

Top Young 100 jako innowacyjna metoda rekrutacji pracowników

Agata Dobrzyńska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: ak.dobrzynska@gmail.com

Kamil Pogorzelski

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: kamil.pogorzelski.1995@gmail.com

Marta Jarocka

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania, Międzynarodowy Chiński i Środkowo-Wschodnioeuropejski Instytut Logistyki i Nauki o Usługach

e-mail: m.jarocka@pb.edu.pl

Urszula Ryciuk

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania, Międzynarodowy Chiński i Środkowo-Wschodnioeuropejski Instytut Logistyki i Nauki o Usługach

e-mail: u.ryciuk.pb.edu.pl

Streszczenie

Wraz z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy i szybkim rozwojem nowoczesnych technologii zauważalne są nowe trendy związane z procesem rekrutacji i selekcji przyszłych pracowników. Obecnie, w efekcie zmieniających się i stale rosnących potrzeb kadrowych, coraz częściej poszukuje się bardziej innowacyjnych i efektywnych sposobów pozyskiwania wartościowych i pożądaných pracowników. Celem artykułu jest wskazanie nowych możliwości poszukiwania i selekcji kandydatów, ze szczególnym zwróceniem uwagi na innowacyjną metodę rekrutacji i selekcji pracowników do przedsiębiorstw branży TSL poprzez uczestnictwo przedsiębiorstwa w programie Top Young 100.

Słowa kluczowe

Top Young 100, rekrutacja, selekcja, logistyka

Wstęp

Planowanym i pożądanym rezultatem każdego procesu rekrutacji jest wybranie odpowiedniej osoby na proponowane stanowisko, spełniającej oczekiwania pracodawcy. W procesie rekrutacji potencjalnego pracownika, zasadniczą kwestią nadal pozostają jego kwalifikacje oraz dotychczasowe doświadczenie. Pracodawcy mają jednak coraz większe oczekiwania wobec przyszłych pracowników. Na rynku pracy poszukiwani są kandydaci, którzy wyróżniają się swoją przedsiębiorczością przejawiającą się w angażowaniu w różnego rodzaju przedsięwzięcia. Ponadto, istotne jest posiadanie tak zwanych umiejętności miękkich czy też umiejętność współpracy w zespole oraz zdolność do twórczego i logicznego myślenia. Bazując tylko na analizie CV lub na wyniku rozmowy kwalifikacyjnej, trudno jest wytypować odpowiednią osobę, która wpisze się w strukturę firmy. Dlatego też działy personalne poszukują skutecznych metod i technik wspomagających proces rekrutacji, które usprawnią efektywną weryfikację posiadanych przez nich kwalifikacji i umiejętności oraz tak zwanych kompetencji miękkich, czyli cech psychofizycznych i umiejętności społecznych.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie nowych, innowacyjnych sposobów pozyskiwania nowych pracowników. Jednym z nich jest uczestnictwo przedsiębiorstwa w programie Top Young 100, który jest skierowany do najlepszych studentów logistyki w Polsce.

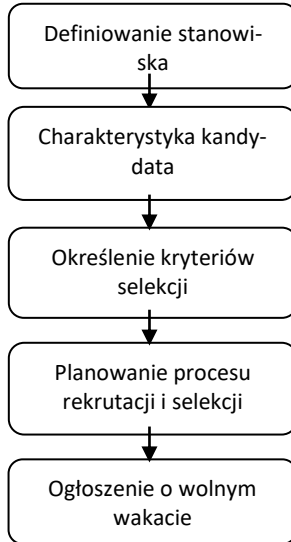
1. Proces rekrutacji pracownika

Proces rekrutacji jest jednym z elementów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Głównym celem rekrutacji jest zatrudnienie pracownika na nieobsadzone stanowisko pracy. Podstawowym wyzwaniem jest jednak dobór osób posiadających pożądane kwalifikacje zawodowe i cechy psychiczne [Król i Ludwiczynski 2006, s. 197].

Etapy przeprowadzanej w przedsiębiorstwie rekrutacji zależne są od założeń przedsiębiorstwa, jak również od branży bądź stanowiska, na które poszukuje się pracownika. Można jednak wyróżnić pewne uniwersalne fazy, które są realizowane przez większość pracodawców. Podstawowe etapy procesu rekrutacji przedstawiono na rysunku 1.

W ogólnym ujęciu proces rekrutacji rozpoczyna się planowaniem stanowiska. Etap ten sprawdza się do określenia nazwy, celu, zakresu obowiązków oraz kluczowych zadań na danym stanowisku. W dalszej kolejności pracodawca charakteryzuje kandydata, czyli określa wymagane wykształcenie, kompetencje oraz cechy

osobowościowe przyszłego pracownika. W procesie rekrutacji bierze się ponadto pod uwagę posiadane kwalifikacje, osiągnięcia, umiejętności czy też zdolności interpersonalne. Na podstawie charakterystyki kandydata przygotowuje się ogłoszenie o pracę.



Rys 1. Etapy procesu rekrutacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Selekcja i rekrutacja..., 2016, s. 4-8).

Kolejnym krokiem w procesie rekrutacji pracownika na dane stanowisko jest określenie kryteriów selekcji, czyli wskazanie priorytetowych wymagań stawianych przyszłemu pracownikowi. Etap ten sprowadza się do opracowania katalogu obiektywnych kryteriów, które następnie posłużą do oceny kandydata. Następnym zadaniem pracodawcy jest zaplanowanie procesu rekrutacji i selekcji. Niezbędne jest ustalenie formy dokumentów aplikacyjnych, jak również wskazanie sposobu selekcji kandydatów. Wybór przyszłego pracownika najczęściej odbywa się w wyniku przeprowadzonej rozmowy rekrutacyjnej, jak również analizy życiorysu lub testu wiedzy. Ostatnim etapem przed rozpoczęciem właściwej rekrutacji jest przygotowanie ogłoszenia o wolnym wakacie, które następnie przekazywane jest potencjalnym pracownikom. Sposobami dotarcia z informacją o obsadzonym stanowisku do kandydatów są: przekaz ustny, ogłoszenie wewnętrzne i zewnętrzne, informacje na stronie internetowej, pośrednictwo urzędów pracy, akademickich

biur karier, prywatnych agencji pośrednictwa pracy oraz agencji doradztwa personalnego [Selekcja i rekrutacja..., 2016, s. 4-8].

Po zrealizowaniu omówionych etapów rekrutacji następuje weryfikacja dokumentów aplikacyjnych oraz ocena rozmów z kandydatami. Na tej podstawie następuje podjęcie decyzji o zatrudnieniu lub odrzuceniu kandydata.

2. Innowacyjne sposoby rekrutacji pracowników

Dynamiczny i ciągły postęp technologiczny połączony z otwartością młodego pokolenia na nowoczesne i rewolucyjne rozwiązania wymusza na pracodawcy konieczność dostosowania się do wymagań otoczenia i zmieniających się oczekiwań przyszłych pracowników [Kampioni-Zawadka, 2014, s. 64]. W związku z tym przedsiębiorstwa coraz częściej poszukują nowych, innowacyjnych sposobów pozyskania odpowiednich pracowników, którzy spełnią oczekiwania pracodawcy oraz wpiszą się w struktury firmy.

Dotychczas, informacje o wolnym stanowisku pracy zamieszczane były w prasie lub na stronie internetowej zawierającej bazę ogłoszeń o stanowiskach pracy. Reagując na zwiększające się oczekiwania kandydatów oraz chęć nadążania za trendami na rynku pracy, kluczowym elementem pozyskiwania pracowników stała się rekrutacja z wykorzystaniem mediów społecznościowych [Kroeze, 2015, s. 1-2]. Dla osób poszukujących pracy, portale społecznościowe stanowią miejsce do pozyskania wiedzy o aktualnych ofertach pracy oraz potencjalnych pracodawcach [Collins i in., 2016, s. 1-6]. Dla pracodawców media te ułatwiają pozyskanie kandydata w dużym stopniu odpowiadającego oczekiwaniom przedsiębiorstwa, gdyż oferty pracy dostosowywane są do doświadczenia oraz innych aktywności prezentowanych na profilu kandydata.

Narzędziem, z roku na rok zyskującym coraz większą popularność wśród użytkowników Internetu, jest międzynarodowy serwis społecznościowy LinkedIn łączący środowisko biznesu z potencjalnymi kandydatami na stanowiska pracy. Możliwość przedstawienia w prosty i przejrzysty sposób portfolio użytkownika, będącego wirtualnym odpowiednikiem standardowego CV, to jedna z głównych zalet platformy. Każdy użytkownik portalu ma możliwość opisanie swojego doświadczenia zawodowego z uwzględnieniem swoich osiągnięć, do których zalicza się między innymi: ukończone kursy, otrzymane certyfikaty i wyróżnienia, odbyte staże czy zrealizowane projekty.

W ostatnich latach, wraz z rosnącą liczbą nowych użytkowników, media społecznościowe pozwoliły wykreować nowy, efektywny sposób aplikowania na wybrane stanowiska pracy [Garg i Telang, 2012, s. 2-6]. Z przeprowadzonych badań

wynika, że około 75% internautów regularnie aktualizuje dane na swoim profilu w przynajmniej jednym serwisie społecznościowym [http://www.managernaobcasach.pl, 2018]. Specjaliści do spraw rekrutacji zasobów ludzkich dostosowują swoje działania do panujących trendów, sprawdzając w ten sposób deklarowane kompetencje osób ubiegających się o pracę. Oznacza to, iż social media okazują się bardzo pomocne w skutecznym procesie rekrutacji. Najnowsze badania wskazują, że w około 40% przypadków, zespoły zajmujące się pozyskiwaniem potencjalnych pracowników sprawdzają zgodność informacji zawartych w CV z informacjami zawartymi na portalach społecznościowych, takich jak LinkedIn czy Facebook [http://www.kluczdokariery.pl, 2018].

Nowe i innowacyjne sposoby rekrutacji wykorzystywane są zarówno w mniejszych, jak i większych przedsiębiorstwach, pozwalając przy tym na wytypowanie najlepszych kandydatów o pożądanym kwalifikacjach, pasujących do strategii przedsiębiorstwa, a następnie podjęcie pierwszych rozmów na temat zatrudnienia [Wasilczuk, 2016, s. 87-88; Bicky i Kwok, 2011, s. 1-2]. Analizując profil potencjalnego pracownika w serwisie społecznościowym należy mieć na uwadze to, iż aktywności wypisane w poszczególnych sekcjach nie są sprawdzone i mogą mniej lub bardziej odbiegać od prawdy.

3. Wymagania pracodawców a przedsiębiorczość studentów

Uzyskanie satysfakcjonującej pracy gwarantującej możliwości rozwoju jest w dużej mierze uzależnione od kapitału ludzkiego, jakim dysponuje pracobiorca [Zieliński i Gaura, 2014, s. 12]. Kapitał ludzki to przede wszystkim potencjał tkwiący w szeroko rozumianych kompetencjach pracowników [Moczydłowska, 2014, s. 72]. Zatem podstawowym elementem wchodzącym w skład kapitału ludzkiego osoby ubiegającej się o posadę na określone stanowisko jest poziom jego wykształcenia oraz posiadane kompetencje, odzwierciedlające możliwości i predyspozycje zawodowe kandydata [Rakowska i Karasek, 2017, s. 406-407]. Na przestrzeni ostatnich lat, wymagania stawiane przez zespoły rekrutacyjne wobec potencjalnych pracowników na stanowiska wyższego szczebla uległy zmianom. W dobie konieczności szybkiego dostosowywania się do potrzeb rynku, przedsiębiorstwa zwracają szczególną uwagę nie tylko na posiadaną przez kandydatów wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim na umiejętność jej zastosowania w praktyce [Michna i in., 2015, s. 281-282]. Do pożądanym przez pracodawców umiejętności pracowników, szczególnie członków zespołu projektowego i inżynierów, zalicza się także zaangażowanie, elastyczność, umiejętność współpracy w zespole

oraz zdolność do twórczego i logicznego myślenia [Kurowska-Pysz, 2014, s. 116-118; Gudanowska, Alonso i Törmänen, 2018, s. 67].

W pracy istotne są także umiejętności efektywnej komunikacji, zdolność do radzenia sobie w trudnych i stresujących sytuacjach oraz zarządzania czasem [Kurowska-Pysz, 2014, s. 116-118; Szyrkowska i in., 2013, s. 192].

Obecnie na rynku pracy doceniana jest ponadprzeciętna aktywność studentów, wyrażająca się w ich zaangażowaniu w przedsięwzięcia wykraczające poza tok studiów. Duże znaczenie w kreowaniu przedsiębiorczości i umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach ma aktywne działanie młodych ludzi w kołach naukowych, organizacjach studenckich czy w wolontariacie. Wszystkie wymienione aktywności pozytywnie wpływają na kształtowanie osobowości studentów, umożliwiając przy tym między innymi organizowanie nowych przedsięwzięć, wydarzeń oraz realizację dodatkowych projektów, w tym rozwiązywanie realnych problemów biznesowych przedsiębiorstw z różnych branż [Ptak, 2014, s. 113-118].

Jednym z przykładów innowacyjnych przedsięwzięć, sprzyjających z jednej strony rozwojowi przedsiębiorczości studentów, z drugiej procesowi pozyskiwania przyszłych pracowników dla przedsiębiorstw z branży TSL, jest program Top Young 100.

4. Program Top Young 100 nowym sposobem rekrutacji

Program Top Young 100 jest inicjatywą Polskiego Stowarzyszenia Menedżerów Logistyki i Zakupów – organizacji non profit, która we współpracy z uczelniami i biznesem prowadzi intensywne działania na rzecz rozwoju kompetencji i kadr w obszarze łańcucha dostaw (<http://psml.pl>, 01.12.2018). Program ten tworzą trzy środowiska: biznesowe, akademickie oraz studenckie, jednak w głównej mierze skierowany jest do najlepszych studentów logistyki w Polsce. Jak podkreślają jego organizatorzy, Top Young 100 ma na celu „budowę wizerunku Polski jako silnego centrum kompetencji logistycznych na skale Europy poprzez m.in. wsparcie i promocję młodych talentów logistycznych na rynku zawodowym” [<http://topyoung100.pl>, 2018].

Program Top Young 100, wychodząc naprzeciw dynamicznie zmieniającym się i wysokim oczekiwaniom rynku pracy, umożliwia studentom logistyki zdobycie cennego i wymaganego przez pracodawców praktycznego doświadczenia, które jest uzupełnieniem wiedzy zdobytej podczas studiów. Studenci, poprzez uczestnictwo w programie, mają okazję pracować nad rzeczywistymi problemami biznesowymi największych przedsiębiorstw działających głównie w branży TSL. Partnerzy z praktyki gospodarczej uczestniczący w projekcie zgłaszają problematyczne

zagadnienia związane z ich działalnością, generujące dodatkowe koszty, obniżające produktywność oraz sprawiające trudności podczas codziennej działalności przedsiębiorstwa, nad którymi następnie pracują zespoły studentów. Przykładem proponowanych wyzwań biznesowych są na przykład problemy związane z planowaniem zapasów, optymalizacją transportu czy występowaniem wąskich gardeł w procesie kompletacji. Możliwość pracy w grupie nad rzeczywistym problemem biznesowym daje studentom szansę konfrontowania i pogłębienia nabytej podczas studiów wiedzy. Praca nad podejmowanym zagadnieniem realizowana w ramach programu Top Young 100 jest również okazją do poznania rzeczywistych procesów zachodzących w przedsiębiorstwie.

Z punktu widzenia przedsiębiorstwa, uczestnictwo w programie daje możliwość poznania nowego spojrzenia na problemy występujące w organizacji. Dodatkowo, wartością dodaną jest szansa implementacji najlepszych rozwiązań zaproponowanych przez młode pokolenie do działalności przedsiębiorstwa. Jednym z wielu powodów, dla których przedsiębiorstwa decydują się na uczestnictwo w programie jest możliwość poznania kompetencji i umiejętności studentów logistyki, którzy podejmują próby rozwiązania zgłaszanych przez nie problemów biznesowych. Top Young 100 jest zatem również sposobem na pozyskanie ambitnych ludzi do pracy. Przedsiębiorstwa uczestniczące w programie mają dostęp do wyselekcjonowanej bazy kandydatów – najlepszych studentów logistyki w Polsce. Proces rekrutacji może być bardziej efektywny, a proces adaptacji przyszłych pracowników w nowym miejscu pracy – szybszy. Korzyścią w przypadku przedsiębiorstwa, oprócz bezpośredniego kontaktu z kandydatami, jest również budowanie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy oraz możliwość realnego wpływu na kształcenie przyszłych kadr [<http://topyoung100.pl>, 2018].

Zaletą przynależności millenialsów (pokolenia Y – ludzi urodzonych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku) do programu jest uczestnictwo w procesie mentoringu. Aktywność ta koordynowana jest przez doświadczonych menedżerów, którzy wspierają grupy projektowe podczas rozwiązywania problemów biznesowych. Proces ten połączony jest z rozwojem osobistym uczestników oraz akceleracją ich umiejętności miękkich. Dzięki kontaktom z mentorami przyszli logistycy poznają odpowiedzi na następujące pytania: Jak efektywnie pracować w zespole? W jaki sposób zarządzać czasem? Jak przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej o pracę? Jakich pytań można oczekiwać podczas tej rozmowy? Mentorzy udzielają studentom cennych wskazówek i rad, które w przyszłości będą mogły być wykorzystane w ich przyszłej pracy zawodowej. Współpraca pomiędzy mentorem a studentem opiera się na „inspiracji, stymulowaniu i przywództwie”, jest to „relacja poufna”, w której strony mają do siebie wza-

jemny szacunek i zaufanie. Jest to relacja partnerska zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału studenta. Co więcej, spotkania z przedstawicielami praktyki gospodarczej dają studentom możliwość zaprezentowania swojej osoby przyszłemu pracodawcy. Z drugiej strony, dzięki odwróconemu mentoringu, przedstawiciele środowiska biznesu mają szansę poznać wymagania i potrzeby młodego pokolenia, których znajomość może być następnie wykorzystana w procesie rekrutacji. Dodatkowo mentor ma możliwość obserwacji kompetencji młodego pokolenia, co pozwoli mu je lepiej zrozumieć i zwiększy szansę na znalezienie utalentowanych i młodych ludzi do pracy w przedsiębiorstwie [<http://topyoung100.pl>, 2018].

Rozwiązywanie rzeczywistych problemów biznesowych przedsiębiorstw oraz kształtowanie umiejętności miękkich – to tylko jedne z wielu aktywności, dzięki którym studenci stają się bardziej konkurencyjni na rynku pracy. Organizatorzy Top Young 100 swoim uczestnikom oferują liczne szkolenia, dotyczące między innymi modelowania procesów logistycznych, wykonywania działań na rzeczywistych danych przedsiębiorstwa logistycznego w arkuszu kalkulacyjnym MS Excel czy zastosowania różnych metod analizy danych. Dzięki nim studenci mają szansę poznać narzędzia i techniki przydatne w pracy zawodowej logistyka. Ponadto, dzięki licznym wizytom studyjnym w partnerskich przedsiębiorstwach programu, uczestnicy mają możliwość zapoznania się ze sposobem funkcjonowania polskich i międzynarodowych przedsiębiorstw. Uczestnictwo w programie Top Young 100 stanowi świadectwo posiadania kompleksowych kompetencji przyszłego menedżera logistyki zdolnego do podjęcia wyzwań stawianych przez szybko zmieniającą się branżę TSL [<http://topyoung100.pl>, 2018].

Podsumowanie

Innowacyjna inicjatywa Polskiego Stowarzyszenia Menedżerów Logistyki i Zakupów jest pierwszym tego typu projektem realizowanym nie tylko w Polsce, ale również w Europie. Celem programu Top Young 100 jest akceleracja praktycznych umiejętności studentów, dająca możliwość podjęcia świadomych, po stronie pracodawców i studentów, rozmów na temat zatrudnienia. Dzięki projektom badawczym, realizowanym pod kierunkiem menadżerów z branży TSL, licznym szkoleniom oraz możliwościom uczestnictwa w wizytach studyjnych w partnerskich przedsiębiorstwach studenci logistyki zdobywają nowe doświadczenia praktyczne, które z pewnością zostaną docenione przez ich przyszłych pracodawców. Przedsiębiorcy zaś, przed podpisaniem umowy o pracę, mogą poznać kompetencje, umiejętności oraz stopień zaangażowania swoich potencjalnych pracowników.

Literatura

1. Bicky S.L., Kwok L. (2011), *Social Media as an Employee Recruitment Tool*, Syracuse University, USA.
2. Collins K., Shiffman D, Rock J. (2016), *How Are Scientists Using Social Media in the Workplace?*, University of Otago, New Zealand.
3. Garg R., Telang R. (2012), *To be or not to be linked on linkedin: online social networks and job search*, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, USA.
4. Gudanowska A., Alonso J.P., Törmänen A. (2018), *What competencies are needed in the production industry? The case of the Podlaskie Region*, *Engineering Management in Production and Services* 10(11), pp. 65-74.
5. Kampioni-Zawadka M. (2014), *Wykorzystanie mediów społecznościowych w rekrutacji pracowników i ich wpływ na budowanie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy*, *Studia Oeconomica Posnaniensia* 2(9), s. 61-80.
6. Kroeze R. (2015), *Recruitment via Social Media Sites: A critical Review and Research Agenda*, University of Twente, Netherlands.
7. Król H., Ludwicyński A. (2006), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Kurowska-Pysz J. (2014), *Development of student's professional competences within the framework of science-business cooperation*, *Polish Journal of Management Studies* 9, pp. 115-126.
9. Michna A., Grygiel K., Grygiel P. (2015), *Rekrutacja oraz system motywacyjny pracowników jako element zarządzania zasobami ludzkimi w wybranej jednostce administracji publicznej*, *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie. Politechnika Śląska* 78, s. 179-292.
10. Moczydłowska J.M. (2014), *Empowerment – nowe spojrzenie na aktywowanie potencjału ludzkiego organizacji*, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie* 1, s. 71-78.
11. Nesterak J., Gródek-Szostak Z., Luc M. (2017), *Technological cooperation of enterprises in the single European market – the support of the enterprise Europe network*, *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie* 75, s. 239-249.
12. Strona internetowa Polskiego Stowarzyszenia Menedżerów Logistyki i Zakupów, <http://psml.pl/> [29.11.2018].
13. Strona internetowa programu Top Young 100, <http://topyoung100.pl/> [29.11.2018].
14. Portal internetowy *Klucz do kariery*, <http://www.kluczdokariery.pl/> [26.11.2018].
15. Portal internetowy *Manager na obcasach*, <http://www.managernaobcasach.pl/> [26.11.2018].

16. Ptak A. (2014), *Business-university cooperation in Europe*, Polish Journal of Management Studies 10(1), pp. 113-119.
17. Rakowska A., Karasek A. (2017), *Praktyki zarządzania zasobami ludzkimi a innowacyjność przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie 117, s. 405-416.
18. Szyrkowska M. I., Węglińska A., Malinowski P., Kamińska A., Koperczak D. (2013), *Współpraca nauka-biznes w aspekcie kompetencji studentów*, Czasopismo Chemik 67(3), s. 192-197.
19. Wasilczuk J.E. (2016), *Wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw w procesie rekrutacji*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie 71, s. 87-94.
20. *Selekcja i rekrutacja. Przegląd stosowanych metod i narzędzi* (2016), Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa.
21. Zieliński M., Gaura E. (2014), *Wykształcenie jako element kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie. Politechnika Śląska 69, s. 9-18.

Top Young 100 as an innovative method of acquiring employees

Abstract

With the development of the market, dynamic and continuous technological progress, modern enterprises face the challenge of adapting to the changes in the recruitment process. In the recruitment process of a potential candidate, the key issue are still qualifications and experience. The employer's main goal is to find the right person for the appropriate vacancy. The idea of the following article is to present an innovative method of recruitment of employees, which is the Top Young 100 program, addressed to the best logistics students in Poland.

Keywords

Top Young 100, recruitment, entrepreneurship, logistics