Informacja prasowa Gdańsk, 8 sierpnia 2024

**Dobra zmiana na rynku pracy stażystów – koniec ery zdobywania doświadczenia za darmo**

**Pod koniec 2023 r. w uczelniach w Polsce kształciło się ponad 1,2 mln osób, a dyplom ukończenia studiów otrzymało 292,1 tys. absolwentów (2022/23). Wielu z nich wakacje poświęca na rozpoczęcie ścieżki kariery. Młodzi ludzie, którzy kiedyś musieli godzić się na darmowe staże w nadziei na zdobycie cennego doświadczenia zawodowego, teraz mogą liczyć na wynagrodzenie za swoją pracę. Średnie stawki oferowane stażystom wahają się od 3,8 tys. zł do 5,3 tys. zł, wynika z analiz Grupy Progres.**

Na rynku pracy stażystów widać ruch. Nietrudno znaleźć ofertę i zweryfikować, czy praca w danej branży jest dokładnie tym, czym chcielibyśmy się zajmować etatowo przez dłuższy czas. Obecnie chętnych do przyuczenia do zawodu najczęściej poszukują podmioty działające w sektorach tj. administracja biurowa, bankowość, finanse i ekonomia, handel, TSL, produkcja, marketing, IT i HR, wynika z analiz Grupy Progres. Nieco mniej ogłoszeń dotyczy możliwości stażu w firmach z branży budowlanej, doradczej, prawnej, HoReCa, nieruchomości czy zdrowia i urody. Często oferty dla stażystów, biorąc pod uwagę warunki zatrudnienia, nie różnią się znacząco od możliwości, jakie potencjalny przełożony daje kandydatom na wyższe stanowiska. W pakiecie jest m.in. praca w trybie hybrydowym czy w niepełnym wymiarze godzin. Oferowane są też różnego rodzaju benefity czy dodatki do wynagrodzenia.

**IT najbardziej otwarta na zdalne staże**

41 proc. ogłoszeń dotyczy pracy w systemie hybrydowym, 54 proc. wymaga od chętnych obecności w biurze i stacjonarnego realizowania obowiązków, jedynie 5 proc. firm oferuje staże zdalne. Biorąc pod uwagę czas pracy, to przełożeni oczekują raczej większego zaangażowania – 69 proc. czeka na chętnych w pełnym wymiarze godzin. 31 proc. dopuszcza częściowy etat.

– *Rynek staży jest zdominowany przez tradycyjne modele pracy, z silnym naciskiem na stacjonarność i pełny etat. Ponad połowa firm wymaga od kandydatów pracy w biurze, co jest motywowane chęcią bezpośredniego nadzoru, ułatwienia procesu onboardingu, oraz szybszego wdrażania w kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa i powierzane obowiązki. Te działania łatwiej jest zrealizować efektywnie w środowisku biurowym* **– mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.** – *Staże na odległość wymagają od pracownika większej samodzielności, co może być wyzwaniem dla osób dopiero zaczynających swoją karierę. Obecnie oferują je głównie firmy z sektora IT, gdzie taka forma pracy jest naturalna. Niemniej jednak rosnąca popularność modelu hybrydowego czy zdalnego wskazuje na pewne zmiany w podejściu do organizacji pracy, które w przyszłości mogą sprzyjać jeszcze większej elastyczności* – **dodaje Magda Dąbrowska.**

**Staże w praktyce**

Według danych ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów (ELA), najwyższe wynagrodzenie absolwentek i absolwentów studiów magisterskich (II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich) z rocznika 2022 – w pierwszym roku po uzyskaniu dyplomu – otrzymywały osoby mieszkające w województwie mazowieckim (5 791,53 zł), najniższe – w województwie podlaskim (4 697,55 zł). Rozpiętość stawek oferowanych stażystom w całej Polsce (zarówno absolwentom, jak i osobom jeszcze uczącym się) jest większa. Z wniosków Grupy Progres, która przeanalizowała 2500 ogłoszeń rekrutacyjnych dotyczących staży, wynika, że średnie pensje, na które mogą liczyć chętni, wahają się od 3,8 tys. zł do 5,3 tys. zł. Najniższa oferta to 1,2 tys. zł, jednak dotyczyła ona pracy w niepełnym wymiarze godzin. Większość ogłoszeń gwarantuje kilka razy wyższe zarobki. Za co trzeci staż (30 proc. ofert) można otrzymać od 4 do 4,9 tys. zł lub od 5 do 5,9 tys., zł (28 proc.). Wynagrodzenie w wysokości 6 tys. zł i więcej dotyczy 12 proc. ogłoszeń. Zarobki w granicach 3 – 3,9 tys. zł pojawiają się w 15 proc. ofert. Pensje stażowe od 2,1 do 2,9 tys. zł i 2 tys. zł lub mniej są wymieniane kolejno w 10 proc. i 5 proc. anonsów rekrutacyjnych.

Bonusem do wynagrodzeń są też różnego rodzaju benefity, których przybywa w zależności od tego, jak długi będzie staż. Wśród dodatków pozapłacowych znajdują się m.in. dofinansowanie do posiłków i dojazdów do pracy, zniżki na produkty i usługi firmy, w której odbywa się staż, szkolenia i kursy, regularne badania profilaktyczne, paczki świąteczne i imprezy integracyjne. Długość oferowanych staży jest różnorodna – od miesiąca do nawet dwóch lat. Na ogół liczba etapów rekrutacji zamyka się w 4 krokach, którymi są: analiza CV kandydatów, spotkania z wybranymi osobami, zadanie rekrutacyjne dla tych najlepszych i podjęcie decyzji o wyborze konkretnego stażysty.

– *W ostatnich latach rynek pracy przeszedł znaczącą transformację, której widocznym elementem jest zmiana dotycząca staży. Podejście do tej formy aktywności zawodowej w firmach ewoluowało, dostosowując się do potrzeb i oczekiwań nowych generacji. Kolejne pokolenia wchodzące na rynek pracy oczekiwały bowiem, że otrzymają wynagrodzenie za zaangażowanie i czas poświęcany na realizowanie zadań zleconych przez organizację, w której zaczynają swoją ścieżkę kariery. Z naszej analizy wynika, że wiele firm zaczęło spełniać te oczekiwania, idąc nawet o krok dalej i oferując różnego rodzaju dodatki do wynagrodzeń* – **podsumowuje Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres. I dodaje, że** odbycie stażu nie zawsze prowadzi do późniejszego zatrudnienia u danego pracodawcy, ani nie gwarantuje zawarcia umowy o pracę po jego zakończeniu. Taka decyzja zależy od różnych czynników np. sytuacji finansowej firmy czy efektywności stażysty w wykonywanych zadaniach. Ta forma zatrudnienia jest też procesem wzajemnej oceny — umożliwia stażyście sprawdzenie, czy odnajduje się w danej branży, a pracodawcy daje możliwość weryfikacji, czy dany kandydat spełnia oczekiwania i warto zatrudnić go na dłużej.

\*\*\*

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965