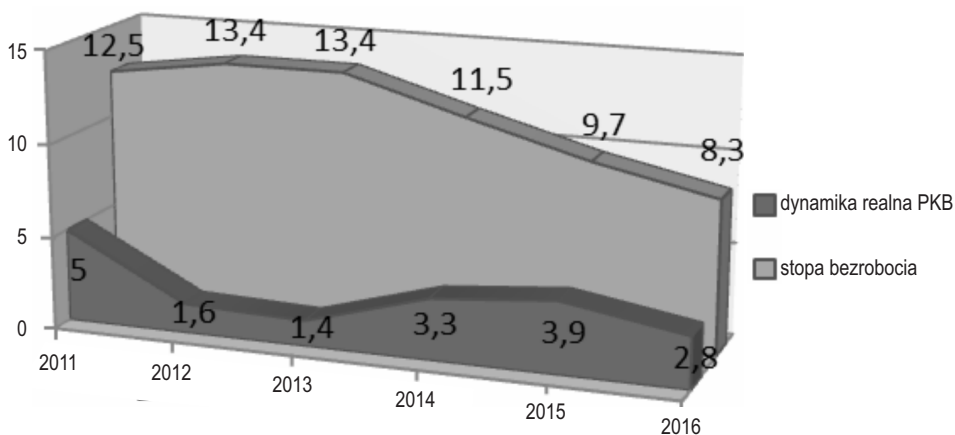
- kierunek rynkowy, w jakim zmierza organizacja,
- czynniki mające wpływ na przyszłość organizacji,
- szanse i zagrożenia wynikające ze zmienności otoczenia organizacji,

- plan sukcesji stanowisk, wynikający z naturalnej rotacji personelu,
- ocena stanowisk pod kątem dopasowania ich specyfiki do stylu życia pracowników.
- zastosowanie atrakcyjnego w oczach pracowników systemu motywacyjnego.

Bazując na identyfikacji omówionych elementów, można stworzyć specyficzny dla danej organizacji system celów i narzędzi zarządzania personelem.

2. Debiutanci na rynku pracy w logistyce

Obroty w branży logistycznej i poziom zatrudnienia są skorelowane z ogólną koniunkturą w gospodarce. Poprawa koniunktury widoczna jest we wskaźnikach dotyczących obrotów przedsiębiorstw transportowych, logistycznych i magazynowych wcześniej, tj. zanim jeszcze staje się ona widoczna w handlu. Zwiększone obroty wymagają szybkiego uzupełnienia kadr w firmach logistycznych, a proces ten dotyczy w największej mierze stanowisk operacyjnych. Lata 2013–2016 były okresem dobrej koniunktury gospodarczej w Polsce, co obrazuje znaczny wzrost PKB, zahamowany jednak w 2016 r. Jednocześnie w tym czasie stopa bezrobocia spadała, osiągając w 2016 r. poziom 8,3%. Wielkości tych wskaźników przedstawiono na rysunku 1. Niska stopa bezrobocia oznacza, że bez pracy pozostawało w gospodarce relatywnie niewiele osób. Branża logistyczna w tym okresie rozwijała się dynamicznie. Według szacunków GUS sprzedaż wyrobów i usług transportu i gospodarki magazynowej w latach 2013–2015



Rysunek 1. Dynamika realna PKB oraz poziom stopy bezrobocia w Polsce w latach 2011–2016

Źródło: Zweryfikowany szacunek produktu krajowego brutto za lata 2010–2015, notatka informacyjna GUS z dnia 19 października 2016 r., Roczne wskaźniki makroekonomiczne, GUS, <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> [dostęp 31.03.2017].

wzrosła z poziomu 166,3 mld PLN do 190,6 mld PLN⁴, co oznacza wzrost o 14,6% przy bardzo niskiej stopie inflacji. Wzrost ten widoczny był przede wszystkim w gospodarce magazynowej i obrotach portowych.

Korzystna koniunktura w branży przełożyła się na wzrost zatrudnienia. W 2013 r. w branży przyjęto do pracy 90,1 tys. osób, w tym 8,6 tys. osób podjęło pracę po raz pierwszy, a 5,3 tys. z nich było absolwentami. Statystyki za kolejny rok wskazują na znaczny wzrost tych wielkości: do pracy przyjęto 102,9 tys. osób, w tym 11,4 tys. po raz pierwszy, a wśród nich 7 tys. absolwentów⁵.

Przyjmując do pracy młodego pracownika (tegorocznego absolwenta lub osobę nieposiadającą wcale lub posiadającą bardzo niewielkie doświadczenie zawodowe), firma logistyczna ponosi koszty przyuczenia go do specyfiki pracy na stanowisku w określonym środowisku pracy. Jeśli jest to tegoroczny absolwent lub osoba po raz pierwszy podejmująca pracę, pracodawcy w branży logistycznej szacują, że okres przeszkolenia podstawowego, umożliwiającego pracownikowi samodzielne wykonywanie prostych zadań operacyjnych na stanowisku biurowym, wynosi ok. pół roku, natomiast okres całkowitej adaptacji do pracy i pełnego przygotowania do samodzielnej pracy, wynosi od ok. 1,5 roku do 2 lat⁶. W tym czasie pracodawca ponosi koszty związane z zatrudnieniem pracownika oraz koszty związane z jego szkoleniem i bieżącym nadzorowaniem jego pracy przez innych pracowników. W konsekwencji wielu pracodawców w pierwszej kolejności przyjmuje do pracy osoby, które odbyły w tej firmie staż lub praktykę i wykazały się zdolnościami do adaptacji i zaangażowaniem w wykonywanie obowiązków. Takie rozwiązanie jest korzystne dla obu stron: pracodawca przyjmuje pracownika, który zaznajomiony jest ze środowiskiem pracy, może być również wstępnie przeszkolony w zakresie podstawowych czynności i procedur, a także jest znany pracodawcy. Koszty wdrożenia takiej osoby w obowiązki oraz koszty jej szkolenia są niższe niż w przypadku przyjęcia osoby do tej pory niezwiązanej z firmą. Podejmujący pracę po stażu również odnosi korzyści, ponieważ zna środowisko pracy w firmie, odczuwa mniejszy stres adaptacyjny i ponosi mniejsze ryzyko związane z ewentualnym niezaakceptowaniem przez niego warunków pracy.

Oprócz podstawowych kosztów i korzyści wynikających z uzupełniania potrzeb kadrowych przez zatrudnianie młodych pracowników z niewielkim doświadczeniem zawodowym, należy wziąć pod uwagę także specyfikę takiego

⁴ Roczne wskaźniki makroekonomiczne, GUS, <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> [dostęp 31.03.2017].

⁵ Rocznik statystyczny pracy 2015, GUS, Warszawa 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2015,7,4.html> [dostęp 30.03.2017].

⁶ W dalszej części pracy zaprezentowano wnioski z debaty pt. TSL – rynek pracodawcy czy pracownika? moderowanej przez autorkę na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Gdańskiego w dniu 7 marca 2017 r. w ramach Transport Week 2017 z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw z sektora TSL.

pracownika. Różnice międzypokoleniowe przejawiają się w zmianie stylu życia osób młodych, w tym również w zmianach ich stosunku do pracy. Zrozumienie tych różnic ułatwia pracodawcy ocenienie i optymalne wykorzystanie potencjału i szczególnych umiejętności młodych pracowników. Mniej więcej po 2010 r. na rynek pracy zaczęło wchodzić pokolenie różniące się pod wieloma względami od swoich poprzedników. Do tego czasu na rynku pracy funkcjonowało tzw. pokolenie X, charakteryzujące się tym, że zaczynało kariery zawodowe w okresie dynamicznych przemian gospodarczych i społecznych początku lat 90. XX w. Pracodawcy przyzwyczaili się do pewnej przewidywalności, ponieważ pracownicy z pokolenia X cenią sobie stabilizację zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, a w konsekwencji są skłonni do podejmowania wysiłku związanego z utrzymaniem pracy bądź awansem. Jest to zatem pokolenie, które nie boi się zmian, takich jak zmiana miejsca zamieszkania czy zmiana zakresu wykonywanych zadań. Charakteryzuje je także pewna cierpliwość w osiąganiu celów i poszanowanie w stosunku do osób bardziej doświadczonych i na wyższych stanowiskach.

Pokolenie wychodzące na rynek pracy po 2010 r. zostało ukształtowane przez procesy globalizacji i cyfryzacji. Są to osoby, które cenią sobie niezależność materialną i finansową. Szanują autorytety, ale zadania i polecenia zawodowe chcą rozumieć, a ich wykonanie uznawać za zasadne. Komunikują się za pośrednictwem sieci i portali społecznościowych, nie zawsze czują się komfortowo w ramach tradycyjnych form komunikacji i organizacji pracy. Potrzebują częstej wymiany informacji z przełożonymi podczas realizacji zadań. Cenią także przyjazną atmosferę pracy. Są jednocześnie pokoleniem mało mobilnym – nie są skłonni do zmian miejsca zamieszkania.

Przyjmuje się, że charakterystyka gospodarki i społeczeństwa, w którym dorastają młodzi ludzie, kształtuje ich świadomość i oczekiwania, również te związane z życiem zawodowym. Omówionych cech pokoleniowych nie należy w prosty sposób przypisywać wszystkim pracownikom w określonych grupach wiekowych, ich znajomość może jednak stać się pomocna w procesie kształtowania oferty przedsiębiorstwa na rynku pracy, szczególnie w sytuacji poszukiwania pracowników na rynku, który coraz częściej postrzegany jest jako „rynek pracownika”, a liczba pojawiających się ofert pracy niejednokrotnie przeważa nad podażą siły roboczej.

Jednocześnie pracodawcy dostrzegają zalety współpracy z młodymi pracownikami, takie jak:

- wysoki stopień zaangażowania i kreatywności,
- posiadanie przez nich umiejętności swobodnego stosowania różnorodnych narzędzi informatycznych,
- posiadanie przez nich umiejętności poszukiwania nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, bazując na nowoczesnych technologiach,

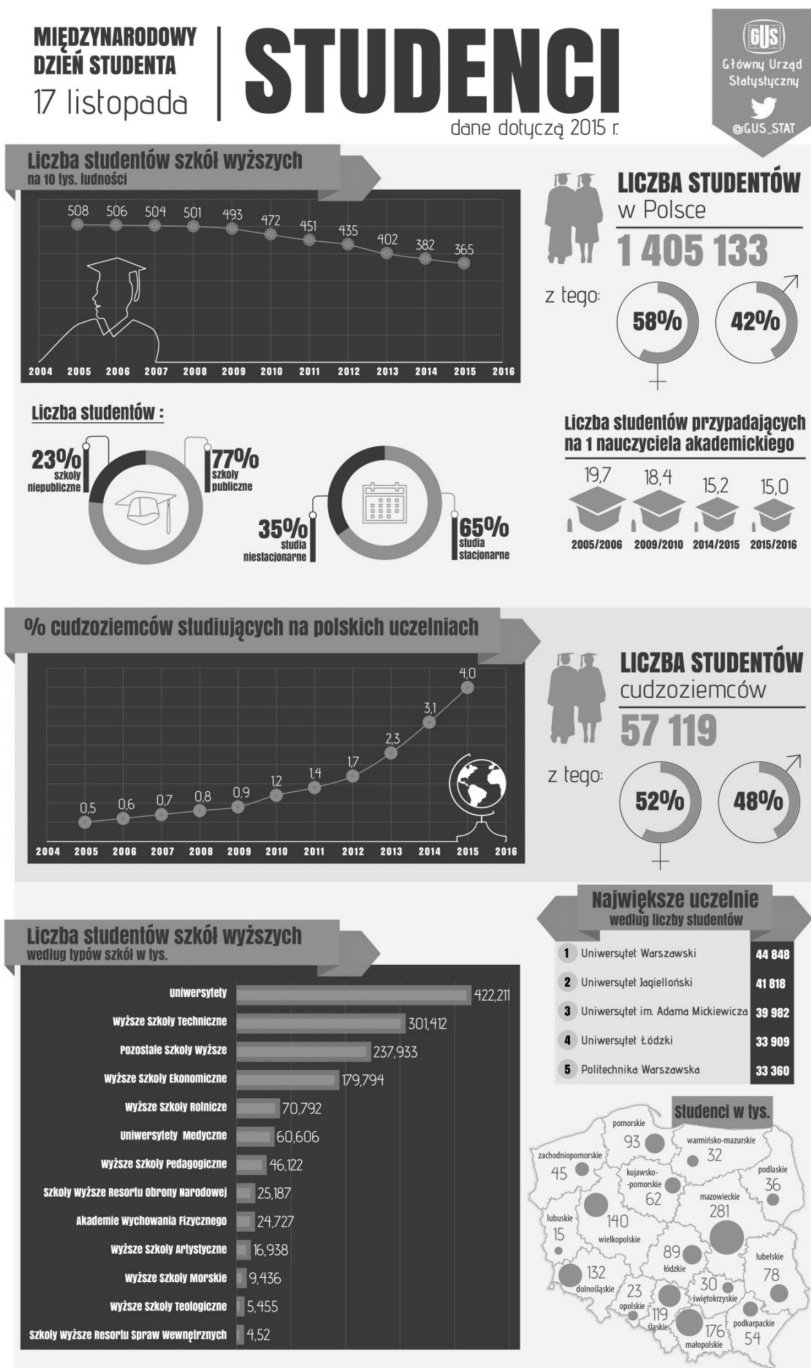
- możliwość wyszkolenia pracownika, który pozostanie w firmie przez dłuższy okres czasu, realizując kolejne etapy swojej kariery zawodowej,
- szybkie wdrożenie nowego pracownika w kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa (brak przyzwyczajęń wyniesionych od innych pracodawców).

Pracodawcy za największe zagrożenie związane z zatrudnianiem i szkoleniem młodych pracowników w obecnych warunkach rynkowych uznają możliwość szybkiego odejścia wyszkolonego pracownika do innego pracodawcy.

3. Profil zawodowy studenta studiów o kierunku logistycznym

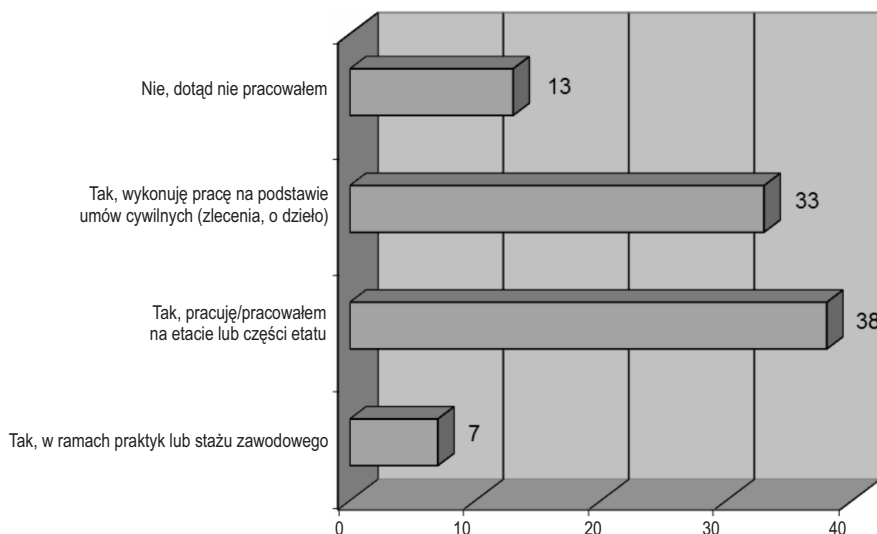
Niekorzystne tendencje demograficzne skutkujące starzeniem się społeczeństwa, przejawiają się na rynku pracy coraz mniejszą liczbą potencjalnych pracowników w wieku produkcyjnym. Tendencję tę widać również w danych statystycznych dotyczących liczby studentów na polskich uczelniach. Na rysunku 2 przedstawiono dane charakteryzujące studiujących na polskich uczelniach w 2015 r. Pokazano także wskaźnik liczby studentów przypadających na 10 tys. ludności, w latach 2005–2015 zmniejszył się on o 143 osoby, tj. do poziomu 365 studentów. Wskaźnik ten obrazuje szybkie tempo, w jakim spada liczba wykształconych absolwentów wchodzących na rynek pracy. Dla przedsiębiorców poszukujących młodych pracowników istotne są wskaźniki dotyczące liczby absolwentów, ale także informacje związane z tym, jak kształtują się ich preferencje zawodowe oraz jakim poziomem aktywności zawodowej wykazują się potencjalni kandydaci do pracy, co bardzo wyraźnie akcentowali przedstawiciele pracodawców uczestniczący w debacie Transport Weeek 2017 na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Gdańskiego.

W ramach przygotowań do debaty, w marcu 2017 r., autorka przeprowadziła badanie studentów studiów licencjackich o specjalnościach związanych z transportem i logistyką. Badaniem objętych zostało 78 studentów Uniwersytetu Gdańskiego (UG) i Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku (WSB) w proporcjach: 43 i 35 osób. Wśród badanych było 28 kobiet i 50 mężczyzn. Celem badania było stworzenie profilu zawodowego studenta oraz określenie poziomu aktywności zawodowej studentów. W tym celu przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące specyfiki podejmowanej przez studentów aktywności zawodowej, obejmujące 9 pytań. Na rysunku 3 przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w okresie dotychczasowych studiów podejmowałeś jakąkolwiek aktywność zawodową (możliwych było kilka odpowiedzi). Podstawową informacją o aktywności studentów jest fakt, że wśród ankietowanych jedynie 13 osób (16,6%) nie zadeklarowało posiadania jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, natomiast najczęściej była to praca na etacie lub część etatu.



Rysunek 2. Studenci w Polsce – dane za 2015 r.

Źródło: Studenci – infografika, GUS, <http://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/> [dostęp 29.03.2017].

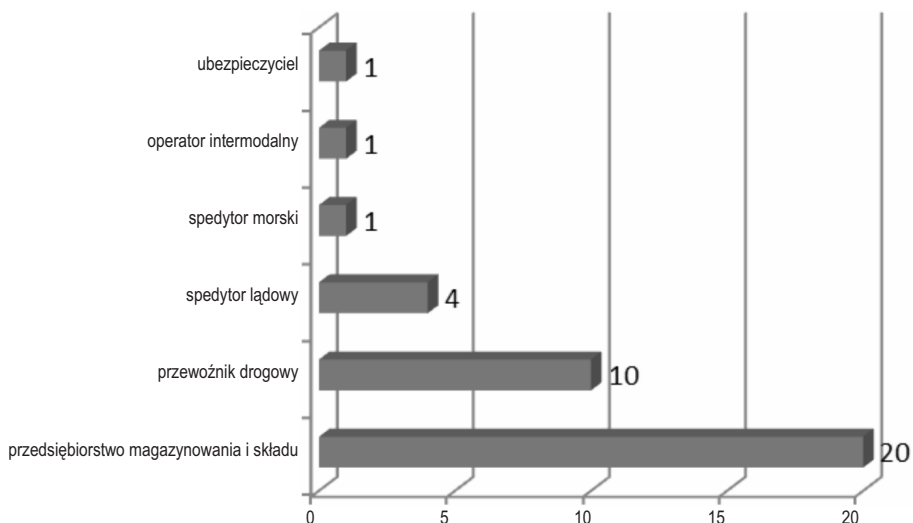


Rysunek 3. Liczba wskazań dla różnego typu aktywności zawodowej podejmowanej przez studentów uczestniczących w badaniu (możliwe wskazanie kilku odpowiedzi)

Źródło: Wyniki badania ankietowego studentów UG i WSB przeprowadzonego przez autorkę w okresie od lutego do marca 2017 r.

Spośród 65 studentów, którzy pozytywnie odpowiedzieli na pytanie o jakąkolwiek aktywność zawodową, jedynie 23 osoby (35,4%) zadeklarowały, że aktywność ta związana była z branżą transportową. Oznacza to, że z łącznej liczby ankietowanych studentów zaledwie co trzeci student (29,4%) ma za sobą jakąkolwiek aktywność zawodową zgodną ze specjalizacją podjętych studiów. Studenci, którzy podejmowali pracę w branży, najczęściej pracowali w przedsiębiorstwach świadczących usługi magazynowania i składu oraz w przedsiębiorstwach transportu drogowego i spedycji lądowej. Na rysunku 4 przedstawiono rozkład wskazań dla poszczególnych typów przedsiębiorstw, w których badani studenci podejmowali pracę.

Odpowiadając na pytanie dotyczące długości trwania podjętej aktywności zawodowej, większość ankietowanych (40 osób) zadeklarowało, że przekraczała ona rok. Oznacza to, że jeśli studenci decydują się na podjęcie pracy, w niewielkim stopniu wykorzystują możliwości związane z krótkotrwałymi praktykami i stażami, natomiast dużo chętniej angażują się w długoterminowe umowy o pracę lub cywilno-prawne. Na rysunku 5 przedstawiono rozkład wskazań dotyczących długości trwania podjętej aktywności zawodowej. Badani deklaruwali również, że za podjęciem aktywności zawodowej stoi przede wszystkim cel zarobkowy – wskazało na niego 61 ankietowanych osób.



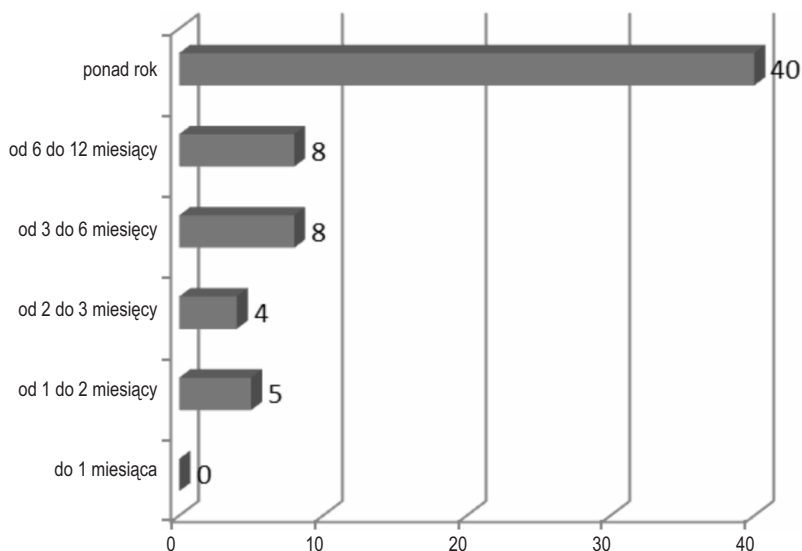
Rysunek 4. Rodzaje przedsiębiorstw, w których podejmowali pracę ankietowani studenci (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Źródło: Wyniki badania ankietowego studentów UG i WSB przeprowadzonego przez autorkę w okresie od lutego do marca 2017 r.

W badaniu zebrano także opinie dotyczące cech przyszłej pracy, do których badani przywiązują największe znaczenie. Z analizy liczby wskazań dla poszczególnych postulatów wynika, że najbardziej cenione cechy przyszłej pracy to:

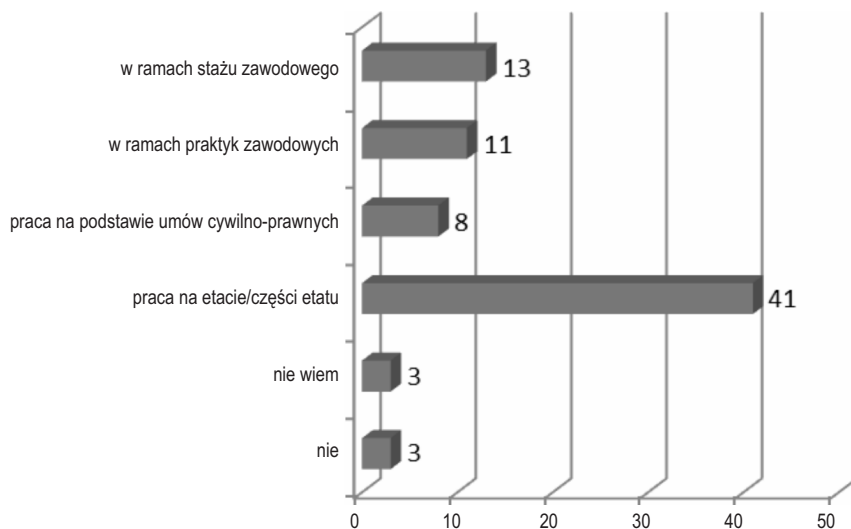
- elastyczność czasu pracy (53 wskazania),
- dobre opinie o pracodawcy (52 wskazania),
- dodatki socjalne typu multisport, opieka medyczna, boni pieniężne (50 wskazań),
- bliska lokalizacja siedziby firmy względem miejsca zamieszkania (49 wskazań),
- możliwość nawiązywania nowych, ciekawych kontaktów (48 wskazań),
- możliwość szybkiego awansu (47 wskazań).

Najmniejszym uznaniem studentów cieszyła się możliwość pracy za granicą w dłuższym okresie (13 wskazań). Brak skłonności do podążania za wymarzoną pracą zmiany miejsca zamieszkania jest jedną z cech odróżniających pokolenie wchodzące obecnie na rynek pracy od ich poprzedników. Tym bardziej że mała mobilność ludzi młodych nie wynika z ich materialnego ani rodzinnego statusu. Wynagrodzenie netto, jakiego oczekuje od pierwszego pracodawcy większość ankietowanych studentów, mieści się w przedziale 2,5–3,5 tys. PLN (35 wskazań). Większość badanych deklaruje chęć podjęcia aktywności zawodowej w trakcie dalszych studiów, przy czym preferowaną formą przyszłego zatrudnienia jest praca na etacie lub części etatu. Liczbę wskazań dla poszczególnych typów preferowanej przyszłej aktywności zawodowej przedstawiono na rysunku 6.



Rysunek 5. Długość trwania podjętej aktywności zawodowej (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Źródło: Wyniki badania ankietowego studentów UG i WSB przeprowadzonego przez autorkę w okresie od lutego do marca 2017 r.



Rysunek 6. Liczba wskazań dla poszczególnych typów preferowanej przyszłej aktywności zawodowej

Źródło: Wyniki badania ankietowego studentów UG i WSB przeprowadzonego przez autorkę w okresie od lutego do marca 2017 r.

Wyniki przeprowadzonego badania składają się na obraz aktywności zawodowej studentów. Jest ona w dużej mierze niezgodna z oczekiwaniami pracodawców. Pracodawcy oczekują większego upowszechnienia staży i praktyk studenckich jako narzędzi przygotowujących studentów do przyszłej pracy w środowisku biznesowym.

Podsumowanie

Sytuacja na rynku pracy sprzyja potencjalnym pracownikom. Stopa bezrobocia spadła z poziomu 6,9% w 2015 r. do 5,5% w 2016 r.⁷ W wielu sektorach, w tym także w sektorze TSL, przedsiębiorstwa zgłaszają niedobory wykwalifikowanej siły roboczej. Absolwenci i młodzi pracownicy mają dzięki temu większe szanse na znalezienie pracy u preferowanego pracodawcy, pod warunkiem jednak, że podejmą w trakcie studiów aktywność zawodową. Firmy najchętniej rekrutowałyby pracowników na stanowiska niewymagające posiadania przez kandydata doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku spośród stażystów i praktykantów. Jak wynika z przeprowadzonego badania, studenci nie są jednak zainteresowani podjęciem staży i praktyk, zwłaszcza gdy wiążą się one z okresem pracy bez wynagrodzenia. Studenci nie są również elastyczni w odniesieniu do miejsca przyszłej pracy – zdecydowanie preferują zatrudnienie w bezpośredniej bliskości miejsca zamieszkania i nie są skłonni do zdobywania doświadczenia zawodowego za granicą. Między innymi w wyniku niedopasowania profilu absolwenta do oczekiwań pracodawców w 2016 r. przeciętny czas poszukiwania pracy dla osoby w wieku 25–29 lat wyniósł w Polsce 9,7 miesiąca⁸.

Literatura

- Canzon A.J., McGee R., *Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015
- Kostera M., *Zarządzanie personelem*, PWE, Warszawa 2010
- Roczne wskaźniki makroekonomiczne, GUS, <http://stat.gov.pl/wskaźniki-makroekonomiczne/>
- Rocznik statystyczny pracy 2015, GUS, Warszawa 2016, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2015,7,4.html>
- Rocznik statystyczny pracy, GUS, Warszawa 2017, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2017,7,5.html>
- Studenci – infografika, GUS, <http://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/>
- Zweryfikowany szacunek produktu krajowego brutto za lata 2010–2015, notatka informacyjna GUS z dnia 19 października 2016 r.

⁷ Rocznik statystyczny pracy, GUS, Warszawa 2017, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2017,7,5.html> [dostęp 16.02.2018].

⁸ Ibidem.

GRADUATE STUDENTS AND FIRST TIME WORKERS ON THE LABOUR MARKET IN LOGISTICS

Summary: As society is getting older, less graduate students enter the labour market every year. Polish economy is in a good condition, unemployment rate falls. Logistic businesses need new workforce to develop their skills and meet the growing demand for service. However employers tend to report problems with finding appropriate candidates, especially among young people: graduates and first time workers. Students do not seize the opportunity to acquire working experience through internships, which is a preferable way for employers to educate and select future workers. As a result, young people enter the labour market without significant work experience, but with high expectations according their first job conditions.