



Branżowe Centra
Umiejętności

BRANŻOWE CENTRUM UMIEJĘTNOŚCI W SPEDYCJI
W CENTRUM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I
USTAWICZNEGO W ANDRYCHOWIE

UL. STAROWIEJSKA 22A,
34-120 ANDRYCHÓW

Roczny raport

dotyczący zapotrzebowania
na zawody w dziedzinie spedycji

za lata

2024-2025



www.bcu.ckziuandrychow.pl



sekretariat@ckziuandrychow.pl

Autor:

Paweł Łuczyński

Wydawca:

Powiat Wadowicki
Starstwo Powiatowe w Wadowicach
ul. Batorego 2,
34-100 Wadowice

Zdjęcia:

www.pexels.com, Paweł Łuczyński

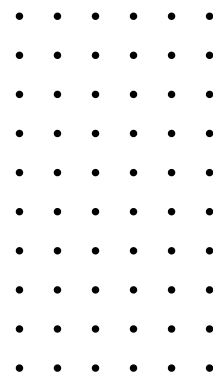
Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie
www.bcu.ckziuandrychow.pl

Egzemplarz bezpłatny.

Przy publikowaniu danych z raportu prosimy o podawanie źródła.

Raport opracowano w ramach projektu pn. „ Branżowym Centrum Umiejętności spedycji w Andrychowie”, współfinansowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, w Komponentcie A „Odporność i konkurencyjność gospodarki,” jako inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

STRUKTURA RAPORTU



Zamiast wstępu

Metodologia badania

- Metody badawcze
- Struktura podmiotów objętych badaniem
- Źródła ogólnodostępne

Wnioski

- kontekst regionalny i krajowy, charakterystyka branży,
- zapotrzebowanie w Małopolsce
- analiza rynku pracy,
- popyt na kwalifikacje,
- zapotrzebowanie kadrowe jako czynnik, ograniczający rozwój przedsiębiorstw
- ocena skuteczności,
- kryteria decyzji o zatrudnieniu,
- główne bariery kompetencyjne,
- deficytowe kwalifikacje,



Rekomendacje i wnioski

- oczekiwania wobec BCU,
- kompetencje przyszłości
- analiza oferty BCU i potrzeb pracodawców,
- rekomendacje dla polityki edukacyjnej i rynku pracy



ZAMIAST WSTĘPU

Branżowe Centrum Umiejętności w zakresie spedycji, funkcjonujące przy Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Andrychowie, jest jednym z Branżowych Centrów Umiejętności utworzonych w Polsce w latach 2024–2026 w ramach przedsięwzięcia „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) realizujących koncepcję Centrów Doskonałości Zawodowej (CoVEs)” finansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności. Ideą programu jest budowa nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego opartego na ścisłej współpracy szkół, uczelni i organizacji branżowych z przedsiębiorstwami, tak aby rozwój kompetencji zawodowych odpowiadał rzeczywistym potrzebom gospodarki.

Siedziba BCU została zlokalizowana w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Andrychowie – placówce posiadającej wieloletnie doświadczenie w kształceniu techników spedytorów oraz przygotowywaniu specjalistów dla sektora transportu, spedycji i logistyki. Wybór tej lokalizacji wynika zarówno z potencjału dydaktycznego szkoły, jak i z uwarunkowań gospodarczych regionu. Powiat Wadowicki, położony na styku województw małopolskiego i śląskiego, dysponuje rozwiniętą infrastrukturą transportową oraz stanowi zaplecze dla licznych przedsiębiorstw funkcjonujących w branży TSL. Dogodne położenie komunikacyjne oraz bliskość głównych szlaków drogowych i kolejowych sprzyjają rozwojowi nowoczesnych usług logistycznych i spedycyjnych.

Partnerem branżowym Branżowego Centrum Umiejętności jest Polska Izba Cła, Logistyki i Spedycji, organizacja zrzeszająca przedsiębiorców działających w sektorze transportu, logistyki, spedycji i obsługi celnej. Udział partnera branżowego zapewnia bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwami reprezentującymi rynek TSL, umożliwia bieżące identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych pracodawców oraz wspiera tworzenie oferty szkoleniowej odpowiadającej dynamicznie zmieniającym się wymaganiom sektora. Współpraca środowiska edukacyjnego z organizacją branżową stanowi jeden z fundamentów funkcjonowania Branżowych Centrów Umiejętności i pozwala skutecznie łączyć proces kształcenia z praktyką gospodarczą.

Niniejszy raport dotyczący zapotrzebowania na zawody i kompetencje w obszarze spedycji stanowi opracowanie analityczne obejmujące lata 2024–2025. Jego celem jest identyfikacja aktualnych i prognozowanych potrzeb rynku pracy, analiza zmian zachodzących w sektorze transportu, spedycji i logistyki oraz wskazanie kierunków rozwoju kompetencji zawodowych niezbędnych w warunkach postępującej cyfryzacji, automatyzacji procesów logistycznych, transformacji energetycznej oraz rozwoju sztucznej inteligencji.

Przedstawione w raporcie analizy i rekomendacje mają wspierać planowanie oraz rozwój oferty edukacyjnej Branżowego Centrum Umiejętności w Andrychowie. Jednocześnie opracowanie wskazuje najważniejsze wyzwania stojące przed sektorem TSL oraz przedstawia rekomendacje dotyczące współpracy pomiędzy edukacją, organizacjami branżowymi i przedsiębiorcami, której celem jest skuteczne przygotowanie kadr dla jednej z najszybciej rozwijających się gałęzi polskiej gospodarki.



METODOLOGIA BADANIA

Metody badawcze

Badanie zostało zrealizowane z wykorzystaniem triangulacji metod badawczych, polegającej na połączeniu analizy danych wtórnych (desk research) z badaniami ilościowymi i jakościowymi. Zastosowanie komplementarnych metod badawczych umożliwiło wieloaspektową ocenę sytuacji sektora transportu, spedycji i logistyki (TSL), identyfikację aktualnych potrzeb przedsiębiorstw oraz określenie kierunków zmian w zakresie kompetencji zawodowych i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców.

Pierwszy etap prac obejmował analizę ogólnodostępnych źródeł informacji, w tym krajowych i międzynarodowych raportów, danych statystycznych oraz opracowań dotyczących rynku pracy, branży TSL i systemu kształcenia zawodowego. Przeanalizowano również dokumenty strategiczne oraz publikacje odnoszące się do procesów cyfryzacji, automatyzacji i transformacji sektora logistycznego. Ze względu na dynamiczny rozwój branży oraz ograniczoną dostępność szczegółowych danych dotyczących bieżących potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw, analizę źródeł zastanych uzupełniono o badania własne.

Podstawowym źródłem danych empirycznych było badanie ankietowe przeprowadzone wśród przedsiębiorstw reprezentujących sektor transportu, spedycji i logistyki. Badanie miało charakter dobrowolny i zostało zrealizowane z wykorzystaniem elektronicznego kwestionariusza ankiety. W procesie dotarcia do respondentów wsparcia udzieliła Polska Izba Cła, Logistyki i Spedycji, której współpraca z przedsiębiorstwami branży TSL umożliwiła pozyskanie opinii pracodawców reprezentujących różne segmenty rynku. Pozyskane wyniki stanowią istotne uzupełnienie analiz statystycznych oraz pozwalają lepiej zidentyfikować oczekiwania przedsiębiorców wobec przyszłych pracowników i kierunków rozwoju oferty szkoleniowej Branżowego Centrum Umiejętności w Andrychowie.



METODOLOGIA BADANIA

Struktura podmiotów objętych badaniem

Badanie zostało przeprowadzone wśród przedsiębiorstw reprezentujących sektor transportu, spedycji i logistyki (TSL), prowadzących działalność na rynku krajowym i międzynarodowym. Struktura badanej próby odzwierciedla specyfikę polskiej branży TSL, w której dominują mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa świadczące usługi transportowe, spedycyjne, magazynowe oraz logistyczne. Podmioty te stanowią podstawę krajowego rynku usług logistycznych i odpowiadają za znaczną część realizowanych przewozów oraz obsługi łańcuchów dostaw.

Pod względem wielkości przedsiębiorstw największą grupę respondentów stanowiły małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (68,1%). Średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające od 50 do 249 pracowników, stanowiły 8,0% badanej próby. Pozostałe 23,9% respondentów reprezentowały mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników.

Uzyskana struktura badanej próby dobrze odzwierciedla specyfikę polskiego sektora TSL, w którym dominują przedsiębiorstwa o niewielkiej i średniej skali działalności. Podmioty te funkcjonują w warunkach wysokiej konkurencji oraz rosnącej presji kosztowej, a jednocześnie są szczególnie narażone na skutki niedoboru wykwalifikowanych pracowników. Ograniczone zasoby kadrowe powodują, że trudności rekrutacyjne mogą bezpośrednio wpływać na terminowość realizacji usług, efektywność organizacji transportu oraz możliwości dalszego rozwoju przedsiębiorstwa.

Pod względem lokalizacji działalności największą grupę respondentów stanowiły przedsiębiorstwa z województwa małopolskiego (32%), co jest związane z regionalnym charakterem działalności Branżowego Centrum Umiejętności w Andrychowie oraz współpracą z przedsiębiorstwami z południowej Polski.

Znaczący udział miały również podmioty z województwa śląskiego (22%), mazowieckiego (11,1%) oraz dolnośląskiego (8,0%). Pozostałe przedsiębiorstwa reprezentowały inne województwa, co świadczy o ponadregionalnym zasięgu badania i pozwala uwzględnić zróżnicowane doświadczenia przedsiębiorców funkcjonujących w różnych częściach kraju.

Tak ukształtowana próba badawcza zapewnia możliwość wiarygodnej identyfikacji potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw sektora TSL oraz sformułowania rekomendacji dotyczących rozwoju oferty szkoleniowej Branżowego Centrum Umiejętności. Dominacja mikro- i małych przedsiębiorstw jest szczególnie istotna z punktu widzenia planowania działań edukacyjnych, ponieważ to właśnie ta grupa pracodawców najczęściej zgłasza potrzebę krótkich, praktycznych i elastycznych form kształcenia umożliwiających szybkie podnoszenie kwalifikacji pracowników.

Analiza profilu działalności przedsiębiorstw objętych badaniem wskazuje, że respondentami były podmioty reprezentujące różnorodne segmenty sektora transportu, spedycji i logistyki. Tak dobrana próba umożliwiła uwzględnienie perspektywy przedsiębiorstw realizujących zarówno krajowe, jak i międzynarodowe przewozy drogowe, usługi spedycyjne, magazynowe oraz kompleksową obsługę procesów logistycznych.

Dominującą grupę stanowiły przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie transportu drogowego towarów oraz usług spedycyjnych, które odpowiadają za organizację i realizację przewozów krajowych i międzynarodowych. W badaniu uczestniczyły również podmioty świadczące usługi z zakresu logistyki magazynowej, dystrybucji, obsługi łańcuchów dostaw oraz usług wspierających działalność transportową. Struktura respondentów odzwierciedla współczesny charakter branży TSL, w której granice pomiędzy poszczególnymi segmentami działalności coraz częściej ulegają zatarciu.

Na uwagę zasługuje również fakt, że zdecydowaną większość respondentów stanowiły mikro- i małe przedsiębiorstwa. Podmioty te cechują się dużą elastycznością działania i zdolnością do szybkiego reagowania na potrzeby rynku, jednak jednocześnie dysponują ograniczonymi zasobami kadrowymi. W konsekwencji trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza posiadających kompetencje cyfrowe i doświadczenie w organizacji procesów transportowych, mogą bezpośrednio wpływać na terminowość realizacji usług, efektywność operacyjną oraz możliwości dalszego rozwoju przedsiębiorstwa.

Specyfika badanej próby znajduje odzwierciedlenie w wynikach dotyczących oczekiwanych kwalifikacji zawodowych. Przedsiębiorcy wskazują na rosnące znaczenie kompetencji związanych z obsługą systemów TMS i WMS, wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, analizą danych, cyberbezpieczeństwem oraz organizacją transportu w warunkach postępującej transformacji technologicznej branży. Uzyskane wyniki potwierdzają, że rozwój kompetencji pracowników staje się jednym z kluczowych czynników utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstw sektora TSL.



METODOLOGIA BADANIA

Źródła ogólnodostępne

Istotnym uzupełnieniem badań empirycznych była analiza danych zastanych (desk research), obejmująca przegląd ogólnodostępnych opracowań, danych statystycznych oraz dokumentów dotyczących rynku pracy, sektora transportowo-spedycyjno-logistycznego oraz systemu kształcenia zawodowego. Celem tej części badania było osadzenie wyników badań własnych w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym, identyfikacja najważniejszych trendów rozwojowych branży oraz weryfikacja obserwacji wynikających z badań ankietowych i jakościowych.

W analizie wykorzystano przede wszystkim dane pochodzące z Barometru Zawodów 2026, prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego opracowanej przez Ministra Edukacji, publikacje Głównego Urzędu Statystycznego, raporty Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz materiały Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje w branży transportowo-spedycyjno-logistycznej. Uwzględniono również informacje zawarte w raportach dotyczących odbioru społecznego kształcenia zawodowego, charakterystyki zawodu technik spedytor oraz opracowaniach naukowych poświęconych rozwojowi rynku usług spedycyjnych.

Przeprowadzona analiza pozwoliła scharakteryzować aktualną sytuację sektora TSL, określić poziom i kierunki zapotrzebowania na kadry, wskazać kluczowe kompetencje oczekiwane przez pracodawców oraz zidentyfikować wyzwania związane z cyfryzacją, automatyzacją procesów logistycznych i transformacją rynku pracy. Szczególną uwagę poświęcono zagadnieniom związanym z zawodem technika spedytora oraz jego znaczeniu dla regionalnego i krajowego rynku pracy.

Wyniki analizy źródeł wtórnych stanowiły podstawę do przygotowania części statystycznej raportu oraz umożliwiły zestawienie danych pochodzących z ogólnodostępnych źródeł z rezultatami badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw i przedstawicieli branży. Takie podejście zwiększyło wiarygodność uzyskanych wniosków, pozwoliło na ich szerszą interpretację oraz stworzyło podstawy do opracowania rekomendacji dotyczących rozwoju oferty edukacyjnej i szkoleniowej Branżowego Centrum Umiejętności w obszarze transportu, spedycji i logistyki.



WNIOSKI

Kontekst regionalny i krajowy charakterystyka branży

Branża transportowo-spedycyjno-logistyczna (TSL) należy do kluczowych sektorów polskiej gospodarki, odpowiadając za organizację przepływu towarów i informacji w krajowych oraz międzynarodowych łańcuchach dostaw. Obejmuje działalność przedsiębiorstw świadczących usługi transportowe, spedycyjne, magazynowe i logistyczne, stanowiąc istotne ogniwo funkcjonowania przemysłu, handlu oraz sektora usług.

Znaczenie branży TSL dla polskiej gospodarki systematycznie rośnie. Według analiz Polskiego Instytutu Ekonomicznego sektor odpowiada za około 5,8 do 6% krajowego produktu brutto, co plasuje go wśród najważniejszych gałęzi gospodarki. Branża TSL w Polsce zatrudnia ponad 900 tysięcy osób, a firmy z Polski realizują ponad 20% wszystkich przewozów (kabotażowych i międzynarodowych) w Unii Europejskiej.

Silną pozycję sektora wzmacnia również rozwój infrastruktury logistycznej. Polska dysponowała w 2024 roku około 34,5 mln m² nowoczesnej powierzchni magazynowej, co stanowi największy zasób w Europie Środkowo-Wschodniej. W samym 2024 roku wynajęto 5,8 mln m² powierzchni magazynowej, co było trzecim najwyższym wynikiem w historii krajowego rynku magazynowego.

Dynamiczny rozwój branży TSL jest konsekwencją korzystnego położenia geograficznego Polski na przecięciu paneuropejskich korytarzy transportowych, rozbudowy infrastruktury drogowej i kolejowej oraz wzrostu znaczenia handlu elektronicznego. Coraz większą rolę odgrywają także nowoczesne technologie, obejmujące systemy zarządzania transportem (TMS), magazynami (WMS), rozwiązania wykorzystujące analizę danych, monitoring przewozów w czasie rzeczywistym oraz automatyzację procesów logistycznych. W rezultacie przedsiębiorstwa oczekują od pracowników nie tylko wiedzy branżowej, ale również wysokich kompetencji cyfrowych, analitycznych oraz organizacyjnych.

Jednocześnie sektor stoi przed szeregiem wyzwań. Polski Instytut Ekonomiczny wskazuje, że w 2024 roku 87% masy przewożonych ładunków w Polsce transportowane było drogą samochodową, odpowiadając za 81% pracy przewozowej w transporcie towarowym. Jednocześnie polscy przewoźnicy w tym samym okresie zrealizowali 32,7% całej międzynarodowej pracy przewozowej w Unii Europejskiej, co potwierdza ich dominującą pozycję na rynku europejskim. Rozwojowi branży coraz częściej towarzyszy jednak niedobór wykwalifikowanych pracowników oraz rosnące koszty działalności wynikające z presji płacowej, zmian regulacyjnych i procesu dekarbonizacji transportu

Kontekst regionalny

Województwo małopolskie należy do regionów o wysokiej aktywności gospodarczej i rozwijającej się funkcji logistycznej. Branża transportowo-spedycyjno-logistyczna (TSL) odgrywa istotną rolę w obsłudze przedsiębiorstw produkcyjnych, handlowych i usługowych funkcjonujących na terenie regionu. Jej rozwój wspierany jest przez korzystne położenie geograficzne Małopolski, przebieg międzynarodowych i krajowych korytarzy transportowych oraz systematyczną rozbudowę infrastruktury drogowej i kolejowej. Województwo dysponuje 32,1 tys. km dróg publicznych, w tym 995,6 km dróg krajowych, oraz 1 082 km eksploatowanych linii kolejowych, co zapewnia dogodne warunki do realizacji krajowych i międzynarodowych przewozów towarowych. Istotnym elementem regionalnego systemu transportowego pozostaje również Międzynarodowy Port Lotniczy Kraków-Balice, który w 2024 roku obsłużył ponad 11 mln pasażerów, wzmacniając znaczenie regionu w krajowej i europejskiej sieci transportowej. Dodatkowo korzystne położenie w skali regionu ma także Powiat Wadowicki, gdzie ulokowano BCU w branży spedycyjnej.



Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto, że specjalizacja Branżowego Centrum Umiejętności koncentruje się na branży spedycyjnej, rozumianej jako obszar działalności odpowiedzialny za planowanie, organizację, koordynację oraz nadzór nad procesami przemieszczania ładunków z wykorzystaniem różnych gałęzi transportu. Choć spedycja stanowi integralny element szeroko rozumianego sektora transportowo-spedycyjno-logistycznego (TSL), przedmiotem analizy są przede wszystkim kompetencje, kwalifikacje oraz potrzeby kadrowe związane z organizacją procesów przewozowych i obsługą łańcuchów dostaw.

W praktyce gospodarczej usługi spedycyjne realizowane są z wykorzystaniem różnych środków transportu, przy czym współczesne przedsiębiorstwa coraz częściej oferują kompleksową obsługę logistyczną, łącząc kilka gałęzi transportu w ramach jednego procesu przewozowego. Z tego względu podział usług spedycyjnych wynika przede wszystkim z dominującego środka transportu wykorzystywanego na danym etapie przewozu.

Do podstawowych rodzajów usług spedycyjnych zalicza się:

- Spedycję drogową – obejmującą organizację przewozów krajowych i międzynarodowych z wykorzystaniem transportu samochodowego. Jest to dominująca forma spedycji w Polsce, wykorzystywana zarówno jako samodzielna usługa, jak i element przewozów intermodalnych. Zadania spedytora obejmują planowanie trasy, dobór przewoźnika, koordynację przewozu oraz zapewnienie prawidłowego obiegu dokumentacji.
- Spedycję kolejową – polegającą na organizacji przewozów z wykorzystaniem infrastruktury kolejowej, szczególnie w przypadku ładunków masowych, kontenerowych oraz przewozów na większe odległości. Spedytor odpowiada za koordynację procesu przewozowego, dobór odpowiedniego taboru oraz współpracę z przewoźnikami kolejowymi.
- Spedycję morską – obejmującą organizację przewozów realizowanych drogą morską, przede wszystkim w międzynarodowym obrocie towarowym. Zakres obowiązków obejmuje organizację transportu kontenerowego lub konwencjonalnego, przygotowanie dokumentacji przewozowej i celnej oraz koordynację operacji portowych.

- Spedycję lotniczą – stosowaną głównie w przypadku przesyłek wymagających krótkiego czasu dostawy, takich jak towary o wysokiej wartości, produkty farmaceutyczne czy ładunki szybko psujące się. Organizacja tego rodzaju transportu wymaga znajomości międzynarodowych procedur lotniczych oraz wysokiej sprawności organizacyjnej.
- Spedycję intermodalną – wykorzystującą co najmniej dwa środki transportu w ramach jednego procesu przewozowego, przy zachowaniu tej samej jednostki ładunkowej (najczęściej kontenera lub nadwozia wymiennego). Rolą spedytora jest zapewnienie płynnej współpracy pomiędzy wszystkimi uczestnikami łańcucha transportowego oraz optymalizacja przebiegu całego procesu.

Współczesny rozwój branży powoduje, że granice pomiędzy poszczególnymi rodzajami spedycji coraz częściej się zacierają. Przedsiębiorstwa odchodzą od świadczenia pojedynczych usług transportowych na rzecz kompleksowego zarządzania przepływem towarów, integrując transport drogowy, kolejowy, morski i lotniczy z usługami magazynowania, obsługi celnej oraz systemami informatycznymi wspierającymi zarządzanie łańcuchem dostaw. W konsekwencji od specjalistów branży spedycyjnej oczekuje się nie tylko znajomości poszczególnych gałęzi transportu, ale również umiejętności planowania i koordynowania złożonych procesów logistycznych z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi cyfrowych.

Rynek powierzchni magazynowych

Jednym z kluczowych czynników determinujących rozwój branży spedycyjnej jest dostępność nowoczesnej infrastruktury magazynowej. Rozmieszczenie oraz wielkość powierzchni magazynowo-przemysłowych wpływają na efektywność organizacji procesów logistycznych, skrócenie czasu realizacji dostaw oraz możliwość obsługi krajowych i międzynarodowych łańcuchów dostaw. Współczesne centra logistyczne pełnią funkcję nie tylko miejsc składowania towarów, lecz również węzłów dystrybucyjnych, w których realizowane są procesy kompletacji zamówień, konfekcjonowania, przeładunku oraz obsługi e-commerce.

Polska od kilku lat należy do najszybciej rozwijających się rynków magazynowych w Europie i obecnie zajmuje 5. miejsce pod względem zasobów nowoczesnej powierzchni magazynowo-logistycznej. Na koniec 2024 roku całkowite zasoby powierzchni magazynowej osiągnęły 34,5 mln m², co oznacza wzrost o 8,9% w stosunku do roku poprzedniego.



W samym 2024 roku oddano do użytkowania ponad 2,6 mln m² nowej powierzchni, natomiast popyt utrzymał się na bardzo wysokim poziomie – podpisano umowy najmu obejmujące 5,8 mln m², co było trzecim najlepszym wynikiem w historii polskiego rynku magazynowego. Polska utrzymuje tym samym pozycję największego rynku magazynowego Europy Środkowo-Wschodniej.

Dane za 2025 rok wskazują na przejście rynku w fazę stabilnego wzrostu. Na koniec roku całkowite zasoby powierzchni magazynowo-przemysłowej wyniosły około 36,6 mln m², co oznacza wzrost o 5,9% rok do roku. Pomimo mniejszej liczby nowych inwestycji niż w latach rekordowego wzrostu, deweloperzy utrzymują wysoką aktywność, koncentrując się przede wszystkim na realizacji projektów zabezpieczonych umowami przednajmu. Prognozy na 2026 rok zakładają dalszy rozwój rynku oraz przekroczenie poziomu 38 mln m² nowoczesnej powierzchni magazynowej, przy utrzymującym się wysokim zainteresowaniu inwestorów i operatorów logistycznych.

Dynamiczny rozwój rynku magazynowego stanowi jeden z najważniejszych czynników wzmacniających konkurencyjność polskiej branży spedycyjnej. Rozbudowa nowoczesnej infrastruktury magazynowej, rozwój handlu elektronicznego, proces skracania globalnych łańcuchów dostaw (nearshoring) oraz utrzymująca się wysoka aktywność operatorów logistycznych powodują wzrost zapotrzebowania na specjalistów posiadających kompetencje z zakresu organizacji transportu, zarządzania magazynem, planowania procesów logistycznych oraz obsługi zaawansowanych systemów informatycznych wykorzystywanych w spedycji. Zjawiska te mają bezpośrednie przełożenie na rosnące znaczenie kształcenia zawodowego w obszarze transportu, spedycji i logistyki oraz uzasadniają rozwój nowoczesnych programów edukacyjnych realizowanych przez Branżowe Centra Umiejętności.

ANALIZA RYNKU PRACY

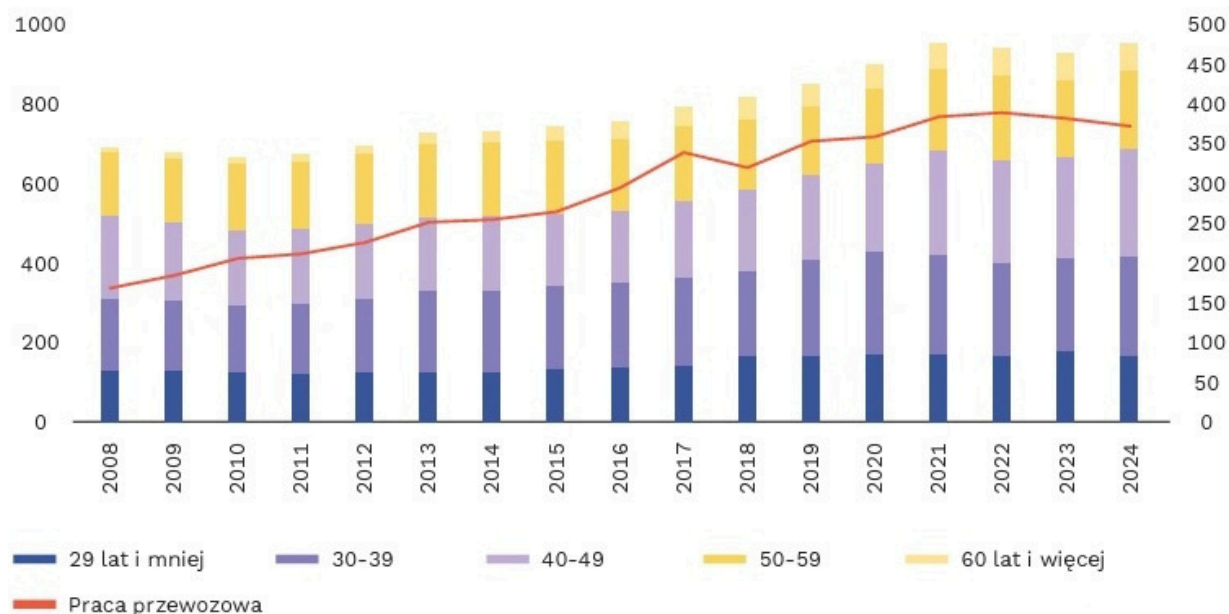
w branży spedycyjnej w Polsce

Rynek pracy w branży spedycyjnej stanowi element szerszego sektora transportu, spedycji i logistyki (TSL), który należy do najważniejszych segmentów polskiej gospodarki. W ostatnich latach zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się organizacją procesów transportowych utrzymuje się na wysokim poziomie, jednak jego charakter ulega zmianie. Coraz rzadziej przedsiębiorstwa poszukują wyłącznie pracowników wykonujących zadania administracyjne związane z organizacją przewozów, natomiast rośnie zapotrzebowanie na osoby posiadające kompetencje w zakresie zarządzania łańcuchami dostaw, analizy danych, obsługi systemów teleinformatycznych oraz planowania transportu multimodalnego.

Należy podkreślić, że analizując rynek pracy nie można utożsamiać sytuacji zawodu technik spedytor z całą branżą TSL. W statystykach publicznych większość danych odnosi się do szerokiej grupy zawodów transportowych i logistycznych, podczas gdy zawód spedytora stanowi jedynie jeden z elementów tego systemu. Z tego względu interpretacja danych wymaga ostrożności i uwzględnienia szerszego kontekstu funkcjonowania rynku.

Istotną cechą rynku pracy w branży TSL jest utrzymujący się od wielu lat niedobór kierowców zawodowych, który stanowi jedno z największych ograniczeń rozwoju przedsiębiorstw transportowych i pośrednio wpływa również na funkcjonowanie sektora spedycyjnego. Deficyt ten ma charakter przede wszystkim demograficzny. Według danych Międzynarodowej Unii Transportu Drogowego (IRU), w 2024 r. kierowcy zawodowi w wieku poniżej 25 lat stanowili w Polsce zaledwie 3% wszystkich kierowców, natomiast w skali Unii Europejskiej 31,6% kierowców miało ponad 55 lat. Oznacza to, że w perspektywie najbliższej dekady znaczna część obecnie zatrudnionych pracowników osiągnie wiek emerytalny, pogłębiając istniejące niedobory kadrowe

Wykres nr 1. Osoby pracujące w sekcji H "Transport i gospodarka magazynowa" według wieku w latach 2008–2024 na tle pracy przewozowej realizowanej przez polskich przewoźników



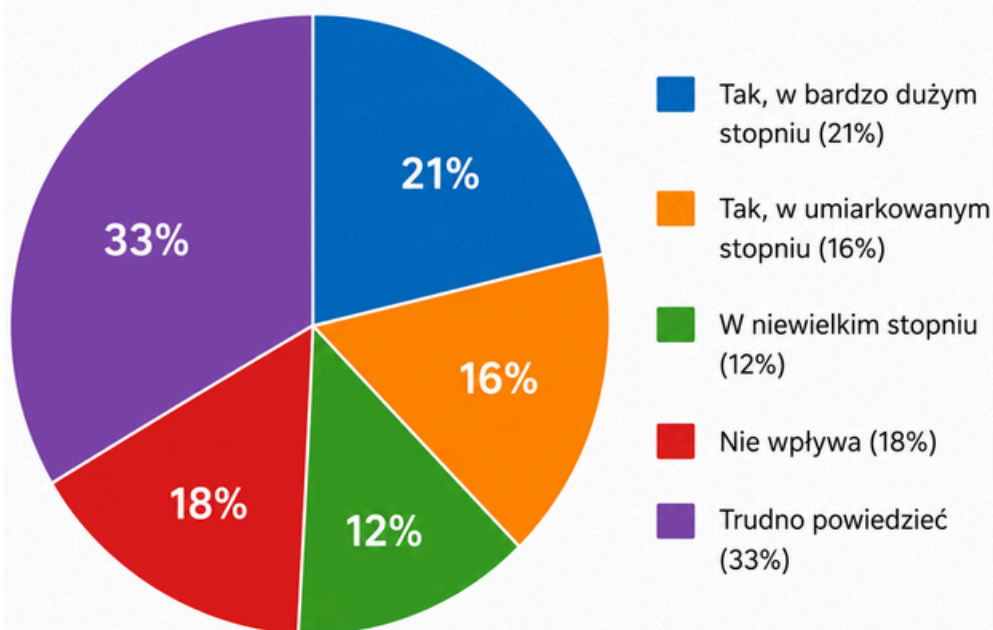
Uwaga: lewa oś – liczba zatrudnionych (w tys. osób), prawa oś – praca przewozowa (w mld tkm).

źródło: Krawiec, K., Sojka, A., Strzelecki, J. (2026), Sektor transportu wobec presji kosztowej i dekarbonizacji, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Zjawisko to ma bezpośrednie konsekwencje dla rynku usług spedycyjnych. Ograniczona dostępność kierowców powoduje zmniejszenie podaży usług transportowych, wydłużenie czasu realizacji przewozów oraz wzrost kosztów działalności przedsiębiorstw. W efekcie rośnie znaczenie pracy spedytora, którego zadaniem staje się nie tylko organizacja transportu, ale również optymalizacja wykorzystania dostępnych zasobów przewozowych, planowanie alternatywnych tras oraz efektywne zarządzanie przepływem informacji pomiędzy uczestnikami łańcucha dostaw. Niedobór kierowców stymuluje również rozwój narzędzi cyfrowych wspomagających planowanie transportu oraz zwiększa zapotrzebowanie na specjalistów posiadających kompetencje w zakresie zarządzania procesami logistycznymi i wykorzystania systemów klasy TMS oraz platform telematycznych.

Analizując sytuację rynku pracy należy jednak zwrócić uwagę, że problem niedoboru kierowców nie jest tożsamy z deficytem spedytorów. W przypadku zawodu technik spedytor głównym wyzwaniem nie jest liczba kandydatów, lecz ich przygotowanie do pracy w nowoczesnym środowisku cyfrowym.

Wykres nr 2. Czy niedobór kierowców zawodowych wpływa na funkcjonowanie Państwa przedsiębiorstwa?



źródło: badanie własne ankietowe przeprowadzone w czerwcu 2026 w związku z opracowaniem raportu

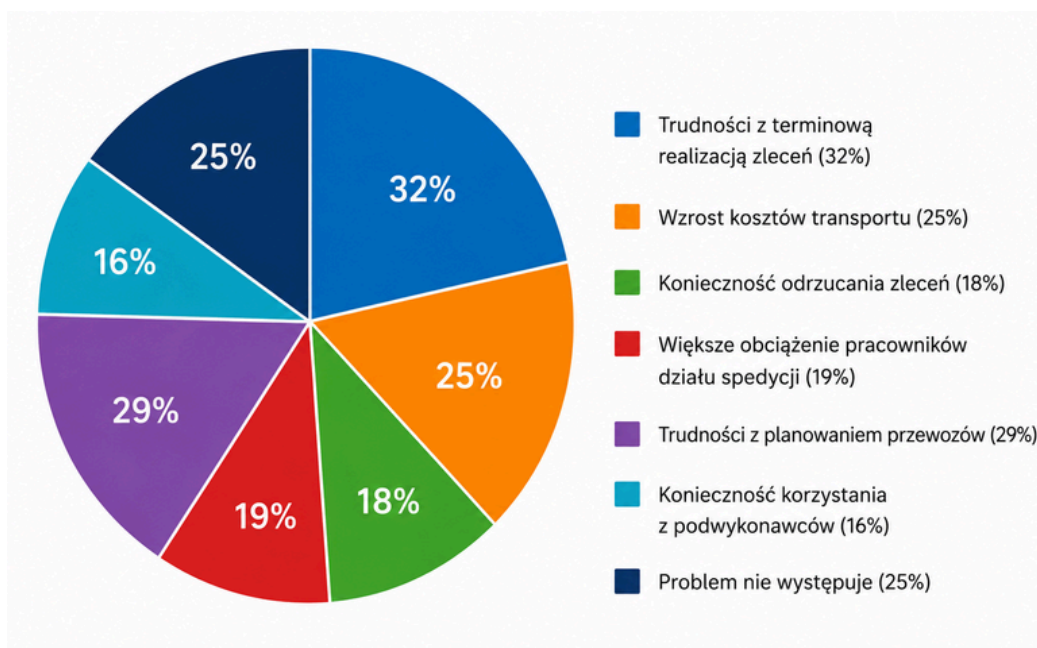
Wyniki badania wskazują, że dla 49% przedsiębiorstw niedobór kierowców zawodowych wpływa na funkcjonowanie organizacji w stopniu dużym lub umiarkowanym. Jednocześnie 12% respondentów ocenia ten wpływ jako niewielki, natomiast 18% deklaruje brak odczuwalnych konsekwencji. Stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „Trudno powiedzieć” (33%) może świadczyć o tym, że w części przedsiębiorstw problem jest niwelowany poprzez współpracę z podwykonawcami, odpowiednie planowanie zasobów transportowych lub fakt, że badane podmioty prowadzą działalność przede wszystkim w obszarze spedycji, a nie wykonują przewozów własnym taborem.

Drugim zastrzeżeniem, które należy podjąć jest fakt, iż badanie na potrzeby raportu dotyczyło szerokiej grupy podmiotów sektora TSL, a nie wyłącznie firm transportowych. Jednocześnie w opublikowanym w czerwcu 2026 roku badaniu Volvo 4Poland „Przyszłość transportu ciężkiego w Polsce 2026/2027: wskazano:

Niedobór kierowców pozostaje jednym z najbardziej trwałych problemów sektora, jednak coraz wyraźniej widać, że wyzwaniem nie jest wyłącznie liczba pracowników, ale także zmieniające się oczekiwania nowych pokoleń, potrzeba rozwoju kompetencji oraz przeformułowanie atrakcyjności zawodów związanych z transportem. (źródło: www.4poland.pl/trendbook)

Autorzy wskazują, iż deficyt kierowców ma charakter strukturalny, a nie przejściowy. Wynika przede wszystkim ze starzenia się kadry zawodowej, niewielkiego napływu młodych osób do zawodu oraz rosnących wymagań regulacyjnych i kosztów wykonywania pracy. Sama wysokość wynagrodzenia przestaje być wystarczającym narzędziem pozyskiwania pracowników. Coraz większego znaczenia nabierają warunki pracy, możliwość rozwoju zawodowego, wykorzystanie nowoczesnych technologii oraz poprawa organizacji pracy kierowców. Raport wskazuje również, że niedobór kierowców wpływa na cały łańcuch dostaw, a nie wyłącznie na przedsiębiorstwa transportowe. Problemy z obsadą stanowisk kierowców przekładają się na wydłużenie czasu realizacji przewozów, ograniczenie dostępności usług transportowych oraz wzrost kosztów działalności operatorów logistycznych i firm spedycyjnych.

Wykres nr 3.



źródło: badanie własne ankietowe przeprowadzone w czerwcu 2026 w związku z opracowaniem raportu

Analizując dane ogólnokrajowe i regionalne w zakresie zapotrzebowania na zawody w zakresie spedycji przyjęto w uproszeniu, iż poniższe zestawienie dotyczy wyłącznie zawodu technik spedytor (333108) jako najbardziej odpowiadającego profilowi BCU w Andrychowie. Wskazuje się, iż prognozach zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy:

a) w roku 2026:

- wskazano istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, łódzkim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, pomorskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim, zachodniopomorskim oraz w województwie małopolskim

- wskazano umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników w województwie mazowieckim, śląskim;

tym samym w roku 2026 w 16 województwach diagnozowano zapotrzebowanie w tym zawodzie, niemniej zawód technik spedytor nie został włączony w prognozie na rok 2026 jako zawód na który prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy, uzasadniające zwiększenie kwot podziału potrzeb oświatowych między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego na rok 2027 (źródło: Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 22 stycznia 2026 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Monitor Polski 2026, poz. 146);

b) w roku 2025:

- wskazano istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim, łódzkim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, pomorskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim, zachodniopomorskim oraz w województwie małopolskim,

- wskazano umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników w województwie mazowieckim, śląskim. Ponadto podobnie jak w roku 2026 zawód technik spedytor nie został jako zawód na który prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na pracowników na krajowym rynku pracy, uzasadniające zwiększenie kwot podziału potrzeb oświatowych między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego na rok 2027 (źródło: Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Monitor Polski 2025, poz. 106)

c) w roku 2024

- wskazano istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim, łódzkim, opolskim, podkarpackim, podlaskim, pomorskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim, zachodniopomorskim oraz w województwie małopolskim,

- wskazano umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników w województwie mazowieckim, śląskim (źródło: Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 24 stycznia 2024 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy; Monitor Polski 2024, poz. 85).

Analiza prognoz zapotrzebowania na pracowników w latach 2024–2026 wskazuje na utrzymujące się zapotrzebowanie na zawód technik spedytor we wszystkich województwach, przy czym w większości regionów – w tym w województwie małopolskim – oceniono je jako istotne. Jednocześnie zawód ten nie został zaliczony do grupy zawodów o szczególnym znaczeniu dla krajowego rynku pracy, uzasadniających zwiększenie finansowania w ramach podziału potrzeb oświatowych, co świadczy o stabilnym poziomie popytu na specjalistów w tej profesji, jednak jednocześnie wskazuje, że na poziomie centralnym nie identyfikuje się potrzeby intensyfikacji kształcenia w tym zawodzie poprzez dodatkowe mechanizmy finansowego wsparcia.

Można przyjąć, że brak zakwalifikowania zawodu technik spedytor do grupy zawodów o szczególnym znaczeniu dla krajowego rynku pracy wynika z założenia, iż dynamicznie rozwijający się sektor TSL jest w stanie samodzielnie wypracowywać mechanizmy finansowania i rozwoju kształcenia zawodowego, dostosowując ofertę edukacyjną do potrzeb pracodawców bez konieczności stosowania dodatkowych instrumentów wsparcia na poziomie centralnym

Choć zawód technik spedytor nie został zaliczony do grupy zawodów o szczególnym znaczeniu dla krajowego rynku pracy, nie stanowi to argumentu przeciwko zasadności funkcjonowania Branżowego Centrum Umiejętności. Wręcz przeciwnie – utrzymujące się od kilku lat istotne zapotrzebowanie na specjalistów w większości województw, w tym w Małopolsce, potwierdza trwałą potrzebę rozwoju kompetencji w sektorze TSL.

Rola BCU nie ogranicza się bowiem do kształcenia w zawodzie technik spedytor, lecz obejmuje również doskonalenie i aktualizację kwalifikacji osób uczących się, pracowników oraz kadry dydaktycznej, zgodnie z dynamicznie zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy, postępem technologicznym i transformacją cyfrową branży logistyczno-spedycyjnej. Tym samym BCU stanowi istotny element systemu kształcenia ustawicznego, wspierając podnoszenie jakości kapitału ludzkiego oraz konkurencyjności przedsiębiorstw sektora TSL

Zgodnie z badaniem „Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy” (Instytut Badań Edukacyjnych, edycja 2026) zawód technik spedytor znajduje się na drugim miejscu w Polsce w roku 2025 pod względem wzrostu liczby wakatów względem 2019 roku. Bazując na danych z systemu ePraca oraz internetowych portali publikujących oferty pracy autorzy wyliczyli, iż relacja wzrostu liczby wakatów wynosi pomiędzy 2025 i 2019 ponad 1082%. Ponadto w tym samym badaniu wskazano, iż wzrost liczby poszukiwanych pracowników (zmiany pomiędzy rokiem 2024 a 2021) wyniósł 105%

Branża spedycyjno-logistyczna zalicza spektakularne wzrosty. W 2024 roku relacja nowych i wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2024 roku wynosiła 1,8 (czyli na 1000 zamykanych podmiotów pojawia się 1800 nowych), a przewaga inwestycji polegających na budowie nowych obiektów nad inwestycjami wykorzystującymi istniejącą infrastrukturę wynosi 6,5. (źródło: „Prognoza zapotrzebowania ...”, IBE, edycja 2026).

Zgodne z danymi portalu pracuj.pl z miesiąca czerwca 2026 roku średnia zarobków spedytora wynosiła (na podst. analizy ogłoszeń) 13 597 zł brutto / mies. a mediana zarobków 10 000 zł brutto / mies. Oczywiście do podanych danych nie należy „przywiązywać się” bezkrytycznie, bowiem wynagrodzenie zależy od wielu czynników, z których część nie jest bezpośrednio związana z kandydatem do pracy (lokalizacja firmy, bieżąca sytuacja rynkowa).

Spedytorzy odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu łańcuchów dostaw, odpowiadając za organizację i koordynację procesów transportowych. Poziom ich wynagrodzeń jest uzależniony od doświadczenia zawodowego, zakresu odpowiedzialności, specjalizacji (np. spedycja krajowa lub międzynarodowa), a także osiąganych wyników i skuteczności w pozyskiwaniu oraz obsłudze klientów. Można więc przyjąć, iż początkujący spedytorzy otrzymują wynagrodzenie na poziomie około 5 000–6 000 zł brutto miesięcznie, natomiast doświadczeni specjaliści, zwłaszcza zajmujący się spedycją międzynarodową, mogą osiągać wynagrodzenia przekraczające 11 000 zł brutto miesięcznie nawet bez zajmowania stanowisk kluczowych i kierowniczych. W praktyce, w wielu przedsiębiorstwach znaczącą część wynagrodzenia stanowią również premie i prowizje uzależnione od wyników pracy oraz wartości realizowanych zleceń.

WYNAGRODZENIA SPEDYTORÓW

atrakcyjne zarobki w branży TSL

Spedytorzy odgrywają kluczową rolę w funkcjonowaniu łańcuchów dostaw, odpowiadając za organizację i koordynację procesów transportowych. Poziom ich wynagrodzeń jest uzależniony od doświadczenia, specjalizacji, odpowiedzialności oraz osiąganych wyników.

POZIOM WYNAGRODZEŃ BRUTTO MIESIĘCZNIE

POCZĄTKUJĄCY SPEDYTOR



5 000 – 6 000 zł
brutto miesięcznie



DOŚWIADCZONY SPECJALISTA

(szczególnie w spedycji międzynarodowej)



11 000+ zł
brutto miesięcznie



Z CZEGO SKŁADA SIĘ WYNAGRODZENIE?



WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

stała część wynagrodzenia uzależniona od doświadczenia, odpowiedzialności i specjalizacji



PREMIE

za realizację celów, jakość pracy i efektywność operacyjną



PROWIZJE

uzależnione od wyników w pozyskiwaniu i obsłudze klientów oraz wartości realizowanych zleceń

CO WPŁYWA NA WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW SPEDYTORA?



DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

im większe doświadczenie, tym wyższe wynagrodzenie



ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI

zarządzanie większymi projektami i zespołami zwiększa wartość na rynku



SPECJALIZACJA

spedycja międzynarodowa z reguły wiąże się z wyższymi zarobkami



WYNIKI I SKUTECZNOŚĆ

efektywność w pozyskiwaniu i obsłudze klientów przekłada się na premie i prowizje



Spedycja to zawód z perspektywami – atrakcyjne wynagrodzenie rośnie wraz z doświadczeniem, kompetencjami i skutecznością w działaniu.



Zapotrzebowanie kadrowe jako czynnik ograniczający rozwój przedsiębiorstw

Analiza odpowiedzi udzielonych w badaniu, a dotyczących planów zatrudnieniowych oraz prowadzonych procesów rekrutacyjnych wskazuje, że zapotrzebowanie na nowych pracowników w branży transportu, spedycji i logistyki ma charakter trwały i wynika z utrzymującego się rozwoju sektora oraz rosnących wymagań stawianych przedsiębiorstwom. Większość badanych podmiotów deklaruwała prowadzenie rekrutacji na stanowiska związane z podstawową działalnością operacyjną, jednocześnie wskazując na konieczność dalszego zwiększania zatrudnienia w perspektywie najbliższych kilkunastu miesięcy.

Wyniki badania, w połączeniu z analizą aktualnych prognoz rynku pracy, wskazują, że pomimo obserwowanego spowolnienia gospodarczego w niektórych segmentach gospodarki, branża TSL utrzymuje stabilne zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Dynamiczny rozwój handlu elektronicznego, postępująca cyfryzacja procesów logistycznych, wzrost znaczenia transportu intermodalnego oraz rosnące wymagania klientów w zakresie terminowości i jakości usług powodują, że przedsiębiorstwa konsekwentnie poszukują specjalistów posiadających zarówno kompetencje zawodowe, jak i umiejętności wykorzystania nowoczesnych technologii wspierających procesy logistyczne.

Największe zapotrzebowanie dotyczy stanowisk bezpośrednio związanych z organizacją i realizacją procesów transportowych i logistycznych. Przedsiębiorcy wskazują przede wszystkim na potrzebę zatrudniania spedytorów, logistyków, specjalistów ds. transportu, pracowników magazynowych oraz osób odpowiedzialnych za planowanie i koordynację łańcuchów dostaw. Coraz większego znaczenia nabierają również kompetencje związane z obsługą systemów klasy TMS i WMS, analizą danych logistycznych, znajomością przepisów transportowych, organizacją przewozów międzynarodowych oraz wykorzystaniem narzędzi cyfrowych wspomagających zarządzanie procesami logistycznymi.

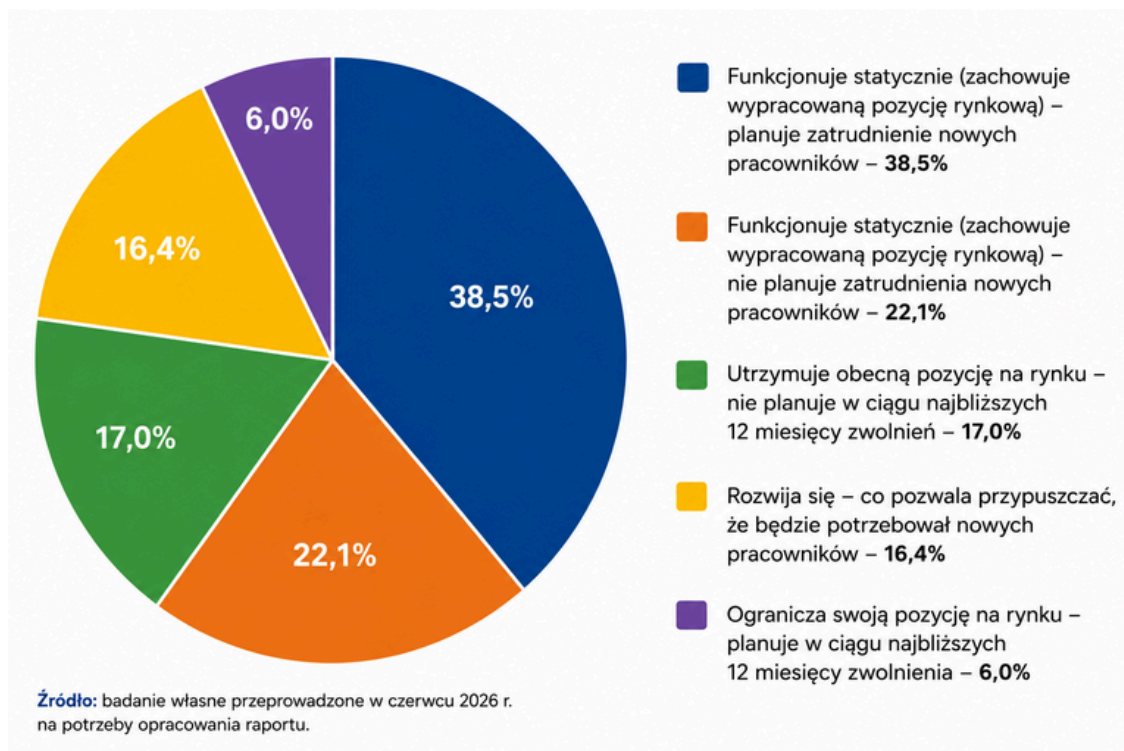
Analiza odpowiedzi dotyczących procesów rekrutacyjnych potwierdza, że pozyskanie odpowiednio przygotowanych kandydatów pozostaje jednym z głównych wyzwań rozwojowych przedsiębiorstw. Wiele firm wskazuje na wydłużający się czas rekrutacji, ograniczoną liczbę kandydatów spełniających oczekiwania pracodawców oraz niedostateczny poziom praktycznego przygotowania osób rozpoczynających pracę w branży.

Wnioski te pozostają spójne z prognozami Barometru Zawodów, które wskazują na utrzymujące się lokalne deficyty pracowników w zawodach związanych ze spedycją i logistyką oraz podkreślają, że główną przyczyną trudności rekrutacyjnych jest niewystarczająca liczba kandydatów przy jednoczesnym wzroście wymagań kompetencyjnych stawianych przez przedsiębiorstwa. W konsekwencji niedobory kadrowe stają się jednym z kluczowych czynników ograniczających możliwości dalszego rozwoju przedsiębiorstw sektora TSL oraz zwiększają znaczenie kształcenia zawodowego i ustawicznego, ukierunkowanego na rozwój praktycznych umiejętności odpowiadających aktualnym potrzebom rynku pracy

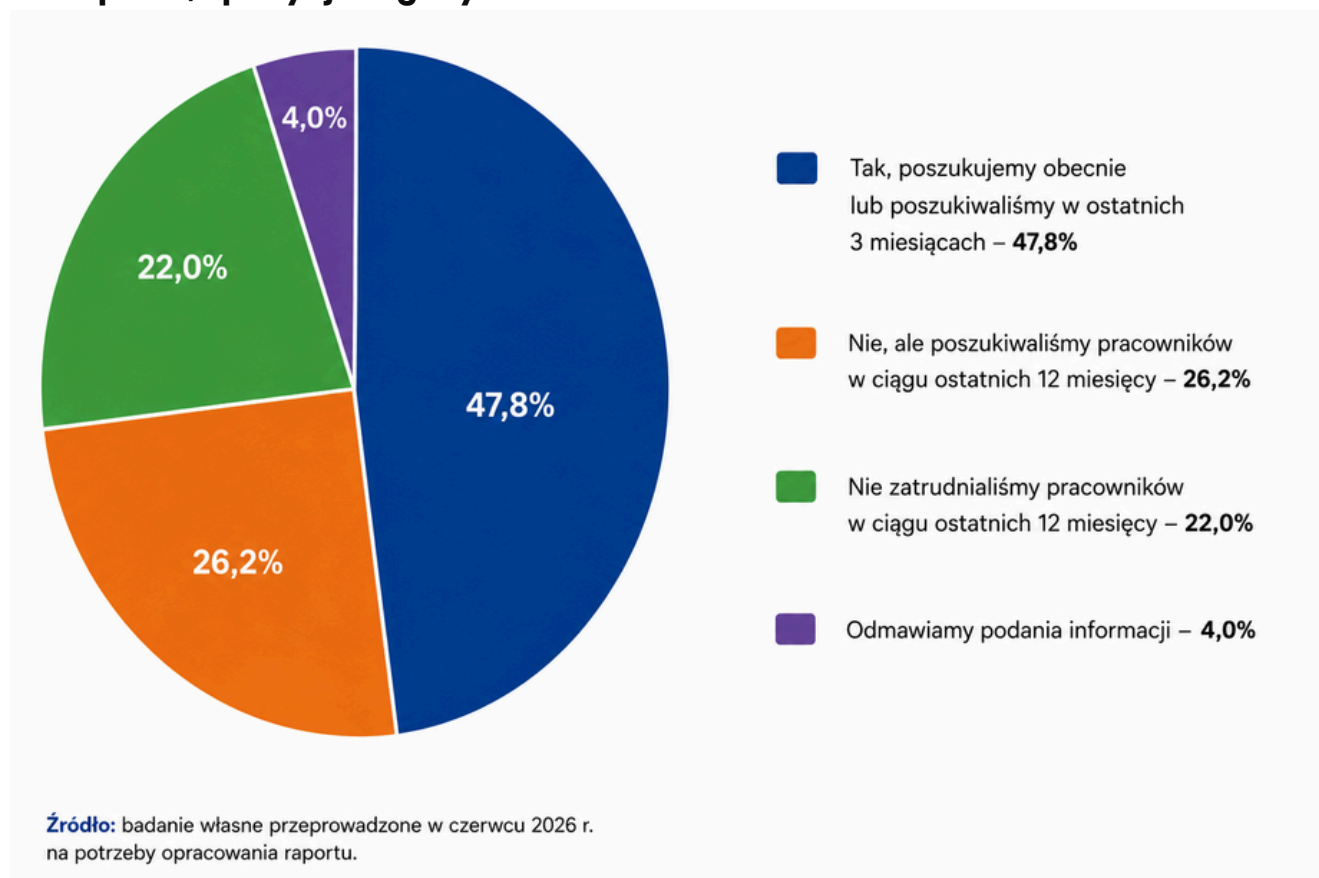
NAJWIĘKSZE ZAPOTRZEBOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW



Wykres nr 5. Ocena perspektywy rozwojowej przedsiębiorstw z sektora transportu, spedycji i logistyki.



Wykres nr 6. Czy poszukują Państwo pracowników w zawodach w branży transportu, spedycji i logistyki



Ocena skuteczności rynku pracy

Odpowiedzi przedsiębiorców dotyczące możliwości pozyskania pracowników z lokalnego i regionalnego rynku pracy wskazują, że dostępność odpowiednio przygotowanej kadry pozostaje jednym z najistotniejszych wyzwań rozwojowych branży transportu, spedycji i logistyki. Większość respondentów oceniła, że rynek pracy nie zapewnia wystarczającej liczby kandydatów posiadających kompetencje odpowiadające aktualnym potrzebom przedsiębiorstw.

Znaczna część badanych wskazała również, że choć kandydaci są dostępni, ich przygotowanie praktyczne oraz poziom kompetencji zawodowych nie odpowiadają wymaganiom nowoczesnych przedsiębiorstw sektora TSL. Dotyczy to przede wszystkim umiejętności organizacji procesów transportowych i logistycznych, obsługi specjalistycznych systemów informatycznych wspierających zarządzanie transportem i magazynem, znajomości obowiązujących przepisów oraz kompetencji cyfrowych i analitycznych.

Uzyskane wyniki potwierdzają, że problem przedsiębiorstw nie ogranicza się wyłącznie do liczby osób dostępnych na rynku pracy. Coraz większego znaczenia nabiera jakość kapitału ludzkiego oraz stopień dopasowania kompetencji absolwentów i osób poszukujących zatrudnienia do dynamicznie zmieniających się potrzeb branży. Wnioski te pozostają spójne z analizami rynku pracy, które wskazują na utrzymujące się trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników w części powiatów województwa małopolskiego oraz rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych, organizacyjnych i językowych.

Niedobory kadrowe wywierają bezpośredni wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Respondenci wskazują, że trudności w pozyskaniu odpowiednio przygotowanych pracowników przekładają się na wydłużenie procesów rekrutacyjnych, zwiększenie kosztów działalności, ograniczenie możliwości realizacji nowych zleceń oraz utrudniają dalszy rozwój przedsiębiorstw. W konsekwencji rośnie znaczenie współpracy pracodawców z systemem kształcenia zawodowego oraz rozwijania oferty szkoleniowej odpowiadającej rzeczywistym potrzebom rynku pracy, w szczególności w zakresie praktycznych umiejętności zawodowych i kompetencji związanych z cyfryzacją procesów logistycznych.

Kryteria podejmowania decyzji o zatrudnieniu

Jednym z kluczowych elementów przeprowadzonego badania była identyfikacja kryteriów, którymi kierują się przedsiębiorstwa sektora transportu, spedycji i logistyki podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników. Uzyskane wyniki wskazują, że proces rekrutacyjny w branży TSL opiera się na kompleksowej ocenie kompetencji kandydatów, obejmującej zarówno kwalifikacje zawodowe, doświadczenie, jak i kompetencje społeczne oraz potencjał rozwojowy.

Największe znaczenie w procesie rekrutacji przypisywane jest doświadczeniu zawodowemu, które stanowi najwyżej oceniane kryterium spośród wszystkich analizowanych czynników. Blisko 68% respondentów uznało doświadczenie zdobyte na analogicznych lub zbliżonych stanowiskach za czynnik o wysokim lub bardzo wysokim znaczeniu. Wynik ten potwierdza, że przedsiębiorstwa funkcjonujące w sektorze TSL oczekują kandydatów posiadających kompetencje umożliwiające szybkie podjęcie obowiązków zawodowych oraz ograniczenie czasu niezbędnego na wdrożenie do pracy.

Istotną rolę odgrywają również praktyczne umiejętności i wiedza zawodowa, które dla ponad połowy badanych przedsiębiorstw stanowią jedno z podstawowych kryteriów doboru pracowników. Oznacza to, że pracodawcy przywiązują większą wagę do rzeczywistych kompetencji umożliwiających wykonywanie zadań zawodowych niż wyłącznie do formalnego potwierdzenia wykształcenia. W warunkach postępującej cyfryzacji procesów logistycznych oraz rosnącej specjalizacji stanowisk pracy szczególnego znaczenia nabierają umiejętności praktycznego wykorzystania narzędzi i technologii stosowanych w nowoczesnej logistyce i spedycji.

Analiza wyników wskazuje również na wysoką ocenę potwierdzonych kwalifikacji branżowych, uzyskanych zarówno w systemie formalnego kształcenia, jak i w ramach edukacji pozaformalnej. Ponad połowa przedsiębiorstw uznaje certyfikaty branżowe i inne formy potwierdzania kompetencji za ważny element procesu rekrutacyjnego. Świadczy to o rosnącym znaczeniu krótkich, wyspecjalizowanych form kształcenia odpowiadających na dynamicznie zmieniające się wymagania rynku pracy oraz umożliwiających szybkie uzupełnianie kompetencji zawodowych.

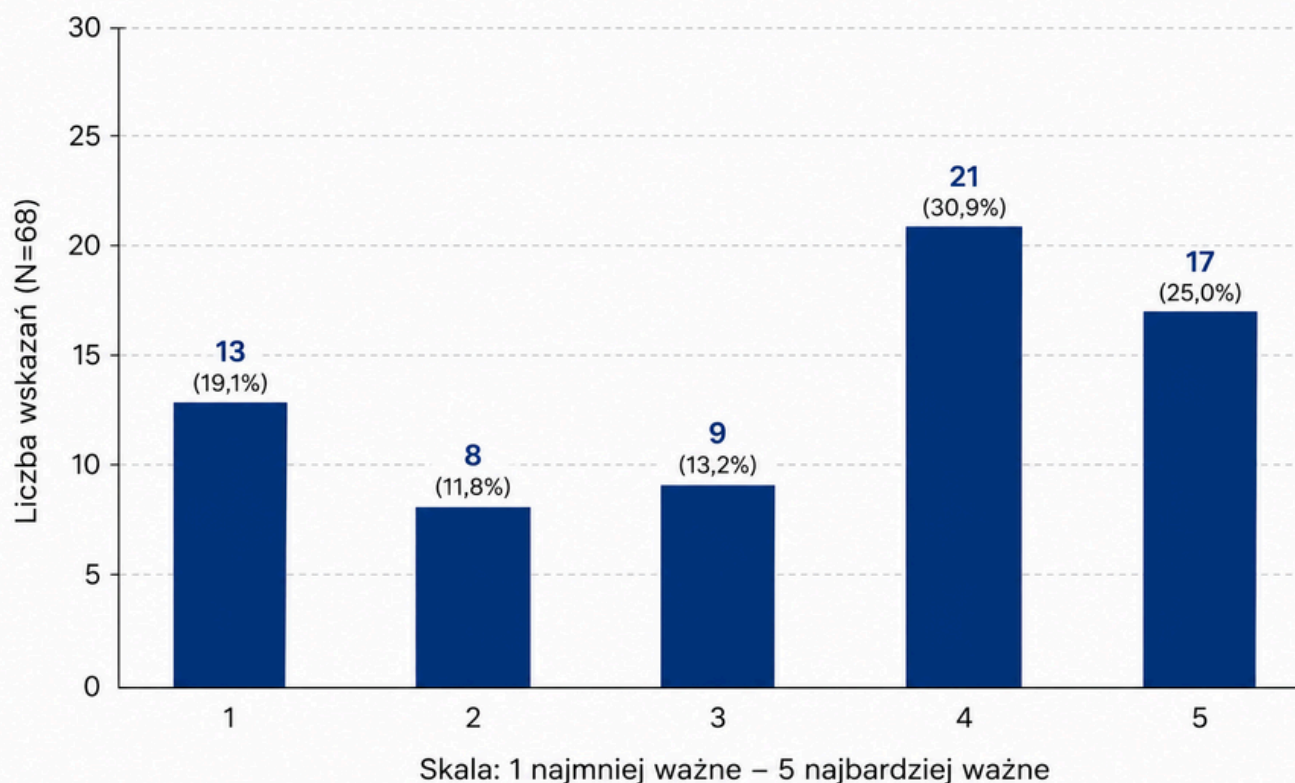


Wysoką rangę w procesie rekrutacji przypisuje się także kompetencjom pozaformalnym, obejmującym aktywność, motywację do rozwoju, gotowość do zdobywania nowych umiejętności oraz zaangażowanie deklarowane przez kandydatów. Ponad 60% respondentów oceniło te cechy jako istotne lub bardzo istotne. Wynik ten potwierdza, że przedsiębiorstwa sektora TSL coraz częściej poszukują pracowników charakteryzujących się wysoką zdolnością adaptacji do zmian technologicznych i organizacyjnych oraz gotowością do uczenia się przez całe życie.

Najbardziej zróżnicowane opinie odnotowano natomiast w odniesieniu do wykształcenia zawodowego i kierunkowego. Chociaż ponad połowa respondentów uznała je za istotne kryterium zatrudnienia, znaczna część przedsiębiorstw ocenia jego znaczenie jako umiarkowane lub niewielkie. Wyniki te wskazują, że formalne wykształcenie nie stanowi obecnie samodzielnego wyznacznika atrakcyjności kandydata na rynku pracy. Z perspektywy pracodawców większe znaczenie mają kompetencje możliwe do praktycznego wykorzystania, doświadczenie zawodowe oraz potwierdzone kwalifikacje odpowiadające rzeczywistym potrzebom przedsiębiorstwa.

Przeprowadzone badanie wskazuje zatem na wyraźne przesunięcie akcentu z oceny formalnych kwalifikacji na ocenę efektów uczenia się, rozumianych jako rzeczywiste kompetencje zawodowe, doświadczenie oraz zdolność do efektywnego wykonywania zadań w środowisku pracy. Uzyskane wyniki stanowią istotną przesłankę do projektowania oferty Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie spedycji, która powinna koncentrować się na rozwijaniu praktycznych kompetencji zawodowych, organizacji kształcenia prowadzącego do uzyskania uznawanych kwalifikacji branżowych oraz wzmacnianiu kompetencji przekrojowych zwiększających zdolność absolwentów do funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy

Wykres nr 7. Czy podejmując decyzję o zatrudnieniu istotne jest dla Państwa wykształcenie zawodowe/kierunkowe przyszłego pracownika

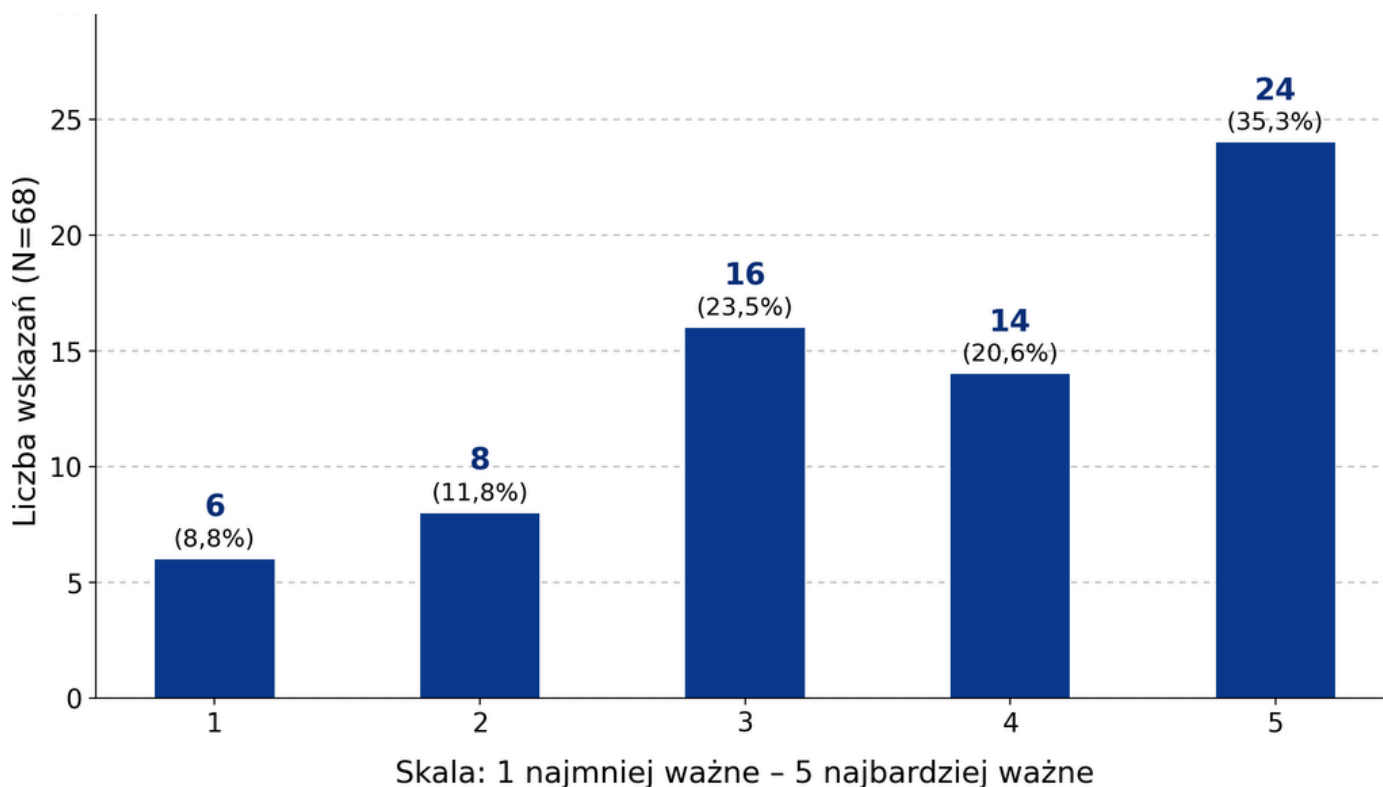


Źródło: badanie własne przeprowadzone w czerwcu 2026 r. na potrzeby opracowania raportu.

Wyniki badania wskazują, że wykształcenie zawodowe lub kierunkowe odgrywa istotną rolę w procesie podejmowania decyzji o zatrudnieniu. Ponad połowa przedsiębiorstw (55,9%) oceniła jego znaczenie na poziomie wysokim lub bardzo wysokim (oceny 4 i 5), co świadczy o tym, że formalne przygotowanie zawodowe pozostaje ważnym kryterium wstępnej oceny kandydatów. Jednocześnie blisko jedna trzecia respondentów przypisała mu niewielkie znaczenie, co wskazuje na zróżnicowane podejście przedsiębiorstw do roli formalnego wykształcenia.

Otrzymane wyniki sugerują, że choć ukończenie kierunku zgodnego z profilem działalności przedsiębiorstwa stanowi istotny atut, nie jest ono jedynym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu. W praktyce formalne wykształcenie jest oceniane łącznie z doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami praktycznymi oraz gotowością do szybkiego przyswajania wiedzy i adaptacji do zmieniających się wymagań sektora TSL.

Wykres nr 8. Czy podejmując decyzję o zatrudnieniu istotne są dla Państwa potwierdzone kwalifikacje branżowe (także potwierdzone poza formalnym kształceniem) przyszłego pracownika?

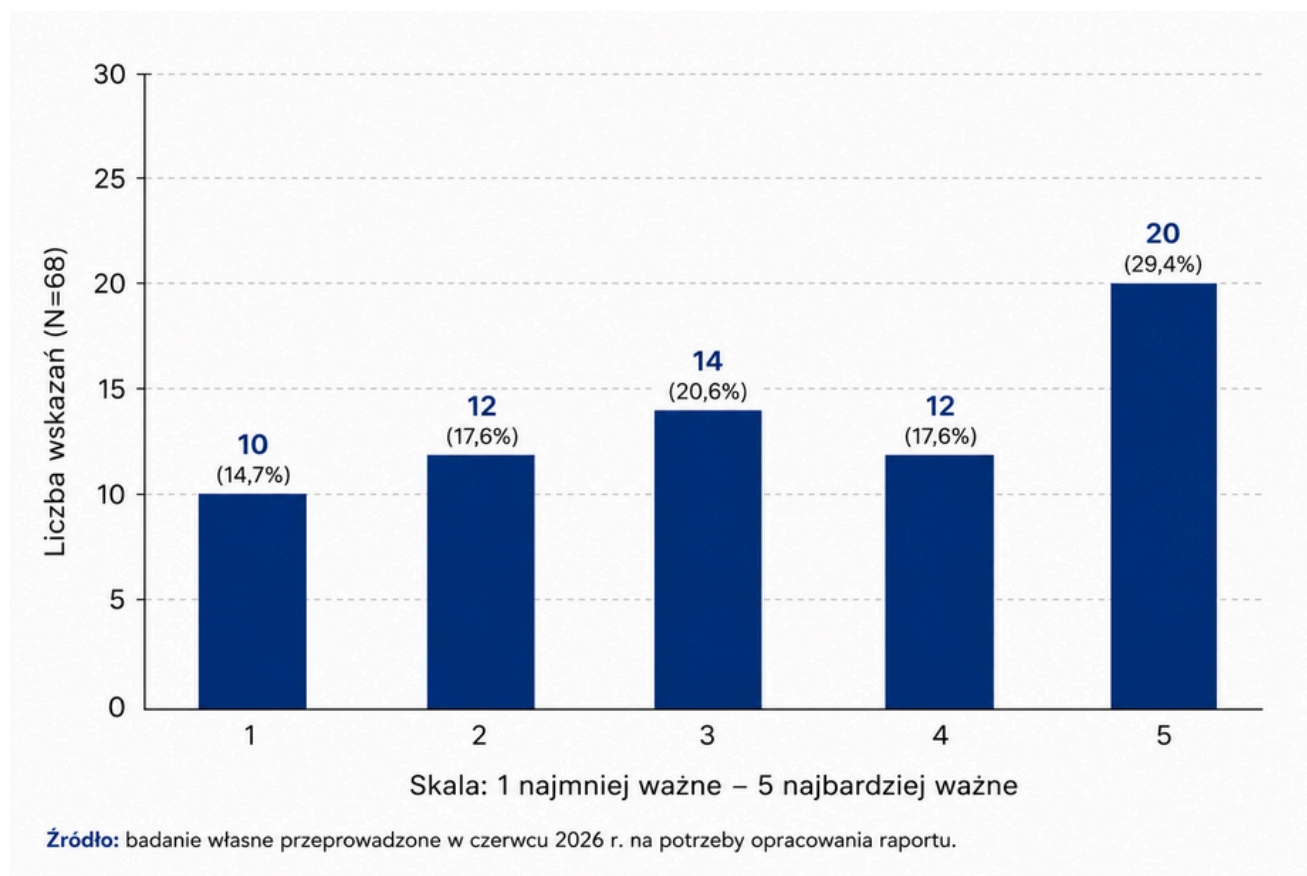


Źródło: badanie własne przeprowadzone w czerwcu 2026 r. na potrzeby opracowania raportu.

Rozkład odpowiedzi wskazuje, że choć większość pracodawców dostrzega wartość formalnego potwierdzenia kompetencji, nie jest ono jedynym wyznacznikiem przydatności kandydata do pracy. W praktyce kwalifikacje potwierdzone certyfikatami są oceniane łącznie z doświadczeniem zawodowym, praktycznymi umiejętnościami oraz gotowością do dalszego rozwoju.

Wyniki badania stanowią istotną wskazówkę dla Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie spedycji. Potwierdzają potrzebę rozwijania oferty kursów i szkoleń kończących się uzyskaniem rozpoznawalnych na rynku pracy certyfikatów oraz innych form walidacji efektów uczenia się. W szczególności warto rozwijać szkolenia z zakresu obsługi systemów TMS i WMS, planowania procesów logistycznych, organizacji transportu, przepisów prawa transportowego oraz kompetencji cyfrowych wykorzystywanych w nowoczesnej logistyce. Takie podejście zwiększy wiarygodność kompetencji uczestników szkoleń oraz ułatwi pracodawcom ocenę przygotowania kandydatów do wykonywania zadań zawodowych.

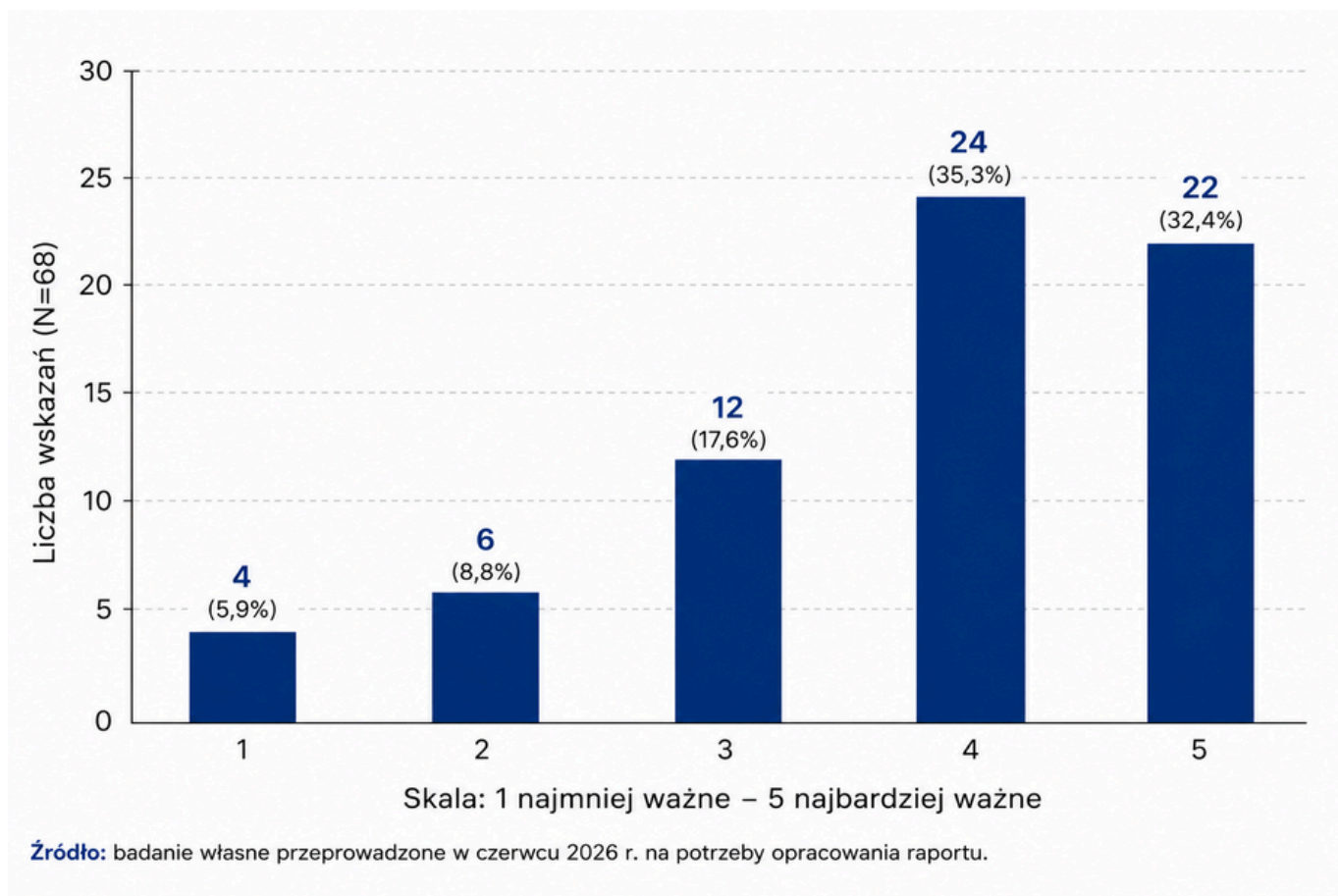
Wykres nr 9. Czy podejmując decyzję o zatrudnieniu istotne są dla Państwa ukończone kursy i szkolenia związane ze stanowiskiem pracy przyszłego pracownika?



Wyniki badania wskazują, że ukończone kursy i szkolenia stanowią dla wielu pracodawców istotny element oceny kompetencji kandydatów, jednak ich wartość jest oceniana przede wszystkim przez pryzmat praktycznej użyteczności oraz zgodności z profilem stanowiska. W sektorze TSL szczególne znaczenie mają szkolenia rozwijające konkretne kompetencje zawodowe, takie jak obsługa systemów TMS i WMS, organizacja transportu krajowego i międzynarodowego, znajomość przepisów transportowych, planowanie procesów logistycznych czy wykorzystanie narzędzi cyfrowych wspierających zarządzanie łańcuchem dostaw.

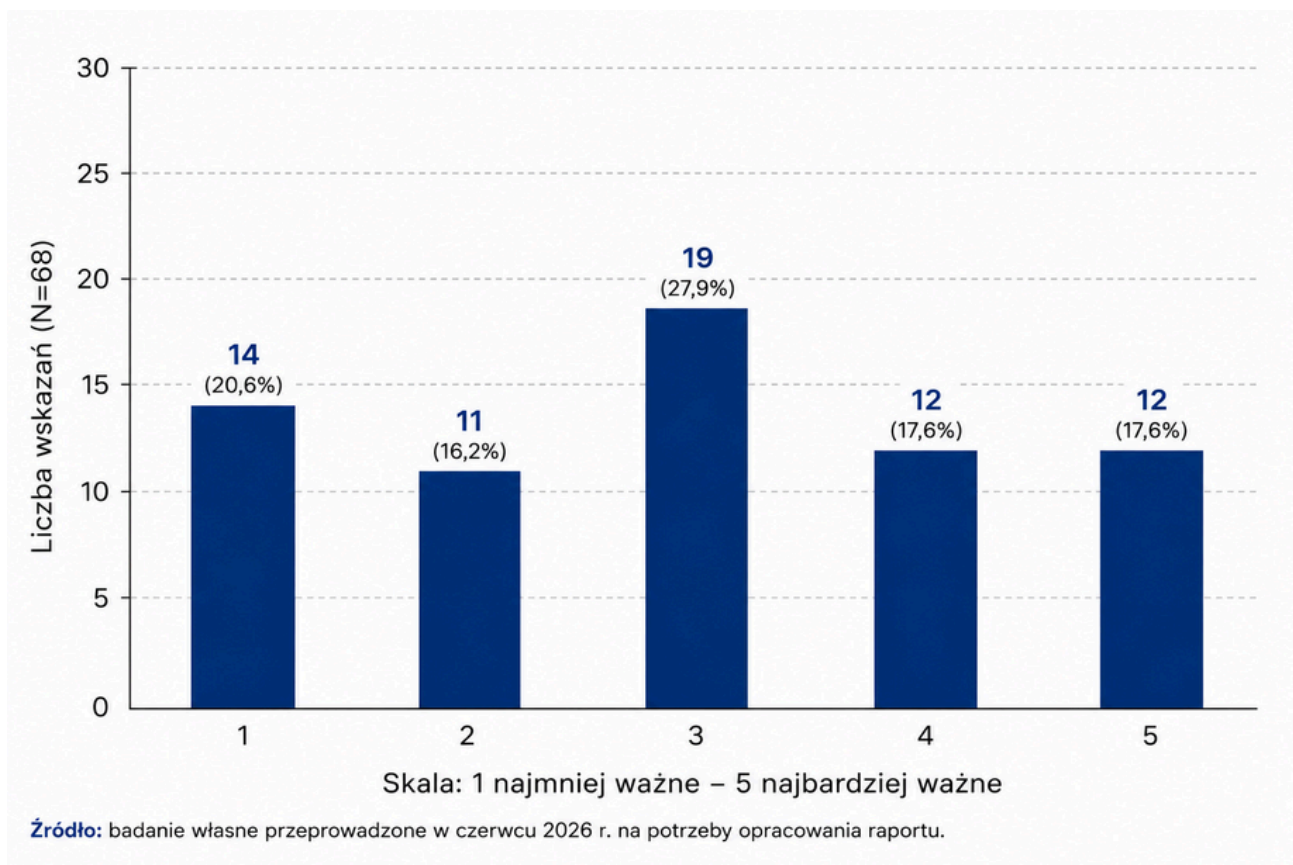
Oznacza to, że dla pracodawców większą wartość przedstawiają specjalistyczne kursy odpowiadające bieżącym potrzebom przedsiębiorstw niż samo posiadanie ogólnych certyfikatów szkoleniowych. Dzięki temu oferta szkoleniowa BCU powinna koncentrować się na krótkich, praktycznych formach kształcenia, zakończonych potwierdzeniem nabytych kompetencji i ściśle powiązanych z rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy.

Wykres nr 10. Czy podejmując decyzję o zatrudnieniu istotne jest dla Państwa doświadczenie zawodowe na tym samym/podobnym stanowisku ?



Uzyskane wyniki potwierdzają, że przedsiębiorstwa funkcjonujące w branży transportu, spedycji i logistyki preferują kandydatów posiadających doświadczenie w realizacji zadań o zbliżonym charakterze. Wynika to z konieczności szybkiego wdrożenia pracownika do samodzielnej realizacji obowiązków oraz ograniczenia kosztów i czasu adaptacji. W warunkach dynamicznie zmieniającego się rynku usług logistycznych doświadczenie zawodowe stanowi dla pracodawców potwierdzenie nie tylko znajomości procedur transportowych i logistycznych, ale również umiejętności podejmowania decyzji operacyjnych, pracy pod presją czasu oraz wykorzystywania specjalistycznych systemów informatycznych wspierających zarządzanie procesami transportowymi. Wnioski te wskazują, że oferta BCU powinna być oparta na praktycznym kształceniu realizowanym we współpracy z przedsiębiorstwami, umożliwiając uczestnikom zdobycie doświadczenia zawodowego jeszcze na etapie edukacji poprzez staże, praktyki oraz symulacje rzeczywistych procesów logistycznych.

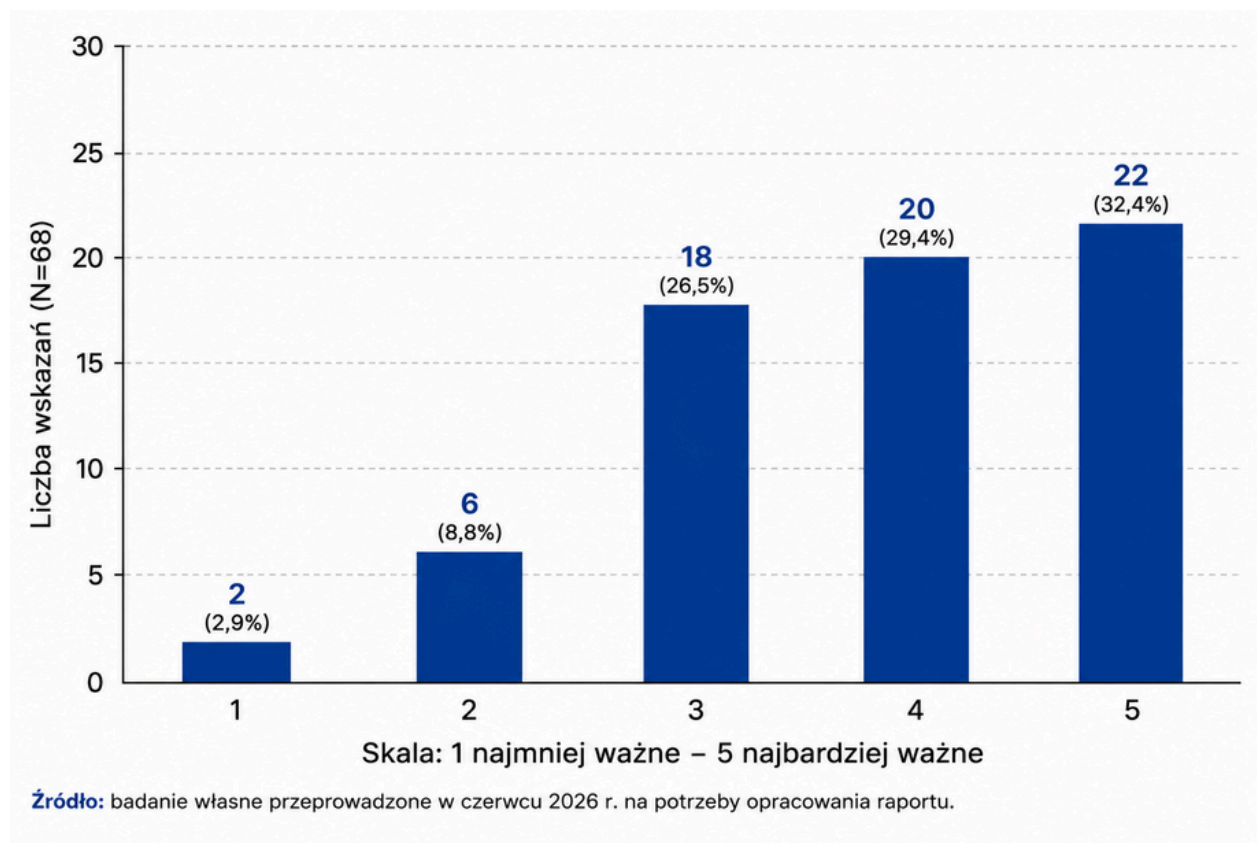
Wykres nr 11. Czy podejmując decyzję o zatrudnieniu istotne są dla Państwa praktyczne umiejętności i wiedza zawodowa przyszłego pracownika?



Wyniki badania wskazują na zróżnicowane opinie przedsiębiorstw dotyczące znaczenia praktycznych umiejętności i wiedzy zawodowej przyszłego pracownika w procesie rekrutacji. Najliczniejsza grupa respondentów (27,9%) oceniła znaczenie tego kryterium na poziomie przeciętnym (ocena 3), natomiast odsetek przedsiębiorstw wskazujących wysoką wagę praktycznych kompetencji (oceny 4 i 5 – 35,3%) był zbliżony do udziału respondentów przypisujących im niewielkie znaczenie (oceny 1 i 2 – 36,8%). Otrzymany rozkład odpowiedzi świadczy o braku jednoznacznego stanowiska wśród badanych przedsiębiorstw oraz o zróżnicowanych modelach rekrutacji stosowanych w sektorze TSL.

Wyniki sugerują, że część pracodawców oczekuje od kandydatów posiadania praktycznych umiejętności już na etapie rekrutacji, podczas gdy inni są gotowi rozwijać kompetencje zawodowe pracowników po ich zatrudnieniu. Wskazuje to na potrzebę elastycznego kształtowania oferty Branżowego Centrum Umiejętności, obejmującej zarówno szkolenia rozwijające praktyczne kompetencje osób rozpoczynających pracę w branży, jak i kursy doskonalące dla pracowników posiadających już doświadczenie zawodowe.

Wykres nr 12. Czy podejmując decyzję o zatrudnieniu istotne są dla Państwa czynniki pozaformalne, takie jak: aktywność, chęć zdobywania doświadczenia, zaangażowanie deklarowane przez przyszłego pracownika?



Uzyskane wyniki wskazują, że przedsiębiorstwa sektora TSL, obok kwalifikacji i kompetencji zawodowych, zwracają dużą uwagę na potencjał rozwojowy kandydatów oraz ich gotowość do ciągłego doskonalenia. W warunkach dynamicznych zmian technologicznych, cyfryzacji procesów logistycznych oraz rosnących wymagań klientów, pracodawcy coraz częściej poszukują osób otwartych na zdobywanie nowych umiejętności, wykazujących inicjatywę oraz gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Wyniki te stanowią istotną wskazówkę dla Branżowego Centrum Umiejętności, że oferta edukacyjna powinna rozwijać nie tylko kompetencje techniczne, lecz również kompetencje przekrojowe, takie jak odpowiedzialność, samodzielność, umiejętność współpracy, komunikacja oraz postawy sprzyjające uczeniu się przez całe życie. Takie podejście zwiększy zdolność absolwentów do skutecznego funkcjonowania na współczesnym rynku pracy oraz lepszego odpowiadania na oczekiwania pracodawców.

Główne bariery kompetencyjne w odniesieniu do tematyki szkoleń BCU

Analiza aktualnej oferty szkoleniowej Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie spedycji, wyników badań przedsiębiorstw oraz prognoz rozwoju rynku pracy wskazuje na występowanie kilku kluczowych barier kompetencyjnych ograniczających dostępność odpowiednio przygotowanych kadr dla sektora transportu, spedycji i logistyki. Bariery te wynikają przede wszystkim z postępującej cyfryzacji procesów logistycznych, wdrażania nowych technologii oraz zmian regulacyjnych zachodzących na rynku europejskim.

Niedostateczne kompetencje cyfrowe i systemowe stanowią obecnie jedną z najistotniejszych barier rozwoju kadr TSL. Pracodawcy oczekują znajomości systemów klasy WMS i TMS oraz narzędzi wspomagających planowanie transportu i zarządzanie magazynem. Jednocześnie wiele osób wchodzących na rynek pracy posiada jedynie wiedzę teoretyczną, bez doświadczenia w obsłudze profesjonalnego oprogramowania wykorzystywanego przez przedsiębiorstwa. Potwierdza to zasadność realizacji szkoleń z zakresu obsługi programów LoMag, InterLAN SPEED, E-mapa, Goodloading oraz nowoczesnych systemów magazynowych.

Kolejną barierą jest niewystarczające przygotowanie do pracy w środowisku nowoczesnych technologii logistycznych. Automatyzacja magazynów, wykorzystanie urządzeń transportu bliskiego, technologii identyfikacji czy środowisk VR powodują, że od pracowników oczekuje się umiejętności obsługi zaawansowanych rozwiązań technicznych jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Rozwijanie kompetencji praktycznych z wykorzystaniem symulacji VR, technologii identyfikacji oraz obsługi urządzeń UTB odpowiada na tę lukę kompetencyjną.

Istotnym wyzwaniem pozostają również kompetencje związane z organizacją międzynarodowych procesów transportowych. Przedsiębiorstwa sygnalizują potrzebę znajomości przepisów prawa transportowego, dokumentacji przewozowej oraz procedur obowiązujących w transporcie międzynarodowym. Rosnąca liczba zmian legislacyjnych na poziomie Unii Europejskiej powoduje konieczność systematycznej aktualizacji wiedzy w tym zakresie.



Analiza trendów rozwojowych wskazuje jednocześnie na pojawianie się nowych luk kompetencyjnych, które w najbliższych latach będą miały istotny wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw sektora TSL. Wśród nich szczególne znaczenie mają kompetencje związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji i generatywnego AI, automatyzacją procesów biznesowych (RPA), analizą danych logistycznych z wykorzystaniem narzędzi Business Intelligence oraz cyberbezpieczeństwem systemów informatycznych przedsiębiorstw. Dynamiczny rozwój cyfrowych narzędzi wspomagających planowanie transportu powoduje, że umiejętność efektywnego wykorzystywania danych staje się jedną z kluczowych kompetencji przyszłości.

Coraz większego znaczenia nabierają również kompetencje związane z transformacją cyfrową i zieloną gospodarką. Wdrażanie elektronicznej dokumentacji transportowej (eCMR, eFTI), rozwój transportu intermodalnego, systemów telematycznych, Internetu Rzeczy (IoT), robotyzacji magazynów oraz technologii blockchain wymaga przygotowania pracowników do funkcjonowania w środowisku opartym na integracji systemów informatycznych i analizie danych w czasie rzeczywistym. Jednocześnie rosnące znaczenie polityki klimatycznej oraz wymagań ESG powoduje zwiększone zapotrzebowanie na kompetencje związane z zieloną logistyką i dekarbonizacją transportu.

Odrębną grupę stanowią bariery w zakresie kompetencji przekrojowych, obejmujących komunikację biznesową, negocjacje, zarządzanie relacjami z klientami, obsługę reklamacji oraz zarządzanie ryzykiem. W warunkach wysokiej konkurencji przedsiębiorstwa coraz częściej oczekują od spedytorów nie tylko wiedzy technicznej, ale również umiejętności budowania relacji z klientami, prowadzenia negocjacji oraz skutecznego rozwiązywania problemów pojawiających się w trakcie realizacji usług transportowych.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że obecna oferta szkoleniowa BCU w dużym stopniu odpowiada na zidentyfikowane potrzeby rynku, koncentrując się na rozwoju praktycznych kompetencji cyfrowych, organizacyjnych i technologicznych. Jednocześnie obserwowane kierunki rozwoju sektora TSL uzasadniają sukcesywne rozszerzanie oferty o szkolenia dotyczące sztucznej inteligencji, analizy danych, cyberbezpieczeństwa, cyfrowej dokumentacji transportowej, automatyzacji procesów logistycznych oraz technologii wspierających transformację cyfrową i środowiskową przedsiębiorstw. Pozwoli to utrzymać wysoką aktualność oferty edukacyjnej BCU oraz zapewnić jej zgodność z prognozowanymi potrzebami rynku pracy w perspektywie najbliższych lat.

Systematyczna aktualizacja programów szkoleniowych oraz ścisła współpraca z przedsiębiorstwami sektora TSL umożliwią bieżące dostosowywanie oferty do zmieniających się wymagań technologicznych i organizacyjnych branży. W efekcie BCU będzie pełnić rolę regionalnego centrum rozwoju kompetencji, wspierającego zarówno podnoszenie kwalifikacji pracowników, jak i wzmacnianie konkurencyjności przedsiębiorstw oraz odporności rynku pracy na zachodzące procesy transformacji cyfrowej i zielonej.

KOMPETENCJE, KTÓRE NAPĘDZAJĄ TSL

BARIERY • SZKOLENIA BCU • OCZEKIWANIA FIRM • KIERUNKI ROZWOJU



Spedytorzy odgrywają kluczową rolę w łańcuchach dostaw. Ich skuteczność przekłada się na wydajność, terminowość i konkurencyjność firm TSL.



GŁÓWNE BARIERY KOMPETENCYJNE W TSL					CO OCZEKUJĄ FIRMY?				
 NIEDOSTATECZNE KOMPETENCJE CYFROWE	 NOWE TECHNOLOGIE LOGISTYCZNE	 WIEDZA PRAWNA I DOKUMENTACYJNA	 ANALIZA DANYCH I CYFRYZACJA	 KOMPETENCJE PRZEKROJOWE	 PRAKTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI	 ZNAJOMOŚĆ SYSTEMÓW	 AKTUALNA WIEDZA	 KOMPETENCJE MIĘKKIE	 WYNIKI I SKUTECZNOŚĆ
brak praktycznej znajomości systemów WMS, TMS i narzędzi wspomagających procesy spedycyjne	niska znajomość obsługi UTB, technologii identyfikacji, symulacji VR i automatyzacji procesów	niewystarczająca znajomość przepisów i dokumentacji w transporcie międzynarodowym	ograniczone umiejętności w zakresie analizy danych, BI, AI, RPA i cyberbezpieczeństwa	brak wiedzy w zakresie zielonej logistyki, e-dokumentacji, IoT, telematiki i blockchain	gotowość do samodzielnej pracy i obsługi nowoczesnych narzędzi	WMS, TMS, programy optymalizujące i technologie logistyczne	przepisy prawne, dokumentacja transportowa, procedury międzynarodowe	kommunikacja, orientacja na klienta, odpowiedzialność, zaangażowanie	efektywność w pozyskiwaniu i obsłudze klientów, terminowość i jakość usług

OFERTA SZKOLEŃ BCU – 12 KLUCZOWYCH OBSZARÓW

1  Obsługa WMS LoMag	2  Symulowanie procesów w VR	3  Technologie cyfrowe w kształceniu (nauczyciele)	4  Optymalizacja procesów (E-mapa, Goodloading)	5  Przygotowanie ładunków – UTB	6  Technologie identyfikacji w spedycji	7  Akty prawne i dokumentacja w spedycji międzynarodowej	8  Załadunek kontenera wózkami widłowymi	9  Obsługa TMS InterLAN SPEED	10  Nowoczesna gospodarka magazynowa – WMS	11  Programy do generowania dokumentacji transportowej	12  Programy do optymalizacji załadunku
--	--	--	---	---	---	--	--	---	--	--	---



TRENDY I PRZYSZŁOŚĆ
 AI, automatyzacja (RPA), analiza danych, cyberbezpieczeństwo, e-dokumentacja, transport intermodalny, zielona logistyka, IoT, telematyka, blockchain i wiele więcej.

>



ROLA BCU
 Szkolenia BCU rozwijają kluczowe kompetencje praktyczne, cyfrowe i społeczne, odpowiadając na realne potrzeby rynku – dziś i w przyszłości.

Deficytowe kwalifikacje

Analiza sytuacji na rynku pracy oraz oczekiwań przedsiębiorstw sektora transportu, spedycji i logistyki wskazuje, że deficyty kompetencyjne dotyczą przede wszystkim kwalifikacji związanych z postępującą cyfryzacją procesów logistycznych, automatyzacją pracy oraz rosnącą złożonością organizacji transportu.

Pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników dysponujących kompetencjami wykraczającymi poza tradycyjną wiedzę z zakresu organizacji przewozów, oczekując umiejętności wykorzystania nowoczesnych technologii oraz sprawnego funkcjonowania w środowisku cyfrowym.

Do najbardziej deficytowych należą kwalifikacje związane z obsługą specjalistycznych systemów informatycznych wykorzystywanych w spedycji i logistyce. Dotyczy to przede wszystkim systemów klasy TMS (Transport Management System) i WMS (Warehouse Management System), narzędzi do optymalizacji załadunku, planowania tras oraz zarządzania magazynem. Wiele przedsiębiorstw wskazuje trudności w pozyskaniu pracowników posiadających praktyczne doświadczenie w obsłudze tego typu rozwiązań.

Coraz większe znaczenie mają również kompetencje analityczne i cyfrowe, obejmujące umiejętność interpretacji danych logistycznych, wykorzystania narzędzi Business Intelligence, arkuszy analitycznych oraz systemów wspierających podejmowanie decyzji. Rozwój cyfrowych łańcuchów dostaw powoduje wzrost zapotrzebowania na specjalistów potrafiących analizować dane operacyjne oraz wykorzystywać je do zwiększania efektywności procesów transportowych.

Istotnym obszarem deficytowym pozostają także kwalifikacje związane z międzynarodową organizacją transportu, w szczególności znajomość prawa transportowego, konwencji międzynarodowych, dokumentacji przewozowej oraz procedur celnych. Dynamiczne zmiany regulacyjne na poziomie krajowym i europejskim powodują konieczność ciągłego aktualizowania wiedzy w tym zakresie.

W perspektywie najbliższych lat szczególnego znaczenia nabiorą kompetencje związane z transformacją cyfrową sektora TSL, obejmujące wykorzystanie sztucznej inteligencji, automatyzacji procesów (RPA), elektronicznej dokumentacji transportowej (eCMR, eFTI), systemów telematycznych, Internetu Rzeczy (IoT), technologii blockchain oraz cyberbezpieczeństwa. Rozwiązania te stają się standardem funkcjonowania nowoczesnych przedsiębiorstw logistycznych, jednak dostępność pracowników posiadających praktyczne umiejętności w tym zakresie pozostaje ograniczona.

Jednocześnie przedsiębiorstwa wskazują na niedobór kompetencji przekrojowych, obejmujących komunikację z klientem, prowadzenie negocjacji, organizację pracy pod presją czasu, zarządzanie ryzykiem oraz skuteczne rozwiązywanie problemów. W zawodzie spedytora, który wymaga bieżącej koordynacji wielu procesów oraz współpracy z partnerami krajowymi i zagranicznymi, kompetencje interpersonalne stają się równie istotne jak wiedza techniczna.

Zidentyfikowane deficyty kwalifikacyjne wskazują, że rozwój kadr dla sektora TSL powinien koncentrować się na praktycznym kształceniu w zakresie technologii cyfrowych, analizy danych, automatyzacji procesów logistycznych oraz organizacji transportu krajowego i międzynarodowego. Jednocześnie niezbędne jest rozwijanie kompetencji adaptacyjnych i społecznych, umożliwiających efektywne funkcjonowanie w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Kierunki te są spójne z aktualnymi potrzebami przedsiębiorstw oraz prognozami rozwoju rynku pracy, a ich uwzględnienie w ofercie Branżowego Centrum Umiejętności pozwoli skuteczniej ograniczać luki kompetencyjne i zwiększać dostępność wysoko wykwalifikowanych specjalistów dla branży TSL.

Wyniki przeprowadzonego na potrzeby raportu badania wskazują, że przedsiębiorcy sektora TSL oczekują przede wszystkim rozwoju kompetencji związanych z bezpieczeństwem i cyfryzacją procesów logistycznych. Najczęściej wskazywaną kwalifikacją było cyberbezpieczeństwo systemów logistycznych (36,8%), co odzwierciedla rosnące znaczenie ochrony danych i infrastruktury cyfrowej w nowoczesnym transporcie. Niewiele mniej respondentów wskazało wykorzystanie sztucznej inteligencji w pracy spedytora (33,8%), potwierdzając, że rozwiązania oparte na AI stają się jednym z kluczowych kierunków rozwoju branży.

Wykres nr 13. Jakich nowych kwalifikacji będą Państwo oczekiwać od spedytorów i logistyków w perspektywie najbliższych 3–5 lat?



Znaczący odsetek przedsiębiorców wskazał również na potrzebę rozwijania kompetencji związanych z zieloną logistyką i ESG (25,0%), zarządzaniem transportem intermodalnym (22,1%), automatyzacją procesów logistycznych (19,1%) oraz cyfrową dokumentacją transportową (17,6%). Wyniki te świadczą o postępującej transformacji sektora TSL w kierunku cyfryzacji, automatyzacji oraz zrównoważonego rozwoju.

Relatywnie rzadziej wskazywano kwalifikacje dotyczące systemów telematycznych i monitoringu floty (8,8%) oraz analizy danych i Business Intelligence (4,4%), co może wynikać z faktu, że kompetencje te są obecnie poszukiwane głównie w przedsiębiorstwach o wyższym stopniu zaawansowania technologicznego.

Uzyskane wyniki potwierdzają konieczność dalszego rozwijania oferty szkoleniowej Branżowego Centrum Umiejętności o zagadnienia związane z cyberbezpieczeństwem, sztuczną inteligencją, cyfrową transformacją oraz nowoczesnymi technologiami wspierającymi zarządzanie procesami logistycznymi. Tak ukierunkowana oferta będzie odpowiadać zarówno na aktualne, jak i przyszłe potrzeby przedsiębiorstw sektora TSL.

Analiza zgodności oferty szkoleniowej BCU z potrzebami pracodawców

W okresie realizacji dotychczasowych działań (do czerwca 2026) BCU w Andrychowie oferowało i realizowało (często dla wielu grup) następujące szkolenia branżowe:

1. Obsługa programów WMS w procesach spedycyjnych z wykorzystaniem programu LoMag (edycje 1, 2,
2. Symulowanie procesów spedycyjnych w przestrzeni VR (edycje 1, 2, 3
3. Wykorzystanie technologii cyfrowych w kształceniu i szkoleniu ze szczególnym uwzględnieniem nowego modelu kształcenia zawodowego w branży TSL (nauczyciele) – (edycje 1, 2, 3, 4
4. Wykorzystanie programów optymalizujących proces spedycyjny z wykorzystaniem programu E-mapa oraz Goodloading
5. Przygotowanie ładunków w procesie spedycji z wykorzystaniem Urzędzeń Transportu Bliskiego UTB (edycje 1, 2,
6. Technologie identyfikacji w spedycji
7. Akty prawne oraz dokumentacja przewoźnika i spedytora międzynarodowego
8. Załadunek kontenera morskiego z wykorzystaniem wózka widłowego (edycje 1 do 17).
9. Obsługa programów TMS w procesach spedycyjnych z wykorzystaniem programu InterLAN SPEED
10. Nowoczesna gospodarka magazynowa – oprogramowanie WMS
11. Obsługa programów do zarządzania działalnością transportową – programy do generowania dokumentacji transportowej
12. Obsługa programów do zarządzania działalnością transportową – programy do optymalizacji załadunku

Przeprowadzona analiza wskazuje na wysoki stopień zgodności obecnej oferty szkoleniowej Branżowego Centrum Umiejętności w dziedzinie spedycji z aktualnymi potrzebami przedsiębiorstw sektora transportu, spedycji i logistyki. Oferowane szkolenia odpowiadają przede wszystkim na zapotrzebowanie rynku w zakresie rozwijania kompetencji praktycznych, cyfrowych oraz organizacyjnych, które zostały zidentyfikowane zarówno w badaniu ankietowym pracodawców, jak i analizie trendów rozwojowych branży. Jednocześnie wyniki badania wskazują na konieczność sukcesywnej ewolucji oferty w kierunku kompetencji przyszłości, wynikających z postępującej transformacji cyfrowej i technologicznej sektora TSL.

Obszary o wysokim stopniu zgodności

Najwyższy poziom zgodności dotyczy kompetencji związanych z cyfrową obsługą procesów logistycznych i spedycyjnych. Szkolenia z zakresu obsługi systemów WMS (LoMag), TMS (InterLAN SPEED) oraz oprogramowania wspomagającego zarządzanie działalnością transportową odpowiadają na rosnące zapotrzebowanie przedsiębiorstw na pracowników posiadających praktyczne umiejętności wykorzystania specjalistycznych systemów informatycznych. Kompetencje te należą obecnie do podstawowych wymagań stawianych kandydatom na stanowiska związane z organizacją transportu i logistyką.

Wysoką zgodność z potrzebami rynku wykazują również szkolenia dotyczące optymalizacji procesów spedycyjnych, obejmujące wykorzystanie programów E-mapa i Goodloading, a także szkolenia z zakresu nowoczesnej gospodarki magazynowej, przygotowania ładunków oraz wykorzystania urządzeń transportu bliskiego. Odpowiadają one na oczekiwania przedsiębiorstw związane ze wzrostem efektywności operacyjnej, optymalizacją wykorzystania przestrzeni ładunkowej oraz poprawą organizacji procesów magazynowych.

Istotnym atutem oferty jest również uwzględnienie zagadnień dotyczących międzynarodowej dokumentacji transportowej oraz przepisów prawa, które pozostają jednymi z podstawowych kompetencji wymaganych od spedytorów obsługujących przewozy krajowe i międzynarodowe. Szkolenia w tym zakresie wzmacniają przygotowanie uczestników do pracy zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi i standardami branżowymi.

Na uwagę zasługuje także wykorzystanie technologii VR w procesie kształcenia praktycznego. Rozwiązanie to wpisuje się w światowe trendy rozwoju edukacji zawodowej i pozwala na bezpieczne rozwijanie kompetencji operacyjnych w warunkach odwzorowujących rzeczywiste procesy logistyczne.

Pomimo wysokiego stopnia dopasowania obecnej oferty do bieżących potrzeb przedsiębiorstw, analiza wyników badania wskazuje na kilka obszarów, które w najbliższych latach będą wymagały istotnego rozwinięcia.

Największa luka dotyczy wykorzystania sztucznej inteligencji i narzędzi generatywnego AI w działalności spedycyjnej. Wyniki badania pokazują, że przedsiębiorcy postrzegają kompetencje związane z AI jako jeden z kluczowych kierunków rozwoju branży. Obecna oferta BCU nie obejmuje zagadnień związanych z wykorzystaniem modeli językowych, inteligentnego planowania transportu, automatycznego tworzenia dokumentacji, analizy danych czy wspomagania decyzji operacyjnych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji.

Drugim obszarem wymagającym zdecydowanego wzmocnienia jest cyberbezpieczeństwo systemów logistycznych, które uzyskało najwyższy poziom wskazań w badaniu pracodawców. Rosnąca liczba cyberzagrożeń, rozwój systemów teleinformatycznych oraz cyfryzacja procesów transportowych powodują, że wiedza dotycząca ochrony danych, bezpieczeństwa systemów TMS i WMS oraz zarządzania incydentami bezpieczeństwa staje się niezbędnym elementem kompetencji współczesnego spedytora.

Rozwoju wymaga również oferta dotycząca analizy danych logistycznych i Business Intelligence. Chociaż obecne szkolenia uczą obsługi specjalistycznego oprogramowania, nie obejmują zaawansowanych metod analizy danych, tworzenia dashboardów menedżerskich ani wykorzystania narzędzi takich jak Power BI czy Excel Power Query do wspomagania decyzji biznesowych. Wraz z rozwojem logistyki opartej na danych znaczenie tych kompetencji będzie systematycznie rosło.

Kolejnym kierunkiem rozwoju powinno być przygotowanie uczestników do wdrażania cyfrowej dokumentacji transportowej, w szczególności standardów eCMR oraz eFTI, które stopniowo będą zastępować tradycyjny obieg dokumentów w transporcie międzynarodowym. Rozszerzenie oferty o ten obszar pozwoli przygotować przyszłych pracowników do funkcjonowania w środowisku w pełni cyfrowego zarządzania dokumentacją.

Istotnym uzupełnieniem oferty powinny być również szkolenia dotyczące transportu intermodalnego, zielonej logistyki, zarządzania ryzykiem, systemów telematycznych, Internetu Rzeczy (IoT) oraz technologii blockchain. Kompetencje te będą nabierały znaczenia wraz z realizacją europejskich celów klimatycznych, rozwojem inteligentnych systemów transportowych oraz cyfrową integracją łańcuchów dostaw.

Analiza wskazuje także na potrzebę szerszego uwzględnienia kompetencji menedżerskich i interpersonalnych. Obecna oferta koncentruje się przede wszystkim na kwalifikacjach technicznych, podczas gdy przedsiębiorcy coraz częściej oczekują od spedytorów wysokich kompetencji w zakresie komunikacji z klientem, prowadzenia negocjacji, zarządzania reklamacjami, pracy zespołowej oraz zarządzania projektami logistycznymi. Kompetencje te mają bezpośredni wpływ na jakość obsługi klienta oraz efektywność współpracy w międzynarodowych łańcuchach dostaw.

Wnioski

Przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić, że obecna oferta szkoleniowa BCU stanowi solidną podstawę rozwoju kompetencji zawodowych odpowiadających aktualnym potrzebom przedsiębiorstw sektora TSL. Jej największym atutem jest silne ukierunkowanie na praktyczne wykorzystanie nowoczesnych systemów informatycznych, organizację procesów spedycyjnych oraz przygotowanie do pracy w rzeczywistym środowisku operacyjnym.

Jednocześnie wyniki badania przedsiębiorców jednoznacznie wskazują, że dalszy rozwój oferty powinien koncentrować się na kompetencjach związanych z Przemysłem 4.0 i Logistyką 4.0, obejmujących sztuczną inteligencję, cyberbezpieczeństwo, analitykę danych, automatyzację procesów, cyfrową dokumentację transportową oraz technologie wspierające zrównoważony rozwój. Rozszerzenie programu o te zagadnienia pozwoli utrzymać wysoką aktualność oferty edukacyjnej BCU, zwiększyć jej przewagę konkurencyjną oraz skuteczniej odpowiadać na prognozowane potrzeby rynku pracy w perspektywie najbliższych lat.

Propozycje rozwoju tematyki szkoleń (wynikające z analizy rynku i przyszłych trendów)

1. Sztuczna inteligencja i generatywne AI w spedycji i logistyce – wykorzystanie narzędzi AI do planowania transportu, tworzenia dokumentacji, analizy danych oraz wspomagania obsługi klienta.
2. Automatyzacja procesów logistycznych z wykorzystaniem technologii RPA – automatyzacja powtarzalnych procesów administracyjnych i operacyjnych w przedsiębiorstwach TSL.
3. Analiza danych logistycznych i Business Intelligence – wykorzystanie narzędzi takich jak Power BI i Excel Power Query do analizy wskaźników logistycznych oraz wspomagania decyzji biznesowych.
4. Cyberbezpieczeństwo w przedsiębiorstwach sektora TSL – ochrona danych, systemów TMS i WMS oraz przeciwdziałanie cyberzagrożeniom.
5. Cyfrowa dokumentacja transportowa – eCMR, eFTI i elektroniczny obieg dokumentów – przygotowanie do wdrażania nowoczesnych standardów cyfrowych w transporcie.
6. Transport intermodalny i multimodalny w praktyce – organizacja i zarządzanie przewozami z wykorzystaniem różnych gałęzi transportu.
7. Zielona logistyka i dekarbonizacja transportu – rozwiązania wspierające ograniczanie emisji CO₂, efektywność energetyczną i realizację celów ESG.
8. Systemy telematyczne i monitorowanie floty pojazdów – wykorzystanie technologii GPS i telematyki do zarządzania transportem.
9. Zarządzanie ryzykiem w spedycji krajowej i międzynarodowej – identyfikacja, ocena i minimalizacja ryzyka operacyjnego, prawnego i finansowego.
10. Komunikacja biznesowa i negocjacje w spedycji międzynarodowej – rozwój kompetencji interpersonalnych i negocjacyjnych w relacjach z klientami oraz partnerami biznesowymi.
11. Zarządzanie reklamacjami i obsługa klienta w branży TSL – doskonalenie standardów obsługi klienta oraz skuteczne rozwiązywanie sytuacji spornych.
12. Zarządzanie projektami logistycznymi z wykorzystaniem metodyk Agile – planowanie i realizacja projektów logistycznych z zastosowaniem nowoczesnych metod zarządzania.

13. Automatyczne systemy magazynowe i robotyzacja procesów logistycznych – obsługa oraz organizacja pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii magazynowych.
14. Internet Rzeczy (IoT) w logistyce i monitorowaniu ładunków – zastosowanie inteligentnych czujników i systemów monitorujących w zarządzaniu łańcuchem dostaw (np. monitorowanie parametrów w kontenerze z ładunkiem).
15. Blockchain w logistyce i zarządzaniu łańcuchem dostaw – wykorzystanie technologii blockchain do zwiększenia bezpieczeństwa, transparentności i identyfikowalności procesów logistycznych. W 2020 roku globalny rynek blockchain dla łańcucha dostaw był wyceniany na 253 miliony dolarów. W 2026 roku prognozuje się jego wartość na \$3,5mld euro. Otwiera to znaczne możliwości otwarcia zupełnie nowego rynku szkoleń w zakresie działalności BCU



Rekomendacje dla polityki edukacyjnej i rynku pracy

Wyniki przeprowadzonych badań oraz analiza trendów rozwojowych sektora transportu, spedycji i logistyki wskazują na potrzebę dalszego dostosowywania systemu kształcenia zawodowego do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy. Transformacja cyfrowa, automatyzacja procesów oraz rozwój nowoczesnych technologii powodują, że tradycyjne kwalifikacje zawodowe powinny być systematycznie uzupełniane o kompetencje cyfrowe, analityczne oraz społeczne. W związku z tym sformułowano następujące rekomendacje.

Rekomendacje dla polityki edukacyjnej

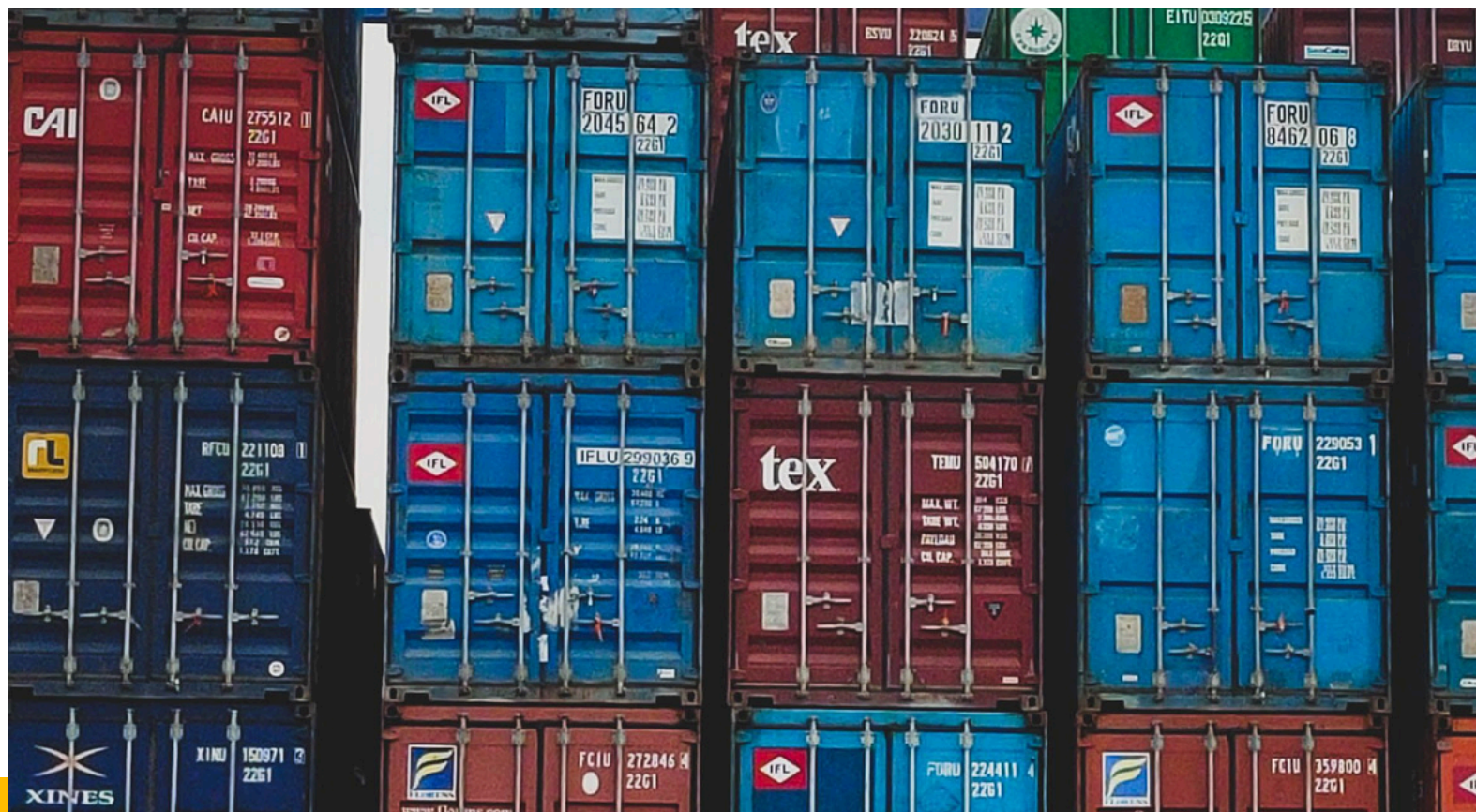
1. Systematyczna aktualizacja programów nauczania poprzez włączanie zagadnień związanych ze sztuczną inteligencją, cyberbezpieczeństwem, analizą danych, automatyzacją procesów logistycznych, cyfrową dokumentacją transportową oraz technologiami Przemysłu 4.0 i Logistyki 4.0.
2. Wzmocnienie praktycznego charakteru kształcenia poprzez zwiększenie liczby zajęć prowadzonych z wykorzystaniem specjalistycznego oprogramowania (TMS, WMS, systemy optymalizacji transportu), technologii VR oraz laboratoriów symulacyjnych.
3. Rozwijanie modelu kształcenia opartego na współpracy z przedsiębiorstwami, obejmującego wspólne opracowywanie programów szkoleń, organizację praktyk zawodowych, staży oraz udział ekspertów branżowych w procesie dydaktycznym.
4. Rozszerzenie oferty krótkich kursów kwalifikacyjnych i mikropoświadczeń (microcredentials) umożliwiających szybkie uzupełnianie kompetencji zgodnie z bieżącymi potrzebami pracodawców.
5. Zwiększenie nacisku na rozwój kompetencji przekrojowych, obejmujących komunikację biznesową, negocjacje, zarządzanie projektami, pracę zespołową, rozwiązywanie problemów oraz adaptację do zmian technologicznych.
6. Rozwijanie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii logistycznych, metod dydaktycznych oraz wykorzystania narzędzi cyfrowych w procesie nauczania.

Rekomendacje dla rynku pracy

1. Wzmacnianie współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi, w szczególności Branżowymi Centrami Umiejętności, w celu bieżącego dostosowywania oferty szkoleniowej do rzeczywistych potrzeb gospodarki.
2. Inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników poprzez wdrażanie modelu uczenia się przez całe życie (lifelong learning), umożliwiającego systematyczne podnoszenie kwalifikacji w odpowiedzi na zmiany technologiczne.
3. Rozwijanie programów reskillingu i upskillingu, pozwalających pracownikom nabywać nowe kwalifikacje związane z cyfryzacją, automatyzacją i transformacją ekologiczną sektora TSL.
4. Upowszechnianie wykorzystania nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach, takich jak sztuczna inteligencja, Business Intelligence, Internet Rzeczy, telematyka czy blockchain, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego przygotowania kadry do ich efektywnego wykorzystania.
5. Budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej innowacyjności i rozwojowi kompetencji, w której szkolenia stanowią element długofalowej strategii rozwoju przedsiębiorstwa, a nie wyłącznie odpowiedź na bieżące potrzeby kadrowe.
6. Wspieranie rozwoju kompetencji związanych z zieloną transformacją transportu, obejmujących efektywność energetyczną, dekarbonizację, gospodarkę obiegu zamkniętego oraz raportowanie ESG, co pozwoli przedsiębiorstwom skuteczniej odpowiadać na zmieniające się wymagania regulacyjne i rynkowe.

Podsumowanie

Realizacja przedstawionych rekomendacji pozwoli na lepsze dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb nowoczesnej gospodarki oraz zwiększy dostępność wysoko wykwalifikowanych specjalistów dla sektora TSL. Szczególne znaczenie będzie miało utrzymanie ścisłej współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami, dzięki czemu oferta szkoleniowa będzie mogła być na bieżąco aktualizowana zgodnie z kierunkami rozwoju technologii i oczekiwaniami rynku pracy. Takie podejście przyczyni się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw, poprawy jakości kapitału ludzkiego oraz zwiększenia odporności rynku pracy na wyzwania związane z transformacją cyfrową i zieloną.



Powiat Wadowicki

ul. Batorego 2
34-100 Wadowice
tel. +48 33 873 42 00
e-mail: biuro@powiatwadowicki.pl

Partner projektu:



Polska Izba Cła Logistyki i Spedycji
Polish Chamber of Customs Logistics and Forwarding

TTOC Świecko 37 pok. nr 22
69-100 Słubice
tel. 607 314 464
e-mail: biuro@piclis.org.pl

Partner wspierający:



WYŻSZA SZKOŁA
LOGISTYKI

ul. Estkowskiego 6
61-755 Poznań
e-mail: rektorat@wsl.com.pl