



Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2012

Kształcenie po szkole

Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry
w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe

Anna Szczucka
Konrad Turek
Barbara Worek

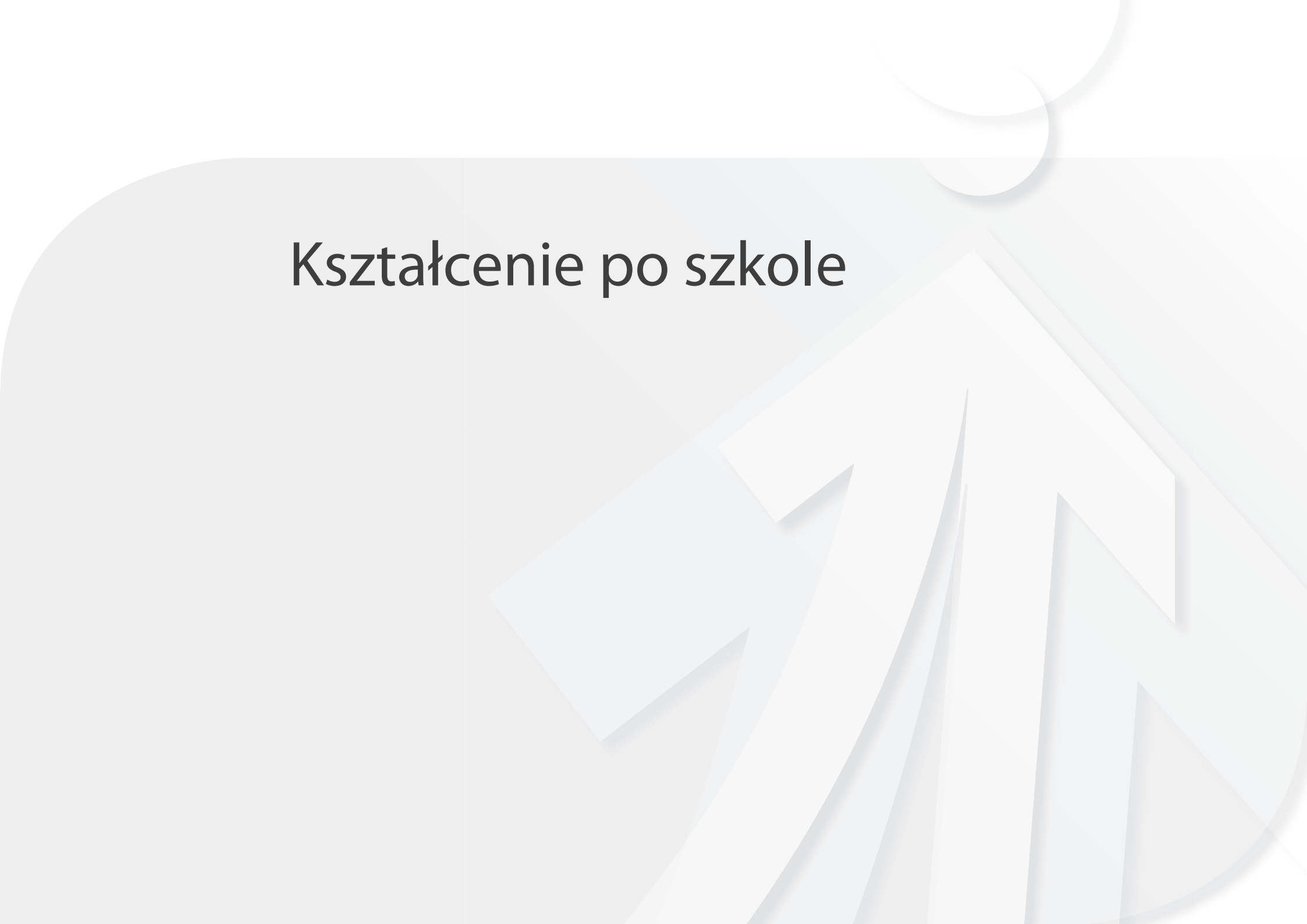


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Kształcenie po szkole

Kształcenie po szkole

Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry
w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe

Anna Szczucka
Konrad Turek
Barbara Worek

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2012



Publikacja powstała w ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych).

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

tel.: 022 432 80 80

faks: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

Projekt graficzny i skład: Łukasz Pawlak www.requiemstudio.pl

ISBN 978-83-7633-125-4

Publikacja elektroniczna dostępna na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Warszawa 2012

Spis treści

Wstęp	6
Główne wnioski	7
Metodologia badań ludności, pracodawców i instytucji szkoleniowych	13
ROZDZIAŁ 1 – Doksztalcanie się Polaków	21
ROZDZIAŁ 2 – Inwestycje pracodawców w kadry	38
ROZDZIAŁ 3 – Usługi szkoleniowe: charakterystyka oferty, kierunki rozwoju, bariery	59

W czerwcu 2011 r. przedstawiliśmy wyniki I edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim. Obecnie prezentujemy wyniki II edycji tego badania, zrealizowanej w II kwartale 2011 r. Ten częściowy raport przeglądowy oparty jest na danych z sondażu przeprowadzonego na próbie losowej przedsiębiorstw, sondażu ludności w wieku produkcyjnym przeprowadzonego techniką wywiadu osobistego w miejscu zamieszkania oraz na badaniu firm i instytucji szkoleniowych. Ten raport, jeden z pięciu raportów przeglądowych przygotowanych w tej edycji, służy przedstawieniu podstawowych wyników uzyskanych przez nas w trzech modułach badawczych wybranych pod kątem opisu aktywności osób i firm w zakresie kształcenia – rozwijania kapitału ludzkiego. W tym kontekście prezentujemy także przegląd potencjału i działalności sektora szkoleniowego, który staramy się etap po etapie zewidencjonować i jednocześnie zbudować jego charakterystykę. W raporcie głównym przedstawione są wyniki badań w ujęciu problemowym, oparte na połączeniu informacji z różnych źródeł danych wykorzystywanych w badaniu.

Obraz płynący z badań wskazuje na pewną poprawę w stosunku do poprzedniej edycji badań BKL, ale uzyskane wartości wskaźników ciągle tkwią na typowym w przekroju wielu lat poziomie: co piąta osoba w wieku 25–59/64 lata zrobiła cokolwiek dla swojej edukacji, łącznie z samokształceniem, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a zgodny ze standardami międzynarodowymi wskaźnik aktywności w ostatnich 4 tygodniach utknął od wielu lat poniżej 5%. Raport prezentuje między innymi opinie na temat motywów kształcenia, a zwłaszcza jego braku, dziedzin, w których się kształcono i plany w tym zakresie (nie wróżące specjalnego postępu). Zaglądamy także do przedsiębiorstw: pytaliśmy o to, czy kształcą swoich pracowników, w jakim zakresie i jak oceniają ich kwalifikacje oraz ile ich to kosztuje. Pytaliśmy też o powody nieinwestowania w kształcenie pracowników oraz plany na przyszłość – tu sytuacja nie rysuje się różowo, co jest znakiem czasu niepewności w gospodarce. Interesujące

są zależności pomiędzy charakterystyką firm a ich zaangażowaniem w podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników. Firmy szkoleniowe, w przeciwieństwie do nieco spadkowej tendencji w firmach, nadal sygnalizują zamiar zwiększenia liczby klientów. Pokazaliśmy, jakie inne działania planują podjąć oraz jak postrzegają bariery swojej działalności. Wyniki są w wielu miejscach przedstawione w porównaniu z 2010 r.

Dane w tej edycji, podobnie jak poprzednio, zebrała dla nas firma Millward Brown SMG/KRC. Badanie zrealizowano na próbie ponad 16 tys. przedsiębiorstw, prawie 18 tys. osób w wieku produkcyjnym i 4,5 tys. firm szkoleniowych wylosowanych z budowanego w toku BKL rejestru. Opis sposobu losowania i ważenia próby w celu zapewnienia reprezentatywności wyników dla zbiorowości generalnej podmiotów gospodarczych w ramach założonych badaniem przedstawia nota metodologiczna w pierwszej części raportu.

Dziękujemy bardzo wszystkim respondentom: osobom, które przyjęły ankieterów i udzieliły im wywiadu, pracodawcom, którzy zgodzili się wziąć udział w tym badaniu i firmom szkoleniowym, które podały informacje o sobie i odpowiedziały na pytania kwestionariusza do nich adresowanego. Obraz, który przedstawiamy nie może być lepszy niż jakość danych, które uzyskujemy od naszych respondentów. Za zrozumienie tego faktu i współpracę jesteśmy wdzięczni wszystkim naszym respondentom.

Pierwsza część raportu zawiera streszczenie, co umożliwia szybkie zorientowanie się w głównych wynikach. Warto jednak sięgnąć do bardziej szczegółowych danych prezentowanych w raporcie. Liczymy, że ten przeglądowy raport spotka się z zainteresowaniem i zachęci do zapoznania się z raportem głównym oraz pozostałymi częściowymi raportami szczegółowymi.

Jarosław Górniak
Kierownik naukowy projektu

KTO I JAK SIĘ DOKSZTAŁCA? RYNEK SZKOLENIOWY W POLSCE

W ciągu ostatnich 12 miesięcy jedynie 20% Polaków w wieku 18–64 (około 5 mln) dokształcało się w jakiegokolwiek formie. 14% Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach, co oznacza, że rynek usług szkoleniowych i kursów obsłużył w ostatnim roku 3,4 mln klientów. Wśród nich znalazło się:

- 2,65 mln pracujących,
- 290 tys. bezrobotnych.

Samodzielnie uczyło się niecałe 12% obywateli w wieku 18–64 (2,8 mln). 4,9% Polaków w wieku 25–64 lata (1 mln) uczestniczyło w kształceniu formalnym lub pozaformalnym (kursy, szkolenia) w ciągu ostatnich 4 tygodni. Zdecydowana większość, bo aż 80% Polaków nie dokształcała się w ubiegłym roku w żaden sposób, nawet przez samokształcenie.

Co charakterystyczne, dokształcały się przede wszystkim osoby dobrze wykształcone. Najmniej zmotywowani do aktywności edukacyjnej byli respondenci, którym najbardziej przydałoby się podnieść poziom własnych kompetencji i umiejętności, a więc osoby z niższym wykształceniem i gorszymi kompetencjami.

JAKIE SĄ GŁÓWNE MOTYWY DOKSZTAŁCANIA?

Najczęściej wskazywanym powodem dokształcania się osób pracujących w formie kursów, szkoleń itp. była chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych (67%) lub zdobycie takich kwalifikacji (36%). W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją było zdobycie kwalifikacji (61%)

Z analiz wynika, że najczęściej dokształcali się pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli. Byli to m.in. informatycy, nauczyciele, lekarze i inni pracownicy służby zdrowia, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, prawnicy, specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii.

Najwięcej Polaków skorzystało z kursów i szkoleń w następujących dziedzinach:

- budownictwo i przemysł (408 tys. klientów),
- tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (396 tys. klientów),
- języki obce (322 tys. klientów), głównie język angielski (213 tys.).

Ponad połowa szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący respondenci, była całkowicie finansowana przez pracodawcę. Większość dokształcających się, bo aż 2,3 mln Polaków, uczestniczyła w szkoleniach i kursach stacjonarnych. 680 tys. pracowników uczestniczyło w szkoleniach w miejscu pracy.

lub ich doskonalenie (30%). Większość spośród 80% Polaków, którzy nie dokształcają się w żaden sposób, jako powód braku aktywności w tym zakresie wskazywała brak takiej potrzeby, brak czasu i motywacji.

JAKIE PLANY EDUKACYJNE MAJĄ POLACY?

Jedynie 19% planuje jakąkolwiek aktywność edukacyjną w następnych 12 miesiącach. Jest to niemal 4,6 mln obywateli. Nieco częściej plany takie deklarowali bezrobotni (30%) niż pracujący (20%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (32%). Nadal jednak 70% bezrobotnych i 80%

pracujących nie planowało dokształcać się w następnym roku. Wśród najczęściej planowanych kursów i szkoleń na czele plasują się języki obce – chciało się ich uczyć 23% osób myślących o dokształcaniu, czyli około 1 mln osób.

JAKĄ ROLĘ ODGRYWAJĄ CERTYFIKATY I FORMALNE UPRAWNIENIA?

Dla 19% dokształcających się główną motywacją była chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu. Brak takich uprawnień nie był jednak postrzegany jako problem – odpowiedziało tak aż 95% pracujących Polaków. Nieco inaczej wyglądała sytuacja wśród osób bezrobotnych, gdzie 12% przyznało, że miało kłopoty z przyjęciem do pracy z powodu braku certyfikatu. Najczęściej dotyczyło to osób pracujących w zawodach robotniczych oraz usługowych. 21% posiadało powszechnie uznawane certyfikaty lub

licencje potwierdzające uprawnienia bądź kwalifikacje (20% bezrobotnych i 26% pracujących). 17% pracujących wskazywało, że certyfikaty i licencje potwierdzające uprawnienia bądź kwalifikacje były wymagane w ich pracy. Aż 29% bezrobotnych i jedynie 15% pracujących chciałoby je uzyskać. Aż 73% pracujących posiadających certyfikaty i inne uprawnienia przyznało, że pomogły im one w znalezieniu obecnej pracy.

ZAANGAŻOWANIE PRACODAWCÓW W ROZWÓJ KADR

Pomimo różnych działań podejmowanych na rzecz wzrostu inwestycji w doszkalanie swoich kadr, trudno jest mówić o zmianie liczby pracodawców zaangażowanych w taką aktywność. W 2010 r. jakiegokolwiek działania na rzecz rozwoju kadr prowadziło 54% przedsiębiorców. Wśród nich częściej szkolą:

- **większe podmioty** – najmniejszy odsetek aktywnych w tym obszarze przedsiębiorstw i instytucji występuje wśród pracodawców najmniejszych (52%) i zwiększa się wraz z liczbą zatrudnianych osób (w dużych podmiotach 86% szkoli pracowników); tendencja ta utrzymuje się niezależnie od branży,
- **podmioty państwowe** – decydują się **znacznie częściej** na inwestycje w kadry (89%) **niż podmioty prywatne** (połowa); najrzadziej takie działania podejmowały jednak podmioty o mieszanej formie własności (42%),

- **rozwijające się** – silnie rozwijające się firmy większe (50+) szkoliły w 92% przypadków, a na drugim krańcu znalazły się firmy najmniejsze (poniżej 9 pracowników), ocenione jako stagnacyjne – wśród nich zaledwie nieco częściej niż co trzeci (39%) przedsiębiorca podejmował taką aktywność.

Warto zwrócić uwagę, że choć przedsiębiorstwa mikro i małe rzadziej podejmują inwestycje na rzecz rozwoju swoich kadr niż przedsiębiorstwa duże, to odsetek objętych szkoleniami pracowników tych firm jest większy. Jeśli w przedsiębiorstwie lub instytucji są już takie działania prowadzone, to szansa pracownika na uczestnictwo w szkoleniach jest znaczenie większa w firmie mniejszej niż większej.

Wartość wskaźnika dostępności szkoleń – rozumianego jako stosunek liczby osób przeszkolonych do liczby osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które szkolą pracowników – wyniosła ogółem 26%.

FORMY INWESTYCJI W KADRY

Głównym powodem braku zaangażowania pracodawców w podnoszenie kompetencji swojej kadry nie są koszty, ale żywione przez **pracodawców przekonanie o odpowiednim poziomie i dopasowaniu tych kompetencji**

- Zdecydowanie dominującą formą doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników są kursy i szkolenia (93– 98% szkolących pracodawców), przy czym zdecydowanie bardziej popularne są szkolenia zewnętrzne (87%) niż szkolenia wewnętrzne (48%). Na te drugie częściej decydują się podmioty duże.
- Bolączką w dziedzinie rozwoju kadr jest brak strategicznego podejścia pracodawców do tej kwestii. Deficyt ten uwidacznia się między innymi w rzadkim wykorzystaniu przez pracodawców holistycznych, bardziej zaawansowanych instrumentów, tj. systemu oceny kompetencji czy

do zapotrzebowania w przedsiębiorstwie – i to niezależnie od wielkości podmiotu czy stopnia jego rozwoju.

indywidualnego planu rozwoju pracowników. Stosują je częściej duże podmioty oraz firmy silnie rozwijające się.

- Choć dostępność szkoleń jest większa w firmach małych niż w dużych, to jednak warto pamiętać o tym, że podnoszenie kompetencji kadry poprzez organizowanie i umożliwianie jej uczestnictwa w kursach i szkoleniach to tylko jedna z możliwych form. A to właśnie w firmach dużych, ze względu na ich potencjał, mamy generalnie więcej możliwych narzędzi do dyspozycji niż w firmach małych.

TEMATYKA SZKOLEŃ FINANSOWANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW

- Liderem w tematycznym zestawieniu działań szkoleniowych były kursy techniczne, związane z budownictwem i przemysłem – wskazał je co piąty szkolący pracodawca.
- Na drugim miejscu znalazły się szkolenia wymagane od pracodawców, związane z BHP, PPOż – wskazało je 17% pracodawców prowadzących

działania szkoleniowe. Na równorzędnej pozycji uplasowały się szkolenia związane z tematyką prawną, co jednak może świadczyć o niepożądanym tendencji, związanej z dużą zmiennością lub niejasnością prawa, która wymusza ciągłe doszkalanie kadry w tym zakresie. Obydwa typy szkoleń są więc raczej związane z adaptacją do wymogów systemowych.

WYDATKI PONOSZONE NA DOSZKALANIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW

Średnia wielkość nakładów na doksztalcanie pojedynczego pracownika w przedsiębiorstwie (wśród tych, które szkolą) wynosi 691 zł. Mediana, czyli wartość „średnia”, wynosiła w 2010 r. 333 zł. Oznacza to, że połowa podmiotów, które szkoliły poniosła wydatki niższe niż 333 zł. Łączne wydatki na ten cel znacząco różnicują się ze względu na wielkość podmiotu:

- Najniższe sumaryczne kwoty inwestują podmioty mikro (aż 42% spośród nich wydało na ten cel poniżej 1000 zł).

- Wśród podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników 63% wydało na ten cel kwotę powyżej 25000 zł.

Jednostkowy koszt jest znacząco wyższy dla podmiotów mikro w stosunku do dużych: 395 zł w mikro, a w największych podmiotach, w których poniesione wydatki rozkładały się na dużą liczbę zatrudnionych pracowników jedynie 86 zł.

PLANY PRACODAWCÓW

Plany pracodawców odnośnie inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników w najbliższym roku nie odbiegają znacząco od ich aktywności w tym obszarze w 2010 r., jednak zamiast oczekiwanego wzrostu możemy spodziewać się niewielkich spadków:

- 52% wszystkich pracodawców zamierza prowadzić działania podnoszące kompetencje kadry – to o 2 punkty procentowe mniej niż w analizowanym roku,

- nieco poniżej połowy podmiotów (47%) planuje skorzystać z najpopularniejszej formy doksztalcania tj. poprzez kursy i szkolenia (minus 3 punkty procentowe).

Warto podkreślić, że istnieje wyraźny związek między przeszłymi działaniami w tym zakresie i planowanymi – **ci pracodawcy, którzy wysłali pracowników na kursy i szkolenia w 2010 r. znacznie częściej deklarują takie plany na kolejny rok.**

SPECYFIKA FIRM I INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH NA RYNKU SZKOLENIOWYM

Najliczniejszą kategorią podmiotów działających na rynku szkoleniowym w Polsce są prywatne firmy szkoleniowe i szkoleniowo doradcze. Ogółem aż 83% badanych firm i instytucji szkoleniowych to podmioty prywatne. Prywatne instytucje szkoleniowe to najczęściej podmioty mikro (43%) i małe (43%), rzadko średnie (12%) i bardzo rzadko duże (2%). Struktura wielkości podmiotów publicznych jest odmienna: podmioty mikro stanowią tutaj jedynie 16%, małe 45%, średnie 32%, duże 7%.

Pod względem **obrotów zaledwie 1% działających w Polsce firm i instytucji szkoleniowych można uznać za podmioty średnie lub duże.** 28% badanych firm i instytucji szkoleniowych osiągnęło w 2010 r. obroty powyżej 1 mln zł, jednak obroty aż 11% podmiotów szkoleniowych wynosiły zaledwie 25–50 tys. zł (co nie ulega zmianie, nawet jeśli z analizy wyłączymy podmioty jednoosobowe).

Deklarowane **obroty firm i instytucji szkoleniowych w 2010 r. były wyższe niż w 2009 r.** Mediana obrotów dla ogółu badanych podmiotów wynosiła w 2009 r. 200 tys. zł, zaś w 2010 r. 250 tys. zł. Porównanie wartości średnich obrotów również wskazuje na wzrost: średnie obroty na rynku szkoleniowym w 2009 r. wynosiły 1708045 zł, natomiast w 2010 r. 2030118 zł.

Rynek szkoleniowy w Polsce cechuje wysoka rotacja działających na nim podmiotów. Aż 8% firm i instytucji szkoleniowych, które wzięły udział w I edycji badania w 2010 r. albo przestało istnieć, albo nie świadczy już usług szkoleniowych. Wysokość tego wskaźnika może w rzeczywistości być nieco niższa ze względu na trudności z jednoznacznym zdefiniowaniem instytucji szkolących, jednak niewątpliwie wskazuje na dużą zmienność tego sektora i podatność na wahania koniunkturalne.

KLIENCI FIRM I INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

Badane firmy i instytucje szkoleniowe (4506 podmiotów) **obsłużyły w 2010 r. 2665788 indywidualnych klientów**, z czego 62% to klienci podmiotów prywatnych, a 38% klienci podmiotów publicznych. Średnia liczba klientów firm i instytucji publicznych to 1439, prywatnych 518, co dobrze koresponduje ze specyfiką podmiotów działających w obu sektorach: przewadze instytucji średnich i dużych w sektorze publicznym oraz przewadze firm mikro i małych w sektorze prywatnym.

Prywatne firmy i instytucje szkoleniowe zdecydowanie częściej niż publiczne świadczą swoje usługi klientom zbiorowym, czyli przede wszystkim przedsiębiorstwom. Badane firmy i instytucje szkoleniowe posiadały w 2010 r. 252812 klientów zbiorowych, z czego 85% obsłużyły prywatne podmioty szkoleniowe, a jedynie 15% podmioty publiczne. Średnia liczba klientów zbiorowych prywatnych i publicznych podmiotów szkolących jest zbliżona: podmioty prywatne miały średnio 82 takich klientów a publiczne 79.

Na rynku szkoleniowym można się najczęściej spotkać z ofertą kursów i szkoleń z zakresu: rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych, tematyki medycznej, pracy socjalnej i psychologii, informatyki i komputerów, prawa jazdy kategorii innej niż A i B oraz uprawnień dla kierowców, usług osobistych, fryzjerstwa i kosmetyki oraz zarządzania przedsiębiorstwem. Kursy, szkolenia lub doradztwo dotyczące tej tematyki oferuje więcej niż co piąty badany podmiot szkoleniowy.

Najrzadziej oferowane są szkolenia i kursy związane z kulturą i sztuką, magazynowaniem i logistyką, ochroną środowiska, ekologią, usługami finansowymi i nieruchomościami, specjalistycznymi szkoleniami zawodowymi, tematyką administracyjną i biurową. Doksztalanie i doradztwo z zakresu tej tematyki oferuje mniej niż 5% badanych firm i instytucji szkoleniowych.

Przedstawiciele sektora szkoleniowego **prognozują**, że do połowy 2012 r. największym zainteresowaniem klientów będą się cieszyły następujące kursy:

Najliczniejszą kategorię klientów zbiorowych firm i instytucji szkoleniowych stanowią przedsiębiorstwa. Jako swoich klientów wskazało ich 77% tych podmiotów szkoleniowych, które wśród swoich klientów mają klientów zbiorowych, a nie tylko indywidualnych. Instytucje publiczne inne niż urzędy pracy i placówki oświatowe były wymieniane jako klienci zbiorowi przez 57% podmiotów szkoleniowych, 48% wskazało, że posiada wśród swoich klientów szkoły, uczelnie i inne placówki oświatowe, 47% świadczy usługi urzędowi pracy, a 37% organizacjom pozarządowym.

Przedsiębiorstwa korzystają przede wszystkim z usług firm i instytucji szkoleniowych oferujących doksztalanie z zakresu budownictwa i przemysłu, marketingu i handlu, zarządzania, księgowości i finansów, języków obcych, tematyki prawnej i motoryzacji. Urzędy pracy korzystają przede wszystkim z usług podmiotów szkoleniowych działających w obszarze motoryzacji, budownictwa i przemysłu, usług osobistych i gastronomii, informatyki i komputerów.

- językowe,
- kursy i szkolenia związane z informatyką i obsługą komputerów,
- budownictwem i przemysłem, motoryzacją (inne niż prowadzące do uzyskania prawa jazdy kategorii A i B),
- rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych.

Zapotrzebowanie na taką tematykę wskazywało więcej niż 10% badanych firm i instytucji szkoleniowych.

W ofercie firm i instytucji szkoleniowych dominują klasyczne formy doksztalania: najpopularniejsze są kursy i szkolenia oferowane przez ponad 80% badanych podmiotów. Warto jednak zwrócić uwagę, że coraz więcej firm i instytucji szkoleniowych oferuje kursy i szkolenia przez internet oraz coaching; aż 25% badanych podmiotów zadeklarowało, że oferuje każdą z tych form doksztalania.

OFERTA SZKOLENIOWA

JAKOŚĆ, ROZWÓJ
I BARIERY ROZWOJU

Coraz więcej firm i instytucji szkoleniowych deklaruje posiadanie **akredytacji lub certyfikatów jakości**. Obecnie taką deklarację złożyli przedstawiciele **38% badanych podmiotów szkoleniowych**, o dwa punkty procentowe więcej niż w 2010 r. Więcej badanych firm i instytucji szkoleniowych deklaruje też zamiar ubiegania się o taki certyfikat w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 31% deklarowało taki zamiar w 2010 r. a 37% w 2011 r. Wzrósł także poziom deklaracji dotyczących podejmowania innych działań związanych z rozwojem sektora: członkostwa w organizacjach i izbach skupiających podmioty szkoleniowe, ewaluacji kursów i szkoleń, inwestowania w rozwój kadry szkolącej.

Tym wydawałoby się pozytywnym procesom towarzyszą wyrażane przez przedstawicieli sektora **obawy o niskiej jakości szkoleń finansowanych ze środków publicznych**. Podobnie jak w 2010 r., najczęściej badanych firm i instytucji szkoleniowych twierdziło, że najpoważniejszą barierą utrudniającą rozwój rynku szkoleniowego w Polsce są procedury przetargowe promujące niską cenę, a nie jakość oraz wymuszające wyniszczającą konkurencję na tym rynku. Biorąc pod uwagę fakt, że połowa badanych firm i instytucji szkoleniowych realizowała projekt finansowany ze środków unijnych, a 60% zamierza ubiegać się o środki na realizację takiego projektu, problem zasad ubiegania się o środki unijne i konkurencji w tym obszarze dotyczy bezpośrednio ponad połowy podmiotów działających na rynku szkoleniowym.

77% badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało rozszerzenie działalności w okresie 12 najbliższych miesięcy od czasu realizacji badania. W stosunku do 2010 r. liczba podmiotów deklarujących ogólnie rozszerzenie działalności wzrosła o 12 punktów procentowych. Jednak w przypadku wskazań na konkretne sposoby rozszerzenia tej działalności odnotowano spadki, które mogą świadczyć o obniżeniu poziomu optymizmu w branży. Znacząca jest zwłaszcza mniejsza liczba podmiotów deklarujących wzrost zatrudnienia, rozszerzenie działań promocyjnych czy poszerzenie oferty szkoleniowej.

W opiniach przedstawicieli sektora szkoleniowego, **bariery rozwoju rynku usług szkoleniowych znajdują się w otoczeniu tego sektora, nie w nim samym**. Bariery te to wskazywane wcześniej ograniczenia formalno-administracyjne (kształt procedur przetargowych); niski poziom inwestycji w kadry w przedsiębiorstwach, związany z brakiem środków na szkolenia po stronie pracodawców i niską świadomością konieczności rozwijania zasobów ludzkich oraz niski poziom zainteresowania własnym rozwojem wśród Polaków. Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli sektora szkoleniowego, jego rozwój nie jest utrudniany przez takie czynniki, jak brak szkolących o odpowiednich kompetencjach czy brak odpowiedniej infrastruktury lub wyposażenia. Deklaracje przedstawicieli tego sektora sugerują więc, że po likwidacji bądź zmniejszeniu barier zewnętrznych jest on w stanie elastycznie reagować na zapotrzebowanie rynku i dostarczać usługi odpowiedniej jakości. Kwestia innowacyjności i responsywności sektora szkoleniowego wymaga jednak szerszych i bardziej pogłębionych badań.

Metodologia badań ludności, pracodawców i instytucji szkoleniowych

Kiedy i jak przeprowadzono badania:
termin realizacji badań
zastosowane metody i techniki badań
sposób doboru próby i jej wielkość

?

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Sposób prezentacji wyników

BADANIA PRACODAWCÓW I BADANIA LUDNOŚCI

Poniżej zamieszczamy krótki opis metodologii badań ludności i pracodawców. Skrócony sposób prezentacji jest związany z tym, że w niniejszym raporcie zamieszczamy jedynie tę część wyników badań ludności i pracodawców, która jest poświęcona doksztalcaniu się ludności i inwestycjom pracodawców w kadry. Oba te badania są znacznie szersze, a pełne omówienie ich wyników przedstawiono w odrębnych raportach:

- Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe przedsiębiorstw i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników.
- Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje.

W powyższych raportach Czytelnicy mogą znaleźć zarówno analizę wszystkich wyników uzyskanych w tych badaniach, jak i szczegółowy opis metodologii badań ludności i pracodawców. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji obu tych badań, zastosowanych technikach wielkości próby.

Badania ludności, w ramach których były realizowane wywiady osobiste (wspomagane komputerowo – CAPI lub nie – PAPI), zostały przeprowadzone w okresie od 22 lutego do 11 lipca 2011 r. Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania wylosowanych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin.

Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny

System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstw stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa.

Ogółem w tej edycji badania ludności przeprowadzono 17782 wywiadów. Stopień realizacji próby w całej próbie wyniósł 56%. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były: kategoriyczna odmowa udziału w badaniu (13%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%) oraz nieobecność w okresie badania (5%).

Badania z pracodawcami zrealizowano wiosną 2011 r. – od 29 marca do 29 czerwca. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W badaniu założono wykorzystanie podejścia *multi-mode* zakładającego jednoczesne wykorzystanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Realizatorzy badań oparli się głównie na wywiadzie telefonicznym – w ten sposób zebrano 93% wyników. Pozostałe rozmowy przeprowadzono za pomocą wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo CAPI (5% wyników) oraz ankiety internetowej CAWI (2% wyników). Ogólnie, podczas II edycji badań przeprowadzono 16159 wywiadów z pracodawcami.

Badaniami objęto pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące aktualnie na rynku, czyli te, które w czasie realizacji badania terenowego, zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Z badanej populacji zostały zatem wykluczone osoby samozatrudnione – były one objęte badaniami realizowanymi na losowej próbie ludności. Ponadto z badanej populacji wykluczono podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację

BADANIA INSTYTUCJI I FIRM SZKOLENIOWYCH

publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnot mieszkaniowych i związków grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

Drugą edycję badania firm i instytucji szkoleniowych przeprowadzono w okresie od 25 marca do 29 czerwca 2011 r. W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI przeprowadzono 4135 wywiadów (92%), a wykorzystując CAWI 372 wywiady. W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2011 r. **przeprowadzono 4507 wywiadów**. Badanie zrealizowała firma Millward Brown SMG/KRC.

Tak samo jak w poprzedniej edycji badania, objęto nim te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych; po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem,
- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług

szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla sektora szkoleniowego; do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycyjną kadry.pl

- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

Podstawą do stworzenia przez SMG/KRC operatu do II edycji badania firm i instytucji szkoleniowych były:

1. Zweryfikowana baza instytucji szkoleniowych w I edycji badania.
2. Dane z almanachu firm szkoleniowych.
3. Nowo pozyskane adresy firm szkoleniowych z internetu.

Wyjściowa baza kontaktów, czyli operat badania, liczył 18 007 rekordów, na co składały się pozycje pochodzące z następujących źródeł:

1. Próba panelowa (sukcesy z I edycji badania):
 - a. baza 1: firmy szkoleniowe o największym potencjale (firmy o największym zatrudnieniu oraz o największej liczbie klientów indywidualnych i instytucjonalnych w 2009 r.),
 - b. baza 2: firmy szkoleniowe o mniejszym potencjale (firmy o mniejszym poziomie zatrudnienia i mniejszej liczbie klientów w 2009 r.),
 - c. baza 3, rezerwowa: firmy szkoleniowe o mniejszym potencjale.

2. Próba losowa:

- a. baza 4, podstawowa: kontakty z operatu powstałego w I edycji badań,
- b. baza 5, rezerwowa: kontakty z operatu powstałego w I edycji badań,
- c. baza 6, nowe kontakty: powstała na podstawie almanachu firm szkoleniowych oraz kontaktów pozyskanych ze stron internetowych.

Wyżej wymienione bazy danych zostały wykorzystane do wylosowania dwóch głównych prób: panelowej i losowej. Próba panelowa (firmy uczestniczące w I edycji badania) była podzielona na dwie kategorie: firmy o dużym potencjale, czyli najwyższym zatrudnieniu oraz największej liczbie klientów w 2009 r. oraz firmy o mniejszym potencjale, czyli firmy o niższym poziomie zatrudnienia i mniejszej liczbie klientów. Oprócz tego stworzono próbę rezerwową złożoną z firm o małym potencjale. Próba losowa dzieliła się na podstawową oraz rezerwową. Dodatkowo, już w trakcie badania powstały trzy nowe bazy firm, w tym jedna na podstawie danych pochodzących z almanachu firm szkoleniowych oraz dwie ze źródeł dostępnych na stronach internetowych. Nowe rekordy zostały zweryfikowane poprzez kontakt internetowy: sprawdzono ich unikalność oraz to, czy oferują szkolenia dla osób fizycznych i/lub przedsiębiorstw, instytucji.

Stopień realizacji próby (*response rate*) w badaniu wyniósł 25%, jeżeli przyjmiemy za podstawę całkowitą liczebność bazy, nie uwzględniając weryfikacji. Poziom realizacji próby obniża jakość bazy określanej mianem próby losowej, gdyż zawierała ona zarówno rekordy firm zweryfikowanych w poprzedniej edycji badania (podmioty, które odpowiedziały wyłącznie na moduł weryfikacyjny) oraz firmy, z którymi nawiązano kontakt głosowy, ale bez sprawdzenia profilu działalności.

W próbie panelowej stopień realizacji próby był wysoki i wyniósł 51%, przy czym najwyższy był w firmach o największym potencjale (56%). W firmach o mniejszym potencjale stopień realizacji próby wyniósł 53%, a w bazie rezerwowej próby panelowej osiągnął 49%. W próbie losowej *response rate* niezwyfikowanej bazy wyniósł 16%, przy czym największa skuteczność dotyczyła najkrócej używanej bazy nowych kontaktów (23%).

Głównymi powodami niezrealizowania wywiadów były: odmowa osoby kompetentnej, brak możliwości nawiązania kontaktu (nikt nie podnosi słuchawki, włączona sekretarka automatyczna, fax) oraz fakt, że firma nie prowadzi działalności szkoleniowej.

Kwestionariusz wykorzystywany w II edycji badania firm i instytucji szkoleniowych był zasadniczo taki sam jak ten, w oparciu o który zebrano dane w I edycji. Jedyna różnica polegała na usunięciu części szczegółowych pytań dotyczących zatrudnienia, liczby klientów, rodzaju posiadanych przez instytucje i trenerów certyfikatów jakości. Pytań tych nie zadawano ze względu na krótki odstęp czasowy pomiędzy I i II edycją badań, a co za tym idzie: niewielkie zmiany w tych zakresach.

ZASTOSOWANE POJĘCIA I KLASYFIKACJE

Kompetencje

W związku z tym, że badania BKL składały się z wielu modułów badawczych, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na początku, jakie jest rozumienie podstawowych terminów związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie na 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy²:

Kompetencje		Skrót		Sformułowanie w kwestionariuszu
Kognitywne		KOG		Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
Techniczne		TCH		Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
Matematyczne		MAT		Wykonywanie obliczeń
Komputerowe		KOM		Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
Artystyczne		ART		Zdolności artystyczne i twórcze
Fizyczne		FIZ		Sprawność fizyczna
Samorganizacyjne		SAM		Samorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
Interpersonalne		INT		Kontakty z innymi ludźmi
Biurowe		BIU		Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
Kierownicze		KIE		Zdolności kierownicze i organizacja pracy
Dyspozycyjne		DYS		Dyspozycyjność

Oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji, których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom, często pojawiały się opinie dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność wynikającą ze znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji.

² Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsiębiorstwa odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostało przedstawione w raporcie podsumowującym I edycję badań.

zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje oraz osoby zainteresowane będą mogły określić, jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem, prawo jazdy, określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego itp.

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest określenie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielozawodowe – np. monter instalacji budowlanych – do których wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku, itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną

przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO–08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach, rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Skrót	Nazwa wielkiej grupy zawodowej
KIER	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC	Specjaliści
SRED	Technicy i inny średni personel
BIUR	Pracownicy biurowi
USLU	Pracownicy usług i sprzedawcy
ROLN	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*
ROBW	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN	Pracownicy przy pracach prostych

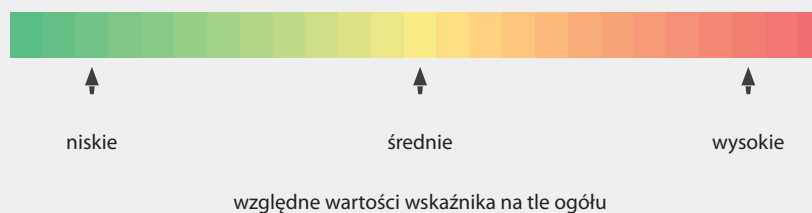
* W badaniach pracodawców pominięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Kierownicy do spraw produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści do spraw zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel do spraw zdrowia
Średni personel do spraw biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków

Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronicy
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzątaczk
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

SPOSÓB PREZENTACJI WYNIKÓW

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie, przyjmując podejście „topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że chodzi tu właśnie o wartości względne poszczególnych wskaźników, czyli ukazujące, jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.



Rozdział 1

Dokształcanie się Polaków

Czy Polacy się dokształcają ?

Kto i jak się dokształca ?

Jakie są główne motywy dokształcania ?

Jak wygląda, jaką wielkość i potencjał ma rynek kursów i szkoleń w Polsce ?

Dlaczego tak wielu Polaków się nie dokształca ?

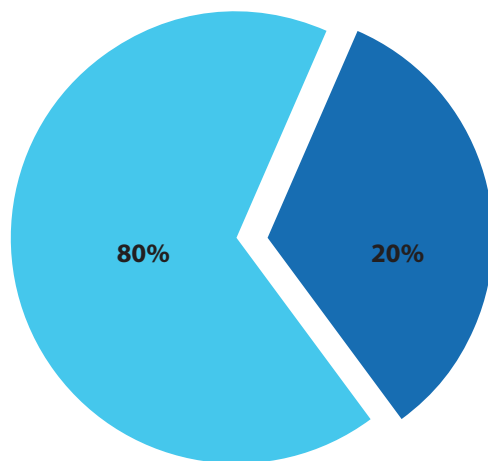
Jaką rolę odgrywają certyfikaty i formalne uprawnienia na rynku pracy w Polsce ?

AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA I SAMOKSZTAŁCENIE

W ciągu ostatnich 12 miesięcy **jedynie 20% Polaków w wieku 18–64 lata (około 5 mln) doksztalało się w jakiejkolwiek formie** (wykres 1.1). W kursach i szkoleniach w ostatnim roku brało udział zaledwie 14% wszystkich badanych. Rynek usług w zakresie kształcenia pozaformalnego obejmował zatem w zeszłym roku **około 3,4 mln klientów**. Samodzielnie doksztalało się natomiast niecałe 12% (2,8 mln obywateli). W ciągu ostatnich 4 tygodni w kursach i szkoleniach wzięło udział jedynie 2,5% Polaków.

80% Polaków nie doksztalało się w ubiegłym roku w żaden sposób, nawet przez samokształcenie. Niemal identyczne wskaźniki odnotowano w poprzedniej edycji badań BKL (2010) a zatem w ostatnim roku nie nastąpiły praktycznie żadne zmiany w zaangażowaniu w kształcenie ustawiczne Polaków.

Wykres 1.1. Doksztalanie się (w jakiejkolwiek formie) wśród ludności w ciągu poprzednich 12 miesięcy

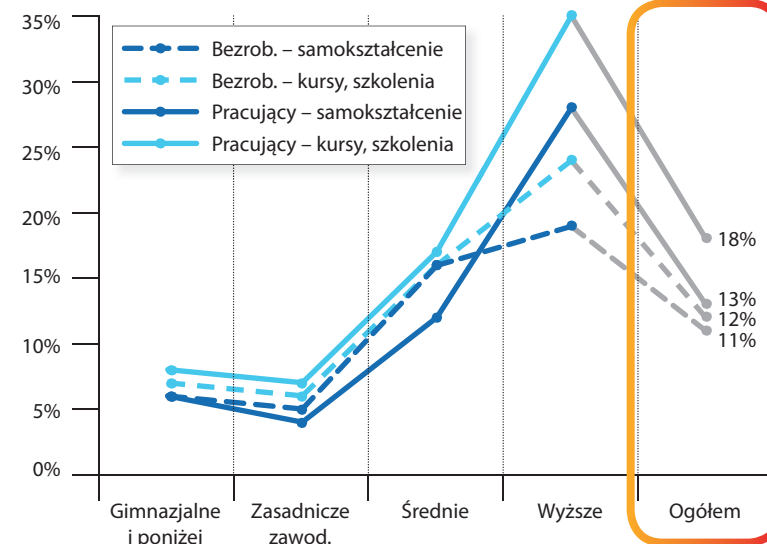


■ Nie doksztalał się w żadnej formie

■ Doksztalał się w jakiejkolwiek formie

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 1.2. Doksztalanie wśród osób pracujących i bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

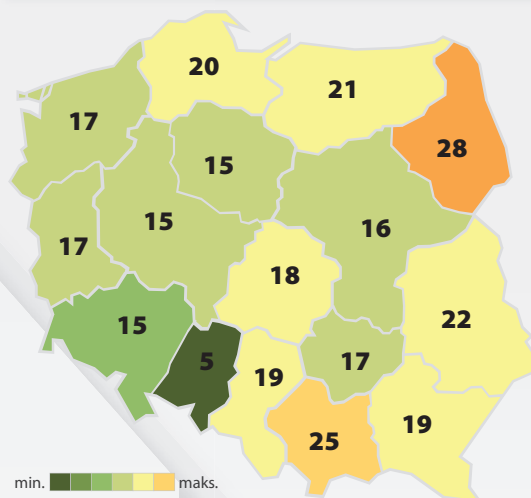
Częściej doksztalały się osoby pracujące. Nadal jednak jest to poziom bardzo niski (wykres 1.2, tabela 1.1). W kursach i szkoleniach brało udział 18% pracujących Polaków w wieku 18–64 lata (około 2650 tys.), podczas gdy wśród bezrobotnych odsetek ten sięgał 12% (około 290 tys. bezrobotnych).

Tabela 1.1. Aktywność szkoleniowa pracujących oraz bezrobotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na wiek i poziom wykształcenia.
Procent wskazań w danej kategorii w wierszu (dane w procentach)

			Dokształcanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy				
			Nie dokształcał się w żadnej formie	Dokształcał się w jakiegokolwiek formie (samokształcenie lub kursy/szkolenia)	Dokształcał się w formie:		N
					Kształcenie nieformalne (samokształcenie)	Kształcenie pozaformalne (kursy, szkolenia)	
Pracujący	Wiek	18–24	76	24	14	14	724
		25–34	72	28	15	20	3100
		35–49	74	25	13	19	4208
		50–59/64	78	21	12	15	2562
	Wykształcenie	gimn. i poniżej	87	13	6	8	963
		zas. zawod.	90	10	4	7	2856
		średnie	77	24	12	17	3959
		wyższe	53	47	28	35	2816
	Ogółem		75	25	14	18	10594
Bezrobotni	Wiek	18– 24	78	25	16	16	448
		25–34	77	23	13	14	480
		35–49	87	16	7	11	466
		50–59/64	88	12	6	6	393
	Wykształcenie	gimn. i poniżej	87	13	6	7	365
		zas. zawod.	90	10	5	6	595
		średnie	74	26	16	16	606
		wyższe	63	37	20	24	220
	Ogółem		81	19	11	12	1787
LUDNOŚĆ OGÓŁEM			79,6	20,4	11,5	13,8	17783

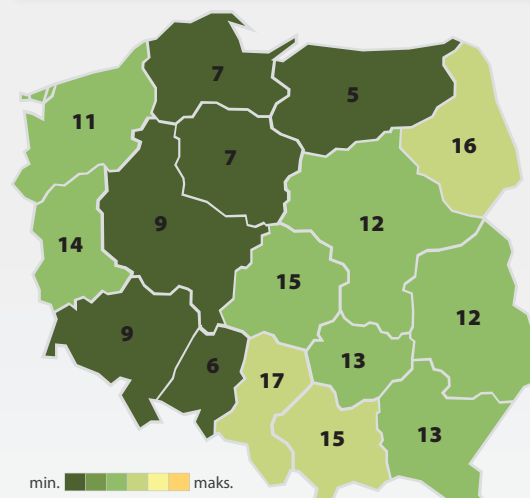
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Mapa 1.1. Doksztalcanie w formie kursów i szkoleń wśród osób pracujących w ciągu ostatniego roku (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

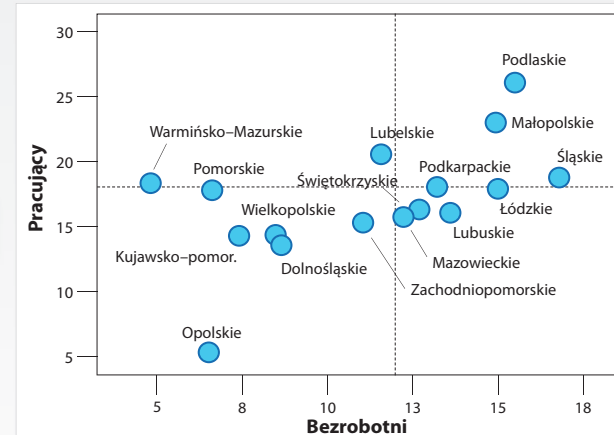
Mapa 1.2. Doksztalcanie w formie kursów i szkoleń wśród osób bezrobotnych w ciągu ostatniego roku (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wśród osób pracujących największy odsetek doksztalcających się w formie kursów i szkoleń odnotowano w województwach: **podlaskim (28%) i małopolskim** (mapa 1.1). W opolskim doksztalało się natomiast zdecydowanie najmniej pracowników – jedynie 5%. Z kolei w przypadku osób bezrobotnych najwyższy poziom aktywności szkoleniowej odnotowano w: **śląskim (17%), podlaskim (16%), łódzkim (15%) i małopolskim (15%)** (mapa 1.2).

Wykres 1.3. Województwa według odsetka pracujących i bezrobotnych doksztalcających się w formie kursów i szkoleń



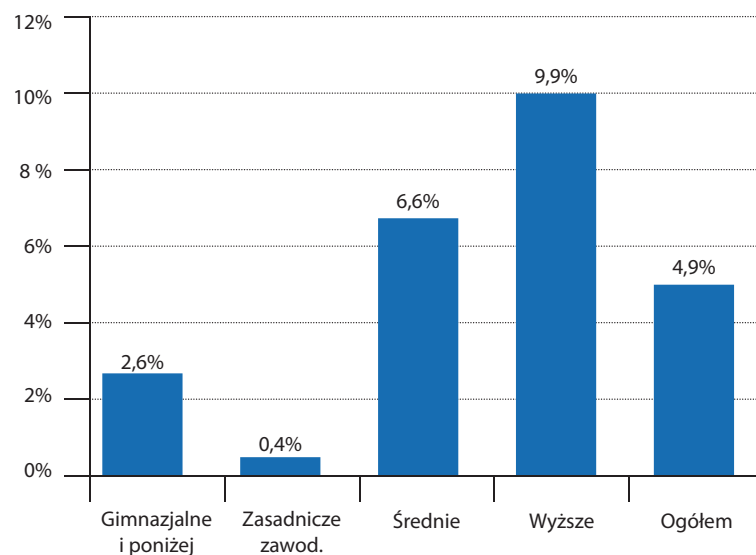
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najbardziej aktywnymi szkoleniowo województwami (powyżej średniej krajowej) były: podlaskie, małopolskie i śląskie (wykres 1.3).

Zdecydowanie najmniej aktywni byli mieszkańcy województwa opolskiego, w dalszej kolejności: kujawsko-pomorskiego, wielkopolskiego, dolnośląskiego oraz zachodniopomorskiego.

Jednym z istotnych wskaźników dotyczących kształcenia osób dorosłych jest odsetek osób w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni. W 2011 r. wskaźnik ten wyniósł 4,9% (wykres 1.4). Najwyższe odsetki odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym, najniższe zaś wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Warto dodać, że wskaźnik ten przyjmował wyższe wartości wśród kobiet (6%), niż wśród mężczyzn (3,8%).

Wykres 1.4. Odsetek osób w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni ze względu na poziom wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Dokształcanie w liczbach

20% Polaków w wieku produkcyjnym dokształcało się w jakiegokolwiek formie (około **5 mln** obywateli).

14% Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach (**3,4 mln**). Wśród nich znalazło się:

2,65 mln pracujących

290 tys. bezrobotnych

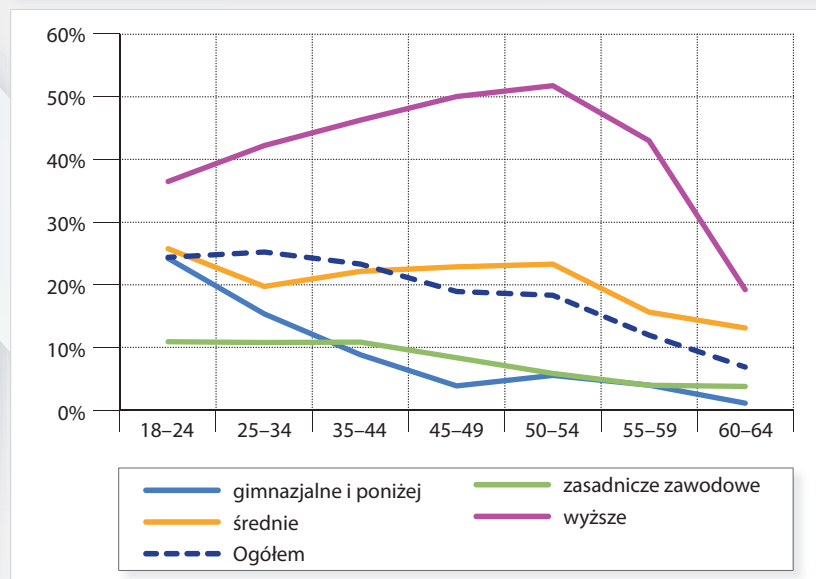
12% Polaków dokształcało się samodzielnie (**2,8 mln**).

4,9% Polaków w wieku 25–64 lata (**1 mln**) uczestniczyło w kształceniu formalnym lub pozaformalnym (kursy, szkolenia) w ciągu ostatnich 4 tygodni.

KTO SIĘ DOKSZTAŁCA?

Bardzo istotnym czynnikiem kształtującym działania edukacyjne jednostek był poziom wykształcenia. Doksztalały się przede wszystkim osoby dobrze wykształcone. Najmniej zmotywowani do doksztalania się byli respondenci, którym najbardziej przydałoby się podnieść poziom własnych kompetencji i umiejętności, a więc osoby z niższym wykształceniem.

Wykres 1.5. Doksztalanie (w jakiegokolwiek formie) wśród ludności ze względu na poziom wykształcenia i wiek



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Aktywność szkoleniowa osób z wykształceniem niższym spadała wraz z wiekiem, zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych. Wśród osób z wykształceniem wyższym wyraźny spadek widoczny jest dopiero w grupie wiekowej 55+ (wykres 1.5).

Natomiast wśród osób będących w środkowym etapie kariery zawodowej (w wieku 35–54 lata) doksztalała się aż połowa badanych z wyższym wykształceniem.

Zdecydowanie bierną grupą w aspekcie kształcenia ustawicznego były osoby w ostatnim etapie kariery zawodowej. W grupie bezrobotnych w wieku 50–64 lata 88% nie doksztalało się żadnej formie, natomiast wśród pracujących było to 78%.

Warto dodać, że odsetek biernych szkoleniowo osób był wyższy na wsi (86%) niż w mieście (76%).

Doksztalały się przede wszystkim osoby dobrze wykształcone.

Najczęściej doksztalali się pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli.

Zawody, w których najczęściej doksztalali się pracujący to przede wszystkim różnego rodzaju specjaliści i kierownicy (tabela 1.2). Są wśród nich m.in. informatycy, nauczyciele, lekarze i inni pracownicy służby zdrowia, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, prawnicy, specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii. Wśród nich mniej więcej co drugi pracownik doksztalał się w zeszłym roku w jakiegokolwiek formie. W kursach i szkoleniach najczęściej uczestniczyli nauczyciele i lekarze. Wiąże się to w dużej mierze nie tylko z koniecznością podnoszenia swoich kompetencji, lecz także z uczestnictwem w różnego typu szkoleniach obowiązkowych. Samoksztalali się najczęściej specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania.

Z kolei zawody, których przedstawiciele doksztalali się najrzadziej to przede wszystkim robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, operatorzy i monterzy, a także rolnicy. W tych zawodach w jakiegokolwiek formie doksztalało się jedynie nie więcej niż 15% pracowników.

Tabela 1.2. Doksztalcanie (w jakiegokolwiek formie oraz w podziale na kursy/szkolenia i samokształcenie) wśród osób pracujących w podziale na zawody (dane w procentach)

	W jakiegokolwiek formie	Kursy, szkol.	Samokształc.	N	cd.	W jakiegokolwiek formie	Kursy, szkol.	Samokształc.	N
Technicy informatycy	58	29	48	42	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	20	9	10	57
Spec. ds. technologii informac.–komunikac.	55	39	37	91	Kierowcy i operatorzy pojazdów	16	11	7	608
Specjaliści nauczania i wychowania	55	45	32	604	Monterzy	16	10	6	61
Specjaliści ds. zdrowia	52	42	34	310	Robot. obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	15	10	7	530
Wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	52	36	27	80	Pracownik fizyczny	15	15	2	64
Spec. z dziedziny prawa, dziedz. społ. i kultury	51	36	30	128	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	15	2	15	57
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	47	38	29	290	Sprzedawcy i pokrewni	14	10	7	1082
Kierownicy ds. zarządzania i handlu	45	35	24	123	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	14	8	8	346
Specjaliści nauk fiz., matem. i techn.	44	31	25	246	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	14	8	5	89
Średni personel ds. zdrowia	42	30	20	123	Rolnicy produkcji towarowej	14	9	6	830
Średni personel ds. biznesu i administracji	38	30	18	654	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	13	9	5	241
Średni personel z dziedz. prawa, spraw społ., kultury	37	28	18	142	Robotnicy budowlani i pokrewni	12	9	5	489
Kierownicy ds. produkcji i usług	35	20	26	159	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	10	4	6	80
Elektrycy i elektronicy	30	22	16	236	Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyrobów tekstylnych	9	5	4	421
Średni personel nauk fiz., chem. i techn.	30	22	14	254	Pomoce domowe i sprzątaczk	7	5	3	212
Pracownicy usług ochrony	28	20	11	237	Ogółem	25	18	14	10171
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	27	19	16	385					
Pozostali pracownicy obsługi biura	26	15	17	68					
Pracownicy obsługi klienta	24	19	12	115					
Pracownicy usług osobistych	21	16	13	346					
Prac. ds. finans.–statyst. i ewidencji materiał.	20	14	9	233					
Ogółem	25	18	20	10101					

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

TEMATYKA WYBIERANYCH KURSÓW I SZKOLEŃ

Najpopularniejszą tematyką kursów i szkoleń, wybieranych przez Polaków, były zagadnienia z zakresu budownictwa i przemysłu, a także problematyka medyczna, związana z pracą socjalną, psychologią i pierwszą pomocą (tabela 1.3). W każdej z tych dziedzin kształciło się po około 400 tys. Polaków. Pamiętajmy jednak, że część z tych szkoleń była obowiązkowa. Niewiele mniejsza liczba osób, ok. 322 tys. (co dziesiąty biorący udział w kształceniu pozaformalnym), uczestniczyła w kursach języków obcych. Zdecydowanie najczęściej był to język angielski (213 tys.), a w drugiej kolejności – język niemiecki (43 tys.).

Z kolei najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego były języki obce, w dalszej kolejności IT, inne (bardzo specyficzne) specjalistyczne umiejętności zawodowe oraz budownictwo i przemysł.

Rynek szkoleniowy w Polsce w liczbach

Rynek usług szkoleniowych i kursów obsłużył w ostatnim roku

3,4 mln klientów

Najwięcej Polaków skorzystało z kursów i szkoleń w dziedzinie:

- budownictwa i przemysłu **408 tys. klientów**
- medycyny, pracy socjalnej, psychologii, pierwszej pomocy **396 tys. klientów**
- języków obcych **322 tys. klientów**, głównie język angielski **213 tys.**

Większość doksztalających się, **2,3 mln** Polaków, uczestniczyła w szkoleniach i kursach stacjonarnych.

680 tys. pracowników uczestniczyło w szkoleniach w miejscu pracy.

Tabela 1.3. Doksztalanie: najpopularniejsza tematyka szkoleń i samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach

Tematyka doksztalania	Kursy, szkolenia		Samokształcenie (%)
	%	Liczba uczestników	
Budownictwo i przemysł	12	408857	11
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	12	396336	7
Języki obce	10	322440	20
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	8	272474	8
Informatyka, komputery (IT)	8	258681	15
Inne specjalistyczne zawodowe	7	217710	13
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	6	205333	4
Tematyka prawna	6	191617	7
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	5	175717	1
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5	170568	1
BHP, PPoż	5	165813	0
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	4	146272	3
Księgowość i rachunkowość	4	123662	2

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

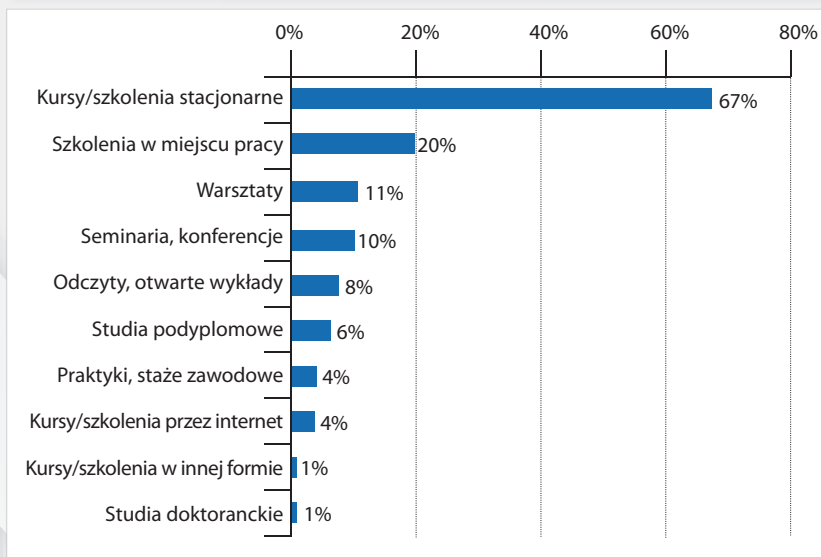
* Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

* % spośród wszystkich respondentów doksztalających się w formie kursów/szkoleń (1 kolumna) oraz w formie samokształcenia (3 kolumna)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

FORMY KURSÓW
I SZKOLEŃ

Wykres 1.6. Najpopularniejsze formy kursów i szkoleń



* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najpopularniejszą formą szkoleń i kursów były zajęcia stacjonarne (wykres 1.6). Uczestniczyło w nich 67% doksztalających się w kształceniu pozaformalnym, a więc około 2,3 mln Polaków. W następnej kolejności wskazywano szkolenia w miejscu pracy (20%). Uczestniczyło w nich 680 tys. pracowników.

Ponad połowa szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący respondenci, była finansowana całkowicie przez pracodawcę (tabela 1.4). Jedną piątą finansowali sami respondenci, podobny odsetek finansowała inna firma/instytucja. Średni koszt szkoleń, w których ostatnio uczestniczyli badani, wynosił nieco ponad 2 000 zł.

W przypadku osób bezrobotnych niemal dwie trzecie kursów i szkoleń finansowała inna firma/instytucja, jak można przypuszczać – urząd pracy. Co ciekawe, 27% finansowali sami bezrobotni.

Tabela 1.4. Źródła finansowania kursów i szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący i bezrobotni respondenci (dane w procentach)

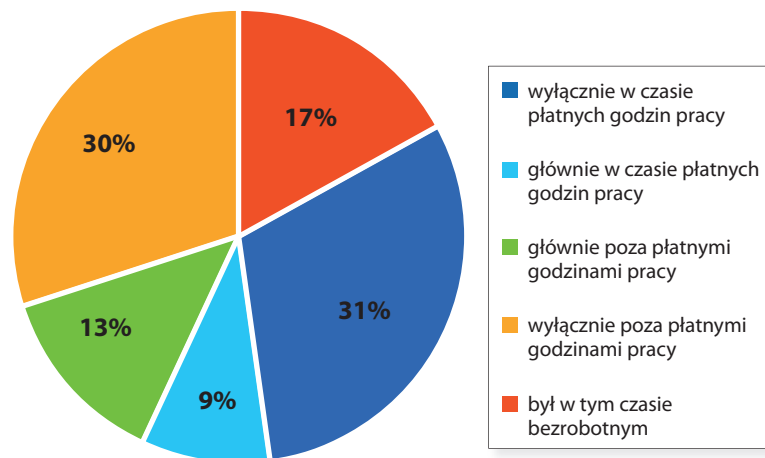
	Pracujący	Bezrobotni
Całkowicie pracodawca	52	9
Całkowicie respondent	22	27
Inna firma/instytucja	19	59
Częściowo pracodawca	5	1
Częściowo respondent	5	1

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

FORMY SAMODZIELNEGO DOKSZTAŁCANIA

Jedna trzecia wszystkich kursów i szkoleń odbywała się wyłącznie w godzinach pracy. Podobnie, niemal jedna trzecia, poza godzinami pracy (wykres 1.7).

Wykres 1.7. Czas, w którym odbywał się ostatni kurs lub szkolenie



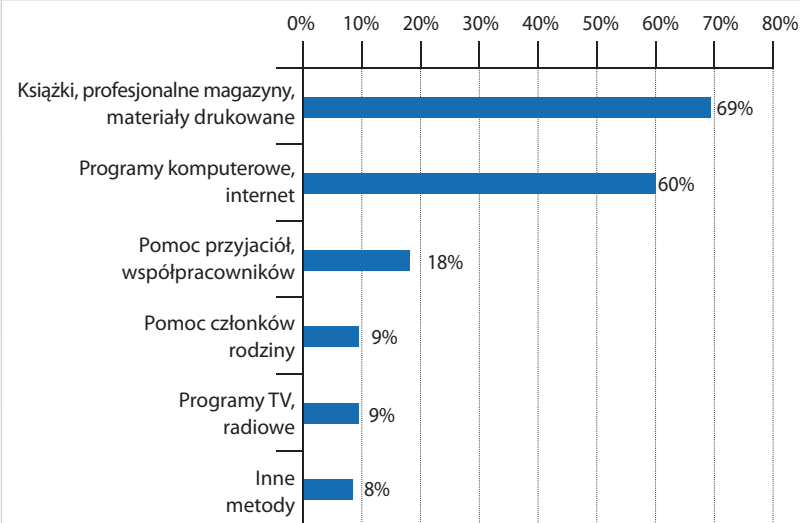
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

75% kursów i szkoleń kończyło się otrzymaniem formalnego certyfikatu. Z tego w dwóch trzecich przypadków wymagano w tym celu zdania specjalnego testu końcowego.

Respondenci byli **w ogromnej większości zadowoleni z odbytych ostatnio szkoleń**. Niemal 62% badanych oceniało je jako bardzo przydatne, a 32% jako raczej przydatne.

W przypadku samokształcenia respondenci najczęściej wskazywali, że korzystają z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (69%) (wykres 1.8). Na drugim miejscu uplasowały się metody multimedialne (60%).

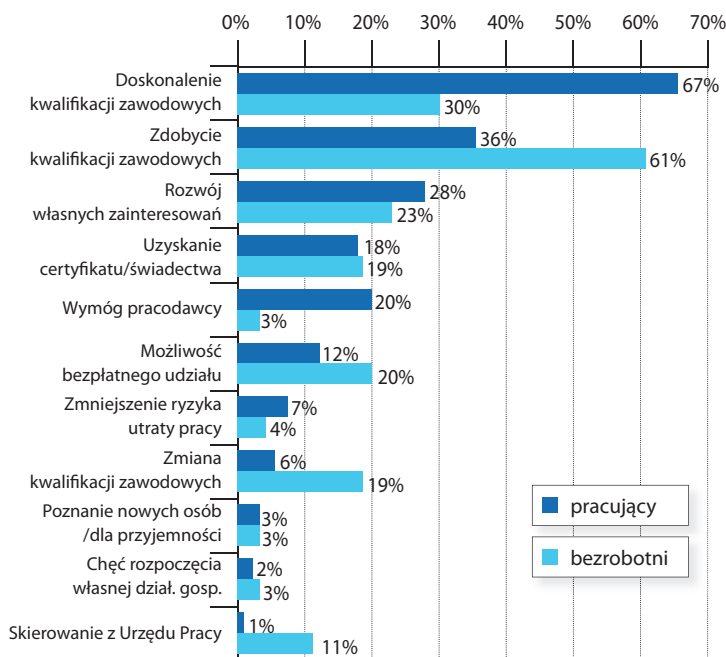
Wykres 1.8. Najpopularniejsze formy samodzielnego dokształcania



* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

GŁÓWNE MOTYWACJE DO DOKSZTAŁCANIA

Wykres 1.9. Główne powody doksztalcania pozaformalnego (kursy i szkolenia) wśród pracujących i bezrobotnych



* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najczęściej wskazywanym powodem doksztalcania się osób pracujących w formie kursów, szkoleń itp. była chęć **doskonalenia kwalifikacji zawodowych** (67%) lub zdobycie takich kwalifikacji (36%) (wykres 1.9). Dla 28% motywacją był rozwój własnych zainteresowań a w 20% przypadków – jedynie wymóg pracodawcy. W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją było **zdobycie kwalifikacji** (61%) lub ich doskonalenie (30%). Skierowanie z Urzędu Pracy wskazało 11% doksztalcących się bezrobotnych. Możliwość bezpłatnego udziału wskazał co piąty.

Około **19%** doksztalcających się Polaków kierowało się chęcią zdobycia certyfikatu lub dyplomu.

W przypadku kursów i szkoleń z zakresu medycyny, pracy socjalnej i psychologii, a także szkolnictwa, edukacji i pedagogiki oraz informatyki zdecydowanie najczęstszą motywacją osób pracujących było doskonalenie kwalifikacji zawodowych (tabela 1.5). W przypadku tematyki budowlanej i przemysłowej niemal połowa respondentów wskazała również na zdobycie kwalifikacji. Uzyskanie certyfikatu miało znaczenie w przypadku szkoleń informatycznych. Natomiast nauka języków obcych motywowana była również często doskonaleniem kwalifikacji, jak i rozwojem własnych zainteresowań.

Tabela 1.5. Wybrane główne powody doksztalcania pozaformalnego w podziale na najczęstsze tematy kursów i szkoleń wśród osób pracujących (dane w procentach)

	Budownictwo i przemysł	Temat. medyczna, praca socjalna, psychol. pierwsza pomoc	Języki obce	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	Informatyka, komputery
Doskonalenie kwal. zawod.	63	77	57	83	72
Zdobycie kwal. zawodowych	47	28	29	32	36
Uzyskanie certyfikatu, świadectwa	24	19	15	14	30
Wymóg pracodawcy	23	23	10	11	25
Rozwój własnych zainteresowań	23	25	48	39	27
Możliwość bezpłatnego udziału	8	16	21	16	13
Poznanie nowych osób, dla przyjemności	1	4	13	1	1

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
* Procentowanie kolumnowe: procent z kategorii tematów kursów i szkoleń
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

GŁÓWNE PRZYCZYNY NIEDOKSZTAŁCANIA SIĘ

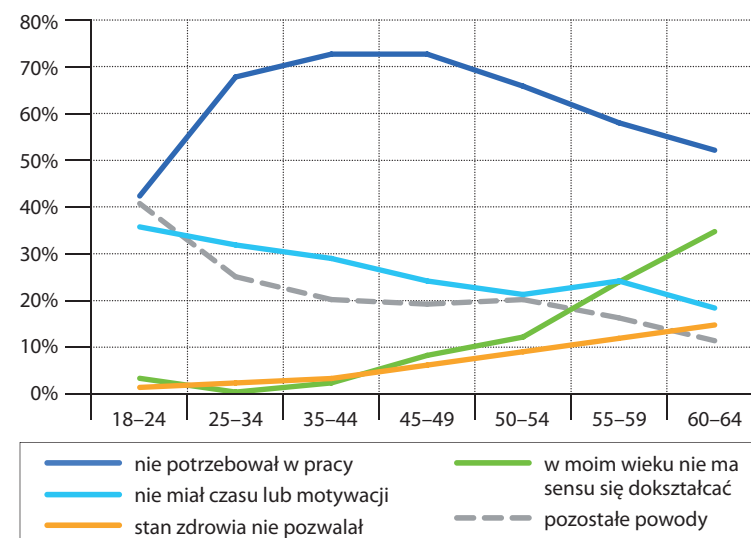
Większość spośród 80% Polaków, którzy nie dokończają się w żaden sposób **nie widzieli sensu w dalszej edukacji i podnoszeniu swoich kwalifikacji**. Najczęściej podawanym powodem braku działań w zakresie dokończania się w ostatnim roku był po prostu brak takiej potrzeby, brak czasu i motywacji (tabela 1.6).

Tabela 1.6. Główne przyczyny braku działań w zakresie dokończania się w ciągu ostatnich 12 miesięcy (dane w procentach)

	Pracujący	Bezrobotni	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	82	35	63
Nie miał czasu z powodów osobistych	7	13	11
Nie miał motywacji do dokończania się	7	20	10
W moim wieku nie ma sensu się dokończać	3	8	9
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	5	20	6
Nie miał czasu z powodów zawodowych	9	3	6
Nie było w pobliżu interesujących kursów	4	18	5
Stan zdrowia nie pozwalał	1	4	5
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	1	5	4
Nie spełniał wymogów formalnych	5	5	3

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 1.10. Wybrane główne przyczyny braku działań w zakresie dokończania się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na grupy wiekowe



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

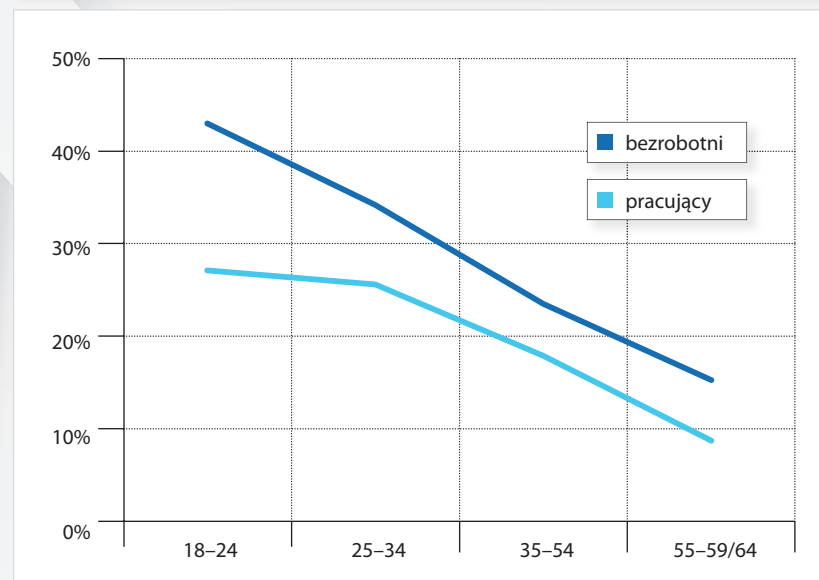
Przyczyn braku udziału w kursach i szkoleniach niemal nie różnicował poziom posiadanego wykształcenia formalnego. Jak widać natomiast na wykresie 1.10 w grupach wiekowych 50+ wyraźnie częściej wytłumaczniem było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się dokończać. W najstarszych grupach wiekowych wzrastało także znacznie ograniczeń spowodowanych stanem zdrowia.

PLANY POLAKÓW W ZAKRESIE DOKSZTAŁCANIA

Podobnie jak niewielki był odsetek doksztalających się w poprzednim roku, równie niewielki chce doksztalać się w kolejnym roku. Jedynie **19% planuje jakąkolwiek aktywność edukacyjną** w następnych 12 miesiącach. Jest to niemal 4,6 mln obywateli. Nieco częściej plany takie deklarowali bezrobotni (30%) niż pracujący (20%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (32%). Nadal jednak 70% bezrobotnych i 80% pracujących nie planowało doksztalać się w następnym roku.

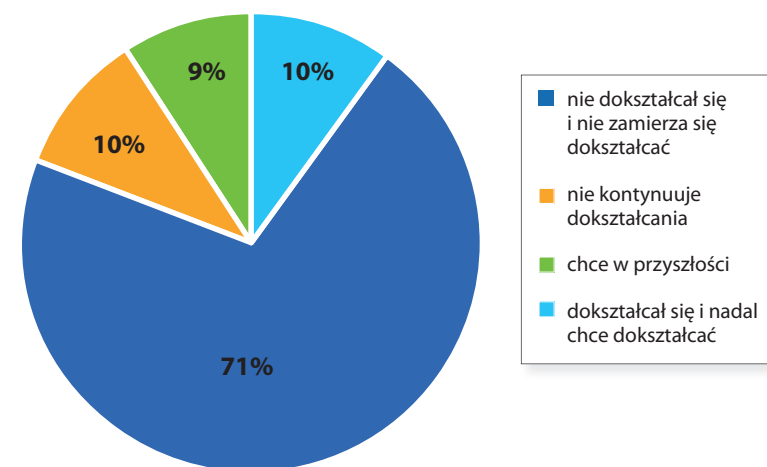
Widać również wyraźny spadek chęci do doksztalania się wraz z wiekiem, zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych (wykres 1.11).

Wykres 1.11. Plany w zakresie doksztalania w kolejnym roku w podziale na wiek oraz sytuację na rynku pracy



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

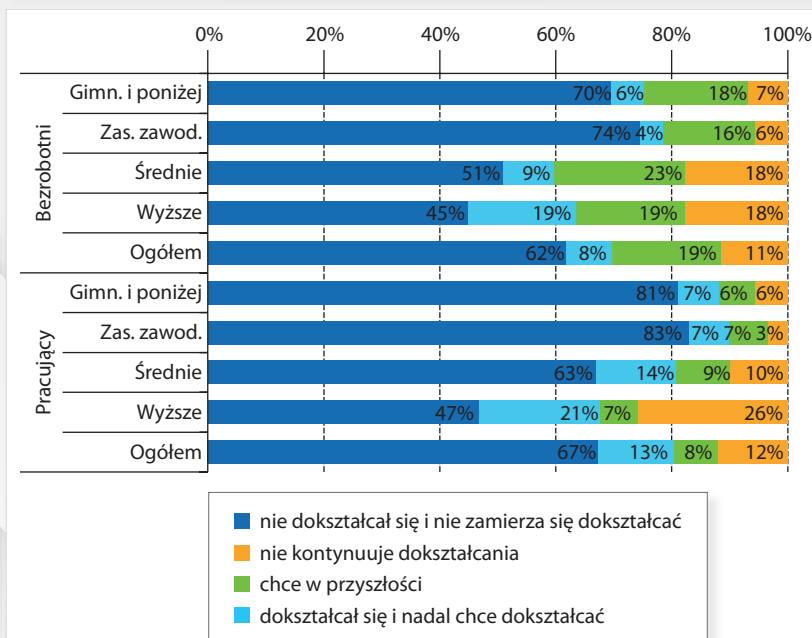
Wykres 1.12. Doksztalanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 1.12 prezentuje podział całości społeczeństwa na cztery grupy ze względu na to, czy doksztalali się w poprzednim roku oraz na to, czy planowali to zrobić w roku kolejnym. Jedynie 10% Polaków doksztalało się stale, a więc brało udział wcześniej w szkoleniach i chciałoby się dalej szkolić. Podobnie, 10% nie planowało kontynuować szkoleń. 9% badanych mimo braku uczestnictwa w szkoleniach chciałoby w przyszłości się doksztalać. Jednak zdecydowana większość – 71% – nie uczestniczyła w szkoleniach i nie miała takich planów na najbliższe 12 miesięcy.

Wykres 1.13. Doksztalcenie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na pracujących i bezrobotnych



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

62% bezrobotnych i 67% pracujących nie doksztłowało się i nie planowało tego zrobić w następnym roku (wykres 1.13). Najmniej zmotywowane do doksztłania się były osoby z wykształceniem gimnazjalnym niższym i zasadniczym zawodowym. Największy udział stale podnoszących swoje kwalifikacje był wśród osób pracujących z wyższym wykształceniem (26%).

Wśród najczęściej planowanych kursów i szkoleń na czele plasują się języki obce – chciało się ich uczyć 23% osób planujących doksztalcenie, czyli około 1 mln osób (tabela 1.7). W dalszej kolejności wymieniane były pozostałe, specjalistyczne szkolenia zawodowe lub niesprecyzowane plany doksztłania (zazwyczaj była to chęć podjęcia bliżej nieokreślonych studiów lub doskonalenia bliżej nieokreślonych kompetencji zawodowych), następnie zaś informatyka i komputery oraz budownictwo i przemysł.

Tabela 1.7. Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń

	%	Liczba osób w populacji
Języki obce	23	1004501
Nieokreślone lub inne specjalistyczne zawodowe	15	650137
Informatyka, komputery	14	610074
Budownictwo i przemysł	13	559231
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	7	303885
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	6	262011
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	6	249124
Prawo jazdy kategorii A i B	5	200945

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

* Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

* % spośród wszystkich respondentów planujących doksztalcenie.

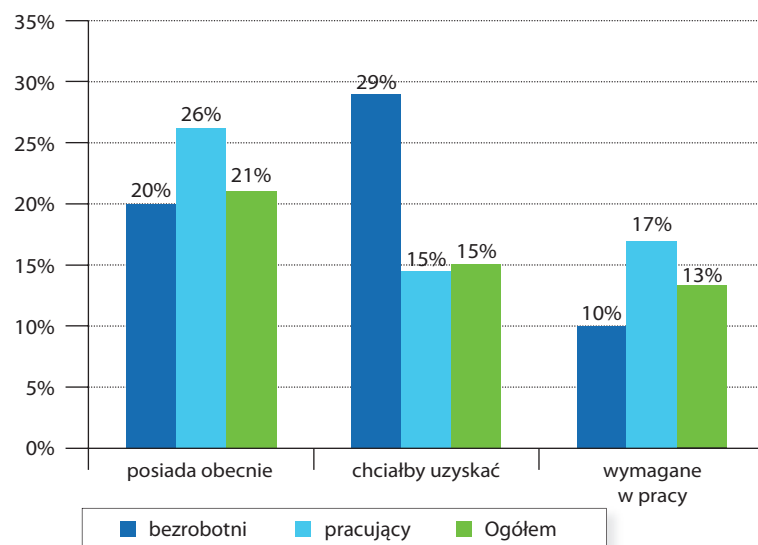
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

CERTYFIKATY I UPRAWNIENIA

Jak to zostało przedstawione wcześniej (wykres 1.9), dla **19% doksztalających się główną motywacją była chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu.**

Brak formalnych uprawnień, certyfikatów bądź licencji nie był jednak postrzegany jako problem – odpowiedziało tak aż 95% pracujących Polaków. Nieco inaczej wyglądała sytuacja wśród osób bezrobotnych, gdzie 12% przyznało, że miało z tego powody kłopoty z przyjęciem do pracy. Najczęściej dotyczyło to osób pracujących w zawodach robotniczych oraz usługowych.

Wykres 1.14. Certyfikaty i licencje potwierdzające uprawnienia bądź kwalifikacje: posiadanie, chęć zdobycia i wymagania w pracy wśród bezrobotnych (poprzednia praca) i pracujących (obecna praca)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Bezrobotni: certyfikaty i uprawnienia

W przypadku osób bezrobotnych brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień był jedną z barier w znalezieniu zatrudnienia. Na problem ten wskazało jednak relatywnie niewielu bezrobotnych, bo 12%. Niemniej, 52% bezrobotnych i 73% pracujących posiadających takie uprawnienia twierdziła, że były one pomocne przy znalezieniu pracy w przeszłości.

W zeszłym roku co piąty bezrobotny doksztalał się i zdobył certyfikat lub dyplom potwierdzający uprawnienia bądź kwalifikacje. 27% chciałoby to zrobić w najbliższej przyszłości.

Wśród najpopularniejszych rodzajów certyfikatów i licencji, które chcieliby zdobyć bezrobotni były m.in. uprawnienia dla kierowców wózków widłowych, spawaczy, operatorów maszyn budowlanych oraz certyfikaty informatyczne.

17% pracujących wskazywało, że certyfikaty i licencje potwierdzające uprawnienia bądź kwalifikacje były wymagane w ich pracy (wykres 1.14), bądź to ze względu na przepisy prawa (ponad połowa przypadków), bądź wymagania pracodawcy (ponad 40% przypadków).

21% badanych posiadało powszechnie uznawane certyfikaty lub licencje potwierdzające uprawnienia bądź kwalifikacje (20% bezrobotnych i 26% pracujących). Aż 29% bezrobotnych i jedynie 15% pracujących chciałoby je uzyskać. Warto dodać, że ponad trzy czwarte posiadających uprawnienia twierdziło, że pomogły im one w znalezieniu pracy.

Tabela 1.8. Certyfikaty i licencje potwierdzające uprawnienia bądź kwalifikacje wśród pracujących: posiadanie, chęć zdobycia, wymagania w obecnej pracy oraz przydatność w zdobyciu obecnej pracy w podziale na wybrane zawody

Wykonywany zawód	Certyfikaty i licencje (%)				Posiadający: przydatne w zdobyciu obecnej pracy	
	posiada obecnie	chciałby uzyskać	wymagane w pracy	N	%	N
Specjaliści ds. zdrowia	50	19	46	310	84	154
Kierowcy i operatorzy pojazdów	41	15	37	609	84	251
Elektrycy i elektronicy	40	16	36	235	90	94
Specjaliści nauk fiz., matem. i techn.	39	23	24	246	72	96
Średni personel ds. zdrowia	39	17	35	123	79	48
Wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	38	9	9	79	53	30
Technicy informatycy	37	26	17	43	69	16
Kierownicy ds. produkcji i usług	36	18	24	159	68	57
Pracownicy usług ochrony	36	19	29	236	79	86
Kierownicy ds. zarządzania i handlu	35	15	20	123	60	43
Specjaliści nauczania i wychowania	35	15	28	604	70	210
Spec. z dziedzin prawa, społ. i kultury	33	17	26	129	70	43
Spec. ds. technologii inform.-komun.	33	30	13	91	60	30
Średni personel nauk fiz., chem. i techn.	31	12	20	253	69	78
Robotnicy obróbki metali, mechanicy	31	12	21	530	76	165
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	30	24	18	290	76	88
Śr. pers. z dziedz. prawa, spraw społ., kultury	30	22	18	140	64	42
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	30	11	23	57	59	17
Pracownicy obsługi klienta	29	18	9	115	48	33
Operat. maszyn i urządzeń wydobyw. i przetw.	28	16	21	241	79	67
Monterzy	28	18	11	61	59	17
Prac. ds. finans.-statyst. i ewidencji materiał.	28	19	13	232	77	65
Średni personel ds. biznesu i administracji	27	17	17	651	70	178
Pracownicy usług osobistych	27	13	19	345	82	93
Ogółem	27	15	17	10102	73	2683

* Pozostawiono kategorie z najwyższymi wskaźnikami, usunięto kategorie najmniej liczne.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najczęściej certyfikaty i licencje posiadali pracownicy w zawodach (tabela 1.8).:

- a) specjalistycznych, m.in. z dziedzin:
 - zdrowia,
 - nauk ścisłych i technicznych,
 - informatycznych,
 - nauczania i wychowania,
 - prawa, spraw społecznych i kultury,
- b) operatorów i monterów,
- c) kierowniczych.

W tych też zawodach uprawnienia te były wymagane najczęściej.

Aż 73% pracujących posiadających certyfikaty i inne uprawnienia przyznało, że pomogły im one w znalezieniu obecnej pracy.

RODZAJE CERTYFIKATÓW I UPRAWNIEŃ

Tabela 1.9. Najpopularniejsze rodzaje certyfikatów i licencji potwierdzających uprawnienia bądź kwalifikacje wśród pracujących: posiadanie, chęć zdobycia oraz wymagania w obecnej pracy (dane w procentach)

PRACUJĄCY	Certyfikaty i licencje		
	Posiada obecnie	Chciałby uzyskać	Wymagane w pracy
Kierowca wózków widłowych	9	5	6
Elektromonter, elektryk, energetyka, instalacje elektryczne, uprawnienia SEP	7	3	8
Operator ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów	6	6	4
Zawodowe bez określenia kategorii	5	5	8
Spawacz	5	4	4
Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych	4	1	0
Inne związane z medycyną, pracą socjalną, psychologią	4	3	3
Informatyka: podstawy obsługi komputera np. Word, Excel, Power Point	3	4	1
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika, inne	3	1	6
Inne specjalistyczne z zakresu budownictwa przemysłu	3	3	0
Język angielski	3	8	1

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 1.9 i 1.10 przedstawiają najpopularniejsze rodzaje certyfikatów i licencji wśród pracujących i bezrobotnych. Wśród jednych i drugich względnie dużą popularnością cieszą się m.in. uprawnienia dla kierowców wózków widłowych, spawaczy, informatyczne oraz operatorów maszyn budowlanych i produkcyjnych.

Tabela 1.10. Najpopularniejsze rodzaje certyfikatów i licencji potwierdzających uprawnienia bądź kwalifikacje wśród bezrobotnych: posiadanie oraz chęć zdobycia (dane w procentach)

BEZROBOTNI	Certyfikaty i licencje	
	Posiada obecnie	Chciałby uzyskać
Sprzedawca, kasjer, kasa fiskalna	10	4
Kierowca wózków widłowych	9	12
Informatyka: podstawy obsługi komputera np. Word, Excel, Power Point	7	6
Spawacz	6	5
Operator ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów	6	6
Elektromonter, elektryk, energetyka, instalacje elektryczne, uprawnienia SEP	5	3
Język angielski	4	7
Kucharz	4	1
Kosmetyczne, fryzjerskie, wizaż	4	5
Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych	3	1
Techniki sprzedaży, profesjonalna obsługa klienta, menedżer sprzedaży	3	1

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Warto dodać, że niemal wszyscy respondenci posiadający certyfikaty odpowiadali pozytywnie na pytanie o ich przydatność w obecnej lub wcześniejszej pracy (zarówno pracujący, jak i bezrobotni), bez względu na rodzaj certyfikatu.

Rozdział 2

Inwestycje pracodawców w kadry

Kto inwestuje w swoich pracowników



Jakie działania podejmują pracodawcy w celu
rozwoju kwalifikacji i umiejętności swoich
pracowników



Ile pracodawcy wydają na doszkalanie pracowników



Jakie plany odnośnie inwestycji w posiadany kapitał
ludzki mają pracodawcy



KTÓRY
PRACODAWCA
W CIEBIE
ZAINWESTUJE?

W 2010 r. tylko nieco ponad połowa pracodawców podjęła jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności zatrudnianych pracowników. Brane pod uwagę były nie tylko kursy i szkolenia, ale także m.in. dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich (zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, liceach), w szkołach wyższych (np. studia podyplomowe), udział w konferencjach, seminariach, warsztatach czy dofinansowywanie samokształcenia pracowników (np. zakup książek, czasopism).

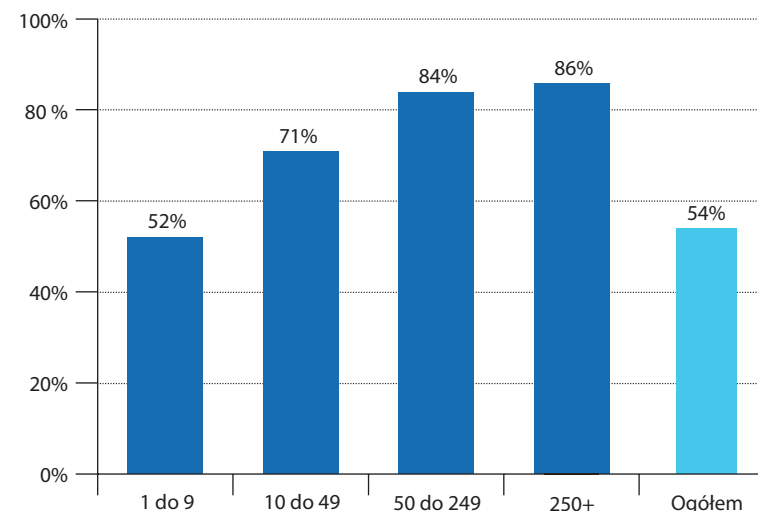
Aktywność na tym polu w sposób zdecydowany zależy od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji – **więksi pracodawcy częściej deklarowali doszkalanie pracowników** w jakiegokolwiek formie. Takie działania prowadzono w 9 na 10 dużych firm i instytucji (86%), a tylko w co drugiej mikro (52%) (wykres 2.1).

Tabela 2.1. Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników według branży działalności (procent odpowiedzi)

	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	43	54	81	46	1794
Budownictwo i transport	46	60	84	47	3229
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	44	64	77	45	5443
Usługi specjalistyczne	65	81	86	66	3843
Edukacja	82	96	93	88	556
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	65	90	91	67	1293
Ogółem	52	71	85	54	16159

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wykres 2.1. Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w 2010 r. w jakiegokolwiek formie (procent odpowiedzi, N = 16159)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Tendencja ta była stała, **niezależnie od branży**, w ramach której funkcjonuje przedsiębiorstwo (tabela 2.1). Dokonując natomiast porównań między branżami, można zauważyć stosunkowo duże zróżnicowanie w tym obszarze. Rysują się dwie główne grupy. Najniższą aktywność w tej dziedzinie wykazują podmioty działające w handlu, hotelarstwie i gastronomii oraz pracodawcy z sektora przemysłu i górnictwa oraz budownictwa i transportu – tutaj rzadziej niż co drugi pracodawca zdecydował się zainwestować w doszkalanie swojej kadry.

W drugiej grupie branż – w większości inwestujących w kadry – znalazły się usługi specjalistyczne oraz opieka zdrowotna (średnio 66% i 67%). Natomiast **bardzo wyraźną pozycję lidera pod względem liczby podmiotów inwestujących w kadry zajmuje branża edukacyjna** w każdej kategorii wielkości podmiotów (średnio 88%).

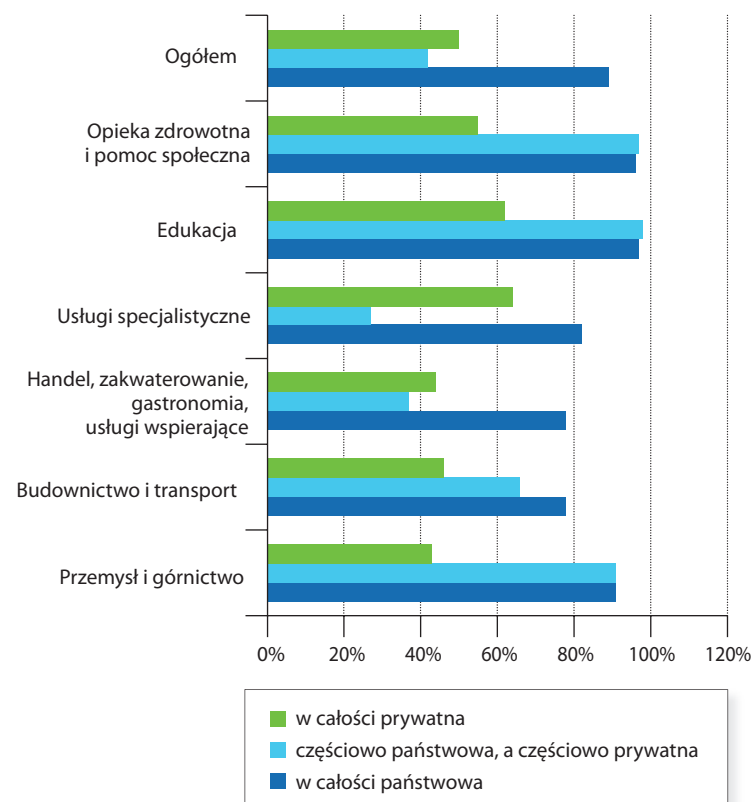
Tym co różnicuje skalę doksztalających przedsiębiorstw w ramach tego sektora, jest forma własności podmiotu – pracodawcy prywatni byli wyraźnie rzadziej skłonni do inwestycji (62%) niż publiczne podmioty z obszaru edukacji (97%). I taka jest generalna tendencja – na inwestycje w kadry decydują się **znacznie częściej podmioty państwowe** (89%) niż prywatne (połowa). Najrzadziej takie działania podejmowały jednak podmioty o mieszanej formie własności. Taką tendencję możemy obserwować w każdej z branż (wykres 2.2). Najbardziej wyraźna różnica występuje w branży górniczej – 48 punktów procentowych między państwowymi i prywatnymi pracodawcami.

Tabela 2.2. Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników w jakiegokolwiek formie według województwa (procent odpowiedzi)

	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Dolnośląskie	48	73	88	50	1018
Kujawsko–pomorskie	48	67	84	50	800
Lubelskie	54	74	81	56	674
Lubuskie	60	70	85	61	675
Łódzkie	44	67	84	46	1066
Małopolskie	57	75	83	58	1429
Mazowieckie	50	70	79	52	2728
Opolskie	56	78	88	58	358
Podkarpackie	51	76	87	53	645
Podlaskie	60	72	88	61	407
Pomorskie	53	68	87	55	1015
Śląskie	52	71	88	53	1922
Świętokrzyskie	50	72	86	52	436
Warmińsko–mazurskie	55	74	85	56	525
Wielkopolskie	50	66	87	52	1651
Zachodniopomorskie	60	72	89	61	810

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wykres 2.2. Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w 2010 r. według branży i typu własności (procent odpowiedzi)



* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

W ujęciu regionalnym (tabela 2.2) najmniej aktywni w tym obszarze pracodawcy lokują się w województwie łódzkim (46%), uzyskując najsłabszy wynik w skali kraju dla przedsiębiorstw mikro (44%) oraz w województwach dolnośląskim i kujawsko–pomorskim. Najlepiej wypadli pracodawcy z lubuskiego, podlaskiego i zachodniopomorskiego (61% ogółem i 60% dla podmiotów mikro).

ROZWIJAJĄCE SIĘ FIRMY CZĘŚCIEJ INWESTUJĄ W KADRY

Przy ocenie poziomu rozwoju firm brane były pod uwagę wyłącznie przedsiębiorstwa. Wyłączone zostały wszystkie instytucje, w których przypadku trudno byłoby mówić o wprowadzaniu innowacji czy zmianach zysku. W analizach nie zostały uwzględnione takie podmioty gospodarcze jak: organy władzy administracji rządowej, wspólnoty samorządowe, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, państwowe jednostki organizacyjne, gminne, powiatowe lub wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, uczelnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, fundusze oraz inne niż prywatne podmioty bez szczególnej formy prawnej.

Tabela 2.3. Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników w zależności od wielkości i rozwoju przedsiębiorstwa

	Stagnacyjne	Słabo rozwijające się	Rozwijające się	Silnie rozwijające się	N
1–9	39	50	61	65	13772
10–49	53	59	72	80	591
50+	74	81	85	92	165
Ogółem	40	50	62	66	14528

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wyniki badania wskazują na wyraźną **zależność między podejmowaniem działań zmierzających do podnoszenia kompetencji i kwalifikacji posiadanych zasobów ludzkich a stopniem rozwoju firmy**. Tendencja ta utrzymuje się niezależnie od wielkości firmy. Najczęściej podnoszenie kompetencji pracowników deklarowały te firmy, które zostały ocenione jako silnie rozwijające się (66%), w przypadku firm słabo rozwijających się połowa inwestowała w 2010 r. w rozwój kompetencji kadry, natomiast wśród firm stagnacyjnych już jedynie 40%. Zależność jest bardziej wyraźna, jeżeli uwzględnimy wielkość przedsiębiorstw: silnie rozwijające się firmy większe (50+) szkoliły w 92% przypadków, a na drugim krańcu znalazły się firmy najmniejsze (poniżej 9 pracowników), ocenione jako stagnacyjne – wśród nich zaledwie nieco częściej niż co trzeci (39%) przedsiębiorca podejmował taką aktywność.

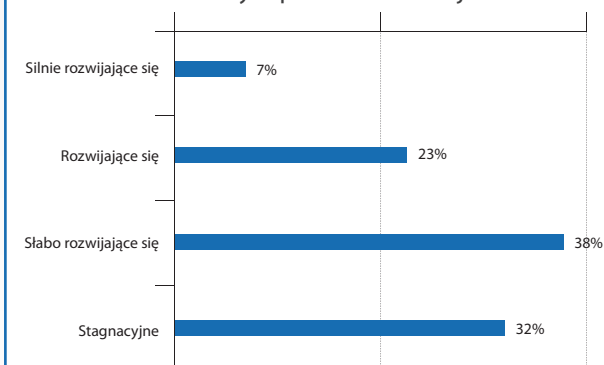
Rozwój firmy

Do oceny rozwoju firm brane były trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania:

- wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji,
- wykazanie się dodatnim saldem zatrudnienia,
- wykazanie (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku.

Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie spełniły wszystkie trzy warunki. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Pośrednie stopnie zmian w firmach czyli „rozwijanie się” bądź „słabo rozwijanie się” przyjęto przy spełnianiu dwóch lub jednego z powyższych warunków.

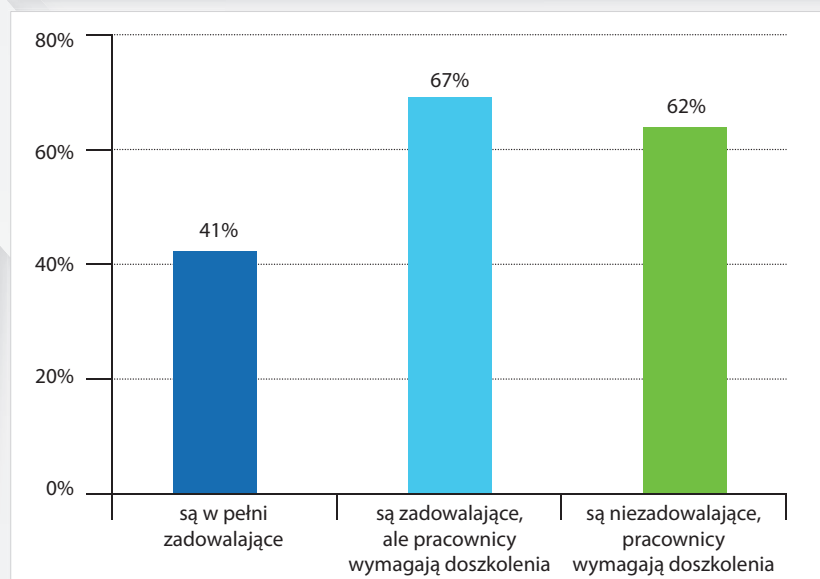
Odsetek firm o różnym poziomie rozwoju



STRATEGIE
PRACODAWCÓW

Jako w pełni racjonalne działanie rynkowe można ocenić to, że częściej szkolą ci pracodawcy, którzy – choć generalnie zadowoleni z umiejętności swojej kadry – widzą pewne niedobory w ich kompetencjach (67%), niż ci, którzy są w pełni zadowoleni w tym aspekcie (41%). Inną kwestią, która jednak w tym miejscu zostanie tylko zasygnalizowana, jest fakt niełatwego zadania, jakim jest profesjonalna ocena zasobów ludzkich w firmie, zarówno pod kątem optymalnego dopasowania kompetencji pracowników do obecnie wykonywanych obowiązków, jak i potencjału, który mógłby zostać wykorzystany przy odpowiednich działaniach.

Wykres 2.3. Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w 2010 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Niemniej jednak, można zauważyć pewną prawidłowość – zdecydowanie **najczęściej w pełni zadowolone z umiejętności swoich pracowników są firmy stagnacyjne** (59%) i połowa słabo rozwijających się, podczas gdy dla przedsiębiorstw **silnie rozwijających się** proporcja jest odwrotna – blisko

60% **widzi potrzebę doszkolenia kadry**, a 38% jest w pełni zadowolonych (tabela 2.4).

Tabela 2.4. Stopień rozwoju firmy a zadowolenie z umiejętności swoich pracowników

	Są w pełni zadowalające	Są zadowalające, ale pracownicy wymagają doszkolenia	Są niezadowalające, pracownicy wymagają doszkolenia	N
Stagnacyjne	59	38	3	4694
Słabo rozwijające się	51	46	3	5464
Rozwijające się	44	50	5	3381
Silnie rozwijające się	38	59	2	989
Ogółem	51	45	4	14528

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

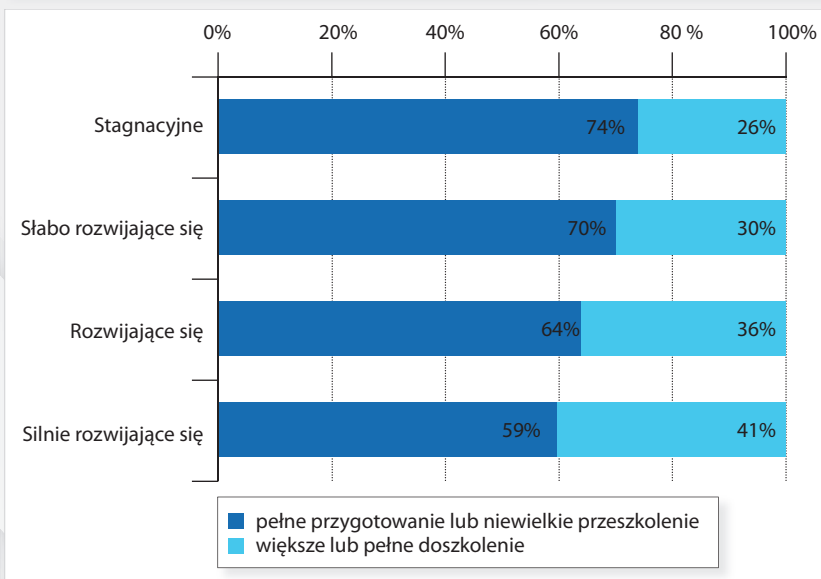
Taka zależność świadczy o wzmacniających się wzajemnie procesach rozwoju firmy i inwestowania w rozwój kompetencji pracowników. Z jednej strony inwestowanie w rozwój firmy, pozornie nie związane z rozwojem zasobów ludzkich, gdyż są to inwestycje np. w maszyny czy technologie, musi w perspektywie pociągać za sobą konieczność dopasowania do nowych wymogów kompetencji pracowników. Z drugiej strony, pracownicy o wysokich kwalifikacjach, odpowiednio wyszkoleni są motorem rozwoju przedsiębiorstwa – są bardziej produktywni, co zapewnia przewagę nad konkurentami.

Warto zwrócić uwagę na widoczny związek pomiędzy oceną rozwoju przedsiębiorstwa a deklaracją podejmowania w ciągu ostatniego roku działań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników. Im silniejszy rozwój, tym częściej deklarowane są takie działania.

Przedsiębiorstwa silnie rozwijające się są jednocześnie mniej optymistyczne, jeśli chodzi o pełną wystarczalność kompetencji swoich pracowników niż przedsiębiorstwa słabo rozwijające się czy stagnacyjne.

SEZONOWOŚĆ
ZMIAN: WIĘKSZE
ZAPOTRZEBOWANIE
NA KOMPETENCJE
OGÓLNE

Wykres 2.4. Wymagania względem przyjmowanych pracowników
a ocena rozwoju firmy



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

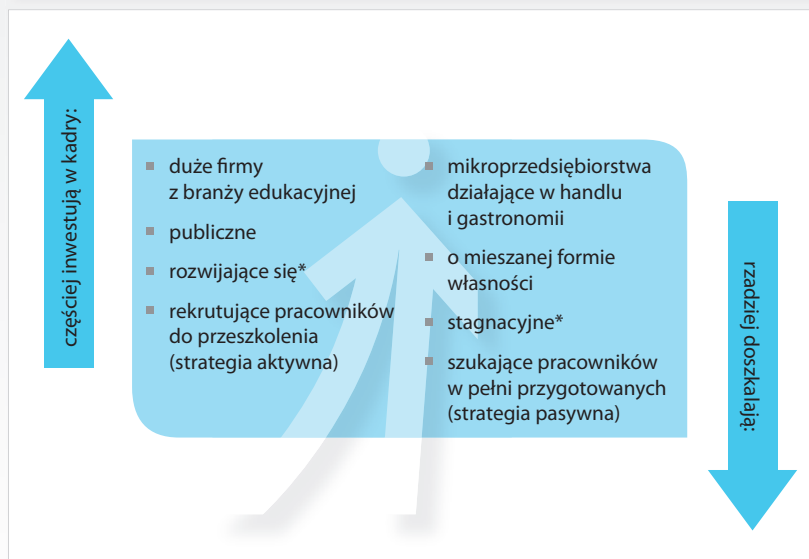
Pracodawcy w pełni zadowoleni z umiejętności swoich pracowników szkolą rzadziej (47%) niż zupełnie niezadowoleni (62%) oraz zadowoleni umiarkowanie (67%). Jest to wynik w pełni zgodny z logiką działania rynkowego. Warto jednak zwrócić uwagę, że zadowolenie z umiejętności swoich pracowników są częściej firmy stagnacyjne i mikro.

Firmy rozwijające się stosują też inną strategię rekrutacji pracowników (wykres 2.4). Ich działania można nazwać strategią aktywną – częściej decydują się na zatrudnienie pracownika wymagającego dużego lub nawet pełnego przeszkolenia (40%

w przypadku silnie rozwijających się), co wpływa na ich większą aktywność w obszarze doksztalania kadry. Z kolei **firmy stagnacyjne stosują strategię pasywną** – w większości przypadków chcą zatrudnić pracownika, który posiada już wszystkie lub większość potrzebnych umiejętności i minimalizować swoją rolę w budowaniu portfela odpowiednich kompetencji kadry.

Na rysunku 2.1. podsumowane zostały charakterystyki pracodawców wzmacniające lub osłabiające ich zaangażowanie w doszkalanie pracowników.

Rysunek 2.1. Kluczowe charakterystyki podmiotów, które szkolą pracowników i tych, które tego nie czynią



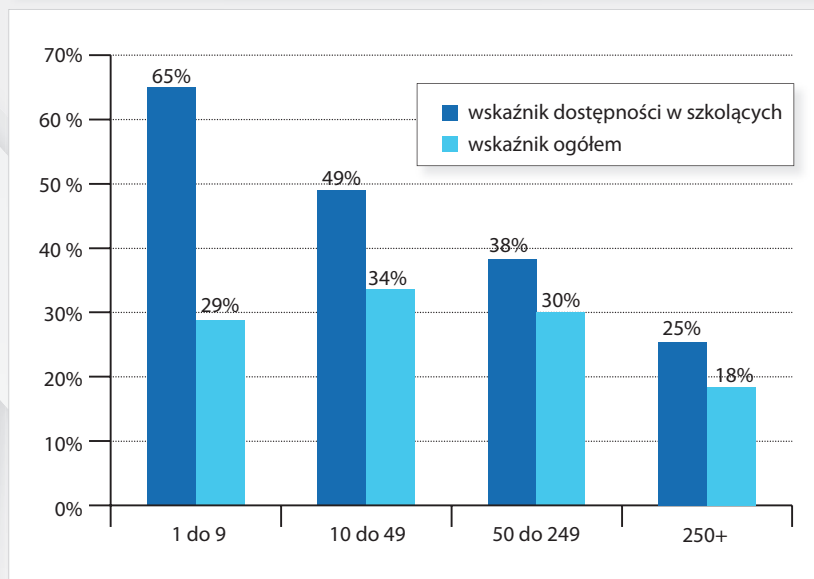
* dotyczy tylko przedsiębiorstw

WIĘKSI SZKOŁĄ CZĘŚCIEJ...

ALE MNIEJSI WIĘCEJ

Choć przedsiębiorstwa mikro i małe rzadziej podejmują inwestycje na rzecz rozwoju swoich kadr niż przedsiębiorstwa duże, to odsetek objętych szkoleniami pracowników tych firm jest większy.

Wykres 2.5. Wskaźnik dostępności¹ szkoleń według klas wielkości przedsiębiorstw



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

¹ Wskaźnik dostępności ogółem to stosunek liczby pracowników przeszkolonych w ramach kursów i szkoleń w 2010 r. do ogółu pracowników zatrudnionych. W drugim przypadku, wskaźnik był obliczany jako stosunek liczby pracowników przeszkolonych w ramach kursów i szkoleń w 2010 r. do ogółu pracowników zatrudnionych w firmach, które szkoliły kadrę. Analiza na danych populacyjnych, uwzględniająca wyłącznie firmy i instytucje samodzielne (nie będące oddziałem).

Jeśli w przedsiębiorstwie lub instytucji takie działania są prowadzone, to szansa pracownika na uczestnictwo w szkoleniach jest znaczenie większa w firmie mniejszej niż większej – w podmiotach mikro uczestniczy w szkoleniach średnio 65% pracowników, w małej firmie lub instytucji połowa, w podmiocie średniej wielkości 38%, a w dużych tylko co czwarty (wykres 2.5).

Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę wszystkie podmioty, czyli nie tylko te, które organizują kursy i szkolenia dla swoich pracowników, ale także te, które nie zdecydowały się na takie działanie w 2010 r., to widzimy wyraźne zmniejszenie się wartości wskaźników w przypadku najmniejszych pracodawców. Oznacza to, że 29% spośród wszystkich zatrudnionych w podmiotach mikro zostało przeszkolonych w 2010 r., w przypadku firm małych i średnich nieco ponad 30%, a w największych zaledwie 18%. Wartość wskaźnika ogółem dla kraju wyniosła 26%.

Można więc pokusić się o stwierdzenie, że jeśli pracownik już trafi do firmy inwestującej w swoje kadry, to największe szanse na zwiększenie swoich kompetencji poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach będzie miał w firmie lub instytucji zatrudniającej 9 osób lub mniej. Patrząc ogółem na wszystkie przedsiębiorstwa, największe szanse na uczestnictwo w szkoleniach będzie miał w firmie małej. W obydwu przypadkach najslabiej wypadają firmy duże.

Należy jednak pamiętać o tym, że podnoszenie kompetencji kadry poprzez organizowanie i umożliwianie jej uczestnictwa w kursach i szkoleniach to tylko jedna z możliwych form. A to właśnie w firmach dużych, ze względu na ich potencjał, skalę zatrudnienia i zróżnicowanie kompetencji pracowników, mamy generalnie więcej możliwych narzędzi do dyspozycji niż w firmach małych (przykładowo: rotacja na stanowiskach pracy). Warto mieć na uwadze także to, że duże firmy częściej stosują bardziej „holistyczne” i zaawansowane sposoby zarządzania kompetencjami kadry, np. okresowe oceny kompetencji pracowników czy indywidualne plany rozwoju (por. kolejny fragment).

Tabela 2.5. Wskaźnik dostępności szkoleń ogółem w podziale na wielkość podmiotu i województwo (dane populacyjne)

	1 do 9	10 do 49	50 do 249	250+	Ogółem
Dolnośląskie	28	32	34	18	26
Kujawsko-pomorskie	25	29	29	22	26
Lubelskie	31	38	28	28	31
Lubuskie	35	35	34	23	32
Łódzkie	26	31	29	24	27
Małopolskie	36	41	28	16	29
Mazowieckie	22	33	25	14	21
Opolskie	33	40	31	7	23
Podkarpackie	32	37	29	19	29
Podlaskie	35	36	37	17	31
Pomorskie	30	29	29	16	26
Śląskie	30	32	31	22	28
Świętokrzyskie	23	35	27	35	28
Warmińsko-mazurskie	34	36	35	27	33
Wielkopolskie	29	30	34	29	30
Zachodniopomorskie	27	33	29	35	30

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

W ujęciu regionalnym (tabela 2.5) widoczne jest stosunkowo duże zróżnicowanie. Najniższe wskaźniki można zaobserwować w sektorze dużych przedsiębiorst w województwach opolskim (7%) i mazowieckim (14%), a najwyższe, z kolei, wśród firm małych w województwach małopolskim (41%) i opolskim (40%).

Tabela 2.6. Wskaźnik dostępności szkoleń ogółem w podziale na wielkość podmiotu i branże (dane populacyjne)

	1 do 9	10 do 49	50 do 249	250+	Ogółem
Przemysł i górnictwo	22	22	24	26	24
Budownictwo i transport	24	22	21	18	22
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	25	26	21	7	21
Usługi specjalistyczne	35	35	29	21	33
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	44	42	35	27	35

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

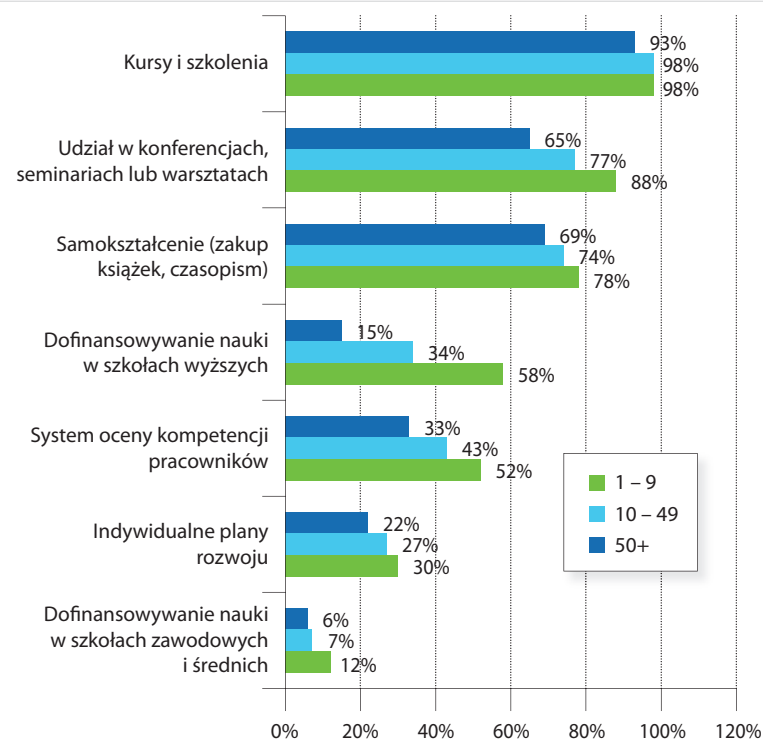
Pomijając w zestawieniu (tabela 2.6) sektor edukacji, ze względu na jego odmienną od pozostałych specyfikę, można zauważyć, że branża, która najsłabiej wypada pod względem skali inwestycji w swoją kadrę to handel, zakwaterowanie i gastronomia (21%). Zaraz za nią lokuje się budownictwo i transport – z odsetkiem przeszkolonych wynoszącym 22% oraz przemysł i górnictwo, gdzie wartość wskaźnika wyniosła 24%. Tutaj, inaczej niż w przypadku innych sektorów, nieco wyższy był wskaźnik w podmiotach dużych niż małych. Znacznie lepiej w porównaniu do pozostałych wypada opieka zdrowotna (35%) i usługi specjalistyczne (33%). W przypadku obydwu tych sektorów bardzo aktywne były firmy i instytucje mikro, które średnio przeszkoliły znacznie większy (bo odpowiednio o 15 punktów i 16 punktów procentowych) odsetek pracowników niż wszystkie podmioty mikro w kraju.

JAK KSZTAŁCĄ PRACODAWCY?

Analizując stosowane przez pracodawców instrumenty rozwoju kompetencji pracowników (wykres 2.6) można zauważyć kilka prawidłowości:

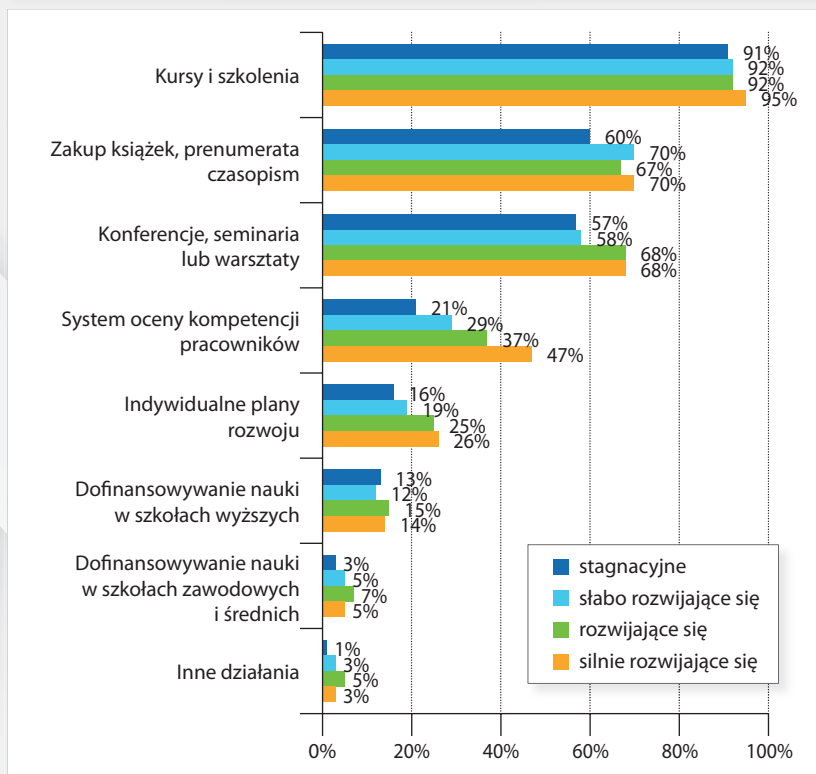
- Zdecydowanie **preferowaną** przez wszystkich pracodawców formą doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników są **kursy i szkolenia**. Niemal wszyscy pracodawcy, którzy podejmowali inwestycje w kadry, zdecydowali się na formę kursów i szkoleń (98% dla firm małych i większych, a 93% wśród podmiotów mikro).
- Wśród podmiotów, które deklarowały tę formę doszkalania zawodowego kadry zdecydowanie bardziej popularne są szkolenia zewnętrzne (87% wśród nich) niż szkolenia wewnętrzne, które deklarowała mniej niż połowa w tej grupie (48%). Na szkolenia wewnętrzne znacznie częściej decydują się firmy duże, bo aż w 3 na 4 przypadkach i odsetek ten maleje wraz z liczbą zatrudnionych – w podmiotach mikro wynosi 47%.
- Większe podmioty wyraźnie częściej decydowały się na delegowanie swoich pracowników na konferencje, seminaria i warsztaty (dwie wśród najpopularniejszych form kształcenia w tych kategoriach) niż mikro – 23 punkty procentowe różnicy. W przypadku firm mikro drugą najpopularniejszą formą było dofinansowanie samokształcenia pracowników.
- **Wszystkie z wymienionych typów działań były częściej stosowane wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób.** Największa różnica dotyczyła kategorii dofinansowanie nauki w szkołach wyższych, co jest wynikiem zrozumiałym, ze względu na potencjalnie najwyższe koszty związane z tą formą kształcenia pracownika.

Wykres 2.6. Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu (procent odpowiedzi)



* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wykres 2.7. Formy inwestowania według oceny rozwoju przedsiębiorstwa (procent odpowiedzi)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

- Bardziej „holistyczne” instrumenty rozwoju kompetencji pracowników (system oceny kompetencji, indywidualne plany rozwoju pracowników), pozwalające mówić o pewnej długofalowej strategii rozwoju kadr w firmach i instytucjach, częściej **stosują**

podmioty duże oraz silnie rozwijające się. Jednak nawet w tych podmiotach nie są to instrumenty powszechnie stosowane (w przypadku podmiotów silnie rozwijających się odpowiednio 47% i 26% w stosunku do 21% i 16% dla firm stagnacyjnych) (wykres 2.7), co potwierdza, że w obszarze inwestycji w kadry **występuje deficyt świadomego i długofalowego planowania rozwoju kompetencji pracowników i ich ścieżek karier.** W pewnym stopniu pracodawcy mają świadomość tego faktu, sami bowiem podkreślają, zwłaszcza pracodawcy prywatni (połowa spośród nieszkolących), jako jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy brak określonych potrzeb szkoleniowych (por. fragment *O powodach nieinwestowania*).

Tabela 2.7. Liczba instrumentów wykorzystywanych przez pracodawców do rozwoju kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu (procent odpowiedzi)

	1	2	3	4	5	6	7	Ogółem	N
1–9	11	24	32	19	10	3	1	100	2058
10–49	7	15	27	22	17	11	2	100	5365
50+	3	9	19	26	24	16	3	100	4439
Ogół	11	23	31	20	11	4	1	100	11862

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Stopień zróżnicowania stosowanych instrumentów w obszarze rozwoju kompetencji kadry zależy od wielkości podmiotu. Generalnie, im większa firma, tym szerszy jest wachlarz wykorzystywanych narzędzi w zakresie kształcenia i zarządzania kadrą (tabela 2.7). **Duże firmy mają potencjał, który zapewnia lepsze możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego pracownika.** Przy zatrudnieniu powyżej 50 pracowników średnia liczba stosowanych narzędzi to ponad 4, a co piąty pracodawca w tej kategorii korzysta z 6 lub 7.

W przypadku firm małych średni wynik to 3,6, natomiast mikro – 3. Wśród pracodawców mikro częściej niż co 3 korzysta z 2 lub mniej form kształcenia. Nie jest to jednak jednoznaczne z bezwzględnie lepszą sytuacją pracowników w dużych firmach, na co wskazuje wskaźnik dostępności szkoleń. Choć firmy duże szkolą częściej i zapewniają przy tym szerszą paletę możliwości, to podmioty małe szkolą większy odsetek swojej kadry.

W perspektywie branżowej wyraźnie wyróżnia się sektor edukacji, gdzie powszechnie stosowane jest kilka różnych form doszkalania – średnio 4,7, co jednak biorąc pod uwagę specyfikę sektora, nie jest specjalnie zaskakujące. W pozostałych branżach wynik oscyluje wokół 3, a budownictwo i transport plasuje się na ostatnim miejscu.

Wyłączając sektor edukacji, ze względu na jego specyfikę i nieporównywalność, można także zauważyć, że, niezależnie od branży, im stopień rozwoju firmy wyższy, tym szerszy wachlarz deklarowanych w badaniu form doszkalania oferowanych swoim pracownikom.

Bolączką w dziedzinie rozwoju kadr jest brak strategicznego podejścia pracodawców do tej kwestii.

Deficyt ten uwiadamia się między innymi w rzadkim wykorzystaniu przez pracodawców holistycznych, bardziej zaawansowanych instrumentów, tj. systemu oceny kompetencji czy indywidualnych planów rozwoju pracowników.

Tabela 2.8. Średnia ilość instrumentów wykorzystywanych przez pracodawców do rozwoju kwalifikacji i umiejętności pracowników według branży i wielkości podmiotu

	Średnia	Mediana	N
Przemysł i górnictwo	2,96	3	2416
Budownictwo i transport	2,56	2	1266
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	2,85	3	2201
Usługi specjalistyczne	3,29	3	1577
Edukacja	4,73	5	3338
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,62	4	1064

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

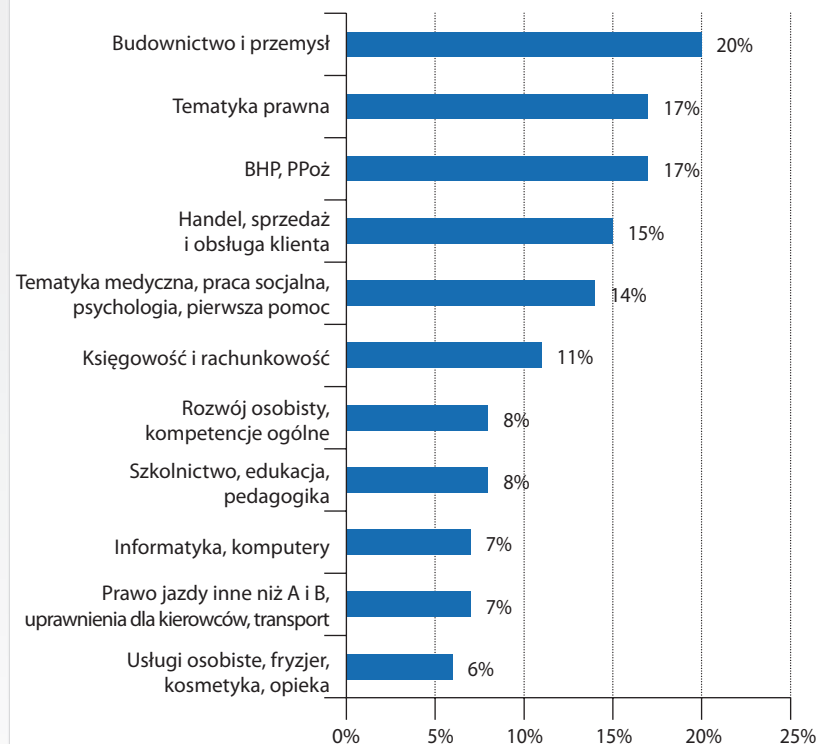
TEMATYCZNY RANKING SZKOLEŃ WEDŁUG PRACODAWCÓW

W ujęciu ogólnym tematyka szkoleń wybieranych przez pracodawców w 2010 r. nie odbiega od rozpoznanych w innych badaniach trendów², zwłaszcza w kontekście czołówki wybieranych kursów:

- **Liderem w tematycznym** zestawieniu działań szkoleniowych były kursy techniczne, związane z budownictwem i przemysłem – wskazał je co 5 szkolący pracodawca.
- Na miejscu drugim znalazły się szkolenia wymagane od pracodawców, związane z BHP, PPoż – wskazało je 17% pracodawców prowadzących działania szkoleniowe. Na równorzędnej pozycji uplasowały się szkolenia związane z tematyką prawną, co jednak może świadczyć o niepożądanym tendencji związanej z dużą zmiennością lub niejasnością prawa, która wymusza ciągłe doszkalanie kadry w tym zakresie. Mogą to być więc **szkolenia raczej w celu adaptacji niż rozwoju**.
- Na kolejnych pozycjach znalazły się handel, sprzedaż i obsługa klienta (15%), tematyka medyczna i pokrewne (14%), księgowość i rachunkowość (11%). Pozostałe szkolenia wskazało mniej niż 10% pracodawców inwestujących w kadry.
- Interesujący jest fakt, że w grupie szkoleń cieszących się mniejszą popularnością znalazły się kompetencje ogólne (8%), podczas gdy pracodawcy stwierdzili, że wśród trzech najbardziej deficytowych kompetencji pracowników dwie to: kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne (trzecia: zawodowe).

² Górniak, S. Mazur (red.), *Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Szkolenia i inne formy podnoszenia jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach*, CEAPP/MSAP, Kraków-Warszawa 2010.

Wykres 2.8. Tematyka szkoleń (procent respondentów, którzy wskazali na daną tematykę. (N=7946)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Jak zostało wspomniane przy okazji omawiania realizowanych form szkoleń zdecydowanie bardziej popularne są szkolenia zewnętrzne (87% wśród) niż szkolenia wewnętrzne, które deklarowała mniej niż połowa grupy doszkalających w formie kursów i szkoleń (48%). Realizowanie szkoleń wewnętrznych, czyli prowadzonych samodzielnie przez firmę i na własne potrzeby wymaga większego potencjału, w szczególności dysponowania kadrą o odpowiednich kwalifikacjach czy doświadczeniu. To sprawia, że są one znacznie częściej realizowane przez firmy duże niż małe czy mikro.

Wśród podmiotów, które prowadziły kursy i szkolenia wyłącznie w ramach swoich własnych struktur i przy wykorzystaniu własnych zasobów kadrowych najczęściej realizowane były:

- szkolenia z zakresu budownictwa i przemysłu (23%),
- handlu, sprzedaży i obsługi klienta (24%),
- oraz obowiązkowe szkolenia BHP i PPoż (24%).

Podmioty zlecające szkolenia firmom zewnętrznym najchętniej wybierały tematykę z zakresu (tabela 2.9):

- budownictwa i przemysłu (21%),
- tematykę prawną (19%),
- tematykę medyczną (17%),
- księgowość i rachunkowość (15%).

Przyglądając się temu zagadnieniu z perspektywy poszczególnych obszarów tematycznych, można zauważyć, że stosunkowo największy udział szkoleń wewnętrznych w danym obszarze dotyczył marketingu (24% respondentów spośród wskazujących tę tematykę) oraz handlu i obsługi klienta (20%).

Tabela 2.9. Charakter szkoleń a tematyka
(procent respondentów w kolumnie N=7946)

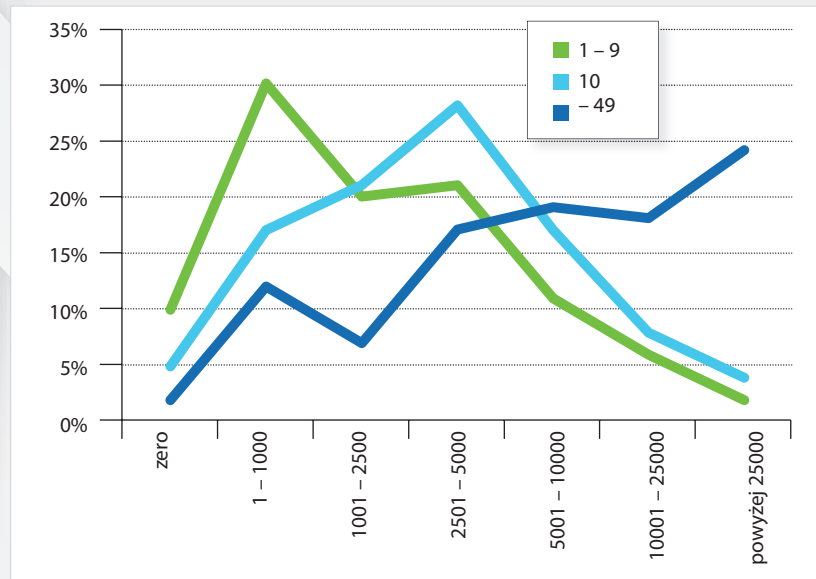
	Wewnętrzne i zewnętrzne	Wewnętrzne	Zewnętrzne
Budownictwo i przemysł	19	23	21
Tematyka prawna	18	9	19
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	13	8	17
Księgowość i rachunkowość	9	5	15
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	17	24	12
BHP, PPoż	23	24	12
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	6	7	8
Informatyka, komputery	9	6	7
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	11	8	6
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	6	6	6
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	14	1	6
Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie	4	1	5
Marketing	6	10	4

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

ILE PRACODAWCĘ KOSZTUJE DOKSZTAŁCANIE?

Interesujących wyników dostarcza analiza poziomu inwestycji finansowych pracodawców w dokształcanie zawodowe swoich pracowników. Średnia wielkość nakładów na dokształcanie 1 pracownika w przedsiębiorstwie³ wynosi 691 zł. Jednak ze względu na dużą wrażliwość średniej na skrajne przypadki, warto posłużyć się wartością mediany, czyli wartością „środkową” – wynosiła ona w 2010 r. 333 zł. Oznacza to, że połowa podmiotów, które szkoliły poniosła wydatki niższe niż 333 zł.

Wykres 2.9. Wydatki firm i instytucji (w przedziałach) na doskonalenie zawodowe pracowników w 2010 r. w podziale na wielkość (N= 8005)



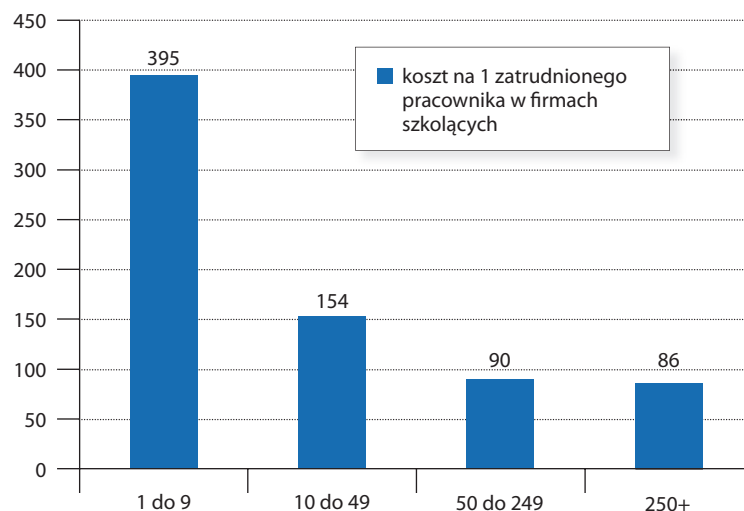
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

³ Jeśli nie zaznaczono inaczej, dotyczy przedsiębiorstw i instytucji, które w 2010 r. dokształcały pracowników.

Łączne wydatki na ten cel znacząco różnicują się ze względu na wielkość podmiotu (wykres 2.9):

1. Najniższe sumaryczne kwoty inwestują podmioty mikro – co ze względu na liczbę zatrudnionych nie jest zaskoczeniem – aż 40% spośród nich wydało na ten cel poniżej 1000 zł.
2. Warto zauważyć, że co 10 przedstawiciel mikrofirm inwestujących w kadry nie wydał na ten cel nawet złotówki. Być może jest to więc grupa, która skorzystała wyłącznie z darmowych kursów i szkoleń oferowanych szeroko np. ze środków EFS.
3. W przypadku pracodawców małych dominowały (28%) wydatki w przedziale 2501 – 5000 zł. Zaledwie 12% poniosła koszty większe od 10 000 złotych, a tylko 4% powyżej 25000 zł.
4. Linia odwzorowująca poziom nakładów na inwestycje w kadry w przypadku firm średnich i dużych układa się odwrotnie niż podmiotów mikro. Blisko połowa pracodawców z tej grupy (43%) poniosła koszty powyżej 10000 zł, a co czwarty powyżej 25000. Kiedy wyodrębnimy w tej grupie podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników, to możemy zauważyć, że już połowa z nich wydała na ten cel kwotę powyżej 25000 zł.

Wykres 2.10. Wydatki w złotych poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2010 r. w przeliczeniu na 1 pracownika zatrudnionego w podziale na wielkość (dane populacyjne)



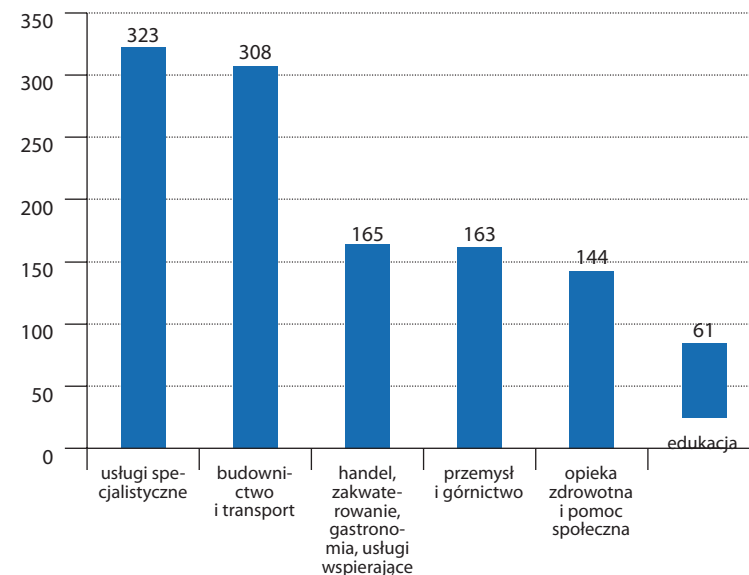
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Analiza kosztów dokształcania poniesionych przeciętnie na jednego zatrudnionego pracownika w podmiotach inwestujących w swoją kadrę (wykres 2.10) pokazuje ogromną dysproporcję między przedsiębiorstwami najmniejszymi a średnimi i dużymi. Jednostkowy koszt w podmiotach mikro wynosił w 2010 r. 395 zł, podczas gdy w podmiotach małych był on już 2,5-krotnie niższy (154 zł), w przypadku firm i instytucji zatrudniających powyżej 50 osób 90 złotych, a w największych podmiotach, w których poniesione wydatki rozkładały się na dużą liczbę zatrudnionych pracowników jedynie 86 zł.

Poziom inwestycji pracodawców w doskonalenie kompetencji kadry różnił się w zależności od branży prowadzonej działalności (wykres

2.11). Największe koszty w tym zakresie musieli ponieść przedstawiciele sektora usług specjalistycznych – średnio 323 zł. Wśród nich, podmioty mikro przeciętnie na jednego zatrudnionego pracownika wydały 455 zł (tabela 2.10). Na drugim miejscu ułożyło się w 2010 r. budownictwo i transport – w tym przypadku średnie wyniki wynosiły 308 zł. Dla firm mikro wyniosły 471 zł w przeliczeniu na pracownika i były najwyższe w porównaniu do analogicznej wielkości podmiotów z pozostałych sektorów. Na podobnym poziomie wielkości kształtowały się średnie wydatki w handlu i gastronomii, przemyśle i górnictwie oraz w opiece zdrowotnej (w przedziale 165–144 zł). Najniższe koszty w przeliczeniu na zatrudnionego pracownika w 2010 r. poniosły podmioty funkcjonujące w sektorze edukacji – zaledwie 61 zł.

Wykres 2.11. Wydatki w złotych poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2010 r. w przeliczeniu na 1 pracownika zatrudnionego w firmie w sektorach (dane populacyjne)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Warto także przyrzeć się przeciętnym kosztom przeszkolenia jednej osoby w różnych branżach (koszt szkoleń w przeliczeniu na jedną przeszkoloną osobę):

- Z tej perspektywy z największym wydatkiem musieli się zmierzyć przedstawiciele budownictwa i transportu (769) oraz usług specjalistycznych (624).
- W granicach 470–477 złotych wydali średnio na przeszkolenie jednej osoby przedstawiciele przemysłu i górnictwa oraz handlu i gastronomii.
- Najniższe koszty wykazywali pracodawcy z opieki zdrowotnej (326) oraz edukacji (168).

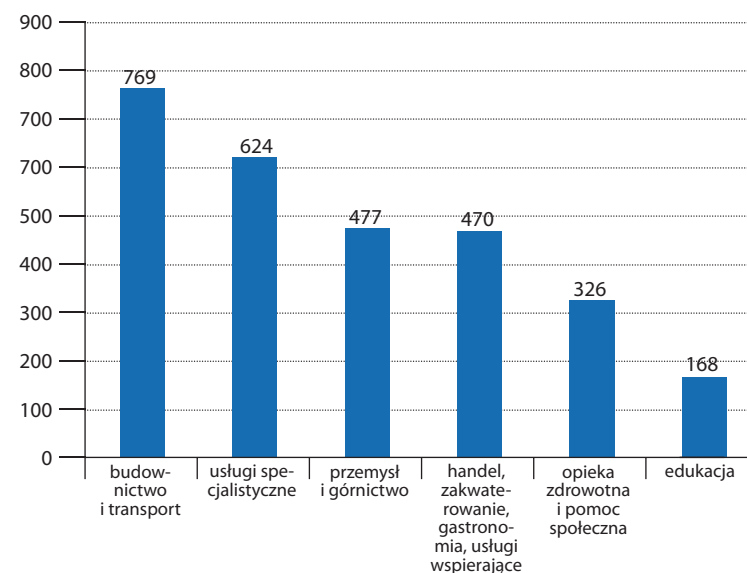
Szczegółowe wartości dla poszczególnych kategorii wielkości można zobaczyć w tabeli 2.10.

Tabela 2.10. Wydatki w złotych poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2010 w przeliczeniu na jednego pracownika przeszkolonego oraz jednego zatrudnionego w firmie w sektorach i w podziale na wielkość (dane populacyjne)

	Koszt na 1 przeszkolonego				Koszt na 1 zatrudnionego pracownika w firmach szkolących			
	1–9	10–49	50–249	250+	1–9	10–49	50–249	250+
Przemysł i górnictwo	582	408	339	526	320	161	101	160
Budownictwo i transport	802	547	501	1014	471	202	126	219
Handel, zakwaterowanie, gastronomia	541	454	251	166	325	182	73	13
Usługi specjalistyczne	720	470	319	382	455	206	111	115
Edukacja	315	160	136	280	197	101	68	21
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	581	198	143	119	405	95	54	37

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wykres 2.12. Wydatki w złotych poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2010 w przeliczeniu na 1 pracownika przeszkolonego w sektorach (dane populacyjne)



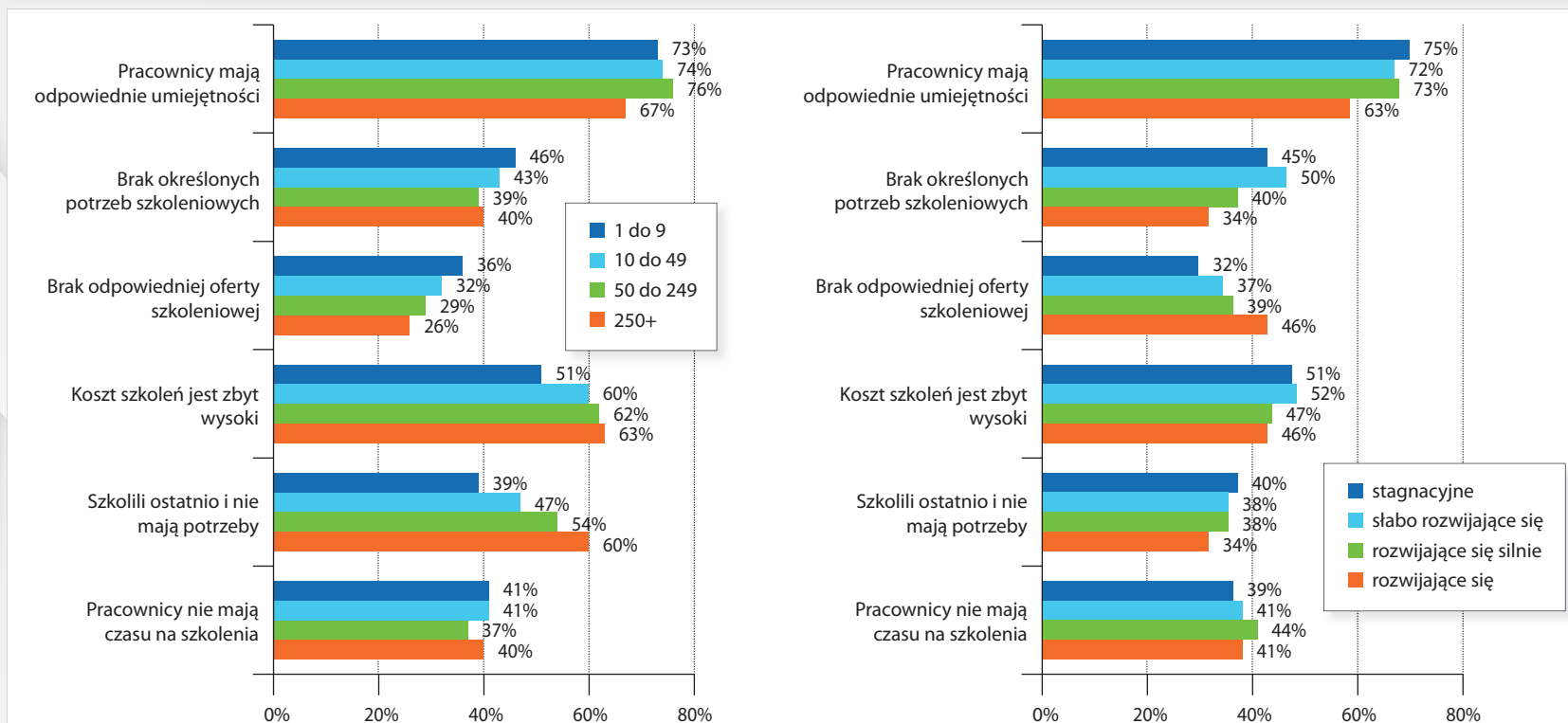
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Na koniec można nadmienić, że podmioty, które dysponowały takimi narzędziami jak zakładowy fundusz lub budżet szkoleniowy częściej podejmowały działania związane z inwestowaniem w kadry – wśród pracodawców dysponujących takimi narzędziami blisko 80% podjęło działania mające na celu podniesienie kompetencji pracowników, podczas gdy wśród pozostałych podmiotów tylko połowa (53%). Trudno jednak w tym momencie jednoznacznie rozstrzygnąć, czy to fakt ich posiadania skłaniał lub ułatwiał działania związane z podnoszeniem kompetencji kadry, czy to raczej te firmy, które prowadziły politykę proinnowacyjną zdecydowały się korzystać z tego typu rozwiązań. Niezależnie od tego możemy zaobserwować, że fundusz szkoleniowy nie jest rozwiązaniem często stosowanym przez firmy – ogółem posiadało go zaledwie 11% podmiotów. Znacznie częściej po to narzędzie sięgają firmy duże niż mikro i małe.

O POWODACH NIEINWESTOWANIA – NIE MA TAKIEJ POTRZEBY?

Analizując obszar doskonalenia kompetencji kadr w przedsiębiorstwach i instytucjach równie interesujące, a z perspektywy kształtowania działań aktywizujących doksztalcanie dorosłych nawet bardzo interesujące, jest przyjrzenie się dużej grupie podmiotów (46%), które nie podejmowały żadnych działań w tym zakresie w 2010 r. Na wykresie 2.13 zaprezentowane są główne powody takiego stanu rzeczy, które podawali pracodawcy.

Wykres 2.13. Powody nieinwestowania pracodawców w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według oceny rozwoju i wielkości firmy (procent odpowiedzi N= 7483)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Głównym powodem braku zaangażowania pracodawców w podnoszenie kompetencji swojej kadry, i to niezależnie od wielkości podmiotu czy stopnia jego rozwoju, było żywione przez **pracodawców przekonanie o odpowiednim poziomie i dopasowaniu tych kompetencji do**

zapotrzebowania w przedsiębiorstwie. Z jednej strony, było to więc w pełni wytłumaczalne racjonalnie ekonomicznie działanie, które opiera się na kalkulacji kosztów i potencjalnych zysków. Z drugiej jednak strony, wątpliwość budzi fakt, że spośród tej grupy częściej niż co czwarty

pracodawca przy okazji oceny swojej kadry uznał, że choć generalnie jest zadowolony ze swoich pracowników, to jednak wymagaliby oni odpowiedniego doszkolenia. Warto zwrócić uwagę na fakt, że **koszt szkoleń** pojawił się dopiero jako druga w kolejności bariera w procesie rozwoju kadry przedsiębiorstwa.

Fakt, że **nie był to najważniejszy czynnik braku aktywności w obszarze kształcenia** ma niebagatelne znaczenie w kontekście działań systemowych

ukierunkowanych na poprawę wskaźników kształcenia ustawicznego. Ogromne środki krajowe i przede wszystkim unijne, które w ostatnich latach zostały przeznaczone na podnoszenie jakości kapitału ludzkiego nie spowodowały oczekiwanego wzrostu wspomnianych wskaźników. Można więc podejrzewać, że mamy do czynienia z **efektem substytucji** – czyli te szkolenia, które zostały zrealizowane przy wykorzystaniu środków publicznych byłyby i tak sfinansowane ze środków własnych przedsiębiorstwa.

Tabela 2.11. Powody nieinwestowania pracodawców w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według branży (procent odpowiedzi)

	Pracownicy mają odpowiednie umiejętności	Brak określonych potrzeb szkoleniowych	Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej	Koszt szkoleń jest zbyt wysoki	Szkolili ostatnio i nie mają potrzeby	Pracownicy nie mają czasu na szkolenia	Z innych powodów	N
Przemysł i górnictwo	74	50	41	45	35	43	14	982
Budownictwo i transport	77	43	36	46	41	44	7	1728
Handel, zakwaterowanie, gastronomia	71	50	35	54	40	39	11	3036
Usługi specjalistyczne	70	39	37	57	39	37	16	1491
Edukacja	87	30	20	48	33	23	15	78
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	78	42	28	54	40	50	6	483
Ogółem	73	46	36	51	39	41	11	7798

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Co interesujące, wysoki koszt szkoleń okazuje się większym problemem dla podmiotów zatrudniających większą liczbę pracowników (63% dużych podmiotów) niż podmiotów małych (60%) i mikro (51%). Był to także powód częściej podnoszony przez przedsiębiorstwa publiczne niż prywatne

(67% do 51%). W przypadku podmiotów prywatnych większym niż dla pracodawców publicznych okazał się problem **braku czasu pracowników** (41% do 30%) oraz **braku określonych potrzeb szkoleniowych** (46% do 32%).

Koszt szkoleń był także większą barierą z perspektywy podmiotów stagnacyjnych i słabo rozwijających się, podobnie jak ma to miejsce w przypadku braku określonych potrzeb szkoleniowych. Na to ostatnie ograniczenie wskazała połowa przedstawicieli podmiotów słabo rozwijających się, podczas gdy w firmach silnie rozwijających co trzeci podmiot.

Dla kategorii firm rozwijających się najbardziej dynamicznie większym problemem był, ich zdaniem, brak właściwej dla ich potrzeb oferty szkoleniowej na rynku. Ten problem, czyli **brak odpowiednio dedykowanej oferty**, w większym stopniu dostrzegały firmy mniejsze (mikro 36%) niż duże (26%).

Analizując **zróżnicowanie sektorowe** (tabela 2.11) można zauważyć, że w przypadku przemysłu i górnictwa – poza powodem, najczęściej wskazywanym – kluczowym problemem był brak zdefiniowania potrzeb szkoleniowych (50%). W przypadku tego sektora ważniejsza w porównaniu do innych sektorów była także kwestia braku odpowiedniej oferty szkoleniowej (41%). Koszt szkoleń był wyraźną barierą w branży usług specjalistycznych oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. W tym ostatnim przypadku wyraźnie częściej wskazywano jako przyczynę braku aktywności szkoleniowej także brak czasu personelu.

SPADEK ZAMIAST WZROSTU – PRACODAWCY PLANUJĄ SZKOLIĆ MNIJ

Plany pracodawców odnośnie inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników w ciągu nadchodzących 12 miesięcy (wykres 2.14) nie odbiegały znacząco od ich aktywności w tym obszarze w 2010 r., jednak zamiast oczekiwanego wzrostu możemy (przynajmniej w planach pracodawców) zaobserwować niewielkie spadki:

- **52% wszystkich pracodawców zamierzało prowadzić działania podnoszące kompetencje kadry** – to o 2 punkty procentowe mniej niż w 2010 r.; szkolenia i kursy planowało zorganizować 47% pracodawców, podczas gdy w 2010 r. było to 50% pracodawców; inne formy inwestycji w kadry planowało 21% pracodawców.
- **niedługo poniżej połowy podmiotów (47%) planowało skorzystać z najpopularniejszej formy doskonalenia poprzez kursy i szkolenia**; tyle samo zadeklarowało brak takich zamiarów, a ok 5% stanowią niezdecydowani; jeśli pracodawcy dotrzymają deklaracji, to oznaczałoby to, że odsetek przedsiębiorstw inwestujących w kadry

poprzez kursy i szkolenia w ciągu kolejnych 12 miesięcy od momentu badania obniży się o 3 punkty procentowe.

- zaledwie co piąty pracodawca planował zorganizować także inne formy doskonalenia

Wśród podmiotów zdecydowanych na skorzystanie z kursów i szkoleń wyraźnie wyróżniają się podmioty silnie rozwijające się, duże oraz działające w branży edukacyjnej. Wyraźnie widoczny jest także **związek między przeszłymi działaniami w tym zakresie i planowanymi**:

- niemal 70% spośród aktywnych w 2010 roku w tym obszarze podmiotów planowało szkolić pracowników w kolejnym roku w ramach kursów i szkoleń;
- podczas gdy wśród nieszkolących odsetek ten był znacznie niższy, bo jedynie co piąty pracodawca miał takie plany (20%);
- tendencja ta, choć wyraźnie słabsza, ma odzwierciedlenie także w przypadku innych form doskonalenia.

Wykres 2.14. Plany pracodawców odnośnie doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w najbliższym roku w zależności od aktywności szkoleniowej. N=16159

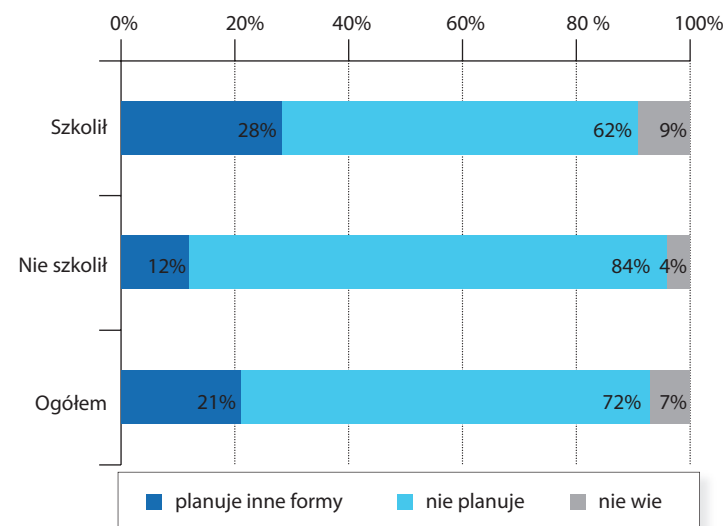
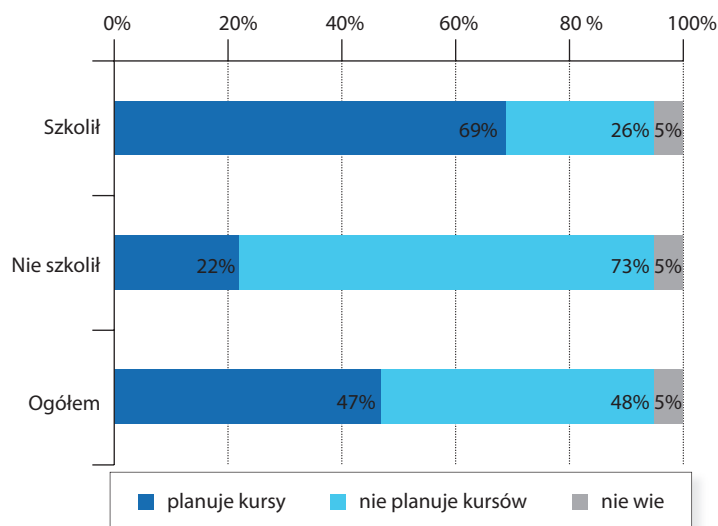


Tabela 2.12. Plany pracodawców odnośnie doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w najbliższym roku według branży, wielkości, własności i oceny rozwoju firmy (procent odpowiedzi)

		Tak	Nie	Nie wiem	Ogółem	Liczebność
Główna branża działalności	Przemysł i górnictwo	44	50	6	100	1794
	Budownictwo i transport	48	44	7	100	3229
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	44	50	6	100	5444
	Usługi specjalistyczne	62	32	5	100	3843
	Edukacja publiczna	94	4	2	100	408
	Edukacja prywatna	61	29	10	100	148
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	61	34	5	100	1293
Wielkość firmy	1–9	51	43	5	100	14998
	10–49	64	30	6	100	884
	50–249	78	15	6	100	202
	250+	83	10	7		74
Forma własności	w całości państwowa	83	13	4	100	1602
	częściowo państwowa, a częściowo prywatna	39	61	1	100	143
	w całości prywatna	49	45	6	100	14413
Ocena rozwoju firmy	stagnacyjne	37	57	5	100	4694
	slabo rozwijające się	48	46	6	100	5464
	rozwijające się	62	31	7	100	3381
	silnie rozwijające się	74	19	7	100	989

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

- W sektorowym ujęciu, zgodnie z deklaracjami pracodawców, najbardziej aktywna pozostanie branża edukacyjna, co jednak jest w pełni zrozumiałe ze względu na specyfikę sektora, zwłaszcza działających w jej ramach pracodawców publicznych.
- Powyżej przeciętnej lokowało się też planowane zaangażowanie w działania na rzecz rozwoju kadr w branżach opieki zdrowotnej i usług specjalistycznych (62% i 61%).
- Podobnie jak to miało miejsce w przypadku działań już realizowanych, istnieje wyraźny, liniowy związek między liczbą zatrudnionych pracowników a liczbą przedsiębiorstw deklarujących plany działania w zakresie podnoszenia kompetencji kadry – w przypadku firm mikro jest to połowa podmiotów, wśród firm małych – 64%, średnich 78%, a dużych – 83%.
- Analizując planowaną aktywność w podziale na różną własność podmiotów, można zauważyć zdecydowaną dominację w tym zestawieniu podmiotów publicznych – 83% z nich zamierza doszkalać kadrę. W przypadku podmiotów prywatnych jest to 49%, a najmniej – 39% – w przypadku firm i instytucji o mieszanej formie własności. A zatem tendencja jest podobna jak w działaniach zrealizowanych w 2010 r.
- Rozwój, w tym technologiczny, pociąga za sobą konieczność dopasowania kompetencji pracowników do nowych wymogów. Przejawem tego były dwukrotnie częstsze deklaracje przedsiębiorstw silnie rozwijających się o zamiarach kształcenia pracowników niż wśród firm stagnacyjnych. Warto także mieć na uwadze, że są to jednocześnie firmy, które zadeklarowały zwiększenie zatrudnienia w roku referencyjnym, a jednocześnie – jak wspomniano wcześniej – chętniej zatrudniają osoby wymagające doszkolenia.

Rozdział 3

Usługi szkoleniowe: charakterystyka oferty, kierunki rozwoju, bariery

Jakie podmioty działają na rynku szkoleniowym



Jaka tematyka dominuje w ofercie firm i instytucji szkoleniowych a jaka jest oferowana rzadko



Kto i w jakim zakresie korzysta z usług podmiotów szkolących



Jak wyglądają plany na przyszłość przedstawicieli rynku szkoleniowego



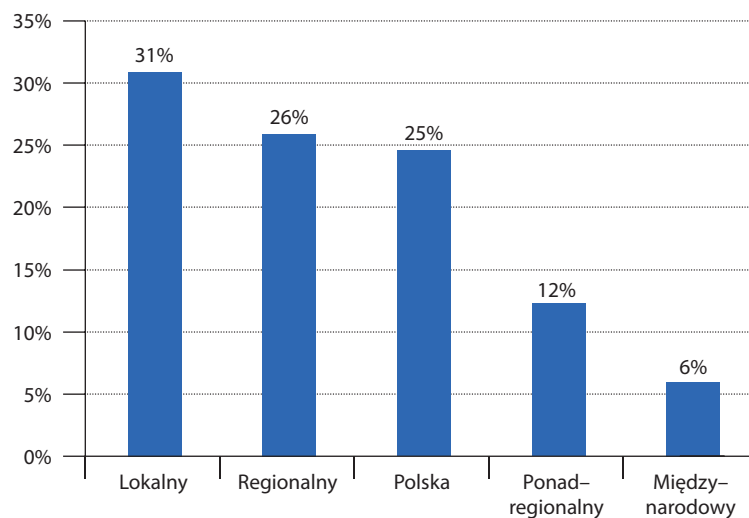
Jakie bariery utrudniają rozwój rynku szkoleniowego w Polsce



ZRÓŻNICOWANIE PODMIOTÓW NA RYNKU SZKOLENIOWYM

Usługi szkoleniowe w Polsce są oferowane głównie przez podmioty prywatne, to one stanowią 83% objętych badaniem firm i instytucji szkoleniowych. O ile więc sektor edukacji szkolnej na jej podstawowym i średnim poziomie jest obszarem dominacji instytucji publicznych, o tyle sektor kształcenia pozaszkolnego dorosłych to domena działalności prywatnej. Wśród podmiotów objętych badaniem największy odsetek stanowiły firmy szkoleniowe (21%) oraz firmy szkoleniowo – doradcze (19%). Znaczącą kategorię podmiotów szkolących stanowią szkoły nauki jazdy (14% w badanej próbie) oraz ośrodki dokształcanie i doskonalenia zawodowego (11% próby), centra kształcenia ustawicznego (CKU) i centra kształcenia praktycznego (CKP) (9% w próbie) oraz szkoły językowe (8% w próbie).

Wykres 3.1. Zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych (dane w procentach)



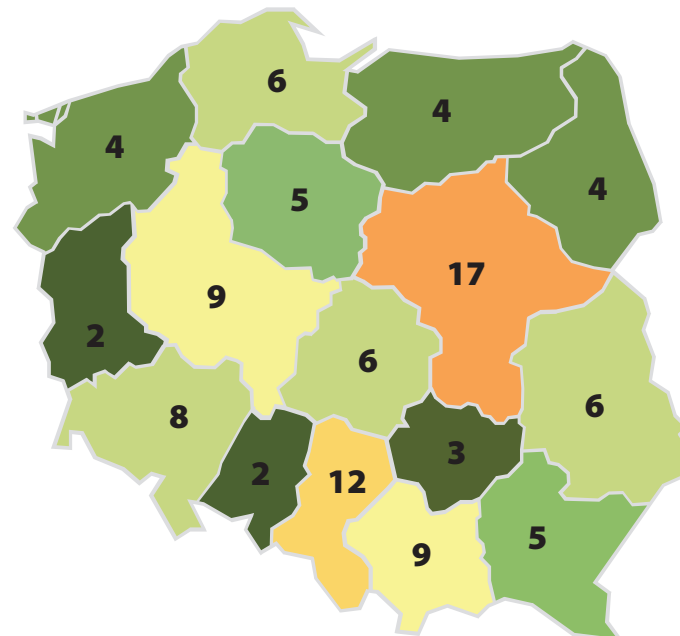
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Zważywszy na fakt, że **przeważająca większość badanych podmiotów to pod względem liczby zatrudnionych osób podmioty małe i mikro** (85% próby), nie dziwi, iż obejmują zasięgiem swojej działalności głównie rynek

lokalny i regionalny (wykres 3.1). Jeśli wyznacznikiem wielkości podmiotu byłaby wysokość rocznych obrotów, to zaledwie 1% działających w Polsce firm i instytucji szkoleniowych można uznać za podmioty średnie lub duże, czyli takie, których roczny obrót jest większy niż 10 mln euro.

Zróżnicowane jest też nasycenie instytucjami i firmami szkoleniowymi w poszczególnych województwach. Widać bardzo silną koncentrację tego typu podmiotów w województwie mazowieckim (19% w próbie), śląskim (12%), małopolskim (9%), wielkopolskim (9%) oraz dolnośląskim (8%) (mapa 3.1).

Mapa 3.1. Zróżnicowanie regionalne liczby podmiotów działających na rynku szkoleniowym (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

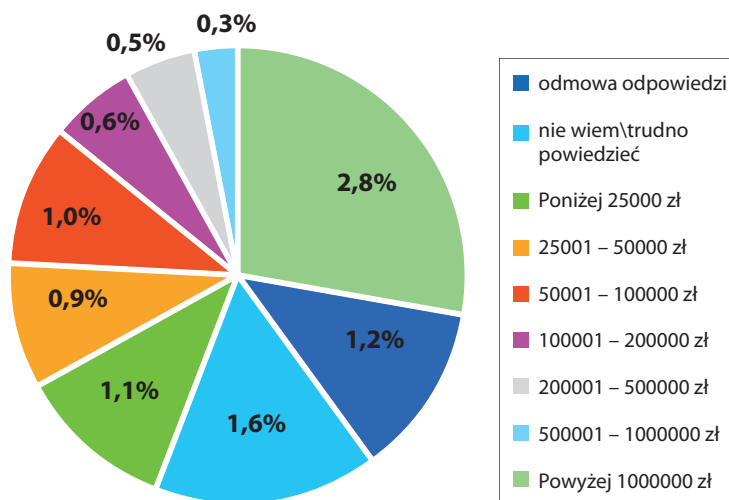
Na rynku usług szkoleniowych **dominują podmioty o względnie krótkim stażu**: 31% z nich to firmy i instytucje istniejące krócej niż 5 lat, jednak aż ¼ badanych podmiotów działających w tym sektorze to podmioty o stażu dłuższym niż 16 lat. Podmioty o krótkim stażu dominują w sektorze prywatnym, o dłuższym – w sektorze publicznym.

Rynek szkoleniowy w Polsce cechuje **wysoka rotacja** działających na nim podmiotów, co potwierdza fakt, że 382 firmy szkoleniowe uwzględniane w poprzedniej edycji badania są w likwidacji lub nie prowadzą działalności szkoleniowej (8% całej próby).

Jak pokazano na wykresie 3.2, **28%** wszystkich objętych badaniem podmiotów szkoleniowych **osiągnęło w 2010 r. obroty powyżej 1 mln zł**.

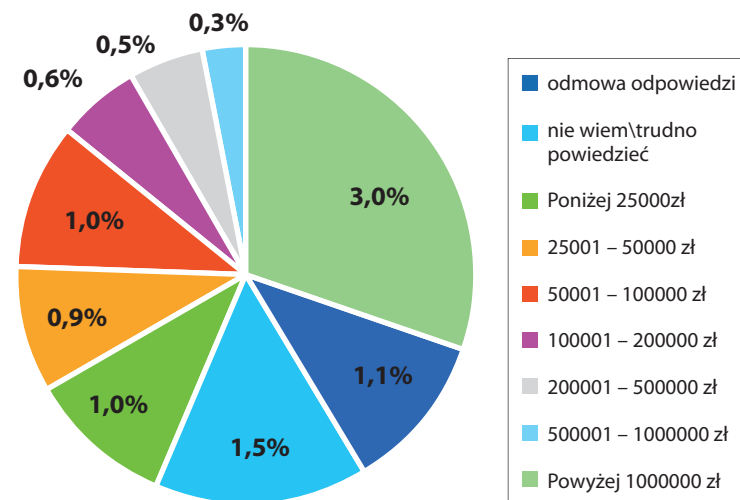
Obraz zróżnicowania wielkości obrotów w sektorze szkoleniowym nie zmienia się znacząco jeśli z analizy wykluczymy uczelnie wyższe, czyli podmioty o innym charakterze niż pozostałe firmy i instytucje szkoleniowe oraz firmy jednoosobowe, wśród których mogą się znajdować przede wszystkim indywidualni trenerzy czy instruktorzy nauki jazdy, którzy faktycznie świadczą pracę innym podmiotom szkoleniowym (wykres 3.3).

Wykres 3.2. Wielkość obrotów na rynku szkoleniowym
(dane w procentach, wszystkie podmioty N =4506)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Wykres 3.3. Wielkość obrotów na rynku szkoleniowym (dane w procentach, z wykluczeniem obrotów uczelni wyższych i firm jednoosobowych, N =4030)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

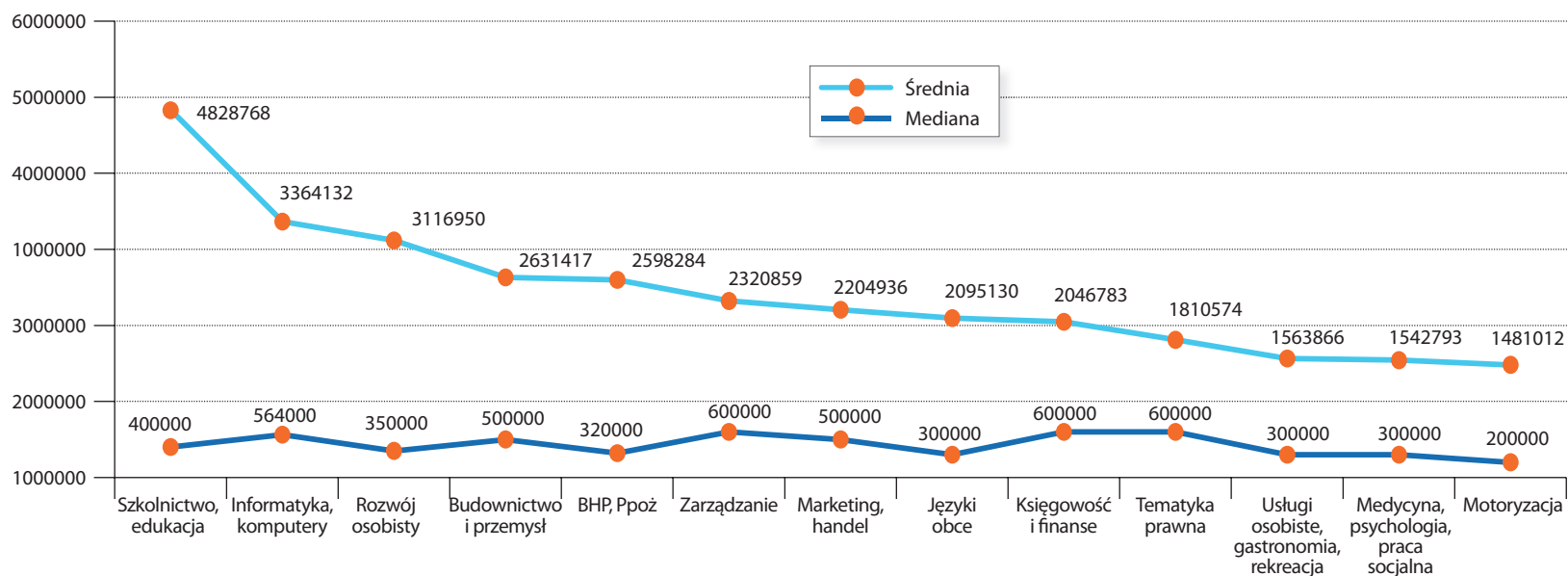
Najwyższe średnie obroty odnotowano wśród podmiotów działających w obszarze szkolnictwa i edukacji – sytuacja ta nie zmienia się, nawet jeśli z analizy wykluczmy uczelnie wyższe (wykres 3.4). Na drugiej pozycji pod względem średniej wielkości obrotów znalazły się firmy i instytucje oferujące kształcenie i doradztwo związane z informatyką, na trzecim oferujące szkolenia miękkie, związane z rozwojem osobistym. Najniższą średnią wielkość obrotów zaobserwowano natomiast wśród firm i instytucji oferujących szkolenia związane z motoryzacją. Znow warto dodać, że pozycja w rankingu średnich obrotów wśród firm i instytucji oferujących szkolenia z zakresu różnej tematyki nie ulega zmianie, jeśli z analizy wykluczmy podmioty jednoosobowe.

Mediana wielkości obrotów, która jest bardziej odporna na wartości skrajne (np. ponadprzeciętne w stosunku do większości podmiotów działających na rynku

obrotów firm i instytucji dużych) pokazuje natomiast, iż względnie najwyższe obroty odnotowano wśród podmiotów świadczących szkolenia i doradztwo związane z zarządzaniem, księgowością i finansami, tematyką prawną oraz informatyką. Podobnie jak w przypadku średnich obrotów, na ostatnim miejscu znalazły się firmy i instytucje świadczące szkolenia związane z motoryzacją.

Obroty firm i instytucji szkoleniowych w 2010 r. były nieco wyższe niż w 2009 r.: mediana obrotów dla ogółu badanych podmiotów wynosiła w 2009 r. 200 tys. zł, zaś w 2010 r. 250 tys. zł. Porównanie wartości średnich obrotów również wskazuje na wzrost: średnie obroty na rynku szkoleniowym w 2009 r. wynosiły 1708045 zł, natomiast w 2010 r. 2030118 zł.

Wykres 3.4. Średnia i mediana obrotów firm i instytucji szkoleniowych w podziale na tematykę oferty szkoleniowej



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

KTO JEST KLIENTEM FIRM I INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH I Z JAKIEJ OFERTY KORZYSTA?

Badane firmy i instytucje szkoleniowe najczęściej oferują swoje usługi zarówno klientom indywidualnym, jak i zbiorowym (przedsiębiorstwa i instytucje). Oba typom klientów świadczy swoje usługi 66% badanych podmiotów. Wśród pozostałych instytucji i firm szkoleniowych 20% specjalizuje się w obsłudze klientów indywidualnych a 14% – zbiorowych.

Firmy i instytucje świadczące usługi **tylko klientom indywidualnym** to przede wszystkim podmioty specjalizujące się w tematyce motoryzacyjnej (prawo jazdy i inne uprawnienia dla kierowców), usługach osobistych, rekreacji, rozwoju osobistym, tematyce związanej z medycyną, psychologią, pierwszą pomocą oraz informatyką i komputerami.

Wśród firm oferujących swoje usługi **tylko klientom zbiorowym** najwięcej jest takich, które specjalizują się w zarządzaniu, marketingu, handlu i obsłudze klienta, rozwoju kompetencji ogólnych, księgowości i finansach.

Firmy i instytucje szkoleniowe oferujące swoje usługi klientom zbiorowym najczęściej wśród tego typu klientów miały:

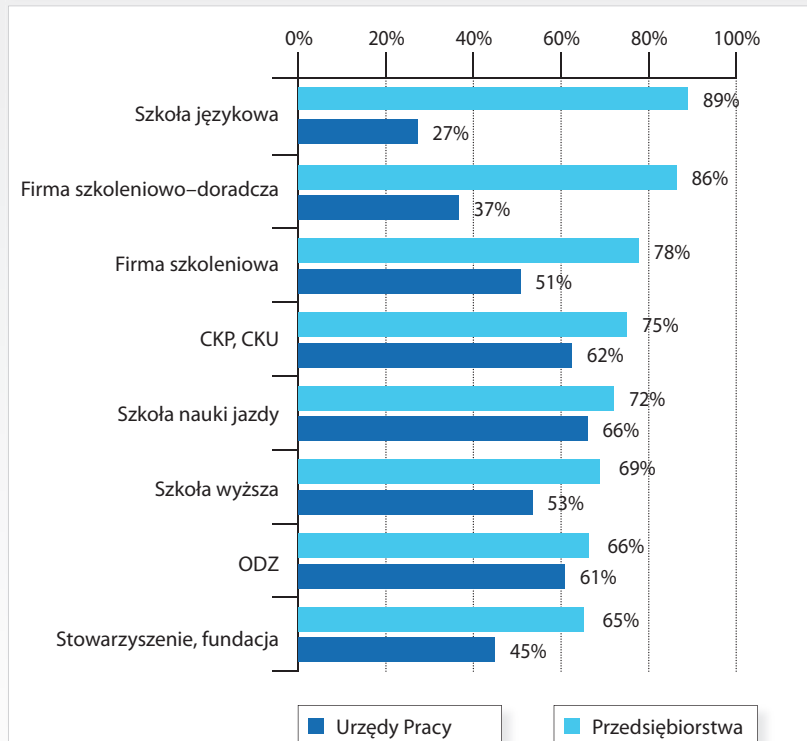
- **przedsiębiorstwa** (77% instytucji wskazało, że przedsiębiorstwa korzystały z ich usług w 2010 r.),
- **instytucje publiczne inne niż urzędy pracy i placówki oświatowe** (57% wskazań),
- **szkoły, uczelnie i placówki oświatowe** (48% wskazań),
- **urzędy pracy** (47% wskazań),
- **organizacje pozarządowe** (37%).

Porównanie rodzajów instytucji szkoleniowych, z których usług korzystały dwa różne typy klientów zbiorowych – przedsiębiorstwa i urzędy pracy – pokazuje specyfikę działania tych podmiotów:

- Przedsiębiorstwa, jako swoich klientów, wymieniło blisko 90% szkół językowych, z których usług korzystają klienci instytucjonalni. Swoje usługi przedsiębiorstwom świadczy także 86% firm szkoleniowo-doradczych i 78% firm szkoleniowych. Przedsiębiorstwa nieznacznie rzadziej znajdują się wśród klientów organizacji pozarządowych, ośrodków doskonalenia zawodowego (ODZ) oraz szkół wyższych.

- Swoje usługi urzędowi pracy świadczą takie instytucje szkoleniowe jak: szkoły nauki jazdy, centra kształcenia praktycznego (CKP) i centra kształcenia ustawicznego (CKU), ośrodki doskonalenia zawodowego (ODZ) (wykres nr 3.5).

Wykres 3.5. Typy instytucji szkoleniowych, z których usług korzystały przedsiębiorstwa i urzędy pracy (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Przedsiębiorstwa i urzędy pracy różnią się od siebie także pod względem tematyki szkoleń czy doradztwa, z których korzystają (wykres 3.6).

Wykres 3.6. Z oferty jakich firm i instytucji szkoleniowych korzystali przedsiębiorcy i urzędy pracy? (podział ze względu na tematykę szkoleń, z pominięciem szkoleń BHP i PPoż, dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Przedsiębiorstwa znajdowały się najczęściej wśród klientów firm i instytucji oferujących szkolenia i doradztwo z zakresu:

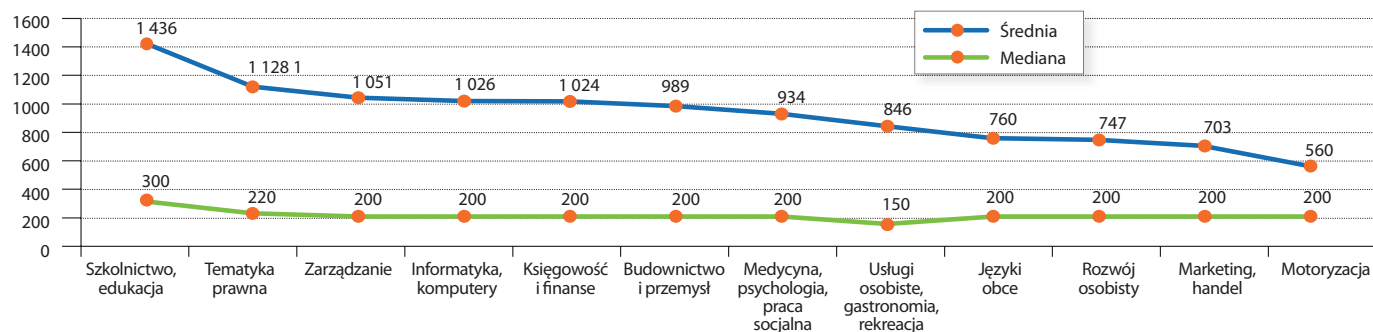
1. Budownictwa i przemysłu
2. Marketingu i handlu
3. Zarządzania
4. Księgowości i finansów
5. Języków obcych
6. Tematyki prawnej
7. Motoryzacji

Urzędy Pracy znajdowały się najczęściej wśród klientów firm i instytucji oferujących szkolenia i doradztwo z zakresu:

1. Motoryzacji
2. Budownictwa i przemysłu
3. Usług osobistych, gastronomii, rekreacji
4. Informatyki i komputerów
5. Księgowości i finansów
6. Medycyny, psychologii i pracy socjalnej
7. Tematyki prawnej

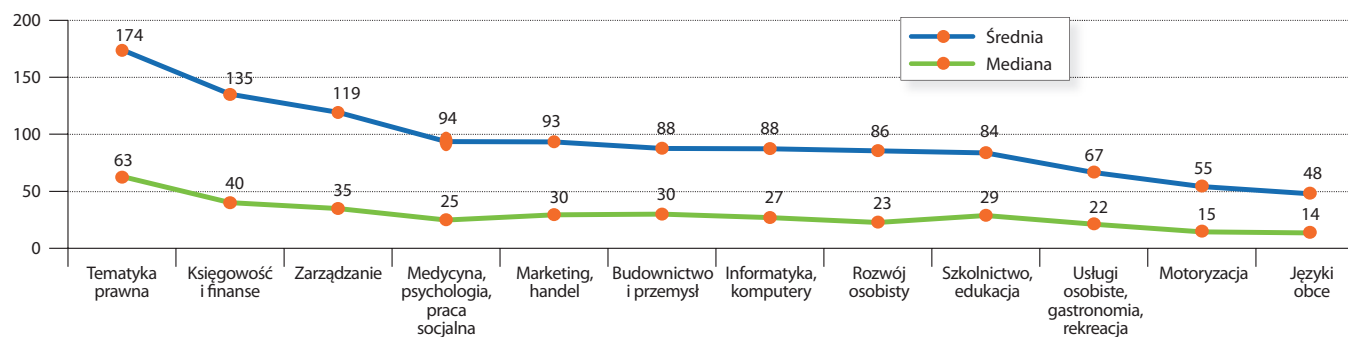
ILU KLIENTÓW
POSIADAŁY FIRMY
I INSTYTUCJE
SZKOLENIOWE
OFERUJĄCE
DOKSZTAŁCANIE
Z DANEJ TEMATYKI?

Wykres 3.7. Liczba indywidualnych klientów firm szkoleniowych w podziale na oferowaną tematykę szkoleniową



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Wykres 3.8. Liczba instytucjonalnych klientów firm szkoleniowych w podziale na oferowaną tematykę szkoleniową



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

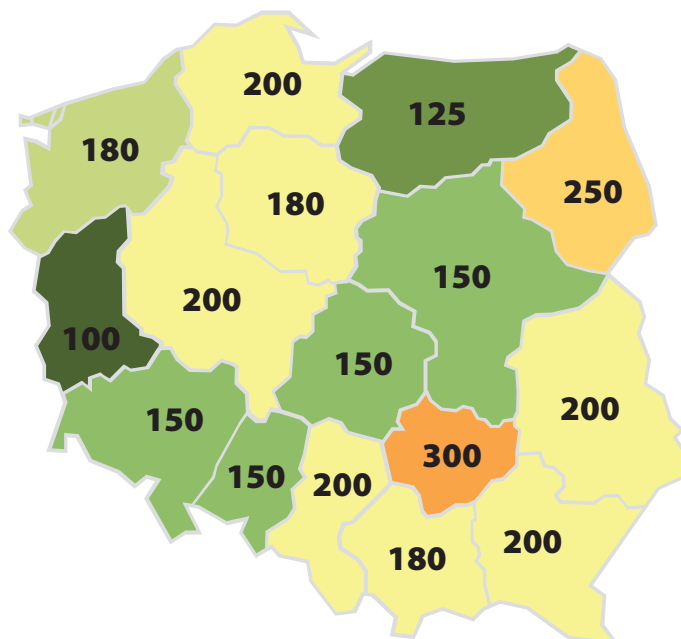
Średnio najwięcej klientów indywidualnych w 2010 r. obsługiwały firmy i instytucje szkoleniowe oferujące doksztalcanie w zakresie:

1. Szkolnictwa i edukacji.
 2. Tematyki prawnej.
 3. Zarządzania.
 4. Informatyki i obsługi komputerów.
 5. Księgowości i finansów.
- (wykres 3.7)

Średnio najwięcej klientów zbiorowych w 2010 r. odnotowały firmy i instytucje szkoleniowe oferujące tematykę z zakresu:

1. Tematyki prawnej.
 2. Księgowości i finansów.
 3. Zarządzania.
 4. Medycyny, psychologii, pracy socjalnej.
 5. Marketingu i handlu.
- (wykres 3.8)

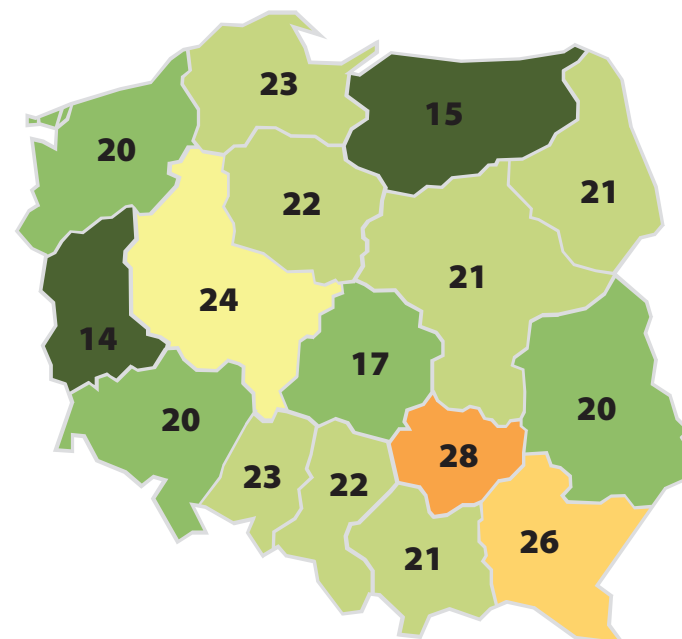
Mapa 3.2. Mediana liczby klientów indywidualnych firm i instytucji szkoleniowych w poszczególnych województwach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Mediana liczby klientów indywidualnych osiągnęła największą wartość w województwach świętokrzyskim i podlaskim. Może to być konsekwencją tego, że w województwach tych działa względnie niewiele instytucji i firm szkoleniowych, zatem niższa jest konkurencja. W przypadku województwa podlaskiego może też odzwierciedlać najwyższą w skali całego kraju aktywność szkoleniową jego mieszkańców.

Mapa 3.3. Mediana liczby klientów instytucjonalnych firm i instytucji szkoleniowych w poszczególnych województwach



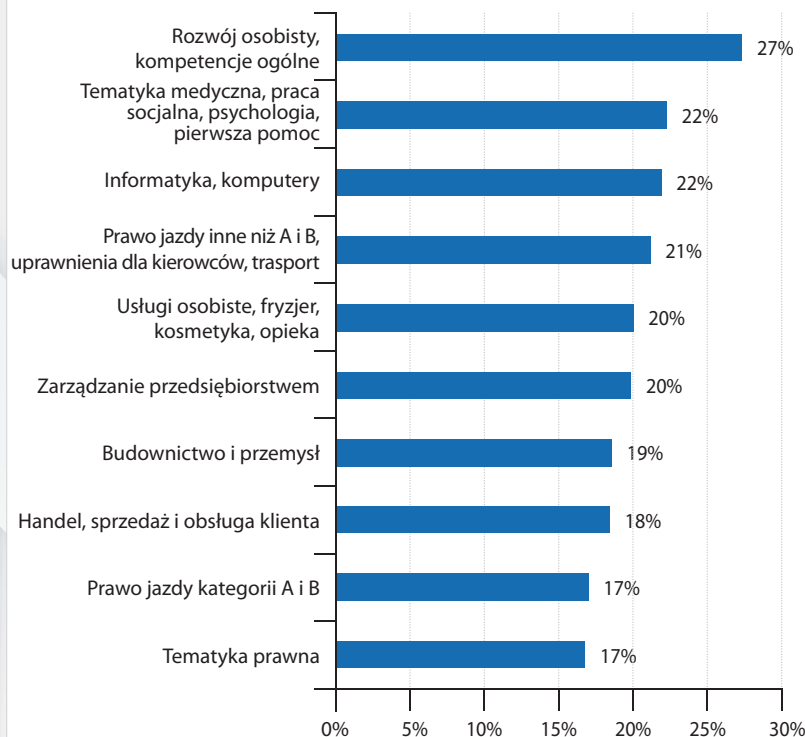
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Zróznicowanie liczby klientów instytucjonalnych firm szkoleniowych pomiędzy województwami jest podobne jak w przypadku klientów indywidualnych. Największą wartość środkową, czyli medianę, odnotowano w województwie świętokrzyskim, najniższą w województwie lubuskim i warmińsko-mazurskim. Może na to wpływać zarówno liczba podmiotów świadczących usługi szkoleniowo-doradcze (im więcej, tym większa konkurencja i związana z tym mniejsza liczba klientów), jak i liczba przedsiębiorstw czy instytucji korzystających z takich usług.

OFERTA SZKOLENIOWA I CZYNNIKI JĄ KSZTAŁTUJĄCE

Źródło: BKL
– Badanie firm
i instytucji
szkoleniowych
2011.

Wykres 3.9. 10 obszarów tematycznych najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych (dane w procentach)



Analiza oferowanej tematyki szkoleniowej i doradczej potwierdza informacje uzyskane w I edycji badań instytucji szkoleniowych.

Wśród 30 ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej najczęściej w ofercie występują zagadnienia związane z:

- doskonaleniem kompetencji ogólnych, i ukierunkowane na rozwój osobisty,
- medycyną, psychologią, pracą socjalną,
- informatyką i obsługą komputerów, transportem, usługami

Wykres 3.10. 10 obszarów tematycznych najrzadziej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych (dane w procentach)

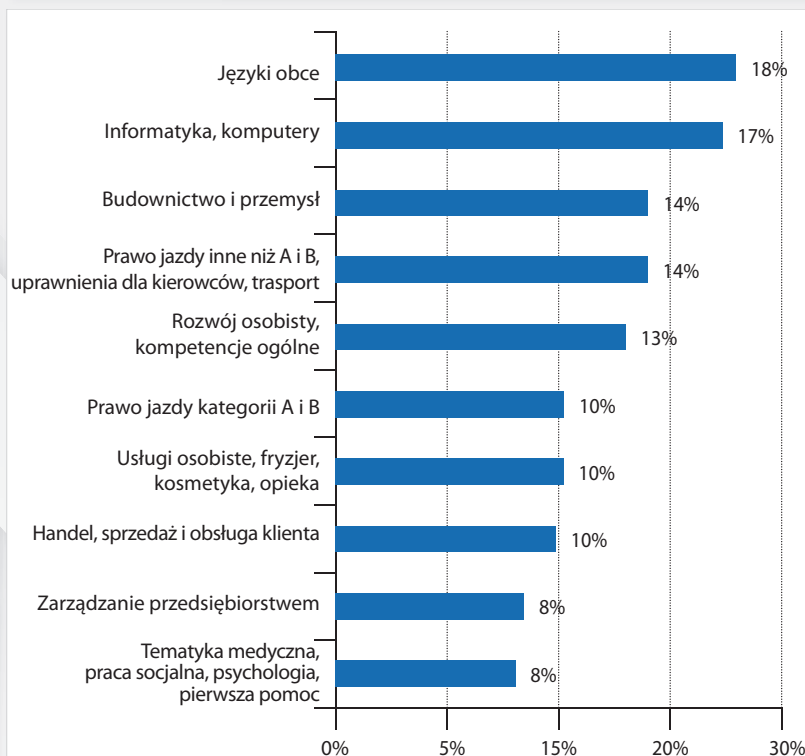


osobistymi, zarządzaniem przedsiębiorstwem oraz budownictwem i przemysłem.

Tematyka niszowa to:

- kultura i sztuka, doskonalenie zdolności artystycznych,
- związana z logistyką, magazynowaniem,
- ochroną środowiska i ekologią,
- skierowana do sektora finansowego czy sektora zarządzania nieruchomościami.

Wykres 3.11. 10 obszarów tematycznych, które zdaniem przedstawicieli sektora szkoleniowego będą się cieszyły największym zainteresowaniem klientów w najbliższych 12 miesiącach (dane w procentach)

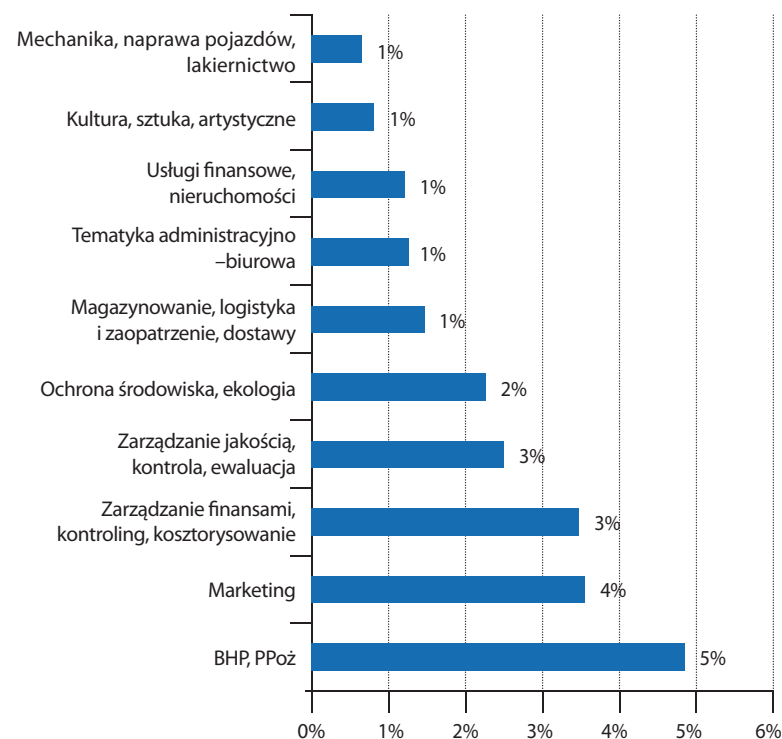


Źródło: BKL
– Badanie firm
i instytucji
szkoleniowych
2011.

W stosunku do poprzedniej edycji badania **nie zmienia się też ranking tematyki, na którą, zdaniem przedstawicieli sektora szkoleniowego, będzie największe zainteresowanie w najbliższej przyszłości. Wśród 30 ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej najwyższe pozycje zajmują:**

- języki obce (głównie angielski),
- informatyka i komputery,
- budownictwo i przemysł,
- motoryzacja (uprawnienia dla kierowców, transport),
- rozwój osobisty.

Wykres 3.12. 10 obszarów tematycznych, które zdaniem przedstawicieli sektora szkoleniowego będą się cieszyły najmniejszym zainteresowaniem klientów w najbliższych 12 miesiącach (dane w procentach)



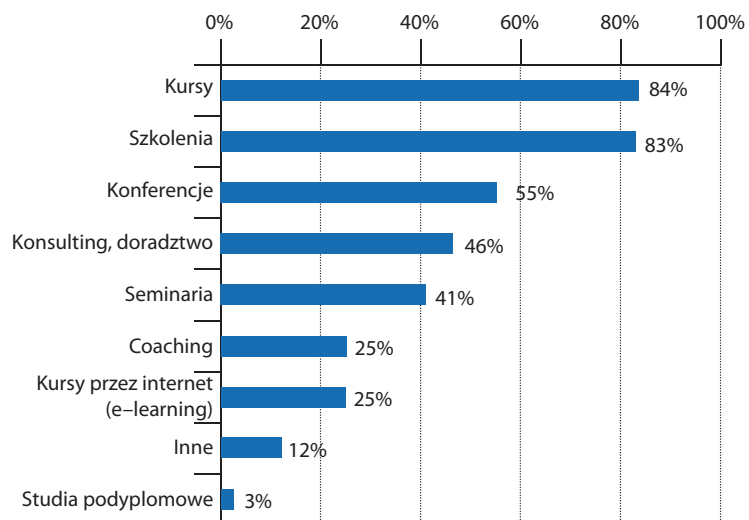
W opinii przedstawicieli sektora szkoleniowego **znaczącego popytu nie będą natomiast generować kursy i szkolenia dotyczące:**

- mechaniki i naprawy pojazdów,
- kultury i sztuki, doskonalące umiejętności artystyczne,
- usług finansowych i zarządzania nieruchomościami,
- zagadnień administracyjno-biurowych, logistyki,
- ochrony środowiska i ekologii,
- zarządzania jakością, oceny jakości.

NAJCZĘŚCIEJ OFEROWANE FORMY DOKSZTAŁCANIA TO KURSY, SZKOLENIA I KONFERENCJE

W ofercie firm i instytucji szkoleniowych dominują dwie podstawowe formy dokształcania: **kursy i szkolenia**. Ponad połowa badanych podmiotów oferuje konferencje, a ponad 40% konsulting, doradztwo i organizację seminariów (wykres 3.13). W stosunku do poprzedniej edycji badania wzrosła częstotliwość wskazań na coaching jako oferowaną formę rozwoju kadr (16% wskazań w 2010 r., obecnie 25%). Blisko dwukrotnie więcej badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało też, że oferuje e-learning (13% w 2010 r., 25% w 2011 r.).

Wykres 3.13. Oferowane formy kształcenia (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Znajdujące się w ofercie firm i instytucji szkoleniowych kursy to najczęściej:

1. Kursy prawa jazdy kategorii innej niż A i B, związane z uprawnieniami dla kierowców i z transportem (oferuje je 22% firm i instytucji szkoleniowych prowadzących kursy).
2. Kursy prawa jazdy kategorii A i B (19%).
3. Związane z informatyką, obsługą komputerów (18%).
4. Kursy języków obcych (17%).
5. Związane z usługami osobistymi (17%).

Oferowane **szkolenia** dotyczą natomiast najczęściej:

1. Rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych (20%).
2. Handlu, sprzedaży i obsługi klienta (15%).
3. Informatyki i obsługi komputerów (14%).
4. Zarządzania przedsiębiorstwem (13%).
5. Tematyki medycznej, pracy socjalnej, psychologii, pierwszej pomocy (13%).

Znajdujące się w ofercie szkoleniowej **konferencje** są najczęściej związane z:

1. Rozwojem osobistym, rozwojem kompetencji ogólnych (25%).
2. Tematyką medyczną, pracą socjalną, psychologią, pierwszą pomocą (15%).
3. Szkolnictwem, edukacją, pedagogiką (14%).
4. Zarządzaniem przedsiębiorstwem (12%).
5. Usługami osobistymi, fryzjerstwem, kosmetyką, opieką nad dziećmi, osobami starszymi (10%).

Oferta konsultingowo–doradcza obejmuje najczęściej następującą tematykę związaną z:

1. Zarządzaniem przedsiębiorstwem (20%).
2. Zasadami ubiegania się o dofinansowanie ze środków UE, rozliczaniem tych środków (15%).
3. Prawem (14%).
4. Rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych (13%).
5. Zarządzaniem zasobami ludzkimi (12%).

Seminaria poświęcone są z kolei przede wszystkim takiej tematyce, jak:

1. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (BHP), Ochrona przeciwpożarowa (Ppoż) (17%).
2. Prawo (15%).
3. Medycyna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (14%).
4. Zarządzanie przedsiębiorstwem (11%).
5. Rozwój osobisty, kompetencje ogólne (11%).

Oferta w zakresie coachingu dotyczy natomiast najczęściej następującej tematyki:

1. Rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych (32% wskazań wśród firm i instytucji oferujących coaching).
2. Zarządzania przedsiębiorstwem (30%).
3. Handlu, sprzedaży, obsługi klienta (15%).
4. Zarządzania zasobami ludzkimi (12%).
5. Szkolnictwa, edukacji, pedagogiki (8%).

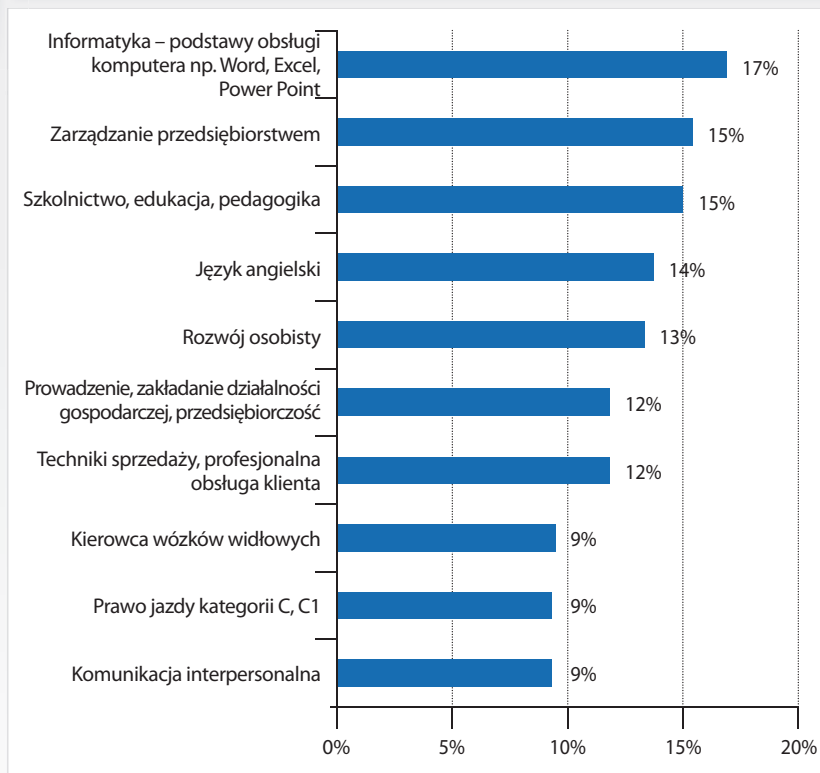
W ofercie e-learningowej można znaleźć najczęściej:

1. Nauczanie języków obcych (17% wskazań wśród firm i instytucji oferujących kursy i szkolenia przez internet).
2. Przygotowanie do zdobycia prawa jazdy kategorii A i B (17%).
3. Zagadnienia związane z informatyką i obsługą komputerów (15%).
4. Kursy i szkolenia BHP i Ppoż (12%).
5. Tematykę związaną ze szkolnictwem, edukacją, pedagogiką (9%).

Jeśli analizie poddamy nie szerokie kategorie tematyczne doształcania, lecz kategorie szczegółowe (liczące 246 pozycji) ranking zagadnień najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych kształtuje się tak, jak przedstawia to wykres 3.14.



Wykres 3.14. Dziesięć najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych szczegółowych kategorii tematycznych (dane w procentach)



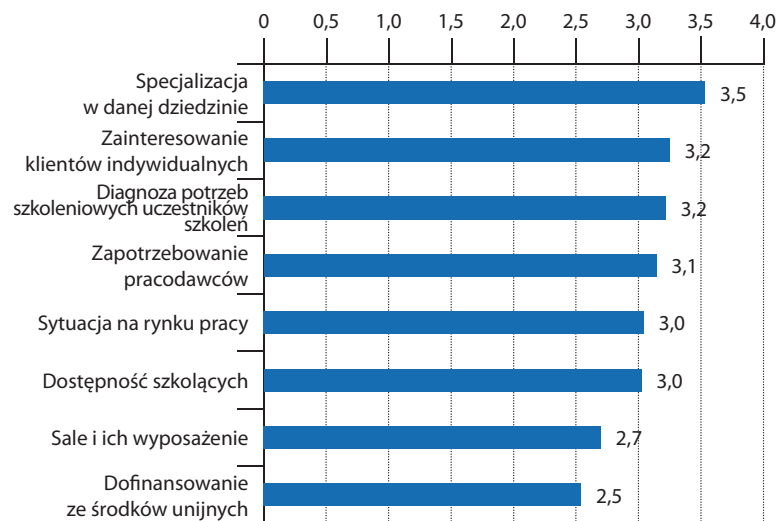
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

CO FIRMY
I INSTYTUCJE
SZKOLENIOWE
BIORĄ POD UWAGĘ
USTALAJĄC
TEMATYKĘ
OFEROWANYCH
KURSÓW I SZKOLEŃ?

Czynnikami, które mają największy wpływ na zawartość tematyczną oferty szkoleniowej są:

1. Specjalizacja firmy czy instytucji w danej dziedzinie.
2. Popyt ze strony klientów indywidualnych.
3. Zdiagnozowane oczekiwania uczestników szkoleń.
4. Zapotrzebowanie pracodawców (wykres 3.15).

Wykres 3.15. Czynniki decydujące o tematyce oferowanego dokształcania i rozwoju (średnie na skali od 1 do 4)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Najmniejszą wagę przywiązywano do możliwości pozyskania dofinansowania ze środków UE na realizowaną działalność oraz do dostępności sal i ich wyposażenia.

Różnice w ocenie wagi poszczególnych czynników są niewielkie pomiędzy poszczególnymi typami instytucji szkoleniowych, tym niemniej można zaobserwować kilka prawidłowości:

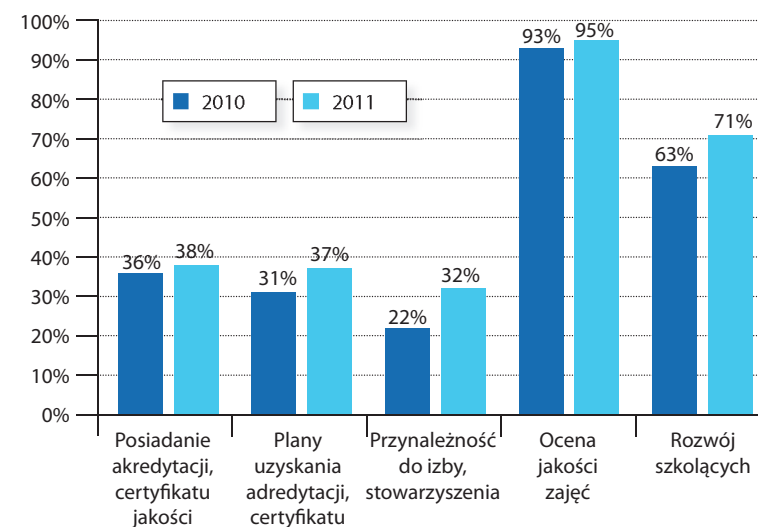
1. **Specjalizacja** jako czynnik dominujący jest wskazywana zarówno przez podmioty małe, jak i duże (pod względem wielkości zatrudnienia).
2. Do **zainteresowania klientów indywidualnych i pracodawców** jako determinant kształtu tematycznego oferty szkoleniowej większą wagę przywiązują firmy i instytucje średnie i duże. Zapewne to one mogą bardziej elastycznie reagować na zmiany zapotrzebowania na rynku.
3. Możliwość uzyskania **dofinansowania ze środków unijnych** na realizowane przedsięwzięcia jest znacznie bardziej istotna dla podmiotów dużych, które też częściej korzystają z takiej formy wsparcia.
4. Pomiędzy badanymi podmiotami nie występują różnice w ocenie znaczenia czynników infrastrukturalnych (sale, warsztaty, wyposażenie) oraz kadry szkoleniowej. Wpływ obu tych czynników był oceniany jako istotny, ale słabszy niż wpływ czynników znajdujących się po stronie popytowej szkoleń.

NA RYNKU
SZKOLENIOWYM
UPOWSZECHNIA
SIĘ AKREDYTACJA
I POSIADANIE
CERTYFIKATÓW
JAKOŚCI

38% badanych podmiotów zadeklarowało posiadanie akredytacji lub certyfikatu potwierdzającego jakość świadczonych usług. W stosunku do I edycji badań, odsetek deklaracji posiadania poświadczeń jakości wzrósł o 2 punkty procentowe. Choć wzrost jest niewielki, może wskazywać na upowszechnianie się praktyki zdobywania akredytacji czy certyfikatów jakości. Takie działania mogą być wynikiem wzrastającej konkurencji na rynku szkoleniowym i chęci zdobywania konkurencyjnych przewag, mogą także być wskaźnikiem większego przywiązywania wagi do jakości zarówno w samym sektorze szkoleniowym, jak i wśród odbiorców szkoleń. Wskaźnik ten jednak należy interpretować ostrożnie ze względu na trudności z precyzyjnym zdefiniowaniem terminu „akredytacja” i „certyfikat jakości”.

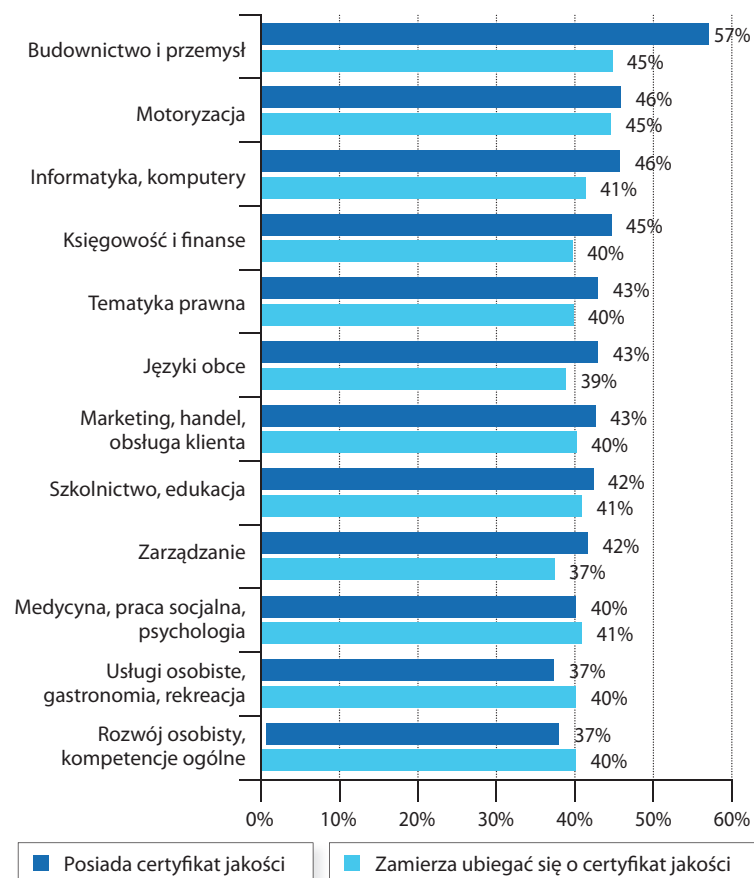
Wzrósł również odsetek firm i instytucji szkoleniowych deklarujących zamiar ubiegania się o akredytację lub certyfikat jakości w najbliższych 12 miesiącach (31% w 2010 r., 37% w 2011 r.). Ponad 1/5 badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowała członkostwo w jakiejś izbie, stowarzyszeniu czy partnerstwie. W stosunku do poprzedniej edycji badania, odsetek takich deklaracji wzrósł o 10 punktów procentowych (22% w 2010 r., 32% w 2011 r.). O 2 punkty procentowe wzrosła też liczba firm i instytucji szkoleniowych deklarujących dokonywanie oceny jakości prowadzonych zajęć. O 8 punktów procentowych wzrosła też liczba podmiotów szkolących deklarujących podejmowanie działań na rzecz rozwoju szkoleniowców (wykres 3.16).

Wykres 3.16. Deklaracje dotyczące podejmowanych działań projakościowych (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Wykres 3.17. Posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości oraz zamiar ubiegania się o otrzymanie certyfikatów jakości wśród firm i instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia o różnej tematyce (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

- Posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości jest najczęstsze wśród firm i instytucji szkoleniowych oferujących kształcenie w zakresie tematyki związanej z budownictwem i przemysłem.
- Najbardziej potwierdzenie jakości świadczonych przez siebie usług posiadają podmioty szkoleniowe działające w obszarze usług osobistych, gastronomii, rekreacji, opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz w obszarze rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych.
- Posiadanie certyfikatu jakości jest silnie związane z wielkością firmy szkoleniowej: takie certyfikaty posiadają prawie trzykrotnie częściej firmy duże (71% spośród nich) niż małe (25% spośród nich).
- Nieco częściej takie certyfikaty posiadają publiczne instytucje szkoleniowe (45%) niż firmy prywatne (37%).
- Certyfikatami jakości legitymują się częściej podmioty szkolące o dłuższym stażu. Wśród firm i instytucji szkoleniowych działających na rynku dłużej niż 16 lat aż 55% posiada certyfikat jakości, natomiast wśród firm działających od roku do 4 lat takim certyfikatem legitymuje się jedynie 21%.

FORMY
DOSKONALENIA
KOMPETENCJI
SZKOLĄCYCH
I TEMATYKA,
W ZAKRESIE KTÓREJ
DOKSZTAŁCA SIĘ
KADRĘ SZKOLĄCĄ

Tabela 3.1. Formy doskonalenia kompetencji osób szkolących a wielkość firm i instytucji szkoleniowych (dane w procentach)

	Jednoosobowe	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Szkolenia wewnętrzne	48	76	85	89	91	82
Zobowiązanie szkolących do samokształcenia	71	71	70	69	70	70
Szkolenia zewnętrzne dofinansowywane przez firmę	35	38	46	58	67	46
Szkolenia techniczne prowadzone przez dostawców sprzętu i oprogramowania	34	34	46	58	72	44
Motywowanie finansowe doszkalcających się	30	41	44	46	47	43
Szkolenia zewnętrzne całkowicie finansowane firmę	42	35	35	40	45	36
Wyróżnienia i nagrody niefinansowe	20	30	35	35	44	33
Odsunięcie od prowadzenia zajęć	7	19	27	28	31	24
N	99	1034	1323	510	107	3073

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

- Kompetencje szkolących doskonalili się w sektorze szkoleniowym najczęściej poprzez szkolenia wewnętrzne (82% wskazań, wartość ogółem w tabeli 3.1). Jednak wyłącznie na podstawie wskazania tej formy trudno wnioskować o charakterze tych szkoleń, ich zawartości merytorycznej czy systematyczności, a co za tym idzie – ich realnym wpływie na podnoszenie kompetencji szkolących. Podobnie trudno ocenić wartość drugiej z najczęściej wymienianych kategorii – zobowiązania szkolących do samokształcenia.
- Nie ma większych różnic w wykorzystywaniu form doskonalenia kompetencji szkolących pomiędzy podmiotami oferującym usługi szkoleniowe z zakresu różnej tematyki. Zwraca jedynie uwagę to, że realnych inwestycji w rozwój swoich kadr szkolących, polegających na finansowaniu bądź dofinansowaniu ich doszkalcenia, dokonują najczęściej podmioty oferujące szkolenia z zakresu budownictwa i przemysłu, szkolnictwa i edukacji, zarządzania, tematyki prawnej. Najrzadziej dofinansowują szkolenie swoich kadr szkoły językowe i szkoły nauki jazdy.
- Szkolenia techniczne, prowadzone przez dostawców wykorzystywanego sprzętu czy oprogramowania, oferują swojej kadrze szkolącej najczęściej firmy i instytucje szkoleniowe doszkalcające w dziedzinie budownictwa i przemysłu oraz informatyki.
- W stosunku do I edycji badań, wzrosła częstotliwość wskazań na doskonalenie kompetencji szkolących poprzez szkolenia wewnętrzne (73% w 2010 r., 82% w 2011 r.), dofinansowanie ich udziału w szkoleniach zewnętrznych (41% w 2010 r., 46% w 2011 r.). Spadła natomiast liczba podmiotów deklarujących całkowite finansowanie doszkalcenia kadry szkolącej (43% w 2010 r., 36% w 2011).
- Jak pokazano w tabeli 3.2, częstotliwość wykorzystywania prawie każdej z form rozwoju szkolących wzrasta wraz z wielkością firmy lub instytucji szkoleniowej.

Tabela 3.2. Formy doskonalenia kompetencji szkolących a profil działalności firmy szkoleniowej

	Języki obce	Informatyka, komputery	Księgowość i finanse	Zarządzanie	Marketing, handel	Tematyka prawna	Rozwój osobisty	Motoryzacja	Budownictwo i przemysł	Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	Medycyna, praca socjalna, psychologia	Szkolnictwo, edukacja	Ogółem
Tematyka merytoryczna szkoleń	85	84	83	82	83	86	82	89	88	84	88	84	86
Prowadzenie szkoleń	71	74	74	77	77	77	78	80	74	74	79	76	76
Efektywność osobista prowadzącego szkolenia	69	68	71	72	75	71	77	75	66	71	73	72	69
Ocena szkoleń	55	60	63	63	66	68	64	70	62	63	66	63	61
Identyfikacja i diagnoza potrzeb szkoleniowych	52	56	58	61	64	58	60	57	55	55	54	60	55
Tworzenie programów szkoleniowych	45	50	53	58	58	57	58	45	47	50	54	54	48
Doradztwo	41	56	61	57	59	59	57	44	53	55	53	54	47
Organizacja i logistyka szkoleń	34	36	39	38	39	43	40	53	42	41	41	37	42
Coaching	20	23	28	43	40	29	39	13	19	25	25	33	23
Mentoring	23	20	24	31	29	24	29	19	21	23	23	28	22
Superwizja	18	18	19	30	26	22	31	14	14	20	25	30	20
N	500	638	693	795	709	465	910	828	578	776	652	567	2917

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

W stosunku do 2010 r. nie zmieniły się obszary rozwijania kompetencji kadry szkolącej: najczęściej podnosi się poziom wiedzy i umiejętności szkolących w dziedzinie, w której prowadzą oni szkolenia (np. prawo, zarządzanie), następnie rozwija się ich umiejętności w zakresie samego prowadzenia szkoleń oraz doskonalą ich kompetencje ogólne (np. komunikację, samoorganizację, radzenie sobie ze stresem). Warto podkreślić, że w porównaniu z do 2010 r. wzrosła liczba wskazań na ocenę szkoleń jako dziedzinę, w której podnosi się kompetencje szkolących (54% w 2010 r., 61% w 2011 r.).

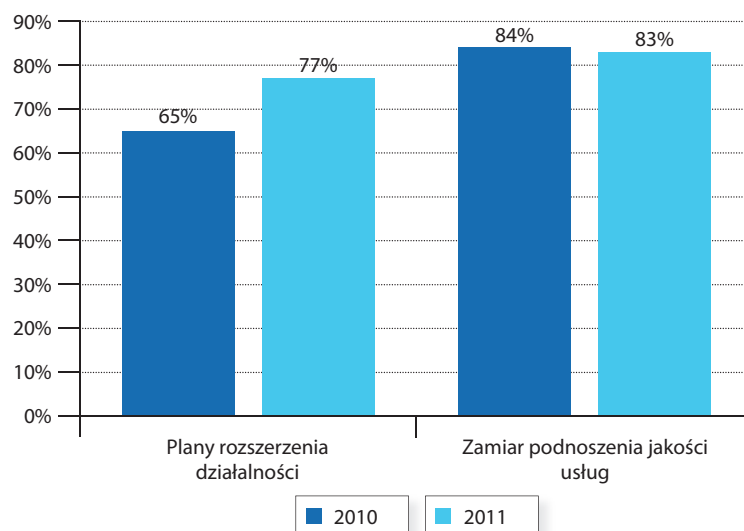
Różnice w tematyce doskonalenia szkolących pomiędzy podmiotami oferującymi szkolenia z zakresu różnej tematyki nie są duże. Widać jednak tendencje charakterystyczne dla poszczególnych obszarów: w firmach i instytucjach szkoleniowych szkolących z marketingu i handlu częściej niż w innych szkoli się kadrę z zakresu identyfikacji i diagnozy potrzeb szkoleniowych, zaś doskonalenie w zakresie oceny szkoleń (prawdopodobnie przeprowadzania egzaminów i testów) oferuje się kadrze instruktorskiej z sektora motoryzacji (tabela 3.2).

PONAD 3/4
PODMIOTÓW
DZIAŁAJĄCYCH
NA RYNKU
SZKOLENIOWYM
PLANUJE
ROZSZERZENIE
SWOJEJ
DZIAŁALNOŚCI
W NAJBLIŻSZYM
ROKU

Deklaracje badanych przedstawicieli rynku szkoleniowego wydają się wskazywać na dość duży poziom optymizmu w tej branży. Jak pokazano na wykresie 3.8, aż **77%** badanych instytucji i firm szkoleniowych zadeklarowało, że w kolejnym roku zamierza rozszerzyć swoją działalność. W stosunku do 2010 r. liczba podmiotów deklarujących rozszerzenie działalności wzrosła o 12 punktów procentowych.

Deklaracje rozszerzenia działalności częściej składają przedstawiciele podmiotów dużych (87% spośród nich), średnich (85%) i małych (81%), a znacznie rzadziej mikro (70%) oraz jednoosobowych (54%). Poza tym, iż plany rozszerzenia działalności deklarują względnie najrzadziej przedstawiciele firm i instytucji szkolących z zakresu tematyki związanej

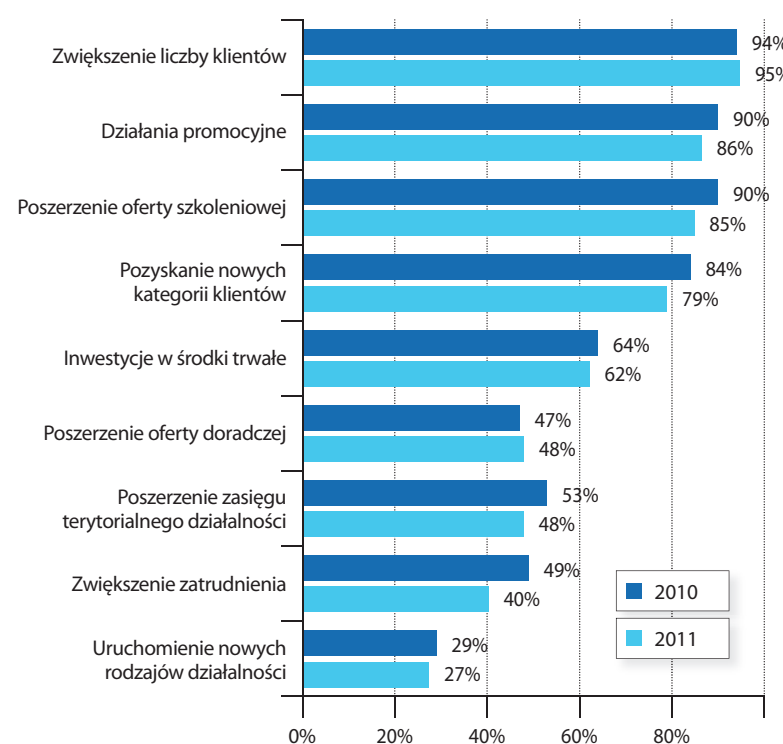
Wykres 3.18. Odsetek podmiotów szkolących planujących w następnym roku rozszerzyć działalność lub podnosić jakość usług (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

z motoryzacją (74% spośród nich), pomiędzy podmiotami oferującymi szkolenia z różnej tematyki nie występują większe różnice. Najczęściej deklaracje rozszerzenia działalności składali przedstawiciele firm oferujących dokształcanie w zakresie zarządzania, marketingu i handlu, tematyki prawnej, rozwoju osobistego oraz szkolnictwa i edukacji (84–85% podmiotów).

Wykres 3.19. W jaki sposób podmioty szkolące zamierzają rozszerzać swoją działalność w najbliższym roku?(dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Podobnie jak w 2010 r. najczęściej wskazywanymi sposobami rozszerzenia działalności były:

- zwiększenie liczby klientów (94% wskazań w 2010, 95% w 2011),
- zintensyfikowanie działań promocyjnych (w stosunku do roku 2010 spadek liczby wskazań o 4 punkty procentowe),
- poszerzenie oferty szkoleniowej (spadek o 5 punktów procentowych w stosunku do roku 2010),
- pozyskanie nowych kategorii klientów (spadek o 5 punktów procentowych),
- inwestycje w środki trwałe (spadek o 2 punkty procentowe),
- poszerzenie oferty doradczej (wzrost o 1 punkt procentowy),
- poszerzenie zasięgu terytorialnego działalności (spadek o 5 punktów procentowych),
- zwiększenie zatrudnienia (spadek o 9 punktów procentowych),
- uruchomienie nowych rodzajów działalności (spadek o 2 punkty procentowe).

W 2011 r. więcej firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało ogólnie zamiar rozszerzenia swojej działalności w najbliższym roku, co można by uznać za wskaźnik pozytywnych nastrojów w branży szkoleniowej. Jednak w przypadku wskazań na konkretne sposoby takiego rozszerzenia odnotowano spadki, które mogą świadczyć raczej o obniżeniu poziomu optymizmu w branży. Znacząca jest zwłaszcza mniejsza liczba podmiotów deklarujących wzrost zatrudnienia, rozszerzenie działań promocyjnych czy poszerzenie oferty szkoleniowej.

Tabela 3.3. Planowane sposoby rozszerzenia działalności a wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej (dane w procentach)

	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Zwiększenie liczby klientów	95	96	95	96	95
Działania promocyjne	86	87	88	90	86
Poszerzenie oferty szkoleniowej	79	87	89	92	85
Pozyskanie nowych kategorii klientów	79	79	78	78	79
Inwestycje w środki trwałe	60	62	68	75	62
Poszerzenie oferty doradczej	47	49	48	51	48
Poszerzenie zasięgu terytorialnego działalności	47	48	47	52	48
Zwiększenie zatrudnienia	43	44	32	31	40
Uruchomienie nowych rodzajów działalności	26	27	33	37	27
N	1060	1514	569	117	3260

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Ani tematyka szkoleniowa, w której specjalizuje się firma czy instytucja, ani wielkość podmiotu nie różnicują znacząco jego planów związanych z rozszerzeniem działalności. Jak pokazano w tabeli 3.3, niewielkie różnice pomiędzy podmiotami o różnym poziomie zatrudnienia można dostrzec w przypadku zintensyfikowania działań promocyjnych: nieco częściej planują je podmioty duże; w przypadku poszerzenia oferty szkoleniowej, także częściej deklarowanego przez przedstawicieli dużych firm i instytucji oraz w przypadku planowania inwestycji w środki trwałe, gdzie różnica pomiędzy podmiotami dużymi a podmiotami mikro wynosi 15 punktów procentowych. Zwiększenie zatrudnienia planują natomiast najczęściej podmioty małe i mikro: różnica pomiędzy podmiotami dużymi a małymi wynosi aż 13 punktów procentowych.

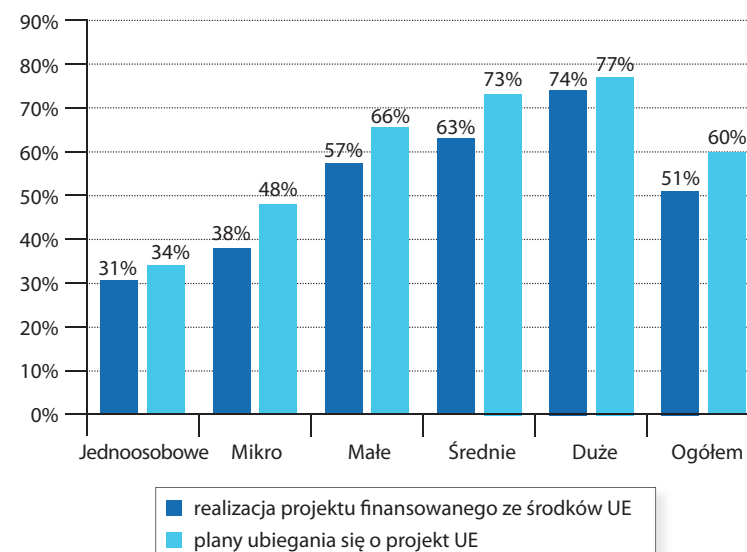
Analizę planów rozwojowych firm i instytucji szkoleniowych warto uzupełnić o przegląd danych dotyczących wykorzystywania przez ten sektor funduszy europejskich. Niestety, dane w tym zakresie są bardzo ograniczone, gdyż dotyczą jedynie odpowiedzi na pytanie o to, czy firma bądź instytucja realizowała w 2010 r. projekt finansowany ze środków europejskich, ile takich projektów realizowała oraz czy zamierza ubiegać się o takie środki w kolejnym roku.

Jak pokazano na wykresie 3.20, połowa firm i instytucji szkoleniowych realizowała projekt finansowany ze środków UE (wartość „ogółem” na tym wykresie). **Wykorzystywanie środków unijnych jest silnie powiązane z wielkością firmy:** jak widać na tym samym wykresie blisko 3/4 firm dużych i ponad 60% średnich realizowało taki projekt, podczas gdy wśród podmiotów mikro mniej niż 40%. Wielkość zatrudnienia determinuje też plany dotyczące skorzystania z takich środków w przyszłości: zamiary takie deklaruje ponad 3/4 podmiotów dużych i mniej niż 40% podmiotów mikro.

Średnio badane instytucje i firmy szkoleniowe realizowały 4 takie projekty, połowa z nich do dwóch projektów, połowa powyżej 2. Jak można się domyślać, liczba realizowanych projektów jest związana z wielkością podmiotu szkolącego: wśród podmiotów dużych średnia liczba zrealizowanych projektów to 6 (mediana 3), wśród podmiotów małych średnia liczba to 3 (mediana 2).

Projekty finansowane ze środków UE najczęściej realizowały firmy i instytucje szkoleniowe oferujące doszkalać w zakresie księgowości i finansów (69%), marketingu, handlu i obsługi klienta (66%), informatyki i obsługi komputerów (65%), zarządzania (64%), budownictwa i przemysłu (64%). Względnie najrzadziej takie projekty realizowały podmioty działające w branży motoryzacyjnej (52%).

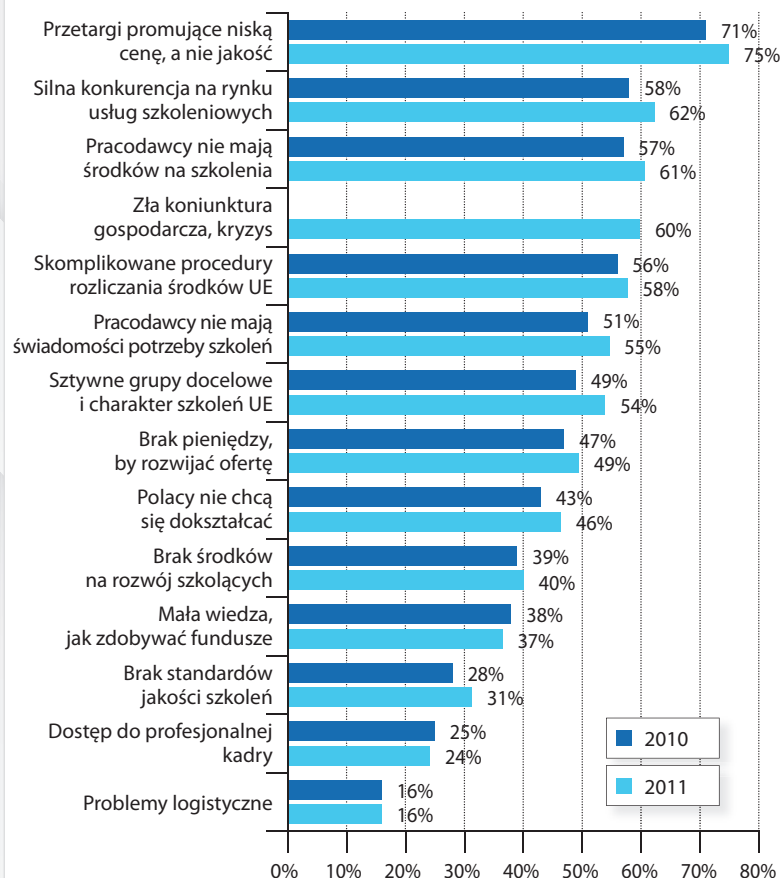
Wykres 3.20. Realizacja projektu finansowanego ze środków UE a wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

SPOSÓB
FINANSOWANIA
SZKOLEŃ I BRAK
ŚRODKÓW
NA SZKOLENIA
PO STRONIE
PRACODAWCÓW
TO GŁÓWNE
BARIERY
ROZWOJU RYNKU
SZKOLENIEWSKIEGO

Wykres 3.21. Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce
(odsetek respondentów deklarujących, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój reprezentowanej przez niego firmy lub instytucji szkoleniowej, dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

- Barier rozwoju rynku szkoleniowego przedstawiciele środowiska upatrują głównie po **stronie sposobów wydatkowania środków publicznych**. Formułują zarzuty, że sposób konstrukcji zapytań ofertowych promuje podmioty, które kładą nacisk nie na wysoki standard świadczonych usług, lecz na dążenie do zdobycia zlecenia poprzez oferowanie zaniżonej ceny. Odsetki wskazań na czynniki związane z tymi kwestiami nawet nieznacznie wzrosły w stosunku do 2010 r.
- Kolejne kwestie, ułożone wysoko w rankingu barier, również wiążą się z finansowaniem szkoleń. Istotną barierę rozwoju rynku szkoleniowego w Polsce stanowi, zdaniem przedstawicieli sektora, brak środków na szkolenia po stronie pracodawców. Warto tutaj mieć na uwadze, że **brak środków na szkolenia nie jest najczęściej wskazywanym przez pracodawców** powodem nieinwestowania w rozwój kadr. Takim powodem jest przekonanie, że kompetencje pracowników są dostosowane do potrzeb firmy. Bariery tę dostrzegają też przedstawiciele rynku szkoleniowego, wskazując, że rozwój rynku szkoleniowego utrudnia brak świadomości potrzeby szkoleń wśród pracodawców.
- Mniejszą wagę przywiązywano do braku świadomości potrzeby szkoleń i rozwoju wśród Polaków.
- Zdaniem 1/3 badanych firm i instytucji szkoleniowych rozwój rynku utrudnia brak standardów w zakresie jakości szkoleń.

PROBLEMATYKA
JAKOŚCI SZKOLEŃ
BYŁA NAJCZĘŚCIEJ
PRZYWOŁYWANA
JAKO
NAJWAŻNIEJSZE
WYZWANIE
DLA RYNKU
SZKOLEŃ W POLSCE

Wykres 3.22. Kwestie najbardziej istotne dla przedstawicieli sektora szkoleniowego: skategoryzowane komentarze respondentów (N= 760, dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

- Problematyka jakości usług szkoleniowych, znajdująca się na odległej pozycji w rankingu barier rozwoju tego rynku, zajęła pierwsze miejsce w komentarzach przedstawicieli sektora dodawanych już po wypełnieniu ankiety.
- Kwestia jakości usług szkoleniowych urasta więc do rangi jednego z podstawowych wyzwań, przed którym stoi rynek szkoleń. Odpowiedź na to wyzwanie wymaga jednak kompleksowych działań zarówno po stronie zleceniobiorców szkoleń, jak i systemu regulującego wydatkowanie środków publicznych.
- Formalizowanie wymogów dotyczących jakości szkoleń może jednak też mieć negatywne konsekwencje, bowiem niektórych kryteriów mogą nie spełniać firmy małe, innowacyjne, ale dopiero zdobywające doświadczenie na rynku. Z tą kwestią może się wiązać formułowany przez przedstawicieli sektora postulat zapewnienia równości podmiotów szkoleniowych. W świetle faktu, że projekty finansowane ze środków UE realizują głównie podmioty duże, może to wskazywać na istnienie problemu związanego z dostępem do tych środków. Formalizowanie kryteriów może więc tworzyć napięcia pomiędzy dążeniem do uzyskania usługi o satysfakcjonującym poziomie jakości a powstawaniem barier wejścia na rynek dla podmiotów oferujących usługi wysokiej jakości, jednak nie spełniających kryteriów formalnych.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007–2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r., jako uniwersytecka autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną, w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.