

Urszula Kłosiewicz-Górecka
Przewodnicząca Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Handlu, pracownik Polskiego Instytutu
Ekonomicznego
21 września 2020 roku

Popyt na pracę w sektorze handlu

Zlikwidowane miejsca pracy

Według danych GUS, w II kwartale 2020 r. w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych* zlikwidowanych zostało 18,3 tys. stanowisk, co stanowiło 19,6% ogółem zlikwidowanych miejsc pracy w Polsce. Więcej zlikwidowanych miejsc pracy było tylko w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (21,5 tys. tj. 23,0% ogółem w kraju) (GUS, 2020). Potwierdza to, że handel jest sferą gospodarki, gdzie firmy elastycznie reagują na zewnętrzne warunki działania. Nawet przy pogarszającej się koniunkturze gospodarczej stosunkowo szybko rośnie liczba likwidowanych miejsc pracy w jednych obszarach, jednocześnie powstaje stosunkowo dużo nowych miejsc pracy w innych, gdyż bariera wejścia na rynek w handlu jest ciągle mniejsza niż w wielu innych branżach polskiej gospodarki.

Nowo utworzone miejsca pracy

W II kwartale 2020 r. w Polsce najwięcej nowych miejsc pracy powstało w jednostkach prowadzących działalność w sekcji *Handel* — 16,1 tys. (19,7%) i w przetwórstwie przemysłowym — 15,7 tys. (19,2%). Potwierdza to, że handel utrzymuje pozycję ważnego pracodawcy w polskiej gospodarce. Jednak nowo powstałych miejsc pracy w II kwartale 2020 r. w sferze handlu było o 2,2 tys. mniej niż zlikwidowanych. To niepewność rynkowa, wstrzymuje decyzje dotyczące zatrudnienia zarówno po stronie pracodawców jak i pracowników.

Miejsca pracy nie obsadzone

Według danych GUS, na koniec II kwartału 2020 r. ogółem wolnych miejsc pracy w jednostkach prowadzących działalność w sekcji *Handel; naprawa pojazdów samochodowych* było 11,5 tys., co stanowiło 14,1% liczby wolnych miejsc pracy ogółem w Polsce. Więcej wolnych miejsc pracy było tylko w jednostkach przetwórstwa przemysłowego tj. 17,9 tys. (22,0%) (GUS, 2020).

Nowo utworzone miejsca pracy nie zostały obsadzone przede wszystkim w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego — 4,1 tys. (24,1%) i budownictwa — 2,9 tys. (17,1%) a także w handlu — 2,3 tys. (13,5%) (GUS, 2020). W znacznym stopniu przeznaczone były one dla specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników usług i sprzedawców. Relatywnie zmniejsza się zapotrzebowanie na pracowników do wykonywania najprostszych prac. Wskazuje to na powoli rosnący popyt na pracowników o wyższych lub wręcz specjalistycznych kompetencjach.

Kompetencje pracowników oczekiwane przez pracodawców sektora handlu

Zdaniem ekspertów z PIE, dalsza digitalizacja handlu oraz zachodzące zmiany w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw handlowych i zarządzaniu firmą, a także silna konkurencja wymuszająca optymalizację procesów handlowych spowodują, że w sektorze handlu coraz mniejsze będzie zainteresowanie pozyskiwaniem osób o niskich kwalifikacjach do prac prostych i powtarzalnych (będą stopniowo zastępowani przez automaty). Natomiast rosnąć będzie zapotrzebowanie pracodawców na pracowników:

- którzy „dobrze rokują”, a niekoniecznie posiadają wszystkie niezbędne kompetencje i umiejętności konieczne do pracy na danym stanowisku. Kandydata z odpowiednim potencjałem pracodawca sektora handlowego jest w stanie doszkolić w trakcie pracy. Z tego też powodu, pracodawcy poszukują kandydatów do handlu, którzy są silnie zorientowani na rozwój i mają łatwość adaptowania się do środowiska,
- mają wyraźnie rozwinięte kompetencje społeczne, w tym łatwość komunikowania się, umiejętność pracy w zespole, są kreatywni,
- specjalistów w zakresie zarządzania firmą, komunikacji, analizy danych, którzy wykazują odporność na kryzysy i gotowość do podejmowania rozsądnego ryzyka w sytuacji niepewności, którzy potrafią wykorzystać nowe technologie cyfrowe dla przygotowania pogłębionych analiz rynku, diagnozować potrzeby klientów, aby tworzyć spersonalizowaną ofertę firmy.

Zwraca uwagę rosnące zapotrzebowanie na kompetencje technologiczne pracowników. Dotyczy to praktycznie wszystkich grup pracowników w gospodarce, bowiem w 2019 r. 29% ludności UE miało niskie umiejętności informatyczne, a 15% nie posiadało ich w ogóle. Pandemia COVID-19 jeszcze uwypukliła znaczenie umiejętności informatycznych m.in. w zakresie komunikacji i analizy danych i wręcz przyspieszyła procesy transformacji cyfrowej firm, która często okazuje się najskuteczniejszą drogą realizacji celów biznesowych [Sektor IT, 2020].

Z badań monitorujących sytuację przedsiębiorstw w polskiej gospodarce, w tym w sektorze handlu, realizowanych przez Polski Instytut Ekonomiczny (PIE) i Polski Fundusz Rozwoju (PFR) wynika, że w okresie pandemii po rozwiązaniu z zakresu ICT sięgają w coraz większym zakresie firmy z sektora MMSB. Dobrym przykładem są małe firmy handlowe, które wykorzystują w swojej działalności cyfrowe kanały komunikowania się z klientami, systemy informatyczne do wspomagania zarządzania przedsiębiorstwem oraz internetowe platformy sprzedaży i obsługi klientów. Konsekwencją postępującej cyfryzacji handlu jest rosnące zainteresowanie pracodawców pracownikami z umiejętnością przetwarzania dużej ilości informacji i zdolnych do szybkiego reagowania na zmiany rynkowe i dostosowywania firmy do zmian zachodzących w otoczeniu.

Przewiduje się, że wraz z coraz bardziej intensywnym wykorzystywaniem nowych technologii w przedsiębiorstwach handlowych, rosnąć będzie zapotrzebowanie na pracowników łączących kompetencje poznawcze, społeczne oraz cyfrowe i techniczne (tabela 1).

Tabela 1. Oczekiwane kompetencje pracowników w sektorze handlu

Kompetencje	Opis
poznawcze	<ul style="list-style-type: none"> – potocznie nazywane są kompetencjami myślenia. Obejmują zarówno kreatywność, jak i logiczne rozumowanie i rozwiązywanie złożonych problemów, – zapotrzebowanie na kompetencje poznawcze wzrośnie i jednocześnie będzie spadać znaczenie podstawowych umiejętności poznawczych.
społeczne	<ul style="list-style-type: none"> – są niezbędne w sektorze handlu, którego charakterystyczną cechą jest kontakt z drugim człowiekiem, – praca w handlu wymaga umiejętności pracy zespołowej i zarządzania ludźmi, rozwiązywania konfliktów, działania w sytuacji napięć czasowych i stresu oraz niepewności, – najszybciej będzie rósł popyt na przedsiębiorczość i zdolność do podejmowania inicjatywy.
cyfrowe i techniczne	<ul style="list-style-type: none"> – są to umiejętności tzw. twarde, – nie ograniczają się jedynie do podstawowych umiejętności posługiwania się technologiami cyfrowymi w codziennej obsłudze klienta, – rosnąć będzie popyt na pracowników z umiejętnością posługiwania się technologiami cyfrowymi przy wyszukiwaniu informacji rynkowych, analizie danych, rozwiązywaniu problemów związanych z zarządzaniem firmą, komunikowaniu się z otoczeniem, aż po wiedzę z zakresu prywatności i cyberbezpieczeństwa.

Zródło: opracowanie własne na podstawie: *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?*, w https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/07/Kompetencje_przyszlosci_Raport.pdf [dostęp: 21.09.2020] oraz wywiadów z przedstawicielami firm handlowych.

Eksperti World Economic Forum (Gray, 2019) wskazują, że w najbliższych latach najważniejszymi kompetencjami oczekiwanymi przez pracodawców z różnych sfer gospodarki, w tym z sektora handlu, będą:

Zarządzanie ludźmi	Motywowanie, rozwijanie i kierowanie ludźmi, identyfikowanie najlepszych osób do wykonywania konkretnych zadań.
Zdolności negocjacyjne	Łączenie ludzi i godzenie różnic, zdolność przekonywania ludzi do zmiany nastawienia lub zachowania.
Inteligencja emocjonalna	Umiejętność rozpoznawania emocji własnych i innych ludzi, zarządzania nimi i wykorzystywania w procesie podejmowania decyzji, orientacja na potrzeby klientów.
Współpraca z innymi	Dostosowywanie działań w odniesieniu do działań innych.
Elastyczność poznawcza	Zdolność do elastycznego przełączania myślenia między różnymi problemami.

Rozwiązywanie złożonych problemów	Rozwinięte zdolności wykorzystywane do rozwiązywania nieoczywistych problemów w złożonych uwarunkowaniach.
Krytyczne myślenie	Wykorzystanie logiki i rozumowania do zidentyfikowania mocnych i słabych stron alternatywnych rozwiązań.
Kreatywność	Zdolność do wymyślenia niezwykłych lub nieoczywistych pomysłów w odpowiedzi na daną sytuację.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Gray A. (2019). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*, "World Economic Forum" w <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> [dostęp: 21.09.2020].

Wnioski

Reasumując, koronawirus jedynie potwierdził, zapotrzebowanie pracodawców na przedsiębiorczych i kreatywnych pracowników, potrafiących skutecznie działać w warunkach niepewności i podwyższonego ryzyka, których umiejętności opierają się na kompetencjach cyfrowych. Z kolei duża dynamika zmian zachodzących w życiu społeczno-gospodarczym wskazuje na potrzebę urzeczywistnienia koncepcji uczenia się przez całe życie. System edukacji musi tak kształcić, aby umiejętności ludzi nadały za digitalizacją poszczególnych dziedzin życia. Jest to tym bardziej istotne, że w raporcie przygotowanym wspólnie przez Cedefop i EFT podkreśla się, że połowa dorosłej populacji w UE potencjalnie będzie potrzebowała podniesienia kompetencji lub przekwalifikowania zawodowego (Cedefop, 2020). Dlatego konieczne jest wzmocnienie ustawicznego kształcenia i rozwinięcie szkoleń zawodowych (CVET), aby zwiększyć szanse pracowników na rynku pracy oraz konkurencyjność firm.

Literatura:

Cedefop, ETF. (2020). *Apprenticeship for adults. Results of an explorative study*. Harvard Business Review, w <http://www.refernet.ibe.edu.pl/index.php/raport-cedefop-dotyczacy-nauki-doroslych-u-pracodawcow> [dostęp: 21.09.2020]

GUS (2020), *Popyt na pracę w II kwartale 2020 r.* w <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-drugim-kwartale-2020-r-,2.38.html?pdf=1> [dostęp: 10. 09. 2020]

Gray A. (2019). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*, "World Economic Forum" w <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> [dostęp: 21.09.2020]

Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?, w <https://www.delab.uw.edu.pl/publikacje/kompetencje-przyszlosci-jak-je-ksztaltowac-w-elastycznym-ekosystemie-edukacyjnym/> [dostęp: 21.09.2020] *Sektor IT. Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Raport z badań* (2020), w http://radasektorowa.pti.org.pl/images/BKL_sektor_IT_raport-branzowy-2020_04_03.pdf [dostęp: 21.09.2020]