

Raport syntetyczny z wykonanych prac w ramach realizacji projektu:

„Utworzenie Rady Sektorowej ds. Kompetencji w Handlu” w ramach

Projektu POWR.2014 – 2020, współfinansowanego ze środków EFS (POWR.02.12-IP.09-00-006/18) o nr POWR02.12.00-00-SR15/18.

Umowa z dnia	Luty 2020
Wykonawca	Maria Andrzej Faliński specjalista ekspert
Zadanie	Zadanie 3.1 : Opis sektora oraz określenie potrzeb badawczych z punktu widzenia zapotrzebowania na kompetencje/kwalifikacje - badanie eksploracyjne, analizy (desk reserch). Raport III <i>Ocena ilościowej oferty edukacyjnej instytucji występujących w sektorze handlu</i>
Za okres	Grudzień 2020

Ocena ilościowej oferty edukacyjnej instytucji występujących w sektorze handlu

I. Wprowadzenie – cel, definicje.

Celem raportu jest ukazanie struktury potencjału edukacyjnego w sektorze handlu i adresowanego do tego sektora. Kluczem do realizacji tego celu jest ilościowy opis oferty edukacyjnej tkwiącej systemie – czyli w szkołach i uczelniach publicznych oraz równoważnych im niepublicznych, a także w firmach szkoleniowych – z reguły powiązanych rozlicznymi więzami kadrowymi, programowymi, rzeczowymi i finansowymi z instytucjami edukacyjnymi o statusie publicznym.

Potencjał edukacyjny – na użytek opracowania – ujmowany jest więc jako struktura zawierająca instytucje publiczne i prywatne zdolne dostarczać wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych spożytkowywanych w sektorze handlu. A skoro tak to chodzi tu o kompetencje wykorzystywane w obszarze tzw. wyznaczników sektorowych, którymi w handlu są sprzedaż i zakup oraz kompetencje inne, wykorzystywane także w innych segmentach sektora, tworzące tzw. konteksty i instrumenty pozwalające rozwiązywać sytuacje problemowe.

Sięgając do Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Handlu przypomnieć należy, że sformułowano tam definicję handlu. In extenso stanowi ona:

„Handel jest działalnością polegającą na zakupie towarów w celu ich dalszej odsprzedaży, realizowaną przez przedsiębiorstwa handlowe oraz działy handlowe w firmach produkcyjnych i usługowych.”¹

Handel wyróżniają zatem z ogółu gospodarki ZAKUP i SPRZEDAŻ, jako działania konstytutywne. Dokonuje się tu zakupu celem dalszej odsprzedaży, wspierając się działaniami marketingowymi i zapleczem logistycznym, specyficzną infrastrukturą. Wymaga to zróżnicowanych w pionie i w poziomie kompetencji, budowanych na wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych. Zarówno tych dla handlu niepowtarzalnie specyficznych, związanych treścią i funkcjonalnie z tzw. wyznacznikami (w opracowaniu Sektorowej Ramy Kompetencji dla Handlu wskazuje się na kupno i sprzedaż jako cechy konstytutywne sektora), jak i dzielonych z innymi sektorami, a przesądzającymi o funkcjonowaniu tzw. kontekstów.

II. Szkic procesu przemian systemu kształcenia zawodowego oraz zasad reformy lat 2016 – 2020. Tło diagnozy sektora handlu

Opracowanie ma charakter diagnostyczny i donosi się do aktualnego stanu prawno-organizacyjnego, po zaistnieniu reformy kształcenia oświatowej, a w tym kształcenia zawodowego latach 2016-2020. Podstawą jest ustawa z dnia **14 grudnia 2016** r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910 i 1378), poddawana kilku modyfikacjom i opatrzona kilkunastoma aktami wykonawczymi – rozporządzeniami Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Nauki, aktualnie połączonych w MEiN. Ustawa w aktualnej formie obowiązuje od 1 września 2017 roku, choć ostateczny tekst jednolity opublikowano 1 września 2020 r. Wprowadza zintegrowany z systemem Unii Europejskiej schemat nabywania, sprawdzania i certyfikowania nabytych kwalifikacji zawodowych na trzech podstawowych poziomach: I i II branżowym oraz wyższym. Weszła ona w życie z początkiem roku szkolnego 2017, Koncepcja edukacyjna uwzględnia istotnie inne niż zdobyte w trakcie kształcenia formalnego formy nabywania kwalifikacji i formalizowania ich statusu prawnego. Wiążąc edukację z praktyką gospodarczą i administracyjną ustawa nadaje całemu systemowi edukacyjnemu charakter dualistyczny, a procesowi dydaktycznemu kształcenia zawodowego nakazuje de facto stosować nauczanie dualne. System ten z jednej strony pozwala, wręcz wymaga, dodawać absolwentom szkół uzupełniające kursy kwalifikacyjne i specjalizujące ku uzyskiwaniu kompetencji dodatkowych. Wynikają one z rozwoju organizacyjno-technicznego sektora oraz z doświadczenia zawodowego pracowników firm i nauczycieli zwozu i przedmiotów zawodowych.

Ustawa wymagała licznych aktów wykonawczych i standardów organizacyjno-technicznych, wśród których – w stosunku do systemu kształcenia zawodowego – kluczowe znaczenia ma wprowadzone Rozporządzenie MEN z dnia 30 stycznia 2018 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia oraz Rozporządzenie z dnia 1 września 2019 r. w życie *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa*

branżowego D.U.z 2019, poz. 316. Jego załącznik (nr.2) wylicza 215 sklasyfikowanych zawodów. Od roku 2019/2020 wprowadzono wskazane w ustawie dwa poziomy kształcenia zawodowego: Branżowe szkoły I stopnia (dawne ZSZ), Branżowe szkoły II obejmujące a/ technika (5 letnie) i b/ specjalnie przygotowane do umożliwienia absolwentom szkół I stopnia zdania matury szkoły uzupełniające, organizowane w różnych formułach w oparciu o licea, technika i Centra Kształcenia Zawodowego. Ostatnie dwa lata przyniosły też pojawienie się na uczelniach studium trzyletniego, nadającego tytuł zawodowy specjalisty dyplomowanego. Ma to ogromne znaczenie dla młodzieży, która decyduje się na karierę w pracy, jako specjalista wysokiego (5 wg PRK szczebla umiejętności)

Nowe przepisy utrzymują zatem szereg form kształcenia „pomaturalnego” – są to sprofilowane zawodowo szkoły policealne i formuły półakademickie w oparciu szkoły wyższe funkcjonujące dla uzyskania specjalizacji i dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Nowy system wprowadza obowiązkowe dla absolwentów chcących mieć pełnię uprawnień wynikających ze skończenia szkoły I i II stopnia, egzaminy zawodowe (praktyczno-teoretyczne). Rozwija też system teoretyczno-praktycznych egzaminów kwalifikacyjnych, spośród których może przystąpić w zasadzie każdy, bez względu na to, gdzie uzyskał wiedzę i umiejętności. Rozwijające wdrożenia ustawy akty wykonawcze (rozporządzenia i organizacyjne akty resortowe) umieszczają w ramach kształcenia zawodowego także doradztwo i informacje zawodową. Szczególnym jej elementem jest ZSK, PRK i system rad sektorowych. Nowe przepisy sytuują w tym systemie również rozległy system certyfikacji i egzaminowania, co włącza komercyjne firmy szkoleniowe i systemy edukacyjne dużych firm i organizacji biznesu. Stanowi podstawę dla odbudowy na nowych zasadach funkcjonującego od dawna, a zredukowanego w trakcie transformacji, systemu wchodzenia do zawodu poprzez izby rzemieślnicze i kupieckie – przeżywają one teraz kolejny renesans.

Warunki i obowiązki, także w stosunku do nauczycieli, precyzuje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391). Sposoby uzyskiwania kwalifikacji w systemie edukacji i poza nim sankcjonuje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. poz. 622; zm.: Dz. U. z 2017 r. poz. 2356). Określa ono nazwy dla zawodów nauczanych w systemie oświaty na poziomie branżowej szkoły I stopnia, branżowej szkoły II stopnia, technikum i szkoły policealnej oraz przypisany do nich poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych, nadawanych w systemie oświaty, których osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną.

W Polsce dokonuje się zatem proces integrowania różnych rodzajów kształcenia zawodowego, traktowanych jako źródła uzyskiwania kompetencji formalizowanych jako kwalifikacje zawodowe. W istocie rzeczy powstał otwarty system edukacyjny oparty o cztery poziomy kształcenia zawodowego:

Szkoły branżowe I stopnia (uzupełniane przez system kursów dających dodatkowe kwalifikacje i egzamin zawodowy) – poziom PRK 2- 3

Szkoły branżowe II stopnia (uzupełniane przez licea uzupełniające dające możliwość matury i podniesienia kwalifikacji oraz zdanie egzaminu zawodowego) – poziom PRK 3-4

Technika (są to również szkoły II stopnia, dające jednak dyplom technika, potwierdzany egzaminem zawodowym) – poziom PRK 4

Licea ogólnokształcące i profilowane (w zaniku) dające możliwość nie tylko pójścia na studia, ale i do szkół policealnych dających możliwość zdania egzaminu zawodowego, specjalizacyjnego – poziom PRK 4

Szkoły policealne, specjalizujące i dodające wykształcenie zawodowe głównie absolwentom liceów ogólnokształcących, ale także wykształcenie specjalistyczne posiadaczom innych świadectw dojrzałości – poziom PRK 4

Kursy Specjalisty Dyplomowanego, udostępniane przez uczelnie absolwentom szkół II stopnia i szkół policealnych, dające kwalifikacje na poziomie PRK 5

Powyżej tego przygotowania w zakresie kształcenia wchodzi poziom studiów wyższych poziomu I i II, podyplomowych i doktoranckich - PRK 6-8

Ważną cechą jest otwartość polegająca na stworzeniu możliwości każdemu dojścia różnymi drogami do uzyskania wykształcenia wyższego. Dlatego każdy poziom i typ nauki kończy się możliwością pójścia do pracy z określonymi kwalifikacjami oraz podjęcia się dalszego kształcenia, w trybie stacjonarnym, zaocznym, wieczorowym, internetowym i podejścia do określonego, przewidzianego przepisami i programem egzaminu. W trakcie nauki wpisywane są bezwarunkowo do programu szkolnego warsztaty, praktyki, lekcje praktyczne itp, co otwiera drogę firmom do wejścia w system edukacyjny, a szkołom utrzymanie więzi z realnym procesem gospodarczym i kadrowym. Stąd formalne (szkoły) i nieformalne komponenty kształcenia zawodowego (kursy, podnoszenie kwalifikacji) dają możliwość współpracy i komplementarnego realizowania zadań.

Zamysł przeprowadzenia reformy jest nawiązaniem do realizowanego o kilku dekad, jeszcze w minionym ustroju, postulatu zbliżenia edukacji do praktyki gospodarczej oraz zastosowanie się do wymogów systemowych UE w zakresie kształcenia dla rynku pracy. Chodzi tu o wsparcie trzech istotnych procesów:

- mechanizmu zazębiania się potrzeb gospodarki z kwalifikacjami jako efektami nauczania w systemie edukacji zawodowej i poza nim,
- mechanizmu aktualizacji kompetencji i doskonalenia zawodowego poprzez system edukacji formalnej i systemu kształcenia nieformalnego (głównie szkolenia komercyjnego) dla firm, w zakresie określonych typów stanowisk pracy i dróg rozwoju zawodowego
- utrzymanie pro modernizacyjnej elastyczność programów nauczania i ewaluacji kwalifikacji (efektem tego jest identyfikowalność kwalifikacji zakodowanych krajowych i europejskich systemach kwalifikacji)

Warto odnotować, że proces ten w zakresie edukacji formalnej obejmuje (bez uczelni) znaczące ilości uczniów. Okazuje się też, że wbrew hiobowym opiniom nie nastąpiła wcale zapaść tego segmentu oświaty (por. tabela poniżej)ⁱⁱ, co przy istotnym wzroście oferty szkoleniowej w biznesie (nieformalnej) tłumaczy stały postęp kompetencyjny gospodarki – po prostu jesteśmy w pracy coraz mądrzejsi i lepiej przygotowani. Nie jest równo rozłożone między poszczególnymi branżami, ale to temat na odrębne opracowanie. Niniejsze odnosi się do sektora handlu.

Rok kończący rok szkolny	ZSZ/szkoły branżowe I stopnia		Technika/szkoły branżowe II stopnia	
	Szkoły tys.	Uczniowie w	Szkoły tys..	Uczniowie w
2005	1263	201	2105	490
2006	1254	199	2085	510
2007	1279	205	2068	516
2008	1260	208	1990	517
2009	1241	205	1907	517
2018	1504	156	2012	516
2019	1578	146	2147	529
2020	1670	196	2009	662

W uzupełnieniu tabel poniżej skrócony komentarz nt. formalnej edukacji dla absolwentów: tych po maturze „po maturze” i po szkołach branżowych II stopnia. Ważną rolę w systemie edukacji zawodowej odgrywają nie tylko szkoły pomaturalne, centra kształcenia zawodowego i różnego rodzaju kolegia i studia policealne. Wedle GUS funkcjonuje ich (r. 2019) ponad 2000, kształcąc ok. 220 tys.. osób (co w roku 2019 dało 66 tys. absolwentów)ⁱⁱⁱ. Podstawową ich funkcją jest przekaz specjalistycznej wiedzy i umiejętności uzupełniających wykształcenie zawodowe absolwentom branżowym II stopnia, a także profilowanie w kierunku zawodowym absolwentów szkół ogólnokształcących. Ponadto są one – oprócz organizacji biznesu (także izb rzemieślniczych) - organizatorem kursów i egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz kursów i egzaminów zawodowych. Łącznie odbywa się ich ok 900 – 1000 rocznie^{iv}. Do egzaminów potwierdzających kwalifikacje przystąpić może w zasadzie każdy, o ile ma 18 lat i więcej i wykazać się odpowiednimi kompetencjami.

Kształcenie zawodowe obejmuje też kształcenie nauczycieli, których w szkołach branżowych jest ponad 60 tys., ale włączywszy w to kadre uczącą absolwentów, na poziomie „pod „uczelnianym”, jest to ok.100tys.. Odrębną kategorię tworzą nauczyciele zawodu i przedmiotów zawodowych, szacowanych na 110 tys.. To duże liczby, ale panuje opinia o braku nauczycieli, szczególnie tej ostatniej grupy, która składa się z ludzi o wysokich kwalifikacjach zawodowych, najczęściej dużo lepiej wynagradzanych niż stanowiska nauczycielsko-instruktorskie w szkolnictwie zawodowym, choć i tu są wyjątki.

Nasylenie kadrami w szkołach nie jest najgorsze, gdyż 14 uczniów na 1 nauczyciela w szkole branżowej I stopnia i 12,5 w szkołach II stopnia to nie są złe wskaźniki. W szkołach policealnych jednak to 32,5 uczniów na 1 nauczyciela, a na kursach, specjalizacjach, kolegiach, kursach

kwalifikacyjnych nawet 1/90. Nauczyciel to istotny zatem problem, rozwiązywany poprzez specjalistyczne kursy, studia uzupełniające i podyplomowe. Jest przy tym tak, że specjaliści przechodzą studia i kursy pedagogizujące organizowane przez wydziały i uczelnie pedagogiczne, a nauczyciel zaznajamiani są z meritum branż, w których mają podejmując pracę. Pomijając szczegóły dość powiedzieć, że funkcjonuje kilkanaście Wyższych Szkół Kształcenia Zawodowego, powołanych ok. 20 lat temu dla kształcenia nauczycieli, ale praktyka dydaktyczna i presja rynku edukacyjnego spowodowały, że zwróciły się one też ku innym rodzajom i kierunkom studiów. Oprócz WZKS nauczycieli kształcą w zasadzie wszystkie uczelnie ekonomiczne, politechniczne i uniwersytety, na odpowiednich kierunkach.^{vi} Znaczącą rolę odgrywają też Centra Kształcenia Zawodowego, oferujące specjalistyczne kursy w ramach „treningu trenerów” - aktualnie funkcjonuje 539 takich centrów, a przynajmniej połowa prowadzi takie projekty o różnej intensywności i długości.^{vii}

III. Potencjał edukacyjny sektora handlu.

Handel jest potężnym pracodawcą: jest to miejsce pracy ok 15% wszystkich pracujących (16,4 mln osób, 15,7 mln w wieku produkcyjnym) w Polsce. Wg. GUS pod koniec roku 2020 pracowało w sektorze ok 1,4 mln osób, przy czym dodawszy do tego osoby świadczące pracę w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej (na „umowę” lub w realnej mikrofirmie) można liczbę pracujących w handlu szacować na ok. 2 mln osób.^{viii} Co jest w tym quantum istotne – ok. 40% osób to osoby 50+, co poza wydzwieniem socjalnym stanowi bardzo istotną wskazówkę – handel po prostu jest bardzo aktywny jako sektor będzie potrzebował nowych pracowników. Chcąc nie chcąc więc będzie szkolił i będzie rekrutował kreując popyt edukacyjny.

Zmiany technologiczne i trendy konsumenckie zaś wskazują, że będzie potrzebował wielu nowych kwalifikacji i stałej aktualizacji kwalifikacji już posiadanych przez pracowników. Dla rozwoju handlu istotne są jednak nie tylko kwalifikacje „czysto” handlowe (i jako takie zapisane w RSPO – rejestr Szkół Placówek Oświatowych), ale kwalifikacje wykorzystywane także innych dziedzinach gospodarki – pośród nich kwalifikacje IT, logistyczne i marketingowo-komunikacyjne są bodaj najważniejsze. Przyszłość nie potwierdzi więc opinii, że handel jest miejscem w rynku, gdzie trafiają osoby najmniej wykwalifikowane; handel, owszem, rekrutuje i będzie rekrutował ludzi o niskich kwalifikacjach zawodowych, ale rekrutując je inwestuje w te osoby, rozwijając je zawodowo oraz stopniowo zwiększa procent osób zawodowo wyedukowanych, co pokazał wyraźnie rok 2020 (Covid), kiedy to pomimo ograniczeń firmy inwestujące w fachowość pracowników oraz szybko przystępujące do rekrutacji ich zatrzymały upadek, sięgając po technologiczne strategie sprzedaży. Wskaźnik zwiększenia miejsc pracy o 40% w tzw. e-commerce pokazuje ważne zjawisko w zakresie rozwoju potencjału HR w sektorze.^{ix}

Wskaźnik rotacji pracowników, szacunkowo (średnio) oscylujący w sektorze wokół 20% w niektórych firmach sięgnął jednak nawet 40%, jak dekadę- dwie temu. Pokazuje on nie tylko niezadowolone z warunków płacy i pracy, ale też dynamikę tego rynku i konkurencję o

pracownika, na sektorowym rynku pracy. To dynamizuje rynek, ale stawia w trudnym położeniu firmy najmniejsze, mające problem z dostępem do zasobów rynku osób wykwalifikowanych – rosną bowiem wynagrodzenia i oczekiwania co do warunków pracy, a nie wszystkich pracodawców na ludzi stać. To ważna linia podziału strukturalnego i wskaźnik kierunku zmian. Jest to też szczególny aspekt, socjalny, modernizacji rynku.

Proces zmian w zakresie kompetencji zawodowych w handlu spotyka się synergicznie z procesem reformy edukacji zawodowej. Handel zagospodarowuje więc znacząca część potencjał edukacyjnego formalnego i nieformalnego. Kluczową rzeczą jest – jak można sądzić - określenie ilości szkół i innych placówek kształcących zawodowo dla handlu, w specjalnościach uznanych za handlowe i innych, nie mniej ważnych, choć dzielonych z innymi dziedzinami (branżami, sektorami) gospodarki. Wskazanie na ilość tych organizacji jest jednocześnie wskazaniem na ich potencjalną i rzeczywistą dostępność. A także na niekonsekwencje organizacyjne i informacyjne w systemie statystycznego opisu sektora oraz diagnozy realnej sytuacji poszczególnych segmentach handlu i edukacji zawodowej dla handlu.

1. Ile jest zawodów handlowych? – formalny i rynkowy punkt widzenia.

Podstawowym źródłem informacji o formalnej edukacji (kształceniu) zawodowym jest RSPO (Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych) informacyjny moduł w ramach Systemie Informacji Oświatowej. Kwalifikacje pracowników merytorycznie i „hierarchicznie” opisuje zaś Sektorowa Rama Kwalifikacji Handlu (SRKH).^x W RSPO podejście do handlu jest – powiedzieć można – minimalistyczne. W wykazie zawodów wyróżnia się w istocie rzeczy dwa (literalnie trzy) zawody wywodzące ze szkolnictwa branżowego. Są one prostą konsekwencją zapisu w Rozporządzeniu ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2016 r w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego (załączniku nr 11); figurują też w jako pozycja nr.11 (kod HAN – od handel) w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego.^{xi} Są one tam ujęte jako pewien pakiet kwalifikacji (opisanych w rozporządzeniu)

Są to zawody:

1. sprzedawca, czyli absolwent branżowej szkoły I stopnia i ew. specjalizacyjnych kursów kwalifikacyjnych oraz zdaniu egzaminu zawodowego. Według RSPO formalne wykształcenie na tym poziomie prowadzi 983 szkoły branżowe I stopnia, w zasadzie w całości utworzone z dawnych Zasadniczych Szkół Zawodowych. W roku 2019 miały one ok. 18.000 absolwentów, z czego ok. 80% przystąpiło do egzaminu zawodowego, czyli uzyskało dyplomem potwierdzający pełne kwalifikacje branżowe I stopnia.

2. technik handlowiec, którym może być osoba po ukończeniu 5 letniego technikum o profilu handlowym lub szkoły branżowej II stopnia oraz zdaniu egzaminu zawodowego. W przypadku szkoły II stopnia chodzi o osobę z dyplomem szkoły I stopnia, uzupełniającej wykształcenie i zdającej maturę (np. w liceum uzupełniającym) oraz zdającą określone egzaminy kwalifikacyjne z nauczanych tam przedmiotów zawodowych i zdolna zdać egzamin zawodowy. W 2019 roku w 97 szkołach II stopnia i 417 technikach (5letnich) kształciło się ok. 12.000

uczniów (wg RSPO), wypromowanych jako technik handlowiec. W liceach uzupełniających maturę uzyskało ok 700 absolwentów szkoły branżowej I stopnia (sprzedawców).

Ta wielotorowość podwyższenia wykształcenia formalnego miała na celu otwarcie drogi do kontynuowania nauki, włącznie ze studiami wyższymi młodzieży kończącej szkołę I stopnia. Osoby takie mogą więc dojść do statusu technika/absolwenta szkoły II stopnia, zdać egzamin zawodowy II stopnia i kształcić się dalej bądź w szkole policealnej, bądź na uczelni w pełnym spectrum możliwości - od kursu specjalistycznego, poprzez trój-semestralny kurs kończony dyplomem specjalisty dyplomowanego, bądź/oraz podejmując studia. dowolnego stopnia.

3. technik księgarstwa, absolwent odpowiedniego technikum lub szkoły branżowej II stopnia oraz kursów (potwierdzonych egzaminami kwalifikacyjnymi) i egzaminem zawodowym. Do egzaminu zawodowego przystępują też osoby kończące szkołę policealną lub odpowiednie studium zawodowe/kurs na uczelni. Wg RSPO jedynie 4 szkoły kształcą techników księgarstwa, łącznie 119 osób w roku 2019)

Wspomniany wyżej „załącznik nr 11” dokładnie opisuje precyzyjnie oczekiwane efekty nauczania w szkołach branżowych handlu. Odnosi się jednak wrażenie, że powstały one jakby nie dokonywał się wokół szeroki proces modernizacyjny sektora. Ledwie wspomina się o instrumentarium IT i o pracy w reżymach e-commerce lub strategii wielu i multi-kanałowych. Dopiero w 2020 dodano panel przedmiotów orientujących ucznia w problematyce IT handlowego i e-commerce, kiedy poza systemem kształcenia formalnego „wybuchł” rynek handlu zdalnego i dyplomowanie technicy zmuszeni szybko poddawać się doszkalaniam w tym zakresie.^{xii}

Dokument ten jest w swej koncepcji wzorowo sporządzony, ale niezmiernie konserwatywny. Zważywszy na to, co dzieje się w rynku edukacyjnym i w instytucjach takich jak Centra Kształcenia Zawodowego. Nie jest on merytorycznie otwarty na powstawanie nowych specjalizacji i zmiany wyposażenia firm oraz na oczekiwania pracodawców. W ten sposób, obowiązek aktualizacji podstaw zawodowych został de facto przekazany poza system edukacji formalnej – może to i dobrze, gdyż ciężar modernizacji ponoszą w znacznym stopniu prywatne firmy szkolące i uczelnie. Siląc się na porównania można powiedzieć, że dokument jednak robi wrażenie projektu świetnie pomyślanego pancernika w dobie cyfrowych okrętów z bronią precyzyjną. Nie należy mu odmawiać wartości, ale należy zderzyć z realiami (zgodnie z postulowanym w całej reformie dualizmem kształcenia) - poprzez praktyki i warsztaty w nowoczesnych firmach handlowych oraz edukacyjnych projektach celowych tych firm i firm szkoleniowych.

Mają one zazwyczaj charakter prywatno-publiczny i wykorzystują ramy organizacyjne CKZ, spółki handlowej, czy też szkoleniowej, konsorcjum. Bywa, że zainteresowanych udziałem wiążą po prostu umowy dwustronne i zobowiązanie do pracy w reżymie programu szkoleniowego o zróżnicowanym co do formy i meritum charakterze. Przykładem niech będą projekty szkoleniowe grup franczyzowych; wskazać można na Akademię Euro-Cash, system szkoleniowy dla franczyzy Carrefour Polska, podobnie GK Specjał czy też platformy i aranżacje szkoleniowe obiektów w Makro-Cash&Carry (szczegóły na stronach www firm).

niezrozumiałe jest ograniczenie ilości zawodów zaliczonych do kategorii handel w szkołach branżowych do trzech (a w zasadzie dwóch) zawodów. Technik księgarstwa dla sektora ma znaczenie marginalne i mógłby spokojnie funkcjonować jako specjalizacja. W tej sytuacji nasuwa się pytanie: gdzie i jakiej skali realizuje się boom kształceniowy i modernizująca gwałtowna zmiana w sektorze? Inaczej mówiąc: kto kogo, gdzie, jak i w jakich okolicznościach naucza, certyfikuje i wprowadza do obiegu zawodowego w sektorze? Ogłoszenia edukacyjne i szkoleniowe wskazują, że absolwenci szkół I i II stopnia branżowego, chcąc otrzymać lepsze wynagrodzenie i ciekawszą, perspektywiczną w kategoriach rozwoju zawodowego pracę, od razu idą do innych szkół, robią kursy, samokształcą się, szukają staży. Spora ich część, po szkole I stopnia (ok 700) idzie do jednego z trzech liceów uzupełniających i innych szkół umożliwiających maturę w innym, np. zaocznym trybie^{xiii} Pozostali - najczęściej pracując lub nawet stacjonarnym uzyskują dodatkowe kwalifikacje na specjalizujących do konkretnego stanowiska pracy, najczęściej mocą decyzji zatrudniającej ich firmy.

Absolwenci branżowych szkół II stopnia, także techników (to też jest szkoła II stopnia) uzyskują dodatkowe kwalifikacje w szkołach pomaturalnych (różnorodnych kolegiach, dwu, trysemestralnych kursach, wchodzą na uczelnie, gdzie albo uzyskują tytuł specjalisty dyplomowanego lub/i studiują w różnych trybach, najczęściej pracując.

Początek kariery uczniów szkół branżowych ma charakter dualny, gdyż zarówno egzamin zawodowy obu stopni, jak i egzaminy kwalifikacyjne, specjalizujące zawodowo taką osobę mają charakter praktyczno-teoretyczny. Dane liczbowe na ten temat są niestety bardzo rozproszone i trudno z publikacji GUS, czy nawet danych resortowych uzyskać wiedzę nt. skali zjawiska, opisanego w ramach jednolitych kryteriów, z wyraźnym odwołaniem do ilości kształconych. Potrzebne tu jest po prostu zamówione, dogłębne (a więc kosztowne) badanie, które powinna zrobić profesjonalna firma badawcza lub – po prostu – GUS.

Dla sektora, jako się rzekło, wartościowe są również kompetencje spoza handlu, stanowiące o jego modernizacji i wymuszające zmianę kompetencji handlowych. Chodzi o IT, logistykę głównie, ale też o marketing i komunikację, nawet o umiejętności biurowo-kancelaryjne. Pod ich wpływem dochodzi do modyfikacji tzw. niezbędnych sektorowi kompetencji handlowych. Dokonująca się gwałtowna przemiana handlu w ogromnym stopniu zależy właśnie od logistyki (wysokoefektywne składowanie i dostawa) i informatyki (IT w zarządzaniu i e-commerce). Absolwenci szkół branżowych spoza kategorii formalnej HAN (handel) okazują się bezcenni; absolwenci szkół kategorii HAN jeśli nie poszerzą swych kompetencji często przegrywają nawet rywalizację z nimi o miejsca pracy, co pokazał wybuch e-commerce i digitalizacji ostatnich dwóch-trzech lat. w jednym lub drugim wyróżnionym zakresie, a często w obydwu tracą na wartości rynkowej i pozycji w firmach. Wydaje się, że po wejściu w życie uaktualnienia programu zawartego załączniku nr 11 o wiedzę o stosowaniu IT i e-commerce lepsze przygotowanie techników handlowców stanie się szybko zauważalne.

Douczenie się (nauka ustawiczna?) jest więc istotą przemian – „ci spoza” douczać się muszą handlu, a ci „z wnętrza” wiedzy poza handlowej, „uhandlowiającej” się w praktyce rynkowej i firmowej. Stąd wynika, że nawet ci spełniający najlepiej warunki nałożone przez załącznik nr

11, nie będą pasować do oczekiwań sektora bez douczenia się w tymi innych zakresach. Wszyscy się uczą, handel szybko się zmienia, poddany zaskakującym bodźcom. W efekcie pojawia się wiele zawodów i specjalności, które daleko wykraczają poza oficjalną listę zawodów handlowych. Po części znajdują one miejsce w trzech spisach, nie do końca ze sobą zgodnych. Logika spisu dla celów edukacyjnych nie nawiązuje do logiki rynku pracy – ekonomicznej ani też socjalnej. Chodzi o RSPO, Klasyfikację Zawodów i Specjalizacji oraz KZIS dostosowany do potrzeb rynku pracy, także obecny na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia (gdzie „zawieszony jest KZIS) oraz powstałe na ich podstawie, „wiszące” na internetowych stronach komercyjnych spisy, listy, wykazy zawodów.

RSPO i KZIS odbiegają nazewnictwo zawodów, specjalności i stanowisk powstających w rynku, głównie w kontekście zmian cyfrowych. Jest to więc nie tylko rozbieżność nazewnicza, ale i merytoryczna – oficjalne wykazy po prostu nie nadążają za ewolucją praktyki organizowania pracy i zatrudniania. Inną wszelako sprawą jest nadużywanie w praktyce biznesowej nazwy „zawód” lub nawet „specjalność”. Póki co możliwa jest do spisania ich e numeracyjna lista, która jednak nie wystarcza do ułatwienia diagnozy potencjału edukacyjnego w sektorze i dla sektora. Potrzeba poważnych badań, by uporządkować wiedzę na temat treści i form organizacyjnych przekazu oraz pomieścić ją w jednolitym sektorowym rejestrze zawodów, specjalności i specjalizacji wraz z opisem i lokalizacją miejsc i instytucji kształcących. Jest to ważne z punktu widzenia uzgodnienia treści SRKH i takiego rejestru oraz procesu szybkiej i praktycznej aktualizacji. Do rozważenia jest też sporządzenie uzupełnienia ujmującego poza handlowe zawody i specjalizacje, niezbędne w funkcjonowaniu firm sektora.

Gwoli ilustracji odnotowanych niespójności między liczącym trzy pozycje zapisem RSPO a nauczaniem gdzie indziej i wyposażającymi w nieodnotowane kompetencje zawodami i specjalnościami, sporządzono liczącą 42 pozycje listę zawodów poszukiwanych w sektorze handlu, niejako poza instytucjami wniesionymi do RSPO. Są to zawody „zdjęte” z ogłoszeń poszukujących pracowników, zapisów promocyjnych szkół i ośrodków szkoleniowych. Bliższe zapoznanie się z nimi wskazuje na dwie rzeczy: duża ich liczbę oraz na brak porządku nawet na poziomie terminologicznym, gdyż nie bardzo wiadomo, czy w jednym rzędzie klasyfikacyjnym nie są stawiane zawody, specjalności, specyficzne specjalizacje, a nawet nazwy stanowisk pracy. oraz nie bardzo wiadomo, czy są zawodami, czy specjalnościami lub nawet stanowiskami. Tak czy inaczej jest to sygnał dla gestorów reformy edukacji zawodowej oraz dla systemu sektorowych ram kwalifikacyjnych. Są one ogłaszane, nauczane, praktykowane, ale są poza RSPO i nie sposób wskazać szkoły ośrodka, firmy szkoleniowej itp., które nadają te kompetencje i zatwierdzają w postaci kwalifikacji i zawodów. W sytuacji trwania głębokiej reformy jasność kryteriów klasyfikacyjnych, terminologia i mechanizm uzupełniania wydaje się być rzeczą kluczową.

Oto zapowiedziana lista, sporządzona także po to, by dać początek i ilustrację problemowi słabej dostępności wiedzy o szkołach, firmach, kursach i programach. A przecież jest to warunek skuteczności SRKH. Informacje gdzie są, ale są rozproszone lub tkwią w zakodowanych częściach stron internetowych instytucji. Dostępne akty prawne wykonawcze to zdecydowanie za mało i trzeba umieć z nich korzystać, co nie jest powszechne.

1. Handlowiec, który nie występuje w RSPO, ale występował przed reformą i teraz jest reprezentowany w KZiS; jest dość częsty w programach szkolenia szkół policealnych i kursów kwalifikacyjnych. To organizator zakupu i specjalista od dokumentów i administrowania wchodzeniem dostaw do firm, „frontowy” negocjator firmy handlowej i produkcyjnej, kompetentny w zakresie rynku, partnerów i konkurentów). Występuje w kilku wcieleniach:
 - handlowiec kierowca,
 - handlowiec-akwizytor
 - handlowiec przemysłowy
 - handlowiec koordynator współpracy w łańcuchu dostaw
2. Przedstawiciel handlowy - opis jak KZiS (przygotowanie kontaktów, reprezentacja, monitoring leadów, raportowanie do firmy, monitorowanie rynku, budowa reputacji, składanie ofert, monitoring konkurencji,
3. Koordynator ds. sprzedaży (nowa funkcja) – uzupełnia informacje i zarządza wchodzeniem produktów na półki detaliczne i hurtowe, współpracuje z managerami kategorii, logistyką wewnętrzną, współpracuje z marketingiem w typowaniu leadów sprzedażowych.
4. Manager ds. rozwoju (planuje i proponuje co i jak będziemy sprzedawać/kupować, ukierunkowuje m.in. pracę handlowców).
5. Asystent kierownika/dyrektora sklepu
6. Kierownik działu: czynności kierownicze we wskazanym obszarze merytorycznym (produktywnym -np. żywność, funkcjonalnym – np. jakość)
7. Specjalista/szef działu BHP – funkcja szczególnie poszukiwana w czasie pandemii. Nadzoruje sprzęt, procedury, współpracuje z kierownikami w zakresie utrzymania bezpieczeństwa sanitarnego sklepu, hurtowni, innego obiektu handlowego (w handlu zawód ten ma bardzo specyficzne cechy, nieporównywalne do firm usługowo produkcyjnych)
8. Konsultant ds. bezpieczeństwa – analityk zagrożeń (pracuje z szefem placówki i BHP)
9. Kierownik sali sprzedaży.
10. Specjalista lub kierownik wsparcia sprzedaży
11. Sprzedawca o wielu specjalnościach. KZiS wylicza:
 - s. w branży spożywczej
 - s. telefoniczny
 - s. stacji paliw
 - s. branż przemysłowych
 - sprzedawca w hurtowni (spożywczej lub przemysłowej)
 - s. w branży mięsnej
 - s. hurtowni mięsnej
12. Specjalista obsługi ekspozycji towaru (kolokwialnie– półkowy)
13. Sprzedawca-kierowca/kurier
14. Konsultanci ds. zakupu, płatności, jakości, szkoleń
15. Manager kontroli jakości
16. Konsultant telefoniczny dla klientów
17. Konsultant ds. bezpieczeństwa – analityk zagrożeń
18. Cała gama specjalistów obsługi technicznej urządzeń sklepowych (konserwatorzy, informatycy, operatorzy urządzeń specjalistycznych)

Rozwój e-commerce spowodował powstanie specyficznie handlowych zawodów i ich specjalizacji, nieobecnych jeszcze w rejestrach, a angażujących znaczące ilości osób zatrudnianych w handlu:

1. e-commerce manager (z denominacjami działów/kategorii produktów)
2. administrator systemu sprzedaży elektronicznej (w szeregu specjalizacjach)
3. logistyk e-commerce
4. specjalista wsparcia sprzedaży e-commerce
5. specjalista informatyk dla e-commerce
6. dyrektor platformy zakupowo/sprzedażowej e-commerce
7. technik specjalista reklamy i promocji internetowej
8. organizator sprzedaży internetowej
9. specjalista obsługi aukcji e-commerce
10. specjalista komunikacji i reklamy internetowej (odpowiednio - kierownik,
11. konsultant, manager)
12. analityk internetowy (ryнку, ofert, sprzedaży,)
13. konsultant ds. płatności zdalnych (elektronicznych,)
14. specjalista, konsultant, manager marketingu internetowego i promocji
15. specjalista, konsultant, manager, kierownik wsparcia sprzedaży
16. koordynator zakupu internetowego
17. kierownik ekspedycji e-commerce
18. specjalista ds. reklamacji i serwisu (przy zakupach e-commerce)
19. specjalista ds. kontaktu z klientami
20. specjalista ds. procedur automatycznych
21. handlowiec akwizytor sprzedaży internetowej (mailingi, relacje, eventy internetowe, itp.)
19. specjalista ds. mediów i instrumentów społecznościowych
20. technik/specjalista reklamy internetowej
21. organizator sprzedaży internetowej
22. technik sprzedaży internetowej
23. specjalista ds. komunikacji z klientami (kreator leadów, mass-mailing, itp.)
24. specjalista ds. automatycznej kontroli sieci – Boty, SEO, itp.)

Oczywiście nie są to wszystkie nazwy występujące określenia specyficznej działalności zawodowej w sektorze handlu – rozwijającej odniesienie przedmiotowe wyznaczników sektorowych, czyli zakupu i sprzedaży. Ich ilość wystarczy jednak, by postulować na wstępie pewne zabiegi porządkujące system informacji o kwalifikacjach i jego relacji rynkiem i kształceniem. Zaprezentowany spis i analiza prowadzą do zapowiedzianych postulatów na rzecz uporządkowania i poprawienia dostępności i transparentności informacji o potencjale edukacyjnym w handlu.

Banalną konstatacją jest, że na rynek trafia o wiele więcej „handlowo” kompetentnych osób niż te o kwalifikacjach uzyskanych w szkołach wpisanych do RSPO (spod kodu HAN w przywołanym wyżej rozporządzeniu). Często nie bardzo też wiadomo skąd ci ludzie przychodzą i „systemowo” mogą/powinni przychodzić. Wiadomo o tych problemach nie od wczoraj - już w latach 2010 -2014 odnotowywano ów rozróżnienie między rejestrem „edukacyjnym” (wówczas był to Spis szkół..., dziś RSPO) a rejestrami gospodarczymi i praktyką zawodowego rynku edukacyjnego i rekrutacyjnego. Znamienny jest artykuł na www.bankier.pl gdzie zamieszczono listę 50

najpopularniejszych kierunków kształcenia zawodowego. Proporcje i ilości absolwentów szkół zawodowych pracujących dla handlu obu szczebli też. Wówczas znalazło się w rynku miejsce dla ok 38 tys.. sprzedawców (kształconych wówczas jeszcze w podobnych ilościach co dziś w ZSZ i na różnorodnych kursach, często firmowych) oraz dla nieco ponad 26 tys. techników handlowców i handlowców. Jest to o wiele więcej niż „wypust” szkół zapisanych wówczas w Spisie szkół a dziś w RSPO jako handlowe (dla przypomnienia jest to 12 tys. sprzedawców i ok 18 tys.. absolwentów szkół II stopnia, w tym techników – wtedy i dziś.

Ta ilość absolwentów branżowych szkół handlowych I i II stopnia na tle ok 2 mln pracujących (1,2 mln zatrudnionych) w handlu nie jest wielka – tym bardziej, że rotacja w handlu to średnio ok. 25%. Skąd więc bierze się obejmujący wiele dziesiątek tysięcy osób proces nabywania kompetencji zawodowych do pracy w handlu? Oczywiście chodzi tutaj absolwentów różnego rodzaju kursów dla zatrudnianych na najniższych szczeblach zarządzania, ale oni nie decydują o poziomie kwalifikacji zawodowych sektora. Są często zaledwie przysposobiani do pracy przy najmniej skomplikowanych pracach, obarczeni ryzykiem szybkiej rotacji. Sporą część stanowią absolwenci kształcenia uzupełniającego – ci, którzy nie przystępują do egzaminów kwalifikacyjnych i zawodowych lub po prostu pracują poniżej uzyskanych kompetencji. Nie sposób jednak podać tej liczby w świetle publikowanych materiałów. Najpoważniejszą co do jakości wnoszonych kompetencji dodatkową wobec absolwentów „branżowych” grupę stanowią absolwenci szkół policealnych, dodający kwalifikacje zawodowe do średniego wykształcenia licealnego. Stosunkowo liczne są też osoby po prostu nie wykwalifikowane, przedkładające świadectwo szkoły podstawowej i do niedawna gimnazjum oraz różnorodne świadectwa odbycia kursów i potwierdzonych kwalifikacji. Nie sposób jednak znaleźć specyficznych danych dla ilości i struktury tych ludzi trafiających z umiejętnościami i wiedzą handlową do sektora, by wykonywać zawody i specjalizacje opisane w zamieszczonej wyżej liście 42 zawodów (specjalizacji, stanowisk?).

Na wyróżnionych absolwentów szkół policealnych pewne światło „ilościowe” rzucają poniższe liczby nt. szkół policealnych. W trybie dziennym i stacjonarnym funkcjonuje szkół policealnych ponad 600 oraz (!) niemal 2000 szkół zaocznych, ale ile z nich trafia do handlu – nie do ustalenia bez specjalistycznego badania. GUS pokazuje liczbę ok.55 tys.. absolwentów ogółem, w tym 8800 absolwentów policealnych szkół kierowanych do biznesu i administracji oraz ponad 7800 do usług dla ludności, ale jak i gdzie szukać strumienia tych trafiających do sektora handlu?^{xiv} To kolejny asumpt do badania i stworzenia rejestru branżowego. Podobnie trzeba potraktować blisko 14.000 absolwentów techników z kategorii biznes i administracja, ok 22.500 absolwentów z kategorii usługi dla ludności, czy ok. 3100 absolwentów z kategorii usługi transportowe.^{xv} Równie dobrze może to być 10% jak i 30%. Ilu zaś z nich ma kwalifikacje handlowe, a ilu adaptuje się z innymi kwalifikacjami do potrzeb handlu też w materiale GUS nie sposób znaleźć. Wprawdzie GUS prezentuje inne niż stricte handlowe szkoły i uzyskane kwalifikacje, którymi m.in. handel jest zainteresowany, ale to nieco za mało by szacować. Potrzebne jest po prostu badanie, a za takie trzeba by po prostu zapłacić, także GUS-owi.

Biorąc pod uwagę procesy zachodzące w rynku sektorowym najważniejsze kompetencje niehandlowe (nazywane też horyzontalnymi) to wskazane wyżej IT i logistyka oraz pewne

specyficzne technologie, np. komunikacyjne. Można założyć, że 1/3 absolwentów szkół i innych instytucji kształcących trafi do handlu, odwołując się do boom 'u czasu pandemicznego, kiedy to sięga się szeroko po instrumentaria sprzedaży zdalnej.

2. Postulaty i rekomendacje.

Zważywszy na powyższe, a przed wszystkim na listę zawodów/specjalizacji, należy :

- zbudować definicje i kryteria rozróżnienia między zwodem, specjalizacją, a stanowiskiem. Praca w handlu nie oznacza często wykształcenia handlowego i należy poważnie pomyśleć o kryteriach zaliczenia do jakiejś kategorii zawodowej i edukacyjnej. Nazwy zawodów i specjalności w obiegu publicznym mieszają się i często używane są zamiennie.
- dokonać formalizacji tych rozróżnień oraz zaproponować mechanizm aktualizacji, jako, że rynek żyje szybciej niż instytucje publiczne i zawsze wyprzedza zapis oficjalny. Rozważane w dyskusjach potraktowanie ich jako specjalizacyjne rozszerzenie zawodów sprzedawcy i technika handlowca, nie ma sensu. Utrzymywanie zaś jako jednego z elementów kategorii HAN („handlowców”) technika księgarza to chyba residuum lat 60-tych, nie bardzo pasujące do tego segmentu gospodarki. Nie jest wszelako tak, że istnieje tylko jeden zwód handlowy lub dwa w systemie edukacji formalnej i jeden schemat efektów nauczania. Przecież zaprezentowana lista to nie są tych dwóch lub jednej kategorii edukacji zawodowej w edukacji dla handlu.
- dokonać jednolitej kryterialnie klasyfikacji zawodów, specjalizacji i stanowisk oraz sugestię (propozycję) co do sposobu obsadzania stanowisk i profilowania nauki w znanej i opisanej liście szkół, firm, ośrodków kształcenia (np. CKZ-ów).
- sporządzić jeden rozległy dobrze oprogramowany katalog i metodykę jego uzupełniania i urealnienia w oparciu o wiedzę o rynku sektorowym i edukacyjnym.
- sprząc ten katalog zawodów z ZSK i PRK, by oznaczanie kwalifikacji było powiązane z siecią edukacyjną i szkoleniową sektora. Przy spełnianiu postulatu dualności nauczania zwodów na każdym poziomie jest to postulat podstawowy. Równie ważne jest nie tylko logiczne i szybkie, elastyczne poszukiwanie i oferowanie na rynku swych kwalifikacji, dostęp do miejsc nabywania kompetencji systemie edukacji i szkolenia zawodowego. Naprawdę trudno jest znaleźć oferty edukacyjne i szkoleniowe, posługując się kluczami słownymi w wyszukiwarkach internetowych. odnosił się do poprzedzającego jego funkcjonowanie jego szczegółowsze stanowiskowe wcielenia? Wbrew „scholastycznemu” sformułowaniu tego postulatu (definicje, kryteria, w konsekwencji klasyfikacje) jest to dla systemu opartego o ZSK zabieg potrzebny i ułatwiający życie przedsiębiorcy i badaczowi, a także prawodawcy.
- potrzebne są gruntowne badania i ilościowy opis miejsc kształcenia, uprawnień, struktur organizacyjnych, ilości absolwentów i nauczycieli, przepływu kadry praktyków do edukacji i przepływu kompetencji i ludzi z sektora do sektora gospodarki. Ta informacja powinna być w jednym miejscu, przygotowana i udostępniona w prosty, profesjonalny sposób. Zasób ten powinien też być poddany aktualizacji i profesjonalnej analizie, także praktyków.
- wnikać trzeba także w sferę specjalistycznych firm szkoleniowych prowadzących kursy i szkoły o określonych przepisami uprawnieniach zawodowych w zakresie handlu. Ocenić potencjał kształcenia w zakresie specjalizacji handlowych i stanowisk. Specjalnej uwagi wymagają CKZ, integrujące różnorodne specjalności, podmioty i poziomy nauczania.

- system klasyfikacji (zawodów i specjalizacji) nie może być wiedzą tajemną udostępnianą poprzez kody dostępu. Wiedza ta jest, ale nie jest uwidoczniana w sposób systematyczny. Na rynku pojawia się wiele inicjatyw i nie są one znane ani wiedza o nich właściwie udostępniana, jak np. Rzemieślnicze Bractwo Edukacyjne i inne pomysły wiązania tradycji z nowoczesnością.

- rozwój rynku, zmiany technologiczne w sektorze, dynamika i struktura zatrudnienia, poszukiwane kwalifikacje i zwody, specjalizacje widać publicznie, ale nie trafiają one do systemu informacyjnego o potencjale edukacyjnym. To, że znacząco wykraczają poza treść zał. nr 11 nie budzi wątpliwości.

Bez podjęcia wskazanych kroków obraz ilościowy sektora z punktu widzenia kreacji kompetencji i zawodowej mapy sektora jest po prostu niewykonalny.

IV. Siły napędowe zmiany kompetencyjnej w handlu

Proces modernizacji handlu trwa od niemal zarania polskiej transformacji, ale w ostatniej dekadzie przyspieszył, w związku z zaostrzeniem się konkurencji i towarzyszącym jej procesem koncentracji handlu. Katalizatorem zaś i probierzem zarazem skuteczności udziału w tym procesie stała się pandemia COVID – 19, która zmusiła firmy do gwałtownego przyspieszenia; nie tylko sięgnięcia po nowinki techniczne i związane z nimi technologie pracy np. w zakresie możliwości e-commerce, ale i po nowe formy organizacji pracy w obiektach, poza nimi, w składowaniu i dostawie towarów. Stąd nie jest przesadą powiedzieć, że dokonująca się aktualnie rewolucja kompetencyjna w handlu oparta jest na dwóch procesach kluczowych:

a/ narastaniu roli technologii IT: w organizowaniu kupna i sprzedaży w sklepach oraz - i głównie – w rozwijaniu handlu elektronicznego (e-commerce), co rewolucjonizuje komunikację operacyjną i handlową. Jej pochodną jest m.in. rozwój strategii multi- i omni-channelowych.

b/ gwałtownym rozwoju ilościowym logistyki handlu rynku wewnętrznego oraz uefektywnieniu i uelastycznieniu jej; tak w kontakcie konsumentem, jak i relacjach B2B; to podnosi produktywność zasobów handlu (także ludzkich) i otwiera drogę do strategii kooperacyjnych.

c/ rozkwit wielu form komunikacji biznesowej B2B, B2C, B2G (government). Dla samego procesu sprzedaży/kupna kluczową rolę odgrywa przekaz promocyjno-reklamowy, ostatnimi lat w większości odbywający się poprzez kanały elektroniczne, tak w układzie ATL jak i BTL. Dotyczy to kanału off-line i on-line. Przekaz elektroniczny to dziś ok. 2/3 całego przekazu biznesowego – perswazyjnego, informacyjnego, wizerunkowego.

Logistyka i digitalizacja handlu są więc sprzężonymi ze sobą „napędami” zmiany w zakresie kwalifikacji; pozostają one w ścisłym, synergicznym związku. Stymulują nadto powstawanie sieciowej organizacji współpracy B2B firm z różnych branż i sektorów: produkcji i dystrybucji.

Wyzwała to ogromny popyt na kształcenie i podnoszenie kwalifikacji pracujących i rekrutowanych osób oraz komplementarne wykorzystywanie kompetencji przez współpracujące firmy w łańcuchach i sieciach zakupu, dostawy, obsługi (finansowej,

technicznej, marketingowej, i in.). Zmienia się kultura gospodarowania zasobami – także zasobami ludzkimi. Dzięki logistyce i IT zmienia się profil edukacyjny pracowników handlu oraz instrumenty i zadania na rzecz realizacji operacji handlowych.

Ad a/ impuls logistyczny

Wedle „Logistyka w Polsce Raport 2017”. Logistyka w Polsce, funkcjonuje tu 694 szkoły I i II stopnia uczące zawodów logistycznych. W tym 409 szkół dla logistyków i techników logistyków oraz 138 dla spedytorów i techników spedytorów - pozostali to inne zawody. Do tego funkcjonowało 157 ośrodków szkoleniowych dla kursów kwalifikacyjnych o różnych specjalnościach logistycznych. W sumie logistyka otrzymała wówczas o 61 tys.. kształconych na poziomie I stopnia i ponad 7 tys.. na poziomie II branżowym (wg raportu z 2017 r).^{xvi} Przy dynamice wzrostu tej branży ok.4% (powierzchnia magazynowa jest „szybsza”) do dziś liczby te można podnieść o 10 -12%. Jeśli uwzględnić szkoły policealne i kursy to można przyjąć, że ich liczba łącznie wzrosła do ok. 90 tys.. – trudno to jednak precyzyjnie stwierdzić w oparciu o dostępny materiał. Jest to skutek wzrostu liczby uczących się zawodów logistycznych w trybie policealnym oraz na kursach kilkumiesięcznych (włącznie z 3 semestralnymi kursami specjalistów dyplomowanych) na uczelniach ekonomicznych, mających kierunek logistyczny. Można przyjąć, że jeśli ta liczba wzrosła do roku 2020 do ok 90.000, to ok 20.000 zasiliło sektor handlu. Pamiętać też należy że oprócz logistyków i techników logistyków, 138 szkół kształci 35 tys.. magazynierów i techników magazynierów, z czego z pewnością ok 5.000 trafiło do handlu, głównie ze specjalnościami umożliwiającymi organizowanie i pracę sortowni, centrum wysyłkowych w e-commerce i w hurcie (są to specjaliści: specjalista i organizator pracy w sortowni). Mówimy więc o ok. 20.000 - 25.000 logistyków w handlu w ciągu trzech ostatnich lat.

Ilość absolwentów logistyki na poziomie II branżowym wydaje się niewielka, ale ocenę zmienia fakt 13 tys. absolwentów uczelni w 2017 roku (studia I i II stopnia) - na 8 kierunkach studiowania, z 25 specjalnościami. Tu też nastąpił wzrost głównie dla nowych obiektów składowania specjalistycznego i e-commerce. Aktualnie liczba ta wzrosła, więc jest to przy dynamice branży ok 4% z pewnością ok 15 tys. absolwentów w r. 2020. Logistyki naucza się też jako blok przedmiotów na innych 119 kierunkach (technicznych, ekonomicznych oraz na uczelniach specjalistycznych. Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu. Handel – szczególnie teraz, podczas rozkwitu e-commerce i znaczących przemian w zakresie sprzedaży i dystrybucji aspiruje do przynajmniej ¼ wskazanych i dostępnych na rynku absolwentów różnych poziomów i specjalizacji logistycznych o charakterze pracowników operacyjnych, specjalistów i kierowników/managerów. Jest to, zgrubnie rzecz ujmując min. 30 tys.. osób do dyspozycji sektora dziś w 2021 r.^{xvii}

Status powiązań handlu z logistyką zdobył nowy, mocno związany ze sprzedażą detaliczną segment: dystrybucję w sprzedaży zdalnej, czyli segment paczkomatów i kurierów. To bardzo znaczące nasycenie handlu operacjami logistycznymi i infrastrukturą. Rozwijał się on równomiernie i spokojnie od ok. roku 2000, ale ostatnie dwa lata zaowocowały wybuchem drobnych wolumenowo usług. Miał on skutek stabilizujący konsumenckie usługi logistyczne i

powiększające skalę działalności poprzez dostawę do konsumenta. Co ciekawe - obsługę kurierską i paczkomatową firmy tego segmentu szkolą najczęściej we własnym zakresie, z wyjątkiem może managementu, z dyplomami uczelni i techników. W 2019 szacowano, że 4 na 10 przesyłek to przesyłki e-commerce. Dziś, wobec wzrostu rynku e-commerce o ponad 21% i przeskoku udziału e-commerce z 5% do 14% rynku (PWC)^{xviii}, nie popełni się błędu wskazując co najmniej 5 na 10 przesyłek. Segment ten to przede wszystkim praca kurierów, w istocie pracujących też jako sprzedawca-kierowca.^{xix} Aktualnie pracuje w tym reżymie 80 tys. kierowców, ale czyta się o 20 tys. łącznej liczbie. Jednocześnie, dominujący w tej branży system swoistej agentury kurierskiej dochodzi do granic wydolności, co ukazują zatory płatnicze minionego roku. Zmiana jakościowa wisi więc w powietrzu - i nowe zapewne kwalifikacje.

Dostawy kurierskie to ogromna ilość dostaw, bo ponad 800 mln paczek i ok 10 mld złotych przychodu za te usługi, wpływające na tryb i treść szkolenia zawodowego w handlu. Przy tym 40 – 50% to przesyłki e-commerce, a więc jest to licząca się część sektora handlu, warta jako usługa ok. 5 mld złotych.^{xx} Dynamika tego rynku - za ostatnie lata średnio 12% - pokazuje, że nadchodzi przełom jakościowy i potrzebni będą wyżej wykształceni pracownicy, zdolni podołać reorganizacji, która, choćby w związku z konsolidacją (tak dostaw, jak i e-handlu) niebawem nastąpi. O ten rynek odbędzie się więc walka szkół i ośrodków szkoleniowych, podobnie jak o ich absolwentów. Będą mieć też w bród pracy CKZ w trakcie przygotowywania nowych egzaminów kwalifikacyjnych dla „drobnej” logistyki kurierskiej i obsługującej paczkomaty, o wymagających wyższych kompetencjach w zadaniach managerskich w sortowniach, ekspedycji, kontroli nie wspominając.

W procesie nadchodzącej reorganizacji tej usługi handlowo-logistycznej najwięcej, jako „manager popytu”, mieć będzie do powiedzenia handel detaliczny, ale hurt integrujący franczyzy i hurt specjalistyczny dla gastronomii, po zapaści HoReCa też będzie rekrutacyjnie i szkoleniowo bardzo aktywny. Handel stymulować bowiem będzie rozwój edukacji paczkomatowo/kurierskiej. Ciekawą rzeczą i najbardziej „widowską” będzie zagospodarowanie dystrybucji zdalnie sprzedawanej żywności. Dynamika już jest i raczej nie hamuje, więc szybko nadejdzie czas konsolidacji. Proces ten już się rozpoczął, bo TOP -4/2018 tego rynku kurierskiego to 76% klientów (DPD, DHL, InPost, Poczta)^{xxi}. Powstanie tu, jako się rzekło, wielkie pole do działania edukacyjnego i szkoleniowego dla firm handlowych oraz do specjalizujących się ich potrzebach kadrowych szkół i ośrodków szkoleniowych – wszystkich poziomów kształcenia zawodowego. Należy spodziewać się dużej aktywności CKZ i prywatnych firm szkoleniowych w zakresie kursów. A to oznacza zapotrzebowanie na instruktorów, nauczycieli i samych adeptów.

Prognozowany jest wzrost rynku e-commerce (PWC) o 60% w ciągu 5 lat. O tyle też można szacować wzrost kurierskiego rynku dystrybucyjnego en gros – dziś angażującego ok 150 tys. osób plus obsada magazynów sortowni, ekspedycji, biur, czyli kolejne minimum 20 tys. osób. Daje to za 5 lat liczbę minimum 230 tys. osób, czyli ok 80 tys. osób do zrekrutowania i przygotowania do pracy w mniejszym lub większym stopniu, bardziej na kursach niż w szkołach. Z kolei kadra managerska to będzie raczej kadra po studiach I i II stopnia, oraz po

uczelnianych kursach specjalisty dyplomowanego, w ilości minimum 2000 osób, biorąc pod uwagę proporcję obsługi i kierowania (1/40) do pracowników wykonawczych.^{xxii}

W tym kontekście wrócić warto do HoReCa, głównie gastronomii i cateringu, w istocie będącej częścią sektora handlu, choćby poprzez zaopatrzenie swej produkcji, ale i poprzez dostawy wyrobów na powierzchnie handlowe oraz sam fakt sprzedaży potraw w lokalu i na zewnątrz (co narasta). Nie popełnia błędu ktoś, kto uważa tę sprzedaż za specyficzny segment rynku detalicznego. Ostatnie trendy czasu pandemii przybliżają je tym bardziej. Firmy tego segmentu rynku konsumpcyjnego, rozwijały, w znaczącej części, bo w ok. 50% dostaw, własne, a nie outsource'owane systemy dostaw, często działając w bardzo niewielkiej skali. Oznaczało to dużą zmianę kompetencyjną i sięgnięcie po pracowników dedykowanych właśnie handlowi jako wsparcie logistyczne sprzedaży. Kryzys pandemiczny, który sprowadził na HoReCa spadek przychodów na poziomie 70-80%, nie pominął też dostaw, które rozwinęły swój specyficzny e-handel, by przetrwać. Należy spodziewać się, że nastąpi tutaj znacząca reorganizacja, ale i „ruchy” kapitałowe - upadłości i koncentracje, a co za tym idzie zmiany systemów dostaw i sprzedaży. Rynek gastronomiczny utrwalił w trakcie kryzysu nawyk zamawiania i dostarczania potraw, przy zmianie warunków utrzymanie go (bo jest korzystny finansowo) będzie wyzwaniem szkoleniowym i zarządczym.

Rynek gastronomiczny z poziomu 33mld w 2019 roku spadł o 70%, w czym ogromną rolę, że tylko o 70%, odegrał catering jako taki i catering restauracyjny (dostawa dań głównie do domu i do miejsc pracy. Branża jest „dzielna”, wprawdzie ponad 10% firm gastronomicznych z ok 70 tys.. przed kryzysem zawiesiło działalność, a 6.600 upadło, ale powstało 4.400 nowych i bilans jest dodatni, szczególnie dla firm z usługą „to-go” i dostawą, także na elektroniczne wezwanie. Straty trzeba będzie teraz odrobić, a funkcjonujące dostawy do klienta potrzebują mniej czasu i nakładów niż powrót do sal restauracyjnych i barowych. Nie wolno jednak zapominać, że pandemia wyłączyła 6.600 podmiotów i zawiesiła ponad 10.000, nastąpią też upadłości – szacowane na dodatkowe jakieś 15 tys.. obiektów. To realna miara bezpośredniej straty rynku, nie mówiąc o innych – zadłużeniu, redukcjach zatrudnienia, załamaniu dostaw i przekwalifikowaniu np. na obsługę zdalnego biznesu.

Zwiększy się zapotrzebowanie na pokryzysowe dostawy poza lokalem gastronomicznym. Rynek ten, na tle tragedii całego segmentu HoReCa, rozwinął się i zwiększył obroty o ponad 20%, więc po kryzysie musi wystąpić silna rywalizacja konkurencyjna o pozostanie na rynku w tej właśnie roli. Działalność dostaw gastronomicznych prowadzi ok. 40% restauracji i barów z ok 70 tys.. obiektów gastronomicznych, a działa też i rozwija się segment cateringowy liczący ponad 12 tys.. firm.^{xxiii} Łącznie chodzi tu o ok 110 tyś osób zatrudnionych gastronomii i cateringu (bez hoteli, ale z gastronomią hotelową). Stąd zapotrzebowanie na kształcenie i szkolenie w zakresie przygotowania, sortowania, ekspedycji, dostawy różnymi środkami transportu, tworzenie przekazu marketingowego i wizerunku, to rzecz nieunikniona w sytuacji reorganizacji i koncentracji. Sądzić można, że zaangażowane zostaną firmy szkoleniowe, bo dominować będą raczej krótkie kursy, niż sześcioletnie lata nauki szkolnej. A to oznacza, że gastronomia zwróci się do merytorycznie właściwych CKZ i inicjatyw organizacji branżowych – trudno jednak określić ilość.

Ostrożnie rzecz traktując mówić można o przynajmniej 5000 nowych miejsc stałej, kwalifikowanej pracy we wracającym do życia HoReCa. Trudno przesądzić strukturę, ale będzie to raczej zatrudnianie ludzi z kwalifikacjami technika, specjalisty, bo „zwykłych” pracowników po szkole I stopnia i doszkolonych na miejscu, w firmach będzie w bród. Paradoksalnie stanie się raczej tak, że ogólna liczba zatrudnionych spadnie, ale zmieni się jakość zatrudnianych. Gastronomia i catering trybem pracy i formami obsługi zbliży się do sektora handlu. Jest to segment dla handlu ważny także poprzez naturalną więź rynkową z hurtem i z galeriami obiektów handlowych oraz obsługę segmentów „przymiotnikowych” – prozdrowotnych, bio, regionalnych, kulturowych (Azja, kuchnie narodowe).

Ad b/ Impuls e-commerce

Handel spotkał się w ostatniej dekadzie z trzema typami nowego ryzyka: (1) przyspieszenie procesu rynkowego (konkurencja, dynamika rozwoju), (2) zmiany otoczenia prawnego, wreszcie ostatnio (3) zjawiska naturalne, jak np. susza lub pandemia. W reakcji obronnej w różnych formach postawił na podniesienie swej produktywności, stawiając na zjawiska skali, technologię i wielokanałową sprzedaż, a w efekcie na podnoszenie jakości zasobów ludzkich. Już w połowie mijającej dekady 2010 - 2020 wyprzedzał szereg zmian systemowych realizując rozległe programy inwestycyjne (np. format dyskontowy, galerie, proximity markets) i sięgając po wyrafinowane technologie w zasadzie wszystkimi formatami.

W konsekwencji uruchomił trend zmiany i rozwoju nowych form (głównie prywatnych) edukacji zawodowej i podnoszenia kwalifikacji swych pracowników – korzystając z własnego zaplecza HR i outsource’owanego zaplecza kontraktowego czyli ze szkół i firm prywatnych oraz edukacji publicznej. Nie rzadko łącząc te źródła kompetencji w wielostronnych projektach. W efekcie w zderzeniu z pandemią sektor okazał się zadziwiająco odporny i elastyczny dzięki różnorodności, technice, organizacji i ludziom. Wzrosła ilość zatrudnionych (same sieci handlowe i galerie to z pewnością ponad 600 tys osób), ale i ich jakość, czyli stan kompetencji i potwierdzonych kwalifikacji. I nie wzięło się to ex nihilo, ale z wieloletniego, przynajmniej trój etapowego procesu wprowadzania nowych kompetencji i strategii:

1. wstępny etap sięgnięcia przez handel po instrumenty e-commerce, rozpoznające jego funkcjonalności operacyjne i pożytki finansowe (około dekady temu). Około 2% udział w rynku był innowacją, której największą wówczas zasługą było stworzenie środowiska handlowego poświęconego IT. Entuzjaści poczęli się uczyć.

2. etap drugi, zaznaczył konflikt prawne warunki pracy handlu nowoczesnego i konkurencyjnego. Po części przegrane bitwy o półkowe, łańcuch dostaw i niedziele ugruntowały przekonanie o znaczeniu technologii i sprawnej dystrybucji. Wybuch centrów zakupowych sieci dyskontowych i rozwój różnorodnych systemów e-commerce to wbrew pozorom ten sam proces, aktywujący przebudowę zasobów ludzkich i ogólna produktywność zasobów handlu.

Wówczas to (w środku ostatniej dekady) liczba pracujących e-handlu przekroczyła 100 tys.. osób, a liczba sklepów 15 tys.ięcy, pojawili się też silni liderzy tego segmentu. Rynek w ciągu

ok 2-3 lat z poziomu 100 tys. uczestników e-handlu szybko podwoił ich już w roku 2018. Stał za tym ogromny wysiłek kształceniowy w handlu i edukacji, najczęściej prywatnej. Wówczas powstały centra edukacyjne firm IT i specjalizujące się w e-commerce kursy, studia zawodowe i kierunki podyplomowe. Kształceniemu poddano w latach 2018 - 2019 – zgrubnie rzecz ujmując - przynajmniej 50-60tys. osób, na różnych poziomach kompetencji.

3. Etap trzeci, wreszcie, o charakterze „chrztu bojowego” zapoczątkował atak pandemii COVID 19. Okazało się, że - przynajmniej wśród dużych firm handlowych, a pomiędzy nimi w segmencie non food i sklepów pomieszczonych w galeriach i pochodnych - handel zdalny okazał się bardzo skutecznym instrumentem antykrzysowym. To oczywiście zasługa trafnej reakcji na zagrożenie, ale i kilkuletniej pracy nad stworzeniem zasobów umożliwiających takie „proaktywne” reakcje obronne.

By zacząć od końca - rynek pracy w handlu zdalnym w roku 2020 zwiększył się o 40%. Szacuje się, że dziś w e-handlu mamy ponad 44,5 tys. sklepów internetowych (w ciągu roku przybyło ich ponad 21%). Oznacza to, że kilkanaście tysięcy osób podjęło działanie w „zdalnym” segmencie rynku sektorowego (założywszy, że przeciętnie taki sklep to 3 osoby), nie biorąc pod uwagę gigantów rynku, którzy w roku pandemicznym przyjęły od 300 do 1000 osób – szkoląc je. Nieuniknione wejście „Amazona” zdynamizuje proces rynkowy i zwiększy rolę konkurencji kompetencjami, także w skali lokalnej.^{xxiv} Szacuje się, że dziś w segmencie pracuje przynajmniej 300 -320 tys. osób. a dodawszy do tego handel hurtowy, obsługę operacji logistycznych B2B, zapewne hipotetycznie można dodać jeszcze 100 tys. osób. Liczba ta jest ostrożnym szacunkiem na podstawie danych PWC, który twierdzi, że ok. 150 tys. przedsiębiorstw prowadzi sprzedaż internetową, więc jeśli samych sklepów stricte internetowych jest 44,5 tys., to w rynku tym aktywnych jest ok 100 tys. sklepów wspierających się internetem, pracujących wielokanałowo. Nawet jeśli przyjąć - i z ostrożności nie doszacować - że średnio w obsłudze kanału internetowego pracują 2 osoby, to 300.000 jest liczbą bardzo niedoszacowaną. Nie wiadomo bowiem, czy ten rachunek obejmuje sekcje, czy „dodatkowe” zdalne usługi sprzedażowe sklepów sieciowych i zupełnie tradycyjnych pracujących lokalnie na telefon, e-mail, face-book. Jest to potężne i zróżnicowane zjawisko i podane przez PWC 14% rynku konsumpcyjnego dla internetu szybko się zwiększy, gdyż szereg formatów „stacjonarnych” wykazuje ujemne dynamiki.

Skoro PWC szacuje e-commerce na ponad 14% wartości sprzedaży rynku detalicznego, który GUS rok temu wycenił na 917 mld po roku 2019 (a jeszcze rok wcześniej internetowa sprzedaż to było niecałe 5%), to mówimy o poziomie sprzedaży ponad 100 mld złotych.^{xxv} Wprawdzie cały rynek detaliczny „spadł” w 2020 r o 0,8%, ale nie ma to większego znaczenia dla e-commerce, który wybuchł „zabierając” ponad 100 mld złotych, pociągając gigantyczne zmiany strukturalne, operacyjne, kadrowe w logistyce handlu detalicznego (i hurtowego zresztą też). Bardzo ważna jest więc dynamika, która wskaźnik w porównaniu do rynku off-line ma się jak 7 do 1.^{xxvi} Artur Golański w oparciu o badania Gemius’a pisze „To logiczne – kupując cokolwiek przez internet, „dodajemy” transakcję handlowi internetowemu, a „zabieramy” tradycyjnemu. Szacunkowe dane określają relację dynamiki wzrostu obu segmentów jako 7 do 1, tzn. handel internetowy zwiększa swoją wartość 7-krotnie szybciej,

niż w tym samym czasie handel tradycyjny”. I to jest wskazówka na przyszłość, również dla systemu podnoszenia kwalifikacji i dla edukacji jako takiej.

Ta dynamika napędzana jest kwalifikacjami. Te najbardziej potrzebne na jutro to po pierwsze efekt pracy uczelni wyższych, otwierających liczne kursy, kierunki studiów zawodowych i pełnych, specjalizacje i studia podyplomowe. Po wtóre zaś szybko reagujące ad hoc „pod projekt, urządzenie, okazję firmy prywatne i ośrodki szkolenia kreowane przez sektor IT i firmy handlowe (często we współpracy). Także segment szkół branżowych i „absolwentkich” dokłada poważną część wykwalifikowanych pracowników I i II stopnia, ale czyni to zdecydowanie wolniej i często ku dalszemu pobieraniu „nauk”. Zaoferowano, jak wiadomo, w roku 2020 40% więcej miejsc pracy w handlu zdalnym niż rok wcześniej.^{xxvii} Nadto ujawnił się dynamiczny popyt na ludzi po studiach i szkołach pomaturalnych. GUS na rok 2020 pokazuje liczbę ponad 19.000 absolwentów techników informatycznych (i równoważnych szkół), a RSPO określa liczbę szkół II stopnia w tej kategorii (technik informatyk) na 890. Do handlu mogło trafić, powiedzmy 4.500 – 5000 absolwentów.^{xxviii}

Ale to tylko wierzchołek góry lodowej, bowiem informatyki uczą się w każdej szkole I (30godzin) i II stopnia (90 godzin) więc na niższych operacyjnych stanowiskach może ich być co najmniej tyle samo. Oprócz tego do handlu trafia znaczna liczba osób po różnego rodzaju studiach i kursach specjalisty dyplomowanego w zakresie informatyki i handlu zdalnego. Pamiętać też należy, że do handlu idą specjaliści od implementowania aplikacji informatycznych, eksploatujący urządzenia i oprogramowania. Bardzo z informatyzowane formy pracy, szczególnie po wzroście e-commerce ma marketing i komunikacja więc kompetencje też w znacznym stopniu uzyskały charakter informatyczny. Mówimy tu o ok. 1000 nowych pracowników w handlu zderzonego z ekspansją e-commerce (to dziś już 14% rynku detalicznego).

W tych warunkach należy się spodziewać rewolucji edukacyjnej, gdyż szacunki (PWC) wskazują na 162 mld wartości sprzedaży do roku 2026, a jest to wzrost o 60 % w ciągu nadchodzących 5 lat potrzebują kompetentnych zasobów ludzkich. Jest i będzie to proces bardzo zróżnicowany, wielowarstwowy i wielopodmiotowy, realizowany tak przez biznes, jaki przez edukację publiczną (choć ta ostatnia wykazuje zrozumiałą inercję). Wiodącym środowiskiem edukacyjnym pozostaną uczelnie wyższe, otwierające szereg studiów o charakterze uzupełniającym na poziomie pomaturalnym, licencjackim, magisterskim, ale też podyplomowym - po studiach ekonomicznych i technicznych oraz biznes technologiczny i wielki handel. W ten sposób wypełniana będzie luka kompetencyjna w obszarze handlu zdalnego i wsparcia technologicznego sklepów „stacjonarnych” - coraz bardziej przechodzących na omnichannel.

Ad/c impuls komunikacyjny

Zmiany w komunikacji przy sprzedaży i zakupie to głównie przekaz reklamowo-marketingowy i promocyjny – zarówno B2B jak i B2C. Ich siłą napędową oczywiście jest rosnąca konkurencja i technologie, ale też zamożność nabywców, wiedza i oczekiwania wobec towarów oraz firm je udostępniających. Oznaczało to wzrost popytu na kompetencje w tym zakresie – w handlu, ale i w innych sektorach, w produkcji i usługach. Na poziomie operacyjnym, czyli na poziomie

pracowników I i II stopnia branżowego, funkcjonuje (wg RSPO) 275 szkół II stopnia nadających kwalifikacje technika (organizatora) reklamy i 329 szkół I stopnia promujących organizatorów reklamy.^{xxix} Oprócz tego szkoły policealne o profilu dziennikarsko-informacyjnym dodają kilka klas specjalistycznych, łącznie ok. 200 osób, z czego – założyć można – jakaś część trafia do branży reklamowo-marketingowej. Jest to razem rzesza kilku tysięcy osób. Nie sposób wyliczyć jaka część tych „wypustów” trafia do handlu bezpośrednio, jako że i produkcja i usługi, ale też agencje marketingowe świadczące usługi w tym zakresie jako źródła outsourcingu, są odbiorcami tych ludzi.

Można – niezbyt prawomocnie, ale wobec braku danych trudno tego uniknąć - zastosować szerokie podejście i powiedzieć, że 100% tych ludzi trafia do handlu pojmowanego jako firmy prowadzące zakup i sprzedaż oraz do firm specjalistycznie reklamowo-marketingowych pracujących dla handlu. Tak czy inaczej rzecz traktując marketing jest co roku zasilany dość licznym gronem absolwentów; szacowanie tego można oprzeć się na założeniu, że każda szkoła branżowa promuje średnio 100 osób, a to daje potężną liczbę ok. 60.000 zasilających proces handlowy we wszystkich branżach. Chodzi o to, że firmy owych branż poprzez swą sprzedaż i zakup częścią swej działalności współtworzą handel (złożony przecież z firm handlowych i działów handlowych firm innych sektorów). Nie wnikając w treść kształcenia można dodać, że strony „www” szkół podkreślają nowoczesność i związek z IT i e-commerce.

Pracownicy z tego (branżowego) poziomu nauczania to zazwyczaj kompetentni partnerzy-wykonawcy decyzji kierownictw firm i działów sprzedaży i marketingu, ale też kontraktowanych agencji marketingowo-reklamowych (licznych: tylko Stowarzyszenie Komunikacji marketingowej SAR zrzesza ponad 106 takich agencji).

Najpoważniejszy wpływ na proces marketingowego wsparcia sprzedaży mają jednak uczelnie – o czym niżej. Wykreowane nowe rodzaje marketingu i promocji, rozkwit marketingu bezpośredniego, praca marketingowa w internecie, ofensywa marketingu contentowego, strategicznego, metod interaktywnych itd., powodują znaczący popyt na specjalistów i menagerów o wykształceniu akademickim, niekoniecznie ekonomicznym, czy zarządczym. Dobrze zorientowanych w oprogramowaniach, mediach społecznościowych, strategiach interaktywnych i kooperacyjnych w organizowaniu przekazu i kreacji zbiorowości klientów i „kandydatów” na klientów, np. kreacji tzw „leadów”. Pandemia podniosła rangę technologii w pracy marketingowej i rolę strategicznie orientowanego outsourcingu usług i oprzyrządowania przekazu handlowego. Poważnym zasileniem sektora handlu są absolwenci uczelni marketingu i reklamy. Portal www.otouczelnie.pl wskazuje na 57 uczelni prowadzących studia w tym kierunku na 7 kierunkach o różnych profilach i ścieżkach studiów oraz ponad 20 specjalizacjach podyplomowych. Prowadzone są one na wszystkich poziomach akademickich, włącznie z poziomem specjalisty dyplomowanego i studiów doktoranckich. Uczelnie prowadzą też kilkadziesiąt specjalistycznych kursów ad hoc, w partnerstwie z projektami rozwojowymi firm i organizacji branżowych. Jest to grupa, którą ocenić można na 8 - 10 tys.ięcy absolwentów.^{xxx}

V. Uczelnie na rzecz handlu

a/ nowe (?) zawody dla e-commerce

Stwierdzono wyżej, że kluczowe znaczenie w procesie modernizacji handlu ma praca uczelni wyższych. Main stream tego procesu to oczywiście IT i e-commerce. Portal „otouczelnie.pl” rekomenduje 27 uczelni w całej Polsce, proponujących naukę w zakresie e-commerce, obejmujących szereg zawodów, specjalizacji i kwalifikacji. Kształcą się tam ludzie do zmodernizowanego handlu na 5 przynajmniej kierunkach: zarządzanie i marketing, transport i logistyka, ekonomia/handel, informatyka, matematyka (stosowana) i statystyka. Największej z nich to SGH, Uniwersytety Ekonomiczne w Poznaniu, Wrocławiu i Krakowie, Akademia Leona Koźmińskiego, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, specjalizacje i studia podyplomowe na politechnikach w Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu, ale także w Częstochowie, czy Katowicach. Pojawiły się też specjalizujące absolwentów kursy i profile adresowane do obsługi e-commerce i handlowego IT, z płatnościami włącznie. Popyt na handel zdalny znalazł też szybką odpowiedź uczelni w obszarze logistyki i transportu. Absolwenci trafiają na rynek z zawodowym wykształceniem wyższym po kierunkach takich jak:

- logistyk e-commerce,
- manager e-commerce,
- specjalista e-commerce (dyplom/certyfikat po odbyciu kursu)
- analityk danych
- analityk internetowy
- specjalista technologii mobilnych w logistyce
- manager projektowania sprzedaży
- manager marketingu e-commerce
- manager dostaw,
- manager big-commerce
- specjalista sprzedaży wielokanałowej (dyplom/certyfikat po odbyciu kursu)

Portal podkreśla dualny charakter nauczania i wskazuje na bliską współpracę uczelni z firmami handlowymi, logistycznymi i IT. Co ważne – studia odbywają się w bardzo elastycznej dyscyplinie programowej i w ramach kierunków można je nachylać ku bardzo specyficznym specjalizacjom, dodawać kursy i praktyki, podwyższać kwalifikacje i poziom wykształcenia jako „już” pracownik. Poza tym uczelnie uruchamiają specjalistyczne zespoły konsultacyjne dla studentów i managerów, by ad casu oferować usługi konsultingowe od zespołów akademicko-managerskich.

Można szacować, że studia poświęcone e-commerce obejmują w tej chwili minimum 4 – 5 tys.. osób w skali kraju. W 14 uczelniach (wg portalu otouczelnie.pl) powstały kierunki specjalistyczne – jako magisterskie studia uzupełniające, studia zawodowe, podyplomowe (kilka uczelni ogłasza standard MBA), 1-3 semestralne kursy skutkujące w sporej części tytułami specjalisty dyplomowanego w zakresie e-commerce. Zajęcia prowadzone są w ścisłym powiązaniu z praktykami biznesu w handlu, logistyce i IT. Jest to może nie tyle novum stymulujące całe środowisko handlowe, co spełnienie postulatów w zakresie krajowej strategii edukacyjnej, by kształcenie zawodowe na każdym szczeblu miało charakter dualny. Uczelnie ściśle i skutecznie tego postulatów dochowują, więc proces rozwoju kształcenia na najwyższym akademickim poziomie jest raczej na długo ukierunkowany.

b/ uczelnie dla handlu „off-line”

Uczelnie kształcą nie tylko w kierunku e-commerce i digitalizacji handlu. Tę aktywność ostatnio najbardziej widać, ale zakres wpływu na proces kreacji kompetencji na poziomie akademickim jest dalece szerszy. Jakby wbrew temu, że zaledwie kilka uczelni ma w nazwie słowo handel, a niektóre - jakby wbrew temu - nie prowadzą kierunków skierowanych właśnie do tego sektora. Podobnie jest z „handlem nowoczesnym”, który w nazwie kierunku znajduje się jednej bodaj uczelni w kraju – Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Sulechowie (studia I stopnia) oraz jako specjalność na kierunku „nowoczesny biznes” w Górnośląskiej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości. To jest pewien przekaz anegdotyczny, pokazujący jednak, że handel – wbrew swej potędze w rynku – nie jest przedmiotem systematycznego planowania rozwoju kadrowego w sytuacji znacznego zróżnicowania rynku sektorowego i potrzeb kwalifikacyjnych.

Aktualnie funkcjonują 373 uczelnie w Polsce co przekłada się na ok. 320 tys. absolwentów rocznie i ok. 45 tys.. absolwentów studiów ekonomicznych wszystkich stopni. Pośród nich 72 to uczelnie ekonomiczne. Funkcjonują też 184 kierunki ekonomiczne, ale są one obecne na uczelniach o profilu ogólnouniwersyteckim, społecznym i politechnicznym.^{xxxI} Funkcjonują też - i jest to liczba zmienna - różnorodne specjalizacje do studiów I i II stopnia. Kierunki handlowe, wg „otouczelnie.pl” funkcjonują na 33 uczelniach.^{xxxii} Kierunki te to m.in:

- handel,
- handel międzynarodowy,
- handel zagraniczny,
- handel zagraniczny małych i średnich przedsiębiorstw,
- handel elektroniczny,
- handel nowoczesny
- handel i marketing,
- handel i dystrybucja,

- handel wewnętrzny
- handel przemysłowy
- handel i dystrybucja żywności

Biorąc pod uwagę liczbę kierunków i bliżej nieokreślona liczbę specjalizacji, studia podyplomowe i wyższe kursy doskonalące, a także specjalizacje zbliżone do handlu na innych kierunkach studiów (psychologii, zarządzaniu, matematyce stosowanej, statystyce, podyplomowych studiach reklamy, komunikacji i PR, i in.) a także to, że szereg osób studiuje w trybie zaocznym i niestacjonarnie, można uczelniom rocznie przypisać 3 – 3,5 tys.. absolwentów (przy założeniu, że średnio kierunek handlowy opuszcza 100 osób).

Udział uczelni w zasilaniu absolwentami sektora zmienia pojawienie się kategorii „specjalista dyplomowany”, czyli dyplomant kursu specjalistycznego 3-semetralnego, w zakresie pewnej części programu jakichś studiów oraz wiedzy bardzo specyficznej, której studenci studiów I i II stopnia nie otrzymują (chodzi np. o specyficzne oprogramowanie komputera, urządzenia techniczne, standardy napraw i serwisowania urządzeń, dokumentacji handlowej, itp.). Wedle ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 osobom takim uczelnie wydają certyfikaty/dyplomy specjalisty dyplomowanego. Nauka prowadzona jest zazwyczaj we współpracy z instytucjami i firmami spoza uczelni, by rzeczony specjalista uzyskał nie tylko wiedzę egzaminacyjną, ale i praktyczną, czynnościową. Jest to tytuł zawodowy formalnie zafiksowany w ustawie o szkolnictwie wyższym, ale nie będący potwierdzeniem wykształcenia wyższego, chociaż może go uzyskać dodatkowo absolwent dowolnych studiów jako uzupełnienie specjalistyczne. Jest to także adresowane do osób nie posiadających świadectwa dojrzałości, a tylko świadectwo ukończenia szkoły średniej. Jak to się sprawdzi w praktyce dydaktycznej i biznesowej będzie wiadomo za kilka lat.

Wedle klasyfikacji PRK (skonkretyzowanej do sektorowej ramy SRKH) specjalista dyplomowany plasowany jest na poziomie 5, a więc stosunkowo wysoko w hierarchii potwierdzonych kompetencji, czyli kwalifikacji. Studium takie funkcjonuje już na 19 uczelniach (liczba ta szybko rośnie) posiadających kierunki handlowe i wobec popularności tego rozwiązania od 2018 roku kilkaset osób już trafiło do sektora. Nie ma jednak zbiorczych danych na ten temat. W trakcie nauki dokonywany jest przekaz wiedzy o wyraźnie wybranej z odpowiedniego programu studiów problematyce. Nauczana ona jest najczęściej na poziomie wiedzy akademickiej w korelacji z programem praktycznym, „czynnościowym”. Specjalistami dyplomowanymi zostają dodatkowo w trakcie studiów studenci lub osoby z zewnątrz, po maturze, także pracownicy handlu i firm-ogniw łańcuchów dostaw. Warto dodać, że realizacja przez uczelnie różnorodnych form współpracy ze szkołami średnimi, profiluje grupy uczniów lub całe klasy w liceach i technikach (oraz innych niż technika szkołach branżowych II stopnia, niekoniecznie handlowych). W ten sposób uczelnie wchodzą z bardzo nowoczesną wiedzą do systemu nauczania na poziomie średnim i pomaturalnym. Wydaje się, że jest to korzystna oferta dla absolwentów szkół policealnych – podnosi poziom wykształcenia i daje zawód „dyplomowany”, jak niegdyś studium nauczycielskie. Jako, że jest to kształcenie zaplanowane

bardzo praktycznie uczelnie sięgają po współpracę z CKZ-ami, szkołami średnimi, bezpośrednio też z wielkimi firmami, profilując kształcenie.

VI. Konsolidacje kształcenia zawodowego.

Kształcenie i podnoszone „w pracy” kompetencje szkolenia cechują się różnorodnością tematyczną i zakresem nauczania. Co więcej - założenie o dążeniu do dualizmu tego kształcenia powoduje, że naturalną rzeczą jest współpraca podmiotów kształcących o różnym profilu merytorycznym oraz statusie prawnym i własnościowym. Stąd istnienie 539 Centów kształcenia Zawodowego (CKZ) nakierowanych na upracticznienie zdobywania kwalifikacji i jednocześnie podnoszenie poziomu (stopnia wykształcenia) nie dziwi.^{xxxiii} Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych sytuuje je jako formę organizacyjną dla stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, potwierdzania ich stosownym egzaminem i dokumentami. Są to organizacje z założeniami elastycznymi angażujące różnorodne firmy, ośrodki szkolenia, szkoły dla poprowadzenia szkoleń i umożliwienia podwyższenia statusu zawodowego. CKZ jest, poza zespołami szkół, jedną z ważniejszych form konsolidujących organizacje kształcące zawodowo. Zespoły szkół zresztą z reguły współpracują z CKZ-ami.

Podobne co do skutku działanie podejmują firmy komercyjne szkoleniowe posiadające szkoły wszystkich w zasadzie szczebli. Podjmują je też firmy handlowe, organizujące się na rzecz szkolenia swojej i zewnętrznej kadry w oparciu o spółki celowe lub w ramach struktury organicznej firmy lub grupy. Zapraszają do współpracy na rzecz projektów edukacyjnych uczelnie, szkoły, firmy specjalistyczne, ekspertów. Najbardziej znanym przedsięwzięciem firmy handlowej jest Akademia Umiejętności EuroCash. W zasadzie jednak każda większa firma, pracująca w układzie wieloformatowym i używająca franczyzy jako instrumentu integracji sieci uruchamia duży projekt edukacyjny, zróżnicowany tematycznie i co do stopnia kształcenia.

a/konsolidacja nauczania w oparciu o edukację publiczną

Kluczową rolę odgrywają w tym procesie instytucje kształcące i szkolące (doszkalające i specjalizujące) absolwentów I i II stopnia branżowego – dostarczają podstawową grupę absolwentów/słuchaczy „podyplomowych”. Szkoły i ośrodki szkoleniowe dla absolwentów I i II stopnia, licea uzupełniające dające maturę absolwentom szkół I stopnia, dodające do licealnej matury zawód szkoły policealne. Tutaj też można wymienić kursy specjalizacyjne dla absolwentów szkół branżowych I stopnia (w handlu dla sprzedawców) Te ostatnie występują w liczbie ok 11 tys. i są bardzo różne w zależności od potrzeb firm. W szkoleniach tych, oprócz szkół i ośrodków szkoleniowych, istotną rolę odgrywają też prywatne firmy szkoleniowe, w większości niewielkie, szkolące w krótkim czasie. Dzięki nim szkolenia w ramach CKZ uzyskują walor publiczno-prywatny, o wspólnym mianowniku w procedurach przeprowadzania kursów i egzaminów kwalifikacyjnych i zawodowych.^{xxxiv}

Pewien pogląd na role firm prywatnych daje niezbyt aktualny, ale pokazujący skalę i trend raport RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych. Raport 2016)^{xxxv}. Uwidoczniono tam strukturę podmiotów prowadzących szkolenia. Otóż najwięcej ilościowo, bo 55% stanowią instytucje prowadzone przez osoby fizyczne, ok. 26% to stowarzyszenia, fundacje, spółki. Pozostałe 10% to pozostałe formy organizacyjne takie jak: (-) placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego, (-) ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, (-) szkoły wyższe/kolegia, (-) szkoły ponadgimnazjalne, (-) placówki naukowe, naukowo-badawcze i ośrodki badawczo- rozwojowe (liczba rosta); ok. 9% to działania w firmach. Dla placówek tych okazją otrzymania korzystnych komercyjnie zleceń jest współpraca z organizacjami konsolidującymi, takimi jak CKZ – taki kontrakt stabilizuje firmę, szczególnie małą i daje jej dostęp do wiedzy o potrzebach rynku. Konsolidacja szkolenia nie jest ideą nową, gdyż CKZ zastąpiły działające do niedawna 140 CKP (Centra Kształcenia Praktycznego). W dawnej formie wg RSPO pozostało jedynie 2 CKP. Szacuje się, że CKZ-y kształcą ok. 50 tys. absolwentów rocznie, a analiza zawartości RSPO pozwala szacować, że ok. 1/3 ich adeptów podejmuje lub kontynuuje pracę w sektorze handlu (kompetencje sprzedażowo zakupowe, logistyka, marketing i reklama, obsługa sprzętu, towaroznawstwo itd.). Cały jednak wypust absolwentów szkoleń to jednak dużo więcej – szacuje się go na 200 tys.. szkolonych, a to oznacza, że handel „odbiera” zaledwie kilka (7 – 8%) procent szkolonych.

Wyróżniającym się elementem podnoszenia kwalifikacji i zwiększania ilości personelu średniego w firmach są wspomniane wcześniej różnorodne szkoły policealne, które „uzawodowiają” ludzi o średnim cenzusie wykształcenia. GUS podaje liczbę 2363 szkół policealnych (pomaturalnych – wedle dawnej terminologii), które współpracują ze bliższymi rynkowi - szkołami branżowymi i uczelniami, także dużymi firmami. Nie stronią też od pracy w ramach kursów kwalifikacyjnych w ramach CKZ-ów. Mówimy tu o 363 dziennych, 319 stacjonarnych, 1679 zaocznych, 2 wieczorowych. W szkołach pomaturalnych kształciło się w 2020 189 tys. uczniów (dwa lata wcześniej 220 tys.. – przesunięcie do innych szkół i instytucji szkolących).^{xxxvi} Trudno określić ile w tej liczbie jest osób z wykształceniem w kierunku handlu i chcących trafić do handlu – biorąc pod uwagę ilość absolwentów techników kierunkowych i szkół II stopnia oraz inne kierunki nauki (np. logistykę), także absolwentów liceów, mówimy o ok. 8 - 10% tej liczby, czyli ok. 15 tys.. osób bardzo różnych specjalności i rodzajów dyplomów. Jest to dobre pole dla poszukiwania pracowników o porządnej bazie wykształcenia ogólnego, podatnych na pogłębianie go w kierunkach zawodowych, tym bardziej, że rozwijają się formy pośrednie takie jak kształcenie specjalistów dyplomowanych w wielu dziedzinach, także handlowych. Tutaj akurat nie jest rzadkością łączenie różnorodnych szans edukacyjnych i „hybrydyzacja” kwalifikacji zawodowych oraz form ich potwierdzenia – w szkole lub/i na kursie, by móc „sięgnąć” w perspektywie po uczelnię i pełne studia.

b/ konsolidacja nauczania w oparciu o biznes

Podobną rolę do CKZ mogą też odgrywać przedsięwzięcia kształceniowe wielkich firm: systemów handlowych i produkcyjnych. Także inicjatywy spółdzielczości handlowej i organizacji rzemiosła. Przykładem, znakomitym zresztą, tego typu działania w ramach systemu kształcenia zawodowego, systemu - przypomnieć warto – „naznaczonego” dualizmem kształcenia praktyczno-szkolnego, jest Akademia Umiejętności EuroCash.^{xxxvii} Na dziesięciolecie ogłoszono, że przeszkolono tam ponad 30.000 osób i uczyniono to na wielu poziomach kształcenia, ze studiami podyplomowymi wykreowanymi we współpracy z SGH i

kadra z innych uczelni. Rok 2020 przyniósł jednak zaskakujące pozytywnie wejście w bardzo szerokie spectrum form zdalnych, nie tylko e-learningowych. Przeszło przez nie grubo ponad 30.000 osób, ucząc je nie tylko „roboty” handlowej, ale i zasad BHP, procedury sanitarnej w warunkach pandemii, przepisów i szeregu innych tematów, związanych z jakością i bezpieczeństwem, logistyka funkcjonowaniem łańcucha dostaw, i.in.

Funkcjonuje ona jako oddzielna spółka „z o.o.” w Grupie Eurocash łącząc wyzwania handlowe z edukacyjnymi, czyli szkoły, ośrodki kształcenia i temu podobne z praktycznym systemem firmy handlowej o bardzo zróżnicowanej strukturze i przeznaczeniu swych elementów składowych. Objęła ona szereg specjalności i zawodów z różnych poziomów nauczania. Funkcjonuje zazwyczaj siedem pionów kształcenia/szkolenia: od instruktazu „jak żyć” we franczyzie i doszkolić się w zakresie kompetencji sprzedawcy i przedsiębiorcy firmy handlowej, aż po studia podyplomowe, specjalistyczne - realizowane we współpracy z SGH w zakresie zarządzania firmą handlową. Jest to działanie wzorcotwórcze, gdyż zawiera w sobie zarówno komponent szkolny, szkoleniowo-warsztatowy i konkretno-praktyczny, czyli konkretne, działające stanowiska pracy i systemy organizacyjne. Jest to ewenement, pomimo tego, że inne firmy prowadzą działania edukacyjne, wchodzą w różnorakie partnerstwa ze szkołami i uczelniami, lub też uruchamiają szkolenia praktyczne, wprowadzające w system firmy łańcuchów dostaw,

Nikt inny jednak nie robi tego na taką skalę i w takiej różnorodności. Funkcjonuje tam też systemu certyfikowania i ustawowej walidacji, co wiąże firmę z polskim systemem edukacyjnym. Kształcą tam od 10 z okładem lat, doszkalają w kilkudziesięciu specjalnościach, dają dyplomy, potwierdzenia kwalifikacji, zawodów, specjalizacji, kierują na studia, rekrutują do studiowania u siebie i z rynku pracy. Oczywiście pomysł ten jest pomysłem budowy zaplecza kadrowego Grupy EuroCash, ale nie jest on zamknięty dla osób spoza firmy, potencjalna konkurencją (ale chyba bardziej kooperantów). Sądzić można, że tutaj tkwi pewna modalna postać rozwiązań systemowych wiążących biznes ze sferą publiczną oraz edukację z praktyką biznesu, przypieczętowaną przez system nadawania i uznawania kwalifikacji, weryfikowany w rynkowym „boju” już w trakcie kształcenia i doszkalania.

Przykład Akademii pokazuje też istotną rolę różnorodnych umów o współpracy, wsparciu, partnerstwie. Chodzi mianowicie o patronaty i umowy partnerstwa, programy stypendialne, konkursy na prace i rozwiązania organizacyjno-technologiczne. Umożliwiają one bardzo szybkie i praktyczne reagowanie na zapotrzebowania na kompetencje; w każdym w zasadzie segmencie rynku – realizowane szybko, jakby na zamówienie. Polepsza to per saldo wiedzę o sytuacji rynkowej i wyzwaniach konkurencyjnych, które nadchodzą. Z materiałów strony „www” (i wystąpień prasowych pracowników Grupy), wyłania się obraz bardzo różnorodnej działalności rutynowej i działalności ad hoc, sytuacyjnej i projektowej, włącznie z zarządzaniem kryzysowym w firmie handlowej i jej otoczeniu.

W istocie rzeczy Akademia, jako pewien typ pomysłu w zakresie edukacji zawodowej. Kieruje się ku franczyzie, pozwalając indywidualnym, niewielkim stosunkowo firmom handlowym (i nie tylko im) sięgnąć po bardzo praktyczną i nowoczesną wiedzę „zaszytą” w przygotowaniu

do uczestnictwa w systemie sieciowym wielkiej skali. Oznacza to wiedzę i umiejętności z bardzo wielu zakresów merytorycznych – od organizacji powierzchni sprzedaży poprzez korzystanie ze sprzętu, oprogramowania, różnych trybów zaopatrzenia sklepu i różnych typów sprzedaży, z e-commerce włącznie. Zawiera też unikalną wiedzę o funkcjonowaniu własnej firmy w ramach dyscypliny sieciowej i przy dostępie do instrumentów korzystania z wielkiej skali – marek własnych, wsparcia logistycznego, gwarancji, szkoleń i in. Nie wolno też zapominać o skali nauczania – olbrzymiej przecież.

Można spodziewać się, że handel uruchamiać będzie własne instytucje kształcenia we współpracy ze szkołami i systemem potwierdzania kompetencji. To najskuteczniej będzie też rozwiązywać kwestię praktyk i staży, czyli realizować założenie dualizmu kształcenia zawodowego. Polem rozwijania się tego nurtu nie muszą być firmy per se, gdyż podobne strukturalnie rozwiązania można uzyskać współpracując firmą z CKZ i lub szkołami policealnymi. Przepisy są tu elastyczne. W procesie tym widać wyraźnie miejsce dla renesansu systemu kształcenia zawodowego w Izbach Rzemieślniczych i spółdzielczości handlowej, gdzie uruchamia się bardzo zróżnicowane cykle podnoszenia kwalifikacji i szkolenia od podstaw w bardzo wielu specjalnościach handlowych. Aktualnie w organizacjach tych zaobserwować można intensywne działanie na rzecz „oswojenia” tradycyjnych sklepów z IT (co nowoczesne franczyzy czynią już do dawna) i zarządzaniem produktami o zwiększonej sile konkurencyjnej, np. reprezentujących markę własną, produkty regionalne, prozdrowotne, i inne, „przymiotnikowe”, a popularne wśród klientów. W roku 2019 objęły takie działania kilkanaście tysięcy osób w Społem.

Przykładów konkretnych dostarcza choćby program szkoleń dla warszawskiego Społem, czy oferta szkoleniowa KZRSS dla spółdzielni. Rewitalizację rzemiosła prowadzi, w znacznym stopniu w oparciu o środki europejskie PARP i zorientowany regionalnie program CWRKDiZ (Centra Wsparcia Rzemiosła i Kształcenia Dualnego i Zawodowego).^{xxxviii} Te ostatnie, obejmując głównie rzemiosła produkcyjno-usługowe, sięgają do handlu, głównie niezależnego handlu małogabarytowego i do sklepów zrzeszonych w sieciach integracyjnych, franczyzowych i spółdzielczych. Inicjatywa ma charakter ogólnokrajowy, ale wyróżniają się tu regiony tradycyjnie aktywne gospodarczo, czyli Polska zachodnia i północna oraz Małopolska. Według Związku Rzemiosła Polskiego szkoli się aktualnie ok 60 tys.. osób w ponad 130 zawodach. W szkołach 38 zawodowych ok 6000 uczniów. Założyć trzeba, że przynajmniej 1/3 nabywa kompetencje handlowe (jako przykład można wskazać na piekarzy, cukierników, mechaników, krawców, elektryków, itd.) i potwierdza je egzaminami kwalifikacyjnymi, świadectwami czeladniczymi i dyplomami mistrzowskimi. Rzemiosło jest też tradycyjnie bazą dla praktyk i staży w szkołach branżowych I stopnia oraz w zawodach wykonywanych na poziomie technika lub specjalisty po szkole pomaturalnej.

VII. Wnioski i postulaty

Dokonane wyżej analizy i próby ilościowego ujęcia potencjału edukacyjnego, z którego korzysta handel (sektor handlu) ukazują obraz bardzo niejednoznaczny. Wiadomo bowiem ilu i skąd mamy absolwentów kształcenia branżowego (handlowego i dla handlu użytecznego),

ale nie ma wielu punktów zaczepienia do określenia dokładnej struktury ilościowej i merytorycznej kształcenia w innych miejscach. Biorąc pod uwagę - dla przykładu - uczelnie wyższe, sięgając przy tym po materiały informacyjne GUS, nie sposób określić ilu i jakich absolwentów dociera do handlu. Gdyby nie strony rekomendacyjne organizacji studenckich, publikacje promocyjno-informacyjne typu otouczelnie.pl, dotarcie do struktury kierunków i zgrubne nawet szacowanie ilości byłoby niemożliwe – a tak jest tylko bardzo nieprecyzyjne. To jest podstawowy wniosek z kilku tygodni pracy i zarazem główna przesłanka rekomendacji „co należy zrobić”, by nie błędzić informacyjnie w zakresie potencjału edukacyjnego handlu, rozumianego w myśl stworzonej na początku opracowania definicji).

Nie wiemy po prostu ilu i jakich absolwentów dla handlu mają szkoły policealne, nie wiemy jakich specjalności i ilu uzyskaliśmy specjalistów dyplomowanych, podobnie licencjatów, magistrów itd. – nie mówiąc o międzynarodowych „honorach” typu MBA, czy certyfikatach kursów w systemie ISO. Problem nie w tym, że ich nie ma, ale w tym, że nikt tego (w formie całościowej) na jasnych zasadach dostępu do wyników, nie zbiera, nie porządkuje i publikując nie przedkłada instytucjom i firmom edukującym, ekspertom, wreszcie mediom. Oczywiście, dokonywane są analizy rynkowe, zamówione w firmach researcherskich, ale to jest własność zamawiających i dla nich ma walor instrumentu konkurencyjnego, nie dla wszystkich. Istnieje jednak potrzeba upowszechnienia tej wiedzy dla planowania polityki kształcenia zawodowego i współpracy biznes-edukacja; wszystkich zresztą szczebli.

Jest symptomem wbudowanej (nieintencjonalnej, oczywiście) w system kształcenia zawodowego niejasności sprowadzenie kształcenia branżowego I i II stopnia do trzech zawodów, podczas, gdy w „życiu” i w obiegu rynku pracy nazw, oczekiwań, zakresów kompetencyjno-kwalifikacyjnych jest wiele więcej; na tym i na wyższych szczeblach kształcenia i szkolenia dodającego kompetencji do realizacji ścieżek rozwoju pracowników i do stanowisk pracy firm.

Dlatego też:

- powinien powstać jeden jednolity sektorowy rejestr szkół i firm szkoleniowych z pogłębionym opisem powiązania z sektorem
- powinny być prowadzone cykliczne badania nad ilością i strukturą absolwentów, ich kompetencjami oraz strukturą sektorowego rynku pracy z projekcją na najbliższe lata,
- powinien powstać mechanizm cyklicznego aktualizowania SRKH i nanoszenia zmian w ZSK i PRK
- jest sytuacją aberracyjną to, że na poziomie kształcenia branżowego i wyżej nie ma jasnej listy zawodów handlowych i wykorzystywanych w handlu (coś w rodzaju kanonu-minimum). Sytuacja bowiem, w której „handlowe” są zawody sprzedawcy, technika handlowca i technika księgarza, nie jest normalna. Rynek pracy i edukacyjny aż kipi od propozycji nauki i pracy, pełny będąc nazw zawodów, specjalności, stanowisk, dyplomów, certyfikatów (wyżej wyliczono ich 42, ale to nie jest pełna lista) i to w sytuacji, gdy realizuje się reforma oparta o ZSK i PRK.

Rozwiązanie jest stosunkowo proste. Ten kto je zrealizuje i będzie kontynuował nie może traktować uzyskanej wiedzy jako elementu swej przewagi informacyjnej nad konkurencją i w relacjach z władzą publiczną. I nie ważne, czy zrobi to instytucja publiczna, czy środowisko handlowe, w drodze odrębnego projektu lub porozumienia organizacji. Rozwiązań tego problemu - szczególnie, gdy założono stały proces aktualizacji ram sektorowych i ZSK - jest kilka; najprostsze wszelako wydają się dwa:

1. Opracować klucz kryteriów-pytań badawczych i złożyć zamówienie w GUS, w oparciu o środki publiczne, albo też,
2. Złożyć podobne zamówienie w badawczej firmie prywatnej i sfinansować je w podobny sposób.

Istnieją zresztą dobre wzorce organizacyjno-metodyczne – chodzi o publikowane przez najpierw przez IRWiK, potem IBRKK coroczne opracowanie „Handel wewnętrzny”. Trochę pieniędzy, więc ludzie się znajdują i powróć do tej jakże potrzebnej praktyki, modelując ku współczesności kryteria i tematykę ku kwestii kwalifikacji i zawodów sektorowych. Takie „coś” jest naprawdę potrzebne.

Doświadczenia w kreowaniu kolejnych „gremiów reprezentatywnych”, bez instrumentarium przeprowadzenia badań wyjściowych, mija się z celem. To muszą zrobić zawodowcy. Kwestie identyfikacji potrzeb i zasobów kompetencyjnych sektora, porządnie sklasyfikowanych zawodów i specjalności powinny być przejrzyste jasne i otwarte na uzupełnienia – tu pomocna może być Rada Sektorowa ds. Kwalifikacji w Handlu i wnioski z funkcjonowania Ramy Sektorowej.

Postulowane ujednoczenie i stała aktualizująca kontrola danych jest poważnym wyzwaniem dla systemu kształcenia zawodowego w handlu. Tak w szkołach, jak i w sieci kursów, certyfikacji, egzaminów, sporządzania dokumentacji i zapisów w PRK, ZSK i pochodnych. W takiej konfiguracji działanie organizatorskie, programowe i merytoryczne (bo są to nierozdzielne aspekty realizowanej reformy) musi być maksymalnie elastyczne. Nie może bowiem mieć większego znaczenia, czy w konkretnym przypadku głównym organizatorem będzie instytucja edukacyjna publiczna, dołączająca poprzez różnorodne umowy i praktyki firmy handlowe i nie tylko, czy też właśnie firma (grupa firm) komercyjnych budująca partnerstwa z instytucjami edukacyjnymi i stosownymi urzędami, czy nawet GUS, w ramach specjalnego projektu. Ważne by ująć razem sferę prywatną i publiczną, a w ten sposób spełniać kryterium związku teorii z praktyką rynku sektorowego.

Na koniec kilka liczb – w znacznym stopniu domniemanych, wskutek istniejącej sytuacji informacyjnej. Oto pracuje w handlu ok.2mln ludzi, w tym ok. 1,2 mln to zatrudnieni. Rotację pracowników ocenia się na 25%, w czym 10 p.p. to ludzie chcący opuścić sektor. Zatem jest tutaj naturalna przestrzeń dla popytu na pracę, w dodatku nie tylko prostą, ale i coraz bardziej – wobec wielkiego procesu modernizacji technicznej, komunikacyjnej i logistycznej – na pracę kwalifikowaną, wywodząca się z systemu edukacyjno-szkoleniowego kraju. Spoglądając na przytaczane w opracowaniu ilości szkół, firm szkolących, wreszcie ludzi mówimy o rocznej podaży potencjalnych pracowników sektora na poziomie minimum 200.000 osób; od

sprzedawców na poziomie PRK 3 po poziomy managerskie, PRK 6-8 (choć rama sektorowa przewiduje dla handlu maximum PRK 7). Zazwyczaj tzw. wielki handel mówił, że danego roku stworzył ok. 40 – 50 tys. nowych miejsc pracy; i tak to było, ale ów handel to nie wszystko, podobnie jak funkcjonowanie tego sektora, to nie tylko on sam. Sektor i rynek wewnętrzny ma kluczowe znaczenie dla gospodarki krajowej, tym bardziej, że jest to gospodarka szukająca dróg ku eksportowi – jak dotąd z powodzeniem. Nie wolno jednak zapominać, że sukces w eksporcie gwarantowany jest wtedy (jak pisał J.Schumpeter), gdy silny rynek wewnętrzny w konkurencji wykuwa jakość i dobre ceny dla eksportu. A do tego potrzeba podaży właściwych ludzi – o odpowiedniej strukturze posiadanych zawodów i mnogości kwalifikacji zawartych w specjalizacjach i kompetencjach dodatkowych. Użyty przymiotnik „odpowiedni” sugeruje zaś wiedzę o sektorze i jego otoczeniu edukacyjnym i rynkowym.

PRZYPISY

- ⁱ Sektorowa Rama Kwalifikacji dla Handlu (SRKH), Warszawa 2020, s.16
- ⁱⁱ Por. Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020, Warszawa Gdańsk 2020, s 104 i 119.
- ⁱⁱⁱ Tamże, s. 130 - 132
- ^{iv} Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2018/2019, Warszawa Gdańsk 2019, s 47
- ^v Tamże s.66, 196 -198.
- ^{vi} <https://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>;
<https://www.rynekinfrastruktury.pl/wiadomosci/drogi/od-wrzesnia-2019-roku-wystartuje-reforma-szkolnictwa-zawodowego-bedzie-wieksza-wspolpraca-z-biznesem-64301.html>
- ^{vii} Zob. <https://rspo.men.gov.pl> (w wyszukiwarce RSPO: CKZ); <https://zpp.net.pl/wzmocnic-szkolnictwo-zawodowe-w-polsce/>
- ^{viii} <https://rynekpracy.org/statystyki/liczba-pracujacych/>
- ^{ix} <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/63851:w-ciagu-roku-liczba-ofert-pracy-w-e-commerce-wzrosla-o-40-proc>
- ^x Zob. <https://rspo.men.gov.pl>; Sektorowa rama kwalifikacji Handlu (SRKH), Warszawa 2020
- ^{xi} <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zawody-szkolnictwa-branzowego>
- ^{xii} Por. http://sipdata.lex.pl/dane/dzienniki/2019/2232166/11.pdf?_ga=2.262352015.26698721.1614957524-1343958654.1607642584#xd_co_f=YzI3ZDBmNDMtMjkyMS00NGRjLTlhODgtYTU5MjcxZmJkZjky~;
Praktyka nauczania por. http://www.ckziu.gliwice.pl/materialy/upload/BASIA/TECHNIK_HANDLOWIEC-opis.pdf
- ^{xiii} Zob. . <https://rspo.men.gov.pl> (w wyszukiwarce RSPO: liceum uzupełniające)
- ^{xiv} ^{xiv} Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2018/2019, Warszawa Gdańsk 2019, s 47; por. Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020, Warszawa Gdańsk 2020, ss. 33 -34.
- ^{xv} por. Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020, Warszawa Gdańsk 2020, s.124
- ^{xvi} Logistyka w Polsce. Raport 2017. Praca zbiorowa p. red. I Fechnera i G. Szyszki, Poznań 2018, ss 139 - 149
- ^{xvii} Tamże, s.138
- ^{xviii} [W ciągu 5 lat rynek e-commerce w Polsce osiągnie wartość 162 mld zł \(pwc.pl\)](#)
- ^{xix} Logistyka w Polsce. Raport 2017, wyd.cyt. s.130
- ^{xx} [Okres żniw dla kurierów. Czy branża to udźwignie? - Biznes - rp.pl](#); [Rynek kurierski w Polsce – 5 najważniejszych trendów - Arvato](#)
- ^{xxi} <https://trans.info/pl/top-7-firm-kurierskich-w-polsce-to-oni-przywoza-zakupy-zrobione-online-100095>
Zob. <https://www.gemius.pl/wszystkie-artykuly-aktualnosc/raport-e-commerce.html>

xxii Zob. <https://www.gemius.pl/wszystkie-artykuly-aktualnosci/raport-e-commerce.html>; Zob też: [W ciągu 5 lat rynek e-commerce w Polsce osiągnie wartość 162 mld zł \(pwc.pl\)](#)

xxiii Zob. <https://www.bnf.pl/katalog/baza/baza-firm-cateringowych>

xxiv Zob. [W Polsce działa ponad 44 tys. sklepów internetowych. To ponad 20% więcej niż rok temu \(fintek.pl\)](#); por. także [WWW.fintek.pl](#); [GS1 wspiera kształcenie kadry menedżerskiej dla e-commerce \(pracujwlogistyce.pl\)](#)

xxv [GUS: W 2019 roku wartość sprzedaży detalicznej wyniosła 917 mld złotych - Wiadomości Handlowe \(wiadomoscihandlowe.pl\)](#)

xxvi zob. [RYNEK E-COMMERCE W POLSCE – specyfika, trendy, praca. - Biznes - rp.pl](#)

xxvii . zob. [RYNEK E-COMMERCE W POLSCE – specyfika, trendy, praca. - Biznes - rp.pl](#); [W ciągu roku liczba ofert pracy w e-commerce wzrosła o 40 proc. - PARP - Centrum Rozwoju MŚP](#)

xxviii Zob. Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym2019/2020, Warszawa Gdańsk 2020, s.124; . <https://rspo.men.gov.pl> (w wyszukiwarce – technik informatyk)

xxix Por. <https://rspo.men.gov.pl> (w wyszukiwarce - organizator i technik reklamy)

xxx Zob. www.otouczelnie.pl

xxxi Zob. GUS Informacje sygnałne. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 14.06.2019 r. (wyniki wstępne)Warszawa Gdańsk 2019.

(file:///C:/Users/HP/Downloads/szkolnictwo_wyzsze_w_roku_akademickim_2018_2019%20(3).pdf)

xxxii Zob. www.otouczelnie.pl

xxxiii Tamże oraz w RSPO.

xxxiv Zob. <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/statystyki>

xxxv Zob. <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/statystyki>; por. RIS.Raport 2013. Instytucje szkoleniowe i ich oferta, Warszawa, wrzesień 2014.

xxxvi Por.Informacje statystyczne GUS. Oświata i wychowanie w roku szkolnym2019/2020, Warszawa Gdańsk 2020, s.33 i 130.

xxxvii Zob. [Akademia Eurocash](#); por. <https://akademiaeurocash.com.pl/o-akademii/>

xxxviii [Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, wszystko o szkolnictwie i doradztwie zawodowym - Strona wspierająca szkolnictwo branżowe i zawodowe oraz promująca doradztwo zawodowe \(cwrkdiz.poznan.pl\)](#); por. analogiczne strony ośrodków regionalnych i Związku Rzemiosła Polskiego <https://zrp.pl/>