



Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2012

Kształcenie przez całe życie

Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku
w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



A stylized, light gray human figure is positioned on the right side of the slide. The figure is composed of various geometric shapes, including triangles and rectangles, which are layered to create a sense of depth and movement. The figure's head is a simple circle, and its body is formed by overlapping shapes that suggest a dynamic, forward-leaning posture. The background is a light gray gradient with a rounded top-left corner.

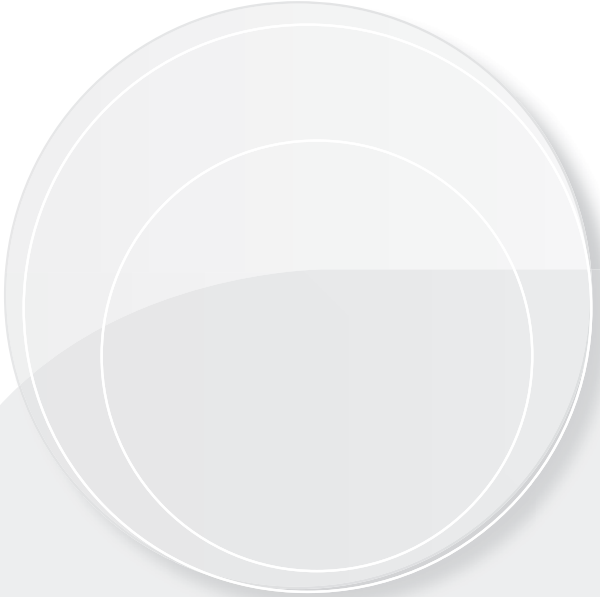
Kształcenie
przez całe życie

Kształcenie przez całe życie

Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry
w przedsiębiorstwach i instytucje szkoleniowe
na podstawie badań realizowanych w 2012 roku
w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

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 978-83-7633-194-2

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

Wydanie I

Nakład: 500 egz.

Warszawa 2012



Spis treści

Wstęp	6
Główne wnioski	9
Opis metodologii badań	19
ROZDZIAŁ 1 – Podnoszenie kompetencji przez Polaków	27
ROZDZIAŁ 2 – Inwestycje pracodawców w kadry	53
ROZDZIAŁ 3 – Usługi szkoleniowe: charakterystyka oferty, kierunki rozwoju, bariery	81

W 2012 r. zrealizowano III edycję badań w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego* prowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński. Niniejszy raport tematyczny jest jednym z czterech, które jako pierwsze przekazujemy opinii publicznej. Wspomniane cztery raporty, to:

- „Pracodawcy o rynku pracy” – raport prezentujący wyniki zarówno sondażu przeprowadzonego na losowej próbie pracodawców, jak i badania ofert pracy publikowanych na wyspecjalizowanych portalach internetowych oraz przekazywanych za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy.
- „Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków” – raport oparty na wynikach badania ludności w wieku produkcyjnym.
- „Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra” – raport poświęcony sytuacji osób młodych, kończących edukację i wchodzących na rynek pracy (wykorzystano wyniki sondażu pracodawców, jak również analizy dotyczące zmian zachodzących w zakresie kształcenia formalnego pod kątem kierunków kształcenia w oparciu o dostępne zasoby informacyjne Głównego Urzędu Statystycznego i Systemu Informacji Oświatowej).
- „Kształcenie przez całe życie” – raport poświęcony aktywności edukacyjnej Polaków po zakończeniu kształcenia formalnego i aktywności przedsiębiorstw w zakresie kształcenia pracowników; raport ten oparty jest w części na sondażu ludności w wieku produkcyjnym oraz sondażu pracodawców, lecz przede wszystkim zawiera przegląd wyników z badania firm działających na rynku szkoleniowym.

Problematyka poruszana w wymienionych powyżej raportach przeglądowych znajdzie swoje odbicie także w raporcie głównym, w którym prezentujemy w sposób pogłębiony wybrane zagadnienia z tych obszarów. Co istotne, w raporcie tym większy nacisk kładziemy na wnioski wynikające z kumulacji wyników pochodzących z wszystkich trzech edycji badań. Ra-

porty tematyczne służą przeglądowi wyników i włączeniu ich do debaty publicznej. Dlatego autorzy zwracają w nich niekiedy szczególną uwagę na dane, które niejako „idą pod prąd” tezom stawianym w dyskursie o rynku pracy.

Należą do nich m.in. interesujące wyniki porównań dotyczących poziomu dochodów mężczyzn i kobiet zatrudnionych jako pracownicy najemni i prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, a więc wówczas, gdy nie może być mowy o dyskryminacji przez pracodawcę. To dobry przyczynek do dalszej analizy mechanizmów stojących za niższym wynagrodzeniem kobiet na rynku pracy.

Innym przykładem jest duży odsetek pracodawców zadowolonych z efektów własnych inwestycji w kursy i szkolenia dla swoich pracowników, co odbiega od opinii lansowanych w debacie publicznej wskazujących na małą wartość dostępnych szkoleń. Stoi to także w opozycji do opinii samych firm szkoleniowych, które dostrzegają problem jakości szkoleń jako najbardziej palący. Wygląda na to, że satysfakcja ze szkolenia i jego dopasowanie do potrzeb zależy od tego, czy jest finansowane ze środków publicznych trafiających bezpośrednio do oferujących szkolenia, czy ze środków inwestowanych przez pracodawców w pozyskanie potrzebnej usługi edukacyjnej.

Ciekawe jest niewątpliwie również to, że największy odsetek pracodawców planujących zatrudnienie dodatkowych pracowników jest wśród właścicieli firm najmłodszych, do 5 lat na rynku, i wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem liczby już zatrudnianych osób, także wśród firm najmniejszych. Wyniki takie uzyskano w analizie odpowiedzi osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, którzy trafili do próby w badaniu ludności w wieku produkcyjnym.

Wyniki III edycji badań pozwalają także na uznanie za słuszne stwierdzenia, że lepszy poziom wykształcenia wyraźnie poprawia szanse na znalezienie

pracy oraz gwarantuje lepsze zarobki – dzieje się tak mimo lansowanych ostatnio tezy, że „nie matura, lecz chęć szczerą...”, gdzie słowo matura dobrze zastąpić jest dyplomem szkoły wyższej. Zjawisko to ma swoje „drugie dno”, o czym więcej w raporcie głównym.

Intrygujących danych dostarcza analiza oczekiwań pracodawców w stosunku do osób młodych: okazuje się, że wbrew obiegowym opiniom pracodawcy są racjonalni i są przygotowani na to, że młodzi ludzie, którzy opuszczają szkołę nie mogą mieć takiego doświadczenia, jakie zdobywa się po kilku latach pracy. Warto zwrócić na to uwagę, choćby w obliczu powtarzanych zarzutów co do nierealnego charakteru oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy. Inna sprawa, że w związku z tym absolwenci mają trudniejszy dostęp do stanowisk, które rzeczywiście wymagają doświadczenia. Niewątpliwie liczy się w tym przypadku wysokość nakładów, które trzeba ponieść, aby nowy, młody pracownik był w stanie wykonywać powierzone mu zadania.

Na konfrontację z faktami zasługuje kwestia szeroko ostatnio dyskutowanych „umów śmieciowych”. Warto zapoznać się z wynikami pokazującymi, że osoby pracujące na umowy cywilno–prawne mają cechy, które wyraźnie odróżniają je od osób procujących w oparciu o umowy o pracę – zwykle są to osoby zdecydowanie młodsze, stanu wolnego, bez dzieci, wyrażają większą chęć posiadania elastycznego czasu pracy, a co trzecia z nich kształci się formalnie (w przeciwieństwie do 4% wśród „etatowców”). Poza tym, nawet wśród młodych, którzy zakończyli naukę, to wcale nie jest dominująca forma zatrudnienia, a z upływem czasu występuje coraz rzadziej. Może zatem: nie taki diabeł straszny?

Bardzo mocna jest teza wskazująca na „fiasko aktywizacji zawodowej”, oparta na danych pokazujących, że przy niezmiennym poziomie wskaźnika zatrudnienia mamy do czynienia ze zmniejszaniem się udziału osób nieaktywnych zawodowo na rzecz wzrostu... stopy bezrobocia. To zagadnienie

jest bardziej złożone, ale warto formułować zdecydowane sądy, aby nie ograniczać się do rutynowego powielania działań i otworzyć się na innowacje także w dziedzinie polityki rynku pracy.

Niestety potwierdzają się rozmaite doniesienia wskazujące na systematycznie rosnące w latach 2011–2012, w porównaniu z 2010 r., oczekiwania wśród pracodawców, że zatrudnienie się zmniejszy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Nasz raport nie zaskakuje w tym względzie, choć bardzo byśmy tego chcieli.

W tym miejscu nie wskazujemy konkretnych raportów, w których zamieszczone są poszczególne informacje. Zachęcamy do lektury wszystkich raportów tematycznych. Tezy lepiej jest poznać w szerszym kontekście prezentowanych danych. Namawiamy zatem do przejrzenia tabel z wynikami i komentarzy do nich, a nie tylko głównych wniosków – jesteśmy przekonani, że będzie to dobrze wykorzystany czas.

Raporty tematyczne oparte są bazują przede wszystkim na danych terenowych gromadzonych na potrzeby projektu przez firmę. Należy podkreślić, że Millward Brown SMG/KRC dokłada wszelkich starań, aby zebrać dane od jak największej liczby wylosowanych osób czy firm mimo iż stale obniża się w naszym kraju gotowość jednostek do udziału w badaniach. To istotne, ponieważ wysoki poziom realizacji wylosowanej próby to podstawa do tego, aby po dodatkowej statystycznej obróbce można było uznać prezentowane wyniki za reprezentatywne. Przywiązujemy do tego bardzo dużą wagę i mamy w Millward Brown SMG/KRC partnera, który dobrze to rozumie. Prowadzone badania stanowią duże wyzwanie logistyczne, któremu może sprostać jedynie duża, dobrze zorganizowana firma badawcza. Sposób realizacji badań jest zasadniczo taki sam, a więc osoby, które znają warsztat BKL z raportów z lat poprzednich mogą przyjąć, że poza szczegółowymi danymi raportującymi przebieg badań terenowych posiadają wiedzę na temat metodologii badania. Każdy raport tematyczny

zawiera ponadto syntetyczną notę metodologiczną, która omawia kwestię źródeł danych. Zawsze publikujemy też odrębny raport metodologiczny. W tym roku wprowadziliśmy pewne modyfikacje do kwestionariuszy. Hołdujemy zasadzie porównywalności wyników, a jej podstawą jest trwałość i niezmiennosc narzędzia pomiaru, którym jest kwestionariusz. Większość dokonanych przez nas zmian służy temu, aby uzupełnić informacje, a zatem można przyjąć, że nie wpływa na porównywalność. Z premedytacją zmieniliśmy w tym roku wskaźnik partycypacji w kształceniu, zakłócając tę porównywalność. Niemniej jesteśmy przekonani, że należało to zrobić, aby lepiej monitorować sytuację i zmiany w tym zakresie w przyszłości, tym bardziej, że przed nami jeszcze dwie edycje badań. Wprowadzone modyfikacje są szczegółowo omówione w raporcie poświęconym uczeniu się przez całe życie.

Zachęcamy do zapoznania się z wszystkimi raportami tematycznymi przygotowanymi w tym roku w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego*. Życzymy owocnej lektury. Będziemy wdzięczni za komentarze i opinie, które można przesyłać na adres: bkl@parp.gov.pl

Autorzy

ILU POLAKÓW PODNOŚIŁO SWOJE KOMPETENCJE?

W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających trzecią edycję badania (a więc przez niemal cały 2011 r. i na początku 2012 r.) łącznie 36% Polaków w wieku 18–59/64 (niemal 9 mln osób), w jakiegokolwiek formie podnosiło swoje kompetencje:

- 20% (4,8 mln) Polaków uczestniczyło w jakichkolwiek kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych,
 - 5% (1,2 mln) uczestniczyło jedynie w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych,
 - 15% (3,6 mln) podnosiło swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach, szkoleniach,
- 16% (4 mln) uczyło się samodzielnie (uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z: pomocy członków rodziny; pomocy przyjaciół, współpracowników; książek, profesjonalnych magazynów; programów komputerowych i Internetu; programów emitowanych przez telewizję, radio; muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki).

- 15% (3,7 mln) badanych uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w jakiegokolwiek szkole średniej lub na uczelni).

4,4% Polaków w wieku 25–64 lata uczestniczyło w kształceniu formalnym lub pozaformalnym (kursy, szkolenia) w ciągu ostatnich 4 tygodni poprzedzających wizytę ankietera.

Z usług sektora szkoleniowego korzystało 4,8 mln klientów. 3,6 mln uczestniczyło w innych kursach niż BHP i przeciwpożarowych. Wśród nich znalazło się:

- 2,8 mln pracujących,
- 290 tys. bezrobotnych,
- 530 tys. nieaktywnych zawodowo.

Zdecydowana większość Polaków, ponad 64%, nie podnosiła swoich kompetencji w ubiegłym roku w żaden sposób. Analizy pokazują, że 37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego.

KTO PODNOŚIŁ SWOJE KOMPETENCJE?

Tradycyjnie już, swoje kompetencje podnosili w jakiegokolwiek formie przede wszystkim osoby dobrze wykształcone, młodsze lub w średnim wieku oraz mieszkające w dużych miastach. Wśród osób pracujących i bezrobotnych to kobiety częściej podnosiły swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach.

Najczęściej swoje kompetencje podnosili pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli, a także z grupy techników i średniego personelu.

Najczęściej w kursach i szkoleniach uczestniczyli pracujący i bezrobotni mieszkańcy województwa podlaskiego i małopolskiego. Zdecydowanie najniższą aktywnością szkoleniową charakteryzowali się natomiast pracujący z opolskiego i bezrobotni z kujawsko-pomorskiego, zachodniopomorskiego i opolskiego.

Wśród obecnie pracujących 28% nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, wśród bezrobotnych – 44%, zaś wśród nieaktywnych zawodowo – 52%. Zdecydowanie najwyższy odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach odnotowany został wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (59%).

JAKA BYŁA TEMATYKA I FORMA KURSÓW I SZKOLEŃ?

W przypadku kursów i szkoleń najczęściej spotykaną formą, w jakiej uczestniczyli pracownicy, były kursy obowiązkowe (BHP, przeciwpożarowe lub inne). Uczestniczyło w nich 13% wszystkich pracujących (1,9 mln). Kursy w miejscu pracy inne niż BHP i Ppoż objęły 9% wszystkich pracujących (1,3 mln pracujących).

Najpopularniejszą tematyką wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń były zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (nieco bardziej popularne wśród pracujących), a także budownictwa i przemysłu (bardziej popularne wśród bezrobotnych) oraz informatyki i komputerów.

Wśród osób, które kształciły się na kursach i szkoleniach innych, niż BHP i Ppoż. 30% poświęciło na tę aktywność poniżej 30 godzin, a 20% od 21

do 50 godzin. Wśród pracujących 44% wszystkich kursów i szkoleń innych niż BHP i Ppoż. odbywało się wyłącznie w godzinach pracy. Jedna czwarta natomiast poza nimi.

Ponad połowa osób nie opłacała uczestnictwa w kursach i szkoleniach, w których uczestniczyła w ciągu ostatniego roku z własnej kieszeni. Jedynie 7% w ostatnim roku wydało na cele szkoleniowe więcej niż 1000 zł. Kursy i szkolenia, w których ostatnio brali udział respondenci, finansowane były w zdecydowanej większości ze środków zewnętrznych: przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje (83%). Najwięcej na szkolenia wydały osoby pracujące motywowane chęcią rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (średnio niemal 1000 zł w poprzednim roku).

CO MOTYWUJE DO UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH?

Najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach osób pracujących była chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (65%) lub wymóg pracodawcy (40%). W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją była chęć zdobycia nowej pracy (45%) lub rozwój własnych zainteresowań (34%).

Większość spośród 80% Polaków, którzy w ubiegłym roku nie podnosili swoich kompetencji na kursach lub szkoleniach, jako powód niepodejmowania aktywności w tym zakresie wskazywała na brak potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych, brak czasu lub motywacji.

JAKIE PLANY EDUKACYJNE MAJĄ POLACY?

Jedynie 22% Polaków w wieku 18–59/64 (5,5 mln) planuje w następnych 12 miesiącach uczestniczyć w kursach lub szkoleniach. Nieco częściej plany takie deklarowali bezrobotni (40%) niż pracujący (21%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (33%). Nadal jednak 61% bezrobotnych i 79% pracujących nie zamierza szkolić się w następnym roku.

Wśród najczęściej wymienianych kursów i szkoleń na czele plasują się języki obce – chciało się ich uczyć 17% osób planujących podnoszenie swoich kompetencji w przyszłym roku.

JAKĄ ROLĘ ODGRYWAJĄ CERTYFIKATY I DORADZTWO ZAWODOWE?

22% badanych posiada powszechnie uznawane certyfikaty lub licencje. Spośród nich 73% to certyfikaty zawodowe wymagane prawnie do pracy w danym zawodzie, zaś 30% to certyfikaty/licencje zawodowe niewymagane przez prawo, ale przydatne do pracy.

Dla 17% pracujących i 28% bezrobotnych uczestniczących w kursach i szkoleniach główną motywacją była chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu. Zdecydowana większość badanych nie miała jednak do tej pory prob-

lemów w związku z brakiem formalnych uprawnień, certyfikatów bądź licencji, ze względu na posiadanie odpowiednich umiejętności do wykonywania danej pracy. Odpowiedziało tak 94% pracujących. Nieco inaczej wyglądała sytuacja wśród osób bezrobotnych, wśród których 12% przyznało, że z tego powodu miało kłopoty z przyjęciem do pracy.

Aż 96% pracujących, 86% bezrobotnych i 94% nieaktywnych zawodowo nigdy nie korzystało z pomocy doradcy zawodowego.

KTÓRZY PRACODAWCY INWESTUJĄ W ROZWÓJ SWOICH PRACOWNIKÓW?

W 2011 r.* ponad **70%** pracodawców finansowało bądź współfinansowało działania zmierzające do rozwoju kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników.

W stosunku do wartości wskaźnika z roku ubiegłego widoczny jest bardzo wysoki wzrost – o 17 punktów procentowych. Ta różnica jest jednak w większości efektem zmiany wskaźnika w kierunku jego większej inkluzywności (udało się zminimalizować niedoszacowanie wynikające z różnego rozumienia inwestycji w działania rozwijające kadre) niż o tyle częstszej aktywności pracodawców.

Niezmiennie pozostały **generalne tendencje, która wskazują, że:**

- **Im większe przedsiębiorstwo lub instytucja, tym częściej podejmowana jest aktywność w kierunku rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników:** w podmiotach mikro przynajmniej jedno takie działanie zadeklarowało 70% pracodawców, w małych o 10 punktów procentowych więcej, w przypadku średnich i dużych pracodawców odpowiednio 93% i 95%.
- **Tendencja do częstszej aktywności kształceniowej większych podmiotów utrzymuje się niezależnie od branży działalności przedsiębiorstwa.**

- **Branże tradycyjne charakteryzują się wyraźnie niższą aktywnością w zakresie kształcenia pracowników, natomiast branże związane z tzw. nową gospodarką cechuje wysoki udział pracodawców inwestujących w kadry:** Najbardziej aktywne są podmioty z sektora edukacji (95%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (95%) oraz usług specjalistycznych (84%). Pozostałe trzy sektory – budownictwo i transport, przemysł i górnictwo oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia lokują się odpowiednio na poziomie 66%, 64% oraz 59%.
- Istnieje wyraźny **pozytywny związek między dysponowaniem przez pracodawcę funduszem zakładowym lub budżetem szkoleniowym a prowadzeniem przez niego działań podnoszących kompetencje załogi.** Wśród posiadających te narzędzia aktywnych w obszarze kształcenia kadry było 96% pracodawców, podczas gdy dla pozostałej grupy ten wskaźnik wynosił 68%. Jest to jednak rozwiązanie niepopularne, korzystało z niego zaledwie 11% pracodawców.
- **W województwach aktywność szkoleniowa pracodawców rozkłada się stosunkowo równomiernie, nie powodując w tym obszarze przepaści między regionami.**

* Pytanie odnosiło się do roku kalendarzowego poprzedzającego badanie, aby zapewnić porównywalność z wynikami z poprzedniej edycji badania, w której pytano o rok 2010.

CZY INWESTYCJE W KADRĘ PRZEKŁADAJĄ SIĘ NA ROZWÓJ FIRMY?

Kolejna edycja badań potwierdziła wyraźną **zależność między rozwojem firmy** (wzrostem zysku, wzrostem zatrudnienia i wprowadzaniem innowacyjnych produktów, usług lub sposobów produkcji) **a rozwojem kompetencyjnym kadry** (brane były pod uwagę wyłącznie przedsiębiorstwa):

- **Im silniejszy był rozwój, tym częściej mieliśmy do czynienia z podmiotem zaangażowanym w kształcenie:** w firmach stagnacyjnych ich odsetek wyniósł 58%, w firmach o słabym rozwoju 71%, w rozwijających się 78%, a wśród silnie rozwijających się aż 87%,
- Tendencja **ta utrzymuje się niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, choć wraz z wyższym poziomem zatrudnienia mamy do czynienia z wyższą wartością wskaźnika.** Najniższy odsetek kształcących możemy zaobserwować w stagnacyjnych firmach mikro – 57%, a wśród silnie rozwijających się dużych aż 99%.

DOSTĘPNOŚĆ SZKOLEŃ

W ujęciu ogólnym, wyniki wskazują, że kandydat na pracownika w podmiocie mikro, małym lub średnim miał porównywalne szanse na dofinansowanie uczestnictwa w szkoleniach przez pracodawcę – na poziomie 28%–30%. **Nieco mniej było w przypadku podmiotów największych** – 25%.

Choć pracodawcy najwięksi szkolili zdecydowanie częściej niż pozostali (95%) i bezwzględna liczba przeszkolonych przez nich pracowników była największa, to jednak dotyczyło to niewielkiego odsetek pracowników. W przypadku mniejszych firm, które szkoliły zależność była ujemna tzn. wraz ze zmniejszaniem się liczebności załogi, rósł odsetek przeszkolonych pracowników. W przypadku szkolących podmiotów mikro wyniósł 41%.

Zakładając, że porównujemy tylko podmioty, które szkoliły w danym roku, to szanse były najwyższe w przypadku wybrania firmy mikro (41%).

Większy udział przeszkolonych pracowników w całej puli zatrudnionych deklarowały także przedsiębiorstwa silnie rozwijające się (37% w stosunku do 17% stagnacyjnych). Widoczna jest tendencja, że im silniejszy rozwój przedsiębiorstwa, tym większa część zatrudnionych była objęta szkoleniami.

JAKIE FORMY INWESTOWANIA WYBIERAJĄ PRACODAWCY?

Podobnie jak w 2010 r., **najpopularniejszą formą podnoszenia umiejętności kadry są kursy i szkolenia, niezależnie od wielkości podmiotu.** W przypadku najmniejszych firm korzystało z nich 64% podmiotów, w średnich 75% a w dużych 85%;

Najmniej popularnymi formami inwestycji w pracowników było dofinansowywanie nauki w różnych typach szkół. Wymaga to długofalowych i dużych nakładów, a także pociąga za sobą konieczność długotrwałego związania się z pracownikiem.

Wachlarz narzędzi stosowanych przez pracodawców jest stosunkowo skąpy: częściej niż co trzeci pracodawca mikro stosował wyłącznie jeden sposób kształcenia, a ponad 60% najwyżej dwie. W przypadku firm małych: 50% pracodawców korzystało z nie więcej niż dwóch.

Formy strategicznego podejścia do rozwoju kadry w firmie/instytucji, które wymagają długofalowego i systematycznego zaangażowania pracodawców

jak: system oceny kompetencji czy indywidualne plany rozwoju zdecydowanie częściej stosowały podmioty większe – odpowiednio 49% i 29% w stosunku do 32% i 22% wśród podmiotów mikro. W stosunku do roku poprzedniego, można jednak zaobserwować generalny wzrost bezwzględnej liczby pracodawców stosujących te narzędzia.

KURSY I SZKOLENIA – RODZAJE, TEMATYKA I OCENA EFEKTÓW

W przypadku kursów i szkoleń dominującą strategią było korzystanie z usług firmy zewnętrznej, która przygotowała i zrealizowała szkolenie (w siedzibie firmy lub poza nią). Rzadziej niż co siódmy pracodawca stosował strategię odmienną, czyli podnoszenie kompetencji pracowników wyłącznie przy wykorzystaniu własnych zasobów ludzkich. Pozostały odsetek – 37% – stosował strategię mieszaną, czyli korzystał z zewnętrznych szkoleń i organizował własne wewnątrz przedsiębiorstwa/instytucji.

Silniejszy nacisk na wykorzystanie zasobów własnych można zaobserwować w podmiotach większych – 68% w grupie pracodawców zatrudniających więcej niż 50 pracowników organizowało szkolenia wewnętrzne, choć strategia opierania się wyłącznie na tej formie była praktykowana bardzo rzadko (6%). **Wzrost udziału szkoleń wewnętrznych w ofercie szkoleń firmy był także związany ze stopniem jej rozwoju** – z własnych zasobów częściej korzystały firmy rozwijające się (62% łącznie).

W stosunku do roku poprzedniego tematyka wybieranych szkoleń nie uległa zasadniczym zmianom: najczęstszym wyborem pracodawców pozostała tematyka związana z budownictwem i przemysłem – wskazał na nią co czwarty (24%). Na kolejnych pozycjach znalazły się: tematyka prawna (20%) oraz szkolenia handlowe, sprzedażowe i z obsługi klienta (15%). Warto zwrócić uwagę, że był to częsty wybór zwłaszcza firm silnie rozwijających się (20% w tej grupie szkoliło najczęściej w tej tematyce).

Pracodawcy pozytywnie oceniają efekty szkoleń:

- trzech na czterech wybrałoby w większości te same, z których korzystał;
- 14% szukałoby raczej innej oferty;
- a tylko co ósmy z pracodawców nie dostrzegł poprawy efektywności pracowników po odbytych szkoleniach, więc zdecydowałby się na inny sposób inwestycji swoich środków.

Z CZEGO WYNIKA BRAK AKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIOWEJ?

Dokształcanie pracowników w firmach/instytucjach finansowane jest najczęściej całkowicie ze środków pracodawcy. Taka strategia dominuje niezależnie od wielkości podmiotu, jednak im podmiot jest mniejszy, tym częściej na niej bazuje. Środki własne zaangażowało aż 95% podmiotów, które szkoliły w 2011 r.

Z możliwości dofinansowania działań nakierowanych na rozwój kompetencji pracowników środkami publicznymi np. pochodzącymi z EFS skorzystał co 7 pracodawca. Zdecydowanie częściej beneficjentami tych środków były podmioty większe – ponad 35%.

Wysokość wydatków własnych na szkolenia, wyrażonych w złotych różniła się w zależności od wielkości podmiotu:

- podmioty mikro w większości przypadków (42%) wydały w 2011 r. nie więcej niż 1000 zł., a tylko co dziesiąta przekroczyła próg 5000 zł.
- w firmach małych dominowały wydatki powyżej 1000 zł, ale nie większe niż 5000 zł (57%), próg 10000 złotych przekroczyło 8% pracodawców w tej grupie;
- wśród firm średnich i dużych (kategoria 50+) 58% nie przekraczało kwoty 10000 zł. Jednak z drugiej strony, co czwarty pracodawca w tej grupie deklarował koszty własne na poziomie powyżej 25000 zł.

PLANY PRACODAWCÓW

W stosunku do roku ubiegłego nie uległy zmianom kluczowe przyczyny powstrzymywania się od inwestycji w kapitał ludzki:

- Na pierwszym miejscu (80% wśród nieszkolących) znalazł się argument, iż **pracownicy mają odpowiednie umiejętności.**
- **Na drugim miejscu z kolei wysoki koszt szkoleń,** który okazuje się być większą barierą dla podmiotów większych (62%–69%) niż mikro (50%).

Zmalało jednak znaczenie powodu odwołującego się do braku odpowiedniej oferty szkoleniowej, w szczególności w grupie przedsiębiorstw o silniejszym rozwoju.

Tylko 30% **firm stagnacyjnych** upatrywało brak swojej aktywności w tym obszarze w trudnościach ze zdefiniowaniem potrzeb szkoleniowych. Te podmioty zdecydowanie częściej **nie widziały potrzeby szkoleń ze względu na wysoki poziom kompetencji swoich pracowników (82%), a także wysoki koszt szkoleń – ponad połowa (52%).**

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA SYTUACJI W SEKTORZE SZKOLENIOWYM

W ciągu trzech kolejnych lat (2010–2012) **nie uwidoczniły się znaczące zmiany w strukturze podmiotów działających na rynku szkoleniowym**. Firmy i instytucje szkoleniowe działające w Polsce to głównie podmioty prywatne, małe i mikro oraz działające na rynkach lokalnych i regionalnych. Jednakże na przestrzeni trzech ostatnich lat można zaobserwować **tendencję wskazującą na rozwój sektora**, o czym świadczy zmniejszenie się liczby podmiotów mikro i małych oraz zwiększenie liczby podmiotów dużych i średnich. Tendencję tę potwierdza analiza **zasięgu działania firm i instytucji szkoleniowych**: w latach 2010–2012 nieznacznie zmalała liczba podmiotów obejmujących swoim działaniem tylko rynek lokalny i regionalny, wzrosła zaś liczba takich, które świadczą usługi w całej Polsce.

Na **rozwój sektora szkoleniowego** wskazuje też wzrost zatrudnienia w jego ramach, w tym zatrudnienia osób bezpośrednio zajmujących się szkoleniami czy doradztwem. Pomiędzy 2010 r. a 2012 r. średnie zatrudnienie w sektorze wzrosło z 43 do 56 osób, zaś średnia liczba szkolących zwiększyła się z 20 do 27.

Utrzymuje się silne zróżnicowanie nasycenia podmiotami szkoleniowymi pomiędzy poszczególnymi województwami: nadal wyraźnie dominuje województwo mazowieckie, drugą pozycję zajmuje województwo śląskie. Na kolejnych pozycjach znajdują się województwa małopolskie, wielkopolskie i dolnośląskie. Najmniejsza liczba podmiotów szkoleniowych działa w województwie lubuskim i świętokrzyskim.

OBROTY SEKTORA SZKOLENIOWEGO

Pomiędzy 2009 r. a 2010 r. średnie deklarowane obroty w sektorze szkoleniowym wzrosły o ok. 126 tys. zł, co daje 9% wzrost obrotów pomiędzy tymi latami. **Natomiast pomiędzy 2010 r. a 2011 r. średnie deklarowane obroty** podmiotów świadczących usługi szkoleniowe **wzrosły o ok. 305 tys. zł, co oznacza wzrost o 21%**.

Największy wzrost obrotów w 2011 r. w stosunku do 2010 r. zaobserwowano wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w tematyce informatycznej, budownictwie i przemyśle, księgowości i finansach. Obroty na tym samym poziomie co w 2010 r. zadeklarowały podmioty szkolące

z zakresu zarządzania, języków obcych, usług osobistych, gastronomii, rekreacji oraz motoryzacji. Spadki deklarowanych obrotów występują natomiast wśród firm i instytucji szkolących z zakresu BHP i Ppoż, szkolnictwa i edukacji, tematyki prawnej, marketingu i handlu, medycyny, psychologii i pracy socjalnej oraz rozwoju osobistego.

Wzrasta też **produktywność sektora szkoleniowego**, czyli wielkość obrotów przypadająca rocznie na jednego zatrudnionego: między 2009 r. a 2010 r. wzrost średniej produktywności wyniósł 9%, zaś pomiędzy 2010 a 2011 r. – 20%.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA USŁUG SZKOLENIOWYCH

Przedstawiciele sektora deklarują, że **szkolenia są finansowane przede wszystkim przez indywidualnych uczestników tych szkoleń** (33% udziału w budżetach firm szkoleniowych), **w następnej kolejności przez pracodawców** (1/4 budżetów), **środki UE** (21%). Mniejszą rolę odgrywają środki własne instytucji publicznych (12%) oraz inne źródła finansowania (8%).

Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli sektora **środki unijne pozwalają finansować aż 21% usług świadczonych przez ten sektor**, co oznacza,

że stanowią one liczące się źródło finansowania działalności szkoleniowej w Polsce.

Środki unijne na finansowanie swojej działalności najczęściej wykorzystują podmioty duże, najrzadziej podmioty mikro: aż 66% podmiotów mikro i tylko 42% podmiotów średnich i dużych wskazało, że w ogóle nie korzysta z tych środków.

KLIENCI FIRM I INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

W objętych badaniami latach 2009–2011 **liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych nieznacznie, ale systematycznie wzrastała**. W 2009 r. badane firmy i instytucje szkoleniowe objęły swoimi usługami średnio 599 indywidualnych klientów rocznie (połowa z nich obsłużyła do 240 klientów, połowa więcej niż 240). W 2010 r. średnia liczba indywidualnych klientów wzrosła o 136 osób i wynosiła 731, zaś w 2011 r., wzrosła o 56 osób i wynosiła 787.

Wśród **klientów zbiorowych** instytucji i firm szkoleniowych dominowały przedsiębiorstwa (obsługiwane przez 78% podmiotów świadczących usłu-

gi takim klientom), szkoły, uczelnie i placówki oświatowe (51%), instytucje administracji państwowej i samorządowej (49%), urzędy pracy (43%), organizacje pozarządowe (43%). **Struktura obsługiwanych przez podmioty szkoleniowe klientów instytucjonalnych nie zmieniła się więc w stosunku do poprzedniej edycji badań:** jedyne niewielkie zmiany to nieznaczny spadek wskazań na urzędy pracy jako klientów (o 4 punkty procentowe) i wzrost wskazań na organizacje pozarządowe (o 6 punktów procentowych).

OFERTA SZKOLENIOWA

Najpopularniejszą formą kształcenia oferowaną przez badane firmy i instytucje szkoleniowe **pozostają szkolenia i kursy**. Ponad połowa badanych podmiotów szkoleniowych oferuje klientom konferencje i warsztaty, przy czym popularność tej formy kształcenia znacząco wzrosła między 2010 r. a 2011 r., obecnie zaś utrzymuje się na tym samym poziomie. Na rynku szkoleniowym upowszechnia się także coaching: taką formę rozwoju oferuje obecnie swoim klientom 22% badanych podmiotów i firm szkoleniowych.

W ofercie szkoleniowej częściej można spotkać **kursy i szkolenia e-learningowe**. W 2010 r. posiadanie takiej oferty kształcenia zadeklarowało 16% badanych podmiotów, w 2011 r. nastąpił dość zaskakujący wzrost tych deklaracji – do 25%, zaś w 2012 r. posiadanie oferty kształcenia na odległość zadeklarowało 18% badanych podmiotów.

Wśród 14 ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej niezmiennie od pierwszej edycji badania pierwszą pozycję pod względem częstotliwości występowania w ofercie zajmują tzw. **szkolenia miękkie, związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych**. Szkolenia z zakresu takiej tematyki znajdziemy w ofercie 30% badanych instytucji i firm szkoleniowych. Niewiele mniej podmiotów oferuje możliwość doskonalenia się w zakresie zarządzania i motoryzacji. Na rynku łatwo też znaleźć ofertę dotyczącą marketingu, handlu i obsługi klienta, informatyki, medycyny, pracy socjalnej, psychologii. 15% spośród działających w Polsce firm i instytucji szkoleniowych posiada w swojej ofercie szkolenia z zakresu BHP i Ppoż, po 16% oferuje naukę języków obcych oraz szkolenia i doradztwo dotyczące zagadnień prawnych.

Nie zmienia się też ranking tematyki niszowej, w którym najwyższe pozycje zajmują: ochrona środowiska i ekologia, usługi finansowe, zarządzanie nieruchomościami, magazynowanie, logistyka, zaopatrzenie, specjalistyczne zagadnienia zawodowe, gdzie indziej niesklasyfikowane, zagadnienia związane z administracją i obsługą biura.

Zdaniem przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych, **w najbliższych 12 miesiącach** (czyli do połowy 2013 r.) **największą popularnością będą się**

cieszyły kursy i szkolenia poświęcone tematyce budownictwa i przemysłu, związane z informatyką, nauczaniem języków obcych, rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, prowadzące do zdobycia uprawnień do prowadzenia pojazdów, związane z handlem i obsługą klienta oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi.

JAKOŚĆ, ROZWÓJ, OCENA KONDYCJI BRANŻY

Samoocena sektora pod względem prowadzonych działań służących ocenie jakości oferowanych usług jest bardzo wysoka. Jego przedstawiciele powszechnie deklarują, iż stosują ankiety ewaluacyjne, prowadzą nieformalne rozmowy z uczestnikami czy sprawdzają poziom zdobytych przez nich umiejętności. Przyjmując, że deklaracje te dobrze oddają rzeczywistość, kluczową kwestią pozostaje jednak charakter prowadzonej ewaluacji oraz wykorzystanie jej wyników. O tym, że kwestia ta jest istotna i obecna w refleksji przedstawicieli sektora szkoleniowego świadczy choćby fakt, iż wykorzystanie wyników ewaluacji w przygotowywaniu zajęć było najczęściej wymienianym planowanym działaniem służącym podniesieniu jakości usług.

Kolejna edycja badań potwierdziła **wysoki poziom nastawienia prorozwojowego** wśród przedstawicieli sektora szkoleniowego. Planowane działania prorozwojowe zmiernają głównie w kierunku zwiększenia liczby klientów, pozyskania ich nowych kategorii oraz intensyfikacji promocji i poszerzenia

oferty szkoleniowej. Jednak znacznie mniej podmiotów niż w poprzednich latach planuje inwestycje w środki trwałe i wzrost zatrudnienia.

W ocenach kondycji finansowej całej branży szkoleniowej przeważają opinie pesymistyczne: przedstawiciele sektora źle oceniają zmiany, jakie miały w nim miejsce w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz formułują raczej pesymistyczne prognozy na najbliższy rok.

Sytuacja finansowa własnej firmy jest oceniana zdecydowanie lepiej niż kondycja całej branży. Pesymizm w ocenie kondycji finansowej branży szkoleniowej ma więc charakter uogólniony: badani w większości uważają, że ich firma bądź instytucja radzi sobie względnie dobrze, pomimo ogólnie złej kondycji finansowej całej branży. Pesymistyczne opinie na temat kondycji finansowej branży nie są więc raczej budowane w oparciu o ocenę sytuacji własnej firmy bądź instytucji, lecz w oparciu o występujące w branży przekonanie o trudnej sytuacji na rynku szkoleń.

BARIERY ROZWOJU SEKTORA SZKOLENIOWEGO

Zdaniem przedstawicieli sektora szkoleniowego do czynników, które w największym stopniu utrudniają rozwój tego sektora i ich własnej firmy czy instytucji należą przede wszystkim:

- **Procedury przetargowe**, w których największy nacisk kładzie się na cenę, a nie przywiązuje się należytej wagi do jakości. Czynnik ten w każdej edycji badań znajdował się na pierwszym miejscu w rankingu barier rynku szkoleniowego. Niepokojące jest jednak to, że liczba wskazań na to utrudnienie z roku na rok wzrasta, co pokazuje, że problem ten nie został rozwiązany, a raczej zdaje się nasilać.
- Na drugim miejscu w rankingu barier rozwoju rynku szkoleniowego w 2012 r. znalazły się **procedury rozliczania środków UE**, które są uznawane przez przedstawicieli sektora za zbyt skomplikowane. Częstotliwość wskazań na ten czynnik też należy uznać

za zastanawiającą, gdyż wskazuje ona, z jednej strony, na brak zmian w tym obszarze (utrzymujący się poziom skomplikowania), z drugiej zaś na brak wpływu dotychczasowego doświadczenia na łatwość radzenia sobie z tymi procedurami.

- Równie często jak w poprzednich latach przedstawiciele sektora twierdzą, że rozwój rynku szkoleniowego utrudnia zła koniunktura gospodarcza oraz fakt, iż pracodawcy nie mają środków na szkolenia.

W 2012 r. zmniejszyła się natomiast liczba wskazań na niestabilność prawa, brak świadomości potrzeby szkoleń po stronie pracodawców, deficyt środków po stronie instytucji szkoleniowych i fakt braku zainteresowania doksztalcaniem wśród Polaków jako czynniki utrudniające rozwój rynku szkoleniowego.

Opis metodologii badań

Badania ludności

Badania pracodawców

Badania firm i instytucji szkoleniowych

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Sposób prezentacji wyników

BADANIA PRACODAWCÓW I BADANIA LUDNOŚCI

Poniżej zamieszczamy skrótowy opis metodologii badań ludności i pracodawców. Ten 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:

- Pracodawcy o rynku pracy. Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

- Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków. Raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

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

Badania ludności, w ramach których były realizowane wywiady osobiste (wspomagane komputerowo – CAPI lub nie – PAPI), zostały przeprowadzone w okresie od 22 lutego do 22 maja 2012 r. Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych 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

wy proporcjonalny. Warstwy 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 następujące sytuacje: kategorię odmowa udziału w badaniu (13%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%) oraz nieobecność w okresie badania (5%).

BADANIA PRACODAWCÓW

Badania z pracodawcami zrealizowano wiosną 2012 r. – od 22 lutego do 22 maja. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W trakcie obecnej tury uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców. Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego Wykonawcy jednocześnie stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganym komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

Ogólnie, w badaniach uczestniczyli pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego

zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – badaniach realizowanych na losowej próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację 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, wspólnoty mieszkaniowe.

BADANIA FIRM I INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

Trzecią edycję badania firm i instytucji szkoleniowych zrealizowano w okresie od 22 lutego do 22 maja 2012 r. W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4250 wywiadów (94%), a wykorzystując CAWI 254 ankiety (6%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2012 r. **przeprowadzono 4504 wywiadów**. Badanie zrealizowała firma Millward Brown SMG/KRC.

Tak samo jak w poprzednich edycjach 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 inwestycjawkadry.pl.
- Potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

BADANIA PRACODAWCÓW

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

1. Zweryfikowana baza instytucji szkoleniowych z pierwszej i drugiej edycji badania.
2. Nowo pozyskane adresy firm szkoleniowych (z Internetu).

Dysponując zweryfikowaną bazą firm, w III edycji badania Wykonawca wylosował jedną główną próbę (firmy uczestniczące w pierwszej i drugiej edycji badania), która była podzielona ze względu na potencjał szkoleniowy firm. Dodatkowo już w trakcie badania powstały trzy nowe bazy firm, głównie w oparciu o źródła dostępne w Internecie. Nowopozyskane rekordy zostały zweryfikowane: sprawdzono ich unikalność oraz to, czy oferują szkolenia dla osób fizycznych i/lub przedsiębiorstw, instytucji itp.

Wyjściowa baza kontaktów, czyli operat badania, liczyła 17486 rekordów, na co składały się pozycje pochodzące z następujących źródeł:

1. Bazy 1 – firmy szkoleniowe, które brały udział w pierwszej, lub drugiej edycji badania.
2. Bazy 2, 3 i 4 – firmy szkoleniowe, które zostały wyszukane z różnych źródeł, zweryfikowane przez MB SMG/KRC, czyli nowe adresy.

Stopień realizacji próby (*response rate*) w badaniu wyniósł 26% jeżeli przyjmiemy za podstawę całkowitą liczebność bazy. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadów były: odmowa osoby kompetentnej, nikt nie podnosi słuchawki, firma nie prowadzi działalności szkoleniowej, włączona sekretarka automatyczna, faks. Weryfikacja faktu prowadzenia działalności szkoleniowej sprawiła, że 1547 podmiotów (9% całej bazy) nie kwalifikowało się do próby. Można to tłumaczyć dużą zmiennością rynku.

W czasie badania okazało się, że od czasu realizacji poprzedniej edycji badania 2186 firm jest w likwidacji lub nie prowadzi działalności szkoleniowej (13% całej próby).

Kwestionariusz wykorzystywany w trzeciej edycji badania firm i instytucji szkoleniowych był zasadniczo taki sam jak ten, w oparciu o który zebrano dane w pierwszej i drugiej edycji. Niewielkie zmiany polegały na:

- Rezygnacji z odrębnego pytania o tematykę poszczególnych form kształcenia (kursy, szkolenia, konferencje itp.). W obecnej edycji badania pytano ogólnie o tematykę oferowanych przez instytucję form kształcenia.
- Dodaniu pytania o tematykę, w której specjalizuje się instytucja bądź firma szkoleniowa.
- Rezygnacji z pytań dotyczących czynników branych pod uwagę przy kształtowaniu oferty szkoleniowej. Informacje, jakie uzyskano na ten temat w poprzednich edycjach badania uznano za wyczerpujące, a założono, że sytuacja pod tym względem nie ulegnie szybkiej zmianie.
- Dodaniu pytań dotyczących subiektywnej oceny kondycji finansowej całej branży szkoleniowej, jak i instytucji reprezentowanej przez badanego (barometr nastrojów branży szkoleniowej).
- Dodaniu pytania o procentowy udział poszczególnych źródeł finansowania szkoleń w całości przychodów z działalności szkoleniowej i doradczej instytucji bądź firmy szkoleniowej.

ZASTOSOWANE POJĘCIA I KLASYFIKACJE

W analizach prezentowanych w raporcie wykorzystano wyniki z trzech badań realizowanych w ramach trzech edycji „Bilansu Kapitału Ludzkiego”. Przy wynikach opisujących dane z poszczególnych badań podano nazwę badania i rok realizacji:

- dla I edycji badania realizowanej w IV kwartale 2010 r.:

BKL – Badanie Ludności 2010

BKL – Badanie Pracodawców 2010

BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010

- dla II edycji badania realizowanej od 22 lutego do 22 maja 2011 r.:

BKL – Badanie Ludności 2011

BKL – Badanie Pracodawców 2011

BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011

- dla III edycji badania realizowanej od 22 lutego do 22 maja 2012 r.:

BKL – Badanie Ludności 2012

BKL – Badanie Pracodawców 2012

BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

W niektórych analizach wykorzystano połączone bazy danych dla I, II i III edycji badania.

W badaniu posłużono się najnowszą wersją Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (International Standard Classification of Occupations) z 2008 r. Klasyfikacja ta ma charakter hierarchiczny i ujmuje wszystkie kategorie zawodowe w ramach czterostopniowej gradacji, grupującej zawody o podobnym charakterze. Na pierwszym poziomie, najogólniejszym, wyróżnia się dziewięć kategorii (nie licząc wojska), na poziomie drugim – 40 kategorii. W tabelach i na wykresach, ze względu na oszczędność miejsca oraz przejrzystość prezentacji, stosowaliśmy czasem oznaczenia skrótowe, zgodnie z poniższą tabelą.

Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO) – poziom pierwszy i drugi

Poziom 1	Poziom 2		
1 KIER  wyżsi urzędnicy i kierownicy	11 wyż.urz./dyr.gen 12 kier.ds.zarz/hand 13 kier.ds.prod/usł 14 kier.(hotel/hand/usł)	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	
	21 spec.(fiz/mat/tech) 22 spec.ds.zdr 23 spec.naucz/wych 24 spec.ds.ekon/zarz 25 spec.ds.techn.inf-kom 26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	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	
	3 SRED  technicy i inny średni personel	31 pers.(fiz/chem/tech) 32 pers.ds.zdr 33 pers.ds.bizn/adm 34 pers.(prawo/sp.społ/kult) 35 tech.inf	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 pokrewne technicy informatycy
		41 sekr/op.urz.biur 42 pr.obsł.klienta 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat 44 pozost.pr.obsł.biur	sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni pracownicy obsługi klienta pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej pozostali pracownicy obsługi biura
5 USLU  pracownicy usług i sprzedawcy		51 pr.usł.osob 52 sprzed 53 opieka osob 54 pr.usł.ochr	pracownicy usług osobistych sprzedawcy i pokrewni pracownicy opieki osobistej i pokrewni pracownicy usług ochrony
		61 roln.prod.towar 62 leśn/ryb 63 roln/ryb(wł.potrz)	rolnicy produkcji towarowej leśnicy i rybacy rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
	6 ROLN  rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		

Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO) – poziom pierwszy i drugi (cd.)

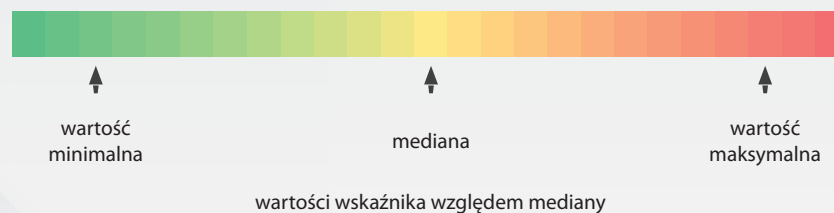
Poziom 1	Poziom 2
<p>7 ROBW ▶ robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (robotnicy wykwalifikowani)</p>	<p>71 rob.bud(bez elektr) 72 rob.obr.met/mech 73 rzem/rob.poligraf 74 elektr/elektron 75 rob(spoż/drew/tekstyl)</p>
<p>8 OPER ▶ operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</p>	<p>81 oper.masz.wydob/przetw 82 monter 83 kier/oper.pojazd</p>
<p>9 ROBN ▶ pracownicy przy pracach prostych (robotnicy niewykwalifikowani)</p>	<p>91 pom.dom/sprząd 92 rob.pom(roln/leśn/ryb) 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr) 94 przyg.posiłki 95 sprz./usł.uliczne 96 ład.niecz/pr.proste</p>

SPOSÓB PREZENTACJI WYNIKÓW

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano jeden z dwóch rodzajów kolorowania:

- „**topograficzne**”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zblizonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej są wyznaczone przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



- „**temperaturowe**”, nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury:

w sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą pojawić się głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



Rozdział 1

Podnoszenie kompetencji przez Polaków

Ilu Polaków podnosiło swoje kompetencje
w poprzednim roku ?

Kto podnosi swoje kompetencje ?

Jak Polacy podnoszą swoje kompetencje ?

Kto nie uczestniczy w kursach i szkoleniach ?

Kto kształci się samodzielnie ?

Jakie są główne motywy uczestnictwa
w kursach i szkoleniach ?

Dlaczego tak wielu Polaków nie szkoli się ?

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

Czy Polacy korzystają z doradztwa zawodowego ?

FORMA PYTAŃ O PODNOSZENIE KOMPETENCJI

W trzeciej edycji badań BKL zostały zmodyfikowane niektóre pytania dotyczące uczestnictwa w kursach i szkoleniach oraz innych form podnoszenia swoich kompetencji. Miało to pewien wpływ na uzyskane wyniki i porównywalność z dwoma poprzednimi edycjami badań. Kwestionariusze z badań są dostępne na stronie www.bkl.parp.gov.pl.

W edycji z 2012 r. respondentów pytano o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- uczyli się w jakiegokolwiek szkole średniej lub na uczelni [**kształcenie formalne**],
- uczestniczyli w: jakichkolwiek kursach lub szkoleniach (wliczając w to BHP i ppoż); warsztatach; odczytach, otwartych wykładach, seminariach, konferencjach; praktykach, stażach zawodowych; studiach podyplomowych [**uczestnictwo w kursach i szkoleniach**],
- uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z: pomocy członków rodziny; pomocy przyjaciół, współpracowników; książek, profesjonalnych magazynów; programów komputerowych i Internetu; programów emitowanych przez telewizję, radio; muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki [**samokształcenie**].

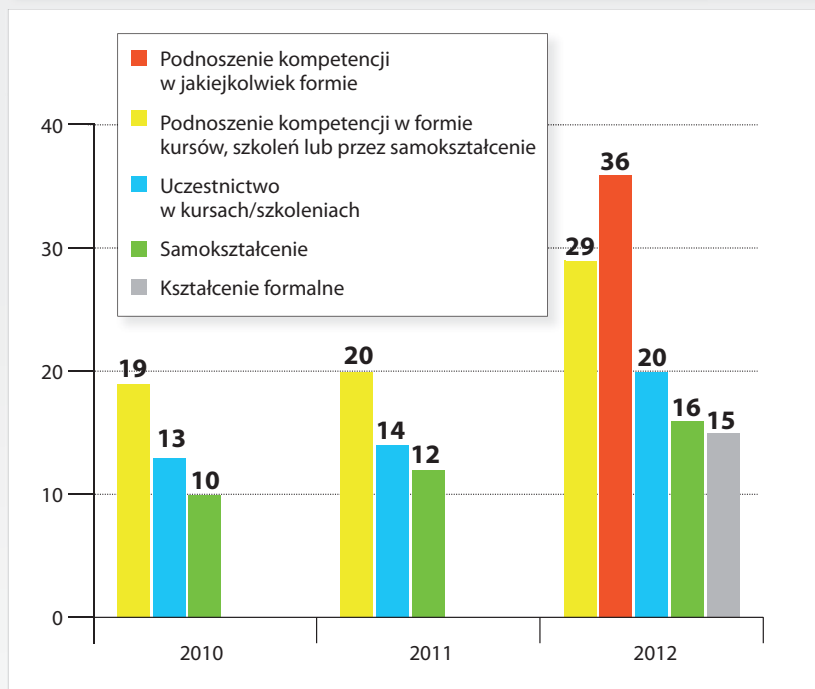
Były to pytania wielokrotnego wyboru, zadawane w całości wszystkim respondentom.

W edycjach badań 2010 i 2011 pytano natomiast o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- doksztalcali się w jakikolwiek sposób, np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych itp,
- zdobywali wiedzę i/lub umiejętności poprzez samodzielnie doksztalcanie.

Były to pytania filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe formy doksztalcania.

Wykres 1.1. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku produkcyjnym w ostatnich 12 miesiącach (w %), w porównaniu do lat 2010–2011



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012

* w edycji BKL 2012 zmianie uległy formy pytania o uczestnictwo w kursach i szkoleniach oraz o samokształcenie.

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających trzecią turę badania w (a więc przez niemal cały 2011 r. i na początku 2012 r.) **36% Polaków w wieku 18–59/64 (niemal 9 mln osób) podnosiło swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie** (Wykres 1.1). Odsetek ten uwzględnia **15% (3,7 mln) badanych, którzy uczestniczyli w kształceniu formalnym** w ciągu ostatniego roku. W związku ze zmianą w kwestionariuszu niemożliwe są jednak porównania tej wartości do lat poprzednich.

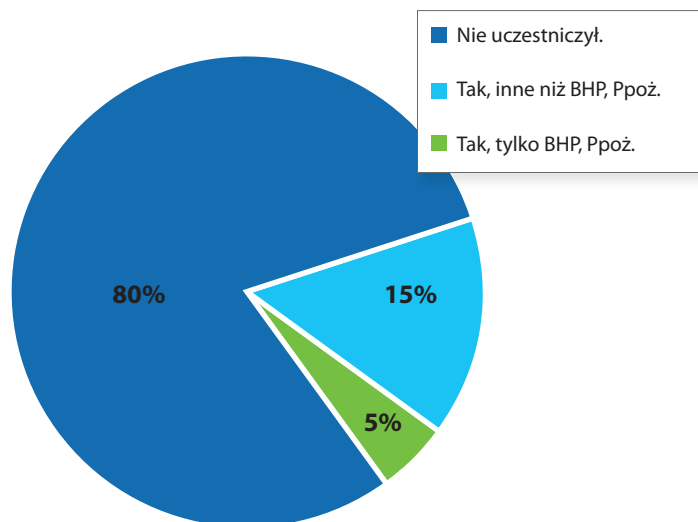
29% Polaków w wieku 18–59/64 (niemal 7,2 mln) podnosiło swoje kompetencje w formie kursów i szkoleń lub poprzez samokształcenie. Wartość tą można już porównać z dwoma poprzednimi edycjami jednak z pewną ostrożnością, wynikającą ze zmiany formy pytania, zadawanego respondentom, co częściowo wpłynęło na wzrost ilości odpowiedzi twierdzących. Pytania zadawane w pierwszej i drugiej edycji były nieco trudniejsze dla respondenta, przez co odsetki odpowiedzi wskazujących na podnoszenie kompetencji mogły być nieznacznie zaniżone (patrz: strona poprzednia). Dane wskazują zatem na wzrost, o około 10 punktów procentowych, w porównaniu do lat 2010 – 2011.

W roku poprzedzającym badanie BKL z 2012 r. **20% dorosłych Polaków uczestniczyło w jakichkolwiek kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych** (w dalszej części tekstu będziemy używali skrótowo określenia „kursy i szkolenia”). Przekłada się to na 4,8 mln klientów sektora usług szkoleniowych.

Samodzielnie uczyło się natomiast około 16% badanych (4 mln), również o kilka punktów procentowych więcej niż w latach poprzednich.

Wzrost wskaźników w porównaniu do lat poprzednich (mimo, że częściowo wynika ze zmiany formy pytania) nie zmienia jednak faktu, że zdecydowana większość Polaków, **ponad 64%, nie podnosiła swoich kompetencji** w ubiegłym roku w żaden sposób, nawet przez samokształcenie.

Wykres 1.2. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach, z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach



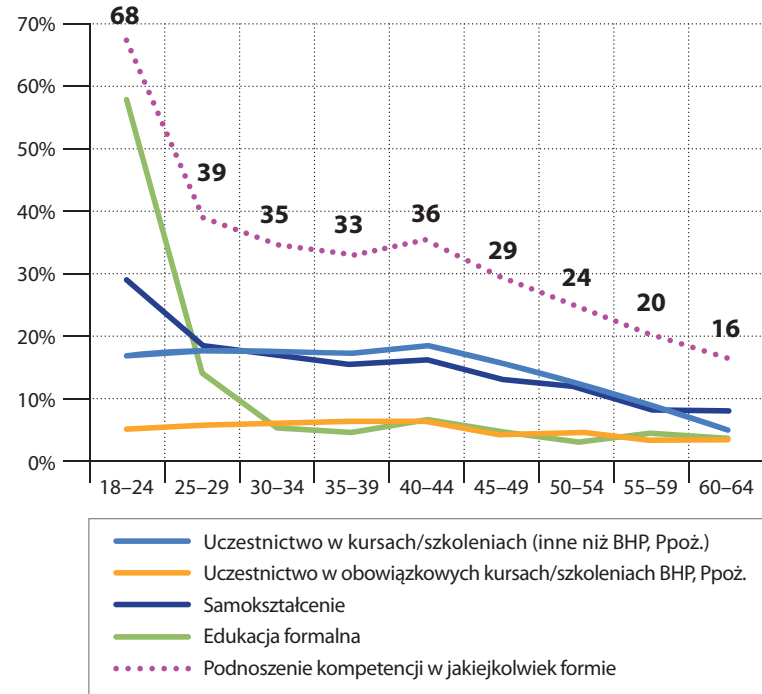
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Jak się okazuje, jedna czwarta z osób, które brały udział w kursach i szkoleniach uczestniczyła jedynie w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych – było to zatem 5% Polaków (1,2 mln) (Wykres 1.2). Wyluczając je, otrzymujemy wartość **15% Polaków w wieku 18–59/64 (3,6 mln), którzy podnosili swoje kompetencje** na nieobowiązkowych kursach, szkoleniach.

Można zaobserwować **systematyczny spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej od wieku około 45 lat** (Wykres 1.3). Wśród osób w wieku 18–44 około 17% osób brało udział w kursach i szkoleniach, natomiast w grupie wiekowej 50–59/64 było to jedynie około 9%. Wśród osób w wieku do 24 lat naturalnie wysoki jest również odsetek uczestniczących w kształceniu formalnym.

Uczestnictwo w obowiązkowych kursach BHP i Ppoż. kształtowało się dosyć stabilnie na poziomie około 4–6%.

Wykres 1.3. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach, ze względu na wiek

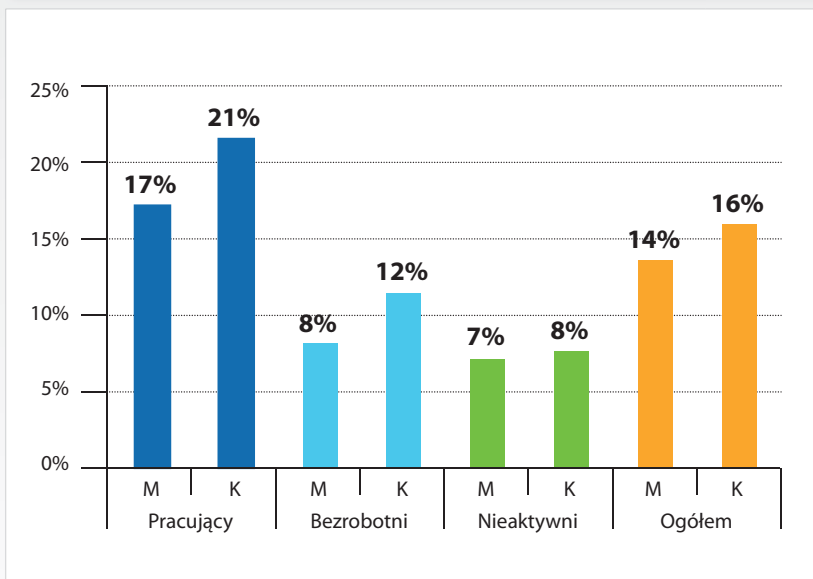


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Zdecydowanie częściej podnosiły swoje umiejętności osoby pracujące (Wykres 1.4). 19% spośród nich uczestniczyło w kursach i szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. (2,8 mln), wobec 10% bezrobotnych (0,29 mln). Wśród osób pracujących i bezrobotnych **kobiety częściej podnosiły swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach** (Wykres 1.4). Wśród pracujących było to 21% wobec 17% dla mężczyzn. Wśród bezrobotnych odpowiednio 12% i 8%.

Wśród osób nieaktywnych zawodowo wskaźniki aktywności szkoleniowej były najniższe: 7% dla mężczyzn i 8% dla kobiet (łącznie 0,53 mln).

Wykres 1.4. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach, ze względu na sytuację zawodową i płeć



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

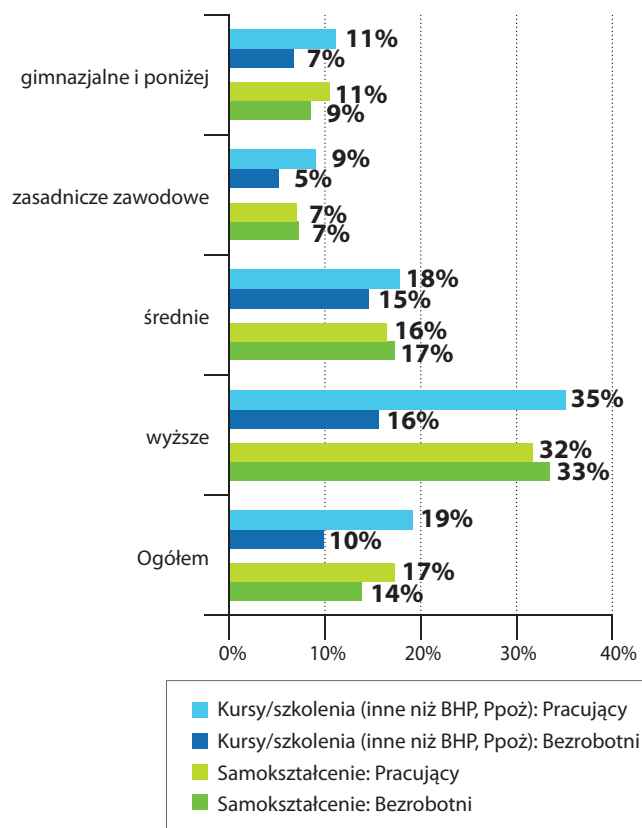
Tabela 1.1. Podnoszenie kompetencji ze względu na poziom wykształcenia (kategorie szczegółowe, z uwzględnieniem osób nadal uczących się)

	Kursy / szkolenia inne niż BHP, Ppoż.	Samokształcenie	N
Nadal się uczy – w szkole lub na uczelni	22	37	2111
Gimnazjum lub niższe	6	7	1968
Szk. zasadnicza zawod.	6	6	4956
Liceum ogólnokszt.	13	14	1455
Technikum	13	13	2707
Średnie inne	15	15	1364
Licencjat	21	23	466
Inżynier	26	25	233
Magister	32	30	1652
Magister–inżynier	32	31	404
Podyplomowe	46	46	261
MBA, doktorat	70	63	23
Ogółem	15	16	17600

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących aktywność szkoleniową był poziom wykształcenia (Tabela 1.1). **W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym.** Nie zaskakuje fakt, że najwyższe odsetki partycypacji w kursach i szkoleniach oraz samokształcenia odnotowano wśród osób, które ukończyły studia podyplomowe, MBA lub doktoranckie (mimo małej liczebności). W dalszej kolejności były osoby z tytułem magistra oraz magistra–inżyniera. Nieco niższe wskaźniki odnotowano wśród osób po studiach licencjackich i inżynierskich. Zdecydowanie najniższym poziomem aktywności szkoleniowej charakteryzowały się osoby z wykształceniem niższym i zasadniczym zawodowym, które zakończyły już edukację (jedynie 6%).

Wykres 1.5. Podnoszenie kompetencji ze względu na poziom wykształcenia i sytuację na rynku pracy

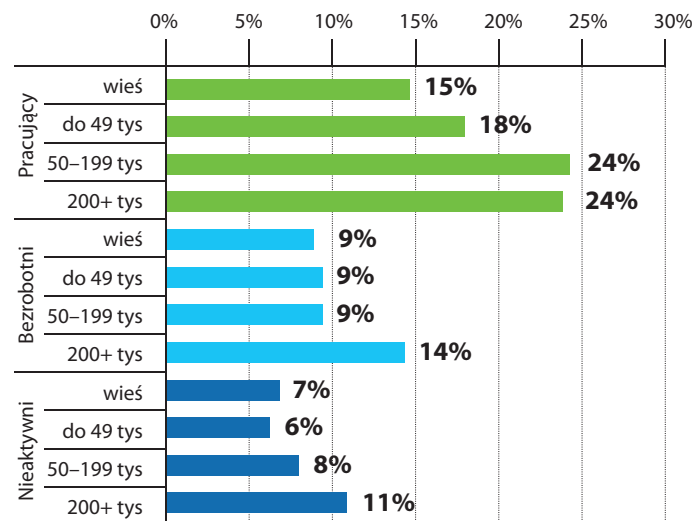


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Poziom wykształcenia miał szczególnie duże znaczenie wśród osób pracujących. W 2012 r. aż 35% pracujących z wykształceniem wyższym brało udział w kursach i szkoleniach (Wykres 1.5).

Tak jak w poprzednich latach, najczęściej podnosiły swoje kompetencje osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, pracujące oraz mieszkające w dużych miastach.

Wykres 1.6. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach, ze względu na sytuację zawodową i miejsce zamieszkania

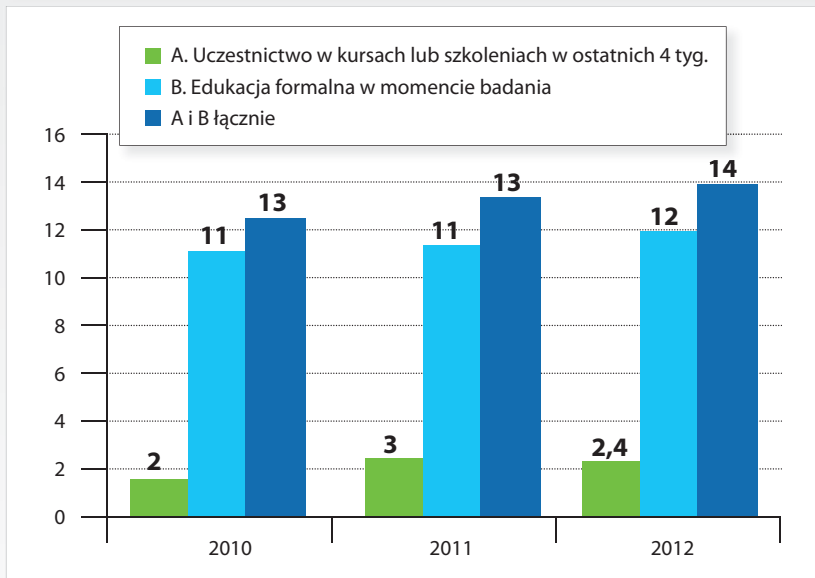


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Poziom uczestnictwa w kursach i szkoleniach (innych niż BHP, Ppoż.) wyraźnie wzrastał w większych miejscowościach i szczególnie widoczne było to wśród pracujących (Wykres 1.6). Jeżeli na wsi jedynie 15% było aktywnych w tej dziedzinie, to w miastach powyżej 50 tys. było to już 24%. Należy również odnotować bardzo niski poziom aktywności szkoleniowej bezrobotnych na wsi i w miastach poniżej 200 tys. mieszkańców (9%).

W ciągu ostatnich 4 tygodni w kursach i szkoleniach wzięło udział jedynie 2,4% Polaków w wieku produkcyjnym, czyli tyle samo co rok wcześniej (Wykres 1.7). Dodatkowo 12% w momencie badania kształciło się korzystając z edukacji formalnej, czyli w szkołach lub na uczelniach (rok temu było to 11%). Daje to łącznie odsetek 14% szkolących się lub uczących w ciągu ostatniego miesiąca, co jest wynikiem niemal identycznym jak w ostatnich dwóch latach.

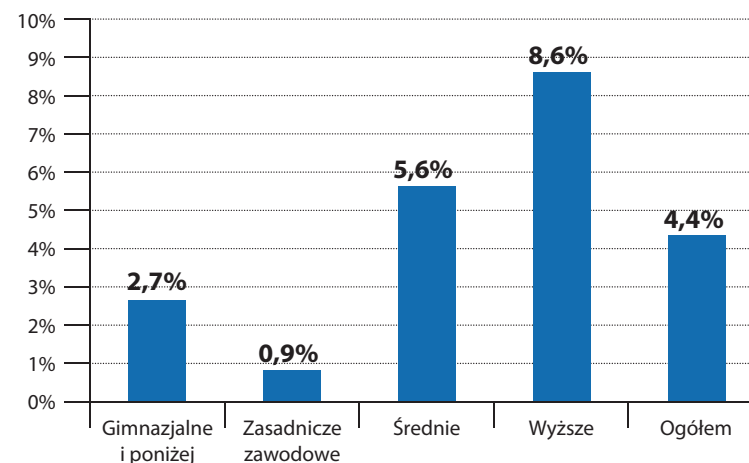
Wykres 1.7. Odsetek osób w wieku 18–59/64 lata, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym (wliczając BHP, Ppoż.) w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

W porównaniu do poprzedniego roku zmianie nie uległ też odsetek osób w wieku 25–64 lata uczestniczących w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni. W 2011 r. wyniósł on 4,9%, natomiast w 2012 r. 4,4% (Wykres 1.8). Wśród pracujących wskaźnik wyniósł 5%, zaś wśród bezrobotnych 3,3%. Najwyższe odsetki odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym, najniższe zaś wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym. W przypadku pracujących grupą zawodową ze zdecydowanie najwyższym wskaźnikiem byli specjaliści (11%), następnie technicy i średni personel (7%) oraz pracownicy biurowi (6%).

Wykres 1.8. Odsetek osób w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym (wliczając BHP, Ppoż.) w ciągu ostatnich 4 tygodni, ze względu na poziom wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Tabela 1.2 prezentuje zawody, w których szkolenia były najpopularniejsze (na poziomie ISCO–2). Na poziomie wielkich grup zawodowych (ISCO–1) były to przede wszystkim **zawody specjalistyczne** (średnio 36% pracujących w tych zawodach uczestniczyło w kursach i szkoleniach), **kierownicze** (28%), a także zawody z **grupy techników i średniego personelu** (24%).

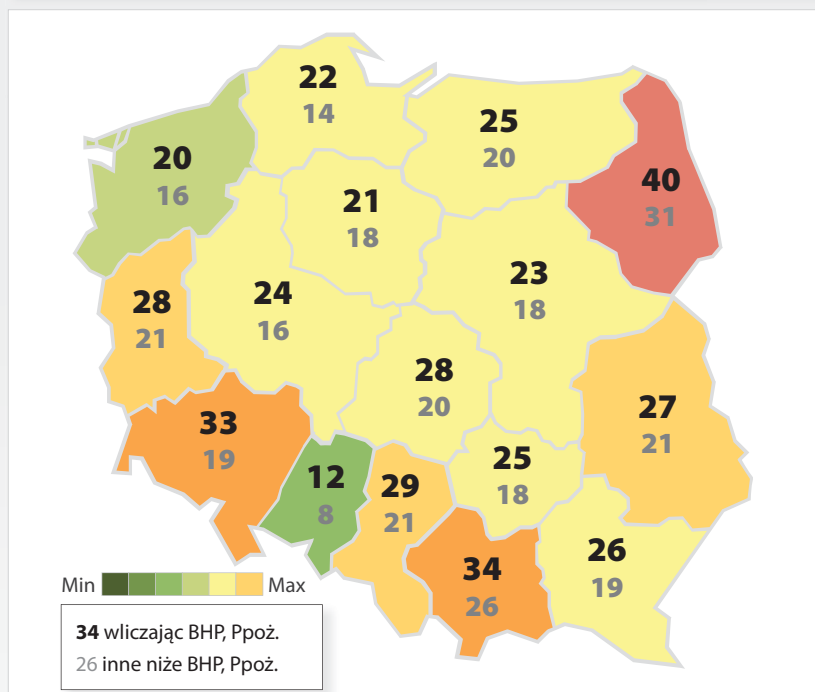
Na przeciwnym biegunie plasują się pracujący przy pracach prostych (8%), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (9%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (9%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (12%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (13%). W środku stawki znaleźli się pracownicy biurowi (17%).

Tabela 1.2. Uczestnictwo w kursach/ szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących, ze względu na wykonywany zawód (ISCO–2)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012
Pozostawiono kategorie zawodowe z liczebnością > 50

	Kursy i szkolenia (inne niż BHP, Ppoż.)	Kursy BHP, Ppoż.	N
12 kierownicy do spraw zarządzania i handlu	48%	6%	83
24 specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	43%	4%	323
22 specjaliści do spraw zdrowia	43%	5%	266
23 specjaliści nauczania i wychowania	41%	3%	523
21 specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	33%	8%	240
26 specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	30%	5%	119
32 średni personel do spraw zdrowia	30%	6%	106
42 pracownicy obsługi klienta	30%	2%	113
25 specjaliści do spraw technologii informacyjno–komunikac.	29%	6%	84
13 kierownicy do spraw produkcji i usług	28%	9%	134
33 średni personel do spraw biznesu i administracji	28%	6%	704
35 technicy informatycy	27%	8%	51
74 elektrycy i elektronicy	26%	15%	210
34 średni personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury i pokr.	24%	5%	154
31 średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	23%	9%	283
54 pracownicy usług ochrony	23%	9%	235
41 sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	22%	5%	386
73 rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	20%	18%	92
51 pracownicy usług osobistych	18%	5%	413
53 pracownicy opieki osobistej i pokrewni	16%	6%	62
83 kierowcy i operatorzy pojazdów	15%	8%	625
81 operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	15%	15%	274
44 pozostali pracownicy obsługi biura	15%	8%	62
82 monterzy	14%	16%	122
99 pracownik fizyczny/jakakolwiek praca [kod spoza ISCO]	13%	16%	63
43 prac. do spraw fin.–stat. i ewidencji materiałowej	12%	9%	257
72 robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	12%	12%	539
71 robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	12%	8%	549
52 sprzedawcy i pokrewni	12%	6%	1170
61 rolnicy produkcji towarowej	8%	2%	720
96 ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	8%	17%	98
92 robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	7%	4%	57
75 rob. w przetw. spoż., obróbce drewna, prod. wyrobów tekstyln.	6%	13%	431
91 pomoce domowe i sprzątaczk	6%	8%	237
93 robotnicy pomocniczy w górn., przemyśle, budown. i transp.	6%	8%	309

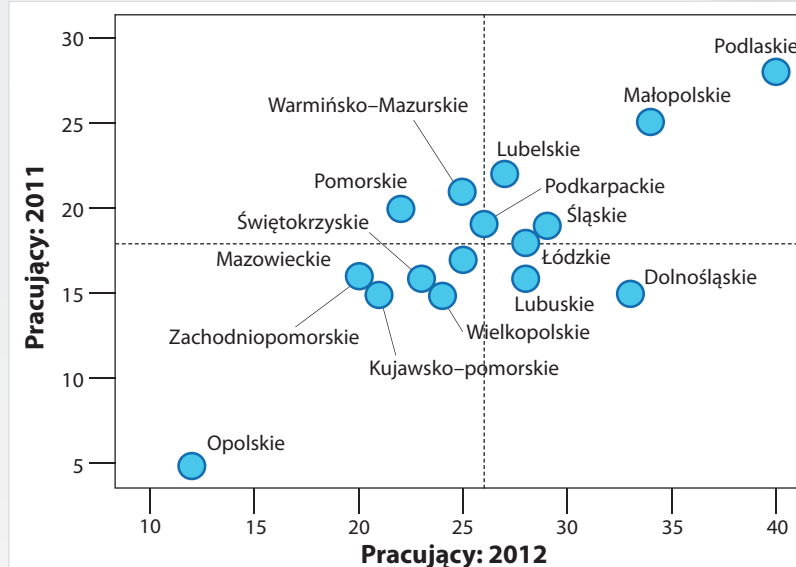
Mapa 1.1. Uczestnictwo w kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących w ciągu ostatniego roku (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

W związku ze zmianą formy pytania o uczestnictwo w kursach i szkoleniach we wszystkich województwach wzrosły odsetki osób angażujących się w tę formę aktywności. Nie zmieniły się jednak różnice względne pomiędzy województwami (Mapa 1.1., Wykres 1.9). Podobnie zatem jak rok temu, najczęściej w kursach i szkoleniach w ciągu poprzednich 12 miesięcy uczestniczyli pracujący mieszkańcy województwa **podlaskiego** (40%) i **małopolskiego** (34%). Wyraźnie w rankingu wzrosła jedynie pozycja **dolnośląskiego** (33%). Niezmiennie natomiast, zdecydowanie najniższą aktywnością szkoleniową charakteryzowali się pracujący z **opolskiego** (12%). W pozostałych województwach odsetki kształtowały się pomiędzy 20% a 30%.

Wykres 1.9. Województwa według odsetka pracujących uczestniczących w kursach i szkoleniach (w ostatnich 12 miesiącach) w 2011 i 2012 r. (wliczając BHP, Ppoż.)

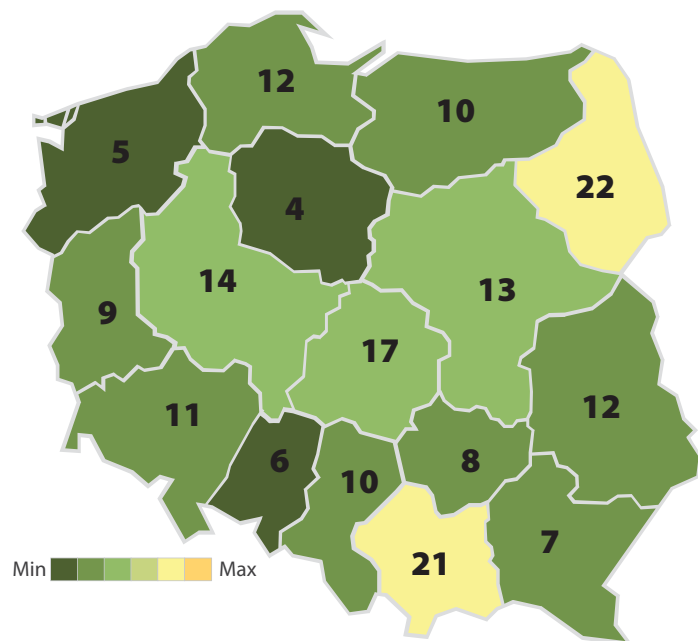


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011, 2012

Podobnie kształtował się **odsetek osób w wieku 25–64 lata, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni**. Wśród pracujących najwyższy odsetek odnotowano w podlaskim (8,5%), najniższy w opolskim (3,2%).

Niemal identyczny ranking województw można ułożyć analizując odsetek osób, które **uczyły się samodzielnie** w ostatnich 12 miesiącach. I tak, na czele jest podlaskie z 33%, dalej małopolskie (26%) i łódzkie (25%). Na końcu plasują się opolskie (8%), pomorskie (12%), kujawsko-pomorskie (12%) i mazowieckie (13%). Reszta województw oscyluje pomiędzy 15% i 18%.

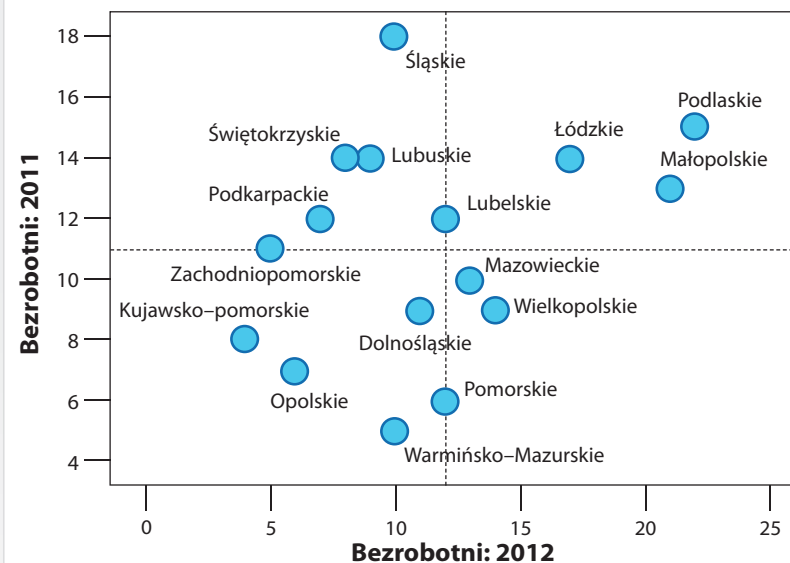
Mapa 1.2. Uczestnictwo w kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach wśród osób bezrobotnych w ciągu ostatniego roku (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Mapa Polski wizualizująca uczestnictwo w kursach i szkoleniach osób bezrobotnych (Mapa 1.2.) bardzo przypomina tę dla pracujących (korelacja pomiędzy tymi charakterystykami na poziomie województw była wysoka, na poziomie 0,73), chociaż odsetki są wyraźnie niższe. Zdecydowanie in plus odbiega **podlaskie** (22%), **małopolskie** (21%) i **łódzkie** (17%). Najrzadziej natomiast podnosili swoje kompetencje bezrobotni z **kujawsko-pomorskiego** (4%), **zachodniopomorskiego** (5%) i **opolskiego** (6%).

Wykres 1.10. Województwa według odsetka bezrobotnych uczestniczących w kursach i szkoleniach (w ostatnich 12 miesiącach) w 2011 i 2012 r.



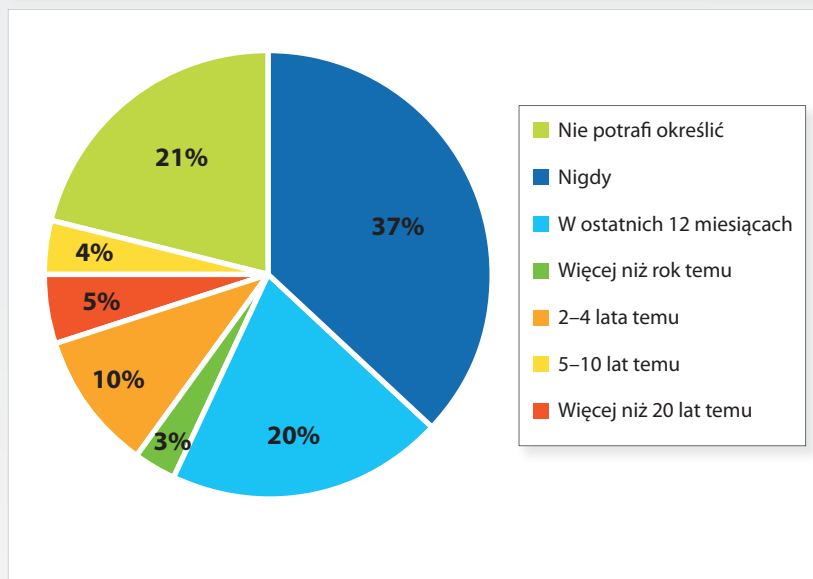
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011, 2012

Samodzielne uczenie najbardziej popularne było wśród bezrobotnych z podlaskiego (32%) i małopolskiego (22%). Zdecydowanie najniższe odsetki odnotowano w opolskim (3%), następnie w podkarpackim (8%), zachodniopomorskim (8%) i kujawsko-pomorskim (9%).

Województwa z najwyższymi wskaźnikami uczestnictwa w kursach i szkoleniach oraz aktywności samokształceniowej, zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych, to: **podlaskie, małopolskie, łódzkie i dolnośląskie**.

Najrzadziej podnosili swoje kompetencje pracujący i bezrobotni mieszkańcy: **opolskiego, kujawsko-pomorskiego i zachodniopomorskiego**.

Wykres 1.11. Kiedy ostatnio Polacy brali udział w jakimś kursie, szkoleniu, warsztatach, praktykach czy innych formach doksztalcania (nie licząc szkoleń regulaminowych, takich jak BHP czy Ppoż.)



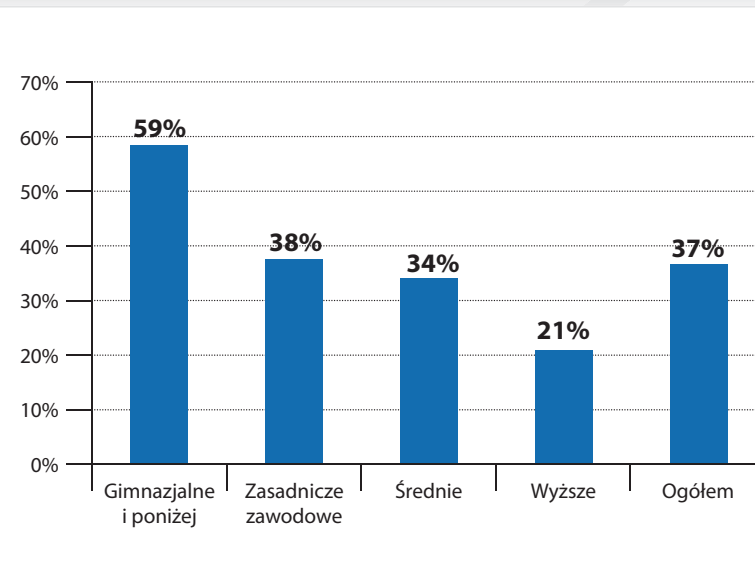
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Jak już widzieliśmy, w ciągu ostatniego roku w kursach i szkoleniach brało udział 20% Polaków. Pozostałe osoby zapytano o to, kiedy ostatni raz w nich uczestniczyli (Wykres 1.11). 3% wskazało na rok wcześniejszy, 10% na 2-4 ostatnie lata. Niemal 10% badanych ostatnim razem podnosiło w ten sposób swoje kompetencje ponad 5 lat temu.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że **37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalcania**. Wśród obecnie pracujących było to 28%, wśród bezrobotnych – 44%, zaś wśród nieaktywnych zawodowo – 52%. Wśród pracujących i bezrobotnych nie było różnicy ze względu na płeć respondenta, jednak wśród nieaktywnych zawodowo zdecydowanie częściej kobiety deklarowały całkowity brak aktywności szkoleniowej (niemal 60% wobec 46% wśród mężczyzn).

Zdecydowanie najwyższy odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach został odnotowany wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (59%; Wykres 1.12). Wśród osób z wykształceniem wyższym była to jedynie co piąta osoba.

Wykres 1.12. Odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach ze względu na poziom wykształcenia.

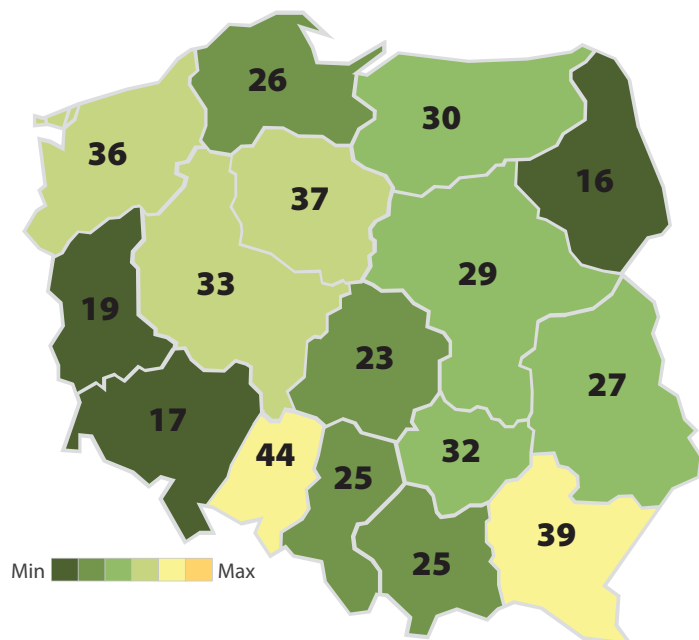


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalcania.

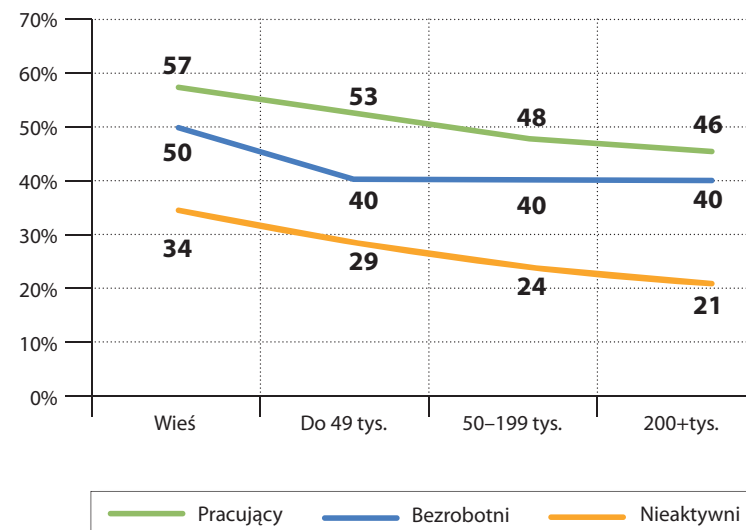
Najczęściej były to osoby z wykształceniem niższym i mieszkające na wsi. Wyższe odsetki odnotowano także wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Mapa 1.3. Odsetek pracujących, którzy nigdy nie uczestniczyli w kursach lub szkoleniach (w %)



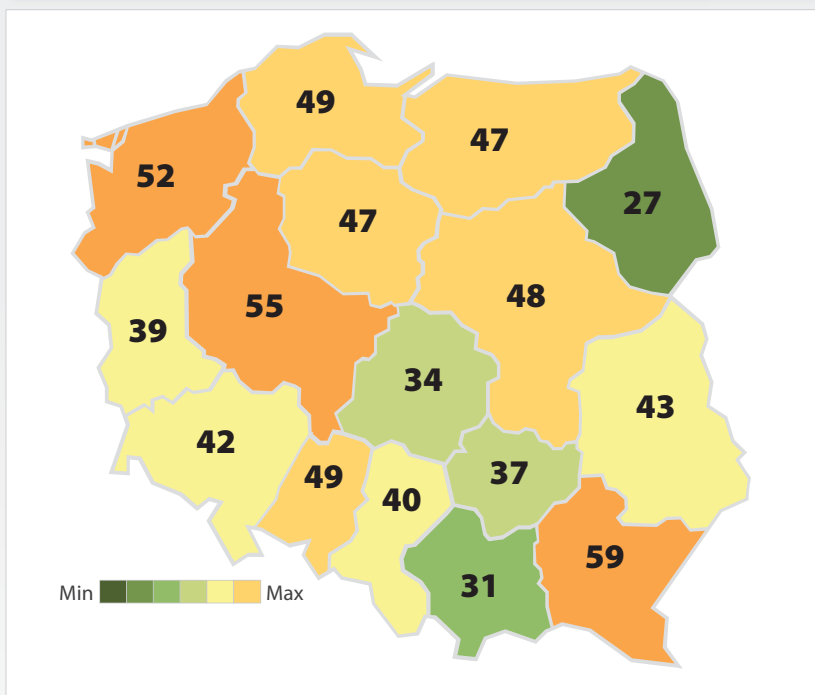
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Wykres 1.13. Odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach, ze względu na wielkość miejsca zamieszkania (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Mapa 1.4. Odsetek bezrobotnych, którzy nigdy nie uczestniczyli w kursach lub szkoleniach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Najwyższy odsetek pracujących, którzy nigdy nie uczestniczyli w kursach lub szkoleniach (Mapa 1.3.) był w województwach: **opolskim** (44%) i **podkarpackim** (39%). W przypadku bezrobotnych były to (Mapa 1.4.): **podkarpackie** (59%), **wielkopolskie** (55%) i **zachodniopomorskie** (52%).

W przypadku pracujących najniższy odsetek odnotowano natomiast w: **podlaskim** (16%), **dolnośląskim** (17%) i **lubuskim** (19%). Wśród bezrobotnych: **podlaskie** (27%) i **małopolskie** (31%).

Udział osób, które do tej pory nigdy się nie szkoliły **był wyższy również na wsi** (43%) wobec 37% w miastach do 49 tys. mieszkańców, 37% w miastach o wielkości 50–199 tys. mieszkańców i 29% w największych miastach (Wykres 1.13).

Tabela 1.3. Najpopularniejsze formy kursów i szkoleń, ze względu na sytuację zawodową (w %)

	Sytuacja zawodowa (BAEL)				
	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	Ogółem	
Kursy obowiązkowe, np. BHP/Ppoż.	48	27	21	43	
Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (bez BHP/Ppoż.)	31	39	23	30	
Kursy/szkolenia w miejscu pracy (bez BHP/Ppoż.)	33	9	8	28	
Odczyty, seminaria, konferencje	11	10	16	11	
Warsztaty	7	12	19	9	
Praktyki, staże zawodowe	3	22	29	7	
Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)	4	3	7	4	
Studia podyplomowe	3	3	2	3	
Kursy/szkolenia korespondencyjne	1	1	0	1	
Ogółem	N	2790	245	422	3457

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

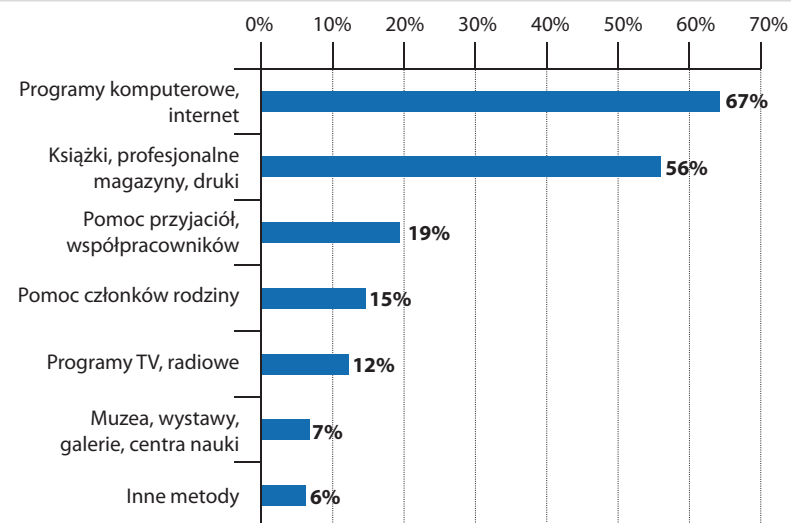
* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

W przypadku kursów i szkoleń **najczęściej spotykaną formą, w jakiej uczestniczyli pracownicy, były kursy obowiązkowe** (BHP, przeciwpożarowe lub inne; Tabela 1.3). Uczestniczyło w nich 48% pracujących aktywnych szkoleniowo, czyli niemal 1,9 mln (13% wszystkich pracujących). **Kursy w miejscu pracy inne niż BHP, Ppoż. objęły 33% aktywnych szkoleniowo, czyli 1,3 mln pracujących** (9% wszystkich pracujących).

Warsztaty i konferencje były nieco bardziej popularne wśród specjalistów i kierowników.

Wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo stosunkowo popularne były praktyki i staże zawodowe. Kursy korespondencyjne oraz e-learningowe cieszyły się znikomą popularnością.

Najpopularniejszą formą samokształcenia były programy komputerowe i Internet, a także korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (Wykres 1.14).

Wykres 1.14. Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

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

Kursami, w których najczęściej uczestniczyli Polacy, były kursy **BHP i przeciwpożarowe**, zazwyczaj obowiązkowe w pracy (Tabela 1.4). Uczestniczyło w nich 36% osób spośród wszystkich kształcących się na kursach/szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach. Dodajmy, że było to 7% wszystkich Polaków w wieku 18–59/64 lata, czyli około 1,7 mln.

Najpopularniejszą tematyką wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń były zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (nieco bardziej popularne wśród pracujących), a także budownictwa i przemysłu (bardziej popularne wśród bezrobotnych) oraz informatyki i komputerów. Stosunkowo rzadko natomiast wskazywane były przez respondentów kursy języków obcych.

Z kolei najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery. W dalszej kolejności była tematyka z zakresu budownictwa i przemysłu, szkolnictwa, edukacji i pedagogiki, języków obcych, a także inne specjalistyczne zagadnienia zawodowe, nieujęte w pozostałych kategoriach.

Tabela 1.4. Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń oraz samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach

Tematyka	Kursy, szkolenia		Samokształcenie (%)
	%	Liczba uczestników	
BHP i Ppoż.	36%	1675008	1%
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	11%	499054	6%
Budownictwo i przemysł	10%		11%
Informatyka, komputery	7%	301866	19%
Inne specjalistyczne zawodowe	7%	301824	13%
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	6%	268239	11%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5%	253639	1%
Tematyka prawna	5%	214216	6%
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	4%	204877	4%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	4%	204105	7%
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	4%	191833	2%
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	3%		3%
Języki obce	3%	143999	12%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

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

** Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

*** % spośród wszystkich respondentów kształcących się na kursach/szkoleniach (1 kolumna) oraz w formie samokształcenia (3 kolumna).

Tabela 1.5. Ocena przydatności szkolenia, w którym ostatnio uczestniczył respondent, ze względu na tematykę tego szkolenia (w%)

	Nieprzydatne	Raczej przydatne	Bardzo przydatne	N
BHP, Ppoż.	8	49	43	967
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	4	25	72	324
Budownictwo i przemysł	4	34	62	300
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	2	38	60	180
Informatyka, komputery	6	36	59	179
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	4	49	47	155
Tematyka prawna	3	29	68	153
Inne specjalistyczne zawodowe	7	29	64	149
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	7	34	59	137
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	10	39	51	117
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	8	29	63	115
Języki obce	1	32	66	85
Ogółem	6	37	57	3340

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012
* Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie

Respondenci w ogromnej większości byli zadowoleni z odbytych ostatnio szkoleń. Niemal 57% badanych oceniało je jako bardzo przydatne, zaś 37% jako raczej przydatne (Tabela 1.5).

Rynek szkoleniowy w Polsce w liczbach

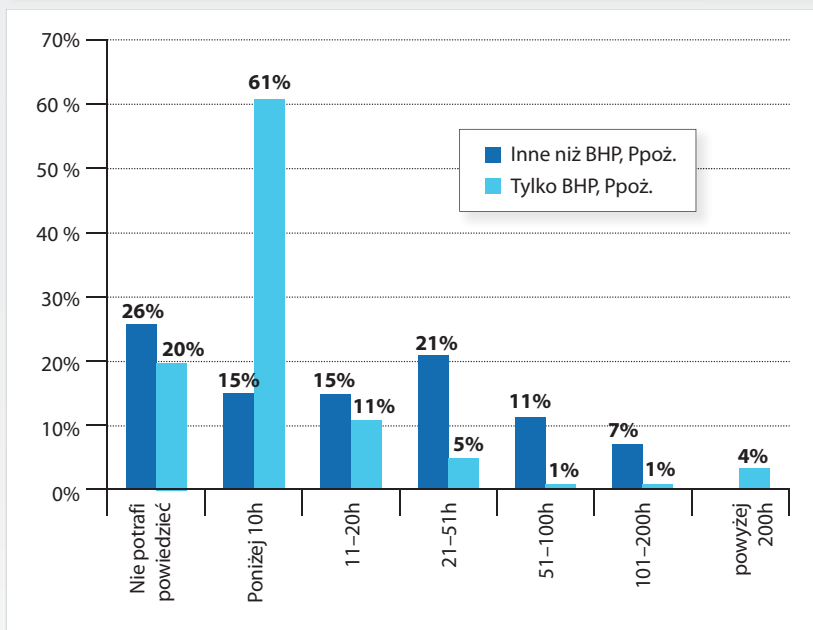
Rynek usług szkoleniowych i kursów obsłużył w ostatnim roku **4,8 mln klientów**. Z tego **1,2 mln** uczestniczyło jedynie w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych, zaś **3,6 mln** w innych, nieobowiązkowych kursach.

Najwięcej Polaków skorzystało z kursów i szkoleń w dziedzinie:

- medycyny, pracy socjalnej, psychologii, pierwszej pomocy (**500 tys. klientów**),
- budownictwa i przemysłu (**450 tys. klientów**),
- informatyki i komputerów (**302 tys. klientów**).

1,3 mln pracowników uczestniczyło w szkoleniach w miejscu pracy.

Wykres 1.15. Liczba godzin poświęconych na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



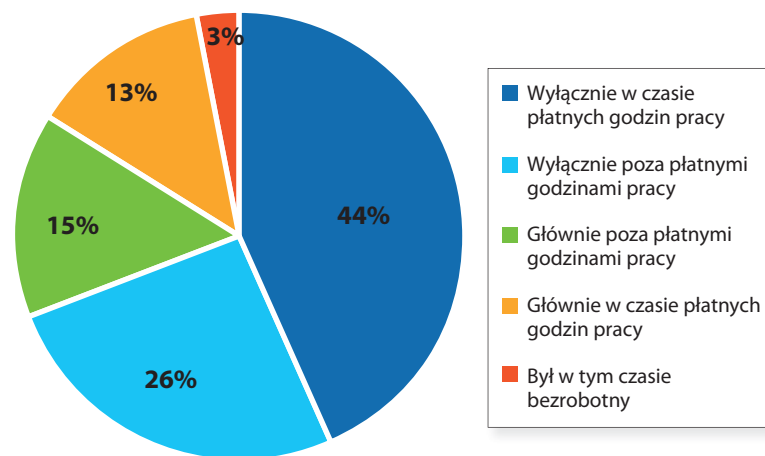
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Wśród osób, które kształciły się na kursach i szkoleniach innych niż BHP i Ppoż. 30% poświęciło na tę aktywność poniżej 30 godzin, a 20% od 21 do 50 godzin (Wykres 1.15). Zaangażowanie w kursy obowiązkowe BHP i Ppoż. było zdecydowanie mniej absorbujące czasowo i w 60% przypadków zajmowało respondentom poniżej 10 godzin.

Chociaż osoby bezrobotne rzadziej podnosiły swoje kompetencje, jeżeli już się kształciły, to poświęcały na to więcej czasu. Na kursach i szkoleniach (pomijając BHP i Ppoż.) powyżej 50 godzin w skali całego roku spędziło 36% bezrobotnych i 19% pracujących. Szkolący się bezrobotny poświęcał na ten cel średnio 60 godzin, podczas gdy pracownik – 30 godzin.

Wśród pracujących 44% wszystkich kursów i szkoleń innych niż BHP, Ppoż. odbywało się wyłącznie w godzinach pracy, a jedna czwarta natomiast poza nimi (Wykres 1.16). W przypadku szkoleń BHP i Ppoż. niemal 80% odbywało się w czasie godzin pracy.

Wykres 1.16. Czas, w którym odbywał się ostatni kurs lub szkolenie, inne niż BHP, Ppoż., wśród osób pracujących (w %)

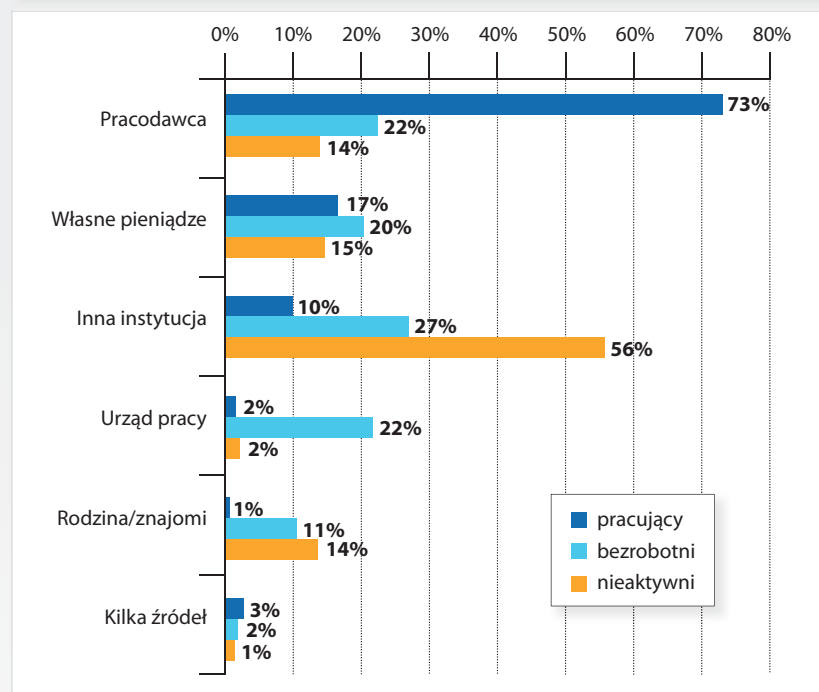


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Analizując koszty kursów i szkoleń, w których ostatnio brali udział respondenci, możemy stwierdzić, że w zdecydowanej większości były one finansowane ze środków zewnętrznych: przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje (83%). Jedynie 17% opłacało uczestnictwo samodzielnie, a 3% korzystało z pomocy finansowej rodziny lub znajomych.

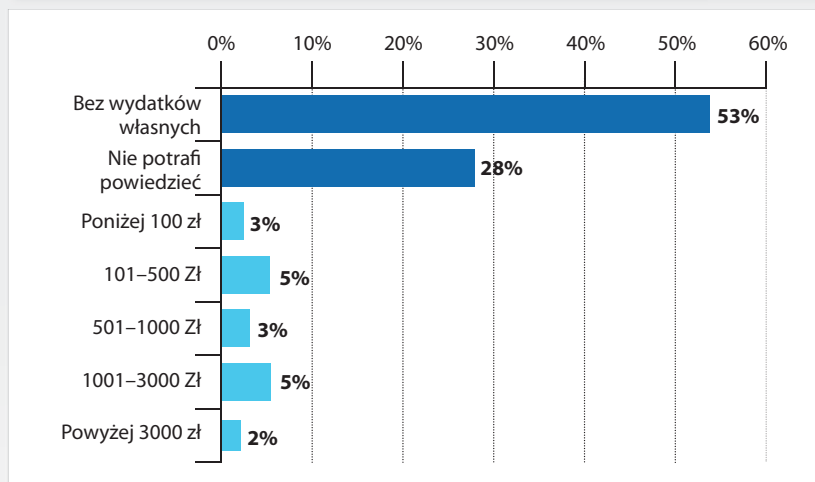
Szkolenia osób pracujących były najczęściej finansowane przez pracodawców (w 73% przypadków; Wykres 1.17). Zdecydowanie rzadziej były to własne pieniądze. W przypadku osób bezrobotnych duże znaczenie miało finansowanie z urzędu pracy lub innych instytucji, a także byłego pracodawcy. Co piąty bezrobotny płacił z własnej kieszeni. Osoby nieaktywne zawodowo najczęściej uczestniczyły w szkoleniach finansowanych przez różne instytucje.

Wykres 1.17. Źródło finansowania ostatniego kursu, szkolenia czy innej formy dokształcania, w jakiej brał udział respondent (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Wykres 1.18. Suma osobistych wydatków na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Analizując koszty kształcenia w ciągu ostatnich 12 miesięcy, możemy zaobserwować, że **ponad połowa osób nie opłacała uczestnictwa w kursach i szkoleniach z własnej kieszeni** (Wykres 1.18). Natomiast jedynie 7% w ostatnim roku wydało na cele szkoleniowe więcej niż 1000 zł. Jedna trzecia badanych nie była niestety w stanie podać przybliżonej wartości wydatków. **Osoby bezrobotne wydawały na szkolenia przeciętnie (średnia obciąża 5%) więcej pieniędzy (304 zł) niż pracujące (160 zł).**

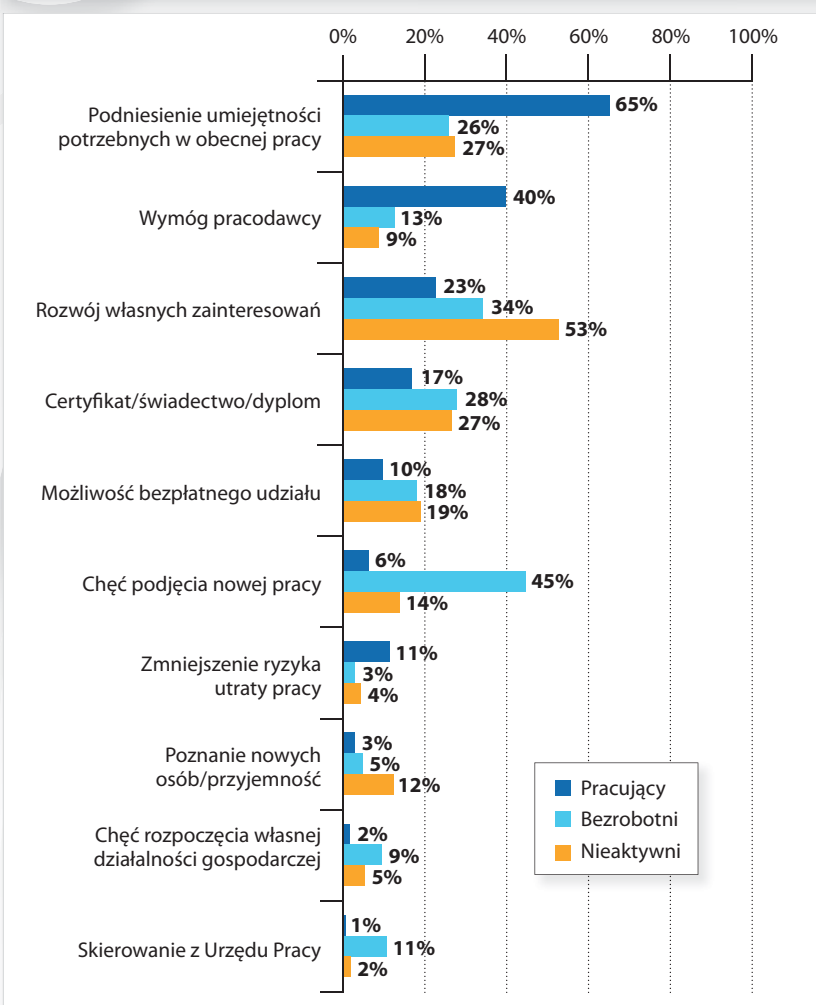
Tabela 1.6. Suma osobistych wydatków i liczba godzin poświęconych na kursy i szkolenia w ostatnich 12 miesiącach przez osoby pracujące ze względu na wiek i poziom wykształcenia (średnia obciąża 5%)

		Liczba poświęconych godzin (godz.)	Suma osobistych wydatków (PLN)
Wiek	18–24	24	107
	25–34	35	255
	35–49	32	179
	50–59/64	25	44
Wykształcenie	gimn. i poniżej	29	45
	zasadnicze zawod.	15	21
	średnie	26	109
	wyższe	46	371

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Wśród pracujących wyraźnie widoczne było zróżnicowanie czasu i pieniędzy poświęconych na szkolenia ze względu na poziom wykształcenia (Tabela 1.6). Najwięcej zasobów przeznaczały osoby z wyższym wykształceniem i w wieku średnim.

Wykres 1.19. Główne powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach wśród pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

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

Wśród osób pracujących najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach była **chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy** (65%; Wykres 1.19). Szczególne znaczenie miało to w przypadku specjalistów (81%) i kierowników (77%).

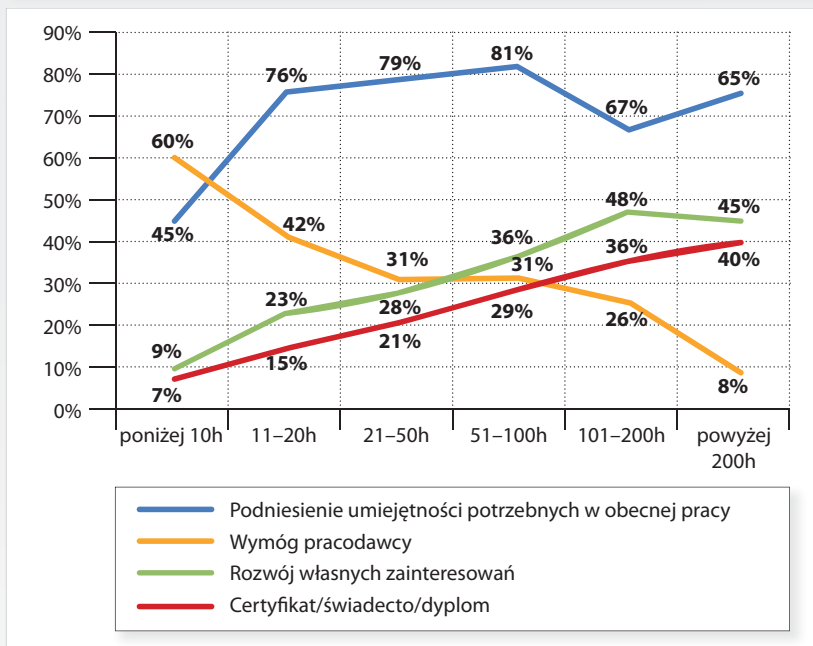
Dla 40% pracujących był to **wymóg pracodawcy**. Ten powód dominował z kolei w grupach zawodowych pracowników prostych (58%), robotników wykwalifikowanych (52%) i operatorów (50%).

Z kolei 23% pracujących kształciło się na kursach i szkoleniach w celu rozwoju własnych zainteresowań. Natomiast 17% chciało zdobyć certyfikat, świadectwo lub dyplom.

W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją była **chęć zdobycia nowej pracy** (45%). Znaczenie miał również rozwój własnych zainteresowań (34%). Możliwość bezpłatnego uczestnictwa zachęciła co piątą osobę bezrobotną. Skierowanie z Urzędu Pracy wskazało jedynie 11% bezrobotnych aktywnych szkoleniowo. Wśród osób nieaktywnych zawodowo kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (53% wskazań).

Motywacje do podnoszenia swoich kompetencji różnicowały się ze względu na zaangażowanie czasowe respondentów na tym polu (Wykres 1.20). Wśród pracujących motywacje, takie jak chęć rozwoju własnych zainteresowań oraz chęć zdobycia certyfikatów lub dyplomów nabierały większego znaczenia w grupach, które więcej czasu poświęcały na dokształcanie. Z kolei wymóg pracodawcy był szczególnie często wskazywany przez pracowników, którzy w ciągu roku nie poświęcili na podnoszenie kwalifikacji więcej czasu niż 10 godzin.

Wykres 1.20. Główne powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach wśród pracujących, ze względu na liczbę poświęconych na ten cel godzin w ostatnich 12 miesiącach (% z kategorii liczby poświęconych godzin)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012
 * Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
 Pozostawiono tylko wybrane kategorie

Średnio najczęściej godzin, bo aż 71, na kursy i szkolenia poświęcały osoby motywowane chęcią podjęcia nowej pracy; najmniej zaś – wymogami pracodawcy, jedynie 18 (Tabela 1.7).

Najwięcej na szkolenia wydały osoby pracujące motywowane chęcią rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (średnio niemal 1000 zł w poprzednim roku). Zdecydowanie najmniej wydali uczestnicy, od których wymagał tego pracodawca oraz osoby korzystające z możliwości bezpłatnego udziału. Warto zwrócić uwagę na fakt, że osoby, którymi kierowały motywy pozazawodowe, takie jak chęć poznania nowych osób czy rozwój zainteresowań, wydawały na ten cel przeciętnie stosunkowo wysokie kwoty odpowiednio 620 i 463 zł. W przypadku chęci podjęcia nowej pracy niestety nie jesteśmy w stanie określić, czy była to chęć zmiany pracy czy zdobycia nowej w sytuacji bezrobocia.

Tabela 1.7. Suma osobistych wydatków i liczba godzin poświęconych na kursy i szkolenia w ostatnich 12 miesiącach przez osoby pracujące, ze względu na główne powody uczestnictwa (średnia obciąża 5%)

	Suma osobistych wydatków	Liczba poświęconych godzin
Chęć rozpoczęcia własnej dział. gosp.	982	55
Chęć podjęcia nowej pracy	728	71
Poznanie nowych osób/przyjemność	620	63
Certyfikat/świadectwo/dyplom	508	59
Rozwój własnych zainteresowań	463	57
Podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy	208	36
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	80	27
Możliwość bezpłatnego udziału	32	42
Wymóg pracodawcy	6	18

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Przypomnijmy, że 80% Polaków w ubiegłym roku nie podnosiło swoich kompetencji na kursach lub szkoleniach. **Większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych, brakowało im czasu lub motywacji** (Tabela 1.8). Warto zaznaczyć, że aż 17% miało problem ze wskazaniem konkretnego powodu, co zapewne w dużej mierze można przypisać brakowi motywacji do kształcenia. Zbyt wysokie koszty nie stanowiły problemu, co wynika z faktu, że aż 83% szkoleń finansowano ze środków zewnętrznych: przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje. Jedynie 17% respondentów samodzielnie opłacało uczestnictwo w szkoleniach.

Wśród pracujących najczęściej podawanym powodem był brak takiej potrzeby w pracy zawodowej, wskazany przez 68%. Odsetek ten wyraźnie wzrastał wraz z wiekiem. W grupie pracujących w wieku 18–24 lata było to 56%, zaś w grupie 50–59/64 aż 74%. Inne przyczyny, np. brak czasu lub brak motywacji, były wymieniane znacznie rzadziej. Odpowiedzi świadczące o zewnętrznych barierach uczestnictwa pojawiały się sporadycznie, poza brakiem czasu ze względów zawodowych (7%). Co ciekawe, jedynie 3% wskazało na brak zachęty ze strony pracodawcy.

W przypadku osób bezrobotnych zróżnicowanie odpowiedzi było większe, jednak w przeważającej mierze sprowadzały się one do tego, że osoby bezrobotne nie widziały sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji dla celów zawodowych (28%), brakowało im motywacji (11%). W przeciwieństwie do pracujących, wśród bezrobotnych nieco częściej pojawiały się bariery zewnętrzne uczestnictwa w szkoleniach lub kursach. W 11% przypadków wskazywano na problem zbyt wysokich kosztów takiego uczestnictwa, w 15% – brak dostępu do interesujących szkoleń, zaś w 7% – brak możliwości uczestnictwa ze względu na wymogi formalne.

Osoby nieaktywne zawodowo niemal w ogóle nie uczestniczyły w kursach i szkoleniach (w 92%). Pamiętajmy jednak, że jest to grupa bardzo zróżnicowana, w której 30% stanowią osoby, które uczą się w szkołach lub na uczelniach. Podawane przez nie powody niemal wyłącznie sprowadzały się do poczucia braku potrzeby i motywacji, głównie ze względu na brak zainteresowania pracą zawodową. W 11% przypadków jako przeszkodę wymieniano stan zdrowia.

Tabela 1.8. Główne przyczyny rezygnacji z uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w %)

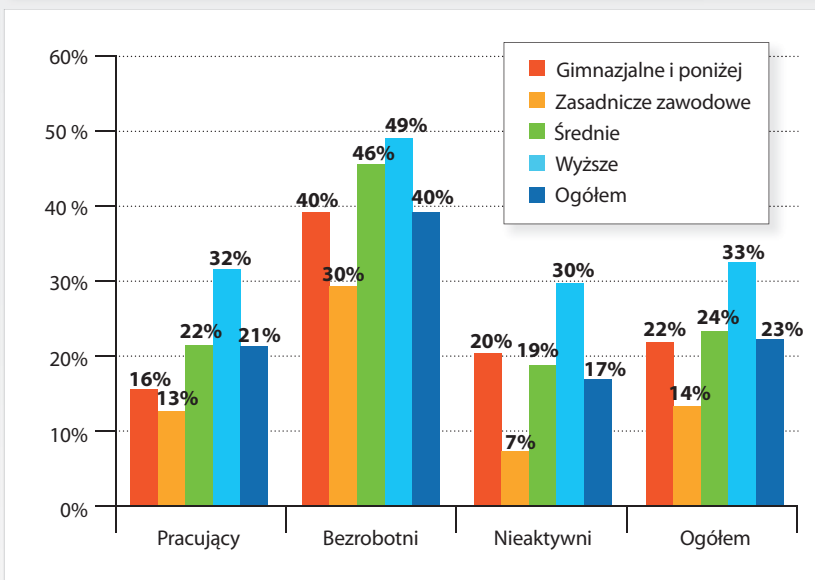
	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	68	28	25	49
Nie miał czasu z powodów osobistych	6	9	15	9
Nie miał motywacji	4	11	8	6
W moim wieku nie ma sensu się dokształcać	2	4	12	5
Nie było w pobliżu interesujących kursów	4	15	4	5
Nie miał czasu z powodów zawod.	7	2	2	5
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	3	11	3	4
Stan zdrowia nie pozwalał	1	2	11	4
Nie spełniał wymogów formalnych	1	7	2	2
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	3	3	1	2
Dotychczasowe niewiele mi dały	1	2	1	1
Inne powody	3	7	14	7
Trudno powiedzieć	14	20	20	17
N	7745	1817	4582	14144

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

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

Przyczyn braku udziału w kursach i szkoleniach niemal nie różnicował poziom posiadanego wykształcenia formalnego. Znaczenie miał natomiast wiek badanych. W grupie wiekowej 50–59/64 lata wyraźnie częściej wskazywanym powodem rezygnacji ze szkoleń było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się dokształcać (15% wobec maksymalnie 2% w młodszych kohortach wiekowych). Podobnie, w najstarszej grupie wiekowej kilkakrotnie wzrastało także znaczenie ograniczeń spowodowanych stanem zdrowia (10%).

Wykres 1.21. Odsetek osób, które planują uczyć się lub zdobywać doświadczenie na kursach i szkoleniach, ze względu na poziom wykształcenia i sytuację zawodową (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Jedynie 23% Polaków w wieku 18–59/64 lata (5,5 mln) planuje w następnym 12 miesiącach uczestniczyć w kursach lub szkoleniach (Wykres 1.21). Jest to wartość nieco wyższa niż w poprzedniej edycji badania, kiedy deklarację taką złożyło 19% badanych. Jak się okazało rok później, w rzeczywistości odsetek ten był niemal identyczny: 20% podnosiło swoje kompetencje w ostatnich 12 miesiącach.

Częściej plany takie deklarowali bezrobotni (40%) niż pracujący (21%). W obydwu grupach widać wyraźną zależność ze względu na poziom wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem zdecydowanie częściej planują aktywność edukacyjną. Najrzadziej czynią to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wśród najczęściej planowanych kursów i szkoleń na czele plasują się **języki obce** – chciało się ich uczyć 17% osób zamierzających podnosić swoje kompetencje w przyszłym roku (Tabela 1.9). W dalszej kolejności wymieniane były pozostałe, specjalistyczne szkolenia zawodowe lub niesprecyzowane plany doksztalcania (zazwyczaj była to chęć podjęcia bliżej nieokreślonych studiów lub doskonalenia bliżej nieokreślonych kompetencji zawodowych), następnie zaś informatyka i komputery.

Tabela 1.9. Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń

	%
Języki obce	17
Nieokreślone lub inne specjalistyczne zawodowe	16
Budownictwo i przemysł	13
Informatyka, komputery	13
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	8
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	7
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	6
Prawo jazdy kategorii A i B	5
N	3341

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

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

** Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

*** % spośród wszystkich respondentów planujących szkolenia.

Tabela 1.10. Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy (kursy i szkolenia), ze względu na sytuację zawodową

	Nie był aktywny i nie planuje takiej aktywności	Nie kontynuuje aktywności edukacyjnej	Nie był aktywny, ale planuje taką aktywność	Był aktywny i nadal planuje taką aktywność	Ogółem	
					%	N
Pracujący	55	24	7	14	100	10528
Bezrobotni	49	12	21	18	100	2061
Nieaktywni	60	23	5	12	100	5010
Ogółem	56	22	8	14	100	17599

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

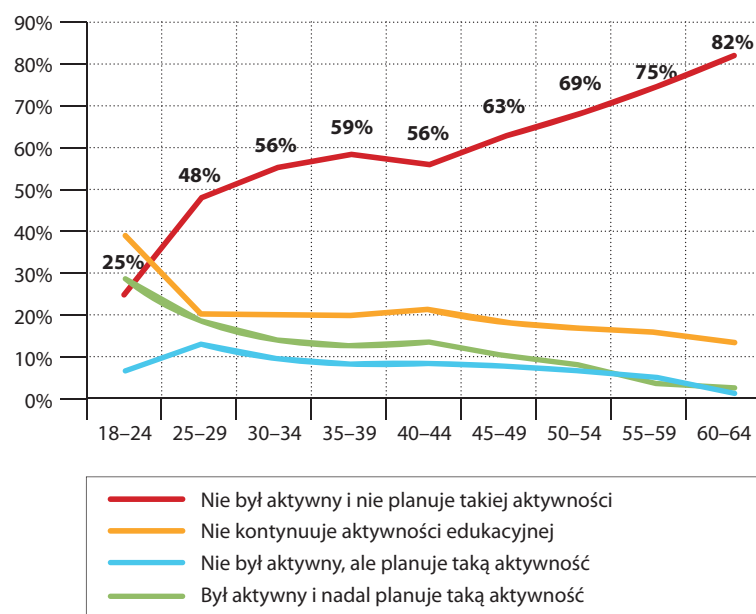
Wykres 1.22. Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy, ze względu na wiek

Tabela 1.10 prezentuje podział na cztery grupy osób – ze względu na to, czy podnosiły swoje kompetencje się w poprzednim roku (w formie kursów, szkoleń, samokształcenia lub w edukacji formanej) oraz na to, czy planowały to zrobić w roku kolejnym (to pytanie dotyczyło tylko kursów i szkoleń). Jedynie 14% Polaków było stale aktywnych edukacyjnie, a więc brało udział wcześniej w jakiegokolwiek formie edukacji i chciałoby się dalej szkolić. 22% nie planowało kontynuować kształcenia. Mimo dotychczasowego braku aktywności szkoleniowej, 8% badanych chciałoby w przyszłości dokształcać się. Jednak **większość – 56% – nie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie edukacji w ostatnim roku i nie planowała kursów lub szkoleń na najbliższe 12 miesięcy.**

Widać również wyraźny spadek chęci do dokształcania się wraz z wiekiem (Wykres 1.22). Wśród osób w wieku powyżej 50 lat aż 7–8 na dziesięć jest całkowicie biernych szkoleniowo.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

22% badanych posiada powszechnie uznawane certyfikaty lub licencje (Tabela 1.11). Spośród nich 73% posiada certyfikaty zawodowe wymagane prawnie do pracy w danym zawodzie, zaś 30% ma dodatkowo certyfikaty/licencje zawodowe niewymagane przez prawo, ale przydatne do pracy.

24% badanych, przede wszystkim bezrobotni, chciałoby uzyskać certyfikat lub licencję. W 62% przypadków były to certyfikaty zawodowe wymagane prawnie do pracy w danym zawodzie, w 41% – certyfikaty/licencje zawodowe niewymagane przez prawo, ale przydatne do pracy, zaś w 26% certyfikaty językowe.

Tabela 1.11. Posiadanie i chęć zdobycia certyfikatów i licencji potwierdzających uprawnienia bądź kwalifikacje, ze względu na sytuację zawodową (w %)

	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Posiada	27	21	12	22
Chciałby uzyskać	22	40	21	24

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Zdecydowana większość badanych nie miała do tej pory problemów w związku z brakiem formalnych uprawnień, certyfikatów bądź licencji. Odpowiedziało tak 94% pracujących. Nieco inaczej wyglądała sytuacja wśród osób bezrobotnych, wśród których 12% przyznało, że z tego powodu miało kłopoty z przyjęciem do pracy. Najczęściej dotyczyło to osób pracujących w zawodach robotniczych oraz usługowych.

96% pracujących, 86% bezrobotnych i 94% nieaktywnych zawodowo nigdy nie korzystało z pomocy doradcy zawodowego. W przypadku pracujących dominującym powodem był po prostu brak takiej potrzeby (Tabela 1.12). Wśród bezrobotnych jednak 24% wskazało na brak wiedzy o możliwości uzyskania takiego wsparcia, a 16% na brak wiary w jego skuteczność.

Tabela 1.12. Powody niekorzystania z usług doradcy zawodowego (w %)

	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Nie potrzebował(a) takiej pomocy	90	63	87	86
Nie wierzył(a) w skuteczność takiego wsparcia	5	16	5	6
Nie wiedział(a), że jest taka możliwość	7	24	9	9
Trudno dostępny (np. długa kolejka, daleki dojazd)	1	3	1	1

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012

Osoby, które jednak korzystały z pomocy doradcy robiły to najczęściej przed wyborem szkoły średniej lub studiów (25% przypadków), po utracie pracy (24%), tuż po ukończeniu szkoły/studiów (20%), przed powrotem do pracy po przerwie (14%) lub w sytuacji zmiany pracy (9%). 67% pracujących i 52% bezrobotnych było zadowolonych z uzyskanej pomocy.



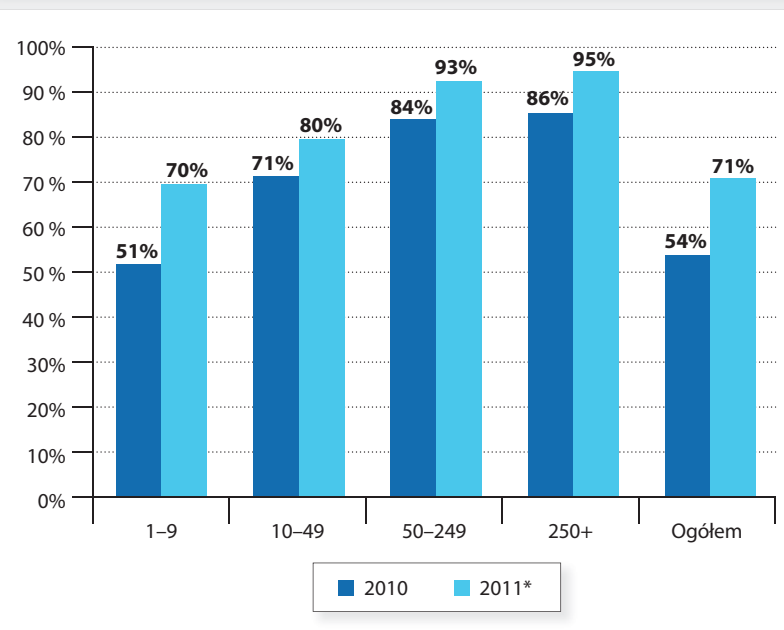
Inwestycje pracodawców w kadry

- Kto inwestuje w swoich pracowników ?
- Czy szkolenia idą w parze z rozwojem firmy ?
- Gdzie mamy największe szanse na szkolenia ?
- Jakie narzędzia stosują pracodawcy w budowaniu kompetencji swoich pracowników ?
- Jakie są najpopularniejsze tematy kursów i szkoleń ?
- Dlaczego część pracodawców w ogóle nie inwestuje w kompetencje swojej kadry ?
- Jakie są plany szkoleniowe pracodawców na kolejny rok ?

Wyniki badania pracodawców wskazują, że w 2011 r.¹ ponad 70% z nich finansowało bądź współfinansowało jakieś działania zmierzające do rozwoju kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników (Wykres 2.1.).

Porównując ten wynik z wartością wskaźnika z ubiegłego roku, można zaobserwować niemal spektakularny wzrost odsetka zaangażowanych w takie działania pracodawców – o 17 punktów procentowych. U źródeł tej zmiany prawdopodobnie leży jednak modyfikacja konstrukcji pytania w 2012 r. w porównaniu do badania z 2011 r. w kierunku jego większej inkluzywności. Oznacza to, że zrezygnowano z pytania wprost o fakt podejmowania w firmie jakichkolwiek działań mających na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników, po którym pytano szczegółowo o rodzaj aktywności, na rzecz zadania zestawu pytań odnośnie konkretnych form wspierania rozwoju pracowników. Kwestia² ta wydaje się interesująca z tego powodu, że zaowocowało to znacznie większą liczbą odpowiedzi wskazujących na takie działania. Może to oznaczać, że pracodawcy faktycznie prowadzili takie działania, np. w formie zakupu prenumeraty branżowych czasopism czy okresowej oceny kompetencji, choć – świadomie lub nie – nie klasyfikowali ich jako rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników, co skutkowało niższymi wskaźnikami ich uczestnictwa w tym procesie w 2010 r.

Wykres 2.1. Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w 2010 i 2011 r. w jakiegokolwiek formie, ze względu na wielkość zatrudnienia (N 2011 = 16159, N 2012 = 16000)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012
* w badaniu zmieniono konstrukcję pytania

¹ Pytanie odnosiło się do roku kalendarzowego poprzedzającego badanie, aby zapewnić porównywalność z wynikami z poprzedniej edycji badania, w której pytano o rok 2010.

² W istocie faktyczny wzrost był jeszcze wyższy, ponieważ w obecnej edycji pytano o realizowanie kursów i szkoleń z wyłączeniem tych obowiązkowych (BHP, PPOż), podczas gdy takie zastrzeżenie nie było zawarte w edycji poprzedniej.

Wzrost odsetka zaangażowanych w kształcenie kadr pracodawców jest widoczny we wszystkich kategoriach wielkości podmiotów. Największy jednak można zaobserwować w przypadku podmiotów mikro – różnica wynosi 18 punktów procentowych. Analizując dokładniej tę grupę możemy zauważyć, że wśród nich spory odsetek stanowią pracodawcy, którzy zadeklarowali korzystanie wyłącznie z jednej formy wspierania kształcenia (co czwarty), a najczęściej jest to – oprócz oczywiście szkoleń i kursów (40%) – dofinansowanie samokształcenia pracowników (np. poprzez zakup literatury fachowej czy prenumeraty czasopism) – ponad 27%. Można zatem przypuszczać, że jednym ze źródeł tej różnicy jest fakt, iż część pracodawców korzystająca wyłącznie z takiej formy doskonalenia kadry w 2010 r. mogła pomijać lub nie klasyfikować tego jako działania rozwojowego i w pytaniu filtrującym udzielali odpowiedzi negatywnej. Poza kursami i szkoleniami, które w sposób oczywisty pracodawcy wiążą z działalnością szkoleniową, inne działania również mogły podlegać takiemu mechanizmowi, prowadząc do niedoszacowania wskaźnika.

Niezmienna pozostaje **generalna tendencja, która wskazuje, że im większe przedsiębiorstwo lub instytucja, tym częściej podejmowana jest aktywność w kierunku rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników** (Wykres 1.1): w podmiotach mikro przynajmniej jedno takie działanie zadeklarowało 70% pracodawców, w małych o 10 punktów procentowych więcej, w przypadku średnich i dużych pracodawców odpowiednio 93% i 95%.

Tabela 2.1. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej w 2011 r. ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia

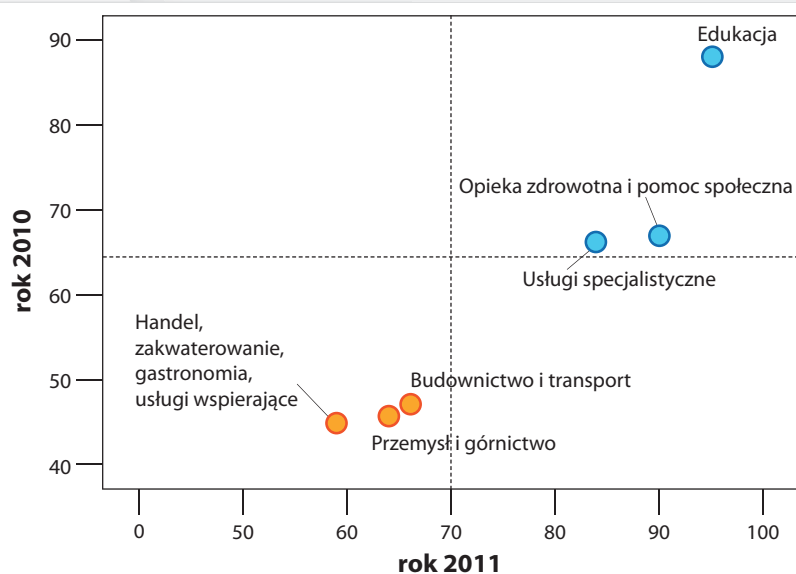
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	62	72	91	64	1108
Budownictwo i transport	66	71	90	66	2124
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	58	73	91	59	3091
Usługi specjalistyczne	83	92	96	84	3289
Edukacja	93	99	100	95	554
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	90	94	98	90	1168

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tendencja do częstszej aktywności kształceniowej większych podmiotów utrzymuje się także niezależnie od branży działalności przedsiębiorstwa (Tabela 2.1). Najbardziej aktywne są podmioty z sektora edukacji (95%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (90%) oraz usług specjalistycznych (84%). Pozostałe trzy sektory – budownictwo i transport, przemysł i górnictwo oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia – lokują się znacznie poniżej tego poziomu – odpowiednio 66%, 64% oraz 59%.

Oznacza to więc, podobnie jak miało to miejsce w ubiegłej edycji badania (Wykres 2.2), że branże tradycyjne charakteryzują się wyraźnie niższą aktywnością w zakresie kształcenia pracowników, natomiast branże związane z tzw. nową gospodarką cechuje wysoki udział pracodawców inwestujących w kadry.

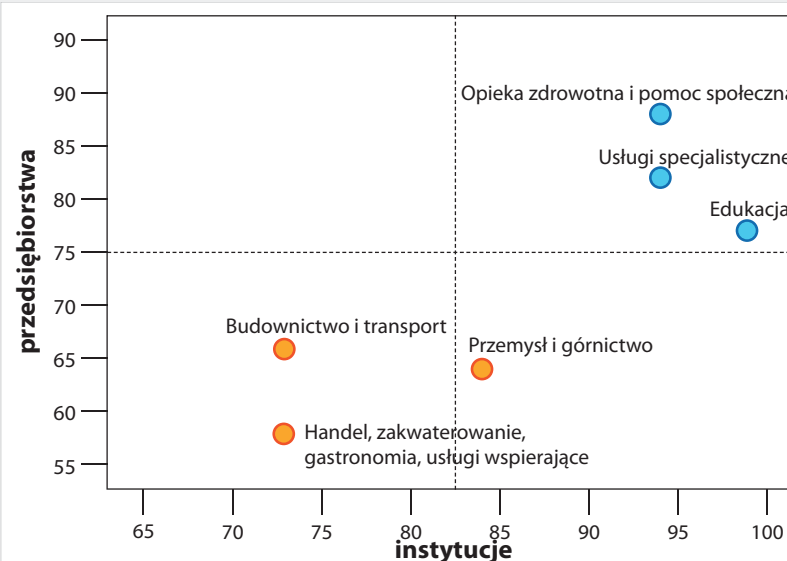
Wykres 2.2. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej w sektorach w 2010 i 2011 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

Mając to na uwadze, warto podkreślić, że na taki układ aktywności sektorów nie wpływa w sposób zasadniczy ani typ pracodawcy – określony jako podział na przedsiębiorstwa i instytucje (Wykres 2.3), ani forma własności, czyli zróżnicowanie na pracodawców prywatnych oraz publicznych (Wykres 2.4)³.

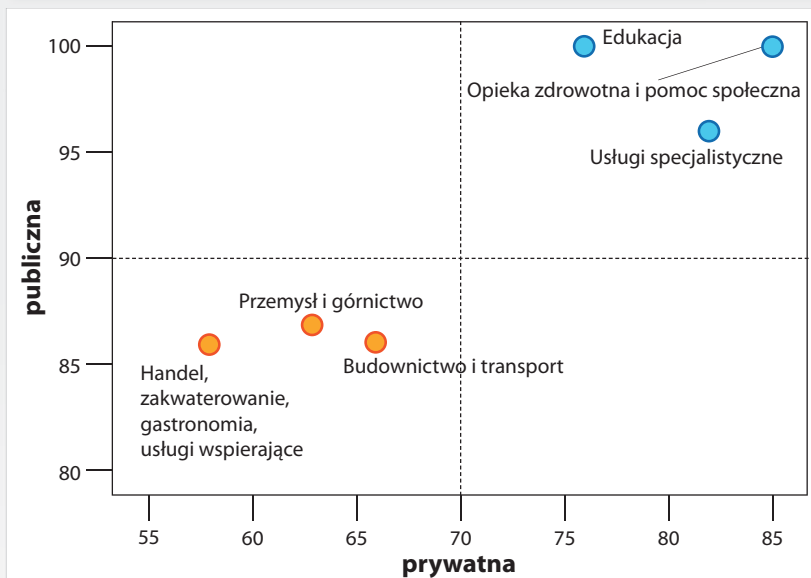
Wykres 2.3. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej przedsiębiorstw i instytucji w sektorach



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

³ Na wykresie nie zostały umieszczone podmioty reprezentujące mieszaną formę własności ze względu na ich niewielką liczebność w próbie (około 1% w edycji 2011 oraz 2012).

Wykres 2.4. Różnicowanie aktywności kształceniowej w sektorach, ze względu na formę własności podmiotu



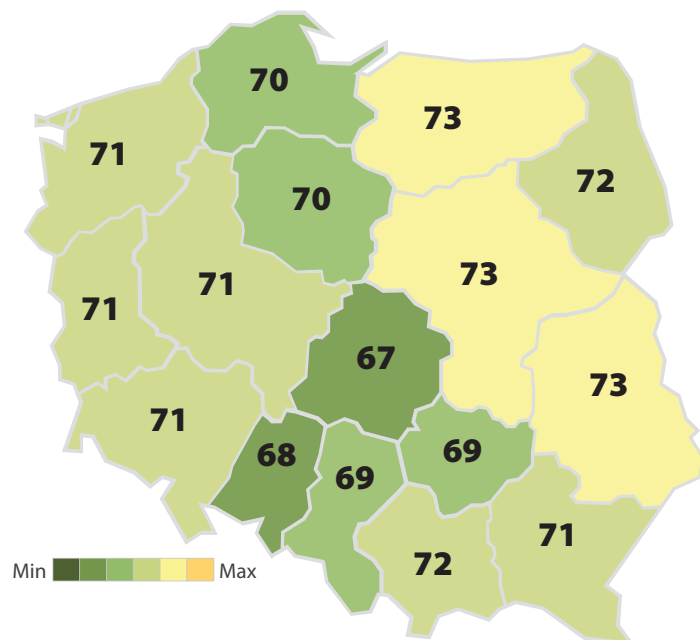
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Należy jednak pamiętać, że **wysokie wskaźniki dla sektorów edukacji oraz opieki zdrowotnej są w dużym stopniu pochodną obowiązujących regulacji, które stymulują wysoki poziom aktywności w tej dziedzinie.** W szczególności widoczny jest on w przypadku instytucji (>90%) oraz podmiotów o własności państwowej (>95%). Jednak w przypadku podmiotów o własności prywatnej (które stanowiły ok. 90% badanych) oraz przedsiębiorstw, dla których sektory te były głównym obszarem prowadzenia działalności poziom aktywności szkoleniowej był również bardzo wysoki – deklarowało ją 3 na 4 pracodawców.

Wśród czynników różnicujących poziom aktywności warto zwrócić uwagę także na kwestię **dysponowania przez pracodawcę funduszem zakładowym lub budżetem szkoleniowym.** Ma to wyraźny pozytywny związek z faktem prowadzenia przez pracodawcę działań podnoszących kompetencje załogi. **Niemal wszyscy pracodawcy, którzy dysponowali tym instrumentem podjęli działania doksztalcające kadrę (96%), podczas gdy dla pozostałej grupy ten wskaźnik wynosił 68%.**

To narzędzie nie jest jednak powszechnie wykorzystywane przez pracodawców – zaledwie co dziesiąty (11%) zadeklarował, że takie rozwiązanie istnieje w firmie/instytucji. Co istotne, częściej było to udziałem podmiotów publicznych (63%) niż prywatnych – co dwudziesty, a także podmiotów największych (ponad połowa).

Mapa 2.1. Regionalne zróżnicowanie aktywności kształceniowej pracodawców



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W 2011 r. 71% pracodawców stosowało przynajmniej jedną formę wspierania rozwoju kwalifikacji i umiejętności swojej kadry.

Szacunkowo to blisko 1200 tys. pracodawców.

W stosunku do 2010 r. jest to o ok. 350 tys. więcej, jednak różnica w dużej mierze może być pochodną zmiany formuły wskaźnika, który obecnie lepiej oddaje rzeczywisty poziom aktywności kształceniowej pracodawców.

W województwach aktywność szkoleniowa pracodawców rozkłada się stosunkowo równomiernie, nie powodując w tym obszarze przepaści między regionami – największa różnica to 7 punktów procentowych. Na najniższej pozycji znalazło się województwo łódzkie z wartością wskaźnika 67%, tuż za nim województwo opolskie (68%). Największy udział pracodawców inwestujących w doksztalcenie (73%) był w województwach: mazowieckim, lubelskim oraz warmińsko-mazurskim.

W poprzedniej edycji badania interesujących wyników dostarczyły analizy opierające się na opracowanym wskaźniku oceny stopnia rozwoju firmy⁴, wykorzystanym do analiz aktywności przedsiębiorców w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników. Zidentyfikowano wówczas wyraźną **zależność między rozwojem firmy a rozwojem kompetencyjnym kadry**. Zasada konstrukcji wskaźnika – identyczna dla II i III edycji – została przedstawiona w ramce *Rozwój firmy*.

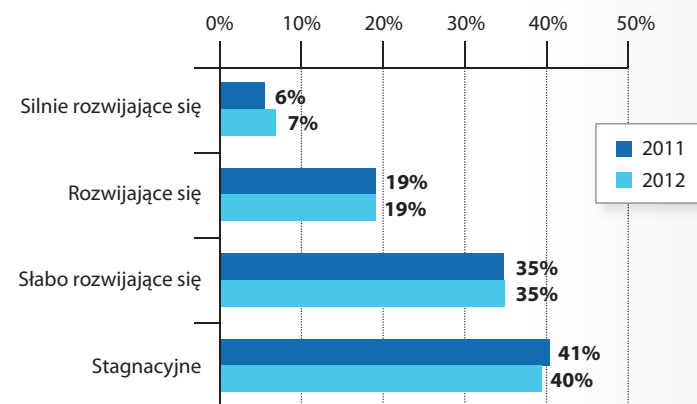
Rozwój firmy

Do oceny rozwoju firm (z wyłączeniem instytucji) wykorzystano trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania, a mianowicie:

- 1) Wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji.
- 2) Wykazanie się dodatnim saldem zatrudnienia.
- 3) 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 – „rozwijanie się” bądź „słabe rozwijanie się” – były przypisane tak przy spełnianiu dwóch lub jednego z powyższych warunków.

Wykres 2.5. Odsetek firm o różnym stopniu rozwoju w 2011 i 2012 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

⁴ 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

W Tabeli 2.2 przedstawiono wyniki analizy dotyczące 2011 r., a kolorem szarym zaznaczono różnicę między wynikami z 2011 i 2010 r.

Tabela 2.2 Aktywność przedsiębiorców w obszarze kształcenia kadr, ze względu na stopień rozwoju firmy

	Stagnacyjne		Słabo rozwijające się		Rozwijające się		Silnie rozwijające się	
	2012	wzrost	2012	wzrost	2012	wzrost	2012	wzrost
1-9	57	+18	71	+21	78	+17	87	+22
10-49	63	+10	76	+17	85	+13	85	+5
50+	85	+11	93	+12	95	+10	99	+7
Ogółem	58	+18	71	+21	78	+16	87	+21
N	5673		4977		2639		1004	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

Wyniki porównania wskazują, że w każdej z kategorii nastąpił wzrost odsetka przedsiębiorstw kształcących. Największe przyrosty możemy obserwować w kategorii podmiotów najmniejszych, co uzasadnia fakt, że ta kategoria podmiotów w największym stopniu zasilila grupę aktywnych pracodawców w analizowanej edycji badania. Widać także, na przykładzie firm mikro, że wzrost ten nastąpił na porównywalnym poziomie we wszystkich kategoriach oceny stopnia ich rozwoju. Można to interpretować w ten sposób, że jest to konsekwencja modyfikacji pytania o aktywność w obszarze inwestycji w kadry.

Niemniej jednak, **porównanie pozwala na konkluzję, że zaobserwowana w odniesieniu do 2010 r. zależność pojawiła się bardzo wyraźnie także w 2011 r.: im silniejszy był rozwój, tym częściej mieliśmy do czynienia z podmiotem zaangażowanym w kształcenie** – w firmach stagna-

cyjnych ich odsetek wyniósł 58%, w firmach o słabym rozwoju 71%, w rozwijających się 78%, a wśród silnie rozwijających się aż 87%.

Tendencja **ta utrzymuje się niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, choć wraz z wyższym poziomem zatrudnienia mamy do czynienia z wyższą wartością wskaźnika**. Najniższy odsetek kształcących możemy zaobserwować w stagnacyjnych firmach mikro – 57%.

Rozwój stymuluje inwestycje w kadry czy kształcenie pracowników sprzyja rozwojowi?

Istnieje pozytywny związek między obserwowanym rozwojem firmy (wzrostem zysku, wzrostem zatrudnienia i wprowadzaniem innowacyjnych produktów, usług lub sposobów produkcji) a faktem inwestowania w rozwój kompetencji pracowników.

Procesy te wzajemnie się warunkują i wzmacniają – rozwój firmy wymaga dostosowywania kompetencji zespołu do nowych wymogów środowiska pracy, a wysokie kompetencje kadry sprzyjają lepszej sytuacji firmy.

Istotą tego zagadnienia wydaje się fakt, że kadra zarządzająca firm, które się lepiej rozwijają dostrzega te zależności w większym stopniu niż menedżerowie firm stagnacyjnych. Świadczy o tym m.in. to, że firmy stagnacyjne w większości (57%) nie widzą żadnej potrzeby inwestowania w pracowników, deklarując pełne zadowolenie z ich kompetencji. Tymczasem w firmach silnie rozwijających się proporcje są odwrotne – 62% twierdzi, że choć kompetencje kadry są zadowalające, to jednak istnieje pole i potrzeba do ich poszerzenia.

Analizując zagadnienie poziomu zaangażowania pracodawców w 2011 r. w działania na rzecz rozwoju kompetencji kadry, kluczowe znaczenie mają odpowiedzi na dwa pytania:

1. Jaka część pracodawców w jakiegokolwiek formie zaangażowała się w takie działania w analizowanym okresie (jaki odsetek dostrzegał taką potrzebę i podjął działania w kierunku jej zaspokojenia)?
2. Jaki był zakres tej aktywności, czyli do jakiego odsetka załogi kierowano takie działania?

Zintegrowaną odpowiedź na te dwa zagadnienia daje wskaźnik dostępności szkoleń⁵. Jego konstrukcja – w dwóch wariantach – została przedstawiona w ramce obok.

Analizując wartości wskaźnika dla podmiotów o różnej wielkości (Wykres 2.6) możemy stwierdzić, że generalnie **szanse na uczestnictwo w szkoleniach były porównywalne dla osób zatrudniających się w podmiotach mikro, małych i średnich – na poziomie 28%–30%. Nieco mniejsze były one w przypadku podmiotów największych – 25%**. Mimo iż podmioty te szkoliły zdecydowanie częściej niż inne (95%), to jednak dotyczyło to małego odsetka pracowników – zgodnie z deklaracjami pracodawców był to co czwarty pracownik. W przypadku mniejszych firm zależność była ujemna, tzn. wraz ze zmniejszaniem się liczebności załogi, rósł odsetek przeszkolonych pracowników. W przypadku szkolących podmiotów mikro wyniósł on 41%.

⁵ Wskaźnik dostępności był obliczany na podstawie danych uzyskanych od 10363 podmiotów, a w przypadku analiz uwzględniających ocenę rozwoju, które dotyczą wyłącznie przedsiębiorstw, dla 6971 firm. Taka liczebność jest wynikiem korekt, których dokonano na potrzeby obliczenia wskaźnika, dążąc do minimalizowania ryzyka zniekształcenia wartości przez ekstremalne bądź nieprawdopodobne przypadki (np. przeszkolenie kilkuset razy większej liczby pracowników swojej firmy niż wynika to z faktu wielkości podmiotu w sytuacji, gdy jeden pracownik szkolony liczony był tylko raz, niezależnie od liczby szkoleń, w których uczestniczył). W kolejności: 1) pozostawiono w analizie wyłącznie te przypadki, których deklarowana liczba zatrudnionych była zgodna z kategoryzacją wielkości firmy na podstawie operatu na bazie danych GUS; 2) analizowano wyłącznie firmy samodzielne (93%), tzn. nie będące oddziałem (3%) ani centralą wieloodziałowej firmy (4%). Początkowa wielkość próby wynosiła 16000, a po korekcie zgodności wielkości pozostało 11913 zgodnych przypadków, z czego 11344 stanowiły firmy samodzielne; 3) porównanie liczby przeszkolonych osób do liczby zatrudnionych – w przypadku wartości wyższej, jako liczbę przeszkolonych przyjęto liczbę osób zatrudnionych (tzn. firma przeszkoliła wszystkich pracowników).

Wskaźnik dostępności szkoleń ogółem wyniósł w 2011 r. 28%.

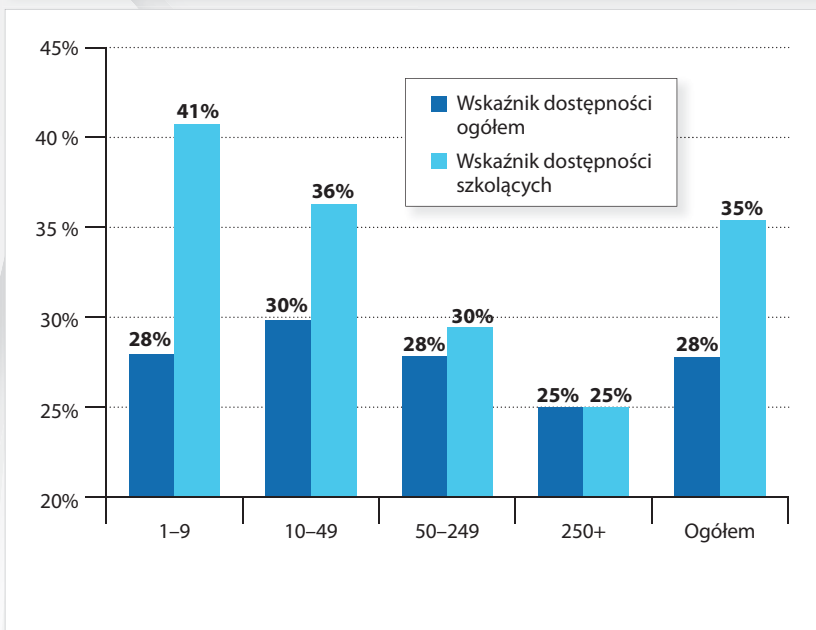
$$\text{Wskaźnik dostępności ogółem} = \frac{\text{Liczba pracowników przeszkolonych w ramach kursów i szkoleń w 2011 r.}}{\text{liczba pracowników zatrudnionych we wszystkich podmiotach}}$$

Wskaźnik dostępności w firmach szkolących wyniósł w 2011 r. 35%

$$\text{Wskaźnik dostępności w firmach szkolących} = \frac{\text{liczba pracowników przeszkolonych w ramach kursów i szkoleń w 2011 r.}}{\text{liczba pracowników zatrudnionych w firmach, które szkoliły kadre}}$$

Oznacza to więc, że kandydat na pracownika w podmiocie mikro, małym lub średnim miał porównywalne szanse na dofinansowanie uczestnictwa w szkoleniach przez pracodawcę. Jednak zakładając, że wiedział, iż wybiera tylko między podmiotami, które szkoliły w danym roku, to jego szanse na szkolenia były najwyższe w przypadku firmy mikro (41%) i malały wraz ze zwiększaniem się wielkości podmiotu (w małych wynosiły 36%, w średnich 30%, a w dużych 25%).

Wykres 2.6. Wskaźnik dostępności szkoleń według klas wielkości przedsiębiorstw



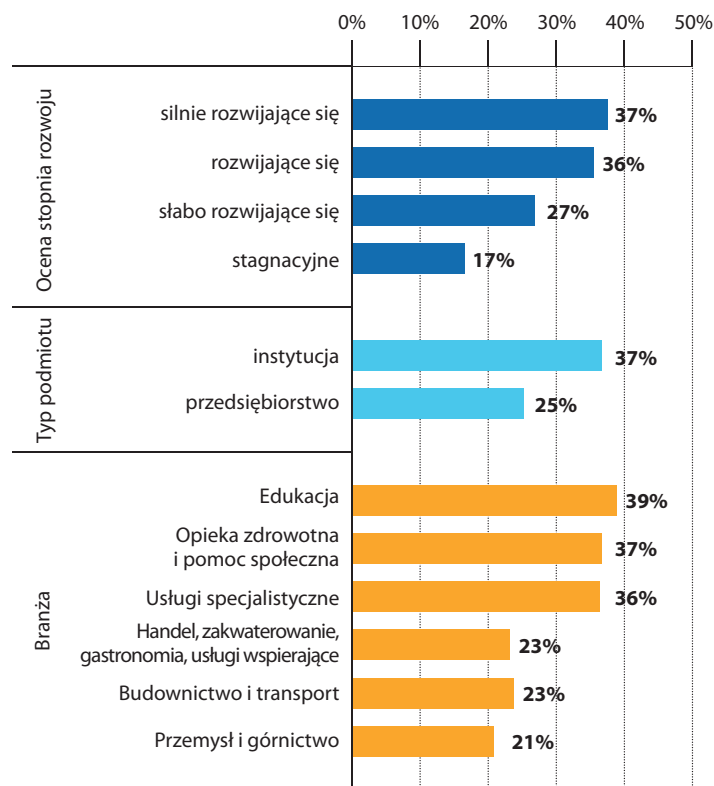
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Większy udział przeszkolonych pracowników w całej puli zatrudnionych (Wykres 2.7) deklarowały także:

- Przedsiębiorstwa silnie rozwijające się (37%) w stosunku do 17% w firmach stagnacyjnych. Widoczna jest tendencja, że im silniejszy rozwój przedsiębiorstwa, tym większa część zatrudnionych była objęta szkoleniami.

- Instytucje (37%) a nie przedsiębiorstwa (25%).
- Podmioty działające w sektorach, które wcześniej zostały określone jako związane z nową gospodarką (36–39%) a nie z sektorów tradycyjnych (21%–23%).

Wykres 2.7. Wskaźnik dostępności szkoleń według oceny stopnia rozwoju (tylko przedsiębiorstwa), typu podmiotu oraz branży (wszyscy pracodawcy)

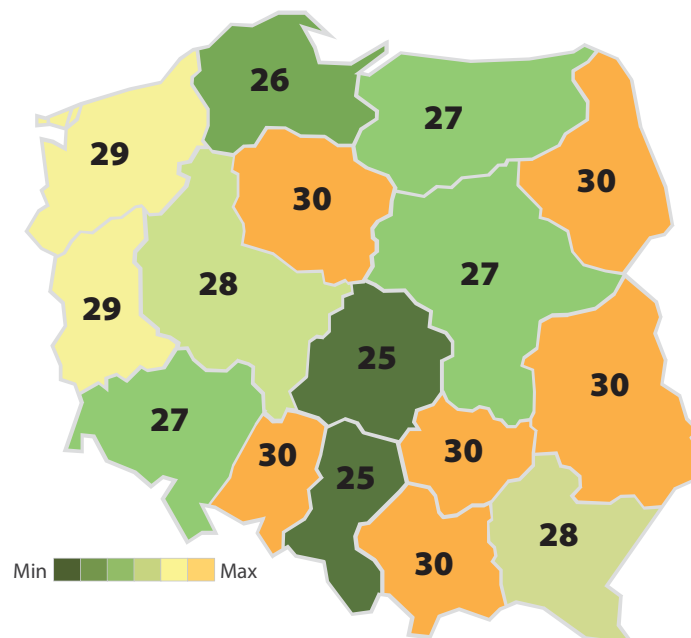


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W ujęciu regionalnym zróżnicowanie wyniosło 5 punktów procentowych:

- Najslabiej wypadły województwa śląskie i łódzkie (wartości 25%), a niewiele lepiej województwo pomorskie (26%).
- Najlepsza sytuacja – wartość wskaźnika ogółem na poziomie 30% – była w kilku województwach, tj.: kujawsko-pomorskim, lubelskim, małopolskim, opolskim, podlaskim, świętokrzyskim.

Mapa 2.2. Wskaźnik dostępności szkoleń w 2011 r. w ujęciu regionalnym



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

O strategiach inwestycji w kadry pracodawców można wnioskować także poprzez pryzmat wachlarza instrumentów stosowanych do rozwoju kompetencji kadry. Jednym z jego wymiarów jest liczba stosowanych instrumentów. Analizy przedstawione w tej części raportu dotyczą pracodawców, którzy szkolili w 2011 r.

Tabela 2.3. Liczba instrumentów stosowanych przez pracodawców w polityce rozwoju kadry w firmie/instytucji w 2011 r. (% respondentów)

	1	2	3	4	5	6	7	N
1-9	36	25	19	11	5	2	0	10415
10-49	26	24	18	14	10	6	2	779
50+	13	18	21	20	15	10	3	140

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 2.4 Porównanie liczby instrumentów stosowanych przez pracodawców w polityce rozwoju kadry w firmie/instytucji w 2010 i 2011 (różnica w odsetkach między edycją 2012 a 2011)

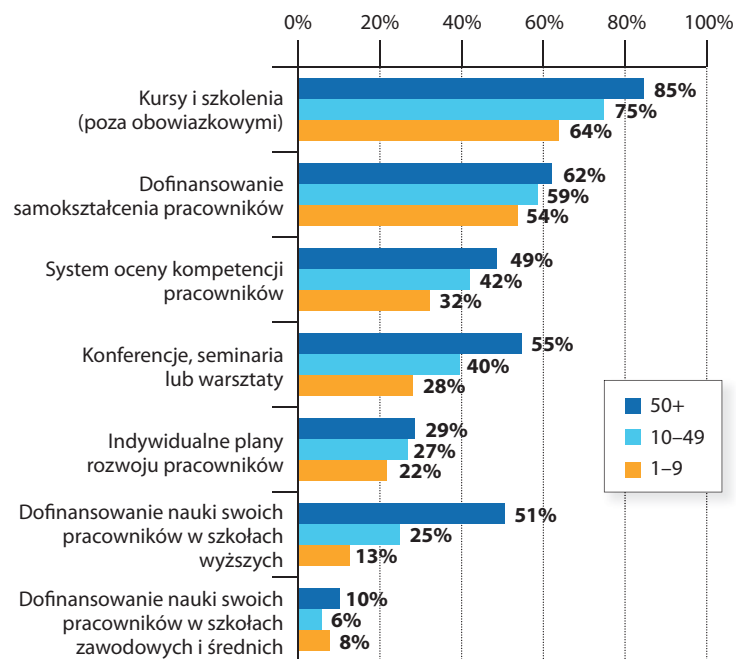
	1	2	3	4	5	6	7	N
1-9	25	1	-13	-8	-5	-1	-1	18208
10-49	19	9	-9	-8	-7	-5	0	1403
50+	10	9	2	-6	-9	-6	0	374

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

W Tabeli 2.3 przedstawiono odsetki pracodawców wskazujących na określoną liczbę instrumentów w podziale na wielkość podmiotu, a w Tabeli 2.4 wskazano różnice w stosunku do roku poprzedniego. Analizując wyniki można zauważyć, że w 2011 r. nastąpiło istotne przesunięcie we wszystkich kategoriach w kierunku mniejszej liczby deklarowanych form dokształcania. Ten wynik należy jednak analizować w kontekście zmiany formy pytania o fakt dokształcania swoich pracowników, co przyczyniło się do włącze-

nia istotnej grupy podmiotów korzystających z jednej formy. Relatywnie zmniejszyły się więc odsetki pracodawców wskazujących na kilka narzędzi kształcenia. W efekcie można zaobserwować, że wachlarz narzędzi stosowanych przez najmniejszych pracodawców jest bardzo skąpy: częściej niż co trzeci pracodawca mikro stosował wyłącznie jeden sposób kształcenia, a ponad 60% najwyżej dwie. W przypadku firm małych sytuacja przedstawia się nieznacznie lepiej: 50% pracodawców korzystało z dwóch sposobów inwestowania w kadry. W przypadku większych firm połowa wskazała nie więcej niż 3 narzędzia, a kolejna połowa – między cztery a siedem.

Wykres 2.8. Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu (% odpowiedzi)



Źródło: Badanie Pracodawców 2012

Analizując formy doskazywania, z których korzystali pracodawcy, warto zwrócić uwagę, że:

- Podobnie jak w 2010 r., **najpopularniejszą formą podnoszenia umiejętności kadry są kursy i szkolenia, niezależnie od wielkości podmiotu**. W przypadku najmniejszych firm korzystało z nich 64% podmiotów, średnich – 75%, a dużych – 85%.
- Na drugiej pozycji znalazło się dofinansowywanie samoszkazywania pracowników, co porównując do wyników z roku poprzedniego oznacza wzrost o jedną pozycję (w 2010 r. znalazło się na miejscu 3). Ponownie, może to być konsekwencją niedoszacowania grupy inwestujących w ten sposób w 2010 r. (przy wykorzystaniu pytania filtrującego o fakt doskazywania w II edycji).
- Pozytywnie można także oceniać przesunięcie się o jedną pozycję w górę kategorii „system oceny kompetencji” w przypadku firm mikro i małych, ze względu na fakt, że narzędzie to można oceniać jako formę strategicznego podejścia do rozwoju kadry w firmie/institucji.
- W przypadku firm większych (50+) częstsze było delegowanie pracowników na konferencje, warsztaty czy seminaria.
- Słabo wykorzystywanym narzędziem pozostało opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników – 22%–29%.
- Najmniej popularnymi formami inwestycji w pracowników było dofinansowywanie nauki w różnych typach szkół, co nie jest zaskoczeniem ze względu na specyfikę tej formy, która wymaga długofalowych inwestycji finansowych, nierzadko dużych nakładów i konieczności długotrwałego związania się z pracownikiem.

Porównując odsetki dotyczące 2011 i 2010 r., można dostrzec, że udział pracodawców deklarujących poszczególne formy działania w większości przypadków zmniejszył się. Jest to efektem wspomnianej inkluzywności wskaźnika, który pozwolił na uchwycenie większej grupy podmiotów podejmujących działalność kształceniową. Widać to także w Tabeli 2.4.

Nie oznacza to jednak, że zmniejszyła się rzeczywista liczba pracodawców realizujących poszczególne formy doskazywania. W Tabeli 2.5 oszacowano zmiany w liczebnościach pracodawców deklarujących poszczególne formy w odniesieniu do 2011 i 2010 r. Różnice są prezentowane w tysiącach i obliczone zostały dla całej populacji:

- **W większości przypadków, pomimo zmniejszenia się odsetków względem 2010 r., mieliśmy do czynienia ze wzrostem liczby pracodawców stosujących poszczególne formy doskazywania.**
- Spadek liczby nastąpił tylko w przypadku konferencji, seminariów i warsztatów (o ok. 205 tys.) oraz w stopniu bardzo niewielkim w skali kraju w przypadku kursów i szkoleń (o ok. 8,6 tys.).
- W pozostałych kategoriach odnotowano wzrost liczby pracodawców korzystających z tych instrumentów – największy, co interesujące, **w przypadku systemu oceny kompetencji pracowników** (ok. 104 tys.), wzrost o 80 tys. Wzrosła liczba pracodawców stosujących indywidualne plany rozwoju pracowników, a także wspierających proces samoszkazywania pracowników.

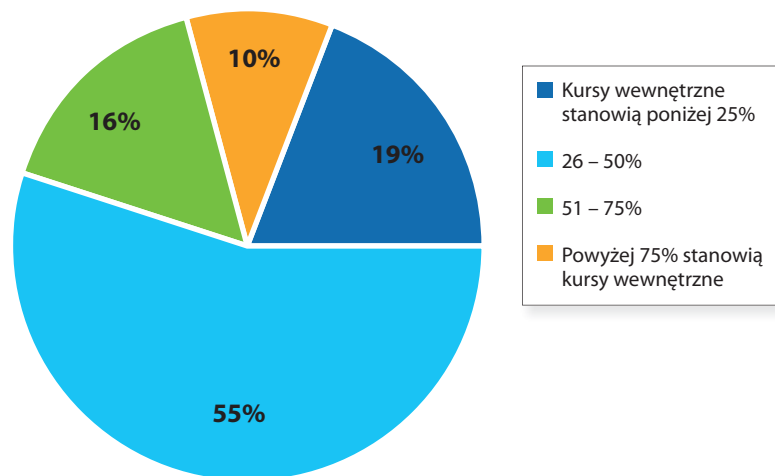
Tabela 2.5. Liczba instrumentów stosowanych przez pracodawców w polityce rozwoju kadry w firmie/institucji w 2011 r. (% respondentów)

	N2012–N2011 populacyjne w tys.
Dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	45,4
Dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych	20,9
Kursy i szkolenia	–8,6
System oceny kompetencji pracowników	103,8
Indywidualne plany rozwoju	79,3
Udział w konferencjach, seminariach lub warsztatach	–205,2
Samoszkazywanie (zakup książek, czasopism)	69,9

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

65% pracodawców, którzy kształcili (co stanowi 46% wszystkich) korzystali w 2011 r. z kursów i szkoleń. W tej grupie dominującą strategią było bazowanie na usługach firmy zewnętrznej, która przygotowała i zrealizowała szkolenie (w siedzibie firmy lub poza nią). Rzadziej niż co siódmy pracodawca stosował strategię odmienną, czyli podnoszenie kompetencji pracowników wyłącznie przy wykorzystaniu własnych zasobów ludzkich. Pozostały odsetek – 37% – stosował strategię mieszaną, czyli korzystał z zewnętrznych szkoleń i organizował własne wewnątrz przedsiębiorstwa/institucji.

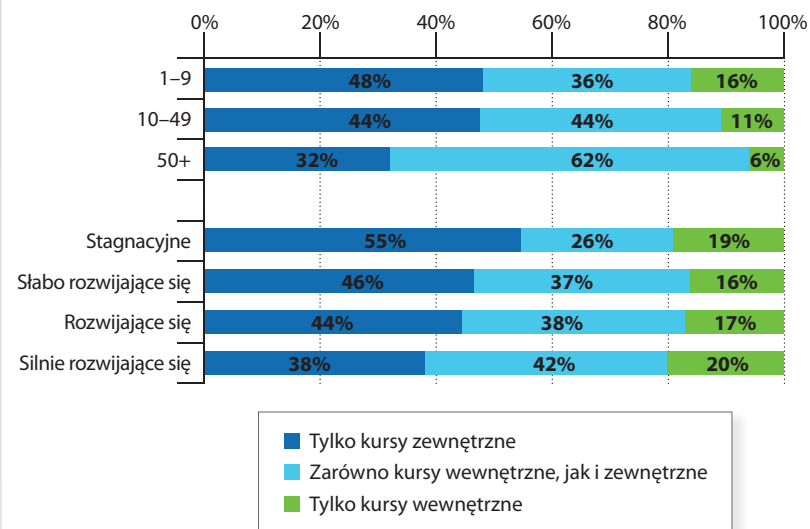
Wykres 2.9. Odsetek pracodawców stosujących różne warianty strategii mieszanej (w zależności od udziału kursów wewnętrznych w puli realizowanych kursów)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W ramach strategii mieszanej udział kursów wewnętrznych był zróżnicowany – w trzech na cztery przypadki stanowiły one poniżej połowy puli realizowanych kursów i szkoleń. Dla 16% podmiotów było to w granicach 51%–75% , a w co dziesiątym przypadku – ponad 75%.

Wykres 2.10. Strategie szkoleniowe pracodawców według wielkości podmiotu i oceny stopnia rozwoju



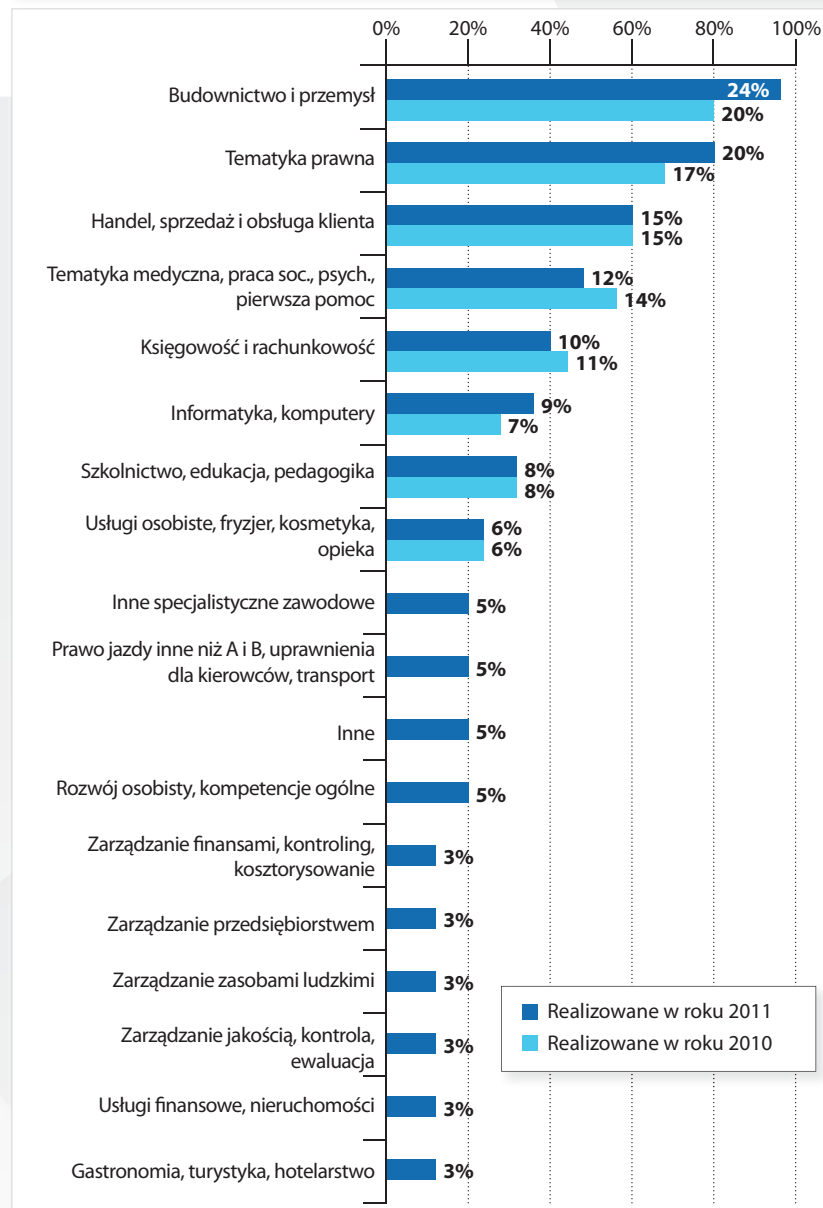
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W najmniejszych podmiotach dominowała strategia zakupu szkoleń zewnętrznych, co jest zrozumiałe ze względu na ich mniejszy potencjał, w szczególności dysponowanie kadrą o odpowiednich kwalifikacjach czy doświadczeniu. Im większy podmiot, tym częściej łączono szkolenia zewnętrzne z wewnętrznymi (dominujące podejście w dużych podmiotach – 62%). Niemniej jednak warto zauważyć, że istnieje spory odsetek firm mikro, które opierały się tylko na takiej formie szkolenia, co może wynikać w dużej mierze z większych jednostkowych kosztów szkolenia zewnętrznego w ich przypadku.

Wzrost udziału szkoleń wewnętrznych w ofercie szkoleń danej firmy był także związany ze stopniem jej rozwoju – z własnych zasobów częściej korzystały firmy rozwijające się (62% łącznie).

W obszarze tematyki realizowanych szkoleń wprowadzono w obecnej edycji badania dwie zmiany w stosunku do roku poprzedniego: 1) pracodawców pytano o tematykę kursów i szkoleń, w których uczestniczyła największa liczba pracowników (a nie ostatnich trzech szkoleń, jak w 2011 r.) oraz 2) w pytaniu zaznaczono, że chodzi o szkolenia inne niż obowiązkowe.

Wykres 2.11. Tematyka kursów i szkoleń realizowanych w 2010 i 2011 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

* pytanie w II i III edycji miało inną konstrukcję.

**odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było udzielenie kilku odpowiedzi.

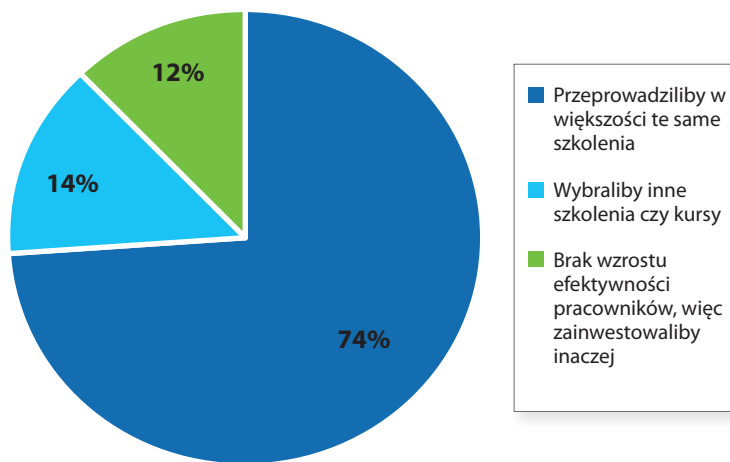
Analizując Wykres 2.11 i Tabelę 2.6, można dostrzec, że pomimo tych modyfikacji w katalogu najpopularniejszych szkoleń pod względem tematyki – pojawiły się tylko nieznaczne różnice w stosunku do roku poprzedniego:

- Na pierwszym miejscu pozostała tematyka związana z budownictwem i przemysłem – wskazał na nią co czwarty pracodawca (24%), a biorąc pod uwagę wyłącznie przedsiębiorców – blisko 30%.
- Druga pozycja to szkolenia z obszaru prawa, które – jak wskazywano w poprzedniej edycji – sugerują raczej tendencję związaną z adaptacją do zmieniającej się sytuacji czy wymogów prawnych (i powiązanych z tym niejasności), niż realizowanie strategii rozwoju. Wymieniały je w szczególności duże firmy (31%) oraz instytucje (37%).
- Trzecie miejsce zajmują szkolenia handlowe, dotyczące sprzedaży i z obsługi klienta (15%), które ostrożnie można potraktować jako szkolenia nastawione na rozwój – pozyskanie rynków, klientów i ich obsługę. Co piąta firma silnie rozwijająca się twierdziła, że najwięcej osób szkoliła właśnie w tym obszarze.
- Szkolnictwo i edukacja oraz tematyka medyczna to najczęstsze wybory instytucji, co wydaje się być w pełni zrozumiałym wynikiem.
- Niskie pozycje tematyki związanej z szeroko pojętym zarządzaniem nie muszą oznaczać braku zainteresowania tymi obszarami – to zagadnienia, które zwykle interesują niewielką grupę osób zarządzających.

Tabela 2.6. Liczba instrumentów stosowanych przez pracodawców w polityce rozwoju kadry w firmie/instytucji w 2011 r. (% respondentów)

	Wielkość			Typ podmiotu		Ocena stopnia rozwoju			
	1–9	10–49	50+	przedsięb.	instytucja	stagn.	słabo rozw. się	rozw. się	silnie rozw. się
Budownictwo i przemysł	24	21	21	29	3	27	27	29	39
Tematyka prawna	19	20	31	16	37	20	17	12	8
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	15	14	15	18	2	15	19	19	21
Tematyka medyczna, praca soc., psych., pierwsza pomoc	12	16	14	9	27	7	9	12	7
Księgowość i rachunkowość	10	14	21	8	22	10	8	6	7
Informatyka, komputery	9	8	10	9	10	4	10	11	12
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	7	21	19	2	37	2	1	3	3
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	6	3	2	7	2	7	8	6	4
Inne specjalistyczne zawodowe	5	5	5	5	5	4	7	6	3
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawn. kierowców, transport	5	6	7	6	1	7	5	7	2
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	5	5	8	4	6	3	5	6	3
Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie	3	5	6	2	10	2	2	2	1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 2.12. Ocena efektów przeprowadzonych szkoleń

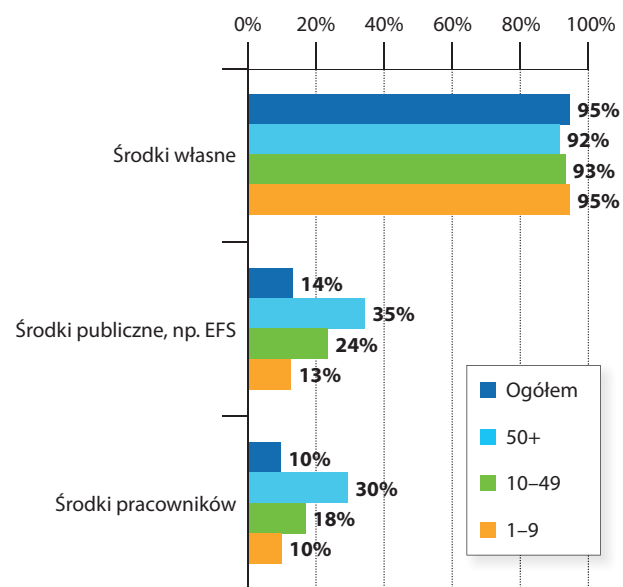
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pracodawcy oceniając efekty swoich inwestycji w kursy i szkolenia w ogromnej większości byli z nich zadowoleni:

- Trzech na czterech wybrałoby w większości te same, z których korzystali.
- 14% szukałoby raczej innej oferty.
- Tylko co ósmy z pracodawców nie dostrzegł poprawy efektywności pracowników po odbytych szkoleniach, więc zdecydowałby się na inny sposób inwestycji swoich środków.

Inwestycje w kompetencje pracowników w zdecydowanej większości podmiotów angażowały w 2011 r. środki własne przedsiębiorstwa lub instytucji. Niemal wszyscy pracodawcy⁶ (95%) zadeklarowali udział środków własnych firmy/instytucji w kształceniu pracowników (Wykres 2.13).

Wykres 2.13. Źródła finansowania działań podnoszących kompetencje kadry (odsetek pracodawców w grupie szkolących)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Z zewnętrznego źródła finansowania – środków publicznych, np. EFS – skorzystał co 7 pracodawca. Im większy był pracodawca, tym częściej korzystał z oferty środków publicznych: ponad 35% większych podmiotów (50+), co czwarty pracodawca mały i zaledwie 13% w grupie podmiotów mikro. Może to wynikać z faktu, że koszty pozyskania środków publicznych na rozwój kadry są zbyt wysokie dla mniejszych podmiotów lub jest to zbyt trudne (problemy z oddelegowaniem pracowników do pracy nad wnioskiem i obsługą środków z dofinansowania, niedostatki kompetencji przy ubieganiu się o środki itp.).

Warto zwrócić uwagę, że podmioty mikro częściej niż więksi pracodawcy bazowały wyłącznie na środkach własnych – 73%, podczas gdy w podmiotach o zatrudnieniu większym niż 50 pracowników tylko połowa opierała się na takiej strategii (Wykres 2.14).

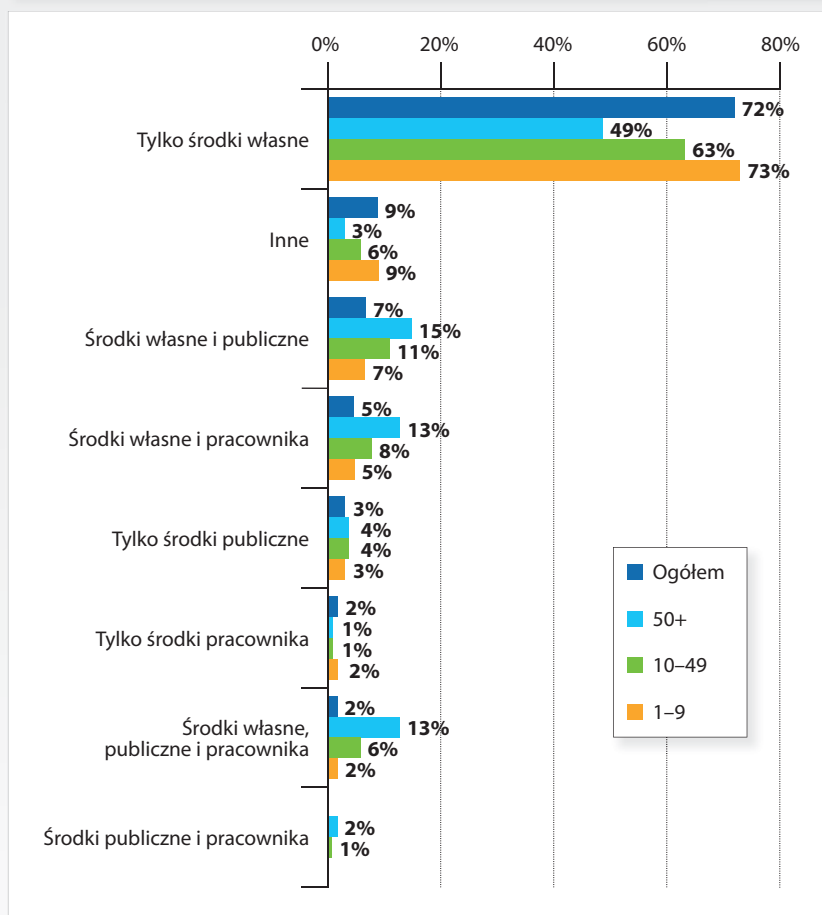
Inwestycje w kadry przy wykorzystaniu środków pracownika nie są często stosowanym sposobem (ogółem, 10%). Partycypacja finansowa pracownika częściej ma miejsce w przypadku podmiotów większych (30%). Jeśli chodzi o pracodawców mikro, to wskazało na takie rozwiązanie jedynie 10% respondentów.

Generalnie jednak, doksztalcanie pracowników w firmach/instytucjach jest najczęściej finansowane całkowicie ze środków pracodawcy. Taka strategia dominuje niezależnie od wielkości podmiotu, ale im podmiot jest mniejszy, tym częściej na niej bazuje.

Większe podmioty częściej korzystały z połączonych środków publicznych i własnych (15%), środków pracownika i własnych (13%) oraz kombinacji tych trzech źródeł, tzn. środków własnych, pracownika i środków publicznych (13%). W tych strategiach udział środków własnych w większości przypadków przewyższał jednak pozostałe – w 68% wynosił ponad połowę kosztów podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników w 2011 r.

⁶ Analizy w tym podrozdziale dotyczą grupy pracodawców reprezentujących samodzielne podmioty, którzy w 2011 r. podnosili kompetencje swojej kadry, chyba, że zaznaczono inaczej.

Wykres 2.14. Strategie finansowania działań podnoszących kompetencje kadry (odsetek pracodawców w grupie szkolących)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Zarysowała się także tendencja wskazująca na **zależność między liczbą stosowanych instrumentów kształcenia a dywersyfikacją źródeł ich finansowania** – im więcej stosowano różnorodnych form podnoszenia kompetencji pracowników, tym bardziej malał udział pracodawców bazujących wyłącznie na środkach własnych. Jednak nie można jednoznacznie stwierdzić czy pozyskanie innych niż własne źródła finansowania częściowo wpływało na poszerzenie wachlarza stosowanych instrumentów, czy raczej ich wdrożenie pociągało za sobą konieczność szukania dodatkowych źródeł finansowania.

Wysokość wydatków własnych na szkolenia, wyrażonych w złotych, oczywiście różniła się w zależności od wielkości podmiotu (Tabela 2.7):

- Podmioty mikro w większości przypadków (42%) wydały w 2011 r. nie więcej niż 1000 zł, a tylko co dziesiąta przekroczyła próg 5000 zł.
- W firmach małych dominowały wydatki powyżej 1000 złotych, ale nie większe niż 5000 zł (57%), próg 10000 zł przekroczyło 8% pracodawców w tej grupie.
- Wśród firm średnich i dużych (kategoria 50+) 58% nie przekraczało kwoty 10000 zł. Jednak, co czwarty pracodawca w tej grupie deklarował koszty własne na poziomie powyżej 25000 zł.

Tabela 2.7. Koszty własne poniesione przez pracodawców na doksztalcanie pracowników w 2011 r. (w przedziałach)

	1-9	10-49	50+
do 1000 zł	42	19	13
1001-2500 zł	28	26	9
2501-5000 zł	20	31	18
5001-10000 zł	7	16	19
10001-25000 zł	2	6	18
powyżej 25000 zł	1	2	24
Ogółem	100	100	100

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 2.8. Koszty własne poniesione przez pracodawców na dokształcanie pracowników w 2011 r. (5% średnia obciążona i mediana)

	1–9	10–49	50+
5% średnia obciążona	2618	4657	34033
Mediana	2000	3499	18242

N= 3633

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W oparciu o tych pracodawców, którzy podali konkretną wartość swoich firmowych/institutionalnych wydatków poniesionych w 2011 r. w celu rozwoju kadr⁷, możliwe jest oszacowanie wartości średniej i środkowej.

Zróznicowanie wydatków ze względu na wielkość podmiotu jest bardzo silne:

- Średnia suma kosztów własnych w 2011 r., po obciążeniu wartości skrajnych, wyniosła w mikro podmiotach nieco ponad 2600 zł. Mediana, czyli wartość środkowa, wyniosła 2000.
- W przypadku firm i instytucji małych 50% deklarowało sumę wydatków niższych niż 3499 zł i tyle samo wydało więcej.

⁷ Grupa pracodawców, na bazie której wyliczono statystyki obejmuje 3633 pracodawców. Wynika to z faktu, że w analizie: 1) pozostawiono wyłącznie te przypadki, których deklarowana liczba zatrudnionych była zgodna z kategoryzacją wielkości firmy na podstawie operatu na bazie danych GUS; 2) analizowano wyłącznie firmy samodzielne (93% wszystkich w próbie), tzn. nie będące oddziałem (3%) ani centralą wieloodziałowej firmy (4%); 3) pozostawiono podmioty, które zadeklarowały w poprzedzającym pytaniu udział wkładu własnego w finansowaniu kształcenia pracowników (na tym etapie liczebność wynosiła 7541). W tej grupie, ze względu na drażliwość danych finansowych, część pracodawców nie zdecydowała się na udzielenie odpowiedzi, 2740 podmiotów wskazało dane w przedziałach, a 3633 konkretne kwoty.

- W podmiotach większych można zaobserwować ogromną różnicę w stosunku do mniej licznych podmiotów – średnia obciążona jest blisko 13-krotnie większa i wynosi nieco ponad 34000.
- Znacząco niższa jest mediana (powyżej 18 tys.), co oznacza, że istnieją takie przypadki, które wyraźnie odstają kwotą od reszty podmiotów i zawyżają wartość średniej, pomimo 5% obciążenia.

Pracodawcy w ogromnej większości **sami ponoszą koszty kształcenia i podnoszenia kompetencji pracowników** – blisko $\frac{3}{4}$ wyłącznie z własnych środków, a pozostali, stosując strategię dywersyfikacji środków, stanowią niewielkie odsetki.

Koszty własne przedsiębiorstw i instytucji poniesione na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników wyniosły w 2011 r. średnio *2784 zł.

Najwyższą zadeklarowaną wartością było 3 mln zł.

* 5% średnia obciążona

Struktura przyczyn braku aktywności kształceniowej pracodawców w 2011 r. (Wykres 2.15) nie uległa zasadniczym zmianom w stosunku do 2010 r.

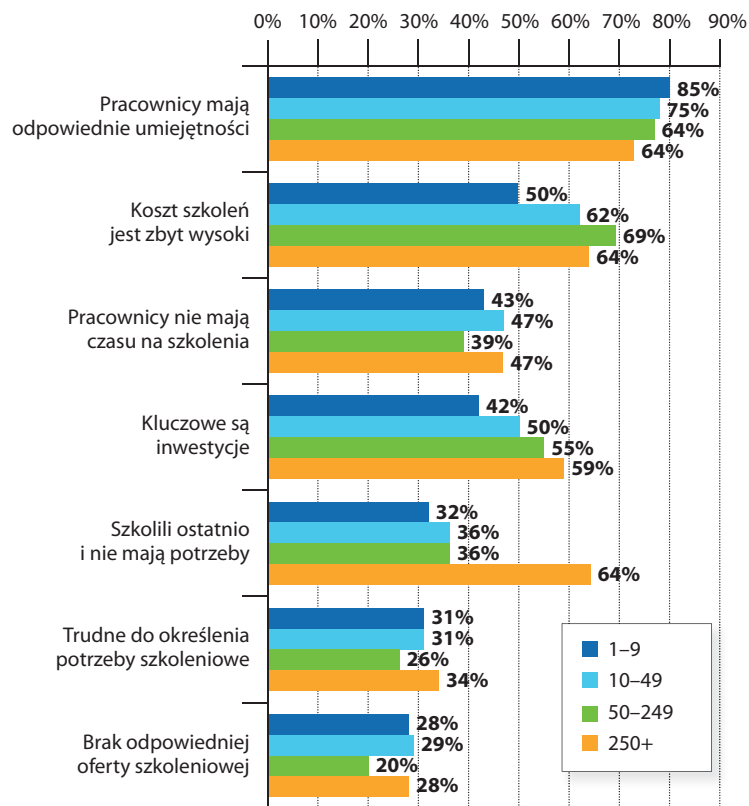
Podobnie jak w roku ubiegłym, najważniejszym powodem braku aktywności kształceniowej było deklarowane przez pracodawców zadowolenie z umiejętności swoich pracowników – takie przekonanie wyraziło aż 80% spośród tych, którzy nie kształcili w żaden sposób w 2011 r.

W grupie pracodawców, którzy wskazali na tę przyczynę, co ciekawe, ok. 28% stanowili Ci, którzy wcześniej zgłaszali wątpliwości w tym względzie – twierdzili, że choć są zadowoleni z umiejętności osób zatrudnionych, to przydałoby się ich doszkolenie. Jednocześnie pozostała, znacząco większa część – 72% – także we wcześniejszej ocenie swoich zasobów ludzkich deklarowała pełne zadowolenie z posiadanych przez nie umiejętności. Jedynie zmiany, jakie można odnotować w tym względzie to fakt, że nieco częściej niż w 2010 r. powód ten wymieniały firmy najmniejsze i największe (wzrost o ok. 6–7%).

Bez zmian pozostała także druga w kolejności przyczyna – zbyt wysoki koszt szkoleń, który okazuje się być większą barierą dla podmiotów większych (62%–69%) niż mikro (50%). Wątpliwości nasuwa jednak fakt, że pracodawcy nie są skłonni poszukiwać rozwiązania tego problemu poprzez pozyskanie zewnętrznych źródeł finansowania, np. środków unijnych – takie plany deklarował rzadziej niż co piąty pracodawca (por. Plany odnośnie ubiegania się o środki unijne na rozwój i doskonalenie kadr)

Warto zwrócić uwagę na **wysoką pozycję** nowo dodanej kategorii „**kluczowe są inne inwestycje**” – im większa firma/instytucja, tym częstsze były wskazania na tę przyczynę, a także na niską pozycję „**trudności z określeniem potrzeb szkoleniowych**”. Ta ostatnia kwestia może świadczyć o tym, że faktycznie takie trudności nie występują, ale wówczas wątpliwa byłaby możliwość tak wysokiego poziomu zadowolenia z umiejętności pracowników, albo świadczy – co bardziej prawdopodobne – o niskim znaczeniu tej kwestii dla pracodawców.

Wykres 2.15. Powody niepodjęcia działań w kierunku rozwoju kompetencji kadry w 2011 r. ze względu na ocenę rozwoju przedsiębiorstwa (% respondentów, którzy nie szkolili)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Brak inwestycji w szkolenia – doskonałe dopasowanie czy strategia adaptacji?

Pracodawcy, którzy nie kształcą wskazują na:

wysoki poziom zadowolenia z dopasowania umiejętności pracowników do potrzeb stanowisk pracy	wysoki priorytet dla innych rodzajów inwestycji powstrzymujących inwestycje w kapitał ludzki
---	--

zbyt wysoki koszt szkoleń przy jednoczesnej niskiej aktywności w kierunku umożliwiających ich obniżenie (środki unijne)	rzadko na trudności związane z określeniem potrzeb szkoleniowych we własnej firmie/instytucji
---	---

Czy w przypadku tej grupy mamy faktycznie do czynienia ze znaczącym dopasowaniem podaży kompetencji do potrzeb, czy jest to raczej strategia adaptacji poprzez uzupełnianie i przystosowywanie umiejętności pracowników do bieżących potrzeb? Wyniki skłaniają do refleksji na temat strategii pracodawców w dziedzinie inwestycji w kadry: w jakim stopniu dominuje strategia kształcenia jako reakcji na zmiany, a w jakim stopniu jest to strategia rozwoju – kreacji zmian poprzez budowanie zasobów ludzkich o wysokich kompetencjach?

Tabela 2.9. Powody niepodjęcia aktywności kształceniowej w podziale na stopień rozwoju przedsiębiorstwa – porównanie odsetków z badania 2012 oraz 2011 (w komórkach różnica w odsetkach odpowiedzi z 2012 i 2011 r.)

	Stagnacyjne	Słabo rozwijające się	Rozwijające się	Silnie rozwijające się
Pracownicy mają odpowiednie umiejętności	8	7	5	18
Trudne do określenia potrzeby szkoleniowe	-19	-15	-1	2
Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej	-5	-7	-16	-10
Koszt szkoleń jest zbyt wysoki	0	0	-5	-11
Szkolili ostatnio i nie mają potrzeby	-7	-8	-4	-7
Pracownicy nie mają czasu na szkolenia	4	0	2	2
Z innych powodów	-7	-9	-10	-19

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

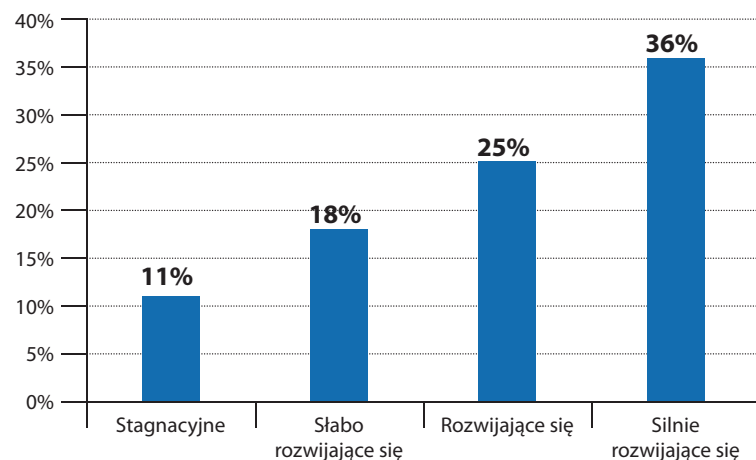
*w tabeli pominięto odpowiedź „kluczowe są inne inwestycje” ze względu na niemożność porównania z 2011 r.

** nastąpiła zmiana w jednej z kategorii w stosunku do roku ubiegłego – odpowiedź „trudne do określenia potrzeby szkoleniowe” wcześniej brzmiała „brak określonych potrzeb szkoleniowych”.

W przypadku tej ostatniej kwestii, czyli trudności z określeniem potrzeb szkoleniowych, można zaobserwować także relatywny spadek znaczenia tego powodu w stosunku do roku poprzedniego, w szczególności wśród przedsiębiorstw stagnacyjnych i słabo rozwijających (Tabela 2.9). Trzeba jednak pamiętać, że wartości w komórkach przedstawiają relatywny spadek bądź wzrost znaczenia danego powodu, ale w wymiarze bezwzględnym nie oznacza to zwiększenia się w ciągu roku liczby przedsiębiorstw, które nie szkolą z danego powodu. Dzieje się tak, bowiem znacznie mniejsza część (30% w stosunku do 46% w 2010 r.) w ogóle nie prowadziła żadnych działań. Tylko 30% **firm stagnacyjnych** upatrywało braku swojej aktywności w tym obszarze w trudnościach ze zdefiniowaniem potrzeb szkoleniowych. Te podmioty zdecydowanie częściej **nie widziały potrzeby szkoleń ze względu na wysoki poziom kompetencji swoich pracowników (82%), a także wysoki koszt szkoleń – ponad połowa (52%)**. W przypadku podmiotów silnie rozwijających się także dominowało zadowolenie z kompetencji pracowników (83% i wyraźny wzrost znaczenia tego powodu wśród nieszkolących) oraz ukierunkowanie środków na inne, w tamtym momencie kluczowe, zdaniem pracodawców, inwestycje (65%). Zmalało natomiast znaczenie powodu odwołującego się do braku odpowiedniej oferty szkoleniowej, w szczególności w grupie przedsiębiorstw, które silnie się rozwijały.

W kontekście jednego z kluczowych powodów braku inwestycji w kształcenie podwładnych, jakim – zdaniem pracodawców – jest zbyt wysoki koszt szkoleń, warto uważniej przyjrzeć się planom pracodawców odnośnie pozyskania zewnętrznego finansowania dla rozwoju swojej kadry. Choć połowa pracodawców wskazała problem finansowy jako przyczynę braku aktywności w zakresie szkolenia kadr, to 80% nie deklarowało planów ubiegania się o środki unijne na rozwój i doskonalenie pracowników. Odsetek skłonnych do pozyskania takiego finansowania zwiększał się wraz z wielkością zatrudnienia – w przypadku podmiotów mikro wynosił 18%, małych 21%, średnich 27%, a w dużych podmiotach już 31%.

Wykres 2.16. Plany odnośnie ubiegania się w kolejnym roku o środki unijne oraz prowadzenia działań podnoszących kompetencje załogi



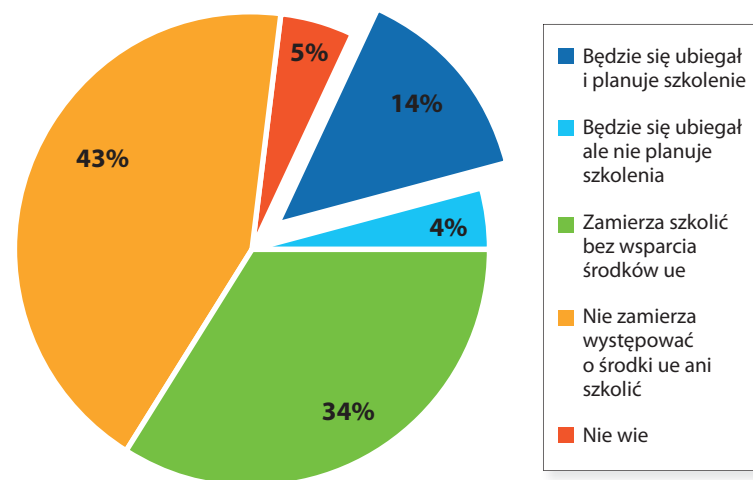
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Rozwój firmy także istotnie stymulował motywację do poszukiwania innych niż środki własne źródeł finansowania rozwoju swoich pracowników (Wykres 2.16). Podczas gdy plany takie deklarował co dziesiąty przedstawiciel przedsiębiorstwa stagnacyjnego, to w przypadku podmiotów silnie rozwijających się było to ponad trzykrotnie więcej – 36%.

Fakt, że w grupie pracodawców, którzy powoływali się na powód zbyt wysokich kosztów szkoleń, tylko co siódmy planuje poszukiwanie alternatywnego źródła finansowania w postaci środków unijnych, może świadczyć, że koszt ten faktycznie nie jest tak istotną przeszkodą w działaniach proskoleniowych.

Ale może być też tak, że pozyskanie takiego dofinansowania ze środków publicznych może być zbyt trudne, szczególnie dla mniejszych pracodawców (np. niedostatki kompetencji pracowników, brak czasu pracowników zaangażowanych w inne zadania), lub być tak postrzegane. Może wskazywać na to fakt, że znacznie większa grupa planuje szkolenia bez starania się o wsparcie środków unijnych niż przy ich udziale. Pojawia się, więc wątpliwość czy nie jest to efektem negatywnej oceny pracodawców odnośnie, np. czasochłonności pozyskania tych środków przy niepewnej jakości związanych z nimi szkoleń. Wydaje się, że w innym razie rachunek ekono-

Wykres 2.17. Plany odnośnie ubiegania się w kolejnym roku o środki unijne oraz prowadzenia działań podnoszących kompetencje załogi



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

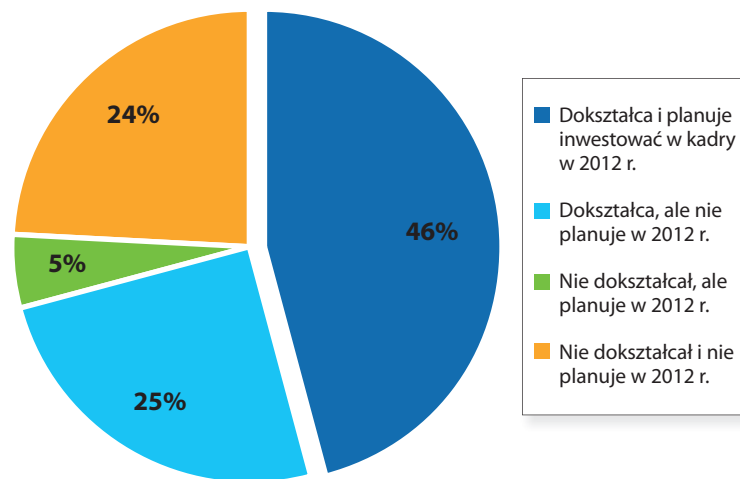
Perspektywa, jaką na kolejny rok zarysowali badani pracodawcy w obszarze podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zasobów ludzkich nie jest obiecująca. **Wyniki wskazują bowiem, że jakiegokolwiek działania w tym obszarze – kursy lub inne formy kształcenia – planuje jedynie połowa pracodawców (51%), czyli znacznie mniej niż w analizowanym 2011 r. (71%).** Na podstawie deklaracji odnośnie podnoszenia kompetencji kadry w 2011 r. oraz planów na kolejny rok zostały wyodrębnione **cztery kategorie pracodawców** (Wykres 2.18). Na wykresie zrezygnowano z przedstawienia odpowiedzi 'nie wiem', ze względu na jej niewielką istotność (1,5%):

- Pracodawcy, którzy inwestowali w kadre w 2011 r. i zamierzają kontynuować takie działania w kolejnym roku stanowią najliczniejszą grupę, choć jedynie poniżej połowy badanych (46%).
- Pracodawcy, którzy nie doksztalali swoich pracowników w roku poprzedzającym badanie, ale planują takie działania w nadchodzącym roku – to najmniej liczna grupa – stanowi zaledwie 5%.
- Pracodawcy, którzy nie zamierzają kontynuować w nadchodzącym roku swoich ubiegłorocznych inwestycji w kadre – tak planował co czwarty badany.
- Pracodawcy, którzy nie doksztalali i nie zamierzają szkolić w kolejnym roku stanowią 24% wszystkich pracodawców.

Wśród tych, którzy planowali doksztalać swoich pracowników w kolejnym roku aż 60% zamierzało korzystać wyłącznie z kursów i szkoleń, 28% zarówno z kursów i szkoleń jak i innych form a 12% wyłącznie z innych form (Wykres 2.19). Oznacza to, że w ujęciu generalnym **zaledwie co piąty pracodawca nie wyklucza w kolejnym roku skorzystania z bardziej zaawansowanych i długofalowych narzędzi rozwoju kompetencji niż kursy i szkolenia** (które z założenia mają formułę zamkniętą i stosunkowo krótkotrwałą).

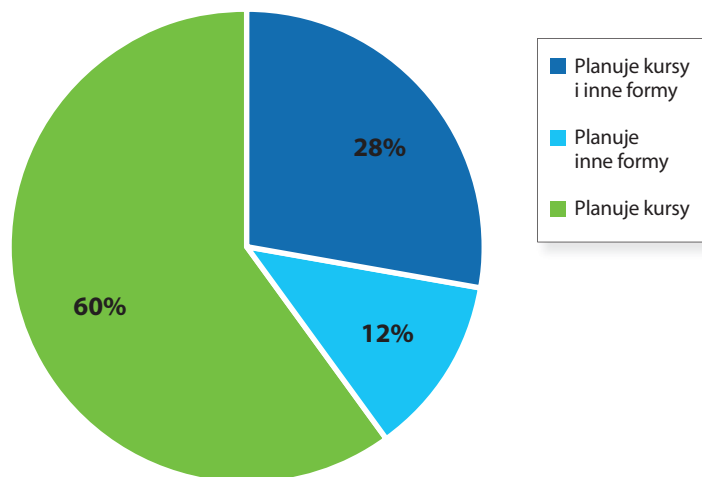
Na plany kształcenia, co zrozumiale, wpływa także ocena efektów przeprowadzonych szkoleń. W grupie pracodawców, którzy nie widzieli wzrostu efektywności u pracowników mniejszy był odsetek planujących kolejne kursy i szkolenia – 53% w stosunku do 71% wśród pracodawców w pełni zadowolonych z rezultatów szkoleń.

Wykres 2.18. Podnoszenie kompetencji kadry w ciągu ostatniego roku kalendarzowego oraz plany na kolejny rok (N=16000)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wykres 2.19. Planowane przez pracodawców formy doształcania (N= 8038)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 2.10. Plany pracodawców odnośnie doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w najbliższym roku, według branży, wielkości, własności i oceny rozwoju firmy (% odpowiedzi)

		Kształcić i planuje	Kształcić, ale nie planuje	Nie kształcić, ale planuje	Nie kształcić i nie planuje	N
Główna branża działalności	Przemysł i górnictwo	37	27	6	30	1684
	Budownictwo i transport	39	28	9	25	3133
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	36	23	6	36	5163
	Usługi specjalistyczne	56	27	2	14	3900
	Edukacja	85	10	0	5	577
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	66	24	2	8	1292
Wielkość firmy	1–9	45	25	5	25	14657
	10–49	57	23	3	16	949
	50–249	77	17	1	5	102
	250+	85	11	1	3	42
Ocena rozwoju firmy	stagnacyjne	29	28	4	38	5608
	słabo rozwijające się	45	26	6	23	4862
	rozwijające się	57	22	6	15	2597
	silnie rozwijające się	66	21	6	7	990

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W ujęciu sektorowym:

- Liderem pod względem odsetka podmiotów planujących kształcenie pozostaje sektor edukacji (85%), co ze względu na wspomnianą specyfikę tej branży (uregulowania dotyczące kształcenia kadr) jest wynikiem zgodnym z przewidywaniami.
- Wyraźnie wyróżniają się także te sektory, które w 2011 r. wykazały się dużą aktywnością, czyli opieka zdrowotna (68% planuje inwestycje w podnoszenie kompetencji kadry) oraz usługi specjalistyczne (58%).
- W porównaniu z rokiem 2010 odsetki pracodawców zamierzających kształcić pracowników pozostają w obrębie sektorów na podobnym poziomie. Nieco większą planowaną aktywnością wykazali się jedynie pracodawcy z sektora opieki zdrowotnej, gdzie odnotowano 7% wzrost.

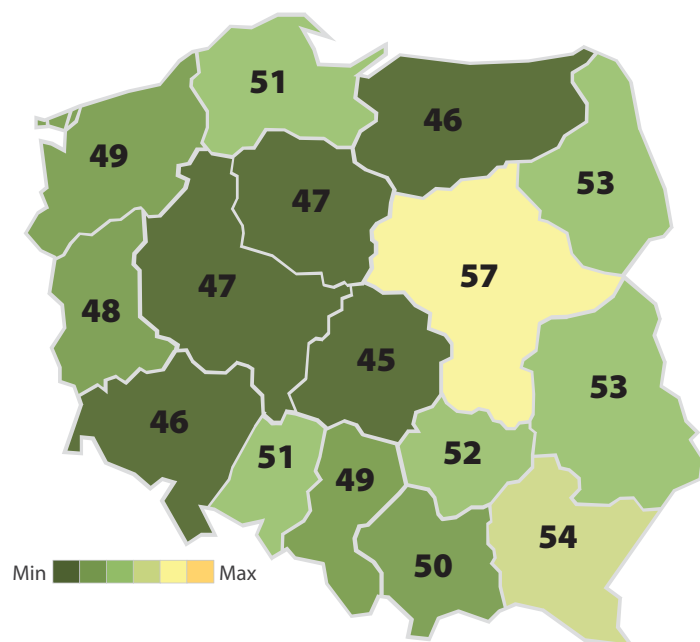
Wraz z wielkością zatrudnienia w firmie/instytucji:

- **Rośnie odsetek deklarujących zamiar inwestowania w kadry w kolejnym roku:** podczas gdy w podmiotach mikro takie plany deklarował zaledwie co drugi pracodawca, to w firmach małych było to już 60%, w średnich 78%, a w dużych niemal 9 na 10 pracodawców.
- Maleje odsetek pracodawców biernych pod tym względem: najwyższy jest w firmach mikro – co czwarty nie prowadził takich działań i nie zamierza tego robić w kolejnym roku.

Bardzo wyraźny jest także związek między oceną rozwoju przedsiębiorstwa (dotyczy tylko przedsiębiorstw) a planami inwestycji w kadry:

- **Te podmioty, które rozwijają się najsilnie, najczęściej także stale aktywnie uczestniczą w procesie rozwoju kompetencji kadry** – 66% przedsiębiorstw w tej grupie kształciło w 2011 r. i zamierza kontynuować tę aktywność w kolejnym roku.
- **Im słabszy rozwój, tym większy z kolei odsetek biernych pracodawców, tzn. tych, którzy nie kształcili i deklarują brak takich zamiarów** – w przypadku firm stagnacyjnych wynosi 38%, a wśród silnie rozwijających się tylko 7%.

Mapa 2.3. Plany prowadzenia działań podnoszących kompetencje załogi w ujęciu regionalnym



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W ujęciu regionalnym, pod względem deklarowanej aktywności w przyszłym roku wyróżnia się wyraźnie województwo mazowieckie, w którym takie plany posiada 57% pracodawców. Generalnie podmioty ze wschodniej i południowej części kraju nieznacznie częściej potwierdzały takie plany niż te ulokowane w części zachodniej i północnej. Najslabiej pod tym względem wypadało województwo łódzkie, dolnośląskie i warmińsko-mazurskie (45–46%).

Usługi szkoleniowe: charakterystyka oferty, kierunki rozwoju, bariery

Jakie podmioty działają na rynku szkoleniowym ?

Czy rynek szkoleniowy się zmienia ?

Co oferują firmy i instytucje szkoleniowe ?

Czy oferta firm i instytucji szkoleniowych uległa zmianom ?

Kim są klienci firm i instytucji szkoleniowych ?

Czy na przestrzeni lat w strukturze klientów widoczne są zmiany ?

Jak przedstawiciele sektora oceniają jego kondycję i przyszłość ?

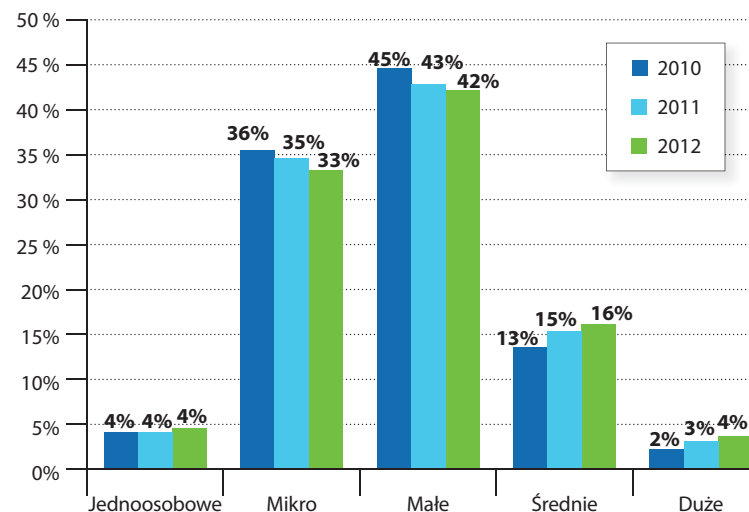
Jakie bariery utrudniają rozwój rynku szkoleniowego w Polsce ?

W ciągu trzech kolejnych lat (2010–2012), w których realizowano badania instytucji i firm szkoleniowych w ramach projektu BKL, **nie uwiidocznily się znaczące zmiany w strukturze podmiotów działających na rynku szkoleniowym**. Firmy i instytucje szkoleniowe działające w Polsce to głównie podmioty prywatne, małe i mikro oraz działające na rynkach lokalnych i regionalnych⁸. W przypadku wielkości, wyznaczonej liczbą zatrudnionych, na przestrzeni trzech ostatnich lat można zaobserwować **nieznaczną tendencję wskazującą na rozwój tego sektora**: świadczy o tym zmniejszenie się liczby podmiotów mikro i małych oraz wzrost podmiotów dużych i średnich (Wykres 3.1). Tendencję tę potwierdza też analiza zasięgu działania firm i instytucji szkoleniowych: pomiędzy latami 2010–2012 zmalała liczba podmiotów obejmujących swoim działaniem tylko rynek lokalny i regionalny, wzrosła zaś liczba takich, które świadczą usługi w całej Polsce. Nie zmienia się natomiast liczba podmiotów szkoleniowych o zasięgu międzynarodowym: stanowią one ok. 5% wszystkich badanych instytucji i firm.

Na **rozwój sektora szkoleniowego** wskazuje też analiza szczegółowych danych dotyczących zatrudnienia w tym sektorze: w 2010 r. badane firmy i instytucje szkoleniowe zatrudniały średnio 43 osoby, w 2011 r. – 46 osób, zaś w 2012 r. – 56 osób (Wykres 3.2). Wzrasta też liczba osób szkolących zatrudnionych w badanych podmiotach: w 2010 r. średnia liczba szkolących wynosiła 20 osób, w 2011 r. były to 33 osoby, a w 2012 r. 27 osób (Wykres 3.3).

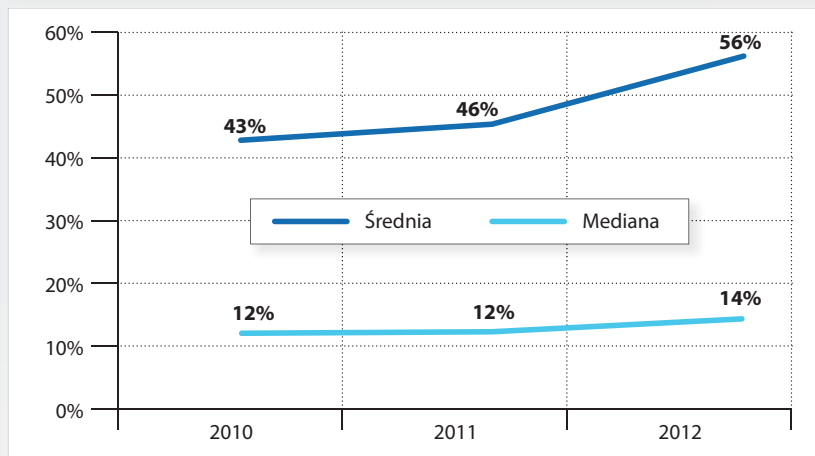
⁸ Pod względem wielkości podmiotów sektor szkoleniowy wyróżnia się jednak na tle ogólnej struktury wielkości przedsiębiorstw w Polsce, gdzie mikroprzedsiębiorstwa stanowią 96% wszystkich podmiotów. Wśród firm i instytucji szkoleniowych podmioty mikro stanowią zaledwie 38%.

Wykres 3.1. Wielkość podmiotów działających na rynku szkoleniowym (lata 2010–2012), dane w %

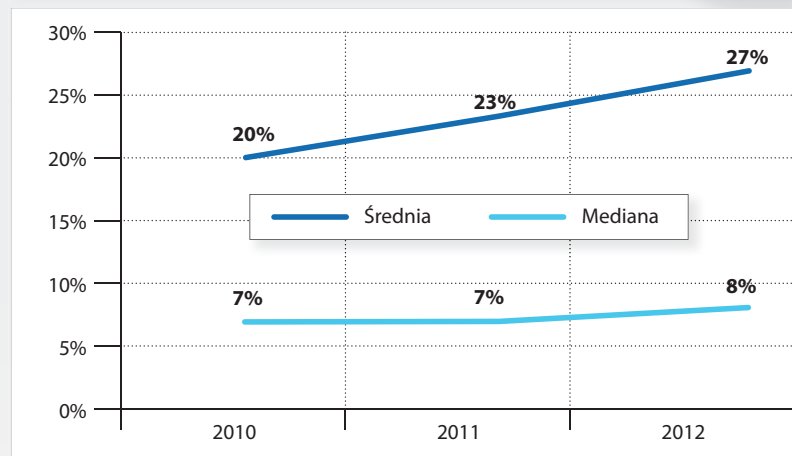


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Kolejna edycja badania potwierdza **dużą rotację na rynku szkoleniowym**: wiele nowych podmiotów rozpoczyna działalność w tym sektorze, wiele też zaprzestaje prowadzenia działalności szkoleniowej. Pomiedzy latami 2011 i 2012 aż 639 firm i instytucji szkoleniowych przestało istnieć, było w likwidacji lub w zawieszeniu (stanowi to 3,7% z liczącej 17 341 pozycji bazy instytucji szkoleniowych, wykorzystywanej do losowania próby). Ponadto 1547 firm i instytucji uwzględnionych w tej bazie zadeklarowało, iż nie prowadzi już działalności szkoleniowej (8,9% pozycji znajdujących się w bazie kontaktów).

Wykres 3.2. Średnia i mediana wielkości zatrudnienia w sektorze szkoleniowym w latach 2010–2012

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

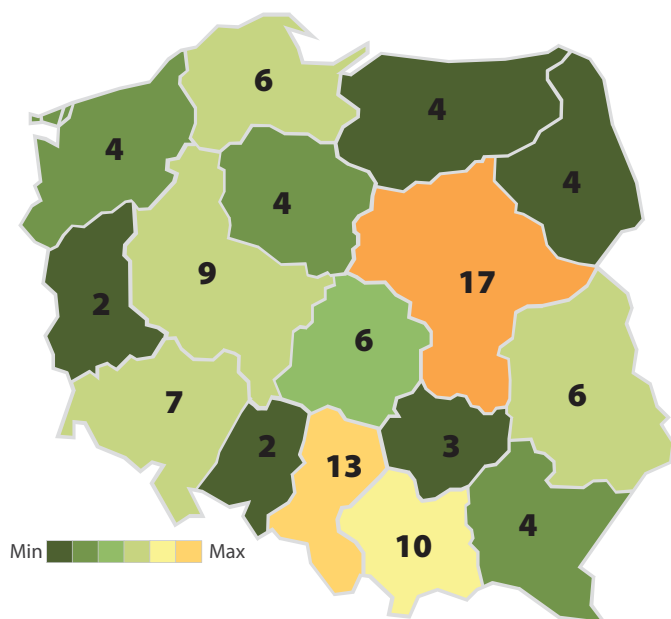
Wykres 3.3. Średnia i mediana liczby osób szkolących, zatrudnionych w sektorze szkoleniowym w latach 2010–2012

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

- Mimo iż nie zmienia się zasadnicza struktura rynku szkoleniowego, to uwidaczniają się nieznaczne zmiany wskazujące na rozwój: wzrasta liczba podmiotów średnich i dużych oraz takich, które świadczą swoje usługi nie tylko na rynkach lokalnych i regionalnych.
- Na rozwój sektora wskazuje też analiza szczegółowych danych dotyczących zatrudnienia w tym sektorze, w tym danych dotyczących osób bezpośrednio zajmujących się szkoleniami czy doradztwem, czyli trenerów, instruktorów, wykładowców, doradców, coachów. Pomiędzy latami 2010 a 2012 średnie zatrudnienie w sektorze wzrosło z 43 do 56 osób, zaś średnia liczba szkolących zwiększyła się z 20 do 27.
- Sektor szkoleniowy w Polsce cechuje się dużą rotacją działających w nim podmiotów: na rynku szkoleniowym pojawia się wiele nowych usługodawców, jednak wiele podmiotów albo upada, albo rezygnuje z prowadzenia działalności szkoleniowej.
- Aż ¼ przebadanych w 2012 r. firm i instytucji szkoleniowych to podmioty względnie młode: działają na rynku nie dłużej niż 5 lat.

Utrzymuje się silne zróżnicowanie nasycenia podmiotami szkoleniowymi pomiędzy poszczególnymi województwami: nadal wyraźnie dominuje województwo mazowieckie, drugą pozycję zajmuje województwo śląskie. Na kolejnych pozycjach znajdują się województwa małopolskie, wielkopolskie i dolnośląskie. Najmniejsza liczba podmiotów szkoleniowych działa w województwie lubuskim i świętokrzyskim (Mapa 3.1).

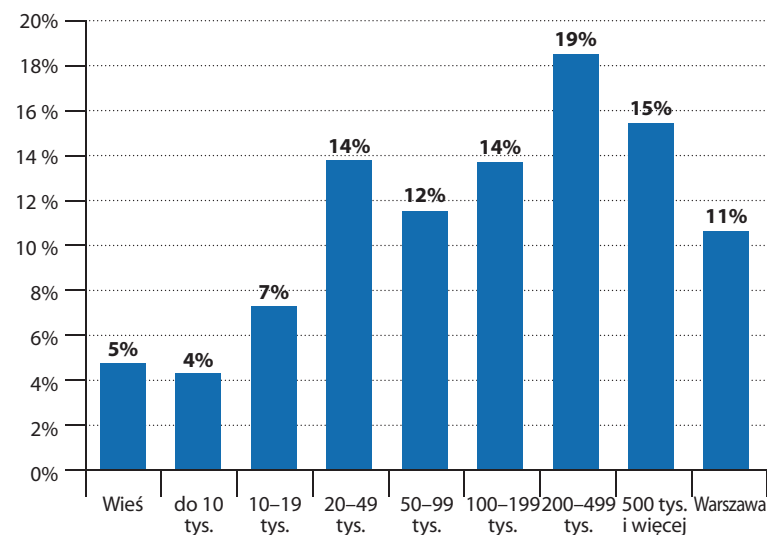
Mapa 3.1. Zróżnicowanie regionalne liczby podmiotów działających na rynku szkoleniowym (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Badane instytucje i firmy szkoleniowe mają swoje siedziby głównie w dużych miastach, a aż 11% spośród nich ma swoją siedzibę w Warszawie (Wykres 3.4). Tłumaczy to tak silną dominację województwa mazowieckiego w stosunku do innych województw pod względem nasycenia podmiotami szkoleniowymi.

Wykres 3.4. Wielkość miejscowości, w których zlokalizowane są instytucje i firmy szkoleniowe (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Zróżnicowane nasycenie firmami i instytucjami szkoleniowymi w poszczególnych województwach może wpływać na dostępność usług szkoleniowych w różnych regionach Polski, a co za tym idzie, na poziom uczestnictwa w szkoleniach. Choć według deklaracji osób nieszkolących się brak odpowiednich szkoleń nie stanowi głównej bariery doskonalenia kompetencji, niewątpliwie może jednak stanowić czynnik ograniczający to uczestnictwo.

Sygnalizowany rozwój sektora szkoleniowego potwierdza porównanie deklarowanych wielkości obrotów w tym sektorze w latach 2009–2011⁹. Jak pokazano w Tabeli 3.1, obroty ogółu firm i instytucji szkoleniowych wzrosły w kolejnych latach. Pomiędzy 2009 a 2010 r. średnie deklarowane obroty w sektorze szkoleniowym wzrosły o ok. 126 tys. zł, co daje 9% wzrost obrotów pomiędzy tymi latami. Pomiędzy 2010 a 2011 r. średnie deklarowane obroty podmiotów świadczących usługi szkoleniowe wzrosły o ok. 305 tys. zł, co oznacza wzrost o 21%. Jak pokazują dane zamieszczone w Tabeli 3.1, nie wszystkie kategorie podmiotów odnotowały systematyczny przyrost obrotów w kolejnych latach: dla przykładu, obroty podmiotów jednoosobowych i dużych były największe w 2010 r., a obroty podmiotów mikro w 2010 r. były niższe niż w 2009 r.

Tabela 3.1. Średnie obroty w sektorze szkoleniowym w latach 2009–2011 w podziale na wielkość firmy lub instytucji (w zł)

	2009	2010	2011
Jednoosobowe	63 536	86 984	68 936
Mikro	261 025	198 103	334 614
Małe	871 628	1 199 775	1 793 046
Średnie	4 085 130	3 462 176	4 476 384
Duże	16 844 726	16 943 211	15 657 241
Ogółem	1 332 364	1 458 451	1 763 599
N	1737	1544	1541

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

⁹ W badaniach realizowanych w 2010 r. firmy były pytane o obroty w 2009 r., w 2011 r. – o obroty w 2010 r., a w 2012 r. – o obroty w 2011 r. Należy dodać, że szczegółowe dane na temat wielkości obrotów uzyskano w każdej edycji badania tylko od ok. 1/3 badanych podmiotów i przeprowadzone analizy odnoszą się tylko do tych podmiotów.

W kolejnej tabeli przedstawiono medianę deklarowanych obrotów sektora szkoleniowego. Ze względu na dużą rozpiętość obrotów, która obciąża interpretację średniej, mediana może lepiej oddawać kondycję finansową sektora.

Tabela 3.2. Mediana obrotów w sektorze szkoleniowym w latach 2009–2011 w podziale na wielkość firmy bądź instytucji (w zł)

	2009	2010	2011
Jednoosobowe	31 000	50 000	50 000
Mikro	100 000	100 000	140 000
Małe	380 000	490 000	600 000
Średnie	1 400 000	1 500 000	2 000 000
Duże	10 000 000	7 400 000	10 000 000
Ogółem	200 000	250 000	300 000
N	1737	1544	1541

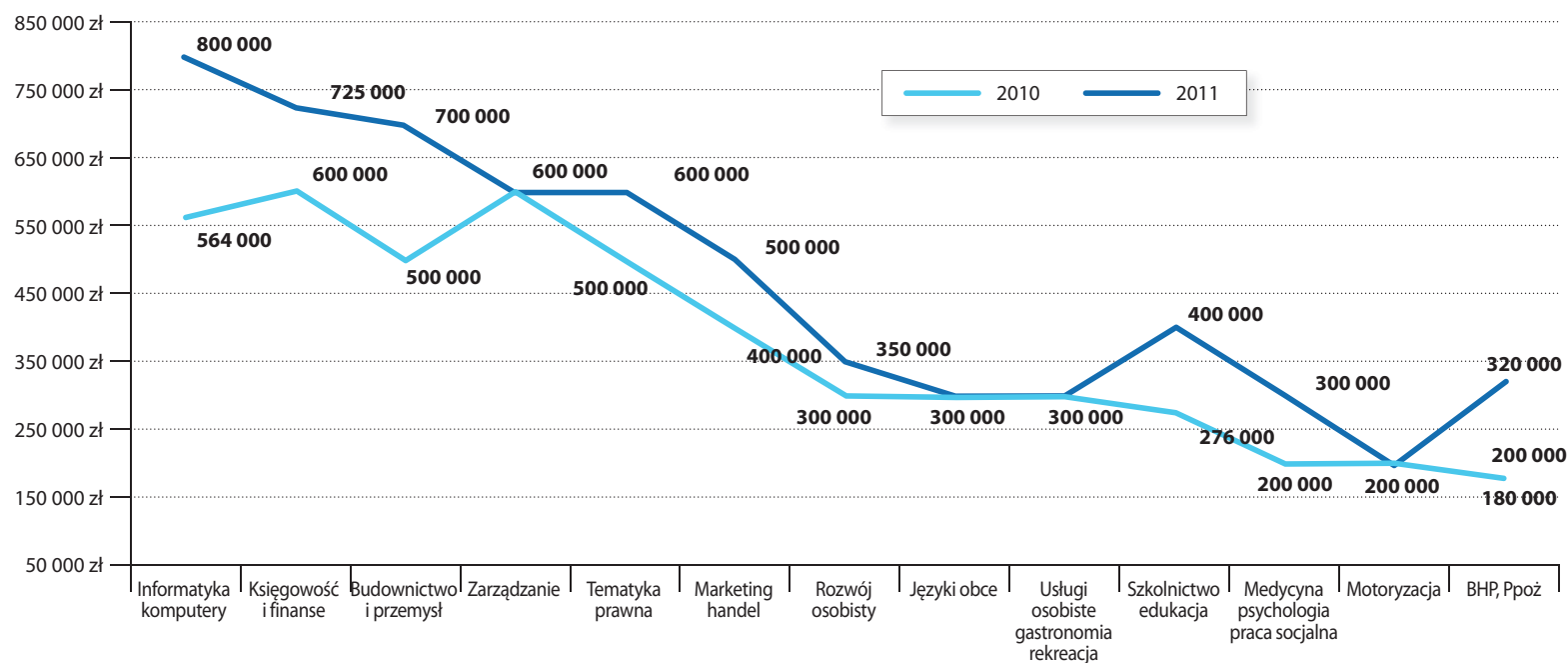
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Również porównanie wartości mediany dla kolejnych lat pokazuje wzrost obrotów w sektorze szkoleniowym. I tak, w 2009 r. połowa podmiotów, która odpowiedziała na pytanie o wysokość obrotów, osiągnęła obroty poniżej 200 tys. zł, połowa zaś powyżej tej wartości. W 2010 r. wartość mediany wzrosła już do 250 tys., zaś w 2011 r. do 300 tys. zł.

Pomimo nikomego wzrostu aktywności edukacyjnej Polaków, sektor szkoleniowy systematycznie się rozwija, o czym świadczy przywoływany już wcześniej wzrost zatrudnienia oraz obserwowany w kolejnych edycjach badania wzrost obrotów.

Największy wzrost obrotów w 2011 r. w stosunku do 2010 r. zaobserwowano wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w tematyce informatycznej, budownictwie i przemyśle, księgowości i finansach. Obroty na tym samym poziomie co w 2010 r. zadeklarowały podmioty szkolące z zakresu zarządzania, języków obcych, usług osobistych, gastronomii, rekreacji oraz motoryzacji. Spadki deklarowanych obrotów występują natomiast wśród firm i instytucji szkolących z zakresu BHP i Ppoż, szkolnictwa i edukacji, tematyki prawnej, marketingu i handlu, medycyny, psychologii i pracy socjalnej oraz rozwoju osobistego (Wykres 3.5).

Wykres 3.5. Mediana obrotów dla firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w określonej tematyce: lata 2010–2011* (w zł)



* Na wykresie pominięto dane dla roku 2009 ze względu na stosowaną w pierwszej edycji badania inną klasyfikację tematyki szkoleniowej, co utrudniałoby porównanie danych dla tego roku.
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

Dodatkowe informacje o kondycji sektora szkoleniowego można uzyskać dzięki analizie produktywności zatrudnionych w nim osób, czyli wielkości przychodu wypracowanego przez jedną osobę zatrudnioną w tym sektorze. W Tabelach 3.3 i 3.4 przedstawiono średnie i mediany przychodu przypadającego na jedną osobę zatrudnioną w sektorze szkoleniowym dla ogółu badanych podmiotów i w podziale na ich kategorie wielkości.

W 2011 r. średni roczny przychód na jedną osobę zatrudnioną w sektorze szkoleniowym wyniósł ok. 59 tys. zł, zaś mediana, czyli wartość środkowa obrotów przypadających na jednego zatrudnionego wynosiła ok. 33 tys. zł na rok. Najwyższą wartość średnich przychodów przypadających na jedną osobę odnotowano w firmach jednoosobowych i małych, najmniejszą zaś w instytucjach średnich i dużych.

Dane dla lat 2009–2011 pokazują, że **produktywność w sektorze szkoleniowym systematycznie wzrasta**: między 2009 a 2010 r. wzrost średniej produktywności wyniósł 9%, zaś pomiędzy 2010 a 2011 r. – 20%.

Tabela 3.3. Średnie wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2009–2011 ogółem i dla podmiotów różnej wielkości (w zł)

	2009	2010	2011
Jednoosobowe	63 536	86 984	68 936
Mikro	46 591	39 024	53 805
Małe	44 435	57 625	66 918
Średnie	43 339	41 330	48 001
Duże	33 549	35 531	48 225
Ogółem	45 765	49 245	59 137
N	1 724	1 543	1 532

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Tabela 3.4. Mediana wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2009–2011 ogółem i dla podmiotów różnej wielkości (w zł)

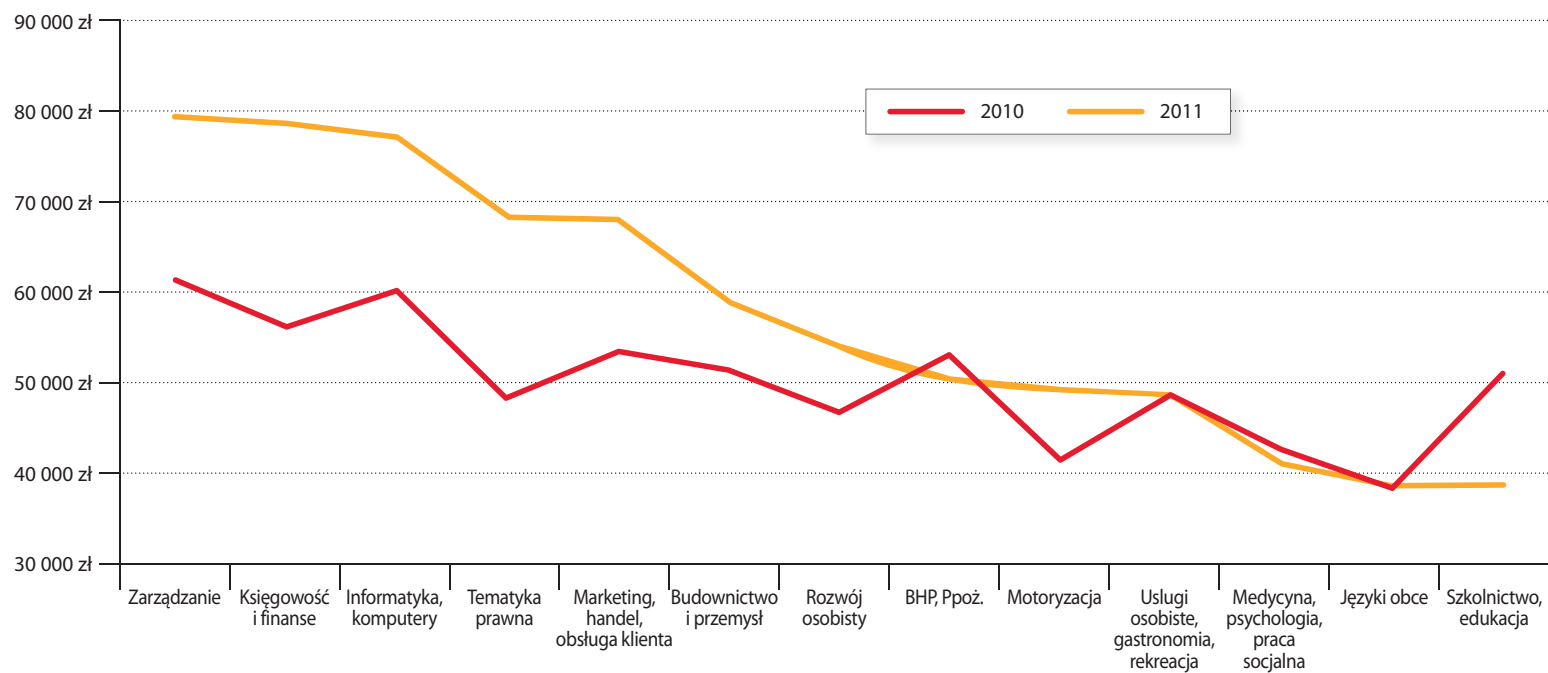
	2009	2010	2011
Jednoosobowe	31 000	50 000	50 000
Mikro	25 000	25 000	32 500
Małe	20 000	25 000	33 333
Średnie	16 667	20 000	26 667
Duże	17 361	20 000	16 944
Ogółem	20 091	25 000	33 333
N	1 724	1 543	1 532

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Porównanie średnich obrotów przypadających na jedną osobę zatrudnioną w firmach i instytucjach szkoleniowych specjalizujących się w określonej tematyce pokazuje, że:

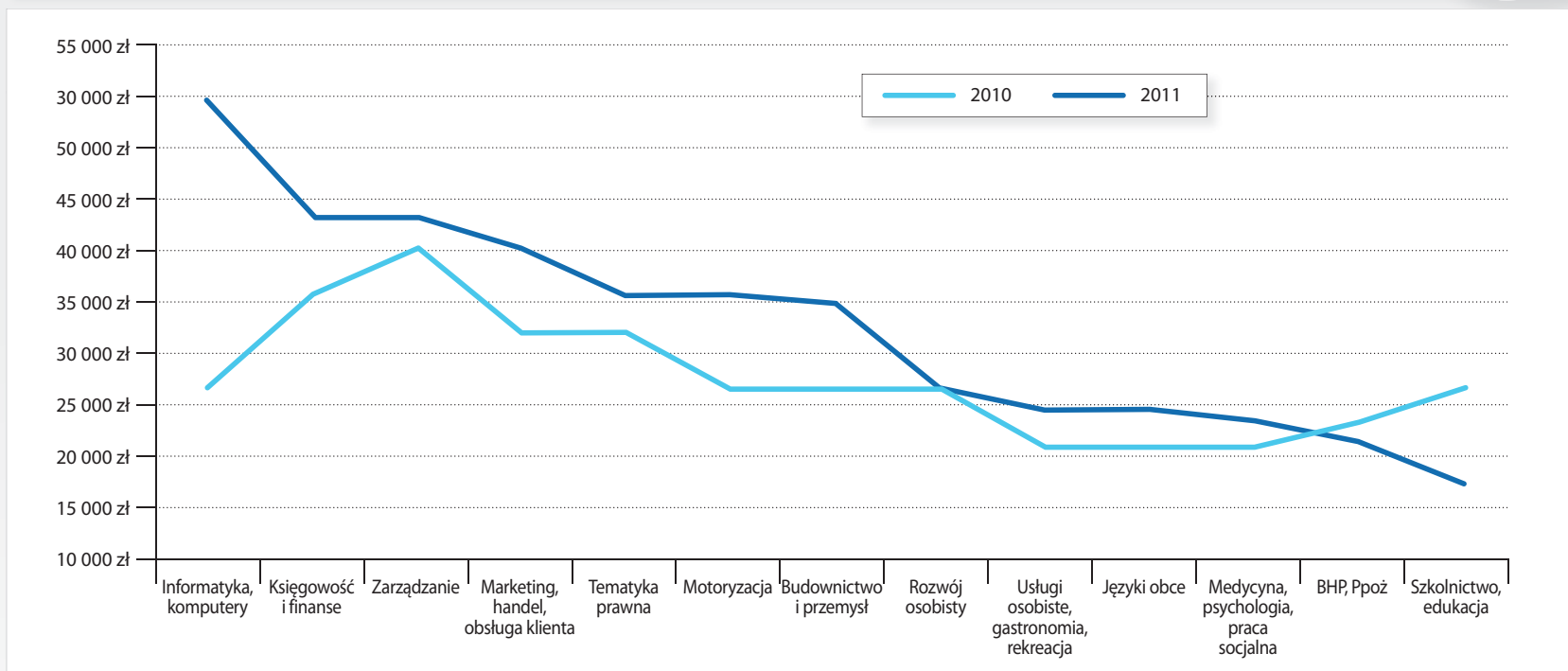
- Największe średnie obroty wypracowały osoby zatrudnione w firmach i instytucjach szkolących z zakresu zarządzania, informatyki, księgowości i finansów, tematyki prawnej, marketingu, handlu i usług.
- Najniższą produktywność odnotowano natomiast w podmiotach działających w obszarze szkolnictwa i edukacji, specjalizujących się w nauczaniu języków obcych, tematyce medycznej i psychologicznej, szkolące w zakresie usług osobistych i gastronomii.
- Wzrost produktywności pomiędzy latami 2010–2011, mierzony średnią obrotów przypadających na jednego zatrudnionego, odnotowano wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w prawie każdej tematyce. Wyjątkiem są podmioty działające oferujące głównie doskonalenie z zakresu szkolnictwa, edukacji i kultury, BHP i Ppoż oraz medycyny, pracy socjalnej i psychologii (Wykresy 3.6 i 3.7).

Wykres 3.6. Średnie wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2010–2011 a profil tematyczny działalności instytucji lub firmy szkoleniowej (w zł)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

Wykres 3.7. Mediana wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2010–2011 a profil tematyczny działalności instytucji lub firmy szkoleniowej

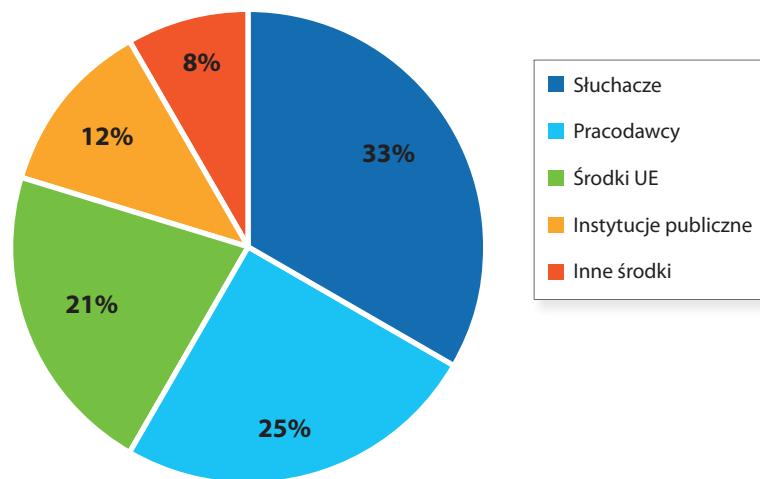


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

W badaniach firm i instytucji szkoleniowych realizowanych w 2012 r. po raz pierwszy zapytano przedstawicieli sektora szkoleniowego o źródła finansowania prowadzonej przez nich działalności. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, jaki udział w ogóle środków finansowych na prowadzoną przez nich działalność szkoleniową i doradczą stanowią środki własne klientów indywidualnych, środki pracodawców, środki pochodzące z funduszy unijnych, środki instytucji publicznych, czy też środki pochodzące z jeszcze innych źródeł.

Procentowy udział poszczególnych typów środków dla ogółu badanych podmiotów zaprezentowano na Wykresie 3.8.

Wykres 3.8. Z jakich źródeł pochodzą środki na działalność szkoleniową? (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Z deklaracji badanych wynika, że szkolenia są finansowane przede wszystkim przez indywidualnych uczestników tych szkoleń (33% udziału w budżetach firm szkoleniowych), w następnej kolejności przez pracodawców (1/4 budżetów), środki UE (21%). Mniejszą rolę odgrywają środki własne instytucji publicznych (12%) oraz inne źródła finansowania (8%). Dane te należy jednak traktować jako dane szacunkowe, bowiem przedstawiciele sektora szkoleniowego mogli mieć problemy z wyraźnym rozgraniczeniem tego, skąd faktycznie pochodzą środki pokrywające koszty świadczonych przez nich usług. Ostrożność w interpretacji tych danych sugeruje choćby analiza wyników badań ludności – w tym module badań również zadawano pytanie o finansowanie szkoleń. Jak wynika z deklaracji indywidualnych respondentów, jedynie 17% spośród nich samodzielnie pokrywało koszty swoich szkoleń, a 3% korzystało z pomocy rodziny lub znajomych. Ponadto, jak pokazują wyniki tych badań, indywidualne wydatki na szkolenia są raczej niewielkie: spośród osób, które w ostatnim roku szkoliły się zaledwie 7% wydało na ten cel więcej niż 1000 zł.

Niezależnie od precyzji dokonywanych przez badanych wskazań, warto zwrócić uwagę, że zgodnie z ich deklaracjami środki unijne pozwalają finansować aż 21% usług świadczonych przez sektor szkoleniowy. To oznacza, że stanowią one liczące się źródło finansowania działalności szkoleniowej w Polsce.

Środki unijne na finansowanie swojej działalności najczęściej wykorzystują podmioty duże, najrzadziej podmioty mikro: aż 66% podmiotów mikro i tylko 42% podmiotów średnich i dużych wskazało, że w ogóle nie korzysta z tych środków (Tabela 3.5).

Tabela 3.5. Udział środków unijnych w finansowaniu działalności szkoleniowej w podziale na wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej (dane w %)

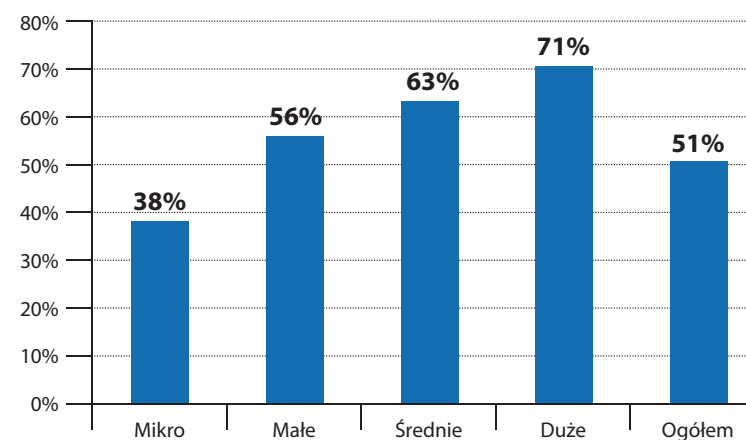
	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
0%	66	47	42	42	53
1–25%	14	19	25	30	18
26–50%	9	11	13	17	11
51–75%	4	9	9	7	7
76–99%	5	9	10	3	8
100%	3	4	2	1	3
Ogółem	100	100	100	100	100
N	1654	1843	692	160	4349

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

30% przedstawicieli podmiotów dużych stwierdziło, że środki unijne pokrywają do 25% kosztów świadczonych przez nich usług, podczas gdy wśród podmiotów mikro takie deklaracje złożyło jedynie 14% badanych.

Silną zależność pomiędzy wielkością instytucji szkoleniowej a korzystaniem ze środków unijnych na finansowanie działalności potwierdza analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące realizacji w 2011 r. projektu finansowanego ze środków UE. Takie projekty realizowało 71% podmiotów dużych, 63% podmiotów średnich, 56% małych i jedynie 38% podmiotów mikro (Wykres 3.9).

Wykres 3.9. Realizacja projektu finansowanego ze środków unijnych wśród podmiotów szkoleniowych różnej wielkości (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Występuje też zależność pomiędzy uprzednimi doświadczeniami związanymi z korzystaniem ze środków unijnych a zamiarem ubiegania się o takie środki w przyszłości. Oznacza to, że instytucje i podmioty, które w przeszłości uzyskały środki unijne są nadal skłonne z nich korzystać, zaś te, które takich doświadczeń nie mają nie zamierzają tego czynić (Tabela 3.6).

Tabela 3.6 Realizacja projektu finansowanego ze środków UE w minionym roku a zamiar ubiegania się o takie środki w następnym roku

		Realizacja projektu ze środków UE w poprzednim roku		
		Tak	Nie	Ogółem
Zamiar realizacji projektu ze środków UE w następnym roku	Tak	71	39	55
	Nie	29	62	45
N		2208	2212	4500

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Ze środków unijnych na finansowanie działalności szkoleniowej najrzadziej korzystają firmy i instytucje specjalizujące się w tematyce BHP i Ppoż. (71% z nich oświadczyło, że w ogóle nie korzystała z takich środków), w tematyce związanej z medycyną, psychologią, pracą socjalną (60%), motoryzacją i tematyką prawną (po 59%) oraz zajmujące się nauką języków obcych (55%). Najczęściej wykorzystywanie środków unijnych na finansowanie swojej działalności szkoleniowej deklarują podmioty oferujące szkolenia z zakresu informatyki i obsługi komputerów (aż 7% z nich wskazało, że swoją działalność finansuje w 100% ze środków unijnych), księgowości i finansów (6% w pełni finansujących swoją działalność ze środków UE), szkolące w zakresie usług osobistych i gastronomii oraz rozwoju osobistego (po 4%).

Zakresu wykorzystywania środków unijnych na finansowanie świadczonych przez siebie usług szkoleniowych nie różnicuje charakter własności badanych podmiotów: w takim samym zakresie korzystają z nich instytucje publiczne co prywatne. Różnic nie powoduje także lokalizacja instytucji, rozumiana jako posiadanie siedziby w danym województwie, jak i posiadanie siedziby w miejscowościach o różnej wielkości.

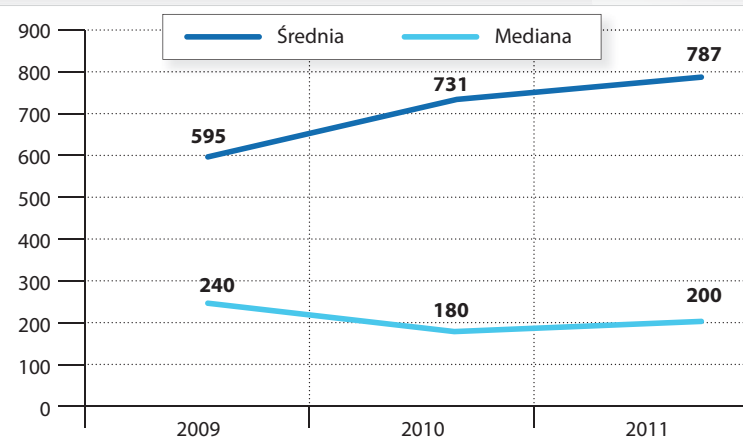
Kolejna, trzecia już edycja badania firm i instytucji szkoleniowych potwierdza, że w przeważającej większości (68%) kierują one swoją ofertę do każdej kategorii klientów: zarówno indywidualnych, jak i instytucjonalnych. Jedynie 15% podmiotów szkoleniowych wyspecjalizowało się w świadczeniu usług wyłącznie dla podmiotów zbiorowych, a 17% tylko dla klientów indywidualnych.

Wśród **klientów zbiorowych** instytucji i firm szkoleniowych dominowały przedsiębiorstwa (obsługiwane przez 78% podmiotów świadczących usługi takim klientom), szkoły, uczelnie i placówki oświatowe (51%), instytucje administracji państwowej i samorządowej (49%), urzędy pracy (43%), organizacje pozarządowe (43%). **Struktura obsługiwanych przez podmioty szkoleniowe klientów instytucjonalnych nie zmieniła się więc w stosunku do poprzedniej edycji badań:** jedyne niewielkie zmiany to nieznaczny spadek wskazań na urzędy pracy jako klientów (o 4 punkty procentowe) i wzrost wskazań na organizacje pozarządowe (o 6 punktów procentowych).

W objętych badaniami latach 2009–2011 liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych nieznacznie ale systematycznie wzrastała (Wykresy 3.10 i 3.11). W 2009 r. badane firmy i instytucje szkoleniowe objęły swoimi usługami średnio 595 indywidualnych klientów rocznie (połowa z nich obsłużyła do 240 klientów, połowa więcej niż 240). W 2010 r. średnia liczba indywidualnych klientów wzrosła o 136 osób i wynosiła 731, zaś w 2011 r. wzrosła o 56 osób i wynosiła 787.

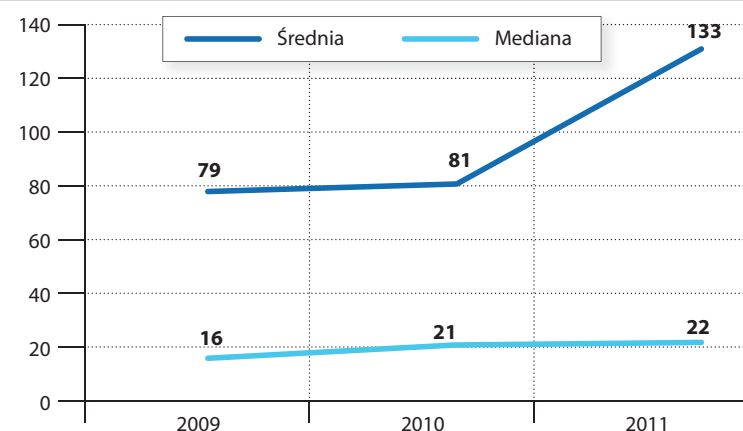
Wzrost zaobserwowano także w przypadku klientów instytucjonalnych. W 2009 r. firmy i instytucje szkoleniowe posiadały średnio 79 takich klientów, w 2010 r. – 81, zaś w 2011 r. – 133. Tak duży wzrost wartości średniej przy jednoczesnym nieznacznym wzroście mediany jest związany z tym, że w próbie znalazło się kilka instytucji szkoleniowych, które w 2011 r. obsłużyły dużą liczbę klientów zbiorowych, co mocno wpłynęło na wartość średniej.

Wykres 3.10. Liczba klientów indywidualnych firm i instytucji szkoleniowych w latach 2009–2011: mediana i średnia



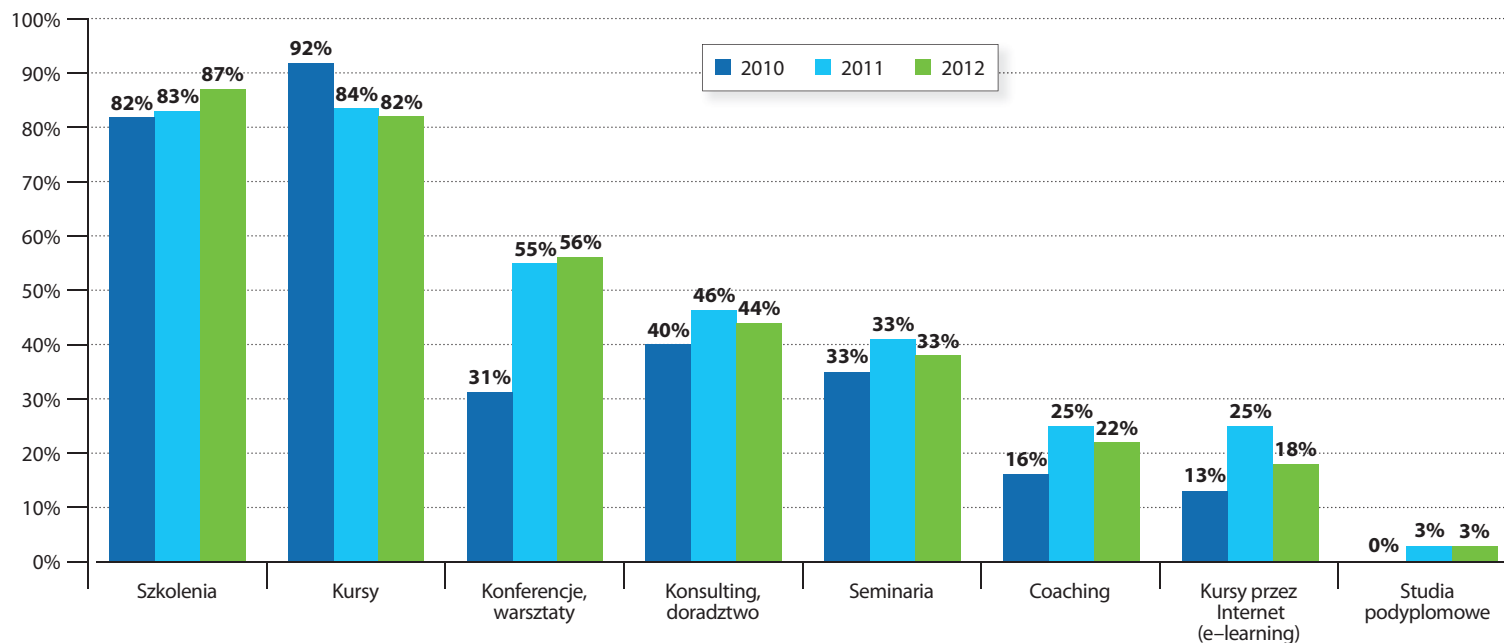
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Wykres 3.11. Liczba klientów zbiorowych firm i instytucji szkoleniowych w latach 2009–2011: mediana i średnia



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Wykres 3.12. Formy kształcenia oferowane przez instytucje i firmy szkoleniowe w latach 2010–2012 (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Najpopularniejszą formą kształcenia oferowaną przez badane firmy i instytucje szkoleniowe pozostają szkolenia i kursy. Warto przy tym odnotować, że krótsze formy kształcenia, czyli szkolenia były w 2012 r. świadczone nieco częściej niż kursy. Pod tym względem widoczna jest zmiana w stosunku do 2010 r., w którym to kursy były najczęściej oferowaną formą kształcenia (92% badanych firm i instytucji szkoleniowych miało w ofercie kursy, a 82% szkolenia).

Ponad połowa badanych podmiotów szkoleniowych proponuje klientom konferencje i warsztaty, przy czym popularność tej formy kształcenia znacząco wzrosła między 2010 a 2011 r., obecnie zaś utrzymuje się na tym samym poziomie.

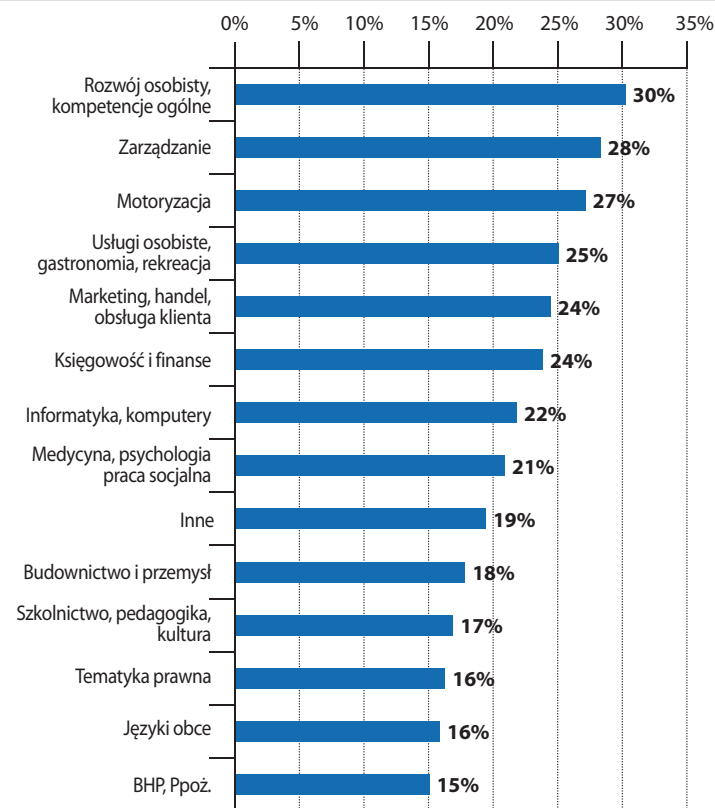
Na rynku szkoleniowym upowszechnia się także coaching, czyli – w dużym uproszczeniu – połączenie indywidualnego wsparcia ze szkoleniem i doradztwem. Obecnie taką formę rozwoju oferuje swoim klientom 22% badanych podmiotów i firm szkoleniowych.

Niewątpliwie wzrasta też popularność kursów i szkoleń e-learningowych. W 2010 r. posiadanie takiej oferty kształcenia zadeklarowało 16% badanych podmiotów, a w 2011 r. nastąpił dość zaskakujący wzrost tych deklaracji do 25%. Natomiast w 2012 r. posiadanie oferty kształcenia na odległość zgłosiło 18% badanych podmiotów.

Tematykę szkoleń i innych form rozwoju oferowanych przez firmy i instytucje szkoleniowe przedstawimy na trzy różne sposoby: najpierw prezentując ją w układzie 14 ogólnych kategorii, następnie wskazując dziesięć najczęściej i najrzadziej spotykanych obszarów tematycznych spośród trzydziestu obszarów ogólnych, na koniec zaś przedstawiając informacje najbardziej szczegółowe, czyli wymieniając te spośród 210 tematów szkoleń, które występowały w ofercie co najmniej 10% badanych podmiotów szkoleniowych.

Spośród 14 ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej niezmiennie od pierwszej edycji badania pierwszą pozycję zajmują tzw. **szkolenia miękkie, związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych**. Szkolenia dotyczące takiej tematyki znajdziemy w ofercie 30% badanych instytucji i firm szkoleniowych. Niewiele mniej podmiotów proponuje możliwość doskonalenia się w zakresie zarządzania i motoryzacji. Na rynku łatwo też znaleźć ofertę z następujących dziedzin: marketingu, handlu i obsługi klienta, informatyki, medycyny, pracy socjalnej, psychologii. 15% spośród działających w Polsce firm i instytucji szkoleniowych posiada w swojej ofercie szkolenia z zakresu BHP i Ppoż., po 16% proponuje naukę języków obcych oraz szkolenia i doradztwo dotyczące zagadnień prawnych (Wykres 3.13).

Wykres 3.13. Ranking tematyki szkoleń i innych form rozwoju w 2012 r., 14 ogólnych kategorii (dane w %)

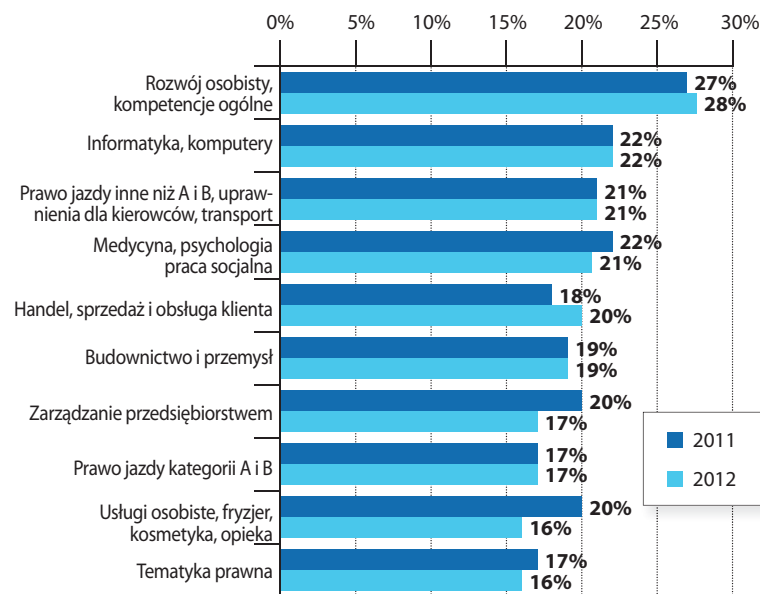


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Jeśli oferowane szkolenia i inne formy rozwoju przedstawimy nie w postaci 14 ogólnych, lecz 30 bardziej szczegółowych kategorii, to uzyskamy następujący ranking pięciu najczęściej występujących w ofercie obszarów szkoleń:

1. Rozwój osobisty, kompetencje ogólne.
2. Informatyka i komputery.
3. Uprawnienia dla kierowców, inne niż prawo jazdy podstawowej kategorii.
4. Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia.
5. Handel, sprzedaż i obsługa klienta (Wykres 3.14).

Wykres 3.14. Dziesięć obszarów tematycznych najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych (dane w %)

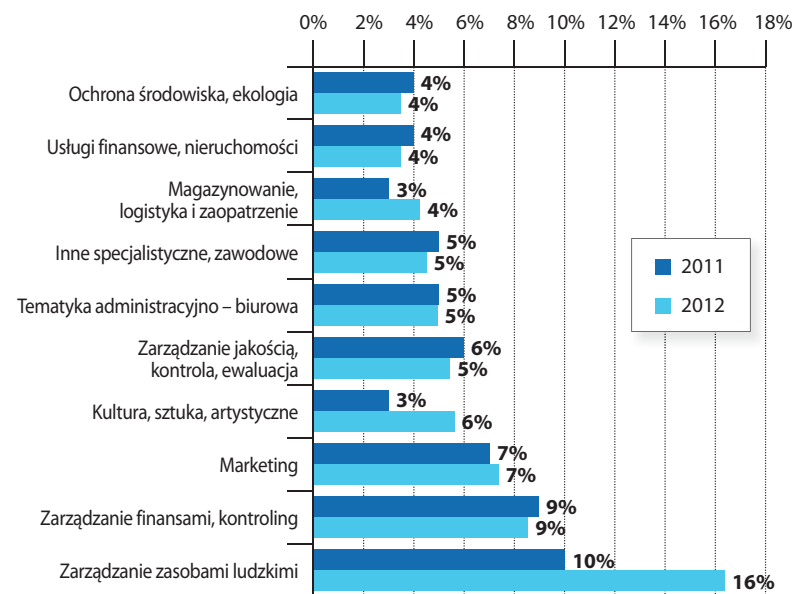


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

W takim ujęciu do najrzadziej występujących na rynku szkoleniowych tematów należy zaliczyć:

1. Ochronę środowiska i ekologię.
2. Usługi finansowe, zarządzanie nieruchomościami.
3. Magazynowanie, logistykę, zaopatrzenie.
4. Specjalistyczne zagadnienia zawodowe, gdzie indziej niesklasyfikowane.
5. Zagadnienia związane z administracją i obsługą biura (Wykres 3.15).

Wykres 3.15. Dziesięć obszarów tematycznych najrzadziej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

Jak pokazano na Wykresach 3.14 i 3.15, w zakresie tematów najczęściej i najrzadziej występujących w ofercie szkoleniowej nie zachodzą znaczące zmiany w kolejnych latach. W przypadku tematów występujących najczęściej, warte odnotowania są jedynie następujące przesunięcia:

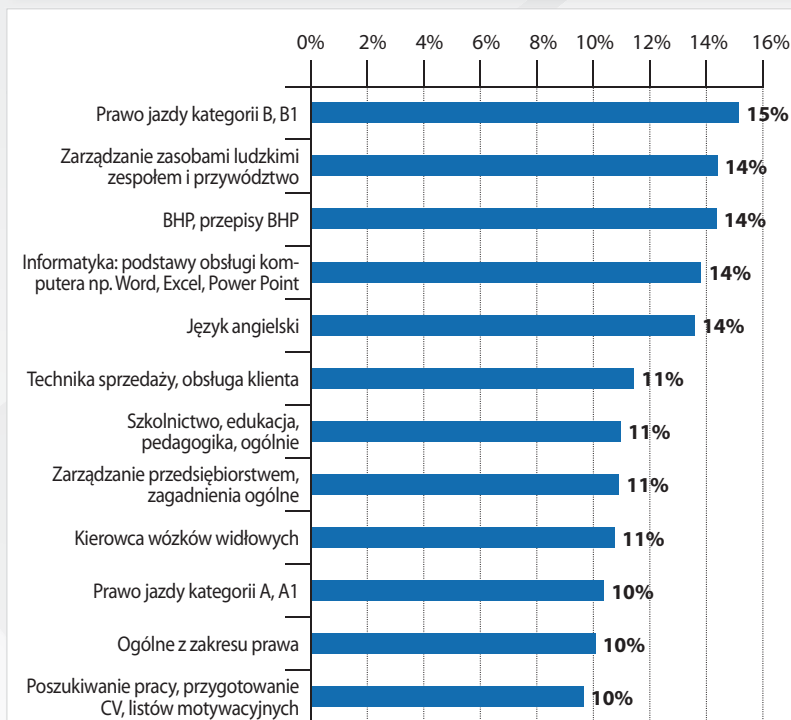
- Nieco mniej instytucji i firm szkoleniowych oferuje tematykę związaną z zarządzaniem przedsiębiorstwem (spadek o 3 punkty procentowe w stosunku do 2011 r.).
- Podobny spadek odnotowano w przypadku szkoleń związanych z usługami osobistymi, fryzjerstwem, kosmetyką, opieką nad dziećmi i osobami starszymi (spadek o 4 punkty procentowe).
- W przypadku tematów najrzadziej występujących w ofercie, znaczącą zmianą jest wzrost liczby firm proponujących szkolenia i doradztwo z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi (wzrost wskazań o 6 punktów procentowych).
- Częściej w stosunku do 2011 r. można się też spotkać z ofertą rozwoju w zakresie kultury i sztuki (wzrost o 3 punkty procentowe).

Jeśli natomiast ofertę instytucji i firm szkoleniowych będziemy analizować szczegółowo, rozpatrując 210 wąskich obszarów szkoleń, to ranking zagadnień, które występują w wykazie co najmniej 10% badanych firm i instytucji szkoleniowych będzie się kształtował tak, jak przedstawiono to na Wykresie 3.16.

- Najwięcej podmiotów działających na rynku szkoleniowym to szkoły nauki jazdy, oferujące przygotowanie do zdobycia podstawowych uprawnień dla kierowców samochodów osobowych.
- Prawie tyle samo firm i instytucji szkoleniowych posiada w swojej ofercie szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania zespołem, przywództwa, obowiązkowych szkoleń BHP i Ppoż., podstawowych zagadnień związanych z informatyką oraz kursy i szkolenia językowe.

- Wysoką pozycję w ofercie szkoleniowej zajmują także zagadnienia dotyczące technik sprzedaży i obsługi klienta, ogólne zagadnienia z zakresu szkolnictwa, edukacji i pedagogiki, zarządzania przedsiębiorstwem, pozwalające zdobyć uprawnienia do obsługi wózków widłowych, prawo jazdy kategorii A i A1, zagadnienia prawne oraz szkolenia miękkie skierowane do osób poszukujących pracy.

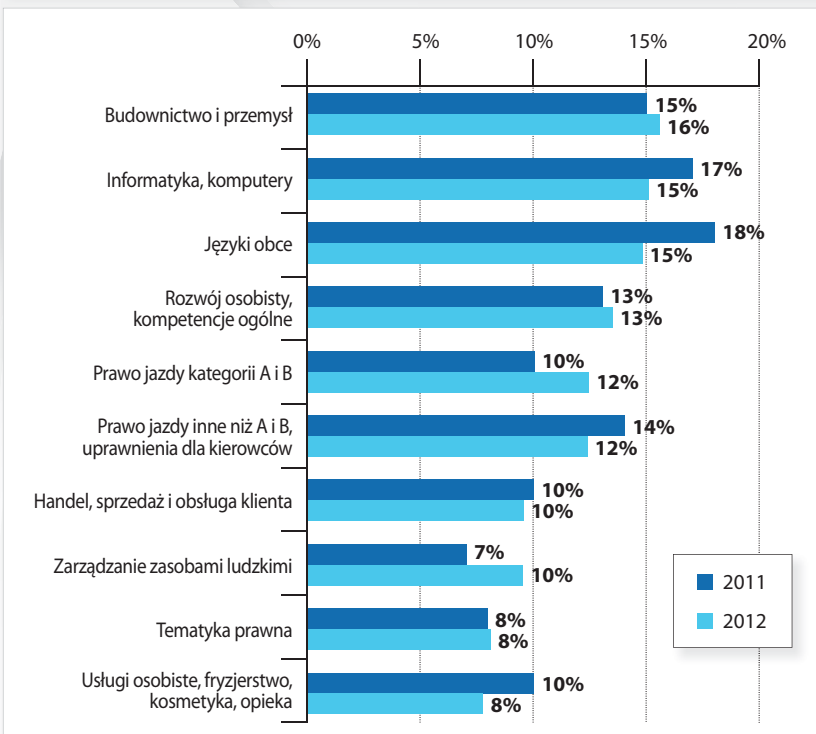
Wykres 3.16. Obszary tematyczne występujące w ofercie co najmniej 10% badanych firm i instytucji szkoleniowych w Polsce (klasyfikacja według 210 kategorii, dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Zdaniem przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych, w najbliższych 12 miesiącach (czyli do połowy 2013 r.) największą popularnością będą cieszyły się kursy i szkolenia poświęcone tematyce budownictwa i przemysłu, związane z informatyką, nauczaniem języków obcych, rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, prowadzące do zdobywania uprawnień do prowadzenia pojazdów, związane z handlem i obsługą klienta oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi (powyżej 10% wskazań w 2012 r., Wykres 3.17).

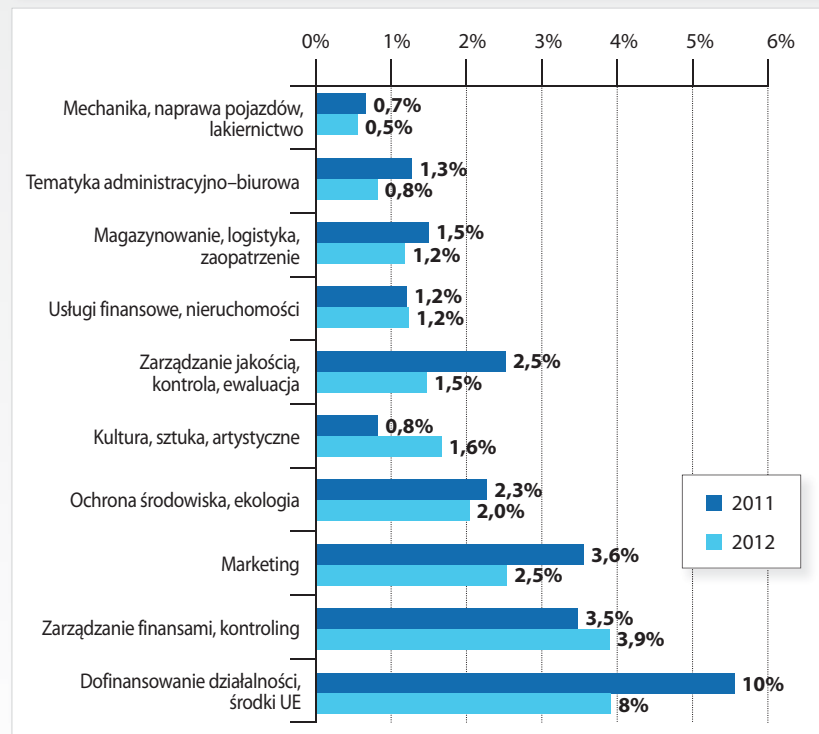
Wykres 3.17. Tematyka, na którą – zdaniem przedstawicieli sektora – będzie największe zapotrzebowanie w kolejnych 12 miesiącach (30 kategorii, lata 2011 i 2012, dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

Jak widać, pomiędzy latami 2011 i 2012 nie zaszły znaczące zmiany w przewidywaniach co do popytu na tematykę szkoleniową ani w zakresie tematyki, na którą przedstawiciele sektora prognozują największe zapotrzebowanie, ani w zakresie tej, która ich zdaniem będzie cieszyła się najmniejszą popularnością (Wykres 3.18). Zwraca jedynie uwagę spadek liczby wskazań na nauczanie języków obcych jako na tematykę, na którą popyt będzie duży, wzrost wskazań na szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz spadek wskazań na szkolenia poświęcone tematyce pozyskania i rozliczania projektów UE.

3.18. Tematyka, na którą – zdaniem przedstawicieli sektora – będzie najmniejsze zapotrzebowanie w kolejnych 12 miesiącach (30 kategorii, lata 2011 i 2012, dane w %)

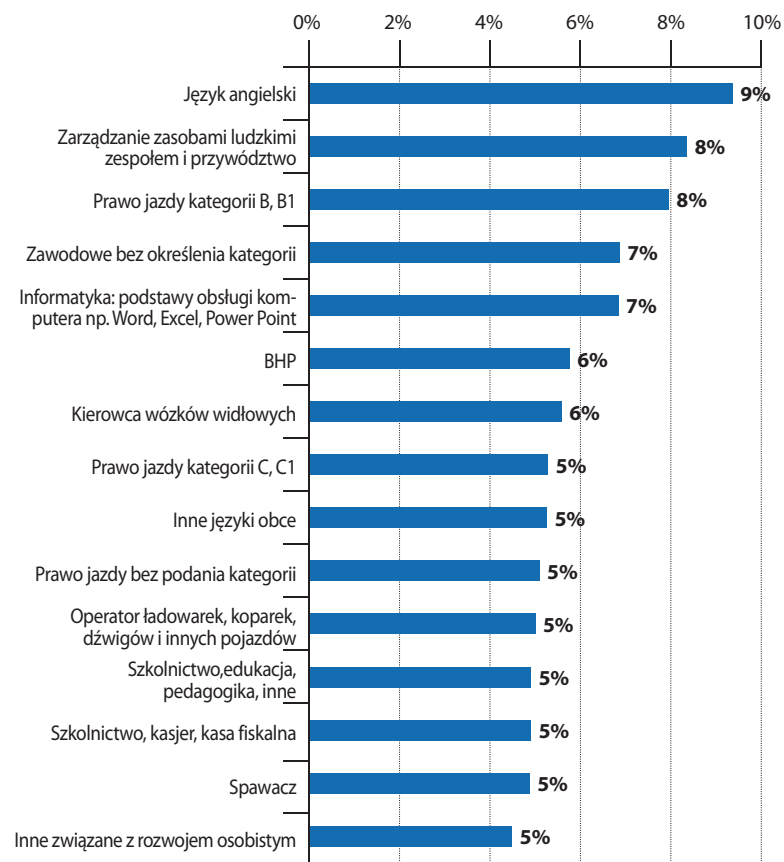


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

Prognozy przedstawicieli sektora dotyczące zapotrzebowania na określoną tematykę szkoleniową wskazują na względnie dobrą znajomość rynku, choć ujawniają też obszary rozbieżności. Trafność tych prognoz można bowiem łatwo zweryfikować poprzez porównanie przewidywań przedstawicieli sektora co do popytu na szkolenia w 2011 r. z faktycznym uczestnictwem w szkoleniach o określonej tematyce. Jeśli pominiemy obowiązkowe szkolenia BHP, to w 2011 r. i pierwszej połowie 2012 r. najwięcej osób uczestniczyło w szkoleniach dotyczących tematyki medycznej, pracy socjalnej i psychologii (zapotrzebowanie na tę tematykę jest wyraźnie niedoszacowane przez przedstawicieli sektora szkoleniowego), następnie – już zgodnie z przewidywaniami przedstawicieli sektora – w szkoleniach z zakresu budownictwa i przemysłu, informatycznych. Przedstawiciele sektora szkoleniowego zdecydowanie przeszacowują też zainteresowanie nauką języków obcych: w ich prognozach zajmuje ona wysoką 3 lokatę pod względem przewidywanej popularności, podczas gdy na liście szkoleń, w których uczestniczyła w ciągu ostatniego roku największa liczba osób zajmuje ona dopiero 13 pozycję. Niedoszacowane przez przedstawicieli sektora są też szkolenia skierowane do nauczycieli – w ich prognozach znalazły się poza pierwszą 10-tką, natomiast pod względem faktycznego uczestnictwa zajmują 6-tą pozycję.

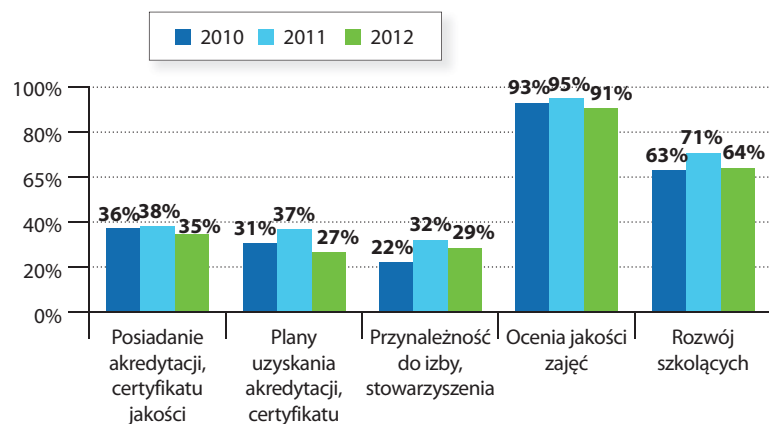
Na Wykresie 3.19 zaprezentowano dodatkowo informacje dotyczące przewidywanego zapotrzebowania na tematykę szkoleniową nie w podziale na 30 ogólnych kategorii, lecz w układzie 210 kategorii szczegółowych. Na wykresie zamieszczono tę tematykę, na którą wskazało 5 i więcej procent badanych. Jak widzimy, przedstawiciele sektora prognozują największe zapotrzebowanie na naukę języka angielskiego, zarządzania zasobami ludzkimi, przygotowanie do zdobycia prawa jazdy, na inne szkolenia zawodowe, kursy i szkolenia poświęcone podstawom obsługi komputera, obowiązkowe szkolenia BHP i Ppoż., oraz te pozwalające uzyskać uprawnienia do obsługi wózków widłowych.

Wykres 3.19. Tematyka, na którą zdaniem przedstawicieli sektora będzie największe zapotrzebowanie w kolejnych 12 miesiącach (210 kategorii, lata 2011 i 2012, dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012

Wykres 3.20 Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości, przynależność do izb i stowarzyszeń, ocena jakości zajęć i działania służące rozwojowi szkolących, lata 2010–2012, dane w %



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

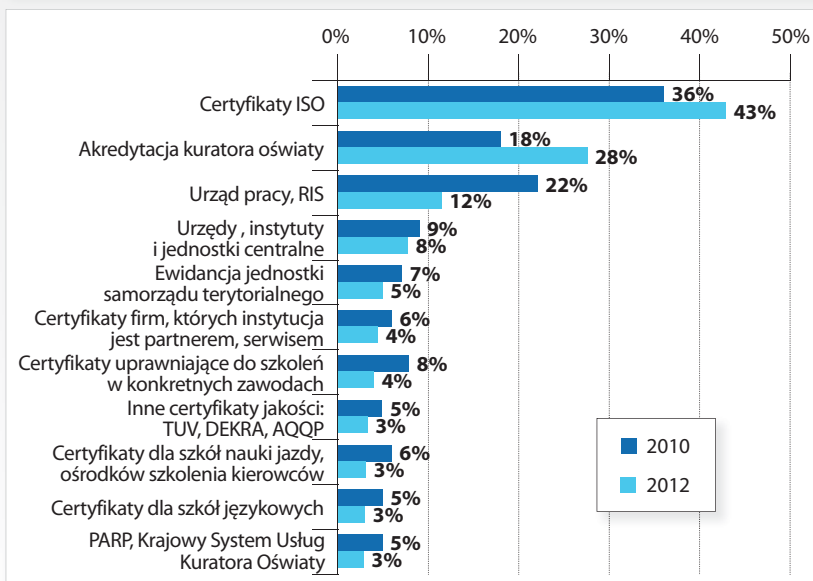
Ponad 1/3 działających w Polsce instytucji i firm szkoleniowych zadeklarowała posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości. Odsetek podmiotów zgłaszających posiadanie znaku jakości w 2012 r. jest zbliżony do odsetka z 2010 r., zaś nieco niższy od tego z 2011 r. Jak widać na Wykresie 3.20, 2011 r. wyróżnia się na tle dwóch pozostałych lat w każdej kategorii działań pro jakościowych: więcej badanych podmiotów zadeklarowało chęć ubiegania się o certyfikaty jakości w przyszłości, przynależność do izby czy stowarzyszenia branżowego, ocenianie jakości prowadzonych zajęć i podejmowanie działań służących rozwojowi szkolących.

Warto zaznaczyć, że **deklaracje co do planów uzyskania akredytacji czy certyfikatu jakości nie przekładają się na realne działania w tym obszarze**. Jeśli bowiem podmioty wyrażające chęć ubiegania się o znaki ja-

kości rzeczywiście podjęłyby działania zgodne ze swoimi oświadczeniami, dawałoby to rocznie 100% wzrost liczby podmiotów posiadających dokumenty formalnie potwierdzające jakość świadczonych przez nie usług.

Najpowszechniej występującym znakiem jakości w sektorze szkoleniowym są **certyfikaty ISO**. Jak pokazano na Wykresie 3.21 odsetek podmiotów deklarujących posiadanie takich certyfikatów wzrósł w stosunku do 2010 r. o 7 punktów procentowych. Aż o 10 punktów procentowych wzrosła też liczba firm i instytucji szkoleniowych legitymujących się posiadaniem **akredytacji Kuratora Oświaty**. Mniej podmiotów wymieniło wpis do rejestru RIS, co jednak może być wynikiem bardziej klarownego zdefiniowania pojęcia akredytacja i certyfikat jakości w badaniach realizowanych w 2012 r.

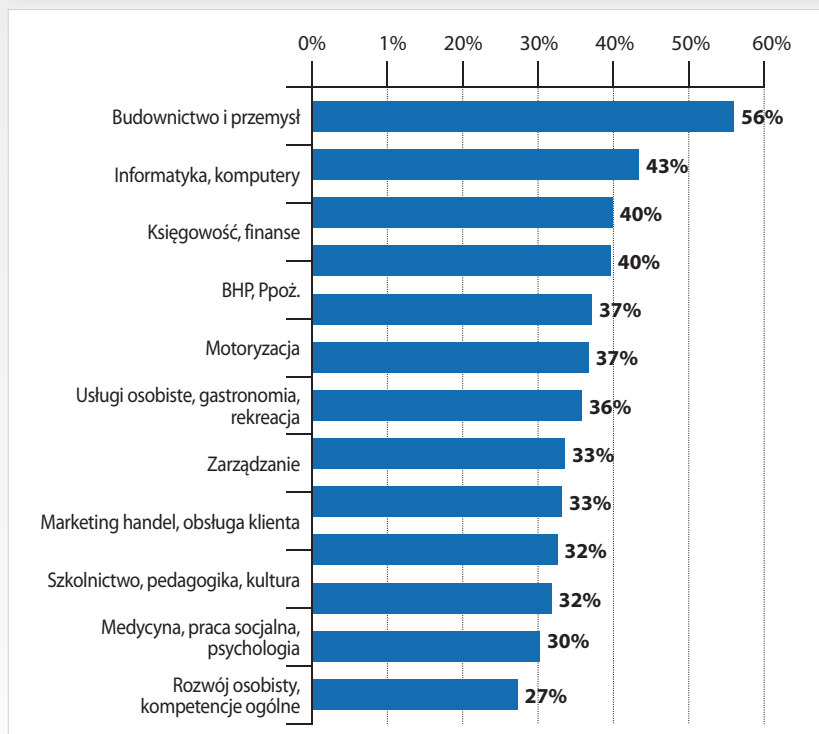
Wykres 3.21. Rodzaje akredytacji i posiadanych certyfikatów jakości, lata 2010, 2012, dane w %



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012

Posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości jest najpowszechniejsze wśród firm i instytucji szkoleniowych szkolących z zakresu budownictwa i przemysłu (56%), co może być związane ze specyfiką branży i koniecznością dysponowania formalnymi uprawnieniami do szkolenia w danym obszarze i nadawania takich uprawnień uczestnikom kursów i szkoleń. Stosunkowo najmniej firm i instytucji szkoleniowych posiadających formalne potwierdzenie jakości świadczonych usług działa w obszarze szkoleń związanych z rozwojem osobistym (27%)(Wykres 3.22).

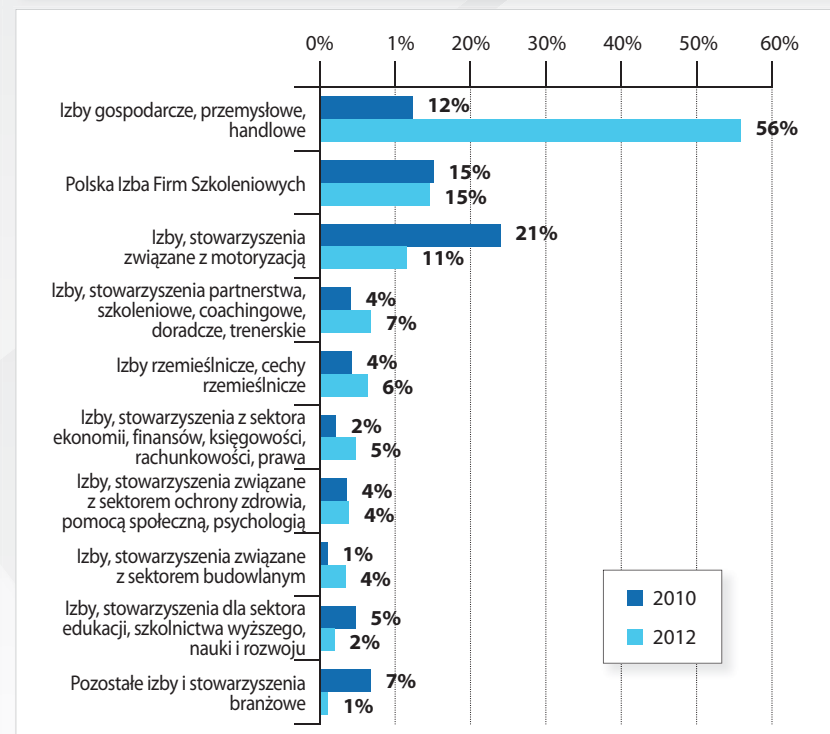
Wykres 3.22. Posiadanie certyfikatów jakości wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w określonych obszarach tematycznych (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Najwięcej spośród badanych w 2012 r. podmiotów i firm szkoleniowych było zrzeszonych w Izbach gospodarczych, przemysłowych, handlowych. Wydaje się jednak, że tak duży wzrost członkostwa w tego typu organizacjach w stosunku do 2010 r. wynika jednak z częstszego w tej edycji klasyfikowania do tej kategorii członkostwa w bardziej specjalistycznych organizacjach. Warto zwrócić uwagę, że członkostwo w konkretnej izbie, takiej jak na przykład PIFS, pozostało na takim samym poziomie jak w 2010 r.

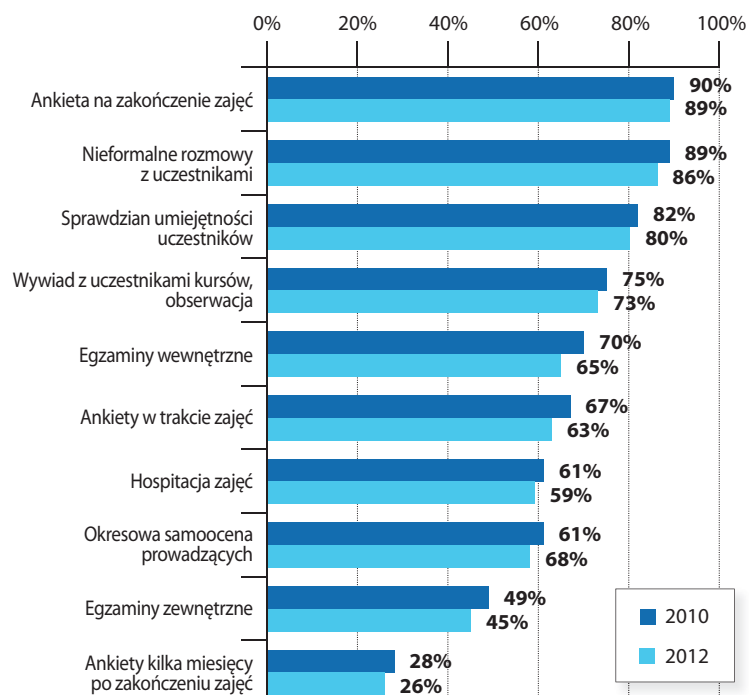
Wykres 3.23. Członkostwo w izbach i stowarzyszeniach w sektorze szkoleniowym, lata 2010 i 2012, dane w %



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012

Zarówno w 2009 r. jak i w 2011 r. **najpopularniejszym sposobem oceny jakości prowadzonych zajęć** było stosowanie ankiet ewaluacyjnych po zakończeniu tych zajęć oraz prowadzenie nieformalnych rozmów z uczestnikami kursów czy szkoleń. Najpowszechniejszym sposobem oceny efektów zajęć, czyli wzrostu wiedzy czy umiejętności uczestników, są natomiast sprawdziany umiejętności. W sześciu na dziesięć badanych firm i instytucji szkoleniowych prowadzi się hospitację prowadzonych zajęć, czyli bezpośrednio ocenia sposób prowadzenia tych zajęć.

Wykres 3.24. Formy oceny prowadzonych zajęć, lata 2009 i 2011, dane w %



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012

Stosowanie ankiet ewaluacyjnych w celach formatywnych, czyli doskonalenia prowadzonych zajęć i modyfikacji ich zawartości czy sposobu prowadzenia w trakcie trwania kursu czy szkolenia deklarowało w 2011 r. 63% instytucji i firm szkoleniowych, o 4 punkty procentowe mniej niż w 2009 r.

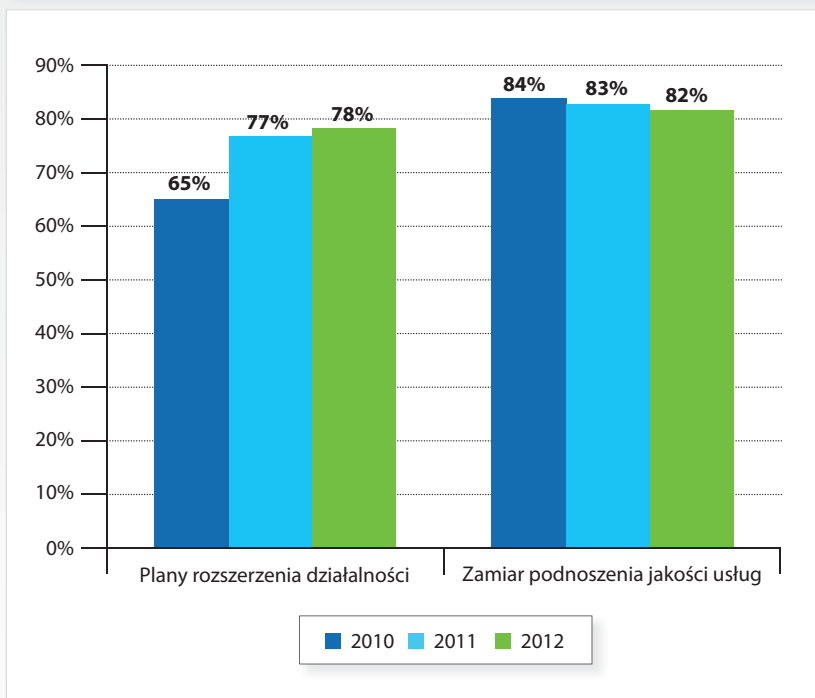
Zdecydowanie najmniej popularną formą oceny skuteczności i jakości prowadzonych zajęć są badania przeprowadzane po dłuższym okresie od ich zakończenia. Jednak i tak stosowanie takiej formy oceny oferowanych przez siebie usług deklaruje ponad ¼ badanych instytucji i firm szkoleniowych. Wykorzystywanie takiej formy oceny zgłaszają najczęściej firmy i instytucje oferujące tzw. szkolenia miękkie: z zakresu zarządzania (41%), marketingu, handlu i obsługi klienta (39%), rozwoju osobistego (36%), najrzadziej zaś oferujące szkolenia BHP (15%), kursy i szkolenia dla kierowców (20%), związane z tematyką budownictwa i przemysłu oraz językowe (po 23%). Jednak w przypadku kursów i szkoleń dla kierowców, językowych oraz związanych z budownictwem i przemysłem ich skuteczność jest weryfikowana, częściej niż w przypadku innej tematyki, za pomocą egzaminów wewnętrznych i zewnętrznych.

Samoocena sektora pod względem prowadzonych w nim działań służących ocenie jakości oferowanych usług jest bardzo wysoka. Jego przedstawiciele powszechnie deklarują, że stosują ankiety ewaluacyjne, prowadzą nieformalne rozmowy z uczestnikami czy sprawdzają poziom zdobytych przez nich umiejętności.

Przyjmując, że deklaracje te dobrze oddają rzeczywistość, kluczową kwestią pozostaje jednak charakter prowadzonej ewaluacji oraz wykorzystanie jej wyników. O tym, że kwestia ta jest istotna i obecna w refleksji przedstawicieli sektora szkoleniowego świadczy choćby fakt, iż wykorzystanie wyników ewaluacji w projektowaniu zajęć było najczęściej wymienianym planowanym działaniem służącym podniesieniu jakości usług.

Trzecia edycja badań potwierdziła obserwowany już w poprzednich latach wysoki odsetek deklaracji dotyczących planowanego rozwoju firm i instytucji szkoleniowych. Podobnie jak w 2011 r., w obecnej edycji badań ponad ¾ badanych przedstawicieli sektora szkoleniowego stwierdziło, że w kolejnym roku zamierza rozszerzyć prowadzoną przez siebie działalność (Wykres 3.25). Deklaracje takie można uznać za wskaźnik pozytywnych nastrojów prorozwojowych w branży. Powszechne w branży szkoleniowej jest też eksponowane dążenie do podnoszenia jakości usług: w każdej edycji badań (lata 2010–2012) takie deklaracje składało ponad 80% badanych podmiotów szkoleniowych (Wykres 3.25).

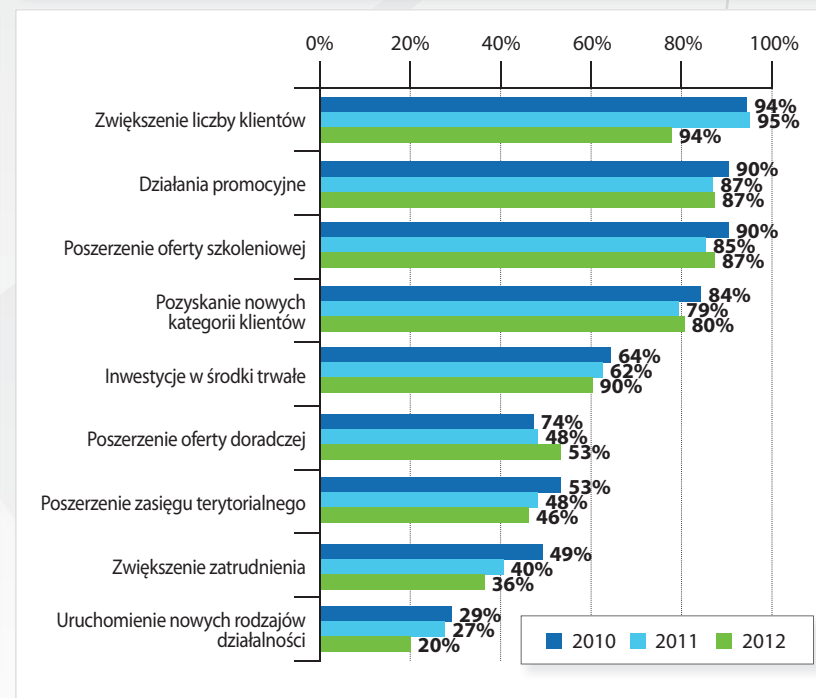
Wykres 3.25. Plany dotyczące rozwoju prowadzonej działalności i zamiar podnoszenia jakości w kolejnym roku, lata 2010–2012, dane w %



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

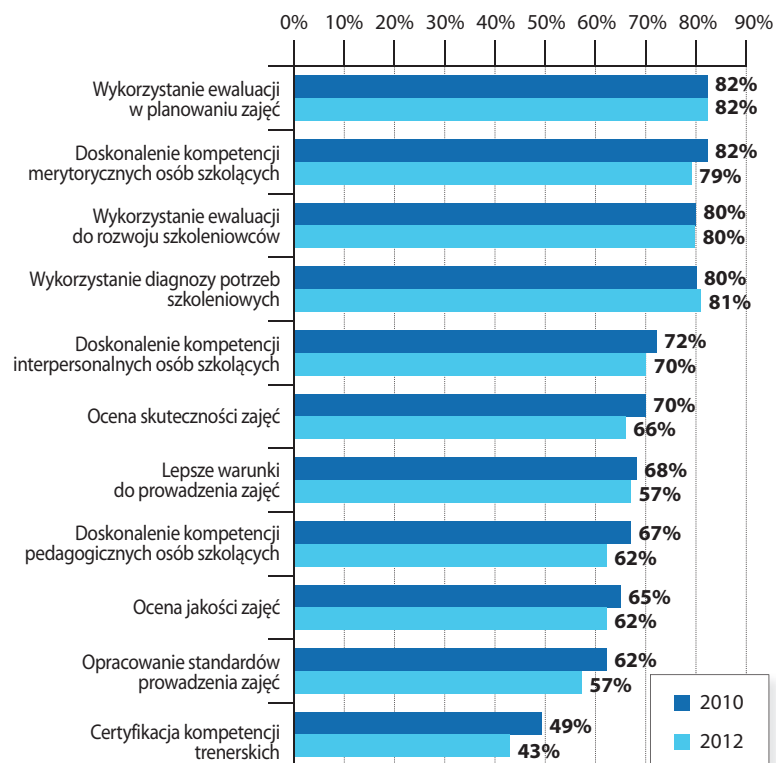
Tak samo jak w poprzednich edycjach badań, najczęściej wymienianymi działaniami służącymi rozwojowi firmy czy instytucji szkoleniowej były dążenie do zwiększenia liczby klientów, zintensyfikowania promocji, poszerzenie oferty szkoleniowej oraz pozyskanie nowych kategorii klientów (Wykres 3.26). Warto jednak zwrócić uwagę, że z roku na rok nieznacznie zmniejsza się liczba podmiotów planujących inwestycje w środki trwałe, poszerzenie terytorialnego zasięgu działalności czy zwiększenie zatrudnienia. W 2012 r. zwiększyła się natomiast liczba przedstawicieli instytucji szkoleniowych deklarujących poszerzenie oferty doradczej.

Wykres 3.26. Rodzaje planowanych działań rozwojowych sektora szkoleniowego, lata 2010–2012, dane w %



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Wykres 3.27. Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług, lata 2010 i 2012 (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012

Trzecia edycja badań potwierdziła wysoki poziom optymizmu wśród przedstawicieli sektora szkoleniowego, jeśli chodzi o jego rozwój. Planowane działania prorozwojowe zmagają się głównie w kierunku zwiększenia liczby klientów, pozyskania ich nowych kategorii oraz intensyfikacji promocji i poszerzenia oferty szkoleniowej.

Znacznie mniej podmiotów niż w poprzednich latach planuje inwestycje w środki trwałe i wzrost zatrudnienia.

Więcej niż 8 na 10 badanych podmiotów szkoleniowych zamierza podnosić jakość swoich usług. Deklaracje te należy jednak uznać przede wszystkim za wyraz świadomości, że działania takie są pożądane, a zapowiedź ich podejmowania służy także budowaniu dobrego wizerunku firmy.

Wśród przewidzianych działań mających na celu podnoszenie jakości świadczonych usług wskazywano najczęściej na wykorzystanie wyników ewaluacji w planowaniu zajęć oraz do rozwoju szkoleniowców, doskonalenie kompetencji merytorycznych osób szkolących, a także oparcie przygotowywanych zajęć o diagnozę potrzeb.

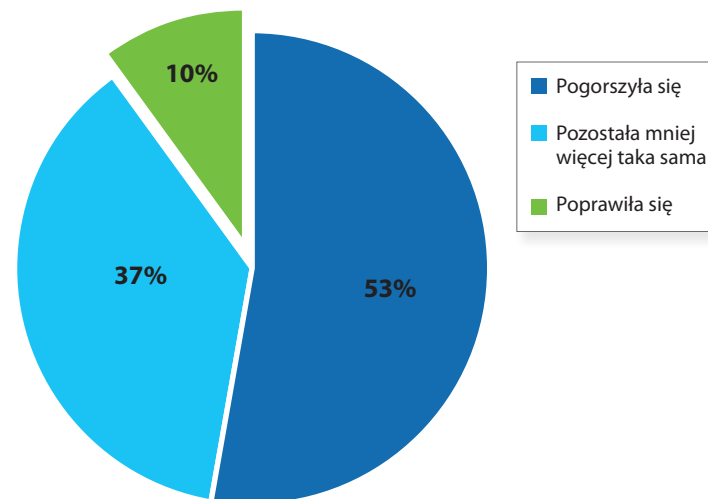
W obecnej edycji badań firm i instytucji szkoleniowych po raz pierwszy zadano respondentom pytania, które służyły diagnozie nastrojów w branży. Pytania te stanowią typowy zestaw, który pozwala uzyskać informacje potrzebne do zbudowania swoistego **barometru oceny kondycji finansowej branży szkoleniowej**. Zestaw składał się z pięciu prostych pytań dotyczących następujących kwestii:

1. Zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
2. Spodziewanych zmian w sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
3. Obecnej kondycji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta.
4. Zmian sytuacji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
5. Spodziewanych zmian w sytuacji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Ogólna ocena kondycji finansowej branży szkoleniowej jest raczej pesymistyczna. Respondenci krytycznie ocenili zmiany, jakie pod tym względem zaszły w ciągu ostatniego roku, nie spodziewają się też poprawy w ciągu najbliższego roku. Aż 53% badanych stwierdziło, że sytuacja finansowa branży szkoleniowej w ciągu ostatniego roku pogorszyła się, 37% uznało, że nie uległa ona zmianie, a jedynie 10% zadeklarowało, że sytuacja ta polepszyła się (Wykres 3.28). Nieco mniej pesymistyczne są prognozy dotyczące przyszłości branży: 44% badanych uważa, że w ciągu najbliższego roku sytuacja finansowa branży pogorszy się, 47% nie spodziewa się w tym zakresie zmian, zaś 9% formułuje prognozy optymistyczne: uważa, że sytuacja ta poprawi się (Wykres 3.29).

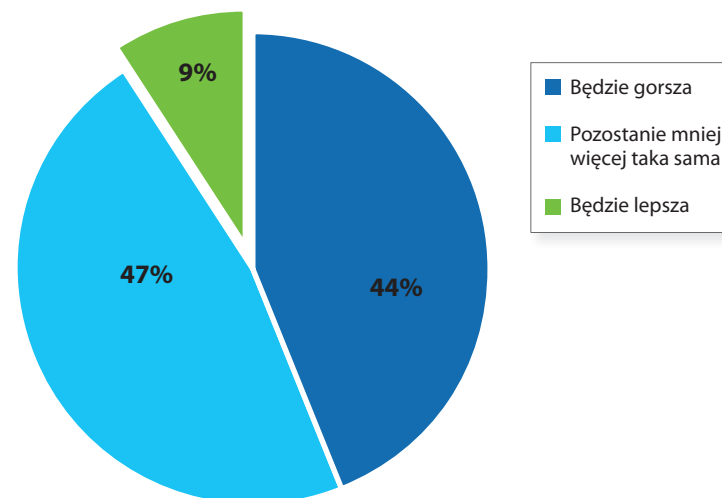
Najgorzej zmiany sytuacji finansowej branży szkoleniowej oraz przewidywane kierunki jej rozwoju oceniają przedstawiciele firm i instytucji specjalizujących się w tematyce motoryzacyjnej: aż 69% badanych stwierdziło, że sytuacja ta pogorszyła się, a 58% spodziewa się jej pogorszenia w przyszłości. Oceny przedstawicieli pozostałych modułów rynku szkoleniowego są do siebie zbliżone.

Wykres 3.28. Ocena zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

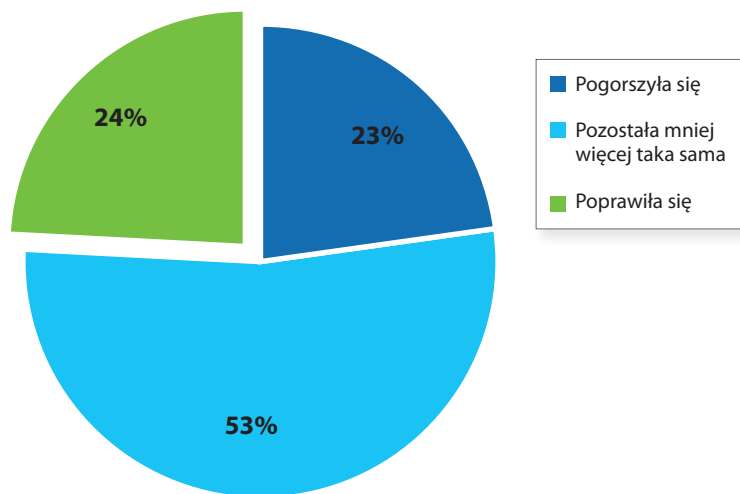
Wykres 3.29. Ocena spodziewanych zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Ocena kondycji finansowej własnej firmy lub instytucji wypada zdecydowanie lepiej niż ocena kondycji całej branży szkoleniowej. Niecała ¼ przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych stwierdziła, że sytuacja finansowa ich firmy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pogorszyła się, ponad połowa uważa, że sytuacja ta nie uległa zmianie, zaś 24% badanych zadeklarowało, że sytuacja ta poprawiła się (Wykres 3.30). Podobnie jak w przypadku oceny kondycji całej branży, zmiany kondycji finansowej reprezentowanej przez siebie firmy najgorzej oceniają przedstawiciele podmiotów specjalizujących się w tematyce motoryzacyjnej. Pewne zróżnicowanie opinii na temat zmian kondycji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej występuje też pomiędzy podmiotami zlokalizowanymi w różnych województwach: najlepiej zmiany te oceniają przedstawiciele podmiotów mających swoje siedziby w województwach kujawsko-pomorskim, wielkopolskim i małopolskim, najgorzej w lubelskim i podlaskim.

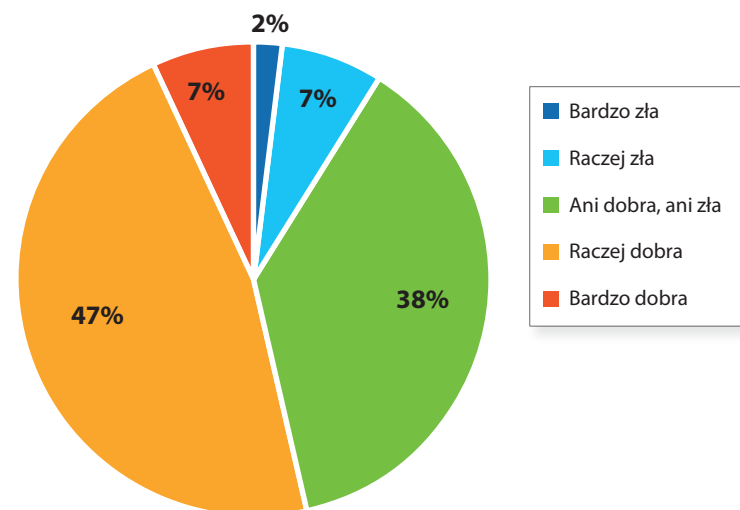
Wykres 3.30. Ocena zmian sytuacji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Pozytywne opinie dominują w ocenie obecnej kondycji finansowej firm i instytucji szkoleniowych: 54% badanych uważa, że kondycja finansowa ich firmy czy instytucji jest raczej dobra lub bardzo dobra. Ocen zdecydowanie pozytywnych jest jednak niewiele: zaledwie 7% badanych przyznaje, że sytuacja finansowa ich firmy bądź instytucji jest bardzo dobra. Ocen zdecydowanie negatywnych jest jednak jeszcze mniej: jedynie 2% badanych uznało kondycję finansową swojej firmy czy instytucji za bardzo złą. Warto dodać, że – ogólnie – za złą sytuację finansową swojej jednostki uznało jedynie 9% badanych, a 38% pozostało ambiwalentnych w swoich ocenach: stwierdziło, że kondycja finansowa ich firmy czy instytucji nie jest ani zła, ani dobra (Wykres 3.31).

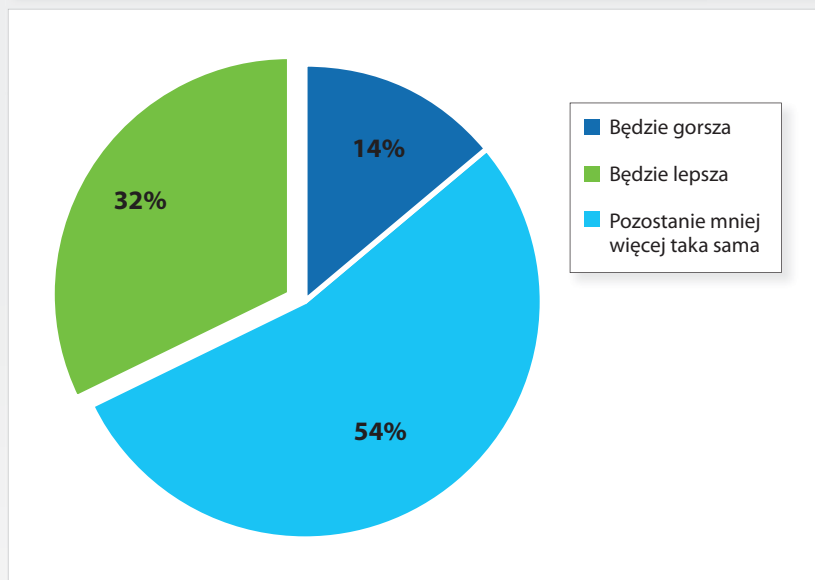
Wykres 3.31. Ocena obecnej sytuacji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Umiarkowany optymizm dominował też w ocenie przyszłości finansowej własnej firmy bądź instytucji. 32% badanych zadeklarowało, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy kondycja finansowa ich instytucji bądź firmy poprawi się, 54% nie spodziewa się zmian w tym zakresie, a jedynie 14% obawia się pogorszenia sytuacji (Wykres 3.32).

Wykres 3.32. Ocena spodziewanych zmian sytuacji finansowej firmy bądź instytucji szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy (dane w %)

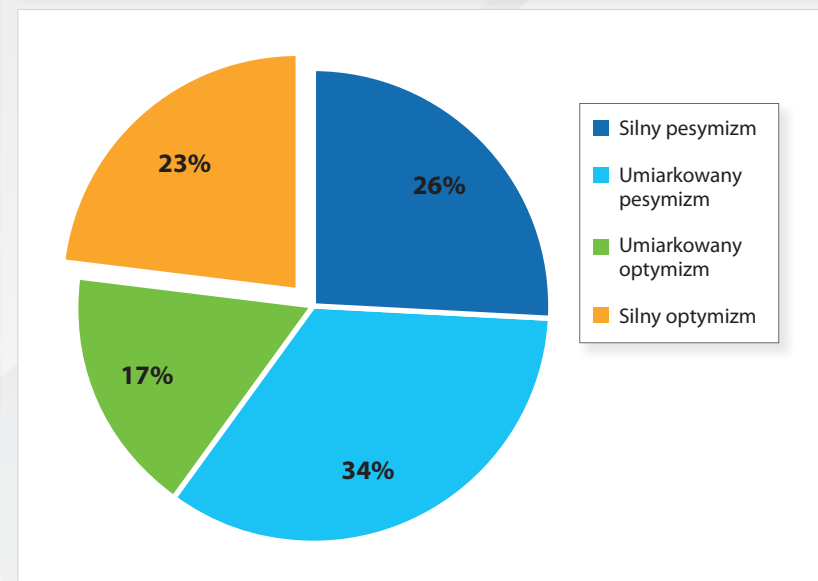


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące kondycji finansowej branży szkoleniowej i reprezentowanej przez badanego firmy stworzono syntetyczny indeks kondycji sektora szkoleniowego w Polsce. Indeks ten jest prostą sumą wartości zmiennych wchodzących w jego skład i przyjmuje najniższą wartość, gdy respondent zarówno kondycję całej branży jak i własnej firmy oceniał negatywnie, zaś najwyższą, gdy w przypadku każdego pytania wystawiał oceny najbardziej pozytywne. Zmienną wynikową poddano następnie kategoryzacji polegającej na wyznaczeniu czterech przedziałów, oddających zróżnicowanie opinii na temat kondycji całego sektora i danej firmy. Przedziały te określono umownie jako reprezentujące opinie silnie pesymistyczne, umiarkowanie pesymistyczne, umiarkowanie optymistyczne i silnie optymistyczne. Rozkład wartości tego indeksu zaprezentowano na Wykresie 3.33.

Jak widać, w ocenach kondycji sektora szkoleniowego w Polsce przeważają opinie pesymistyczne: w sumie raczej krytycznie ocenia ją 60% badanych. Dominujący jest umiarkowany pesymizm, na który silnie wpływa negatywna ocena kondycji całej branży. Należy jednak także podkreślić, że blisko ¼ badanych reprezentantów sektora cechuje się silnym optymizmem: dobrze ocenia zarówno przeszłą, obecną i przyszłą kondycję swojej firmy, jak i kondycję całego sektora.

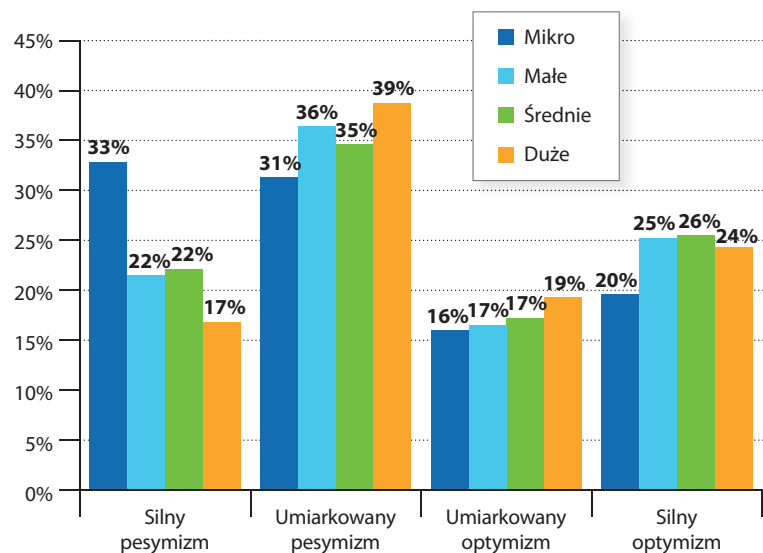
Wykres 3.33. Syntetyczna ocena kondycji branży szkoleniowej w Polsce (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

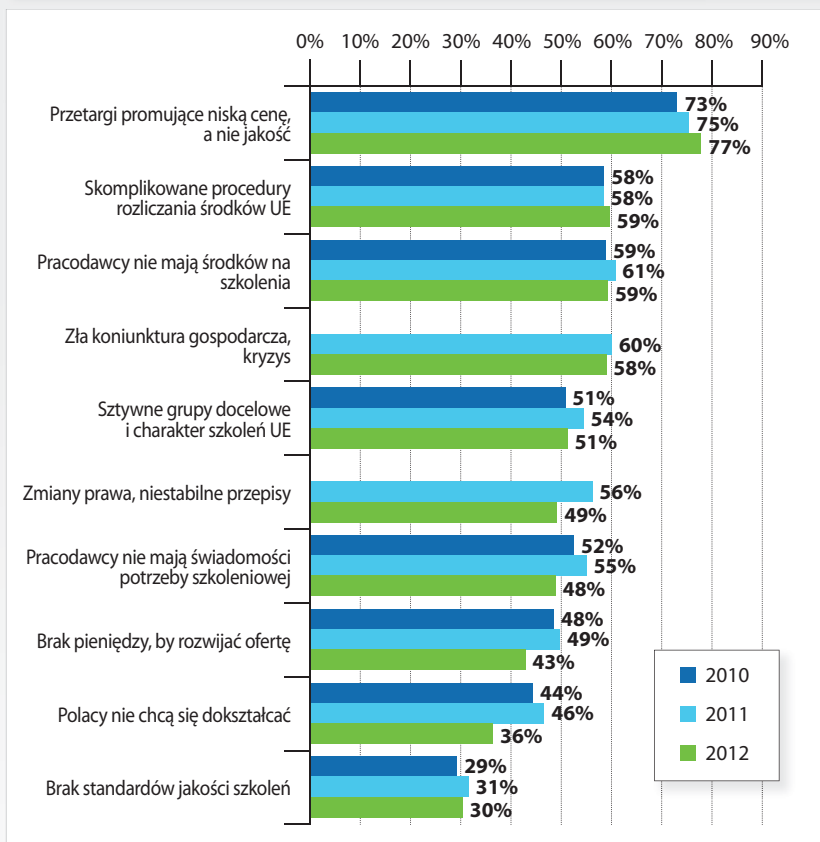
Najbardziej pesymistyczni w ocenie kondycji finansowej branży szkoleniowej są przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw: na tle większych firm i instytucji cechują się nie tylko ogólnie najwyższym pesymizmem, ale też najczęściej ich reprezentantów przejawia pesymizm w postaci silnej: źle ocenia kondycję zarówno całej branży jak i swojej firmy.

Wykres 3.34. Syntetyczna ocena kondycji branży szkoleniowej w Polsce a wielkość firmy bądź instytucji szkoleniowej (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

- W ocenach kondycji finansowej całej branży szkoleniowej przeważają opinie pesymistyczne: przedstawiciele sektora źle oceniają zmiany, jakie miały miejsce w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz formułują raczej pesymistyczne prognozy na najbliższy rok.
- Sytuacja finansowa własnej firmy jest oceniana zdecydowanie lepiej niż kondycja całej branży. Pesymizm w ocenie kondycji finansowej branży szkoleniowej ma więc charakter uogólniony: w większości badani uważają, że ich firma bądź instytucja radzi sobie względnie dobrze, pomimo ogólnie złej kondycji finansowej całej branży. Pesymistyczne opinie na temat kondycji finansowej branży są więc budowane raczej w oparciu o występujące w branży przekonanie o trudnej sytuacji na rynku szkoleń, a nie w oparciu o ocenę sytuacji własnej firmy.
- Najgorzej sytuację branży szkoleniowej i własnej firmy oceniają przedstawiciele firm i instytucji specjalizujących się w tematyce motoryzacyjnej, pesymizm jest też widoczny w opiniach przedstawicieli podmiotów oferujących szkolenia z zakresu budownictwa i przemysłu.
- Wśród podmiotów różnej wielkości największym pesymizmem w ocenie kondycji całej branży i własnej firmy cechują się przedstawiciele firm mikro.

Wykres 3.35. Czynniki utrudniające rozwój rynku szkoleniowego w Polsce (dane w %)

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2012

Zdaniem przedstawicieli sektora szkoleniowego, do czynników, które w największym stopniu utrudniają rozwój tego sektora i ich własnej firmy czy instytucji należą przede wszystkim:

- Procedury przetargowe, w których największy nacisk kładzie się na cenę, nie przykładając należytej wagi do jakości. Jak widać na Wykresie 3.35., czynnik ten w każdej edycji badań znajdował się na pierwszym miejscu w rankingu barier rynku szkoleniowego. Niepokojące jest jednak to, że liczba wskazań w przypadku tego utrudnienia z roku na rok wzrasta, co wskazuje, iż problem ten nie został rozwiązany, a raczej zdaje się nasilać.
- Na drugim miejscu w rankingu barier rozwoju rynku szkoleniowego w 2012 r. znalazły się procedury rozliczania środków UE, które są uznawane przez przedstawicieli sektora za zbyt skomplikowane. Częstotliwość wskazań też należy uznać w tym przypadku za zastanawiającą, gdyż sugeruje ona, z jednej strony, brak zmian w tym obszarze (utrzymujący się poziom skomplikowania), z drugiej zaś brak wpływu dotychczasowego doświadczenia na łatwość radzenia sobie z tymi procedurami.
- Podobnie jak w poprzednich latach, przedstawiciele sektora twierdzą, że rozwój rynku szkoleniowego utrudnia fakt, iż pracodawcy nie mają środków na szkolenia oraz zła koniunktura gospodarcza.
- W 2012 r. zmniejszyła się natomiast liczba wskazań na niestabilność prawa, brak świadomości potrzeby szkoleń po stronie pracodawców, brak środków samych instytucji szkoleniowych i fakt braku zainteresowania doksztalaniem wśród Polaków jako czynniki utrudniające rozwój rynku szkoleniowego.

Wykres 3.36. Największe wyzwania dla rynku szkoleniowego: wskazania badanych (liczba wskazań)

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Ważnym uzupełnieniem charakterystyki barier rozwoju rynku szkoleniowego są opinie badanych uzyskane w odpowiedzi na pytanie otwarte. W odpowiedziach tych silnie uwidaczniają się najważniejsze, zdaniem przedstawicieli sektora, problemy rynku szkoleniowego w Polsce.

Wśród tych najbardziej dotkliwych dla rynku szkoleniowego problemów znalazły się, podobnie jak w poprzednich latach, następujące kwestie:

1. Brak kontroli nad jakością szkoleń.
2. Wadliwa konstrukcja procedur przetargowych, w których kładzie się nacisk na cenę, a nie na jakość.
3. Wysokie koszty szkoleń, które dla wielu potencjalnych klientów stanowią barierę dostępu, albo skłaniają do poszukiwania tańszych ofert, które nie zawsze gwarantują odpowiednią jakość.
4. Konstrukcja cenowa na rynku szkoleniowym, wojna cen, dumping.
5. Nieefektywność i brak kontroli nad właściwym wykorzystaniem środków UE.

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.