

2014

Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków

Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności
zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Edukacja a rynek pracy – tom V

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek



Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków

Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Edukacja a rynek pracy - tom V

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2014

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

Korekta językowa:

Anna Chrabąszcz

ISBN 987-83-7633-225 -3

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

Wydanie I

Warszawa 2014

Spis Treści

Wprowadzenie	3
Główne wnioski	5
Metodologia badań.....	16
Rozdział 1: Podnoszenie kompetencji i uczenie się przez całe życie	23
Rozdział 2: Inwestycje pracodawców kadry	62
Rozdział 3: Firmy i instytucje szkoleniowe - dynamika rozwoju, oferta, zapewnianie jakości usług	99

Wstęp

Niniejszy tom jest rozdziałem wielotomowej, empirycznej monografii „Edukacja a rynek pracy”. Jej celem jest systematyczna prezentacja wyników badań przeprowadzonych w ramach poszczególnych modułów *Bilansu Kapitału Ludzkiego*. Jej celem jest systematyczna prezentacja wyników badań przeprowadzonych w ramach poszczególnych modułów *Bilansu Kapitału Ludzkiego*. W obecnej rundzie modułów badań, a w konsekwencji tomów opracowań jest więcej niż w poprzednich edycjach, z wyjątkiem pierwszej. W 2013 r. badaniem objęliśmy, podobnie jak w 2010 r., studentów ostatnich lat studiów I i II stopnia oraz uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. Uzupełnieniem tego wydawnictwa jest raport metodologiczny, który przedstawia szczegóły dotyczące doboru prób i realizacji badań. Jest on dostępny — podobnie jak kwestionariusze wykorzystane w badaniu oraz zbiory danych jednostkowych z badań pozwalające na wykonanie samodzielnych analiz zgromadzonego materiału z badań — na stronie internetowej projektu (<http://bkl.parp.gov.pl>).

Całość publikacji składa się z pięciu tomów:

1. Zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Marcin Kocór, Anna Strzebońska

2. Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Szymon Czarnik, Konrad Turek

3. Kogo kształcą polskie szkoły? Na podstawie badań uczniów i analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski

4. Przyszłe kadry polskiej gospodarki. Na podstawie badań studentów oraz analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Magdalena Jelonek, Patrycja Antosz, Anna Balcerzak-Raczyńska

5. Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek

W sumie zaprezentowany został wieloaspektowy obraz sytuacji na polskim rynku pracy pod względem popytu i podaży pracowników o zróżnicowanym poziomie kompetencji, aktywności edukacyjnej dorosłych i jej warunkach instytucjonalnych, a także analiza planów i aktywności oraz samoocena kompetencji młodych osób u progu wejścia na rynek pracy lub podjęcia decyzji o dalszych ścieżkach kształcenia. Wiele danych zaprezentowanych zostało w układzie pozwalającym na porównanie sytuacji w kolejnych latach objętych badaniem BKL. Należy pamiętać, że z wyjątkiem pierwszej edycji, która została zrealizowana jesienią 2010 r. wszystkie kolejne edycje były realizowane w okresie wiosennym. Dokładne daty realizacji poszczególnych modułów są opisane w raportach metodologicznych.

Liczmy, że to opracowanie będzie, podobnie jak to było w poprzednich latach, wkładem do ważnych debat i planowania przedsięwzięć w zakresie polityk publicznych oraz źródłem danych i interpretacji dla innych opracowań naukowych oraz raportów stanowiących podstawę polityk publicznych w obszarze edukacji i rynku pracy.

Odrębną monografię stanowi raport podsumowujący wyniki IV edycji BKL, który, jak zwykle, zawiera pogłębione analizy wybranych problemów, w tym m.in. analizę opinii studentów kierunków zamawianych. Czytelników niniejszego wielotomowego wydawnictwa zachęcamy również do sięgnięcia po tamto studium.

Jarosław Górniak z zespołem autorskim

Główne wnioski

Podnoszenie kompetencji i uczenie się przez całe życie

ILU POLAKÓW PODNOSIŁO
SWOJE KOMPETENCJE?

Zaangażowanie dorosłych Polaków w edukację w świetle wyników badań z 2012 r. i 2013 r. nie uległo zmianie. W ciągu 12 miesięcy poprzedzających IV edycję badania w (a więc głównie przez niemal cały 2012 r.) 35% Polaków w wieku 18-59/64 lata podnosiło swoje kompetencje w różnych formach (było to około 8,7 mln osób). Wśród nich:

- 19% (4,7 mln) Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych:
 - 5% (1,2 mln) uczestniczyło w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych;
 - 14% (3,5 mln) podnosiło swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach;
- 17% (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);
- 14% (3,4 mln) badanych uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w szkole średniej lub na uczelni)

W nieobowiązkowych kursach i szkoleniach (innych niż BHP i przeciwpożarowych) uczestniczyło:

- 18% pracujących (2,7 mln) ;
- 10% bezrobotnych (280 tys.) ;
- 7% nieaktywnych zawodowo (480 tys.).

Zdecydowana większość Polaków (65%) w żaden sposób nie podnosiła swoich kompetencji w ubiegłym roku, nawet poprzez samokształcenie. 39% Polaków deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalcenia.

W perspektywie lat 2010-2013 można wskazać województwa, w których uczestnictwo pracujących i bezrobotnych w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w 12 miesiącach poprzedzających badanie było wyraźnie powyżej lub poniżej średniej dla kraju. Poniżej średniej dla kraju, zarówno w przypadku bezrobotnych, jak i pracujących, były: opolskie, zachodnio-pomorskie, pomorskie, kujawsko-pomorskie, dolnośląskie, świętokrzyskie i lubuskie. Natomiast województwa powyżej średniej dla kraju to: podlaskie, małopolskie, łódzkie i lubelskie.

Najczęściej swoje kompetencje podnosiły osoby z wykształceniem wyższym, młodsze lub w średnim wieku oraz mieszkające w dużych miastach. Wśród osób pracujących i bezrobotnych, kobiety nieco częściej podnosiły swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach.

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

W przypadku osób pracujących wykształcenie miało dużo większe znaczenie dla aktywności edukacyjnej niż wiek.

Szkoleniami, w których najczęściej uczestniczyli Polacy były kursy BHP i przeciwpożarowe, zazwyczaj obowiązkowe w pracy. Uczestniczyło w nich 37% osób spośród wszystkich kształcących się na kursach/szkoleniach w 12 miesiącach poprzedzających badanie.

Najpopularniejszą tematyką wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń były zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (10%), a także budownictwa i przemysłu (9%).

Najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery (17% wskazań).

Respondentów zapytano o to, ile w sumie wyniosły wszystkie wydatki poniesione przez nich osobiście i przez ich rodziny na kursy, szkolenia i inne formy dokończania, w których respondent brał udział w minionych 12 miesiącach. Trzy czwarte badanych deklaruje, że nie ponosiła żadnych kosztów związanych z kształceniem w ostatnich 12 miesiącach, natomiast 25% koszty takie poniosło. Jedynie 9% w roku poprzedzającym badanie wydało na te cele więcej niż 1000 zł.

Respondenci w większości byli zadowoleni z odbytych ostatnio szkoleń. Aż 58% pracujących, 38% bezrobotnych i 57% nieaktywnych zawodowo oceniało je jako bardzo przydatne.

Wśród osób pracujących, najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach była chęć poprawy umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (76%). W dalszej kolejności był to wymóg pracodawcy (32%), rozwój własnych zainteresowań (29%) i chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22%).

W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją była chęć znalezienia pracy (49%). Duże znaczenie miał również rozwój własnych zainteresowań (33%). Możliwość bezpłatnego uczestnictwa zachęciła co piątą osobę bezrobotną. Skierowanie z urzędu pracy wskazało jedynie 13% bezrobotnych aktywnych szkoleniowo.

Natomiast w grupie osób nieaktywnych zawodowo kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (51%).

Wśród 80% Polaków, którzy nie uczestniczyli w kursach lub szkoleniach (także obowiązkowych) w przeciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, najczęstszym powodem tej sytuacji był brak takiej potrzeby w pracy (około 60% w latach 2010-2011 i niecałe 50% w latach 2012-2013). W dalszej kolejności padały odpowiedzi dotyczące braku czasu i motywacji. Zbyt wysokie koszty nie stanowiły problemu dla badanych. W dużej mierze wynika z faktu, że większość szkoleń finansowanych było ze środków zewnętrznych: przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje (było to 80%, natomiast jedynie 17% opłacało uczestnictwo w szkoleniach ze środków prywatnych).

W ostatnich latach nie zaobserwowano znaczących zmian w aspekcie chęci respondentów do podnoszenia kompetencji w najbliższych 12 miesiącach (np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych, seminariach, konferencjach, warsztatach, stażach, praktykach). W 2013 r. jedynie 22% Polaków w wieku 18-59/64 lata składało takie deklaracje. Najczęściej byli to bezrobotni (38%), najrzadziej nieaktywni zawodowo (17%).

Identycznie jak w badaniach BKL 2012, w edycji 2013 jedynie 14% Polaków było stale aktywnych edukacyjnie, a więc brało udział w różnych formach edukacji i nadal chce się szkolić. 21% nie planowało kontynuować kształcenia. 8% badanych, mimo braku uczestnictwa w szkoleniach, chciałoby w przyszłości dokształcać się. Jednak większość – 57% – nie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie edukacji w ostatnim roku i nie planowała kursów lub szkoleń.

INWESTYCJE PRACODAWCÓW W KADRY

W 2012 r.¹ 69% pracodawców finansowało bądź współfinansowało działania zmierzające do rozwoju kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników. W stosunku do roku poprzedniego jest to nieznaczny (o dwa punkty procentowe) spadek udziału pracodawców zaangażowanych w działania rozwojowe swoich pracowników, jednak w kategoriach bezwzględnych ich liczba była porównywalna – oscylowała wokół 1,2 mln pracodawców. Wynika to z wyższej niż w 2011 r. ogólnej liczby pracodawców w całym kraju (zgodnie z danymi przekazanymi przez GUS).

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

- **aktywność w kierunku rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników częściej podejmowana jest przez podmioty większe, niezależnie od branży działalności przedsiębiorstwa** - w podmiotach mikro 67% pracodawców (o trzy punkty procentowe mniej niż w roku ubiegłym), w małych 79%, w przypadku średnich i dużych pracodawców odsetki wyniosły odpowiednio 92% i 95%,
- **branże tradycyjne** (budownictwo i transport, handel, zakwaterowanie i gastronomia oraz przemysł i górnictwo) **charakteryzują się wyraźnie niższą aktywnością w zakresie kształcenia pracowników, natomiast branże związane z tzw. nową gospodarką** (edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz usługi specjalistyczne) **cechuje wysoki udział pracodawców inwestujących w kadry:** odpowiednio: 61%, 61%, 57% oraz 97%, 88% i 82%. Warto pamiętać, że wysokie wskaźniki dla sektorów edukacji oraz opieki zdrowotnej są w dużym stopniu pochodną obowiązujących regulacji, które stymulują aktywność w tej dziedzinie.

W ujęciu regionalnym, w większości województw (11) można zaobserwować niewielkie spadki aktywności w tym obszarze. Jednocześnie pogłębiła się różnica między najmniej i najbardziej aktywnymi województwami – z 6 punktów procentowych w 2011 r. do 9 w 2012 r. Obok zeszłorocznego lidera – województwa mazowieckiego – wynik 73% osiągnęło także województwo pomorskie. Najgorzej wypadły województwa świętokrzyskie i łódzkie (64%).

¹ Pytanie odnosiło się do roku kalendarzowego poprzedzającego badanie, aby zapewnić porównywalność z wynikami z poprzedniej edycji badania: czyli edycji przeprowadzonej w roku 2012 pytano o działania pracodawcy w roku 2011 i analogicznie w edycji z roku 2013 pytano o rok 2012.

Duże i średnie firmy, które odnotowały silny rozwój² w ostatnim roku to jednocześnie podmioty najbardziej aktywne w dziedzinie podnoszenia kompetencji kadr – takie działania zadeklarowali niemal wszyscy pracodawcy w tych grupach, tj. 98%.

Utrzymała się bardzo wyraźna **zależność między rozwojem firmy a aktywnością w obszarze podnoszenia kompetencji kadry przedsiębiorstwa** – im silniejszy jest rozwój firmy, tym większa szansa, że podmiot należy do grupy **przedsiębiorstw inwestujących w kadry**: w firmach stagnacyjnych ich odsetek wyniósł 55%, w firmach o słabym rozwoju 71%, w rozwijających się 77%, a wśród silnie rozwijających się aż 84%.

Tendencja **ta utrzymuje się niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, ale w firmach mniejszych zróżnicowanie jest większe** – różnica między firmami stagnacyjnymi a silnie rozwijającymi się w kategorii firm mikro wynosi niemal 30 punktów procentowych, podczas gdy w kategorii firm większych (50+) tylko 13 punktów procentowych.

Im silniejszy rozwój przedsiębiorstwa, tym większy jest również odsetek osób objętych szkoleniami w firmie i większe zróżnicowanie form stosowanych w tym celu.

Wartość wskaźnika dostępności szkoleń wyniosła 26% - oznacza to, że **co czwarty pracownik uczestniczył w 2012 r. w przynajmniej jednym szkoleniu lub kursie³ organizowanym przez swojego pracodawcę** spoza puli szkoleń obowiązkowych (np. BHP czy PPoż.).

W porównaniu do 2011 r. można zaobserwować spadek o dwa punkty procentowe, co wynika z nieco rzadszego angażowania się pracodawców w działania w obszarze doształcania.

Widoczna jest również tendencja wskazująca, że **im silniejszy rozwój przedsiębiorstwa, tym większa część zatrudnionych objęta była szkoleniami**. Większe prawdopodobieństwo udziału w takim działaniu mieli także pracownicy instytucji w stosunku do pracowników firm oraz pracujący w sektorach tzw. nowej gospodarki.

W podmiotach szkolących wskaźnik dostępności wyniósł 33%.

² Silny rozwój oznaczał wzrost zysku, wzrost zatrudnienia i wprowadzenie innowacyjnych produktów, usług lub sposobów produkcji w ostatnim roku w przedsiębiorstwie

³ Każdy pracownik liczony był tylko raz, niezależnie od ilości szkoleń w jakich wziął udział w 2012 roku.

W stosunku do poprzedniej edycji badania **nastąpiło zmniejszenie się odsetka podmiotów rozwijających kadry przy wykorzystaniu szerszego wachlarza narzędzi** (z 40% do 34% stosujących trzy lub więcej form).

Niezmiennie, najpopularniejszą formą podnoszenia kompetencji kadr pozostały kursy i szkolenia pracowników. Ich wykorzystanie zadeklarowało czterech na dziesięciu polskich pracodawców (a sześciu na dziesięciu spośród tych, którzy przeprowadzali jakiegokolwiek działania rozwojowe dla swojej kadry).

Narzędzia, które można określić jako wskaźniki strategicznego podejścia do rozwoju kompetencji kadr, czyli system oceny kompetencji oraz indywidualne plany rozwoju, nadal były wykorzystywane relatywnie słabo.

JAKIE FORMY
DOKSZTAŁCANIA
WYBIERAJĄ
PRACODAWCY?

Dominującą strategią szkoleniową było korzystanie wyłącznie ze szkoleń zewnętrznych. Jednak **w stosunku do 2011 r. spadła nieco popularność strategii wyłącznego outsourcingu usług szkoleniowych (z 48% do 44%) na rzecz stosowania strategii mieszanej**, czyli wykorzystywania w swojej polityce szkoleniowej zarówno zasobów zewnętrznych, jak i wewnętrznych (40%).

(18%; wzrost o trzy punkty procentowe), tematyka prawna (18%, spadek o dwa punkty procentowe).

Inwestycje pracodawców w szkolenia dla własnej kadry są oceniane generalnie jako trafne – tak jak w poprzedniej edycji badania trzy czwarte pracodawców było zadowolonych z dokonanych wyborów.

Rozwój kompetencji kadr, podobnie jak przed rokiem, był najczęściej finansowany całkowicie ze środków pracodawcy – 71% wśród pracodawców szkolących. **Im większy był podmiot, tym częściej stosował strategię dywersyfikacji źródeł finansowania działań tego typu.** Częściej łączono środki własne ze środkami publicznymi (15%) i częściej rozwój kompetencji był współfinansowany ze środków własnych pracownika..

Skala inwestycji przeprowadzonych przez pracodawców w obszarze rozwoju kompetencji kadr **w 2012 r. jest porównywalna do roku poprzedniego.** Wartość mediany dla łącznych wydatków na kształcenie pracowników w podmiotach mikro i małych wyniosła odpowiednio: 2 tys. zł i 3,5 tys. zł, a w przypadku podmiotów większych - 18,5 tys. zł.

Bez zmian pozostały kluczowe przyczyny niepodejmowania inwestycji w kapitał ludzki w stosunku do poprzedniej edycji badania:

- kluczowy okazał się argument, że **pracownicy mają odpowiednie umiejętności** – w zależności od wielkości podmiotu odsetek wahał się od 78 do 81%;
- **zbyt wysoki koszt szkoleń ponownie znalazł się na drugim miejscu** i zyskał nieco na znaczeniu w stosunku do roku poprzedniego (53%, wzrost o 3 punkty procentowe).

DLACZEGO
CZĘŚĆ
PRACODAWCÓW
W NIE
INWESTUJE
W KADRY?

JAK
FINANSOWAN
E SĄ TE
INWESTYCJE
?

Pracodawcy ostrożnie podchodzą do kwestii planowania inwestycji w kadry – **tylko połowa wszystkich pracodawców zamierza doskonalić kompetencje swoich pracodawców w kolejnym roku**. To jednak odsetek bardzo zbliżony do wyników z poprzedniej, III edycji badania, można więc spodziewać się, że faktyczny poziom zaangażowania pracodawców będzie zbliżony do obecnego. **Chęć inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników częściej zgłaszali pracodawcy aktywni w tym obszarze także w roku ubiegłym.**

Jedna czwarta pracodawców należy do grupy biernej w tym obszarze – nie szkoliła pracowników w roku ubiegłym i nie zamierza tego robić w kolejnym.

Trzy czwarte pracodawców nie zamierza również starać się o dofinansowanie rozwoju kadry ze środków unijnych w kolejnym roku.

FIRMY I INSTYTUCJE SZKOLENIOWE: DYNAMIKA ROZWOJU, OFERTA, ZAPEWNIANIE JAKOŚCI USŁUG

ZMIANY CZY STABILIZACJA?
RYNEK SZKOLENIOWY W LATACH
2010-2013

W latach 2010-2013 **sektor szkoleniowy rozwijał się powoli, ale systematycznie, przy czym w ostatnim roku tempo rozwoju nieco zwolniło**. Pozytywne zmiany, takie jak wzrost liczby klientów, wzrost zatrudnienia, wzrost obrotów, odnotowano w latach 2011-2012. W 2013 r. nastąpił natomiast spadek zatrudnienia w tym sektorze oraz spadek liczby klientów, a wzrost obrotów był bardzo niewielki (0,4%). Wyhamowanie tempa rozwoju jest zapewne konsekwencją spowolnienia gospodarczego i związanego z nim ograniczania wydatków na szkolenia i rozwój.

Przedstawiciele branży szkoleniowej bardzo pesymistycznie oceniają sytuację finansową sektora: ich zdaniem sytuacja ta pogorszyła się w 2013 roku, a w 2014 będzie się nadal pogarszać (45% wskazań) lub pozostanie bez zmian (44%). Jedynie 11% badanych podmiotów spodziewa się poprawy sytuacji.

Nieco lepiej oceniana jest kondycja finansowa własnej firmy. Tylko 12% badanych podmiotów oceniło ją jako złą. W przypadku oceny własnej firmy, większy jest też optymizm w prognozach dotyczących przyszłości: prawie 1/3 badanych spodziewa się, że kondycja finansowa ich firmy poprawi się w 2014 roku.

W ogólnej ocenie kondycji finansowej sektora szkoleniowego w Polsce przeważają opinie pesymistyczne. Krytycznie ocenia ją aż 62% badanych. W stosunku do poprzedniego roku nieznacznie przybyło firm, których przedstawiciele cechował duży pesymizm, ubyło zaś tych, którzy wypowiadali opinie umiarkowanie pesymistyczne oraz optymistyczne.

Rok 2012 był kolejnym, w którym obroty sektora szkoleniowego wzrosły w stosunku do roku poprzedniego, jednak wzrost ten był niewielki – wynosił 0,4%. Dla porównania, pomiędzy latami 2009 i 2010 deklarowane obroty sektora szkoleniowego wzrosły o 23%, a pomiędzy latami 2010 i 2011 o 21%. Firmy małe i średnie w 2012 r. odnotowały spadek obrotów w stosunku do roku poprzedniego. Wzrosły natomiast deklarowane obroty firm dużych.

UWAGA!
SEKTOR
SZKOLENIOWEG
O
W LATACH 2009-
2014

⁴ W każdej edycji badań instytucji i firm szkoleniowych pytania dotyczące obrotów oraz liczby klientów odnoszą się do poprzedniego roku kalendarzowego. Stąd, pomimo, że cztery kolejne edycje badań były realizowane w latach 2010-2013, dane dotyczące obrotów oraz liczby klientów obejmują lata 2009-2012.

Rok 2012 przyniósł znaczący spadek średniej liczby klientów firm i instytucji szkoleniowych. Średnio firmy i instytucje szkoleniowe przeszkoliły o 32 osoby mniej niż w 2011 r. Średnia liczba klientów była natomiast taka sama jak w 2010 r., oraz mniejsza o 55 osób niż w 2009 r., w którym odnotowano najwyższą liczbę osób przeszkolonych w całym monitorowanym okresie.

Najpopularniejszą formą kształcenia oferowaną przez badane firmy i instytucje szkoleniowe nadal pozostają szkolenia i kursy. Podobnie jak w 2012 r., krótsze formy kształcenia, czyli szkolenia, były oferowane nieco częściej niż kursy. W latach 2010-2013 daje się zauważyć nieznaczny, ale systematyczny wzrost liczby firm oferujących krótsze formy kształcenia (szkolenia), a spadek liczby firm oferujących dłuższe formy (kursy).

Spośród czternastu ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej, niezmiennie od 2010 r. pierwszą pozycję zajmują tzw. szkolenia miękkie, czyli związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych. W 2013 r. szkolenia dotyczące takiej tematyki znajdowały się w ofercie 32% badanych instytucji i firm szkoleniowych, co wskazuje na **systematyczny wzrost liczby firm oferujących takie zagadnienia.** Niewiele mniej podmiotów oferuje szkolenia z zakresu zarządzania oraz kursy i szkolenia niezbędne do uzyskania uprawnień do jazdy różnych kategorii i innych uprawnień dla kierowców. Na rynku łatwo też znaleźć ofertę kursów i szkoleń z zakresu usług osobistych, marketingu, handlu i obsługi klienta, księgowości i finansów, informatyki, medycyny, pracy socjalnej i psychologii. Prawie co piąta firma szkoleniowa oferuje szkolenia i kursy związane z budownictwem i przemysłem, 15% naucza języków obcych, 14% prowadzi szkolenia BHP i PPOż., a 13% posiada ofertę związaną z tematyką prawną.

Od 2010 r., gdy rozpoczęliśmy monitorowanie kilku wskaźników związanych z zapewnianiem jakości szkoleń – posiadania akredytacji, stowarzyszania się, oceny jakości zajęć i podnoszenia kompetencji szkolących – ich wartości są do siebie bardzo zbliżone. Według danych z 2013 r. **1/3 badanych podmiotów posiada akredytację** bądź certyfikat jakości, przy czym pod tym względem odnotowujemy bardzo nieznaczny, ale zauważalny spadek: od 2011 r. mniej firm i instytucji deklaruje posiadanie takiego certyfikatu. W stosunku do 2011 r. nastąpił spadek o 5 punktów procentowych. Od 2011 r. nie zmienia się znacząco liczba podmiotów **należących do izb czy stowarzyszeń (należy do nich ok. 30% badanych podmiotów)**. Niezmiennie też **ponad 90% badanych podmiotów deklaruje, że ocenia jakość świadczonych usług, a ponad 60% podejmuje działania służące rozwojowi szkolących.**

Firmy oceniające jakość świadczonych usług, czyli 94% badanych podmiotów, najczęściej wykorzystują w tym celu ankiety ewaluacyjne rozdawane na zakończenie zajęć oraz nieformalne rozmowy z ich uczestnikami. W stosunku do poprzednich edycji badania nie zaobserwowano w tym obszarze znaczących zmian.

Aż 76% badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało, że przeprowadza diagnozę potrzeb szkoleniowych klientów. Potrzeby szkoleniowe najczęściej badają firmy szkolące z zakresu rozwoju osobistego, psychologii, tematyki prawnej, finansowej i informatyki, a najrzadziej te, które szkolą kierowców oraz prowadzą kursy i szkolenia BHP. W przypadku tych kategorii szkoleń ich zakres tematyczny jest w dużej mierze standaryzowany, stąd też diagnozowanie potrzeb ma mniejsze zastosowanie.

Podobnie jak w poprzednich latach, **prawie ośmiu na dziesięciu przedstawicieli badanych instytucji i firm szkoleniowych deklaruje, że w kolejnym roku zamierza rozwijać działalność, a 84% stwierdza, że zamierza podnosić jakość oferowanych usług.** Deklaracje poszerzenia zakresu usług i rozwoju firmy najczęściej składali przedstawiciele firm szkolących i doradzających w zakresie zarządzania (87%), informatyki (85%), marketingu i języków obcych (84%), zaś relatywnie **najrzadziej** przedstawiciele szkół nauki jazdy i innych podmiotów szkolących w zakresie tematyki związanej z doskonaleniem umiejętności kierowców (71%) oraz BHP i PPoż. (77%).

Rynek szkoleniowy w Polsce charakteryzuje znaczne zróżnicowanie regionalne. Różnice widać już na poziomie elementarnym, jakim jest liczba firm i instytucji szkoleniowych działających w poszczególnych województwach. Najwięcej przebadanych firm i instytucji szkoleniowych posiada swoje siedziby w województwie mazowieckim (19%), przy czym aż 12% spośród nich to firmy zlokalizowane w Warszawie. Do województw o wysokiej liczbie firm i instytucji szkoleniowych należą też śląskie, małopolskie, wielkopolskie i dolnośląskie. Najmniej podmiotów oferujących usługi szkoleniowe i doradcze znajduje się w województwach lubuskim, opolskim, świętokrzyskim i podlaskim.

Regiony Polski różnią się między sobą nie tylko liczbą działających w nich firm i instytucji szkoleniowych, ale również wielkością firmy czy instytucji, doświadczeniem rynkowym, zasięgiem działania, obrotami, liczbą klientów, korzystaniem ze środków UE oraz poziomem zaangażowania w działania projakościowe.

Metodologia badań

Badania ludności

Badania pracodawców

Badania firm i instytucji szkoleniowych

Zastosowane klasyfikacje

Sposób prezentacji wyników

METODOLOGIA BADANIA LUDNOŚCI, PRACODAWCÓW ORAZ INSTYTUCJI I FIRM SZKOLENIOWYCH⁵

Poniżej zamieszczamy opis metodologii badań ludności, pracodawców oraz firm i instytucji szkoleniowych. Metodologia badania ludności i pracodawców zostanie zaprezentowana jedynie w sposób skrócony, ze względu na to, że omówiono ją szczegółowo w raportach z tych modułów. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji tych modułów badań, zastosowanych technikach badawczych i wielkości próby.

BADANIE LUDNOŚCI

Badanie ludności, w ramach którego przeprowadzono wywiady osobiste (wspomagane komputerowo – CAPI lub nie – PAPI), zostało zrealizowane w okresie od 5 marca do 22 czerwca 2013 r. Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania wylosowanych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankiet umawiał się z respondentem na inny termin.

⁵ Badania w ramach projektu BKL są prowadzone od 2010 r. Poszczególne edycje badań były realizowane w następujących latach: I edycja w 2010 r. (obejmowała wszystkie moduły badawcze, czyli ludność, pracodawców, uczniów i studentów, bezrobotnych, firmy i instytucje szkoleniowe, badanie ofert pracy); II edycja w 2011 r. (obejmowała moduł ludności, pracodawców, firm i instytucji szkoleniowych oraz badanie ofert pracy); III edycja w 2012 r. (obejmowała takie same moduły jak edycja II); IV edycja w 2013. (obejmowała takie moduły jak edycja pierwsza, z wyłączeniem badania bezrobotnych).

Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18-59 lat oraz mężczyźni w wieku 18-64 lata, w okresie badania mieszkające w Polsce. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy 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 17600 wywiadów. *Response rate* w całej próbie wyniósł 55%. W obecnej edycji badania widoczne jest zróżnicowanie stopy zwrotów w zależności od wielkości miejscowości. Spadek stopy zwrotów odnotowano w największych (powyżej 500 tys. mieszkańców) i najmniejszych (do 50 tys. mieszkańców) miastach. Wzrost stopy zwrotów wystąpił natomiast na wsi.

BADANIE PRACODAWCÓW

Badanie pracodawców zrealizowano wiosną 2013 r. – od 5 marca do 22 czerwca. Badania zostało wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W badaniu wykorzystano podejście *multi-mode* zakładające jednoczesne użycie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub internetowo. W trakcie IV edycji BKL badania prowadzono jednak niemal wyłącznie za pomocą wywiadu telefonicznego (zastosowany w przypadku 98% respondentów), w pozostałych przypadkach zastosowaną ankietę internetową CAWI.

Badaniami objęto właśnie pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Z badanej populacji zostały zatem wykluczone osoby samozatrudnione – były one

objęte badaniami realizowanymi na losowej próbie ludności. Ponadto z badanej populacji wykluczono podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnot mieszkaniowych i związków grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

BADANIE INSTYTUCJI I FIRM SZKOLENIOWYCH

Czwartą edycję badania firm i instytucji szkoleniowych przeprowadzono w okresie od 5 marca do 13 czerwca 2013 r.. Badanie zrealizowała firma Millward Brown SMG/KRC. W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 3722 wywiady (96%), a wykorzystując CAWI 160 ankiet (4%). W sumie, w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. zrealizowano 3882 wywiady, w tym ważnych 3869. Próba została zrealizowana w 86% w stosunku do próby założonej (N=4500).

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania, objęto nim te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie 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 nie 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
- potwierdziły prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

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

1. Baza firm/instytucji zweryfikowana w I, II lub/III edycji badania,
2. Nowa baza kontaktów 2013 (dodatkowe firmy/instytucje wyszukane przed uruchomieniem IV edycji).

Wyściowa baza kontaktów, czyli operat badania, liczył 15 579 rekordów. Stopa zwrotów (*response rate*) w badaniu ogółem wyniósł 25% (w 2012 r. – 26%) przyjmując za podstawę całkowitą liczebność bazy (15 579 rekordów). *Response rate* osiągnięty techniką CATI wyniósł 35%, a w technice CAWI zaledwie 3%.

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

Kwestionariusz wykorzystywany w drugiej edycji badania firm i instytucji szkoleniowych był niemal taki sam, jak ten, w oparciu o który zebrano dane w poprzednich edycjach. Jedyna różnica polegała na usunięciu

części szczegółowych pytań dotyczących zatrudnienia, liczby klientów oraz rodzaju posiadanych przez instytucje i trenerów certyfikatów jakości. Pytań tych nie zadawano ze względu na konieczność skrócenia kwestionariusza, podyktowaną chęcią zapewnienia odpowiedniego poziomu realizacji próby. Jak wskazywały doświadczenia z poprzednich edycji, długi kwestionariusz i oczekiwanie podawania szczegółowych informacji faktograficznych powodowały zniechęcenie respondentów i skutkowały częstym przerywaniem wywiadów.

ZASTOSOWANE KLASYFIKACJE

Zawody

W niniejszym raporcie, podobnie jak w innych modułach badania BKL, posługujemy się klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-O8. Stanowiska pracy, jakie zajmują respondenci lub na jakie pracodawcy poszukują pracowników, były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Zważywszy na fakt, że szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach w postaci szerszych grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 38 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

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

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

Nazwa dużej grupy zawodowej

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni

Kierownicy ds. zarządzania i handlu

Kierownicy ds. produkcji i usług

Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych

Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych

Specjaliści ds. zdrowia

Specjaliści nauczania i wychowania

Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania

Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych

Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury

Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych

Średni personel ds. zdrowia

Średni personel ds. biznesu i administracji

Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny

Technicy informatycy

Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni

Pracownicy obsługi klienta

Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej

Pozostali pracownicy obsługi biura

Pracownicy usług osobistych

Sprzedawcy i pokrewni

Pracownicy opieki osobistej i pokrewni

Pracownicy usług ochrony

Rolnicy produkcji towarowej

Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby

Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków

Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni

Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni

Elektrycy i elektronicy

Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.

Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych

Monterzy

Kierowcy i operatorzy pojazdów

Pomoce domowe i sprzątaczk

Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie

Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie

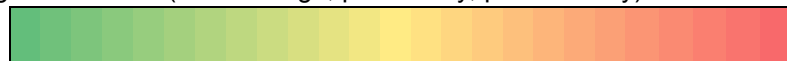
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki

Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

Sposoby 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 (zbliżonym 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).



wartość
minimalna

mediana

wartość
maksymalna

wartości wskaźnika względem mediany

- **„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 występować 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.



-3

-2

-1

0

+1

+2

+3

odchylenia od punktu odniesienia (zero)

Rozdział 1

Podnoszenie kompetencji i uczenie się przez całe życie

Ilu Polaków podnosi swoje kompetencje ?

Kto jest aktywny edukacyjnie ?

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 Polacy są bierni edukacyjnie ?

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

Czy Polacy korzystają z doradztwa zawodowego ?

FORMA PYTAŃ O PODNOSZENIE KOMPETENCJI

EDYCJE 2012-2013

W edycji z 2012 r. i 2013 r. (III i IV) zastosowano pytania wielokrotnego wyboru zadawane wszystkim respondentom. Pytano ich o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- a) uczyli się w jakiegokolwiek szkole średniej lub na uczelni [kształcenie formalne];
- b) uczestniczyli w *(pytanie wielokrotnego wyboru)*:
 - jakichkolwiek kursach lub szkoleniach (w tym BHP i Ppoż.); warsztatach; odczytach, otwartych wykładach, seminariach, konferencjach; praktykach, stażach zawodowych; studiach podyplomowych [uczestnictwo w kursach i szkoleniach];
- b) uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z *(pytanie wielokrotnego wyboru)*:
 - 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].

EDYCJE 2010-2011

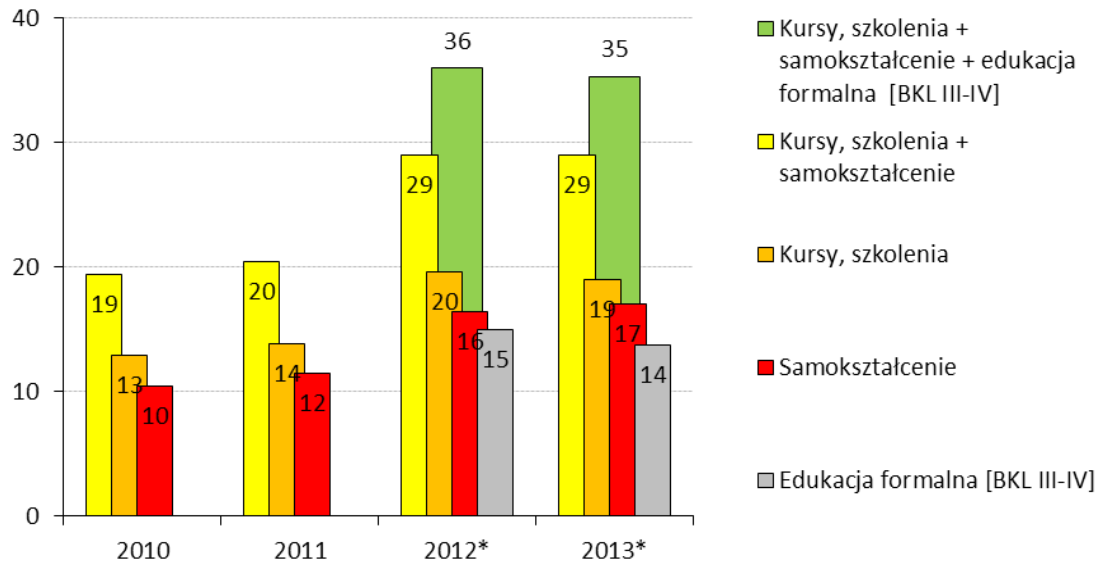
W edycji z 2010 r. i 2011 r. (I i II) zastosowano pytania filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji. W pierwszej kolejności, respondentów pytano o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- a) dokształcali się w jakikolwiek sposób, np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych itp. *(jeżeli tak, to respondent odpowiadał na pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji, takie jak w edycji 2012-2013)*
[uczestnictwo w kursach i szkoleniach];
- b) zdobywali wiedzę i/lub umiejętności poprzez samodzielnie dokształcanie *(jeżeli tak, to respondent odpowiadał na pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji, takie jak w edycji 2012-2013)*
[samokształcenie].

Niewielkie różnice w treści i formie pytań miały pewien wpływ na uzyskane wyniki i ich porównywalność pomiędzy edycjami 2010-2011 i edycjami 2012-2013. W wyniku zastąpienia pytań filtrujących pytaniami wielokrotnego wyboru wzrósł odsetek osób deklarujących uczestnictwo w różnych formach podnoszenia kompetencji, co widoczne jest na wykresie 1.1. Pytania zadawane w I i II edycji były nieco „trudniejsze” dla respondenta, przez co odsetki odpowiedzi wskazujących na podnoszenie kompetencji mogły być zaniżone. Co istotne, zmiany w III i IV edycji pozwoliły lepiej uwzględnić grupę osób, które uczestniczyły jedynie w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych. Dane wskazują, że zmiany wpłynęły na wzrost łącznego wskaźnika uczestnictwa w kursach, szkoleniach i samokształceniu o ok. 10 punktów procentowych, jednak głównie wynika on ze wzrostu odpowiedzi dotyczących uczestnictwa w kursach obowiązkowych BHP i Ppoż. Nie miały jednak wpływu na wskaźniki uczestnictwa w kursach nieobowiązkowych (wykres 1.2). Wszystkie zmiany zostały uwzględnione w analizach porównawczych danych BKL 2010-2013 i opisane w dalszej części raportu. Kwestionariusze z badań dostępne są na stronie www.bkl.parp.gov.pl

ILU POLAKÓW PODNOŚIŁO SWOJE KOMPETENCJE W POPRZEDNIM ROKU?

Wykres 1.1. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 18-59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach (w %)



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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Identycznie jak w badaniach z 2012 r., w 2013 r. 29% Polaków w wieku 18-59/64 lata (7,1 mln) podnosiło swoje kompetencje w formie kursów i szkoleń lub poprzez samokształcenie. Wartość tę można porównać z edycjami 2010-2011, jednak z pewną ostrożnością wynikającą ze zmiany formy pytania, zadawanego respondentom (patrz: poprzednia strona), co częściowo wpłynęło na wzrost liczby odpowiedzi twierdzących (jak wskazują dane: o około 10 punktów procentowych).

Tak samo jak we wszystkich poprzednich edycjach, w roku poprzedzającym IV edycję badań BKL **większość Polaków (65%) nie podnosiła swoich kompetencji w żaden sposób, w tym przez samokształcenie.**

Zaangażowanie dorosłych Polaków w edukację w świetle wyników badań z 2012r. i 2013 r. nie uległo zmianie (wykres 1.1). W ciągu 12 miesięcy poprzedzających IV edycję badania w (a więc głównie przez niemal cały 2012 r.) **35% Polaków w wieku 18-59/64 lata podnosiło swoje kompetencje w jakiegokolwiek formie (było to około 8,7 mln osób).**

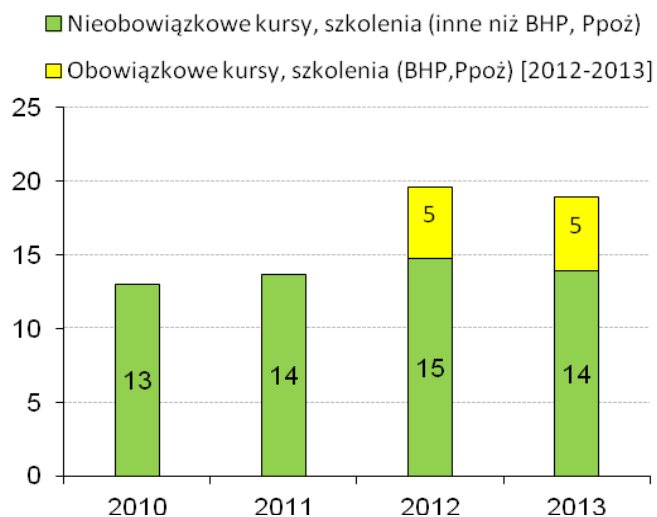
14% badanych (3,4 mln osób) w ciągu ostatniego roku uczestniczyło w kształceniu formalnym. W związku ze zmianą w kwestionariuszu niemożliwe są jednak porównania tej wartości do lat poprzednich.

W latach 2012-2013 Polacy nie zmienili swojego stosunku do **uczestnictwa w kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych** (w dalszej części tekstu będziemy używali określenia „kursy i szkolenia”) – ich zaangażowanie pozostało na podobnym poziomie jak wcześniej. W okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie z 2013 r. było to **19% dorosłych Polaków, co przekłada się na 4,7 mln klientów sektora usług szkoleniowych (wliczając obowiązkowe szkolenia BHP i Ppoż.).**

Samodzielnie uczyło się natomiast ok. 17% badanych (4

PODSTAWOWE WSKAŹNIKI AKTYWNOŚCI EDUKACYJNEJ DLA OSÓB W WIEKU 24-59/64 LATA

Wykres 1.2. Uczestnictwo osób w wieku 18-59/64 lata w kursach/szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach, dane z lat 2010-2013 (w %)



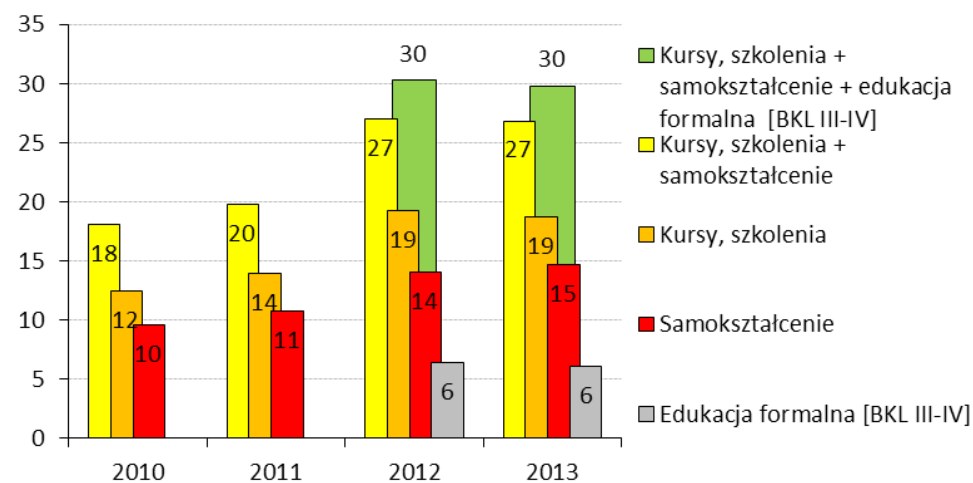
* dla edycji 2010-2011 uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach jest niedoszacowane, nie przedstawiono go na wykresie.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Zmiany wprowadzone do kwestionariusza w edycji BKL 2012-2013 pozwoliły lepiej wyodrębnić grupę osób, które uczestniczyły jedynie w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych. Jak się okazuje, stanowili oni jedną czwartą spośród wszystkich osób, które brały udział w kursach i szkoleniach (wykres 1.2). W ujęciu ogólnym, było to 5% Polaków (około 1,2 mln). Wyłączając je, okazuje się, że **15% Polaków w wieku 18-59/64 lata w 2012 r. i 14% w 2013 r. (około 3,5 mln) podnosiło swoje**

kompetencje na nieobowiązkowych kursach, szkoleniach. Oznacza to mało istotną zmianę w porównaniu do wartości 13-14% z lat 2010-2011.

Wykres 1.3. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 24-59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

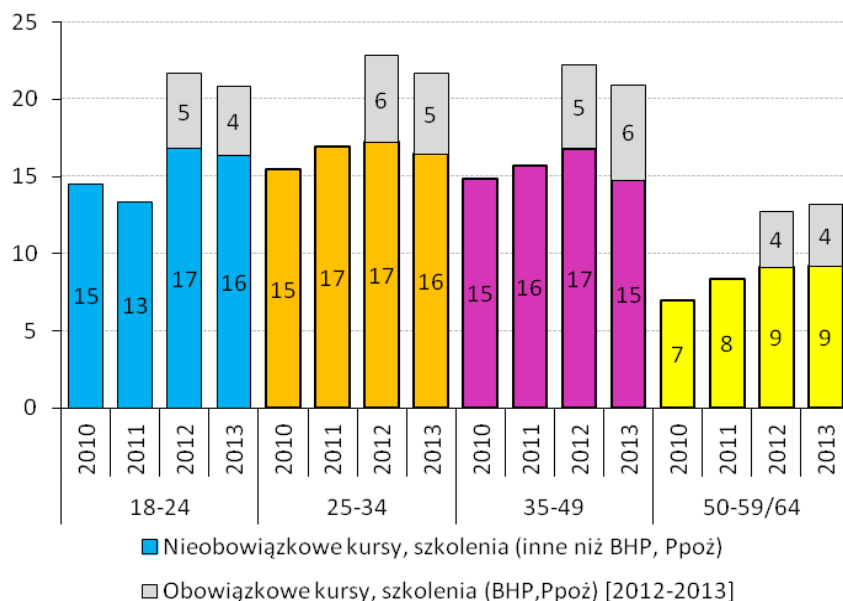
Wskaźniki kształcenia przez całe życie są często analizowane w odniesieniu do grupy osób w wieku 24-59/64 lata. Wykres 1.3 prezentuje analogiczne dane jak wykres 1.1 dla tej grupy. Tendencje zmian są niemal identyczne, z wyjątkiem mniejszego udziału osób uczestniczących w edukacji formalnej.

W przypadku uczestnictwa w kursach obowiązkowych i nieobowiązkowych, analogicznie do tego, co zostało przedstawione na wykresie 1.2 dla grupy 18-59/64 lata, dla grupy 24-59/64 lata wartości dla kolejnych edycji wynoszą odpowiednio: 12%, 14%, 14%, 13%.

W dalszej części raportu, jeżeli nie zostanie zaznaczone inaczej, będziemy koncentrować się na grupie osób 18-59/64 lata.

KTO PODNOSI SWOJE KOMPETENCJE?

Wykres 1.4. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, dane z lat 2010-2013 (w %)



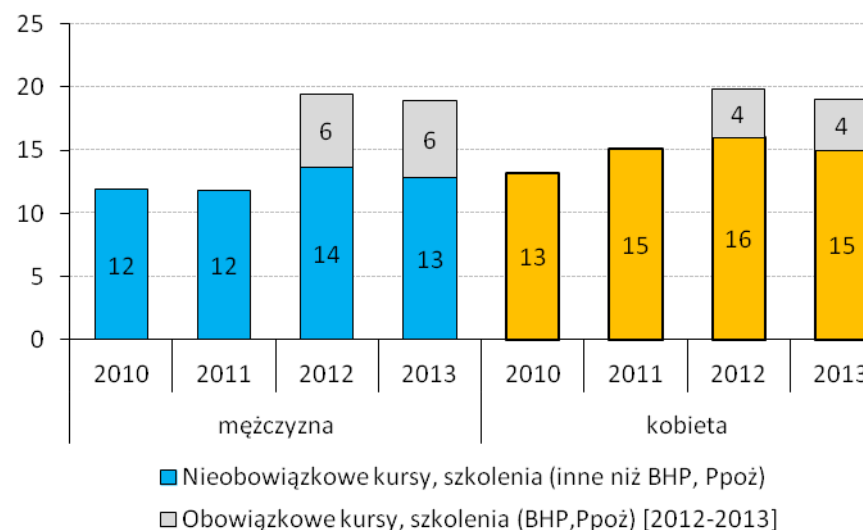
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Jak wynika z wykresu 1.4, zmiany w ostatnich czterech latach w zakresie uczestnictwa w kursach i szkoleniach różnych kategorii wiekowych są niewielkie i sprowadzają się głównie do różnych wersji kwestionariusza (dlatego też na tym i kolejnych wykresach dla edycji BKL 2012-2013 wyodrębniono osoby, które brały udział jedynie w kursach

obowiązkowych). W latach 2010-2011 wskaźniki były bardzo zbliżone do siebie, podobnie jak w latach 2012-2013.

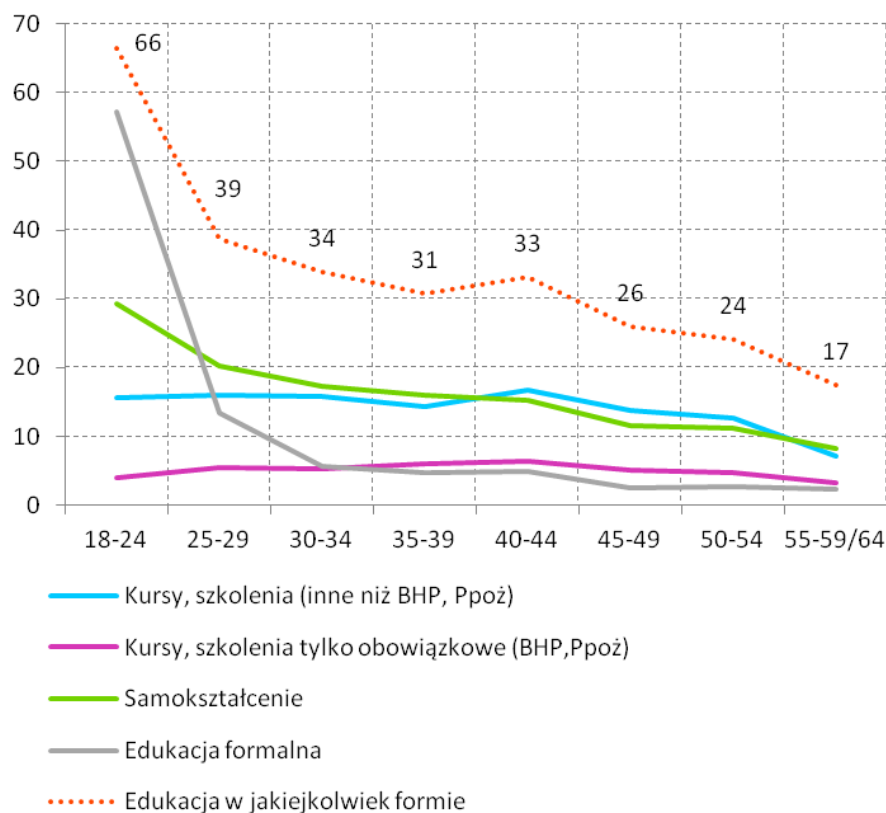
Zmiany w aktywności szkoleniowej wśród mężczyzn i kobiet także były niewielkie (wykres 1.5). W 2013 r. przewaga wskaźników aktywności edukacyjnej dla kobiet nad wskaźnikami dla mężczyzn, w ujęciu ogólnym, wynosiła 2 punkty procentowe.

Wykres 1.5. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na płeć, dane z lat 2010-2013 (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 1.6. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

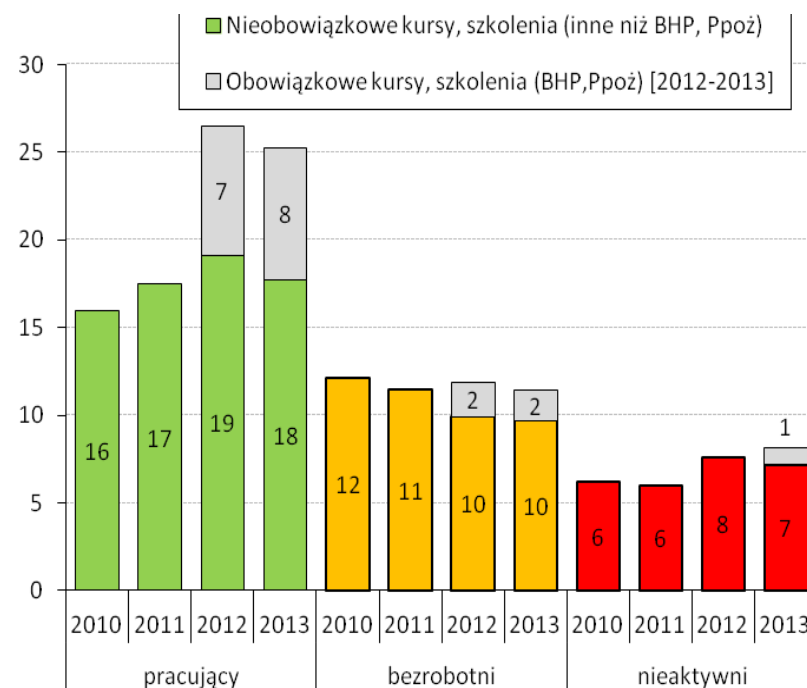
Na podstawie danych z 2013 r. można zaobserwować **systematyczny spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej osób powyżej 45. roku życia** (wykres 1.6). Wśród osób w wieku 25-44 około 16% osób brało udział w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach, zaś około 34% kształciło się w jakiegokolwiek formie. Natomiast w grupie wiekowej 50-59/64 lata wartości te spadały do poziomu odpowiednio około 10% i 21%.

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

Wśród osób w wieku do 24 lat naturalnie wysoki jest również odsetek uczestniczących w kształceniu formalnym. W kolejnych grupach wiekowych spada on do marginalnych wartości.

Do analiz uwzględniających perspektywę wieku powrócimy (wykresy 1.12, 1.13), pokazując, że aktywność edukacyjna niekoniecznie obniża się w starszych grupach wiekowych.

Wykres 1.7. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, dane z lat 2010-2013 (w %)

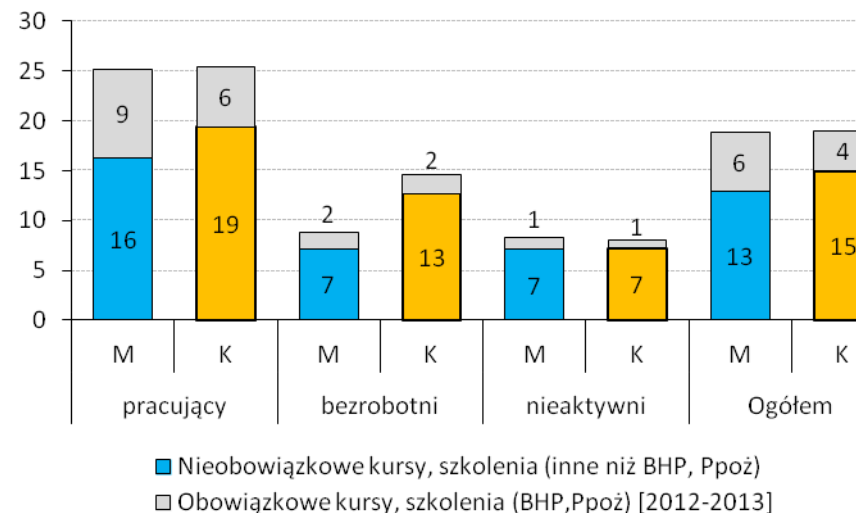


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

We wszystkich edycjach zdecydowanie częściej doskonalili swoje umiejętności osoby pracujące (wykres 1.7). W 2013 r. 18% spośród nich uczestniczyło w kursach i szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. (2,7 mln), a 8% brało udział tylko i wyłącznie w zajęciach obowiązkowych. Wśród bezrobotnych uczestnictwo sięgało 10% (0,28 mln), natomiast wśród osób nieaktywnych zawodowo 7% (0,48 mln).

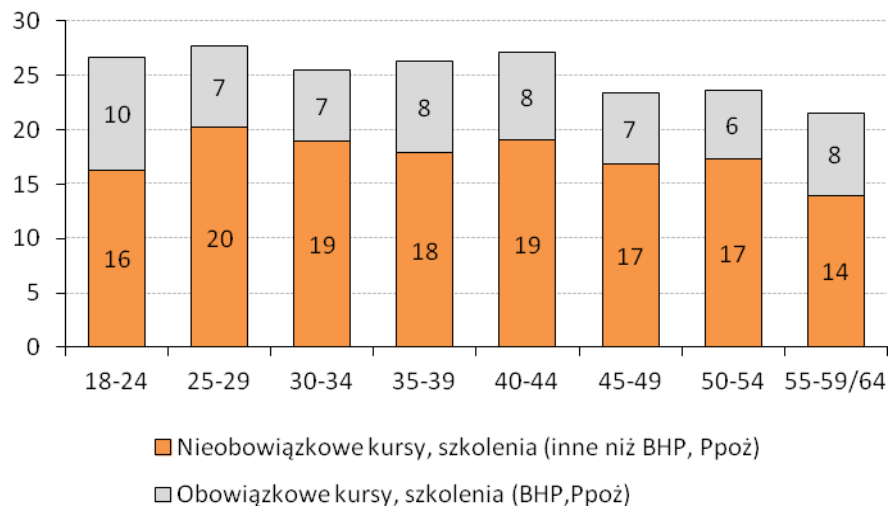
Wśród osób pracujących i bezrobotnych **kobiety nieco częściej podnosiły swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach** (wykres 1.8). Natomiast rzadziej brały one udział w kursach obowiązkowych.

Wykres 1.8. Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

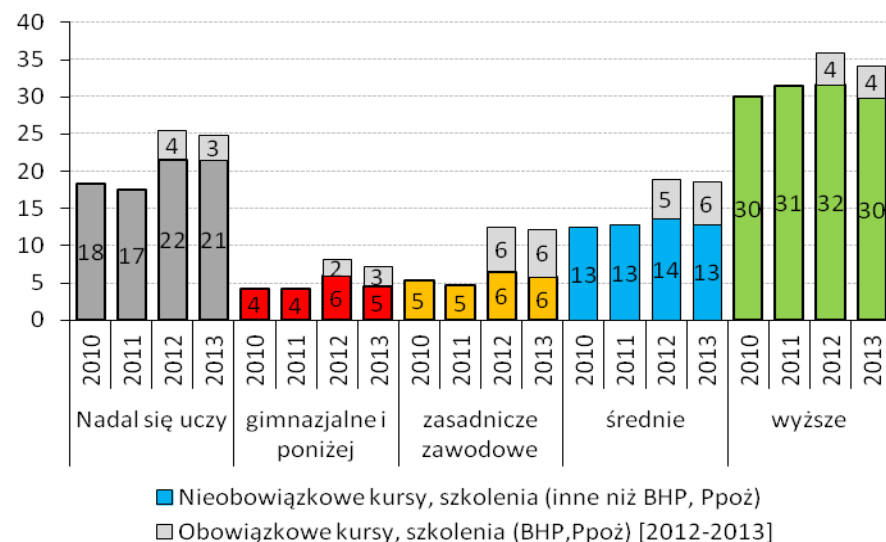
Wykres 1.9. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących w podziale na wiek, w 2013 r. (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Analizując wyłącznie osoby pracujące w 2013 r. (wykres 1.9), widzimy, że różnice w aktywności szkoleniowej pomiędzy poszczególnymi kategoriami wieku nie są tak duże, jak w ujęciu ogólnym, przedstawionym wcześniej na wykresie 1.4. W grupie 25-44 lata w nieobowiązkowych kursach brało udział około 29% pracujących, w grupie 45-54 lata wartość ta spadała do 17%, zaś w grupie 55-59/64 lata do 14% (wykres 1.13 dodatkowo uwzględnia podział osób pracujących ze względu na wykształcenie).

Wykres 1.10. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na poziom wykształcenia, dane z lat 2010-2013 (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących aktywność szkoleniową był poziom wykształcenia (wykres 1.10). **W kursach i szkoleniach uczestniczyli przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym.** Przez ostatnie cztery lata w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach brało udział około 30% osób z wykształceniem wyższym. Zdecydowanie najniższym poziomem aktywności szkoleniowej charakteryzowały się osoby z wykształceniem niższym i zasadniczym zawodowym, które zakończyły już edukację (jedynie 5-6%).

Tabela 1.1. Podnoszenie kompetencji ze względu na poziom wykształcenia (kategorie szczegółowe, z uwzględnieniem osób nadal uczących się) w 2013 r. (w %)

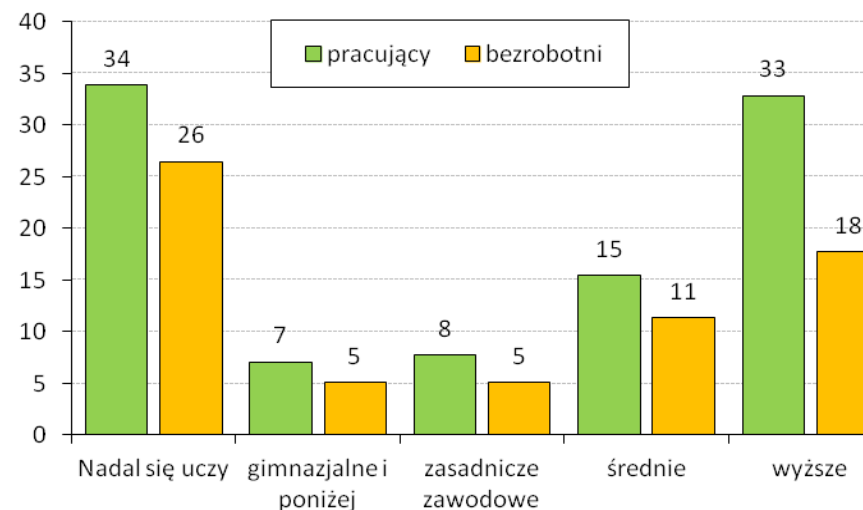
	Nieobowiązkowe kursy, szkolenia (inne niż BHP, Ppoż)	Samokształcenie	N
Nadal się uczy	22	39	1943
Niepełne podstawowe	5	8	143
Podstawowe	4	5	1528
Gimnazjalne	8	20	287
Zasadnicze zawodowe	6	6	5040
Liceum ogólnokształcące	14	15	1478
Technikum	11	14	2722
Średnie zawodowe inne	15	17	1321
Licencjackie	23	25	482
Inżynierskie	23	26	236
Magisterskie	29	29	1639
Mgr-inż.	30	35	443
Ogółem	14	17	17602

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Tabela 1.1. prezentuje dane dla 2013 r. w rozbiciu na bardziej szczegółowe kategorie wykształcenia, uwzględniając dodatkowo samokształcenie.

Najwyższe odsetki uczestnictwa w kursach i szkoleniach oraz samokształcenia odnotowano wśród osób z tytułem magistra oraz magistra-inżyniera. Nieco niższe wskaźniki zaobserwowano wśród osób po studiach licencjackich i inżynierskich.

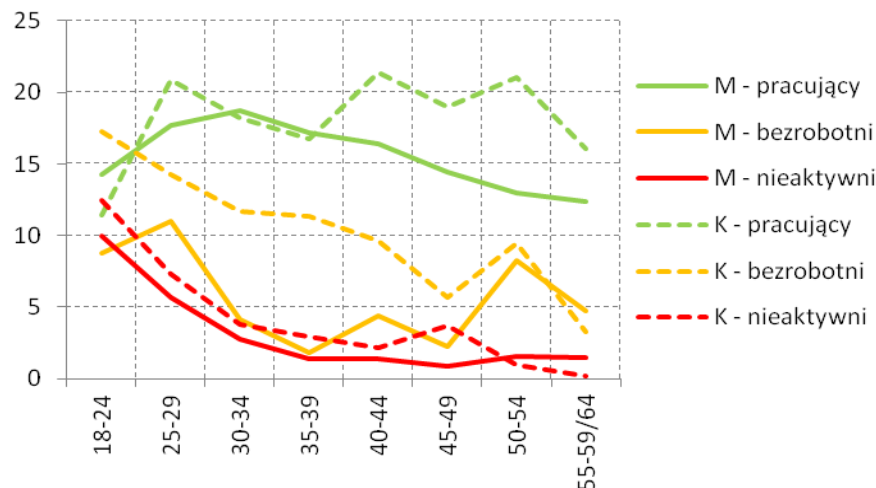
Wykres 1.11. Uczestnictwo osób pracujących i bezrobotnych w 2013 r. w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach w podziale na poziom wykształcenia (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Poziom wykształcenia miał szczególnie duże znaczenie wśród osób pracujących. W 2013 r. aż 33% pracujących z wykształceniem wyższym brało udział w kursach i szkoleniach (wykres 1.11). Wśród bezrobotnych różnice ze względu na poziom wykształcenia były niższe.

Wykres 1.12. Uczestnictwo w kursach, szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które zakończyły naukę, ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)



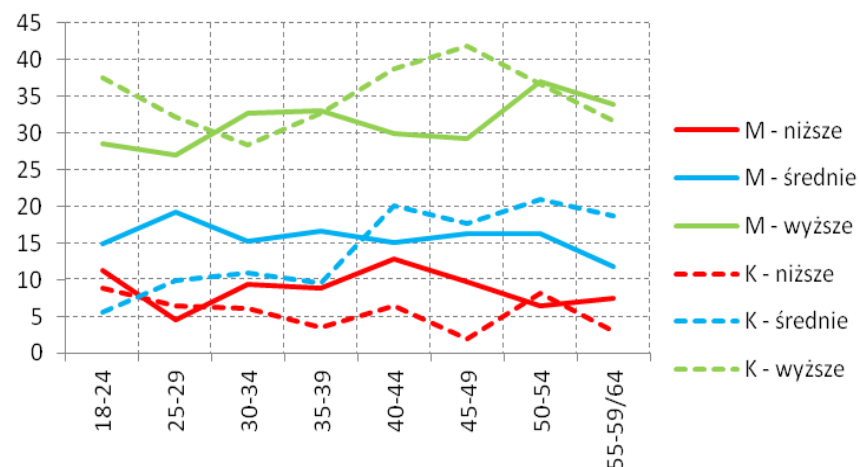
Źródło: BKL – Badanie Ludności 201.3

Podobnie jak poprzednio, można zaobserwować większą aktywność edukacyjną osób pracujących. Wykres 1.12 pokazuje, że dotyczy to szczególnie kobiet po 40 roku życia. Wśród pracujących mężczyzn wskaźnik systematycznie spada.

Jednak w przypadku osób pracujących wykształcenie miało dużo większe znaczenie dla aktywności edukacyjnej niż wiek (wykres, 1.13). **W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, a wraz z wiekiem aktywność szkoleniowa wzrastała, szczególnie wśród kobiet między 30 i 50 rokiem życia.** Podobnie było w przypadku kobiet z wykształceniem średnim.

Różnice w aktywności edukacyjnej pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi nie były zatem tak duże, jak pomiędzy grupami edukacyjnymi. W starszych rocznikach coraz mniejszy jest udział osób z wykształceniem wyższym, które szkolą się najczęściej. Przekłada się to na spadek ogólnych wskaźników aktywności edukacyjnej w starszych grupach wiekowych (wykresy odnoszą się do osób, które zakończyły już edukację formalną).

Wykres 1.13. Uczestnictwo w kursach, szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących, które zakończyły naukę ze względu na wykształcenie i płeć (w %)



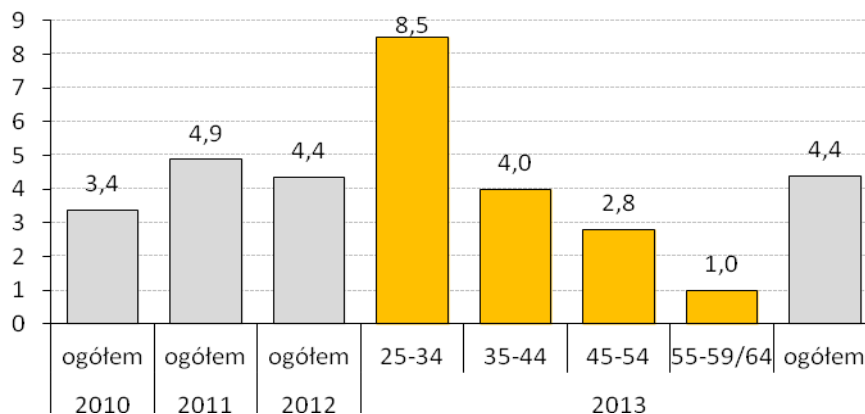
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

UCZESTNICTWO W KURSACH LUB SZKOLENIACH W CIĄGU OSTATNICH 4 TYGODNI

We wszystkich edycjach badań BKL udział osób, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach **w ciągu ostatnich 4 tygodni** wśród ogółu badanych osób (w wieku 18-59/64 lata) był bardzo niski. W 2010 r. wynosił on 1,7%, w 2011 r. - 2,5%, w 2012 r. - 2,4%, zaś w 2013 r. - 2,5%.

Często stosowanym wskaźnikiem aktywności edukacyjnej jest odsetek osób **w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu formalnym (edukacja w szkole, na uczelni) lub poza-formalnym (jakikolwiek kursy, szkolenia) w ciągu ostatnich 4 tygodni. Również on nie uległ zmianie przez ostatnie cztery lata** (wykres 1.14). W 2012 r. i 2013 r. wyniósł 4,4%. W dwóch pierwszych edycjach badań BKL był bardzo zbliżony do tej wartości. Jak widzimy na wykresie, w 2013 r. wyraźnie spadał on wraz z wiekiem.

Wykres 1.14. 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 wiek, w latach 2010-2012

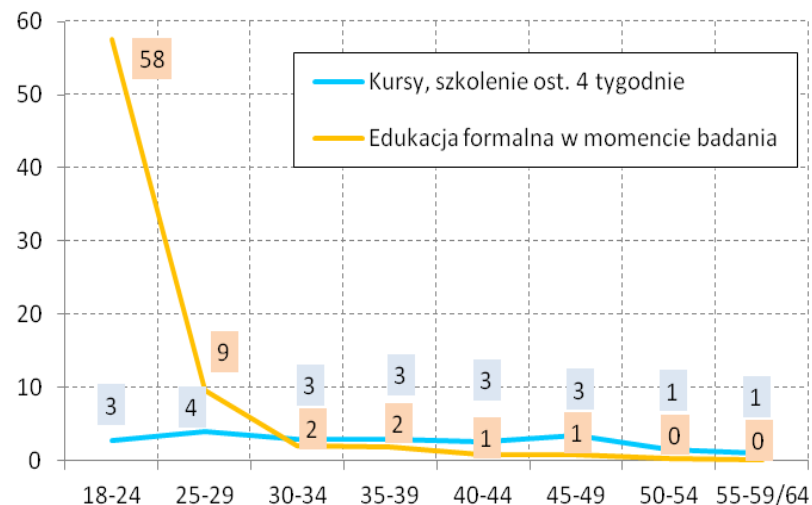


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Warto zaznaczyć, że wśród pracujących wskaźnik wyniósł 5%, zaś wśród bezrobotnych 3,8%. Najwyższe odsetki odnotowano wśród osób z wykształceniem wyższym, najniższe zaś wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym.

Wykres 1.15 prezentuje odsetki osób uczestniczących w kształceniu formalnym w momencie badania lub pozaformalnym w ostatnich 4 tygodniach w 2013 r. Widzimy, że pierwszy z tych wskaźników jest wysoki jedynie w grupie osób do 24 roku życia, natomiast drugi utrzymuje się na bardzo niskim poziomie we wszystkich grupach wiekowych.

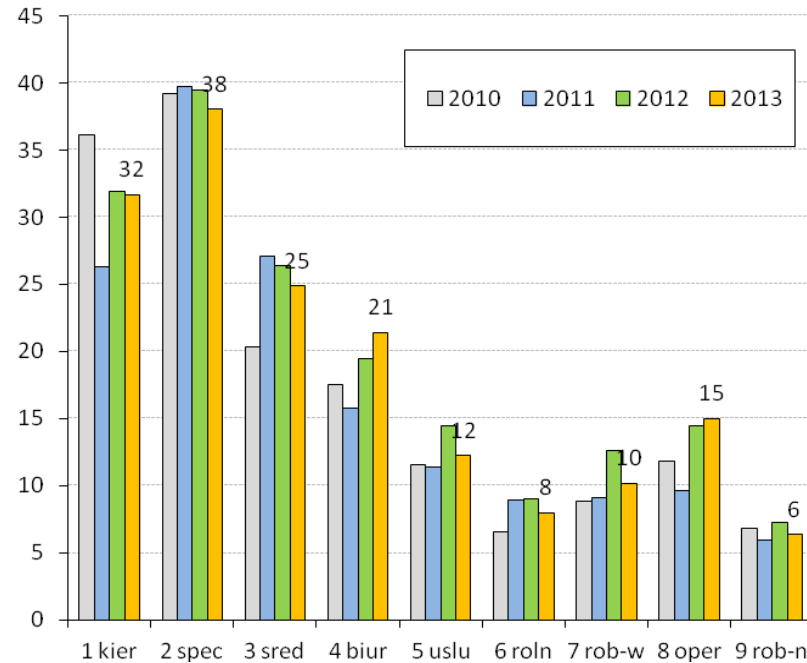
Wykres 1.15. Odsetek osób w wieku 18-59/64 lata, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym (wliczając BHP, Ppoż.) w ciągu ostatnich 4 tygodni.



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

UCZESTNICTWO W KURSACH LUB SZKOLENIACH ZE WZGLĘDU NA ZAWÓD

Wykres 1.16. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykonywany zawód (ISCO-1), w latach 2010-2013



* wartości liczbowe przedstawiono dla 2013 r.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 1.16 ukazuje aktywność szkoleniową (jedynie w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych, a więc pomija szkolenia BHP i Ppoż.) pracowników różnych grup zawodowych (ISCO-1). Tabela 1.2 prezentuje te same informacje w bardziej szczegółowym podziale zawodów (ISCO-2) dla 2013 r. Podobnie jak w przypadku innych dekompozycji aktywności szkoleniowej, tak i w przypadku grup zawodowych (osób pracujących) w ostatnich latach nie zachodziły znaczące zmiany.

Pomimo pewnych wahań (częściowo wynikających z niższej precyzji oszacowań, szczególnie w przypadku niezbyt licznej grupy kierowników) struktura nie uległa zmianie. Na poziomie wielkich grup zawodowych szkolenia były najpopularniejsze wśród specjalistów (w 2013 r. średnio 38% pracujących w tych zawodach uczestniczyło w kursach i szkoleniach), kierowników (32%), zawodów z grupy techników i średniego personelu (25%) oraz zawodów biurowych (21%).

Na przeciwnym biegunie lokowali się pracujący w zawodach niewykwalifikowanych (6%), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (8%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (10%), pracownicy usług i sprzedawcy (12%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (15%).

Tabela 1.2. Uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach/szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykonywany zawód (ISCO-2) w latach 2010-2013

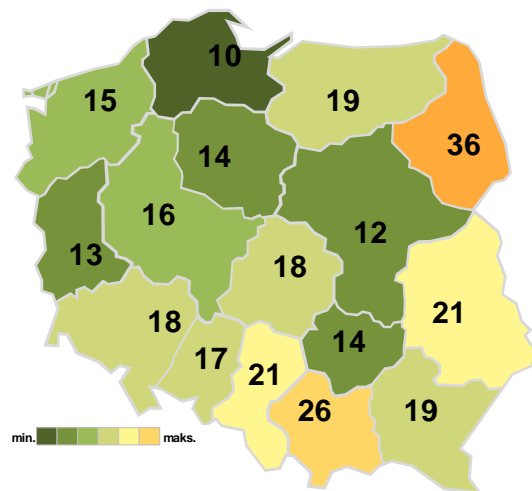
Zawód	2010	2011	2012	2013	Ogółem 2010-2013	N 2013	N 2010-2013
11 wyż. urz/dyr.gen	40	35	38	25	34	57	227
12 kier. ds. zarz/hand	36	33	48	40	38	90	419
13 kier. ds. prod/usł	36	19	28	36	29	107	547
14 kier. (hotel/hand/usł)	33	16	15	24	23	59	181
21 spec. (fiz/mat/tech)	29	30	33	26	29	265	937
22 spec. ds. zdr	44	42	43	42	43	298	1142
23 spec. naucz/wych	43	45	41	40	43	531	2169
24 spec. ds. ekon/zarz	37	37	44	41	40	285	1189
25 spec.ds.techn.inf-kom	33	40	29	32	33	95	335
26 spec. (prawo/dz.społ/kult)	37	35	30	46	37	105	455
31 pers. (fiz/chem/tech)	13	22	23	21	19	224	1047
32 pers. ds. zdr	24	29	30	29	28	116	456
33 pers. ds. bizn/adm	22	29	28	26	26	661	2648
34 pers. (prawo/sp. społ/kult)	25	27	23	23	25	142	572
35 tech.inf	27	28	27	26	27	61	200
41 sekr/op. urz. biur	18	17	22	23	20	487	1578
42 pr. obsł. klienta	21	20	31	28	25	110	494
43 pr. ds. fin-stat/ewid. mat	14	13	12	14	13	223	1029
44 pozost. pr. obsł. biur	22	11	15	19	17	84	292
51 pr. usł. osob	13	15	18	14	15	384	1535
52 sprzed	8	9	12	11	10	1141	4652
53 opieka osob	27	9	16	14	17	58	251
54 pr. usł. ochr	19	18	23	17	19	210	948
61 roln. prod. towar	7	9	8	8	8	840	3370
71 rob. Bud (bez elektr)	7	8	12	8	9	519	2101
72 rob. obr. met/mech	13	9	12	10	11	538	2133
73 rzem/rob. poligraf	10	5	20	10	11	68	336
74 elektr/elektron	15	21	26	20	21	211	841
75 rob (spoż/drew/tekstyl)	3	4	7	7	5	427	1729
81 oper. masz/urz. wydob/przetw	11	9	14	14	12	258	1111
82 monter	13	9	14	20	14	70	350
83 kier/oper. pojazd	12	10	15	15	13	604	2416
91 pom. dom/sprząd	4	4	6	3	4	241	1004
93 rob. pom (górn/prz/bud/tr)	7	7	6	6	7	390	1402
96 ład. niecz/pr. proste	10	3	8	8	8	74	396
99 pr. fiz	-	14	13	14	13	69	201
Ogółem	16	18	19	18	18	10228	41272

* usunięto 3 kategorie zawodowe z liczebnością w 2013 r. < 55.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA: ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE

Mapa 1.1. Pracujący: uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

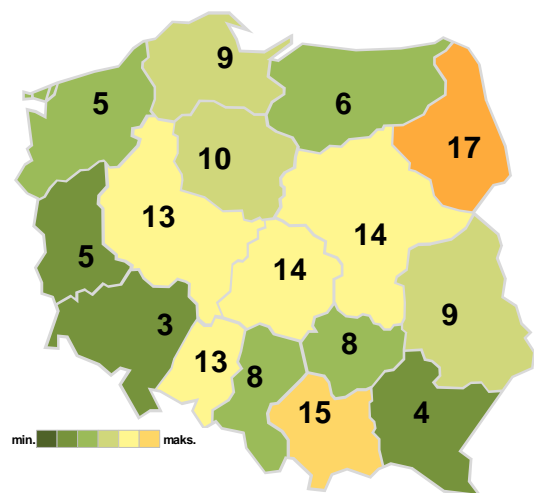
W ostatnich czterech latach układ regionalny pod względem aktywności szkoleniowej pracujących był zbliżony (mapa 1.1, tabela 1.3). Podobnie jak w poprzednich latach, najczęściej w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ciągu poprzednich 12 miesięcy uczestniczyli pracujący mieszkańcy województwa podlaskiego (36%) i małopolskiego (26%). Były to także województwa, w których odnotowano największy systematyczny wzrost uczestnictwa od 2010 r. Wyraźną zmianę widać także w przypadku województwa opolskiego, które do tej pory notowało zdecydowanie najniższą aktywność szkoleniową.

Tabela 1.3. Pracujący: uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na województwa (w %)

Województwo	2010	2011	2012	2013	N 2013
Dolnośląskie	15	14	19	18	816
Kujawsko-pomorskie	11	15	18	14	552
Lubelskie	20	22	21	21	580
Lubuskie	16	16	21	13	273
Łódzkie	18	18	20	18	721
Małopolskie	17	24	26	26	934
Mazowieckie	14	16	18	12	1521
Opolskie	10	5	8	17	290
Podkarpackie	17	18	19	19	511
Podlaskie	24	26	31	36	344
Pomorskie	14	20	14	10	707
Śląskie	18	18	21	21	1273
Świętokrzyskie	16	16	18	14	332
Warmińsko-mazurskie	19	21	20	19	361
Wielkopolskie	16	14	16	16	1029
Zachodniopomorskie	12	15	16	15	467
Ogółem	16	17	19	18	10711

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Mapa 1.2. Bezrobotni: uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

W przypadku osób bezrobotnych, podobnie jak w przypadku pracujących, najczęściej szkolili się mieszkańcy województwa podlaskiego (17%) i małopolskiego (15%) (mapa 1.2, tabela 1.4). W 2013 r. wysokie wskaźniki notowano także w następujących województwach: łódzkim (14%), mazowieckim (14%), opolskim (13%) i wielkopolskim (13%).

Najrzadziej natomiast podnosili swoje kompetencje bezrobotni z województwa dolnośląskiego (3%), podkarpackiego (4%), lubuskiego (5%), zachodniopomorskiego (5%) i warmińsko-mazurskiego (6%). W przypadku województwa lubuskiego i podkarpackiego można zaobserwować wyraźny 4-letni trend spadkowy.

Tabela 1.4. Bezrobotni: uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na województwa (w %)

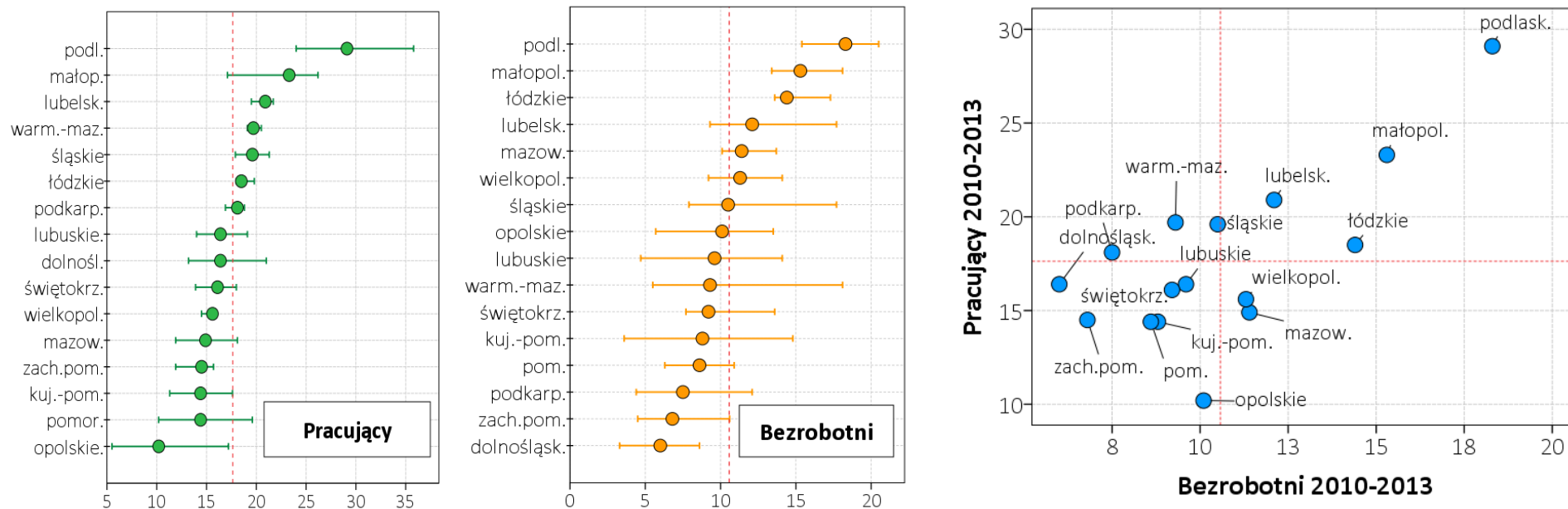
Województwo	2010	2011	2012	2013	N 2013
Dolnośląskie	7	9	6	3	180
Kujawsko-pomorskie	15	8	4	10	130
Lubelskie	18	12	12	9	129
Lubuskie	13	14	7	5	64
Łódzkie	17	14	14	14	140
Małopolskie	14	13	18	15	152
Mazowieckie	11	10	11	14	263
Opolskie	13	7	6	13	52
Podkarpackie	12	11	5	4	159
Podlaskie	20	15	21	17	64
Pomorskie	9	6	11	9	96
Śląskie	8	18	9	8	224
Świętokrzyskie	8	14	8	8	78
Warmińsko-mazurskie	18	5	9	6	122
Wielkopolskie	14	9	10	13	134
Zachodniopomorskie	6	11	5	5	95
Ogółem	12	11	10	10	2082

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Poniższe wykresy (1.17, 1.18, 1.19) pokazują przegląd sytuacji szkoleniowej na poziomie województw w ostatnich czterech latach. Województwa, które znajdowały się poniżej średniej dla kraju, zarówno w przypadku bezrobotnych, jak i pracujących, to: opolskie, zachodnio-

pomorskie, pomorskie, kujawsko-pomorskie, dolnośląskie, świętokrzyskie i lubuskie. Natomiast województwa powyżej średniej to: podlaskie, małopolskie, łódzkie i lubelskie. Korelacja pomiędzy wartościami średnimi z lat 2010-2013 dla województw w przypadku bezrobotnych i pracujących była wysoka ($P=0,72$).

Wykresy 1.17, 1.18., 1.19. Uczestnictwo pracujących i bezrobotnych w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na województwa, dane z lat 2010-2013 (w %)



Na wykresach 1.17 i 1.18 zaznaczono:

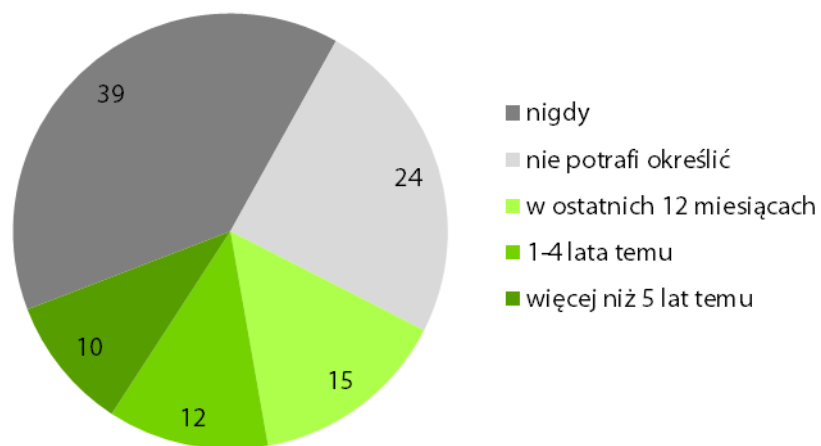
- wartości średnie z lat 2010-2013 (kółka);
- wartości minimalne i maksymalne z lat 2010-2013 (końce linii);
- wartości średnie ogółem dla Polski w latach 2010-2013 (czerwona przerywana linia).

Na wykresie 1.19 czerwone przerywane linie oznaczają wartości średnie ogółem dla Polski w latach 2010-2013.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

OSOBY, KTÓRE NIGDY NIE UCZESTNICZYŁY W KURSACH I SZKOLENIACH

Wykres 1.20. Kiedy ostatnio Polacy brali udział w jakimś kursie, szkoleniu, warsztatach, praktykach czy innych formach doksztalcania (nie licząc szkoleń regulaminowych, takich jak BHP czy Ppoż.)



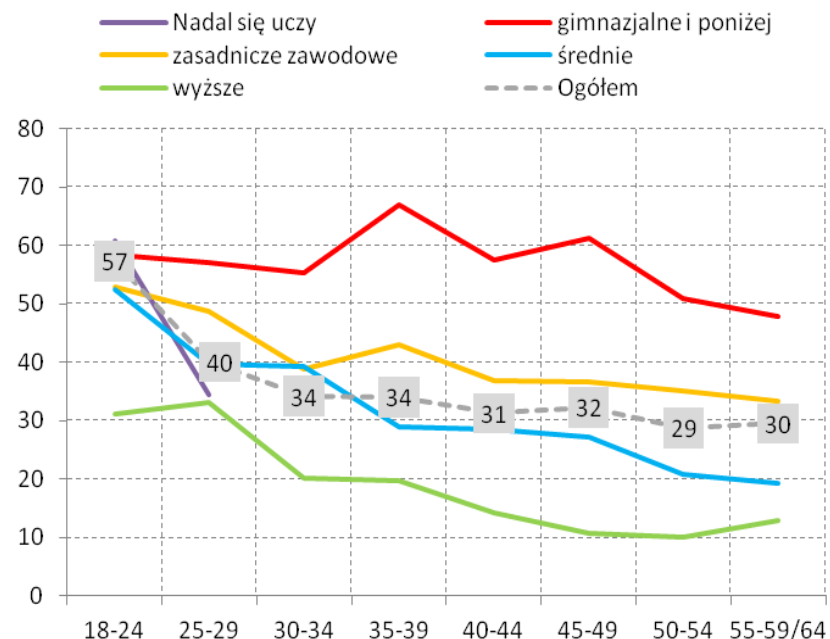
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

W ciągu ostatniego roku w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach brało udział 15% Polaków. Pozostałe osoby zapytano o to, **kiedy ostatni raz w nich uczestniczyli** (wykres 1.20). Zgodnie ze zgromadzonymi danymi, 12% wskazało na okres 1-4 lat wstecz. Dalsze 10% badanych ostatnim razem podnosiło w ten sposób swoje kompetencje ponad 5 lat temu.

Natomiast **39% Polaków deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalcania**. Najczęściej były to osoby z wykształceniem niższym (wykres 1.21). Wśród osób z wykształceniem wyższym była to jedynie co piąta osoba. Warto zauważyć, że wśród osób w wieku powyżej 30 lat

nadal jedna trzecia nigdy nie uczestniczyła w żadnym nieobowiązkowym szkoleniu.

Wykres 1.21. Odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach ze względu na wiek i poziom wykształcenia (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

FORMY EDUKACJI POZAFORMALNEJ

Tabela 1.5. Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej ze względu na sytuację zawodową (w %)

Formy edukacji pozaformalnej	Wśród osób uczestniczących w edukacji pozaformalnej w ostatnich 12 miesiącach				Wśród wszystkich badanych			
	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	ogółem	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	ogółem
Kursy obowiązkowe	49	21	22	44	12	2	2	8
Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobowiązkowe)	31	39	19	30	8	4	2	6
Kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)	32	11	8	28	8	1	1	5
Odczyty, seminaria, konferencje	12	9	18	12	3	1	1	2
Warsztaty	7	11	20	9	2	1	2	2
Praktyki, staże zawodowe	3	18	32	8	1	2	3	1
Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)	4	5	5	4	1	1	0	1
Studia podyplomowe	3	3	3	3	1	0	0	1
Kursy/szkolenia korespondencyjne		1	1	1	0	0	0	0
Nie uczestniczył(a) w edukacji pozaformalnej	-	-	-	-	75	89	92	81
N ogółem	2706	238	393	3337	10713	2083	4804	17600

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Popularność poszczególnych form pozaformalnej aktywności edukacyjnej w 2013 r. była niemal identyczna jak rok wcześniej. W przypadku kursów i szkoleń **najczęściej spotykaną formą, w jakiej uczestniczyli pracownicy, były kursy obowiązkowe** (np. BHP, przeciwpożarowe lub inne) (tabela 1.5). Uczestniczyło w nich 49% pracujących aktywnych edukacyjnie, czyli niemal 1,8 mln (12% wszystkich pracujących). **Nieobowiązkowe kursy w miejscu pracy objęły 32% aktywnych**

szkoleniowo, czyli 1,2 mln pracujących (8% wszystkich pracujących). Natomiast w nieobowiązkowych kursach poza miejscem pracy uczestniczyło 31% pracujących aktywnych edukacyjnie, czyli 1,2 mln (8% wszystkich pracujących).

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

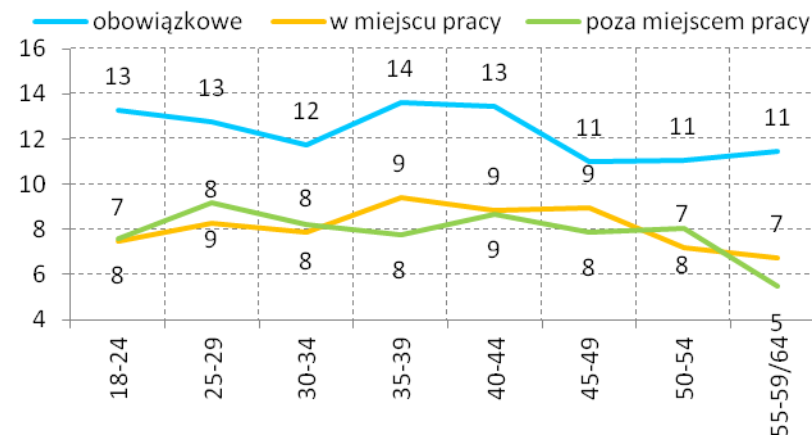
Tabela 1.6. Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej wśród osób pracujących ze względu na grupę zawodową (ISCO-1) (w %)

Formy edukacji pozaformalnej	kier	spec	sred	biur	uslu	roln	robw	oper	robn	Ogółem
Kursy obowiązkowe	19	15	12	14	9	3	15	18	12	12
Kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)	17	15	11	11	5	1	7	10	4	8
Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobowiązkowe)	14	16	12	10	6	5	4	5	3	8
Odczyty, seminaria, konferencje	5	11	4	3	1	1	1	0	1	3
Warsztaty	3	6	3	2	1	0	0	1	0	2
Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)	4	3	2	2	0	0	0	0	0	1
Nie uczestniczył(a) w edukacji pozaformalnej	61	56	69	72	82	90	78	73	84	75
N ogółem	322	1581	1205	905	1792	864	1767	999	877	10312

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Wykres 1.22. Rodzaje kursów, w jakich uczestniczyli pracujący w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Tabela 1.6. i wykres 1.22 prezentują formy edukacji pozaformalnej wśród osób pracujących - ze względu na grupę zawodową oraz wiek. We wszelkich rodzajach kursów najczęściej brali udział przedstawiciele zawodów kierowniczych i specjalistycznych. Wśród tych ostatnich, jako jedynych, częściej pojawiały się także odczyty, seminaria i konferencje.

Z kolei analizując uczestnictwo w różnych typach kursów i szkoleń z perspektywy wieku, niemal nie obserwujemy różnic większych niż 2 punkty procentowe. Nawet w grupach wieku 45+ wskaźniki są na poziomie zbliżonym do grup młodszych.

FORMY SAMOKSZTAŁCENIA

Wykres 1.7. Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji ze względu na poziom wykształcenia (w %)

Formy samokształcenia	Nadal się uczy	Gimnazjalne i poniżej	Zasadnicze zawodowe	Średnie	Wyższe	Ogółem
Programy komputerowe, internet	30	3	2	9	22	11
Książki, profesjonalne magazyny, druki	27	3	2	7	22	10
Pomoc przyjaciół, współpracowników	7	2	1	3	5	3
Programy TV, radiowe	6	1	1	2	4	2
Pomoc członków rodziny	6	2	1	2	2	2
Muzea, wystawy, galerie, centra nauki	4	0	0	0	3	1
Nie uczył(a) się	61	93	94	85	69	83
N ogółem	1943	1957	5040	5521	3139	17600

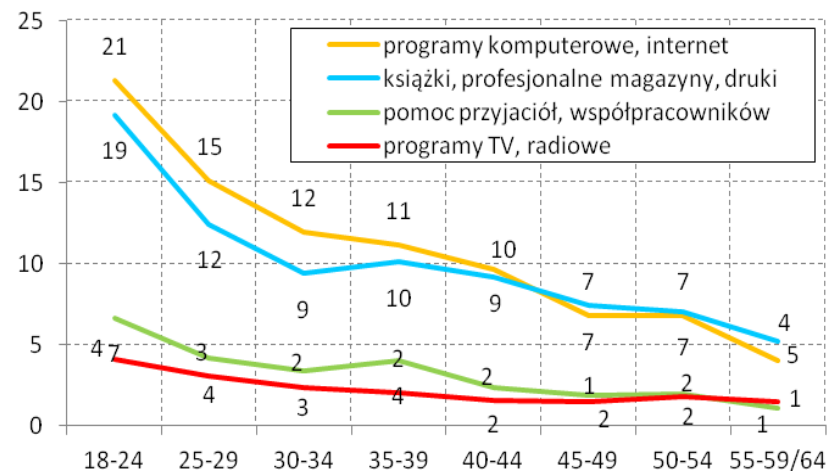
* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Najpopularniejszą formą samokształcenia były programy komputerowe i Internet (11% wśród wszystkich badanych), a także korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (10%) (Tabela 1.7). Szczególnie popularne były one wśród osób nadal uczących się oraz osób z wykształceniem wyższym. Popularność tych dwóch form samokształcenia systematycznie spadała wraz z wiekiem (Wykres 1.23).

Warto zauważyć, że wśród osób nadal uczących się można by się spodziewać wyższych wartości, gdyż edukacja formalna zazwyczaj wymaga kształcenia samodzielnego. Ten stosunkowo niski wskaźnik odzwierciedla pewien problem z rozumieniem określenia

Wykres 1.23. Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji ze względu na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

TEMATYKA KURSÓW I SZKOLEŃ ORAZ SAMODZIELNEGO UCZENIA SIĘ

Rynek usług szkoleniowych i kursów obsłużył w ostatnim roku 4,7 mln klientów, z czego 1,3 mln uczestniczyło jedynie w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych, zaś 3,4 mln w innych, nieobowiązkowych.

Tabela 1.8 prezentuje najpopularniejszą tematykę kursów, szkoleń oraz samokształcenia. Kursami, w których Polacy uczestniczyli najczęściej były kursy BHP i przeciwpożarowe. Uczestniczyło w nich 37% osób spośród wszystkich kształcących się na kursach/szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach.

Najpopularniejszą tematyką wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń były zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (10%), a także budownictwa i przemysłu (9%).

Z kolei najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery (17% wskazań). W dalszej kolejności były to języki obce, zagadnienia z zakresu budownictwa i przemysłu, szkolnictwa, edukacji i pedagogiki, a także inne specjalistyczne kwestie zawodowe, nieujęte w pozostałych kategoriach oraz rozwój osobisty i kompetencje ogólne.

W ubiegłych latach układ popularności tematów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego wyglądał bardzo podobnie, a w 2012 r. niemal identycznie. Dlatego tabele 1.9 i 1.10 oparto na danych połączonych z lat 2012-2013 (celem zwiększenia liczby odpowiedzi). Dotyczą one najpopularniejszej tematyki kursów i szkoleń oraz samokształcenia w zależności od sytuacji zawodowej.

Tabela 1. 8. Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń oraz samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w dany typ aktywności edukacyjnej (w %)

Tematyka	Kursy, szkolenia (%)	Samoksz. (%)
BHP, Ppoż.	37	1
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	10	7
Budownictwo i przemysł	9	10
Informatyka, komputery	6	17
Inne specjalistyczne zawodowe	5	10
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	5	9
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5	2
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	5	10
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	4	1
Tematyka prawna	4	6
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	4	3
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	3	4
Języki obce	3	12
N ogółem	3115	2550

* 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 (2 kolumna).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Tabela 1.9. Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w kształcenie pozaformalne, połączone dane z lat 2012-2013 (w %)

Tematyka	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
BHP, PPoż., pierwsza pomoc	41	22	19	37
Tematyka medyczna, praca socjal., psychologia, pierwsza pomoc	11	7	8	10
Budownictwo i przemysł	9	11	10	9
Informatyka, komputery	6	10	10	6
Inne specjalistyczne zawodowe	6	5	9	6
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	6	2	6	5
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5	7	4	5
Rozwój osobisty, komp. ogólne	4	10	6	4
Tematyka prawna	5	1	2	4
Usł. osob., fryzjer, kosmetyka, opieka	3	9	7	4
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	4	7	3	4
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	2	8	8	3
Języki obce	2	4	6	3
N ogółem	5192	468	760	6419

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

* pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

* % spośród wszystkich respondentów kształcących się na kursach/szkoleniach. Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012,2013.

Tabela 1.10. Najpopularniejsza tematyka samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w kształcenie nieformalne, połączone dane 2012-2013 (w %).

Tematyka	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Informatyka, komputery	17	23	19	18
Języki obce	9	13	18	12
Inne specjalistyczne zawodowe	13	9	9	11
Budownictwo i przemysł	12	14	8	11
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	7	7	17	10
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	8	10	10	8
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	8	4	5	7
Tematyka prawna	8	3	2	6
Usł. osob., fryzjer, kosmetyka, opieka	3	6	4	4
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	3	7	3	4
Kultura, sztuka, artystyczne	3	3	5	3
Księgowość i rachunkowość	4	3	1	3
Zarządzanie przedsiębiorstwem	2	3	2	2
N ogółem	3233	486	1303	5023

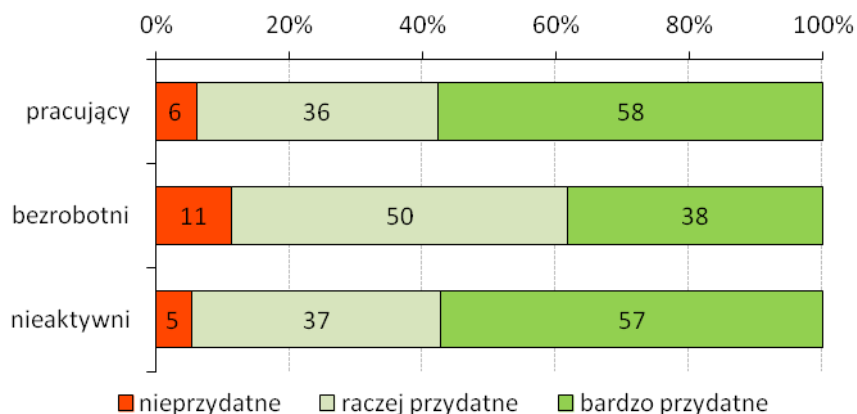
* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

* pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

* % spośród wszystkich respondentów kształcących się samodzielnie.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012,2013.

Wykres 1. 24. Ocena przydatności szkolenia, w którym ostatnio uczestniczyli badani, ze względu na sytuację zawodową (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Respondenci byli w dużej większości zadowoleni z odbytych ostatnio szkoleń - 58% pracujących, 38% bezrobotnych i 57% nieaktywnych zawodowo oceniało je jako bardzo przydatne (wykres 1.24).

Tabela 1.11. pokazuje również ocenę kursów dokonaną przez osoby pracujące, w podziale na tematykę (ponownie przedstawiono dane połączone z lat 2012-2013 dla zwiększenia liczebności). W przypadku niemal wszystkich kursów dominuje ocena „bardzo przydatne”, jedynie w przypadku kursów BHP, Ppoż., pierwszej pomocy oraz handlu, sprzedaży i obsługi klienta ocena jest nieznacznie niższa.

Tabela 1.11. Ocena przydatności szkolenia, w którym ostatnio uczestniczyły osoby pracujące, ze względu na tematykę tego szkolenia; połączone dane z lat 2012-2013 (w%)

Tematyka	Nie- przydatne	Raczej przydatne	Bardzo przydatne	Ogółem	
				%	N
BHP, PPOż., pierwsza pomoc	9	49	43	100	1792
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	4	23	74	100	554
Budownictwo i przemysł	4	31	65	100	443
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	3	37	60	100	286
Tematyka prawna	2	29	70	100	266
Informatyka, komputery	5	33	62	100	233
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	3	51	46	100	220
Inne specjalistyczne zawod.	3	24	73	100	202
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	11	24	65	100	186
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	8	30	62	100	161
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	6	38	56	100	143
Usługi finansowe, nieruchomości	2	25	73	100	126
Księgowość i rachunkowość	6	18	76	100	121
Języki obce	3	33	64	100	103
Ogółem	6	36	58	100	5333

* pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

CZAS POŚWIĘCONY NA POPRAWĘ UMIEJĘTNOŚCI

Tabela 1. 12. Łączna liczba godzin poświęconych na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w % i w godzinach)

Liczba godzin	Nieobowiązkowe kursy, szkolenia (inne niż BHP, Ppoż)	Obowiązkowe kursy, szkolenia (BHP, Ppoż)
poniżej 10 godz.	19%	76%
11-20 godz.	20%	13%
21-50 godz.	29%	7%
51-100 godz.	16%	2%
powyżej 100 godz.	15%	1%
Średnia obciążenia 5%	49 h	9 h
Mediana	30 h	7 h
Ogółem	%	100
	N	1771
		684

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Osoby, które kształciły się na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach innych, niż BHP i Ppoż. przeciętnie poświęciły na to niemal 50 godzin w ciągu ostatniego roku (tabela 1.12), a 31% poświęciło na tę aktywność powyżej 50 godzin. Zaangażowanie w kursy obowiązkowe BHP i Ppoż. było zdecydowanie mniej czasochłonne. Średnia obciążenia (5%) wyniosła jedynie 9 godzin, a 76% badanych aktywność tą zajęła poniżej 10 godzin w ciągu roku. Dane te wyraźnie pokazują, że tych dwóch grup nie należy traktować równorzędnie.

Tabela 1. 13. Łączna liczba godzin poświęconych na uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w zależności od sytuacji na rynku pracy (w % i w godzinach)

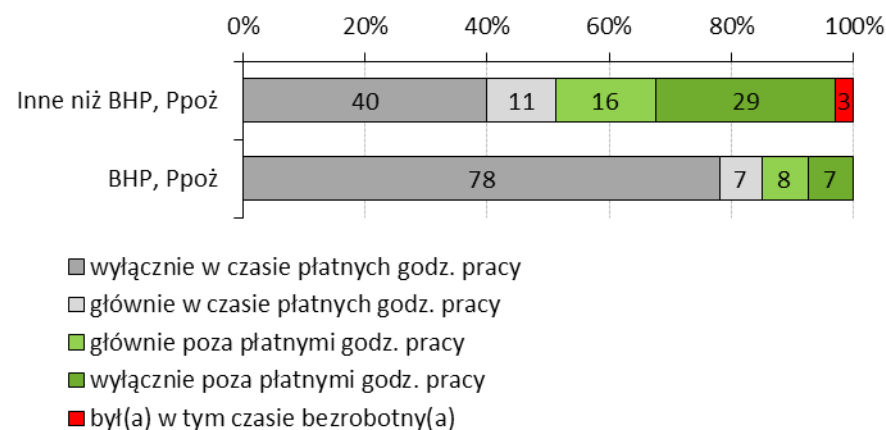
Liczba godzin	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
poniżej 10 godz.	20%	20%	16%	20%
11-20 godz.	22%	11%	17%	20%
21-50 godz.	30%	32%	20%	29%
51-100 godz.	15%	20%	21%	16%
powyżej 100 godz.	13%	17%	27%	15%
Średnia obciążenia 5%	44 h	58 h	69 h	49 h
Mediana	30 h	40 h	50 h	30 h
Ogółem	%	100	100	100
	N	2002	179	277

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Chociaż osoby bezrobotne rzadziej podnosiły swoje kompetencje, to – uczetnicząc w szkoleniach - poświęcały na nie więcej czasu (średnio 58 godzin) niż pracujący (44 godz.) (tabela 1.13). Natomiast osoby nieaktywne zawodowo poświęcały na to jeszcze więcej czasu (69 godz.). Na kursach i szkoleniach nieobowiązkowych powyżej 50 godzin w skali całego roku spędziło 37% bezrobotnych i 28% pracujących.

Osoby, które uczestniczyły w różnych szkoleniach i kursach zapytano o to, czy ostatnie z nich odbywało się podczas ich płatnych godzin pracy? W przypadku osób pracujących, które uczestniczyły w szkoleniach innych niż BHP i Ppoż., 40% z nich odbywało się wyłącznie w godzinach pracy (wykres 1.25), a 29% poza nimi. W przypadku szkoleń BHP i Ppoż. 78% z nich odbywało się w czasie godzin pracy.

Wykres 1.25. Czy ostatni kurs lub szkolenie odbywało się czy podczas płatnych godzin pracy respondentów? Odsetki wśród osób pracujących w zależności od tematyki ostatniego kursu lub szkolenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Tabela 1.14. przedstawia kursy i szkolenia w bardziej szczegółowym podziale na tematykę, na podstawie danych połączonych z lat 2010-2013. Poza godzinami pracy stosunkowo często osoby pracujące uczestniczyły m.in. w zajęciach z zakresu języków obcych, szkolnictwa i edukacji, czy też kursach prawa jazdy.

Tabela 1.14. Czy ostatni kurs lub szkolenie odbywało się czy podczas płatnych godzin pracy respondentów? Odsetki wśród osób pracujących w zależności od tematyki ostatniego kursu lub szkolenia. Dane połączone z lat 2010-2013

Tematyka	Tylko g. pr.	Gł. g. pr.	Gł. poza g. pr.	Tylko poza g. pr.	Bezrob.	Ogół em
BHP, Ppoż.,	78	7	7	8		1792
Temat. med., pr. soc., psychol.	40	10	17	31	1	554
Budownictwo i przemysł	47	13	14	23	3	442
Szkolnictwo, eduk., pedagogika	11	12	27	47	3	286
Tematyka prawna	58	17	11	14	1	267
Informatyka, komputery	36	16	16	25	6	233
Handel, sprzedaż i obsł. klienta	58	13	12	13	3	221
Inne specjalistyczne zawodowe	52	8	16	21	3	202
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców	32	2	13	41	11	186
Usł. osobiste, fryzjer, kosmet.	18	10	22	43	6	161
Rozwój osobisty, komp. ogólne	49	10	14	22	4	143
Usł. finansowe, nieruchomości	48	11	16	21	3	126
Księgowość i rachunkowość	58	13	13	15	2	121
Języki obce	11	3	24	60	2	103
Gastronom., turyst., hotel, rekreacja, czas wolny	29	4	14	45	9	77
Zarządzenie zasobami ludzkimi	68	18	6	7	1	70
Zarządzanie przedsiębiorstw.	46	13	8	33	0	63
Zarządz. finansami, controlling	54	9	5	32	0	58
Zarządz. jakością, kontrola, ewaluacja	51	17	12	20	0	45
Dofinans. działaln., środki UE	40	28	21	12	0	43
Prawo jazdy kategorii A i B	21	7	14	47	10	39
Kultura, sztuka, artystyczne	19	7	9	64	0	33
Marketing	60	13	20	6	2	33
Ogółem	53	10	13	22	2	5335

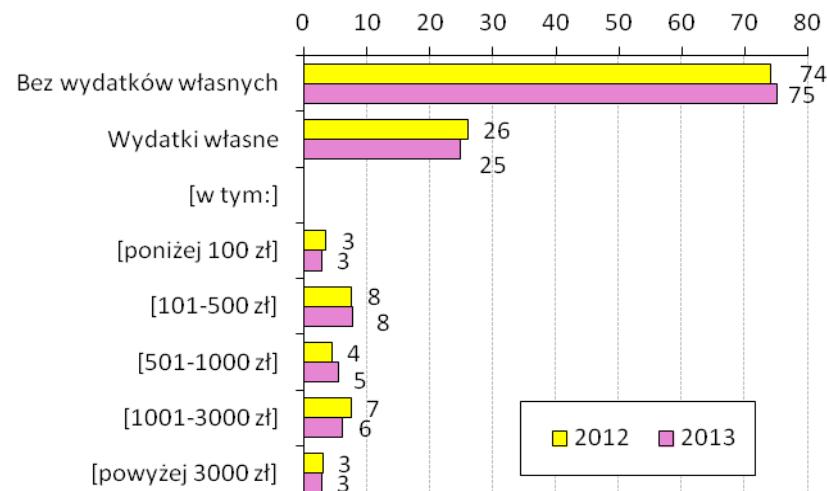
* usunięto kategorie z liczebnościami <30.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

KOSZTY SZKOLEŃ

Respondentów zapytano o to, ile w sumie wyniosły **wszystkie wydatki poniesione przez nich i ich rodziny na kursy, szkolenia i inne formy dokształcania**, w których respondent brał udział w **minionych 12 miesiącach**. W porównaniu do 2012 r. nic się nie zmieniło (wykres 1.26). Trzy czwarte badanych deklaruje, że nie ponosiła żadnych kosztów związanych z kształceniem w ostatnich 12 miesiącach, natomiast 25% koszty takie poniosło. Jedynie 9% w ostatnim roku wydało na te cele więcej niż 1000 zł.

Wykres 1.26. Suma osobistych wydatków na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)

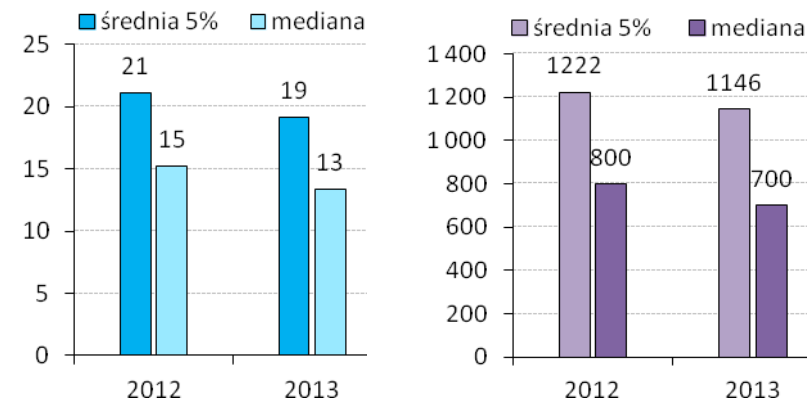


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012, 2013.

W 2013 r. nieznacznie częściej brak jakichkolwiek wydatków deklarowały osoby pracujące (76%) niż bezrobotne lub nieaktywne zawodowo (73%).

Przeciętny koszt szkolenia w przeliczeniu na godzinę nieznacznie się obniżył w 2013 r. (różnica z 2012 r. jest istotna na poziomie $p=0,05$) i wyniósł średnio 19 zł (mediana = 13 zł) (wykres 1.27). Nieznacznie obniżyła się też przeciętna suma osobistych wydatków na kursy i szkolenia, w 2013 r. wyniosła 1146 zł (mediana = 700) (wykres 1.28).

Wykres 1.27, 1.28. Przeciętny koszt szkolenia w przeliczeniu na godzinę (lewy wykres) oraz przeciętna suma osobistych wydatków na szkolenia (prawy wykres) w 2012 i 2013 r. (w zł).

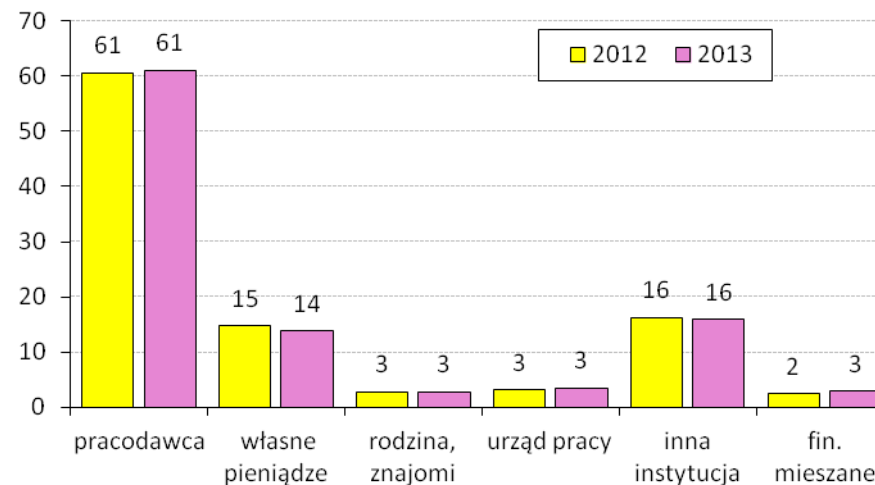


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Badani byli także bardziej szczegółowo pytani o to, **kto finansował ostatni kurs, szkolenie lub inną formę edukacji pozaformalnej**, w której brali udział. Podobnie jak przed rokiem, **w zdecydowanej większości były one finansowane wyłącznie ze środków zewnętrznych** (łącznie

80% wskazań): głównie przez pracodawców (61%), urząd pracy (3%) lub inne instytucje (16%) (wykres 1. 29). Jedynie 14% opłacało uczestnictwo samodzielnie, a 3% korzystało z pomocy finansowej rodziny lub znajomych. Więcej niż jedno źródło finansowania podało jedynie 3% badanych.

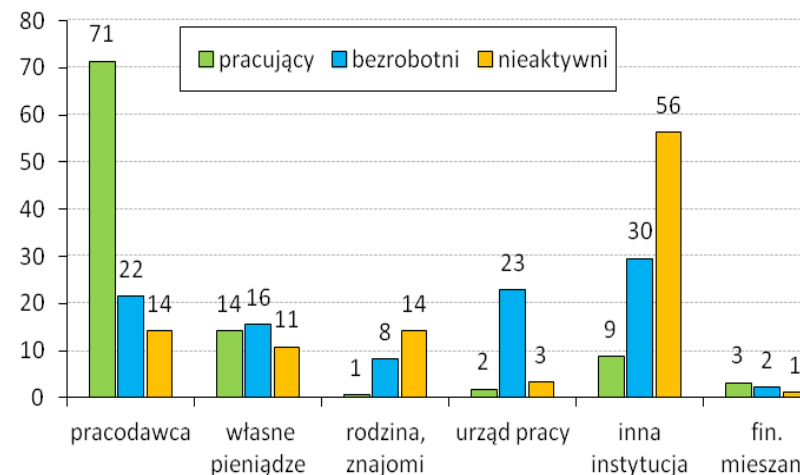
Wykres 1.29. Źródło finansowania ostatniego kursu, szkolenia lub innej formy podnoszenia kompetencji, w jakiej respondent brał udział (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012, 2013.

Szkolenia osób pracujących najczęściej były finansowane wyłącznie przez pracodawców (w 71% przypadków) (wykres 1.30). Zdecydowanie rzadziej były to środki własne (14%). W przypadku osób bezrobotnych duże znaczenie miało finansowanie z urzędu pracy (23%) lub innych instytucji (23%). Nadal jednak 22% wskazywało na (byłego już) pracodawcę. 16% bezrobotnych pokrywało koszty z własnej kieszeni. Osoby nieaktywne zawodowo najczęściej uczestniczyły w szkoleniach finansowanych przez niewymienione tutaj instytucje (56%).

Wykres 1.30. Źródło finansowania ostatniego kursu, szkolenia lub innej formy podnoszenia kompetencji, w jakiej respondent brał udział w zależności od sytuacji zawodowej (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

CO MOTYWUJE DO UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH?

Tabela 1.15. Główne powody uczestnictwa w aktywności edukacyjnej wśród osób, które uczestniczyły w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach (innych niż BHP, Ppoż.) w ostatnich 12 miesiącach (w %)

Powody	2010	2011	2012	2013
Podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy	-	-	66	64
Chęć podjęcia nowej pracy	-	-	11	12
Chęć rozpoczęcia własnej dział. gosp.	3	3	3	3
Rozwój własnych zainteresowań	33	31	34	32
Certyfikat/świadectwo/dyplom	21	19	23	24
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	7	6	9	10
Poznanie nowych osób/przyjemność	5	4	5	5
Wymóg pracodawcy	17	15	25	26
Możliwość bezpłatnego udziału	16	13	14	14
Skierowanie z urzędu pracy	3	2	2	2
Zdobycie kwalifikacji zawodowych	40	40	-	-
Doskonalenie kwalifikacji zawodowych	56	59	-	-
Zmiana kwalifikacji zawodowych	8	7	-	-
Inny	2	3	4	5
N ogółem	2247	2384	2601	2443

* w edycji BKL 2010-2011 oraz edycji 2012-2013 zastosowano nieco zmodyfikowane kwestionariusze; pytania niezadane w danej edycji zaznaczono symbolem „-”.

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

* respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Bardzo istotną częścią badań BKL było poznanie motywacji osób, które uczestniczyły w edukacji pozaformalnej. Wyniki z ostatnich czterech edycji (wśród osób, które uczestniczyły w jakichkolwiek kursach, szkoleniach lub innych formach tego rodzaju edukacji w ostatnich 12 miesiącach) prezentuje tabela 1.15. Po II edycji badań BKL 2011 niewielkim zmianom uległ sposób pytania o główne powody kształcenia: usunięto trzy pytania, wprowadzając zamiast nich dwa nowe (pytania niezadane podczas edycji zaznaczone są symbolem „-”). We wszystkich edycjach respondenci mogli wskazać maksymalnie na trzy główne powody.

Tak jak w przypadku innych pytań z zakresu edukacji, zmiany pomiędzy kolejnymi edycjami, stosującymi te same wersje kwestionariusza, były minimalne. W latach 2010-2011 dominowały motywacje związane z doskonaleniem i zdobywaniem kwalifikacji zawodowych. W latach 2012-2013 ich miejsce zajęła przeformułowana odpowiedź „podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy”. We wszystkich edycjach wysoką pozycję utrzymywała także chęć rozwoju własnych zainteresowań, a także chęć zdobycia certyfikatów lub dyplomów.

Stosunkowo duża część osób w latach 2012-2013 jako główny powód wskazywała wymóg pracodawcy. Pamiętajmy przy tym, że skoncentrowaliśmy się wyłącznie na osobach, które uczestniczyły w kursach innych niż obowiązkowe.

Dokładniejsza analiza odpowiedzi wymaga uwzględnienia sytuacji zawodowej respondentów, co prezentuje tabela 1.16 (obejmuje tylko dane dla 2013 r.).

Wśród osób pracujących, najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach była chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (76%). W dalszej kolejności był to wymóg pracodawcy (32%), rozwój własnych zainteresowań (29%) i chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22%).

W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją była chęć znalezienia pracy (49%). Duże znaczenie miał również rozwój własnych zainteresowań (33%). Możliwość bezpłatnego uczestnictwa zachęciła co piątą osobę bezrobotną. Skierowanie z urzędu pracy wskazało jedynie 13% bezrobotnych aktywnych szkoleniowo.

Natomiast w grupie osób nieaktywnych zawodowo kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (51%).

Tabela 1.16. Główne powody uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach (innych niż BHP, Ppoż.) w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową (w %)

Powody	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy	76	27	22	64
Rozwój własnych zainteresowań	29	33	51	32
Wymóg pracodawcy	32	7	5	26
Certyfikat/świadectwo/dyplom	22	25	32	24
Możliwość bezpłatnego udziału	12	20	21	14
Chęć podjęcia nowej pracy	8	49	16	12
Zmniejszenie ryzyka utraty pracy	12	2	2	10
Poznanie nowych osób, przyjemność	3	6	13	5
Inny	2	8	18	5
Chęć rozpoczęcia dział. gosp.	2	7	6	3
Skierowanie z urzędu pracy	1	13	1	2
N ogółem	1897	202	344	2443

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

* respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

DLACZEGO POLACY NIE UCZESTNICZĄ W KURSACH I SZKOLENIACH?

Tabela 1.17. Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w %)

Przyczyny	2010	2011	2012	2013
Nie potrzebował w pracy	61	60	49	46
Nie miał czasu z powodów osobistych	12	11	9	9
Nie miał motywacji do dokształcania się	13	10	6	6
Nie było w pobliżu interesujących kursów	5	5	5	6
Nie miał czasu z powodów zawodowych	6	6	5	4
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	6	6	4	4
Nie spełniał wymogów formalnych	3	3	2	3
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	3	3	2	2
W moim wieku nie ma sensu się dokształcać	-	9	5	5
Stan zdrowia nie pozwalał	-	5	4	4
Dotychczasowe niewiele mi dały	-	-	1	1
Inne powody	6	4	7	8
Trudno powiedzieć	6	5	17	19
N ogółem	15591	15330	14143	14263

* w edycji BKL 2010-2011 oraz edycji 2012-2013 zastosowano nieco zmodyfikowane kwestionariusze; pytania niezadane w danej edycji zaznaczono symbolem „-”.

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

* respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Przypomnijmy, że w każdej edycji BKL ok. 80% Polaków deklaruowało brak uczestnictwa w kursach lub szkoleniach (także obowiązkowych) w przeciągu ostatnich 12 miesięcy. Osoby te zapytano o powody braku zaangażowania. Prezentuje je tabela 1.17. Podobnie jak w przypadku pytań o motywacje, w kolejnych edycjach badania dokonano nieznacznych zmian w liście możliwych odpowiedzi, dodając dwie odpowiedzi w 2011 r. i jedną w 2012 r. (pytania niezadane podczas edycji zaznaczone są symbolem „-”).

Niezmiennie, **najczęściej padającą odpowiedzią był brak takiej potrzeby w pracy** (ok. 60% w latach 2010-2011 i niecałe 50% w latach 2012-2013). W dalszej kolejności wymieniano brak czasu i motywacji.

Zbyt wysokie koszty nie stanowiły problemu dla badanych. W dużej mierze wynika z faktu, że większość szkoleń była finansowana ze środków zewnętrznych: przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje (w 2013 r. było to 80%, natomiast jedynie 17% respondentów opłacało uczestnictwo w szkoleniach ze środków własnych (wykres 1.27).

Warto zaznaczyć, że w ostatnich dwóch latach niemal jedna piąta badanych miała problem ze wskazaniem konkretnego powodu nieuczestniczenia w kursach i szkoleniach.

Interesujące jest przyjrzenie się odpowiedziom w podziale na sytuację zawodową badanych (tabela 1.18).

Większość osób pracujących, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych (65%). Inne przyczyny, np. brak czasu lub motywacji, były wymieniane znacznie rzadziej. Na brak zachęty ze strony pracodawcy wskazało jedynie 3% pracujących.

W przypadku osób bezrobotnych zróżnicowanie odpowiedzi było większe. **Jedna czwarta z nich nie widziała sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji dla celów zawodowych (24%),** brakowało im motywacji (10%) lub czasu (9%). W przeciwieństwie do pracujących, wśród bezrobotnych nieco częściej pojawiały się bariery zewnętrzne uczestnictwa w szkoleniach lub kursach. W 10% przypadków wskazywano na zbyt wysokie koszty takiego uczestnictwa, w 17% – brak dostępu do interesujących szkoleń, zaś w 8% – brak możliwości uczestnictwa ze względu na wymogi formalne.

W przypadku osób nieaktywnych zawodowo zdecydowana większość była bierna szkoleniowo (92%), jednak jest to grupa bardzo zróżnicowana, w której 30% stanowią osoby, które nadal uczą się w szkołach lub na uczelniach. Podawane przez nie powody to głównie brak potrzeby i motywacji (głównie ze względu na brak zainteresowania pracą zawodową). W 11% przypadków jako przeszkodę wskazywano stan zdrowia, zaś w 12% - wiek.

Tabela 1.18. Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy; dane z 2013 r. (w %)

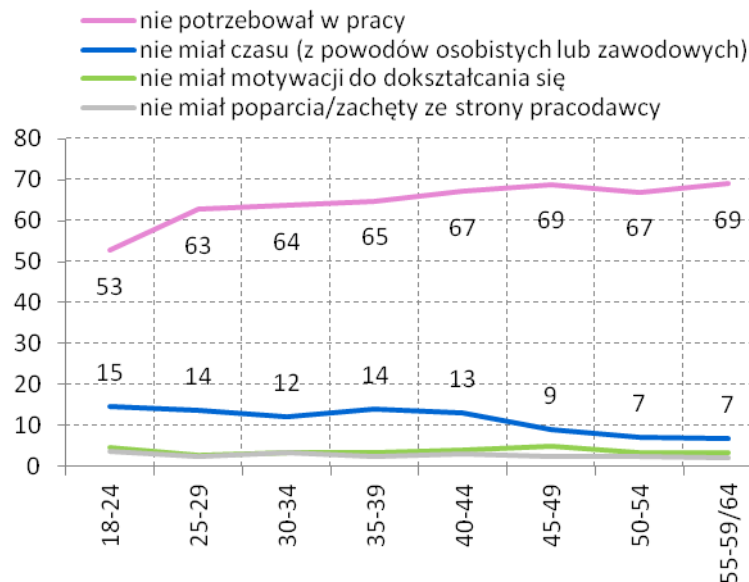
Przyczyny	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	65	24	21	46
Nie miał czasu z powodów osobistych	5	9	15	9
Nie miał motywacji do dokszał. się	4	10	8	6
Nie było w pobliżu interesując. kursów	4	17	3	6
W moim wieku nie ma sensu się dokszałcać	3	4	11	5
Stan zdrowia nie pozwalał	1	2	12	4
Nie miał czasu z powodów zawod.	6	2	1	4
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	3	10	3	4
Nie spełniał wymogów formalnych	1	8	3	3
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	3	3	0	2
Dotychczasowe niewiele mi dały	1	3	1	1
Inne powody	3	8	16	8
Trudno powiedzieć	17	24	22	19
Ogółem	8007	1845	4411	14263

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

* respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

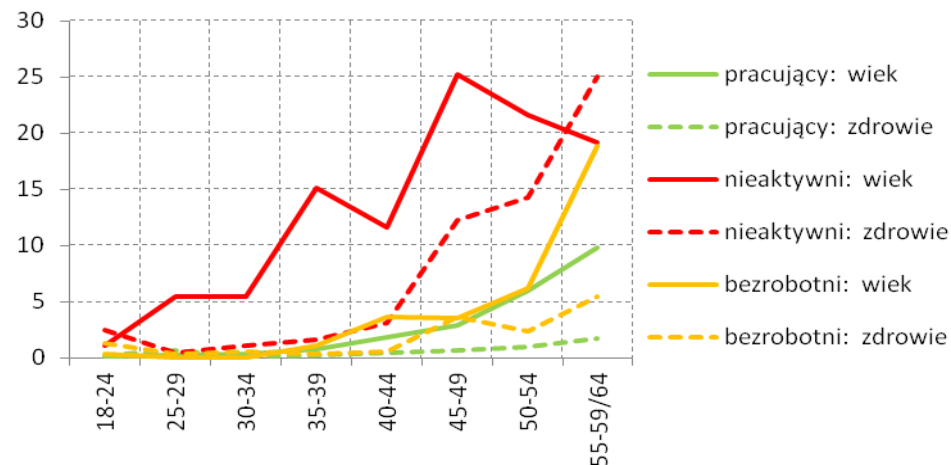
Wykres 1.31. Wybrane główne przyczyny bierności szkoleniowej wśród osób pracujących ze względu na wiek



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Na wykresie 1.31 zaprezentowano zróżnicowanie wskazań w przypadku wybranych powodów bierności szkoleniowej ze względu na wiek, wśród osób pracujących. Wiek jedynie nieznacznie je różnicował. Systematycznie, choć minimalnie rósł udział odpowiedzi „nie potrzebował(a) w pracy”, spadało za to znacznie braku czasu. Wskazania na brak motywacji lub brak poparcia ze strony pracodawcy we wszystkich grupach wieku pozostawały na podobnym, bardzo niskim poziomie.

Wykres 1.32. Wskazania na wiek i stan zdrowia jako przyczynę bierności szkoleniowej w zależności od wieku i sytuacji na rynku pracy



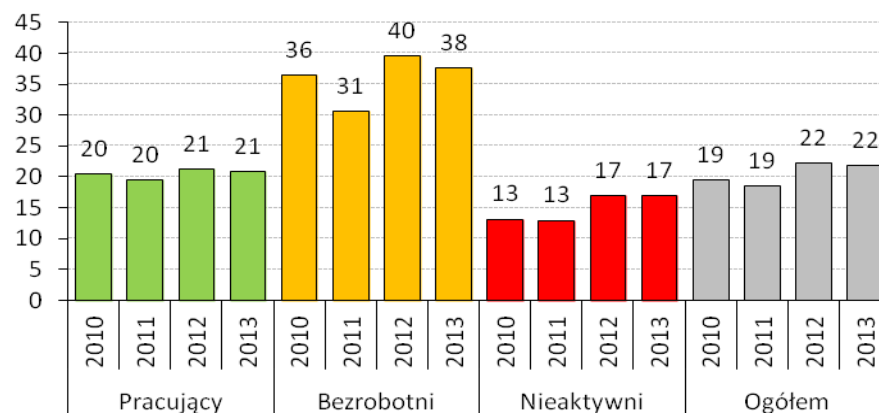
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Wykres 1.32 prezentuje w podobnym ujęciu odsetek wskazań na wiek i stan zdrowia - jako czynniki ograniczające aktywność edukacyjną. Uwzględniono na nim również osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.

Warto zwrócić uwagę na dwie tendencje. Pierwsza, to wzrost liczby wskazań na wiek i stan zdrowia wraz z wiekiem, widoczny wśród wszystkich trzech grup badanych. Druga natomiast, to wyraźne różnice, jakie występują pomiędzy tymi grupami. Wśród osób pracujących na zdrowie wskazywano rzadko, także w grupach najstarszych. Wiek wymieniano nieco częściej, jednak i tak wśród pięćdziesięciolatków było to mniej niż w 10% przypadków. Wśród bezrobotnych było podobnie, z wyjątkiem częstszych wskazań na wiek w grupie 55-59/64 lata. Zdecydowanie wyższe odsetki wskazań na wiek i zdrowie odnotowano wśród osób nieaktywnych zawodowo.

PLANY POLAKÓW DOTYCZĄCE UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH

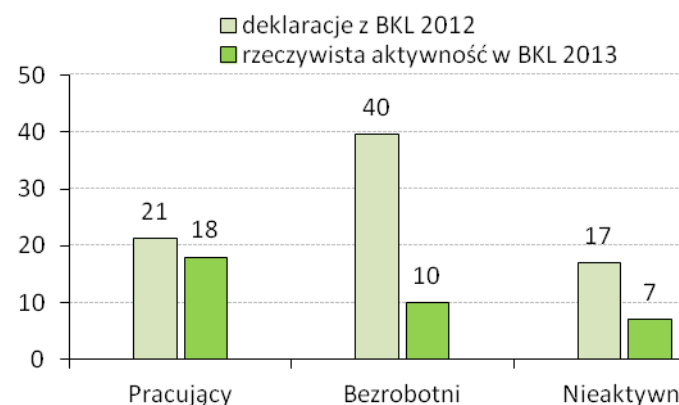
Wykres 1. 33. Odsetek osób, które planują uczyć się lub zdobywać doświadczenie w najbliższych 12 miesiącach, ze względu na sytuację zawodową; dane z lat 2010-2013 (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

W ostatnich czterech edycjach nie obserwujemy znaczących zmian chęci respondentów do podnoszenia kompetencji w 12 kolejnych miesiącach po badaniu (np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych, seminariach, konferencjach, warsztatach, stażach, praktykach) (wykres 1.33). W 2013 r. jedynie 22% Polaków w wieku 18-59/64 lata składało takie deklaracje. Najczęściej byli to bezrobotni (38%), najrzadziej nieaktywni zawodowo (17%).

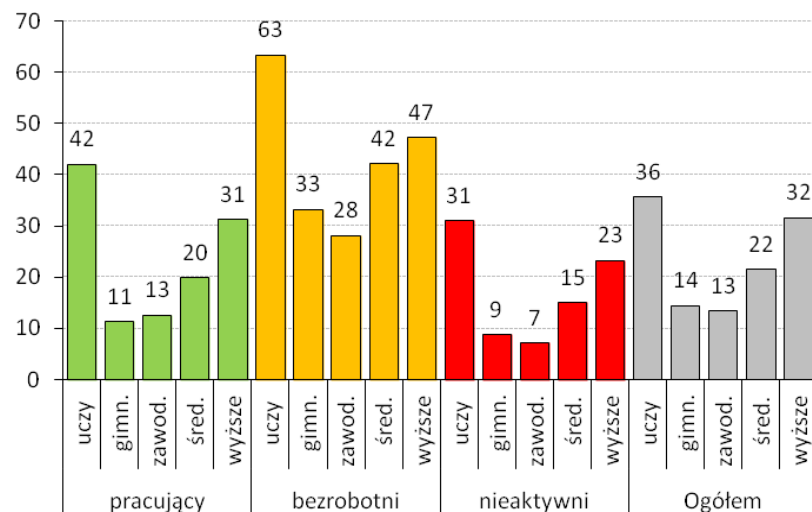
Wykres 1. 34. Odsetek osób, które w badaniach BKL z 2012 r. planowały uczyć się lub zdobywać doświadczenie w najbliższych 12 miesiącach, oraz odsetek osób, które w badaniach BKL z 2013 r. rzeczywiście uczestniczyły w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Z zestawienia na wykresie 1.34 wynika, że deklaracje niekoniecznie przekładają się na rzeczywiste wskaźniki, co szczególnie widać w przypadku bezrobotnych. Podczas badań BKL w 2012 r. aż 40% z nich deklarowało plany dotyczące aktywności edukacyjnej w formie kursów i szkoleń, natomiast w kolejnej edycji badań ustalono, że jedynie 10% rzeczywiście uczestniczyło w nich w tym czasie.

Wykres 1.35. 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 2013.

Plany edukacyjne częściej deklarowały osoby z wyższym wykształceniem (wykres 1.35). Najbardziej czyniły to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym lub niższym. Najwyższe odsetki odnotowano wśród osób nadal uczących się.

Wśród najczęściej planowanych kursów i szkoleń na czele plasują się języki obce – chciało się ich uczyć 17% osób planujących podniesienie swoich kompetencji w przyszłym roku (tabela 1.19). W dalszej kolejności wymieniane były tematy budownictwa i przemysłu, informatyki i komputerów, a także pozostałe specjalistyczne szkolenia zawodowe lub niesprecyzowane plany dokończania (zazwyczaj była to chęć podjęcia bliżej nieokreślonych studiów lub doskonalenia jakichś kompetencji zawodowych).

Tabela 1.19. Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń w zależności od sytuacji zawodowej (w %)

Tematyka	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Języki obce	18	10	21	17
Budownictwo i przemysł	15	23	10	15
Inne specjalistyczne zawodowe	15	11	14	14
Informatyka, komputery	12	11	14	12
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	7	16	4	8
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	6	10	9	7
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	7	3	7	6
Prawo jazdy kategorii A i B	3	7	8	5
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	3	8	7	5
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	3	9	4	4
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	4	3	4	4
Księgowość i rachunkowość	4	4	3	4
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	3	1	4	3
Kultura, sztuka, artystyczne	2	2	4	2
N ogółem	1946	662	689	3297

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

* pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

* % spośród wszystkich respondentów planujących szkolenia.

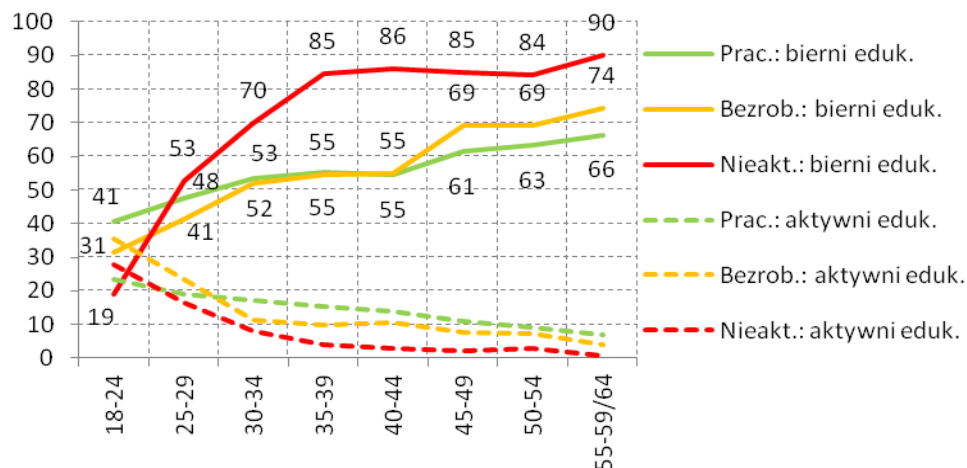
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Tabela 1.20. Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku (edukacja formalna, pozaformalna lub nieformalna) oraz plany na rok najbliższy (kursy i szkolenia) ze względu na sytuację zawodową (w %)

Sytuacja zawodowa	Nie był aktywny i nie planuje być aktywny edukacyjnie (bierny)	Nie kontynuuje aktywności edukacyjnej	Nie był aktywny, ale planuje być aktywny edukacyjnie	Był aktywny i nadal planuje być aktywny edukacyjnie (aktywny)	Ogółem	
					%	N
Pracujący	56	23	7	14	100	10713
Bezrobotni	52	10	21	17	100	2084
Nieaktywni	61	22	5	12	100	4804
Ogółem	57	21	8	14	100	17601

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Wykres 1.36. Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy: odsetek aktywnych i biernych edukacyjnie, ze względu na wiek



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Tabela 1.20 prezentuje podział na cztery grupy ze względu na to, czy podnosiły one swoje kompetencje w poprzednim roku (w formie różnych kursów, szkoleń, samokształcenia lub w edukacji formalnej) oraz na to, czy planowały to zrobić w roku kolejnym (pytanie dotyczyło tylko kursów i szkoleń). Podobnie jak przed rokiem, jedynie **14% Polaków było stale aktywnych edukacyjnie**, a więc kształciło się i chciało się dalej szkolić. Nie planowało kontynuować kształcenia 21% respondentów, a 8% badanych mimo braku uczestnictwa w szkoleniach chciało by w przyszłości się doksztalać. Jednak **większość – 57% – nie uczestniczyła w żadnej formie edukacji w ostatnim roku i nie planowała kursów lub szkoleń na najbliższe 12 miesięcy.**

Można zaobserwować wyraźny spadek chęci do podnoszenia kompetencji wraz z wiekiem (wykres 1.36). Wśród osób w wieku powyżej 35 lat ponad 80% nieaktywnych zawodowo jest całkowicie biernych szkoleniowo. Wśród pracujących i bezrobotnych wyraźny wzrost odsetka biernych widoczny był w grupie wiekowej 45+, sięgając 60-70%.

CERTYFIKATY I UPRAWNIENIA, DORADZTWO ZAWODOWE

Tabela 1.30. Posiadanie i chęć zdobycia certyfikatów i licencji potwierdzających uprawnienia bądź kwalifikacje ze względu na sytuację zawodową, w latach 2010-2013 (w %)

		2010	2011	2012	2013
Posiada	Pracujący	24	26	27	30
	Bezrobotni	20	20	21	21
	Nieaktywni	10	12	12	14
	Ogółem	20	21	22	24
Chciałby uzyskać	Pracujący	15	15	22	23
	Bezrobotni	32	30	40	40
	Nieaktywni	12	12	21	22
	Ogółem	15	15	24	25

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Przez ostatnie cztery lata nieznacznie rosła liczba osób posiadających powszechnie uznawane certyfikaty lub licencje (z 20% do 24%), głównie wśród pracujących (z 24% do 30%) (tabela 1.30). Wśród nich 73% posiadało certyfikaty zawodowe wymagane prawnie do pracy w danym zawodzie, zaś w 31% - dodatkowo certyfikaty/licencje zawodowe niewymagane przez prawo, ale przydatne do pracy (tabela 1.31).

W 2013 r. 25% badanych, przede wszystkim bezrobotni, chciałoby uzyskać certyfikat lub licencję (tabela 1.30). W 64% przypadków były to certyfikaty zawodowe wymagane prawnie do pracy w dany zawodzie, w 46% certyfikaty/licencje zawodowe niewymagane przez prawo, ale przydatne do pracy, zaś w 25% certyfikaty językowe (tabela 1.31). Widoczny w tabeli wzrost w latach 2012-2013 w porównaniu do lat 2010-2011 wynika najprawdopodobniej z niewielkich zmian w kwestionariuszu.

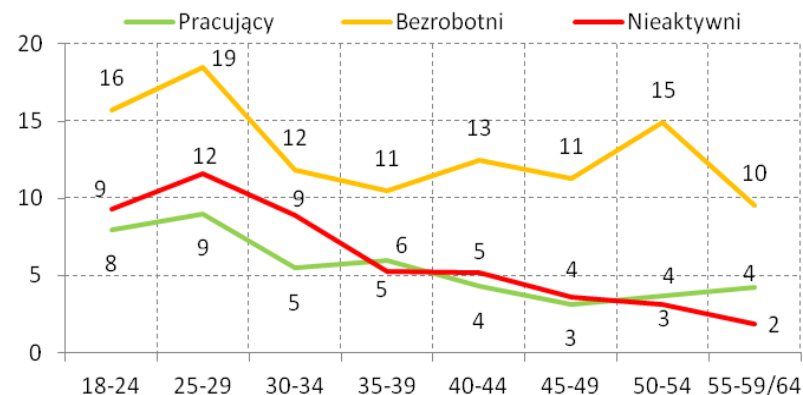
Tabela 1.31. Rodzaj certyfikatów i licencji, które respondenci posiadają lub chcieliby zdobyć w 2013 r. (w %)

Rodzaje certyfikatów i licencji	Posiada	Chciałby uzyskać
Zawodowe wymagane prawnie do pracy w zawodzie	73	64
Zawodowe nie wymagane przez prawo, ale przydatne do pracy	32	46
Językowe	9	25
N ogółem	4262	4349

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

5% pracujących, 14% bezrobotnych i 6% nieaktywnych zawodowo korzystało z pomocy doradcy zawodowego. Odsetek ten generalnie spadał wraz z wiekiem (wykres 1.38).

Wykres 1.38. Odsetek osób, które korzystały z usług doradcy zawodowego w podziale na wiek i sytuację na rynku pracy



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Rozdział 2

Inwestycje pracodawców w kadry

Którzy pracodawcy inwestują w swoich pracowników ?

Czy szkolenia idą w parze z rozwojem firmy ?

U których pracodawców mamy największe szanse na szkolenia ?

Jakie narzędzia stosują pracodawcy w budowaniu kompetencji swoich pracowników ?

Jakie są najpopularniejsze tematy kursów i szkoleń ?

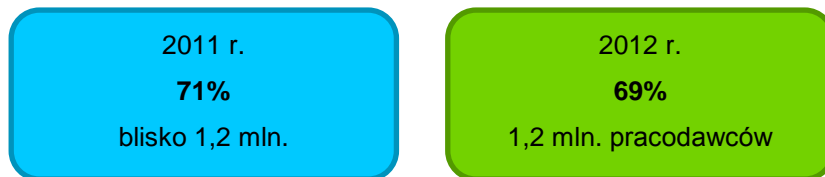
Dlaczego część pracodawców w ogóle nie inwestuje w kompetencje swojej kadry ?

Jakie są plany szkoleniowe pracodawców na kolejny rok ?

KTÓRZY PRACODAWCY INWESTUJĄ W ROZWÓJ SWOICH PRACOWNIKÓW?

Kolejna, IV edycja badań zrealizowana wiosną 2013 r. pokazała, że odsetek pracodawców zaangażowanych w działania na rzecz wzmocnienia kompetencji swojej kadry utrzymał się na zbliżonym poziomie względem roku poprzedniego. Tylko 69% pracodawców zadeklarowało, że w 2012 r.⁶ zorganizowało dla swoich pracowników działania rozwojowe, podczas gdy w 2011 r. takich pracodawców było 71%. Mamy do czynienia z nieznaczny, bo dwupunktowym, spadkiem udziału pracodawców inwestujących w rozwój kadry, jednak w kategoriach bezwzględnych ich liczba była porównywalna – oscylowała wokół 1,2 mln pracodawców (wykres 2.1). Wynika to z wyższej niż w 2011 r. ogólnej liczby pracodawców w całym kraju (zgodnie z danymi przekazanymi przez GUS).

Wykres 2.1. Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników



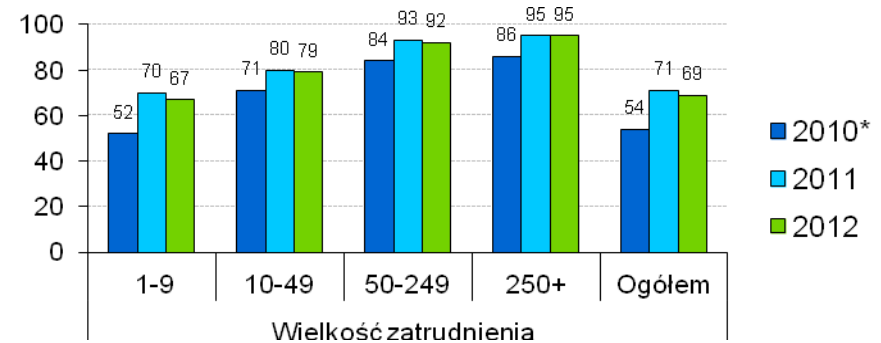
N₂₀₁₂ = 16000, N₂₀₁₃ = 16005

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2011, 2012, 2013.

⁶ Pytanie odnosiło się do roku kalendarzowego poprzedzającego badanie, aby zapewnić porównywalność z wynikami z poprzedniej edycji badania, w której pytano o rok kalendarzowy 2011. Z tego powodu, odwołując się do IV edycji badania mowa o 2013 roku, natomiast na wykresach pojawia się rok 2012, jako ten, który opisywali pracodawcy. Analogicznie w stosunku do III edycji pojawia się opis Badanie Pracodawców 2012, natomiast opisuje ono działania pracodawców podejmowane w 2011 roku.

W stosunku do 2010 r. udział pracodawców aktywnych w tym obszarze jest znacząco wyższy (wykres 2.2), jednak ta różnica w dużej mierze wynika z modyfikacji pytania dokonanej po II edycji badania⁷. Z uwagi na to, w dalszej części rozdziału wyniki IV bieżącej edycji badania (dotyczącej 2012 r.) będą porównywane wyłącznie z wynikami III edycji badania dotyczącymi 2011 r.

Wykres 2.2. Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników



*w badaniu pytanie było sformułowane inaczej niż w kolejnych latach.

N₂₀₁₁ = 16159, N₂₀₁₂ = 16000, N₂₀₁₃ = 16005

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2011, 2012, 2013.

⁷ zrezygnowano z pytania wprost o fakt podejmowania w firmie jakiegokolwiek działań mających na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników na rzecz zadania zestawu pytań odnośnie konkretnych form wspierania rozwoju pracowników. Twierdząca odpowiedź na co najmniej jedno z nich, oznaczała włączenie do grupy pracodawców prowadzących działania rozwojowe. A zatem zwiększyła się inkluzywność wskaźnika (co zaowocowało wynikiem wskazującym na większy odsetek pracodawców inwestujących w kadry). Dodatkowe wyjaśnienia znajdują się w raporcie z III edycji badania.

W stosunku do roku poprzedniego nie uległa zmianie generalna tendencja, która wskazuje, że **większe podmioty częściej deklarują prowadzenie działań na rzecz rozwoju kompetencji kadry** (wykres 2.2):

1. W przypadku dużych firm i instytucji niemal wszystkie (95%) zadeklarowały przynajmniej jedną formę aktywności w dziedzinie wpierania kompetencji kadry, w podmiotach średnich odsetek wyniósł 92%, w małych 79%, a w mikro 67%.
2. Niewielką zmianę w stosunku do poprzedniego roku można zaobserwować w przypadku najmniejszych podmiotów – udział aktywnych pracodawców w tej kategorii zmniejszył się o trzy punkty procentowe. Warto w tym miejscu nadmienić, że w tej kategorii podmiotów nie jest to jedyna tendencja wskazująca raczej na spadek aktywności – zmniejszyła się także liczba instrumentów doskonalących kompetencje kadr, które stosują najmniejsi pracodawcy (por. w dalszej części raportu fragment dotyczący form podnoszenia kompetencji).
3. Tendencja wskazująca na **większe zaangażowanie dużych pracodawców w działania prorozwojowe widoczna jest także niezależnie od sektora, w którym działa podmiot** (tabela 2.1).
4. **Z największym zróżnicowaniem aktywności z uwagi na wielkość podmiotu mamy do czynienia w sektorze przemysłu i górnictwa** – rozpiętość wynosi 36 punktów procentowych między podmiotami mikro a podmiotami z kategorii 50+. Różnica ta znacząco pogłębiła się w stosunku do roku poprzedniego, ponieważ nastąpił spadek aktywności podmiotów w kategorii mikro z 62% w 2011 r. do 54% w 2012 r. Czyli zaledwie co drugi pracodawca w tej kategorii stosował w 2012 r. jakiegokolwiek działania zmierzające do podnoszenia kompetencji kadry. O 6 punktów procentowych (z 72% do

66%) zmalała także aktywność podmiotów małych. W przypadku większych podmiotów (50+) odsetek utrzymał się na podobnym poziomie (90% względem 91% w 2011 r.).

5. Na kolejnych miejscach plasuje się budownictwo i transport oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia (różnice między mikro a średnimi i dużymi wynoszą 27 i 28 punktów procentowych). Także w budownictwie mamy do czynienia ze spadkiem odsetka zaangażowanych w kształcenie pracodawców w kategorii podmiotów mikro – z 66% w 2011 do 60%.
6. Stosunkowo **najmniejsze różnice występują w sektorze edukacji** – zaledwie 4 punkty procentowe (najwyższy poziom aktywności wśród wszystkich sektorów w kategorii podmiotów mikro). Nieco większe różnice występują w przypadku usług specjalistycznych (mikro – 82%, małe 90% a duże 97%) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (odpowiednio: 87%, 92% oraz 98%).

Tabela 2.1. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej podmiotów w zależności od wielkości i sektora (procent odpowiedzi o stosowaniu przynajmniej jednej formy doskonalenia kadr)

Sektor	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	
2011	Przemysł i górnictwo	62	72	91	64	1722
	Budownictwo i transport	66	71	90	66	3203
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	58	73	91	59	5264
	Usługi specjalistyczne	83	92	96	84	3931
	Edukacja	93	99	100	95	583
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	90	94	98	90	1295
	2012	Przemysł i górnictwo	54	66	90	57
Budownictwo i transport		60	66	87	61	3070
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające		60	75	88	61	5572
Usługi specjalistyczne		82	90	97	82	3713
Edukacja		96	98	100	97	698
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		87	92	98	88	915

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2011, 2012, 2013.

Analizując **aktywność podmiotów należących do różnych sektorów**, warto także zwrócić uwagę na następujące kwestie:

1. Źródeł niewielkiego spadku aktywności, jaki odnotowano na poziomie kraju można znaleźć przede wszystkim w sektorach przemysłowym i górnictwa oraz budownictwa i transportu. Mniejsza aktywność najliczniejszych kategorii podmiotów (mikro i małych) wpłynęła na niższe wartości wskaźników ogółem dla sektorów – odpowiednio: 57% w 2012 r. w stosunku do 64% w 2011 r. oraz 61% w stosunku do 66%.

2. Utrzymuje się tendencja zaobserwowana w poprzednich latach (2010 i 2011) dotycząca podziału **na mniej aktywne w dziedzinie doksztalcania branże tradycyjne: przemysł i górnictwo, budownictwo i transport oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia** (odpowiednio 57%, 61% i 61%) **oraz branże związane z tzw. nową gospodarką, które cechuje wysoki udział pracodawców inwestujących w kadry** – edukacja (97%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (88%) oraz usługi specjalistyczne (82%). Warto jednak pamiętać, że wysoka aktywność podmiotów sektora edukacji i opieki zdrowotnej nie zawsze jest efektem wyborów inwestycyjnych pracodawców, ale w dużej części wynika z obowiązujących regulacji.
3. Wspomniany podział na sektory jest wyraźniejszy w przypadku przedsiębiorstw niż instytucji (tabela 2.2). Rozpiętość między najmniej aktywnym przemysłem i górnictwem (który dodatkowo odnotował spadek w grupie przedsiębiorstw o 12% w stosunku do 2011 r.) a najbardziej aktywną edukacją (najwyższy wzrost odsetka) wynosi 38 punktów procentowych. Z kolei warto odnotować, że instytucje związane z sektorem górnictwa i przemysłu plasują się wysoko w rankingu aktywności kształceniowej – 93% wszystkich podmiotów z tej grupy wskazało na prowadzenie działań w tym obszarze. Jednak z uwagi na niewielką liczebność tej grupy, nie wpływa to wyraźnie na ogólny, niski wynik sektora.

Tabela 2.2. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej podmiotów w zależności od typu podmiotu i sektora (procent odpowiedzi o stosowaniu przynajmniej jednej formy doskonalenia kadr)

Typ podmiotu	Sektor	2011		2012	
		%	N	%	N
Przedsiębiorstwa	Przemysł i górnictwo	64	1668	56	1970
	Budownictwo i transport	66	3130	60	3023
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	58	5129	60	5424
	Usługi specjalistyczne	82	3339	82	3107
	Edukacja	77	115	94	298
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	88	910	83	526
	Instytucje	Przemysł i górnictwo	84	55	93
Budownictwo i transport		73	73	77	19
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające		73	136	81	94
Usługi specjalistyczne		94	592	87	579
Edukacja		99	468	99	392
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		94	384	97	366

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Nieznaczne zmniejszenie się odsetka pracodawców zaangażowanych w rozwój kadr na poziomie kraju w stosunku do roku poprzedniego znajduje swoje odzwierciedlenie w danych dla poszczególnych województw (Mapa 2.1). W 11 województwach możemy zaobserwować kilkuprocentowy spadek udziału pracodawców zaangażowanych w działania zorientowane na rozwój kompetencji załogi (1-5 punktów procentowych). Pokazuje to, że

niewielki niższy wynik ogólny jest efektem niewielkich zmian w wielu województwach. Największe ograniczenie działań nakierowanych na rozwój pracowników miało miejsce w województwach:

- dolnośląskim – ponad 8% mniej pracodawców zadeklarowało prowadzenie takich działań (spadek o 6 punktów procentowych: 71% w 2011 r., 65% w 2012 r.);
- warmińsko-mazurskim – podobny spadek o 6 punktów procentowych (73% w 2011 r., 67% w 2012 r.);
- świętokrzyskim, lubelskim, lubuskim, małopolskim – w tych województwach udział pracodawców inwestujących w rozwój pracowników zmniejszył się o 5 punktów procentowych w stosunku do roku poprzedniego.

Nie zmieniła się sytuacja województw mazowieckiego – lider ubiegłorocznego i obecnego rankingu (73% pracodawców z tego obszaru angażuje się w doksztalcanie pracowników) oraz podkarpackiego – zajmujące 4 lokatę z wynikiem 71%.

Trzy województwa zanotowały wzrost odsetka pracodawców inwestujących w kadry: pomorskie i śląskie – po 3 punkty procentowe (odpowiednio z 70% w 2011 r. do 73% w 2012 r. oraz z 69% w 2011 r. do 72% w 2012 r.), co plasuje je wśród województw najaktywniejszych w tym zakresie (1 i 3 miejsce) oraz opolskie – bardzo nieznacznie – o jeden punkt procentowy (68% w 2011 r., 69% w 2012 r.)

INWESTYCJE W KADRY A ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA

Czynnikiem, który bardzo wyraźnie różnicuje przedsiębiorstwa pod względem ich zaangażowania w działania rozwijające kompetencje kadry jest stopień rozwoju firmy. Zasada konstrukcji wskaźnika – jednakowa dla wszystkich edycji – przedstawiona została w ramce *Rozwój firmy*. Taka zależność występuje niezmiennie od 2010 r. (tabela 2.3) - **im silniejszy jest rozwój firmy, tym większa szansa, że podmiot należy do grupy przedsiębiorstw inwestujących w kadry.**

Tabela 2.3. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej przedsiębiorstw w zależności od stopnia rozwoju i wielkości firmy (procent odpowiedzi o stosowaniu przynajmniej jednej formy doskonalenia kadr)

Stopień rozwoju	Wielkość firmy	2011	2012
Stagnacyjne	1-9	57	55
	10-49	63	61
	50+	85	85
	Ogółem	58	55
Słabo rozwijające się	1-9	71	70
	10-49	76	76
	50+	93	93
	Ogółem	71	71
Rozwijające się	1-9	78	77
	10-49	85	83
	50+	95	95
	Ogółem	78	77
Silnie rozwijające się	1-9	87	84
	10-49	85	93
	50+	99	98
	Ogółem	87	84

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

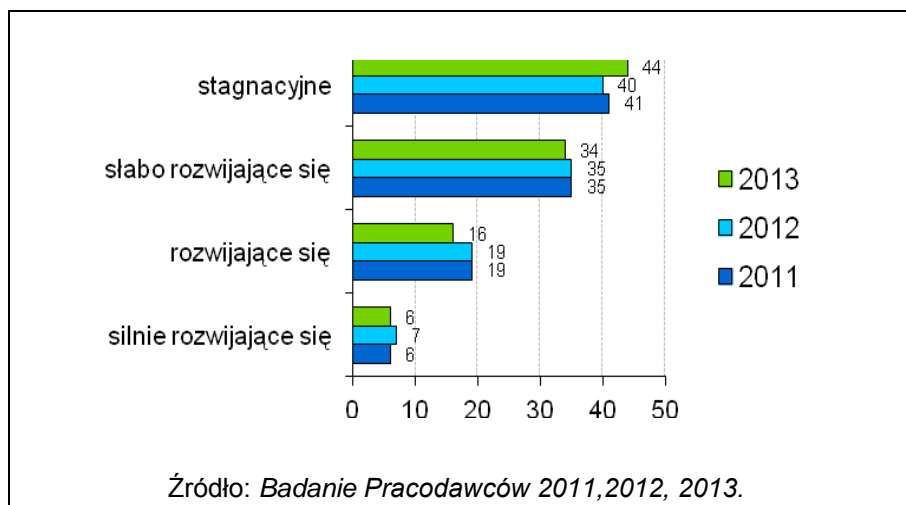
Rozwój firmy

Do oceny rozwoju firm (z wyłączeniem instytucji) wybrano trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania:

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

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

Wykres 2.3. Odsetek przedsiębiorstw ze względu na stopień rozwoju.



Uwzględnienie kategorii wielkości podmiotu dodatkowo uwypukla różnice. I tak, **najmniejszy udział** przedsiębiorstw deklarujących działania prorozwojowe w obszarze kompetencji kadr **jest w grupie mikro podmiotów stagnacyjnych (55%)**. **W grupie firm mikro jest też największe zróżnicowanie z uwagi na rozwój firmy** – udział podmiotów, które kształcą swoje kadry w grupie silnie rozwijających się firm mikro jest o 53% wyższy w stosunku do analogicznej grupy wśród podmiotów stagnacyjnych (84% w stosunku do 55%). Najmniejsze różnice między podmiotami stagnacyjnymi a silnie rozwijającymi się są w grupie firm średnich i dużych (zatrudnienie 50+), ale i tu różnica wynosi 13 punktów procentowych. **Duże i średnie firmy, które odnotowały silny rozwój w ostatnim roku to jednocześnie podmioty najbardziej aktywne w**

dziedzinie podnoszenia kompetencji kadr – takie działania zadeklarowali niemal wszyscy pracodawcy – 98%.

W stosunku do 2011 r. utrzymała się zarówno zależność, jak i jej siła. Nastąpiły bardzo niewielkie zmiany w poszczególnych kategoriach na poziomie od 1-2 punktów procentowych, poza grupą podmiotów najsilniej rozwijających się. Tutaj można zaobserwować nieco mniejszą aktywność firm niż w poprzednim roku - nastąpił 3-punktowy spadek. W poszczególnych kategoriach wielkości zmiany nastąpiły w grupie podmiotów mikro – spadek o 3 punkty procentowe (84% w 2012 r. w stosunku do 87% w 2011 r.), ale jednocześnie w grupie podmiotów małych nastąpił wzrost odsetka aż o 8 punktów procentowych (93% w 2012 r. w stosunku do 85% w 2011 r.).

WSKAŹNIK DOSTĘPNOŚCI SZKOLEŃ

Oprócz odpowiedzi na pytanie, jaka część pracodawców angażowała się w działania mające na celu rozwój kompetencji i podniesienie kwalifikacji pracowników, drugim najważniejszym zagadnieniem pozwalającym ocenić intensywność prowadzonych działań jest określenie odsetka pracowników, którym umożliwiano taką aktywność. Analiza przedstawiona poniżej oparta została na wskaźniku dostępności szkoleń⁸, którego konstrukcja – w dwóch wariantach – przedstawiona jest w ramce (wykres 2.4).

Wartość wskaźnika dostępności szkoleń wyniosła 26% - oznacza to, że **co czwarty pracownik uczestniczył w 2012 r. w przynajmniej jednym szkoleniu lub kursie⁹ organizowanym przez swojego pracodawcę spoza puli szkoleń obowiązkowych** (np. BHP czy PPOż.).

⁸ Na potrzeby obliczenia wskaźnika dostępności dokonano kilku korekt w celu minimalizowania ryzyka zniekształcenia wartości. W kolejności: 1) pozostawiono w analizie wyłącznie te przypadki, których deklarowana liczba zatrudnionych 12 miesięcy wcześniej była zgodna z kategoryzacją wielkości firmy na podstawie operatu na bazie danych GUS; 2) analizowano wyłącznie firmy samodzielne (2011: 93%, w 2012: 94%), tzn. nie będące oddziałem ani centralą wieloodziałowej firmy. Początkowa wielkość próby wynosiła w 16000 w III edycji (dotyczyła roku 2011) i 16005 w IV edycji (dot. roku 2012), po korekcie zgodności wielkości pozostało 11912 zgodnych przypadków dla 2011 oraz 12182 dla 2012 r., z czego firmy samodzielne stanowiły odpowiednio: 11344 oraz 11550. 3) porównanie liczby przeszkolonych osób do liczby zatrudnionych – w przypadku wartości wyższej, jako liczba przeszkolonych przyjmowana była liczba osób zatrudnionych sprzed 12 miesięcy. Taka strategia wynika z założeń, że każdy pracownik liczony jest tylko raz, niezależnie od liczby szkoleń w jakich uczestniczył.

⁹ Każdy pracownik liczony był tylko raz, niezależnie od ilości szkoleń w jakich wziął udział w 2012 roku.

W porównaniu do 2011 r. można zaobserwować spadek o dwa punkty procentowe, co jest zgodne z odnotowaną powyżej tendencją do rzadszego angażowania się pracodawców w działania w obszarze kształcenia.

Analizując wartości bezwzględne, można jednak zauważyć, że liczba przeszkolonych pracowników jest wyższa w skali kraju niż rok wcześniej – w 2012 r. wyniosła blisko 2,9 mln osób¹⁰ w stosunku do niecałych 2,3 mln w 2011 r. (wykres 2.5).

¹⁰ Warto pamiętać, że faktycznie ta liczba w skali kraju może być wyższa, ponieważ z analizy wyłączono część podmiotów zgodnie ze wskazaniem w przypisie na poprzedniej stronie.

Wykres 2.4. Wskaźnik dostępności szkoleń – porównanie wyników III i IV edycji badania.

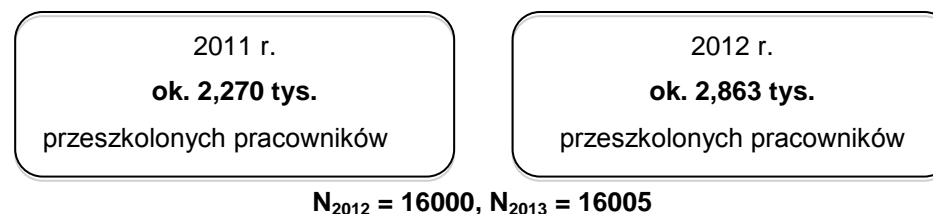


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Analizując wyniki dla poszczególnych kategorii wielkości pracodawców **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.**wykres 2.6), można zaobserwować, że **szanse pracowników na uczestnictwo w szkoleniach pozostały na porównywalnym poziomie w stosunku do roku poprzedniego**. Dwupunktowy spadek można zauważyć w przypadku pracodawców zatrudniających poniżej 50 pracowników – w przypadku podmiotów mikro wyniósł 26%, a dla małych 28%.

Tym samym, podobnie do poprzedniego roku, można stwierdzić, że szansa na uczestnictwo w szkoleniu dla pracownika jest porównywalna we wszystkich kategoriach wielkości podmiotów – zarówno w podmiotach mikro, jak i dużych wynosi 26%. Choć ci ostatni kształcą zdecydowanie częściej, to działania te obejmują znacznie mniejszy odsetek pracowników niż w przypadku podmiotów mikro. Największy udział pracowników, którzy skorzystali z kursów i szkoleń w 2012 r., dotyczył podmiotów małych (28%), tak jak miało to miejsce w 2011 r.

Wykres 2.5. Liczba pracowników uczestniczących w kursach i szkoleniach

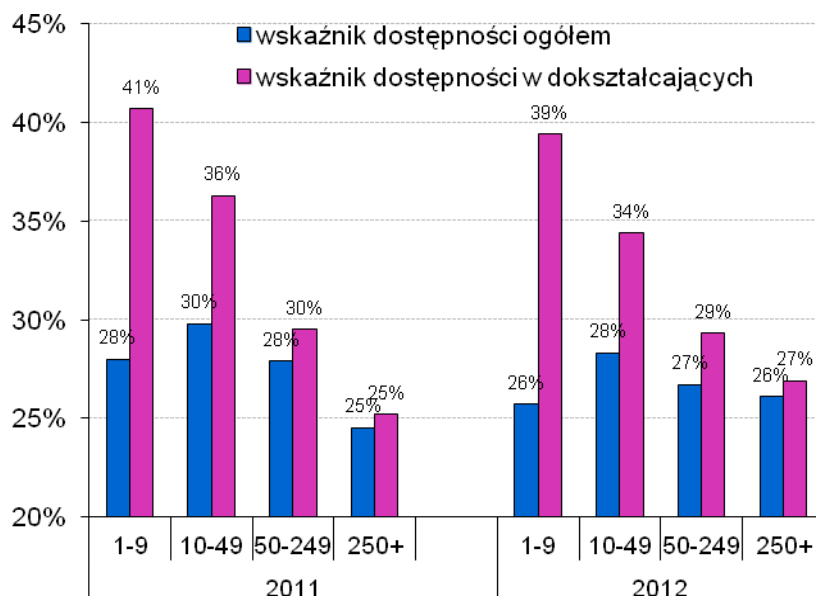


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012,2013.

Wśród osób pracujących w 2012 r. u pracodawcy, który podnosił kompetencje kadry, szanse na objęcie szkoleniami lub kursami były najwyższe w przypadku podmiotów mikro – tutaj blisko 40% kadry miało taką okazję. W podmiotach małych co trzeci z pracowników korzystał z

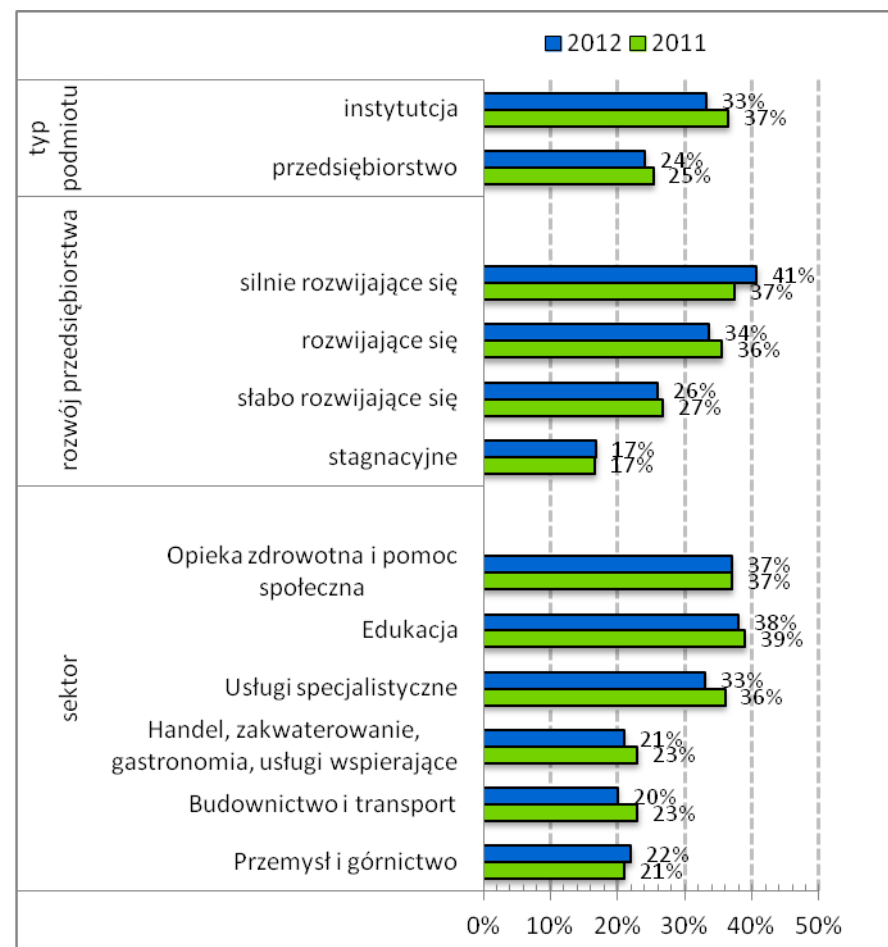
takiej formy doksztalcania, w średnich – 29%, a najmniejszy odsetek kadry szkolił się w podmiotach dużych w 2012 r. (27%). Należy pamiętać, że analiza dotyczy najpopularniejszej, jednak tylko jednej z możliwych form podnoszenia kompetencji. W firmach dużych częściej stosuje się różne działania wspierające rozwój kompetencji i ich wachlarz jest szerszy.

Wykres 2.6. Wskaźnik dostępności szkoleń według klas wielkości podmiotów dla 2011 r. i 2012 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

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



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

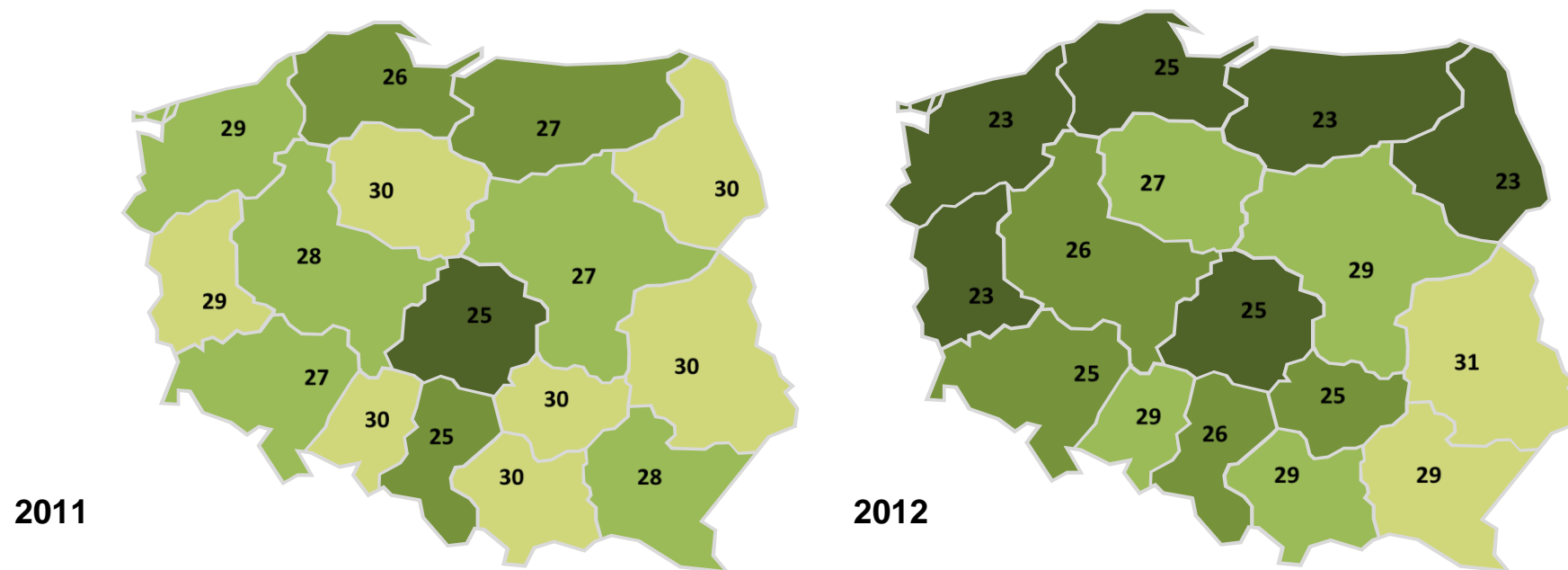
Analizując szanse na szkolenia pracowników (wykres 2.7) można zauważyć, że:

- podobnie jak przed rokiem, większe prawdopodobieństwo udziału w takim działaniu mieli pracownicy instytucji (co trzeci) niż przedsiębiorstw (co czwarty). Jednak różnica zmniejszyła się z 12 punktów procentowych do 9;
- w najlepszej sytuacji znajdowali się pracownicy firm, które odnotowywały silny wzrost – szkoliły one większą liczbę pracowników niż przedsiębiorstwa o słabszych wskaźnikach rozwoju (41% w stosunku do 17% w firmach stagnacyjnych, 26% w słabo rozwijających się i 34% w rozwijających się); szkoliły one także więcej niż przed rokiem (wzrost o 4 punkty procentowe). Tylko w tej kategorii można odnotować zwiększenie udziału przeszkolonych pracowników w stosunku do roku poprzedniego.
- Większy nacisk na taką formę rozwoju pracowników kładli także pracodawcy działający w sektorach nowej gospodarki w porównaniu do sektorów tradycyjnych – szkolili oni częściej (co

omawiano wyżej) i obejmowali szkoleniami większy odsetek kadry – od 33% w przypadku usług specjalistycznych (tutaj nastąpił trzypunktowy spadek) do 38% w przypadku edukacji i 37% w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej; udział pracodawców działających w pozostałych sektorach oscylował, podobnie jak przed rokiem, ok. 20%.

W zróżnicowaniu regionalnym (mapa 2.2) można zaobserwować niewielkie spadki, które odpowiadają głównemu trendowi – największe wystąpiły kolejno w województwach: podlaskim, lubuskim, świętokrzyskim i zachodniopomorskim (odpowiednio: 7, 6 i po 5 punktów procentowych). Bardzo nieznacznie (2 punkty procentowe) zwiększył się udział szkolących względem liczby zatrudnionych w województwie mazowieckim.

Mapa 2.2. Wskaźnik dostępności szkoleń w 2011 r. i 2012 r. w podziale na województwa



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012, 2013.

FORMY KSZTAŁCENIA KADR

Analizowane powyżej zagadnienia dotyczyły włączania się pracodawców w działania na rzecz rozwoju kompetencji swojej kadry. Wskaźnikiem było stosowanie przez pracodawcę przynajmniej jednego instrumentu w ciągu roku poprzedzającego badanie. **Faktyczny zakres aktywności pracodawców można szacować m.in. poprzez przyjrzenie się instrumentom stosowanym w praktyce podmiotu**, co będzie przedmiotem poniższych analiz. Wszystkie dane zawarte w tej części odnoszą się zatem do pracodawców aktywnych w dziedzinie podnoszenia kompetencji kadr.

Tabela 2.4. Liczba instrumentów stosowanych przez pracodawców w polityce rozwoju kadry w firmie/instytucji w 2011 r. (% respondentów spośród aktywnie doksztalających)

Rok	Wielkość podmiotu	1	2	3	4	5	6	7	N
2011	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
	Ogółem	35	25	19	11	6	3	1	11333
2012	1-9	37	30	17	10	5	1	0	9870
	10-49	26	25	18	14	11	6	0	817
	50+	14	20	19	19	16	11	2	276
	Ogółem	36	29	17	10	5	2	0	10962

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

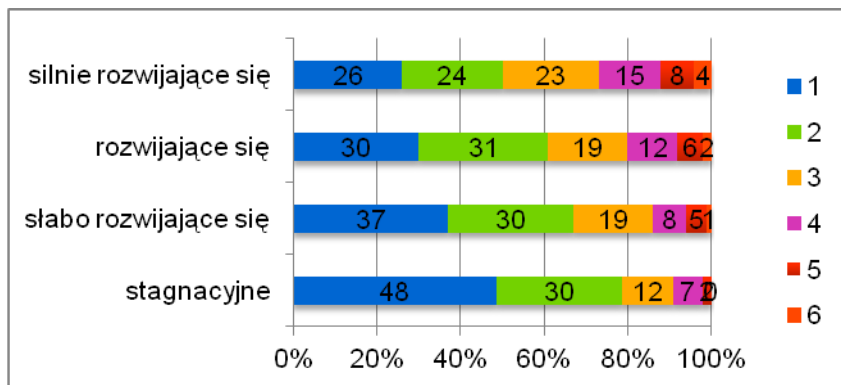
Tabela 2.4. zawiera dane o liczbie instrumentów stosowanych przez pracodawców w podziale na wielkość podmiotu oraz informacje pozwalające na porównanie z rokiem poprzednim. Na tej podstawie można zauważyć, że:

- **pula narzędzi stosowanych przez pracodawców, podobnie jak przed rokiem, była bardzo wąska** – generalnie, wśród wszystkich aktywnych w tej dziedzinie pracodawców, częściej niż co trzeci (36%) stosował wyłącznie jedną formę wspierania kompetencji pracowników, a 2/3 pracodawców ograniczyło się najwyżej do dwóch form (o 5 punktów procentowych więcej niż rok wcześniej). Pozostała część (34%) wdrożyła trzy lub więcej narzędzi;
- w stosunku do poprzedniej edycji **nastąpiło zmniejszenie się odsetka (z 40% do 34%) podmiotów rozwijających kadry przy wykorzystaniu szerszego wachlarza narzędzi (3 lub więcej)**; w większości jest to efektem zmian w grupie podmiotów mikro (z uwagi na ich liczbę w całej populacji) – w której nastąpiło przesunięcie w kierunku stosowania mniejszej liczby form wspierania kadry (wzrost odsetka stosujących co najwyżej dwie formy o 6 punktów procentowych);
- generalnie wyraźna jest zależność, w której **więksi pracodawcy stosowali więcej form rozwoju swoich pracowników niż pracodawcy mniejsi**; nie jest to wynik zaskakujący, ponieważ koszty rozwoju kompetencji pracowników są wyższe w przypadku podmiotów mniejszych, co może powodować większe ograniczanie liczby takich działań; taka tendencja występowała również w poprzednich edycjach badania;
- **wielkość podmiotów bardzo istotnie różnicuje zakres zaangażowania pracodawców** mierzony liczbą stosowanych form rozwoju pracowników – w przypadku podmiotów 50+ co trzeci pracodawca stosował maksymalnie dwa instrumenty rozwoju kadry, podczas gdy w grupie podmiotów mikro stanowili oni aż 2/3

pracodawców; trzy lub więcej form stosował co trzeci pracodawca mikro (33%), co drugi mały (49%) i aż 2 na 3 o zatrudnieniu 50+;

- **skłonność podmiotów do stosowania zróżnicowanych form w polityce rozwoju kadr była tym większa, im silniejszy był ich rozwój (wykres 2.8)** – połowa przedsiębiorców silnie rozwijających się stosowała więcej niż dwa narzędzia, w tym co czwarty wykorzystywał cztery lub więcej; na drugim biegunie znalazły się firmy stagnacyjne, gdzie niemal połowa wśród podmiotów deklarujących wspieranie rozwoju kadr ograniczała się wyłącznie do jednej formy; warto podkreślić, że wśród nich, wsparcie polegało najczęściej na dofinansowaniu samokształcenia kadr (czyli np. zakup książek czy prenumerata branżowych czasopism); łącznie blisko 80% firm stagnacyjnych stosowało najwyżej dwa narzędzia.

Wykres 2.8. Liczba form wspierania rozwoju kadr według stopnia rozwoju przedsiębiorstwa



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Wykres 2.9. Odsetek pracodawców deklarujących wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Analizując formy podnoszenia kompetencji kadr (wykres 2.9 oraz tabela 2.5), można zauważyć względną stabilność preferencji pracodawców względem instrumentów stosowanych w polityce rozwoju kadr. Wszystkie formy utrzymały swoje pozycje sprzed roku i bardzo nieznacznie zmieniły się odsetki pracodawców wskazujących na wykorzystanie poszczególnych elementów. Przyglądając się tym zjawiskom, warto podkreślić, że:

- 1) **Niezmiennie**, w stosunku do poprzednich edycji badania **,najpopularniejszą formą podnoszenia kompetencji kadr**

pozostały kursy i szkolenia oferowane pracownikom – udział swoich pracowników w kursach i szkoleniach (wyłączając obowiązkowe) zadeklarowało 62% pracodawców spośród tych, którzy deklarowali kształcenie swoich pracowników. Widoczny jest jednak **niewielki spadek popularności tej formy kształcenia** (o 3 punkty procentowe w stosunku do 2011 r.).

- 2) Niższy odsetek jest wynikiem rzadszego korzystania z tego narzędzia przez podmioty mikro i małe – odnotowały one spadek po 4 punkty procentowe (dla mikro odsetek wyniósł 60%, dla małych 71%). Bez zmian pozostało wykorzystanie tej formy przez podmioty większe (85% w grupie 50+).
- 3) **3-punktowy wzrost w stosunku do poprzedniego roku można było odnotować w przypadku samokształcenia pracowników** – 58% pracodawców podnoszących kompetencje swojej kadry zadeklarowało tę właśnie formę oraz indywidualne plany rozwoju – 25%. W największym stopniu podmioty mikro deklarowały stosowanie tej formy częściej niż przed rokiem.
- 4) W dalszym ciągu narzędzia, które można określić jako wskaźniki strategicznego podejścia do rozwoju kompetencji kadr, czyli system oceny kompetencji oraz indywidualne plany rozwoju, były relatywnie mało wykorzystywane. Dotyczy to zwłaszcza drugiego z nich – stosowanie go zadeklarował jedynie co czwarty z pracodawców (spośród kształcących kadrę). Nastąpiła niewielka, ale jednak pozytywna zmiana względem 2012 r. W przypadku indywidualnych planów rozwoju nastąpił wzrost o 3 punkty procentowe. Źródłem zmiany były głównie firmy mikro (z 22% w 2011 r. do 25% w 2012 r.). W wartościach bezwzględnych oznacza to, że ok. 43 tys. pracodawców więcej niż rok wcześniej zdecydowało się

wprowadzić to narzędzie do praktyki firmy. W odniesieniu do pracodawców możemy szacować, że tę formę doskonalenia kompetencji kadry stosowało ok. 311 tys. firm, a bardziej popularny system oceny kompetencji ponad 416 tys. podmiotów.

- 5) Wśród pracodawców najmniejszą popularnością cieszą się formy dofinansowania nauki w szkołach – marginalny odsetek dotyczył szkół zawodowych i średnich – 7%, nieco częściej deklarowano wsparcie w przypadku nauki w szkole wyższej – 12%. Tutaj, prym wiodły podmioty większe (50+), w których na takie inwestycje wskazała połowa badanych. Mała popularność tych form wynika z kilku czynników, m.in. są to działania, które wymagają długofalowych inwestycji i są obciążone długookresową stopą zwrotu. Ponadto, wynika to ze strategii rekrutacyjnych pracodawców i kryteriów, jakimi kierują się przy zatrudnieniu. Zatrudniając specjalistów lub osoby na stanowiska kierownicze, wymagają one posiadania od kandydata odpowiedniego poziomu kwalifikacji (np. ukończonych studiów wyższych). W przypadku innych grup, często ważniejsze niż poziom wykształcenia są inne kryteria, takie jak: płeć czy doświadczenie.
- 6) **Dofinansowywanie nauki w szkołach zdecydowanie bardziej zależało od wielkości firmy niż stopnia jej rozwoju.** Była to mało popularna forma inwestycji zarówno w przedsiębiorstwach stagnacyjnych, jak i silnie rozwijających się.
- 7) **Przedsiębiorstwa silnie rozwijające się zdecydowanie częściej niż pozostałe korzystały z kursów i szkoleń** – takie działania prowadziło trzech na czterech pracodawców w tej grupie, podczas gdy w stagnacyjnych nieco ponad połowa. Dużo aktywniej korzystały też z konferencji, seminariów i

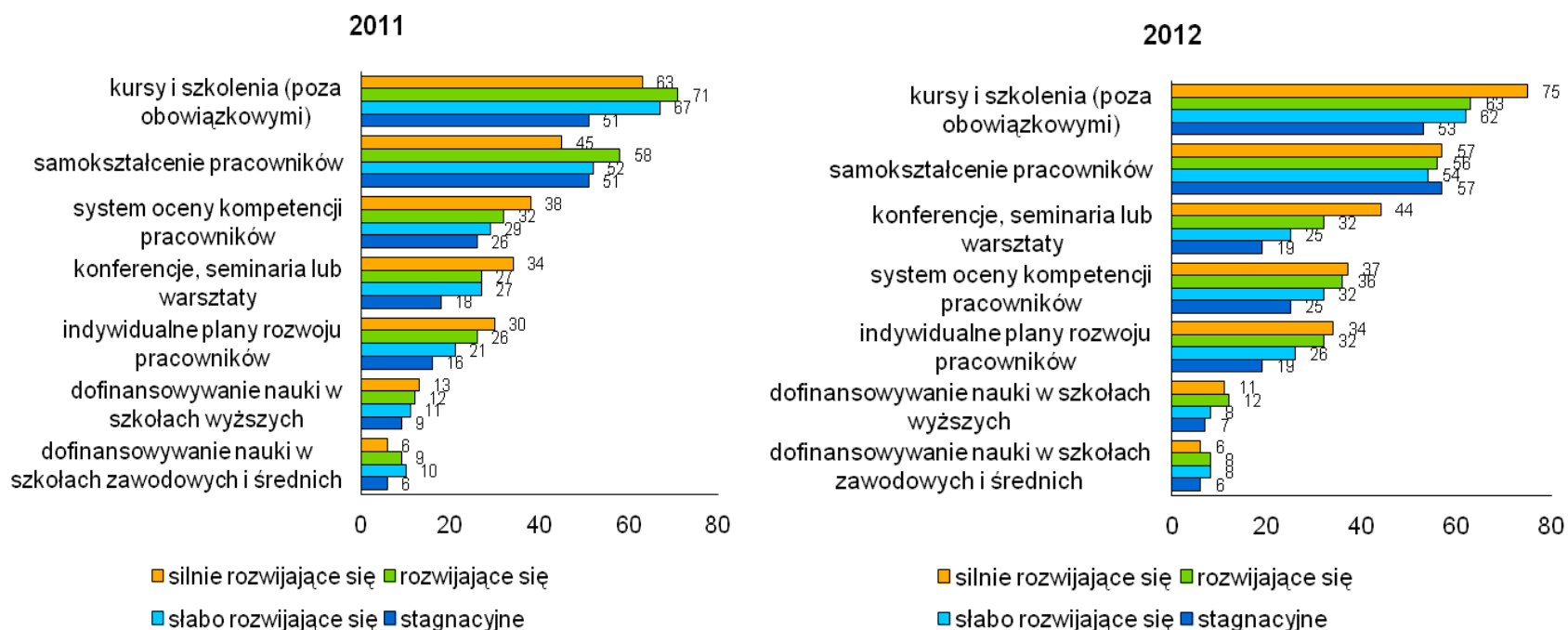
warsztatów – 44% w stosunku do 19% w grupie stagnacyjnych - oraz prezentowały bardziej strategiczne i długofalowe podejście do polityki rozwoju kadr, czego wskaźnikiem mogą być częstsze wskazania na instrumenty tj. system oceny kompetencji pracowników czy indywidualne plany rozwoju.

Tabela 2.5. Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności kadr stosowane przez pracodawców w podziale na wielkość firmy

Rok	Stosowana forma	1-9	10-49	50+	Ogółem
2011	kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi)	64	75	85	65
	samokształcenie pracowników	54	59	62	55
	system oceny kompetencji pracowników	32	42	49	33
	konferencje, seminaria lub warsztaty	28	40	55	29
	indywidualne plany rozwoju pracowników	22	27	29	22
	dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych	13	25	51	14
	inne działania	12	11	10	12
	dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	8	6	10	8
2012	kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi)	60	71	85	62
	samokształcenie pracowników	57	61	62	58
	system oceny kompetencji pracowników	33	46	49	34
	konferencje, seminaria lub warsztaty	28	42	56	29
	indywidualne plany rozwoju pracowników	25	29	32	25
	dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych	10	23	49	12
	dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	7	7	10	7

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Wykres 2.10. Formy doksztalcania wybierane przez pracodawców w zależności od stopnia rozwoju firmy



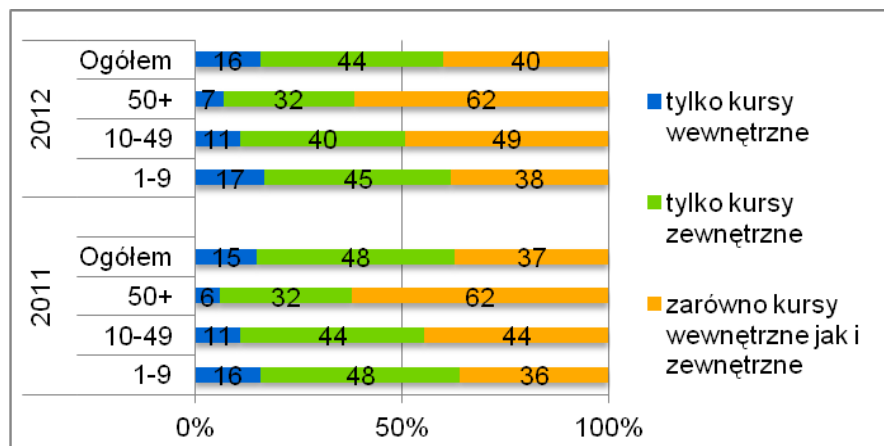
NAJPOPULARNIEJSZA FORMA, CZYLI KURSY I SZKOLENIA – RODZAJE, TEMATYKA I OCENA EFEKTÓW

Na skorzystanie z kursów i szkoleń dla swoich pracowników zdecydowało się w 2012 r. czterech na dziesięciu polskich pracodawców (a sześciu na dziesięciu spośród tych, którzy w ogóle przeprowadzali jakiegokolwiek działania rozwojowe dla swojej kadry w tym roku). Oznacza to, że **blisko 756 tys. pracodawców zainwestowało w taką formę podnoszenia kompetencji**. Warto więc przyjrzeć się bliżej temu, w jaki sposób korzystali z tego narzędzia, jaką tematykę preferowali oraz jak ocenili efekty przeprowadzonych działań.

W 2011 r. (wykres 2.11) blisko połowa pracodawców, decydując się na przeprowadzenie kursów lub szkoleń dla swoich pracowników, zatrudniała do tego celu zewnętrzną firmę, która przygotowała i zrealizowała szkolenie (w siedzibie firmy lub poza nią). Korzystanie wyłącznie z zewnętrznego wsparcia w tym zakresie było dominującą strategią szkoleniową. W 2012 r. odsetek tych, którzy zdecydowali się wyłącznie na wykorzystanie zewnętrznych szkoleniowców zmniejszył się do 44%. Tym samym **zbliżyły się do siebie odsetki tych, którzy preferowali wyłącznie szkolenia przeprowadzane przez zewnętrzne firmy oraz tych, którzy**

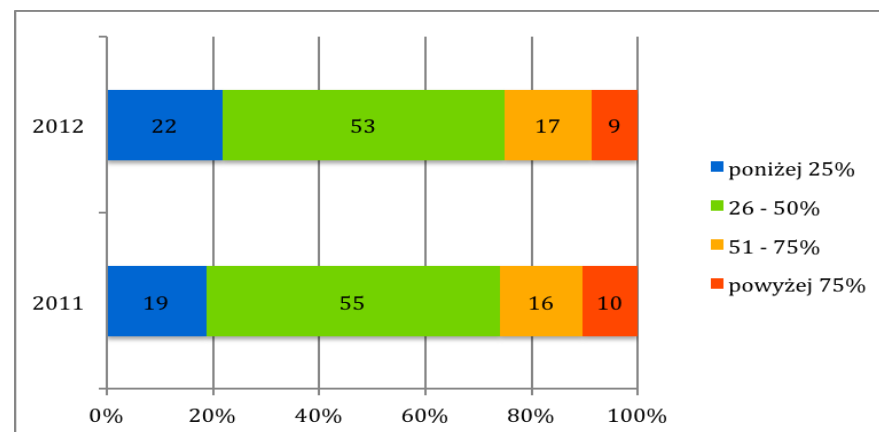
stosowali strategię mieszaną, czyli wykorzystywali zarówno zasoby zewnętrzne, jak i wewnętrzne (40%). Udział w tej grupie pracodawców, którzy opierali się wyłącznie na wewnętrznych zasobach firmy/institucji pozostał na podobnym poziomie względem roku poprzedniego (16% w 2012 r., 15% w 2011 r.). Analizując strategię pracodawców w tym zakresie w zależności od ich różnych charakterystyk, można zauważyć, że:

Wykres 2.11. Polityki szkoleniowe pracodawców według wielkości podmiotów (N₂₀₁₂ = 7367, N₂₀₁₃ = 6772) (N₂₀₁₂ = 6055, N₂₀₁₃ = 5675)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Wykres 2.12 Warianty strategii mieszanej – deklarowany przez pracodawców udział kursów wewnętrznych w puli realizowanych kursów.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

- 1) **Wraz ze wzrostem wielkości firmy, częściej stosowana jest strategia mieszana, opierająca się o wykorzystanie zarówno zasobów własnych jak i zewnętrznych do prowadzenia działań szkoleniowych.** Podobnie jak rok wcześniej, dominuje ona w większych firmach (62% w kategorii 50+), ale w 2012 r. była też najczęściej stosowaną strategią w firmach małych – stosował ją co drugi pracodawca w tej kategorii.
- 2) W podmiotach mikro nadal najbardziej popularne jest korzystanie z firm zewnętrznych przy organizowaniu szkoleń i kursów dla pracowników, co wydaje się strategią racjonalną z uwagi na ograniczone zasoby kadrowe. Jednocześnie, w przypadku tych podmiotów, generuje to najwyższe koszty jednostkowe szkolenia, co powinno skłaniać do

maksymalizacji wykorzystania zasobów własnych. Na taki kierunek działań może wskazywać nieznaczne zmniejszenie się odsetka podmiotów korzystających ze szkoleń zewnętrznych (spadek o 4 punkty procentowe) na rzecz wykorzystania strategii mieszanej (wzrost o 3 punkty procentowe).

- 3) **Częstsze wykorzystanie zasobów własnych i zewnętrznych możliwości szkoleniowych jest także związane ze stopniem rozwoju firmy.** W przypadku przedsiębiorców, którzy odnotowali w ostatnim roku silny rozwój taka formuła polityki szkoleniowej była dominująca – stosował ją co drugi przedstawiciel w tej grupie. **Słabszy rozwój wiązał się z rzadszym wykorzystaniem możliwości własnej kadry** w tym zakresie (w przypadku podmiotów stagnacyjnych rzadziej niż co trzeci szkolący przedsiębiorca stosował taką mieszaną strategię), **a zwiększał się odsetek**

podmiotów polegających wyłącznie na zewnętrznych firmach szkoleniowych (51%).

- 4) Warto podkreślić również to, że łączenie wewnętrznych i zewnętrznych możliwości szkoleniowych zadeklarowała połowa badanych instytucji (spośród tych, które prowadziły takie działania). To znacznie częściej niż przedsiębiorcy (37%), który preferowali zakup szkoleń od zewnętrznych podmiotów (45%), ale także trzykrotnie częściej niż instytucje deklarowali oparcie się wyłącznie na własnych rozwiązaniach szkoleniowych.

Tabela 2.6. Rodzaj polityki szkoleniowej według oceny stopnia rozwoju oraz typu podmiotu

Rok	Rodzaj polityki szkoleniowej:	Ocena stopnia rozwoju				Typ podmiotu	
		stagnacyjne	słabo rozwijające się	rozwijające się	silnie rozwijające się	przedsiębiorstwo	instytucja
2011	tylko kursy wewnętrzne	19	16	17	20	18	5
	tylko kursy zewnętrzne	55	46	44	38	47	49
	zarówno kursy wewnętrzne jak i zewnętrzne	26	37	38	42	35	47
2012	tylko kursy wewnętrzne	18	17	21	15	18	6
	tylko kursy zewnętrzne	51	48	32	36	45	43
	zarówno kursy wewnętrzne jak i zewnętrzne	32	34	47	49	37	51

Ocena stopnia rozwoju: N₂₀₁₂ = 6055, N₂₀₁₃ = 5675; Typ podmiotu: N₂₀₁₂ = 7367, N₂₀₁₃ = 6703

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Wykres 2.13 oraz tabela 2.7 pozwalają ukazać kursy i szkolenia przez pryzmat tematyki wybieranej przez pracodawców. Pracodawcy wskazywali tematykę tych szkoleń, w których wzięła udział największa liczba pracowników w 2012 r. (możliwe było wskazanie kilku zakresów tematycznych, więc odsetki nie sumują się do 100):

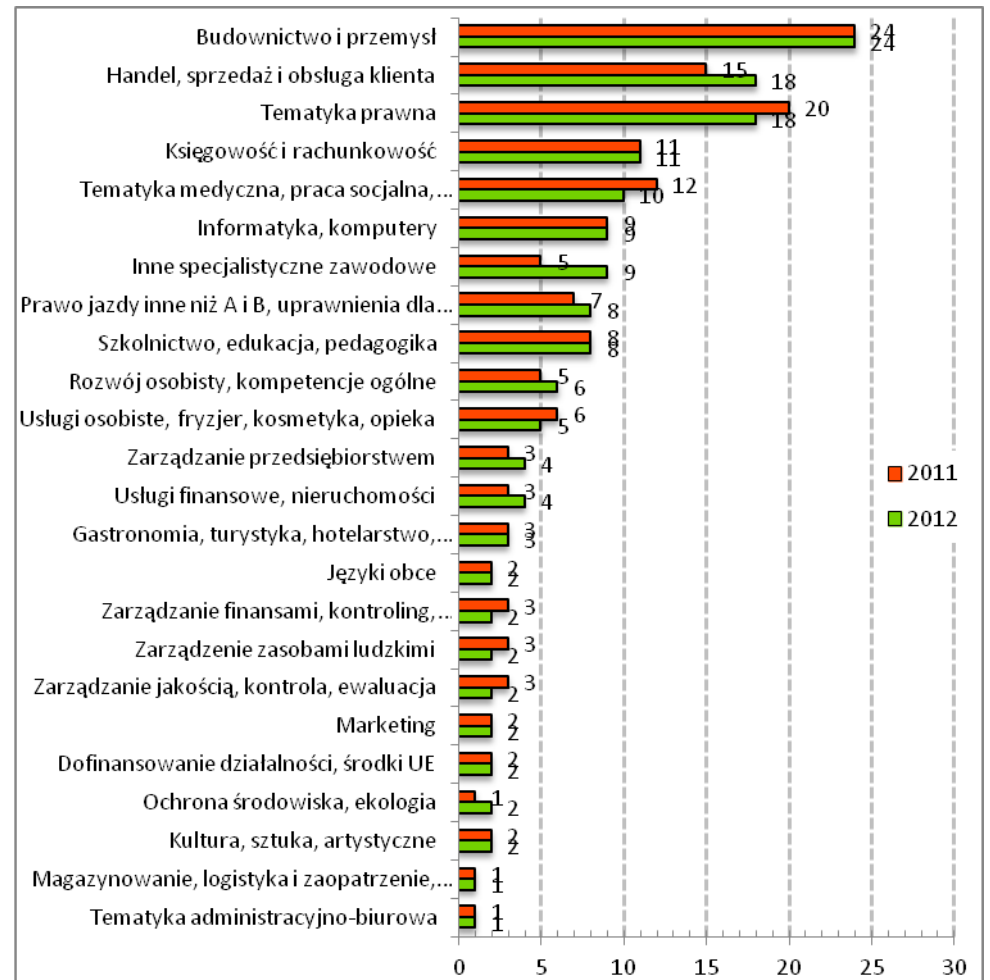
- 1) W katalogu najliczniej wybieranych szkoleń przodują, podobnie jak przed rokiem, kursy z zakresu budownictwa i przemysłu – co czwarty pracodawca wśród szkolących zadeklarował ten obszar tematyczny. Częściej wskazywały na niego podmioty mikro oraz podmioty silnie rozwijające się. Dominowały wskazania na szkolenia w zakresie: operatora

maszyn produkcyjnych, obsługi urządzeń produkcyjnych, sprzętu specjalistycznego oraz elektromontera, elektryka, energetyki, instalacji elektrycznej, uprawnień SEP.

- 2) Na miejscu drugim pojawiła się zmiana w stosunku do roku poprzedniego – wzrost o jedno miejsce w rankingu zanotowała tematyka handlu, sprzedaży i obsługi klienta – 18% wskazań. Był to obszar większego zainteresowania podmiotów mikro niż większych oraz rozwijających się niż stagnacyjnych. Dominowały kursy z zakresu technik sprzedaży, profesjonalnej obsługi klienta i menedżera sprzedaży.

- 3) Nieznaczny spadek popularności odnotowała tematyka prawna, plasując się na trzeciej pozycji w rankingu. Warto jednak pamiętać, że wskazywano najliczniej obsadzone szkolenia, a w przypadku tematyki prawnej szkolenia mogą być prowadzone dla niewielkiej części kadry. Szkolenia prawne nadal są najpopularniejsze w firmach większych (podobnie jak przed rokiem – 31% wskazań), a największą grupę wśród podmiotów szkolących się z zakresu zagadnień prawnych stanowią firmy z sektora usług specjalistycznych (prawie połowa).
- 4) Pracodawcy wybierali dla największej części swojej kadry szkolenia związane z branżą, w której funkcjonują – szkolenia z zakresu budownictwa najczęściej były wybierane przez przedstawicieli tego sektora i oni też stanowili największą część spośród wybierających tę tematykę. Podobnie w przypadku sektora edukacji wybierającego szkolenia z tego zakresu czy kursów z zakresu sprzedaży i obsługi klienta wybieranych przez podmioty działające w handlu.

Wykres 2.13. Odsetek wskazań na tematykę szkoleń, w których wzięło udział najwięcej pracowników – porównanie 2011 r. i 2012 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Tabela 2.7. Odsetek wskazań na tematykę szkoleń, w których wzięło udział najwięcej pracowników według wielkości podmiotu i stopnia rozwoju przedsiębiorstwa

Tematyka	1-9		10-49		50+		stagnacyjne		Stabo rozwijające się		rozwijające się		silnie rozwijające się	
	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	2012-2011	
Budownictwo i przemysł	25	0	20	-1	21	0	28	1	28	0	24	-5	31	-8
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	19	3	16	2	15	0	20	0	20	-2	26	3	23	4
Tematyka prawna	17	-3	22	1	31	0	20	4	15	1	15	6	12	2
Inne specjalistyczne zawodowe	10	5	7	2	10	5	9	-1	11	1	10	1	10	5
Księgowość i rachunkowość	10	0	15	0	23	1	8	5	7	4	10	4	5	7
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	10	-2	16	0	14	0	7	-2	7	-1	10	4	9	-2
Informatyka, komputery	9	0	8	0	10	0	7	0	9	-2	8	-2	11	1
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	8	1	7	-1	7	0	10	3	8	-1	10	-3	10	-1
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	6	-1	26	5	20	1	3	-3	2	0	3	-3	3	0
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	6	0	3	0	2	0	4	2	8	2	3	2	4	4
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	5	0	7	1	10	2	3	2	4	1	8	1	6	-2
Usługi finansowe, nieruchomości	4	1	3	1	3	1	4	0	4	-1	5	2	6	3
Zarządzanie przedsiębiorstwem	4	1	4	0	8	0	3	0	3	1	4	1	6	0
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	3	1	4	-1	1	-1	4	1	3	1	5	0	2	0
Dofinansowanie działalności, środki UE	2	1	2	1	2	0	1	-1	0	0	1	0	2	4
Języki obce	2	0	3	0	6	0	2	0	2	0	2	-2	3	0
Kultura, sztuka, artystyczne	2	0	3	1	1	0	2	0	1	-2	1	0	0	0
Marketing	2	0	2	0	2	0	2	1	3	0	2	-1	7	-2
Ochrona środowiska, ekologia	2	1	2	0	3	0	1	2	1	0	1	0	2	-4
Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie	2	-1	3	-2	4	-2	1	-1	2	0	2	0	2	1
Zarządzanie jakością, kontrola, ewaluacja	2	-1	4	-2	7	0	2	0	2	0	3	0	5	0
Zarządzenie zasobami ludzkimi	2	-1	2	-1	6	0	2	0	2	0	3	0	3	1
Magazynowanie, logistyka i zaopatrzenie, dostawy	1	0	0	-1	1	0	1	1	1	-1	1	0	0	0

wielkość podmiotu: N₂₀₁₂ = 7142, N₂₀₁₃ = 6495; stopień rozwoju: N₂₀₁₂ = 5866, N₂₀₁₃ = 5441

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

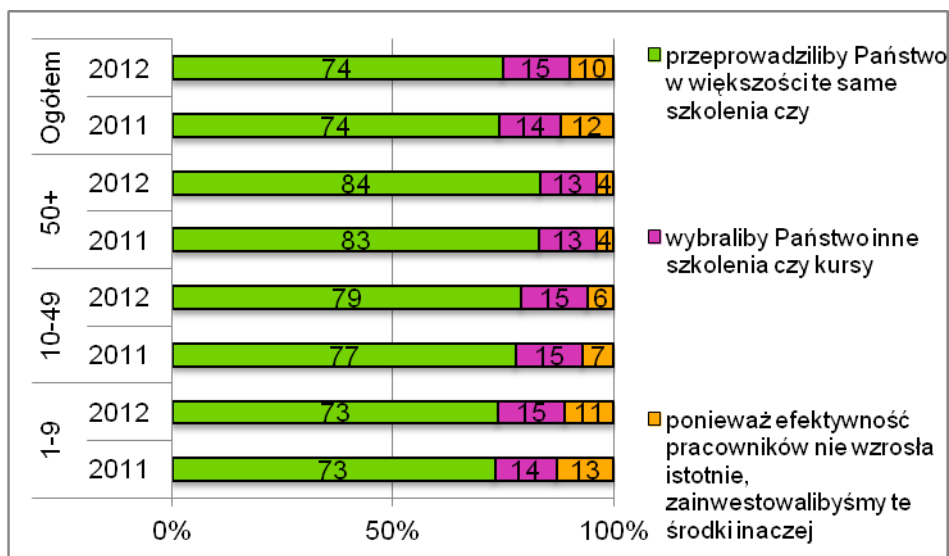
Wysoka popularność kursów i szkoleń jako formy inwestowania w kapitał ludzki w przedsiębiorstwach i instytucjach skłania także do analizy ich oceny dokonanej przez pracodawców. Choć fakt utrzymywania się popularności tej formy wśród pracodawców można uznać za sygnał świadczący o ich pozytywnej ocenie, to jednak warto ten obraz nieco uszczegółowić. Podobnie jak w poprzedniej edycji, zadano pracodawcom pytanie o wybór, jakiego dokonaliby, gdyby możliwe było ponowne podjęcie decyzji w tej kwestii (wykres 2.14). Wyniki wskazały, że:

- 1) **Inwestycje pracodawców w szkolenia dla swojej kadry są oceniane generalnie jako trafne. Trzy czwarte pracodawców przyznało, że gdyby mogli podjąć drugi raz taką decyzję, przeprowadziliby w większości te same szkolenia.** To wynik dokładnie taki sam jak w roku poprzednim. Mniej niż co siódmy pracodawca uznał, że dokonałby innego wyboru z katalogu kursów i szkoleń, a co dziesiąty był zdania, że ich efekty były na tyle nieistotne, że lepsze byłoby zainwestowanie tych środków inaczej.
- 2) Pozostała widoczna jest **zależność między wielkością podmiotu a oceną efektów** – więksi pracodawcy częściej deklarowali zadowolenie z przeprowadzonych szkoleń – 84% w kategorii 50+, o 6% mniej zadowolonych było w kategorii podmiotów małych i o 13% mniej wśród mikro. Być może przyczyną są odmienne oczekiwania pracodawców mikro i większych w stosunku do efektów szkoleń i inny sposób ich oceny (np. możliwość bezpośredniego obserwowania przełożenia szkolenia na efekty pracy pracowników w firmach mniejszych i jej brak w firmach większych). Znaczenie może mieć również większy potencjał firm dużych do negocjowania szkoleń z lepszymi dostawcami lub profilowania ich na

zdefiniowane potrzeby pracodawcy (organizowanie szkoleń dedykowanych).

- 3) W firmach małych i większych podobny był odsetek pracodawców, którzy nie rezygnując z tej formy doształcania kadry, zdecydowałiby się jednak na inną ofertę (13-15%).
- 4) Odsetek tych, którzy zupełnie inaczej zainwestowałiby środki wydane na ten cel był trzykrotnie niższy w firmach większych (50+: 4%) niż w firmach mikro (11%).
- 5) W ujęciu sektorowym, największym zadowoleniem wykazywali się przedstawiciele sektora opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (79%). Z kolei przedstawiciele sektora edukacji częściej niż inni szukaliby alternatywnej oferty względem wybranej (21%). Pracodawcy z sektora handlu, zakwaterowania, gastronomii byli najbardziej skłonni do całkowitej zmiany i przeprowadzenia innych działań (14%).

Wykres 2.14. Ocena efektów przeprowadzonych szkoleń w 2011 r. i 2012 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

JAK FINANSOWANE SĄ INWESTYCJE W KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW?

Strategie finansowania działań nakierowanych na podniesienie kompetencji pracowników nie uległy zmianom w stosunku do poprzedniego roku (wykres 2.15, tabela 2.8):

- **Inwestycje pracodawców w rozwój kompetencji kadry są w największej mierze finansowane z wykorzystaniem środków przedsiębiorstwa lub instytucji** - stuprocentowe finansowanie działań ze środków własnych podmiotu zadeklarowało ponad 70%

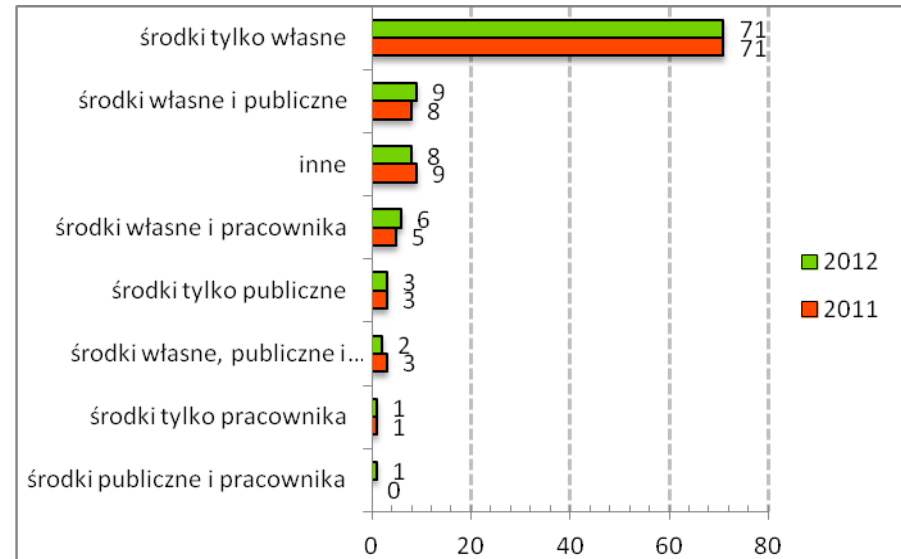
pracodawców. **Taka strategia jest tym częstsza, im mniejszy jest podmiot** – pracodawcy mikro w 72% przypadków bazowali wyłącznie na środkach własnych, finansując działania rozwijające kompetencje kadry. Wśród małych podmiotów działało w ten sposób 61% ,a w większych tylko połowa.

- **Strategię dywersyfikacji źródeł finansowania działań rozwojowych pracowników częściej stosują podmioty większe (50+)**. Najczęściej łączą środki własne ze środkami publicznymi –

15%, w stosunku do 11% w małych i 9% w podmiotach mikro. Taka tendencja może wynikać z faktu, że koszt pozyskania takich środków może być relatywnie większy w przypadku podmiotów mikro. W większych podmiotach może to być bardziej opłacalna strategia - z uwagi na większą liczbę kształconych, z reguły zadania pozyskiwania środków delegowane są dedykowanym osobom. Umożliwia to kumulację doświadczenia i w konsekwencji, obniżenie jednostkowych kosztów pozyskania finansowania.

- **Firmy większe dwukrotnie częściej niż mikro angażują środki pracownika** (13% w stosunku do 6% w mikro). Taka finansowa partycypacja pracownika nie tylko obniża koszty po stronie pracodawcy, ale może być również czynnikiem zwiększającym trafność wybieranych szkoleń i ich efektów (wzmocnienie motywacji pracownika).
- Uwzględniając wszystkie strategie działania **przy finansowaniu działań podnoszących kompetencje, trzech na dziesięciu większych pracodawców włącza pracowników w ich finansowanie**, w firmach małych tylko dwóch na dziesięciu, a w mikro mniej niż jeden (8%).

Wykres 2.15. Strategie finansowania działań podnoszących kompetencje kadry w 2011 r. i 2012 r. (odsetek pracodawców w grupie szkolących, N₂₀₁₂=7477, N₂₀₁₃=7404)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

- **Co dziesiąty większy pracodawca (50+) łączy wszystkie trzy źródła finansowania kosztów w procesie kształcenia kadr.** W podmiotach małych taka strategia jest stosowana o połowę rzadziej, a w przypadku mikro – marginalnie.

Tabela 2.8. Strategie finansowania działań podnoszących kompetencje kadry według wielkości podmiotu

x	2012			2013		
	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+
Środki tylko własne	72	62	50	72	61	51
Środki własne i publiczne	7	11	15	9	11	15
Środki własne i pracownika	5	8	13	6	9	13
Środki własne, publiczne i pracownika	2	6	12	2	6	11
Środki tylko publiczne	3	4	4	3	4	4
Środki publiczne i pracownika	0	1	2	1	2	3
Inne	9	6	3	8	5	2
Środki tylko pracownika	2	1	1	1	2	1

odsetek pracodawców w grupie szkolących, N₂₀₁₂=7477, N₂₀₁₃=7404

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Porównanie wysokości wydatków własnych poniesionych przez pracodawców na rozwój kompetencji i kwalifikacji swojej kadry w latach 2011-2012 przedstawia tabela 2.9 i tabela 1.10. W pierwszej z nich przedstawiono wartości wyrażone w złotych w oparciu o deklaracje tej części pracodawców, którzy zgodzili podać się konkretne kwoty swoich wydatków¹¹. Druga z tabel uwzględnia zarówno te deklaracje, jak i

¹¹ Grupa pracodawców na bazie której wyliczono statystyki obejmuje N₂₀₁₂= 3632 pracodawców oraz N₂₀₁₃=3553. Wynika to z faktu, że w analizie: 1) pozostawiono

odpowiedzi udzielone przez część pracodawców dotyczące sumy wydatków wyrażonych w przedziałach kwotowych (czyli mniej precyzyjnie wskazuje kwoty, ale bazuje na większej liczbie odpowiedzi). Analizując te dane, można zauważyć, że:

- 1) **Skala inwestycji** przeprowadzonych przez pracodawców w obszarze rozwoju kompetencji kadry **w 2012 r. jest bardzo podobna do roku poprzedniego**. Odwołując się do średniej obciętej, można zauważyć niewielkie przesunięcia, a w przypadku mediany, miary bardziej odpornej na skrajne różnicowania, praktycznie nie obserwujemy zmian.
- 2) **Łączne koszty ponoszone przez pracodawców na kształcenie pracowników w sposób oczywisty zależą od wielkości podmiotu** – w firmach mikro mediana wyniosła 2 tys. zł, w firmach małych była 1,75 razy wyższa, a firmach większych aż 9-krotnie wyższa.
- 3) W 2012 r. **średnia suma wydatków własnych w podmiotach mikro** wyniosła (po obcięciu 5% wartości skrajnych) **niecałe 2 tys. 400 zł**. To o 260 zł mniej niż w roku poprzednim. Jednak mediana (która jest miarą odporną na zmiany skrajnych wartości) jest dokładnie taka sama i wynosi 2 tys. zł. Oznacza to, że połowa

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 ani centralą wielooddziałowej firmy 3) pozostawiono podmioty, które zadeklarowały w poprzedzającym pytaniu udział wkładu własnego w finansowaniu kształcenia pracowników (na tym etapie liczebność wynosiła N₂₀₁₂=7535 oraz N₂₀₁₃=7363). Następnie wyłączono z analizy grupy osób, które: a) udzieliły odpowiedzi 'nie wiem', b)nie zdecydowały się na udzielenie żadnej odpowiedzi c) wskazały odpowiedź jako przedział kwot (te są analizowane odrębnie).

pracodawców w tej grupie (kształcących mikro) wydała nie więcej niż 2 tys. zł. Odwołując się do kwot podanych w przedziałach, można zauważyć, że ponad 40% tej grupy wydało nie więcej niż 1000 zł, a niemal $\frac{3}{4}$ pracodawców zamknęło swoje inwestycje w kwocie 2,5 tys. zł.

- 4) W podmiotach małych średnia suma wydatków na kształcenie wyniosła 4 tys. 560 zł, czyli o 100 złotych mniej niż w 2011 r. Podobnie, w tej kategorii mediana wydatków nie uległa zmianie i utrzymała się na poziomie 3 tys. 500 zł. Najwięcej pracodawców z tej grupy (30%) poniosło wydatki w przedziale od 2,5 tys. zł do 5 tys. zł.
- 5) W firmach większych (50+) średnia wydatków była znacznie wyższa niż w pozostałych kategoriach – wyniosła ponad 39 tys. 200 zł. To kwota o 5 tys. zł większa niż w 2011 r. Zmiana na poziomie mediany nie jest już tak wyraźna, bo wynosi niewiele ponad 300 zł więcej. W tej grupie co piąty pracodawca zainwestował ponad 25 tys. zł środków własnych w doksztalcenie kadr w 2012 r., a łącznie blisko 40% ponad 10 tys. zł. Jednocześnie, w stosunku do roku poprzedniego, nieco wzrosła liczba większych pracodawców, którzy inwestowali kwoty minimalne, czyli do 1000 zł (22% w stosunku do 13% w 2011 r.).

Tabela 2.9. Koszty własne poniesione przez pracodawców na doksztalcenie pracowników w 2011 r. i 2012 r. (N₂₀₁₂=3632;N₂₀₁₃=3553)

Wielkość podmiotu	Koszty w 2011 r.			Koszty w 2012 r.		
	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+
5% średnia obciążenia	2618	4657	34033	2360	4558	39220
Mediana	2000	3499	18242	2000	3500	18566
Maksimum	100000	100000	3000000	80000	300000	3000000
N	3364	238	30	3245	260	48

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Tabela 2.10. Koszty własne poniesione przez pracodawców na kształcenie pracowników według wielkości podmiotu (w przedziałach N₂₀₁₂=6326, N₂₀₁₃=6574)

		1-9	10-49	50+	Ogółem
2011	do 1000 zł	41	19	13	40
	1001-2500 zł	28	26	8	28
	2501-5000 zł	20	30	18	21
	5001-10000 zł	7	16	19	8
	10001-25000 zł	2	6	17	3
	powyżej 25000 zł	1	3	24	1
2 012	do 1000 zł	42	21	22	41
	1001-2500 zł	31	25	8	31
	2501-5000 zł	17	30	15	18

5001-10000 zł	7	16	17	7
10001-25000 zł	2	6	16	2
powyżej 25000 zł	0	2	22	1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Z JAKICH POWODÓW PRACODAWCY NIE ANGAŻUJĄ SIĘ W PROCES ROZWOJU KADR?

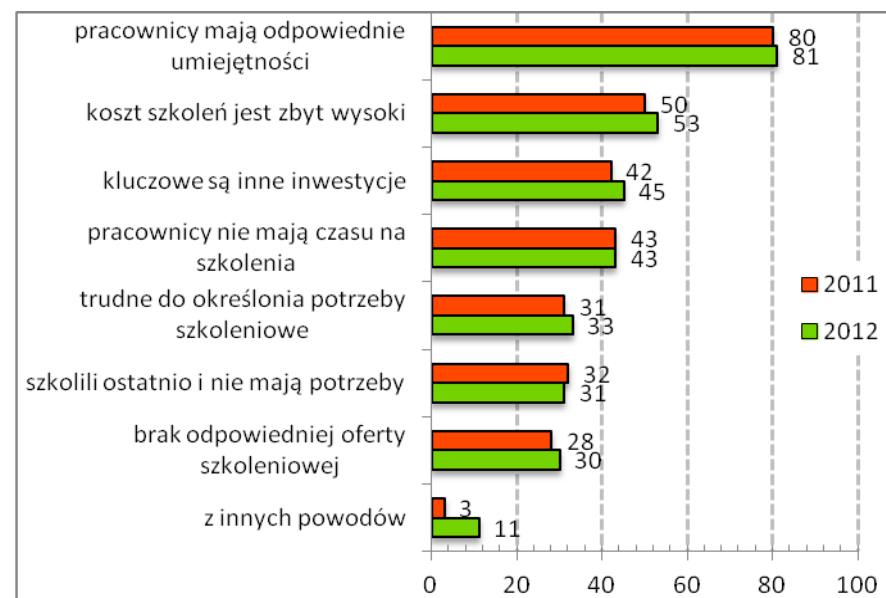
Podobnie jak w roku poprzednim, ocena wszystkich pracodawców (tych kształcących i nie) wystawiona własnej kadrze była bardzo optymistyczna. Połowa wszystkich pracodawców ocenia umiejętności swoich pracowników jako w pełni zadowalające (tu odnotowano 3-punktowy wzrost w stosunku do 2011 r.), a niemal połowa jako zadowalające, choć wymagające pewnych działań doskonalących (46%). Zaledwie 3% wyraziło niezadowolenie z umiejętności swoich pracowników i uznało, że wymagają oni przeszkolenia. Co ważne, rzadziej pełnym zadowoleniem z obecnej sytuacji wykazywali się pracodawcy, którzy prowadzili wcześniej działania nakierowane na rozwój swojej kadry (44%) niż pracodawcy, którzy w ogóle nie stosowali żadnej formy działań rozwojowych skierowanych do pracowników. Wśród nich pełne zadowolenie deklarowało dwóch na trzech respondentów. Być może brak działań rozwojowych jest wynikiem pełnej

odpowiedności między kompetencjami posiadanymi przez pracowników a tymi, które są wymagane lub przydatne na danych stanowiskach. Jednak bardziej prawdopodobne wydaje się, że pracodawcy, którzy nie dokonują okresowej weryfikacji umiejętności swoich pracowników, ani nie stosują żadnych innych narzędzi zarządzania i rozwoju kompetencji w firmie/instytucji mogą mieć mniejsze szanse na zidentyfikowanie obszarów niedopasowania kompetencji u pracowników.

Grupa pracodawców, którzy nie zdecydowali się na prowadzenie jakichkolwiek działań nakierowanych na rozwój pracowników stanowi 30%. Wskazali oni, które z wymienionych powodów miały wpływ na taką decyzję (wykres 2.16Wykres). Struktura tych odpowiedzi nie zmieniła się znacząco w stosunku do roku poprzedniego:

- 1) **Najczęstszym wskazywanym powodem, w 8 przypadkach na 10, były wystarczające umiejętności pracowników.** Uznawali tak przedstawiciele różnych wielkości podmiotów – odsetek wahał się od 78-81% (tabela 2.11).
- 2) Można odnotować niewielkie zwiększenie znaczenia kwestii kosztów (o trzy punkty procentowe). Połowa pracodawców, która nie zdecydowała się na inwestycje w tym obszarze oceniła, że wpływ na ich decyzję miały zbyt wysokie koszty szkoleń.
- 3) Awans o jedną pozycję odnotowały inne inwestycje, które uznano za priorytetowe w stosunku do inwestycji w rozwój kadry (45% w stosunku do 42% w 2011 r.). Z koniecznością takiego wyboru borykały się częściej podmioty większe (50+) niż mniejsze, choć różnica nieco zmalała w stosunku do roku poprzedniego. Mniejsi pracodawcy częściej dostrzegali jako przeszkodę deficyt czasu pracowników (43% w stosunku do 33% w kategorii 50+).
- 4) Relatywnie najmniejszy wpływ na decyzję miała oferta szkoleniowa – na brak odpowiedniej oferty wskazało 30% pracodawców, którzy nie inwestują w kadry. W ten sposób częściej motywowali swoją decyzję mniejsi pracodawcy (30% mikro, 27% mali, a 20% zatrudniający powyżej 50 pracowników).

Wykres 2.16. Przyczyny niepodjęcia działań doszkalających przez pracodawców w 2011 r. i 2012 r.



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Nieco inne rozłożenie akcentów w katalogu przyczyn niepodjęcia działań szkoleniowych możemy zaobserwować z uwagi na stopień rozwoju przedsiębiorstw (z analizy wyłączono instytucje). Warto jednak pamiętać, że przedsiębiorstwa silnie rozwijające się, z uwagi na rozkład tej cechy w populacji przedsiębiorstw, stanowiły marginalny odsetek w grupie nieszkolących (poniżej 3%). Większość w tej grupie przedsiębiorstw to przedsiębiorstwa stagnacyjne (57%). Analizując odpowiedzi badanych (wykres 2.17 oraz tabela 2.12), możemy zauważyć, że:

- 1) **Przedsiębiorstwa silnie rozwijające się rzadziej wskazywały na wystarczające umiejętności pracowników** (69% w stosunku do 81% stagnacyjnych i 82% słabo rozwijających się) i brak takiej potrzeby (23% w stosunku do 31% w przypadku stagnacyjnych i 33% słabo rozwijających się). **Dodatkowo, odsetek** wskazujących te problemy wśród firm silnie rozwijających się **zmniejszył się** w stosunku do roku poprzedniego odpowiednio o 14 i 6 punktów procentowych.
- 2) Z kolei **częściej ograniczały je takie czynniki jak: wysoki koszt szkoleń** (68% w stosunku do 53% w stagnacyjnych) i brak czasu pracowników na szkolenia (51% w stosunku do 44% stagnacyjnych, które wskazały taką przyczynę).
- 3) Obydwa problemy zyskały na znaczeniu w firmach silnie rozwijających się. Najbardziej wyraźny jest przyrost odsetka wskazujących na problem wysokich kosztów. Pojawia się on szczególnie wyraźnie na poziomie firm mikro. To w tej kategorii – firm silnie rozwijających się o wielkości mikro – odnotowano różnicę 30 punktów procentowych.
- 4) Ważnym ograniczeniem była także konieczność przeprowadzenia innych inwestycji w 2012 r. – wskazało na niego 56% firm silnie rozwijających się.

Tabela 2.11. Powody rezygnacji z dokształcania pracowników w podziale na wielkość podmiotu – porównanie odsetków z badania 2012 r. i 2013 r.

	2011			2012		
	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+
Pracownicy mają odpowiednie umiejętności	80	78	76	81	78	80
Koszt szkoleń jest zbyt wysoki	50	62	67	52	59	70
Kluczowe są inne inwestycje	42	50	56	45	44	53
Szkolili ostatnio i nie mają potrzeby	32	36	42	30	34	43
Pracownicy nie mają czasu na szkolenia	43	47	41	43	42	33
Trudne do określenia potrzeby szkoleniowe	31	31	28	34	27	29
Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej	28	29	21	30	27	20
Z innych powodów	3	4	1	11	10	10
Ogółem	100	100	100	100	100	100

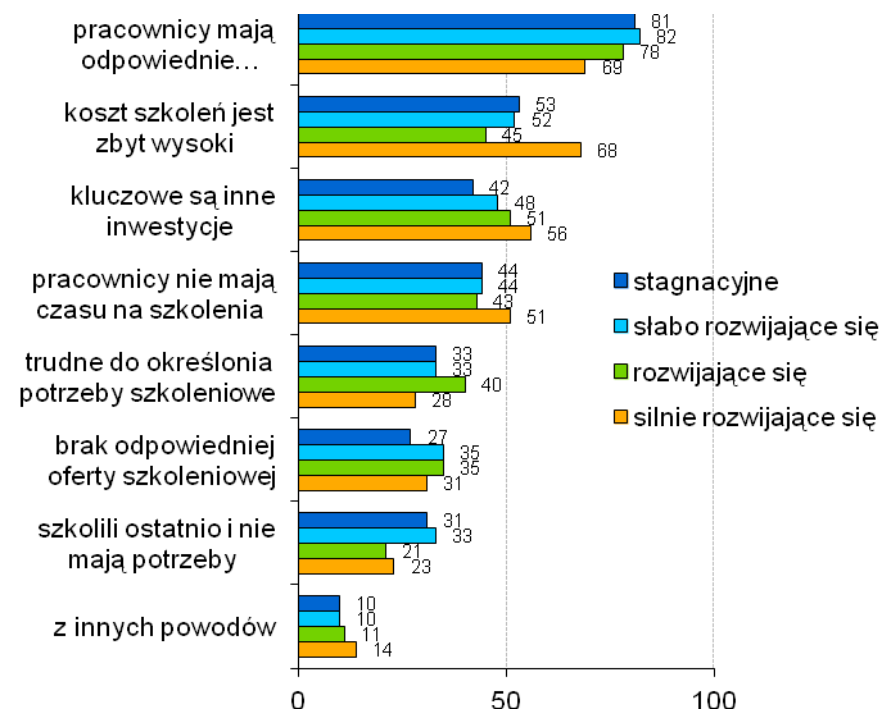
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Podsumowując zróżnicowanie ze względu na poziom rozwoju przedsiębiorstw, można zauważyć, że **firmy silnie rozwijające się raczej dostrzegają potrzebę samych szkoleń, a częściej rezygnują z uwagi na wysokie koszty, przeprowadzanie innych inwestycji czy problem ograniczonego czasu pracowników.**

Tabela 2.12. Powody rezygnacji z dokształcania pracowników w podziale na poziom rozwoju przedsiębiorstwa – porównanie odsetków z 2013 r. oraz 2012 r. (w komórkach różnica w odsetkach odpowiedzi odnoszących się do lat 2012 i 2011)

	Różnica między 2012 r. a 2011 r.				Ogółem
	Stagnacyj ne	Słabo rozw. się	Rozw. się	Silnie rozw. się	
Pracownicy mają odpowiednie umiejętności	-1	3	0	-14	0
Trudne do określenia potrzeby szkoleniowe	3	2	1	-8	3
Bbrak odpowiedniej oferty szkoleniowej	0	5	6	-3	2
Koszt szkoleń jest zbyt wysoki	1	1	6	30	2
Szkolili ostatnio i nie mają potrzeby	-1	0	-10	-6	-2
Pracownicy nie mają czasu na szkolenia	2	0	-2	9	1
Kluczowe są inne inwestycje	3	6	4	-9	4
Z innych powodów	7	8	8	14	7

Wykres 2.17. Powody rezygnacji z dokształcania pracowników w podziale na poziom rozwoju przedsiębiorstwa (ocena 2012 r.)



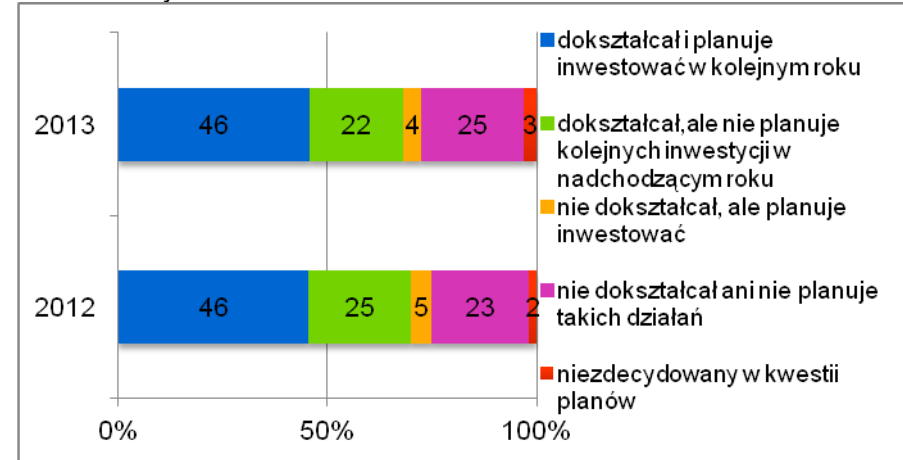
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

PLANY PRACODAWCÓW W OBSZARZE ROZWOJU KADR

Pracodawcy ostrożnie podchodzą do kwestii planowania inwestycji w kadry, a przynajmniej tak deklarują. W kolejnym roku tylko połowa wszystkich pracodawców zamierza doskonalić kompetencje swoich pracowników. To odsetek znacznie mniejszy niż odsetek szkolących w roku kalendarzowym, którego dotyczyło badanie. Oznacza to, że o blisko 30% spadnie odsetek pracodawców inwestujących w kompetencje pracowników. Warto jednak zwrócić uwagę, że bardzo podobnie wyglądały deklaracje pracodawców w poprzedniej edycji badania (wykres 2.18) – dokładnie połowa planowała realizację kursów, szkoleń lub innych form rozwoju dla swoich pracowników, podczas gdy rok później ich zrealizowanie zadeklarowało blisko 70%. Wśród wszystkich zdecydowanych na takie działania dominują zwolennicy kursów i szkoleń – stanowią oni 56% (wykres 2.19). Inne niż kursy i szkolenia formy poprawy kompetencji pracowników zamierza prowadzić co ósmy pracodawca. Jedna trzecia planuje zróżnicowane formy przyszłych inwestycji w kadry.

Uwzględniając plany pracodawców i ich dotychczasowe doświadczenia, wyróżniono cztery kategorie pracodawców (wykres 2.18).

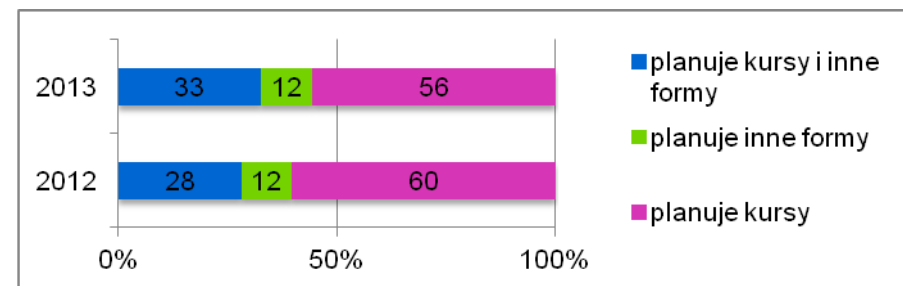
Wykres 2.18. Plany w zakresie inwestycji w kadry a dotychczasowe działania w tym obszarze



$N_{2012}=16000$, $N_{2013}=16005$

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Wykres 2.19. Planowane przez pracodawców formy doksztalcania



$N_{2012}=8094$, $N_{2013}=7993$

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Tabela 2.13. zawiera porównanie między deklaracjami pracodawców w stosunku do poprzedniego roku w podziale na różne kategorie pracodawców. Odwołując się do tych danych, można zauważyć, że:

- w grupie tych, którzy prowadzili takie działania w roku ubiegłym, częściej padały deklaracje w zakresie ich kontynuacji;
- na poziomie ogólnym udział w całej populacji pracodawców zainteresowanych dalszym kształceniem kadry oraz zdecydowanych nie prowadzić takich działań nie zmienił się w ciągu roku, a w poszczególnych kategoriach możemy obserwować jedynie niewielkie różnice wartości.;
- najliczniejsza kategoria (46%) to pracodawcy, którzy inwestowali w 2012 r. w rozwój kompetencji kadry i zamierzają takie działania kontynuować; w grupie przedsiębiorstw silnie rozwijających się o 7 punktów procentowych zwiększył się odsetek

najbardziej aktywnych przedsiębiorstw (które prowadziły i zamierzają w dalszym ciągu realizować działania rozwijające kadre), a jednocześnie o 9 punktów procentowych zmniejszył się odsetek tych, którzy dokończali i nie zamierzają kontynuować. To pokazuje, że przedsiębiorcy silnie rozwijający się coraz mocniej dostrzegają korzyści z przeprowadzonych w tym obszarze inwestycji;

- co czwarty pracodawca należy do grupy najbardziej biernych w tym obszarze – nie kształcił w roku ubiegłym i nie zamierza tego robić w kolejnym (w stosunku do edycji III zwiększyła się grupa nieaktywnych pracodawców w sektorze przemysłowo-górnictwie oraz w budownictwie i transporcie);
- co piąty pracodawca zrealizował swoje plany szkoleniowe w minionym roku i nie zamierza prowadzić żadnych działań w tym obszarze w roku kolejnym.

Tabela 2.13. Plany przedsiębiorców w zakresie dokończania kadr w podziale na stopień rozwoju, główną branżę działalności oraz wielkość podmiotu

		dokończył i planuje		dokończył i nie planuje		nie dokończył, ale planuje		nie dokończył i nie planuje	
		2013	różnica	2013	różnica	2013	różnica	2013	różnica
Ocena rozwoju firmy	Stagnacyjne	30	1	25	-3	5	1	40	2
	Słabo rozwijające się	47	2	24	-2	5	-1	24	1
	Rozwijające się	58	1	19	-3	6	0	17	2
	Silnie rozwijające się	73	7	12	-9	6	0	10	3
Główna branża działalności	Przemysł i górnictwo	36	-1	21	-6	6	0	36	6
	Budownictwo i transport	37	-2	23	-5	8	-1	31	6
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia,	37	1	24	1	5	-1	34	-2
	Usługi specjalistyczne	59	3	24	-3	2	0	15	1
	Edukacja	86	1	11	1	1	1	2	-3
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	68	2	20	-4	3	1	9	1
Wielkość podmiotów	1-9	44	-1	23	-2	5	0	28	3
	10-49	59	2	20	-3	3	0	18	2
	50+	81	2	12	-3	1	0	5	0

- w komórkach oznaczonych kolorem różnica w stosunku do 2012 r.

stopień rozwoju: $N_{2012} = 14077$, $N_{2013} = 13904$, główna branża działalności: $N_{2012} = 15751$, $N_{2013} = 15514$ oraz wielkość podmiotu: $N_{2012} = 15751$, $N_{2013} = 15515$

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

aspekcie wskazują, że **trzy czwarte z nich nie zamierza starać się o dofinansowanie rozwoju kadry ze środków unijnych. Zdecydowany na takie kroki jest rzadziej niż co piąty pracodawca (19%)**. Ten wynik nie różni się od ubiegłorocznego. Można spodziewać się, że poziom, w jakim środki publiczne zasilą budżet szkoleniowy firm może być porównywalny. Dla przypomnienia, 15% pracodawców szkolących deklaruowało korzystanie z tych środków przy finansowaniu działań rozwojowych dla pracowników (stanowią oni 10% wszystkich pracodawców).

W kontekście planów pracodawców dotyczących ubiegania się o środki unijne na rozwój i doskonalenie pracowników (kursy i szkolenia w firmie/instytucji), wart przypomnienia jest także wynik analizy przyczyn niepodejmowania takiej działalności. Wśród kluczowych powodów braku aktywności w wymiarze podnoszenia kompetencji kadr pracodawcy wskazywali na wysokie koszty szkolenia (ponad połowa nieaktywnych zawodowo uznała, że miało to wpływ na podjęcie takiej decyzji). Tymczasem, okazuje się, że bariera kosztów nie skłania pracodawców do poszukiwania środków z budżetu unijnego – tylko co siódmy z tej grupy zamierza starać się o dofinansowanie swoich działań (tabela 2.14).

W tym zakresie wyróżniają się ci, którzy mają już takie doświadczenia – 44% z pracodawców, którzy korzystali już ze środków publicznych przy finansowaniu rozwoju kadry, zamierza to powtórzyć i ubiegać się o dofinansowanie z UE. Im większy pracodawca, tym częściej deklaruje takie plany. Obie te kwestie mogą wynikać z tego, że pozyskanie środków publicznych wiąże się z dużym nakładem pracy – łatwiej go wykonać w firmach większych oraz posiadając doświadczenia w tym zakresie.

pozytywną zależność można obserwować także **w przypadku stopnia rozwoju firmy – im jest silniejszy, tym częściej przedsiębiorcy zamierzają poszukiwać dodatkowych źródeł finansowania działań rozwojowych**, w tym przypadku z programów unijnych.

Tabela 2.14. Plany w zakresie wykorzystania środków unijnych na rozwijanie kompetencji kadry

		Edycja 2012	Edycja 2013
Wielkość podmiotu	1-9	18	19
	10-49	21	21
	50-249	27	28
	250+	31	27
Stopień rozwoju przedsiębiorstwa	stagnacyjne	11	14
	słabo rozwijające się	18	19
	rozwijające się	25	23
	silnie rozwijające się	36	32
Czy finansując działania podnoszące kompetencje korzystał ze środków publicznych	Tak	44	44
	Nie	18	18
Nie szkolili, ponieważ koszt szkoleń jest zbyt wysoki	miało wpływ	14	14
	nie miało wpływu	11	12
Główny sektor działalności	Przemysł i górnictwo	16	19
	Budownictwo i transport	20	20
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	15	17
	Usługi specjalistyczne	19	18
	Edukacja	38	34
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25	22

* dla zmiennych: wpływ kosztów szkoleń $N_{2012}=4636$, $N_{2013}=5033$, ocena stopnia rozwoju $N_{2012}=14292$, $N_{2013}=14348$, korzystanie ze środków publicznych $N_{2012}=11334$, $N_{2013}=10930$
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Rozdział 3

Firmy i instytucje szkoleniowe: dynamika rozwoju, oferta, zapewnienie jakości usług

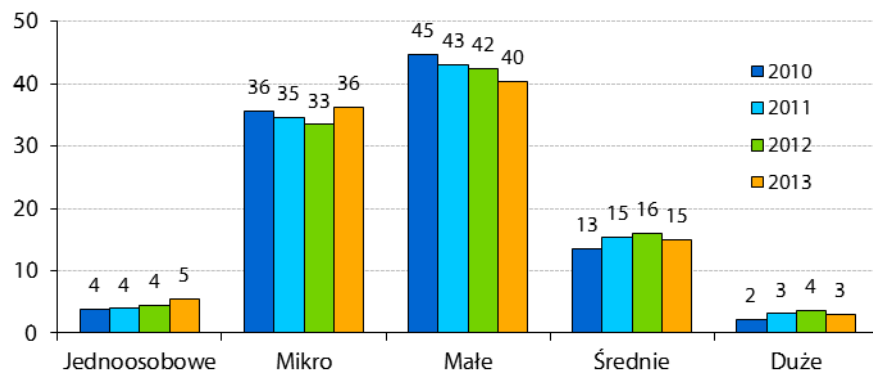
- Zmiany czy stabilizacja? Jaki był rynek szkoleniowy w 2013 r. ?
- Jak kształtowały się obroty sektora szkoleniowego w 2013 r. ?
- Jakie były źródła finansowania szkoleń ?
- Ilu klientów skorzystało z usług firm i instytucji szkoleniowych ?
- Jaka tematyka dominowała w ofercie szkoleniowej w 2013 r. ?
- Jak sektor szkoleniowy radzi sobie z problemem jakości szkoleń ?
- Czy występują różnice regionalne na rynku szkoleniowym ?

ZMIANY CZY STABILIZACJA? RYNEK SZKOLENIOWY W 2013 R.

Monitoring podstawowych charakterystyk rynku szkoleniowego, obejmujący takie cechy, jak wielkość działających podmiotów, zasięg ich działania, obroty i liczba klientów wskazuje, że w latach 2010-2013 **sektor powoli, ale systematycznie rozwijał się, przy czym w ostatnim roku tempo rozwoju nieco spadło.**

Nie zmienia się struktura rynku pod względem wielkości działających na nim podmiotów. Uzyskane dane nie wskazują na konsolidację czy większe rozproszenie na rynku szkoleniowym. Firmy i instytucje oferujące usługi szkoleniowe są podmiotami małymi i mikro (81% podmiotów badanych w 2013 r. (wykres 3.1) i mają głównie charakter prywatny (85% podmiotów badanych w 2013 r.).

Wykres 3.1. Wielkość podmiotów działających na rynku szkoleniowym w latach 2010-2013 (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

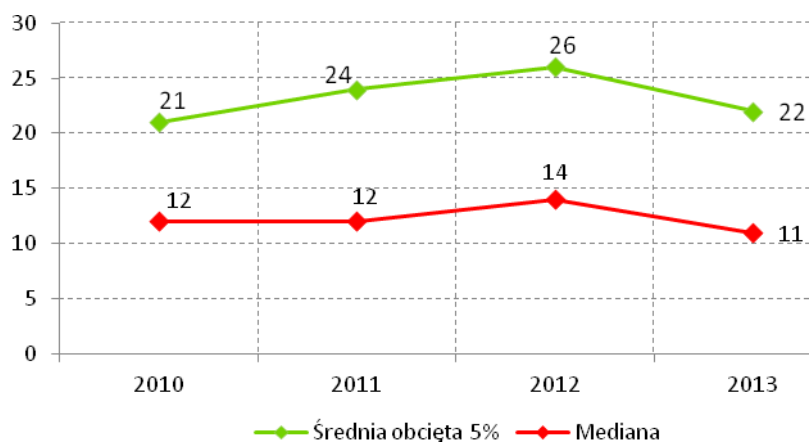
Badania zrealizowane w 2013 r. nie potwierdzają w sposób wyraźny postawionej w 2012 r. hipotezy o znacznej dynamice rozwoju sektora szkoleniowego. Na taki rozwój wskazywał zaobserwowany w 2012 r. wzrost zatrudnienia w tym sektorze, wzrost obrotów oraz zwiększenie zasięgu działania instytucji szkoleniowych. Dane z 2013 r. pokazują, że trudno mówić o jednoznacznej tendencji rozwojowej. Co prawda, średnie obroty w sektorze wzrosły w stosunku do 2011 r. o 0,4% (z 823 969 zł w 2011 r. do 827 215 zł w 2012 r.¹²), jednak wzrost był najniższy od czasu monitorowania tego wskaźnika, tj. od 2009 r. W 2013 r. odnotowano też spadek średniego zatrudnienia w sektorze: zmalało ono o 4 osoby w stosunku do 2012 r. (z 26 osób w 2012 r. do 22 osób w 2013 r.). Wyraźnemu spadkowi zatrudnienia w sektorze towarzyszy spadek średniej liczby szkoleniowców. W 2013 r. badane firmy zatrudniały 13 szkoleniowców, o jednego mniej niż w 2012 r. (wykresy 3.2 i 3.3). Zmniejszyła się też średnia liczba klientów instytucji szkoleniowych. W 2011 r. z ich usług skorzystało średnio 361 osób, a w 2012 r. 339 osób.

Systematycznie **zwiększa się zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych.** Choć zmiany te są stosunkowo niewielkie, widoczna jest tendencja wzrostowa: spada odsetek podmiotów oferujących swoje usługi tylko na rynkach lokalnych, wzrasta natomiast odsetek kierujących swoją ofertę do klientów z całego kraju (Wykres 3.4). Tendencja ta może być związana z wzrostem popularności szkoleń i kursów e-learningowych, z których mogą korzystać klienci z całego kraju, niezależnie od miejsca zamieszkania. W 2013 r. takie formy rozwoju oferowało 22% podmiotów, co - w stosunku do 2012 r. - daje wzrost o 4 punkty procentowe. Liczba

¹² Podano wartość średniej obciążonej 5% w celu osłabienia oddziaływania wartości skrajnych. Średnie obroty, mierzone średnią arytmetyczną, wynosiły w 2012 r. 1 931 601 zł.

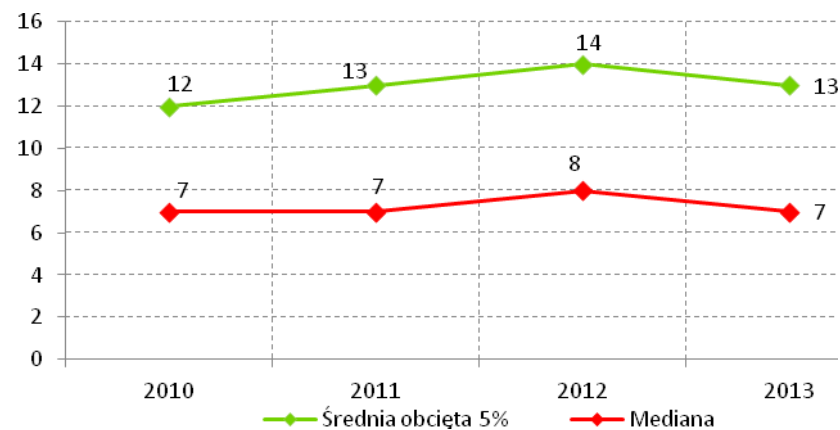
podmiotów działających na rynkach międzynarodowych nie zmieniła się w kolejnych edycjach badania. Takie podmioty stanowią 6% badanych firm i instytucji. Pomioty o międzynarodowym zasięgu działalności specjalizują się zarządzaniu, marketingu, handlu i obsłudze klienta oraz informatyce

Wykres 3.2. Średnia i mediana wielkości zatrudnienia w sektorze szkoleniowym w latach 2010-2013



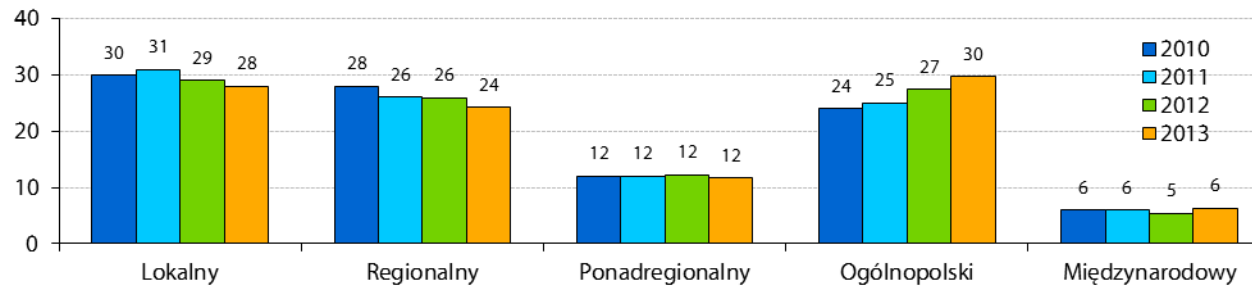
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 3.3. Średnia i mediana liczby osób szkolących, zatrudnionych w sektorze szkoleniowym w latach 2010-2013



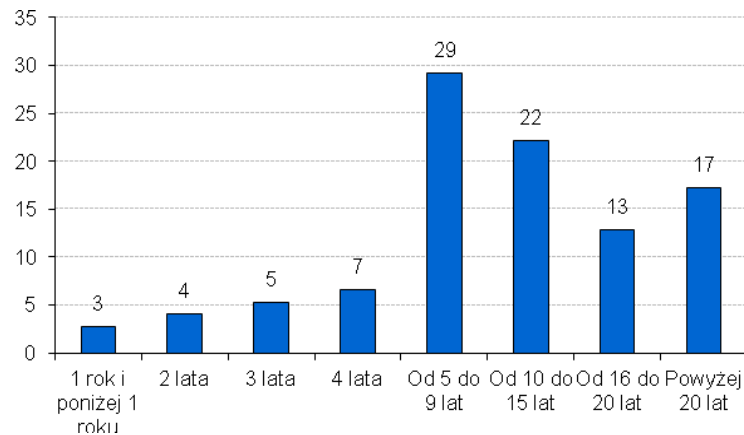
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 3.4. Zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych w latach 2010-2013 (w%)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013

Wykres 3.5. Staż instytucji i firm szkoleniowych (2013 r., w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Najwięcej firm i instytucji szkoleniowych to podmioty o stażu od 5 do 9 lat (29% wszystkich badanych firm), 22% podmiotów ma staż od 10 do 15 lat, a staż dłuższy niż 20 lat ma 17% podmiotów. Na rynku szkoleniowym

pojawiają się też nowe firmy. W 2013 r. stanowiły one 3% próby (wykres 3.5). Podmioty o stażu krótszym niż 5 lat to głównie firmy szkoleniowo-doradcze (27% wśród podmiotów o stażu krótszym niż rok, 28% wśród podmiotów o dwuletnim stażu, blisko 30% o trzyletnim stażu oraz 26% wśród podmiotów o czteroletnim stażu). Podmioty o najdłuższym stażu to przede wszystkim szkoły nauki jazdy oraz ośrodki doskonalenia i doskonalenia zawodowego. Nowo powstające firmy (o stażu do pięciu lat) specjalizują się przede wszystkim w tematyce związanej z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych (25% firm z tej kategorii ma staż krótszy niż 5 lat), handlem i obsługą klienta (24% z nich ma staż poniżej 5 lat), zarządzaniem (23% podmiotów ze stażem poniżej 5 lat) oraz informatyką (21% podmiotów o stażu do 5 lat). Wśród podmiotów o najdłuższym stażu dominują firmy specjalizujące się w szkoleniu kierowców oraz w tematyce związanej z budownictwem i przemysłem (po 30% podmiotów o stażu dłuższym niż 20 lat) (tabela 3.2).

Tabela 3.1. Relacje pomiędzy stażem i wielkością firm i instytucji szkoleniowych (w %)

	1 rok i poniżej 1 roku	2 lata	3 lata	4 lata	Od 5 do 9 lat	Od 10 do 15 lat	Od 16 do 20 lat	Powyżej 20 lat	Ogółem
Jednoosobowe	12	6	7	6	8	4	6	2	5
Mikro	53	48	50	46	42	30	30	27	36
Małe	29	42	37	42	39	44	42	39	41
Średnie	6	3	4	5	10	18	18	27	15
Duże	0	1	1	1	1	4	4	5	3
N	100	149	195	244	1070	803	468	624	3653

Wśród nowo powstałych firm dominują firmy mikro, czyli zatrudniające mniej niż 10 pracowników (53% wśród podmiotów o stażu krótszym niż rok) oraz firmy małe, o zatrudnieniu do 49 osób (takich podmiotów jest blisko 30% wśród nowych firm) (tabela 3.1). Natomiast firmy duże, które jednak stanowią bardzo niewielki odsetek próby, istnieją na rynku powyżej 10 lat (80% dużych firm).

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Tabela 3.2. Staż firmy a jej specjalizacja (w %)

	Języki obce	Informatyka, komputery	Księgowość i finanse	Zarządzanie	Marketing, handel, obsługa klienta	Tematyka prawna	Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	Motoryzacja	Budownictwo i przemysł	Usługi osobiste, gastronomia, rekreacja	Medycyna, praca socjalna, psychologia	Szkolnictwo, edukacja, kultura	BHP, Ppoż.	Inne
1 rok i poniżej 1 roku	3	4	4	4	3	4	3	1	2	3	2	2	2	4
2 lata	4	5	4	7	7	5	6	1	2	4	3	4	2	3
3 lata	4	4	5	7	7	3	7	3	3	6	6	5	3	5
4 lata	6	7	7	6	7	6	8	5	4	7	8	6	4	7
Od 5 do 9 lat	31	30	26	32	33	27	35	24	22	32	33	26	28	24
Od 10 do 15 lat	25	20	19	21	22	19	20	22	23	24	24	28	22	21
Od 16 do 20 lat	11	14	18	14	14	14	11	14	14	10	12	12	16	17
Powyżej 20 lat	15	16	19	9	7	21	10	30	30	14	12	16	24	19
N	397	468	388	642	420	212	677	755	358	450	440	357	347	498

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

- Postawiona w 2012 r. hipoteza o dynamicznym rozwoju rynku szkoleniowego nie znajduje potwierdzenia w danych z 2013 r. Pozytywne zmiany, takie jak wzrost liczby klientów, wzrost zatrudnienia, wzrost obrotów, odnotowano w latach 2011-2012. W 2013 r. nastąpił natomiast spadek zatrudnienia w sektorze oraz spadek liczby klientów. Wyhamowanie tempa rozwoju jest zapewne konsekwencją spowolnienia gospodarczego i związanym z nim ograniczaniem wydatków na szkolenia i rozwój. Pozytywnym sygnałem jest natomiast utrzymujący się (niewielki) wzrost obrotów oraz wzrost liczby firm i instytucji działających na rynkach szerszych niż rynek lokalny. Ta ostatnia tendencja może być związana z coraz bogatszą ofertą e-learningową, dzięki której firmy mogą docierać do klientów z całego kraju.
- Z jednej strony, branża szkoleniowa jest wciąż atrakcyjnym obszarem dla nowo powstających firm. Wśród podmiotów badanych w 2013 r. 3% (103) to firmy o stażu nie dłuższym niż jeden rok. W sumie prawie 1/5 badanych firm i instytucji szkoleniowych ma staż nie dłuższy niż cztery lata. Z drugiej strony, wiele firm zaprzestaje działalności szkoleniowej lub upada: 6% firm, które znajdowały się w zweryfikowanej bazie kontaktów nie prowadzi działalności szkoleniowej, a 4% nie prowadzi w ogóle działalności gospodarczej lub jest w stanie likwidacji.

BAROMETR NASTROJÓW W SEKTORZE SZKOLENIOWYM

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

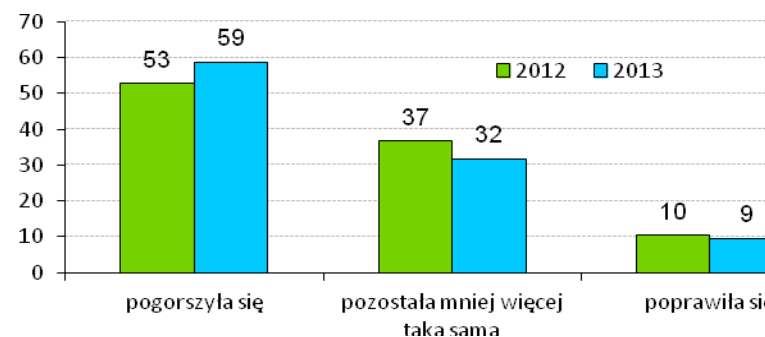
1. Ocena zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
2. Spodziewane zmiany w sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
3. Ocena obecnej kondycji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta.
4. Ocena zmian sytuacji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
5. Spodziewane zmiany w sytuacji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Podobnie jak w poprzednim roku, **ocena sytuacji finansowej branży jest pesymistyczna, przy czym w stosunku do poprzedniego roku pesymizm ten jeszcze się wzmocnił**. Blisko 60% badanych stwierdziło, że w ciągu ostatniego roku kondycja finansowa branży się pogorszyła (wzrost o 6 punktów procentowych w stosunku do 2012 r.), 32% uznało, że jest ona taka sama (spadek o 5 punktów procentowych), a jedynie 9% uznało, że kondycja ta się poprawiła (spadek o 1 punkt procentowy) (wykres 3.6).

Raczej pesymistyczne są też prognozy dotyczące najbliższej przyszłości branży. Aż 45% badanych uważa, że w ciągu kolejnego roku

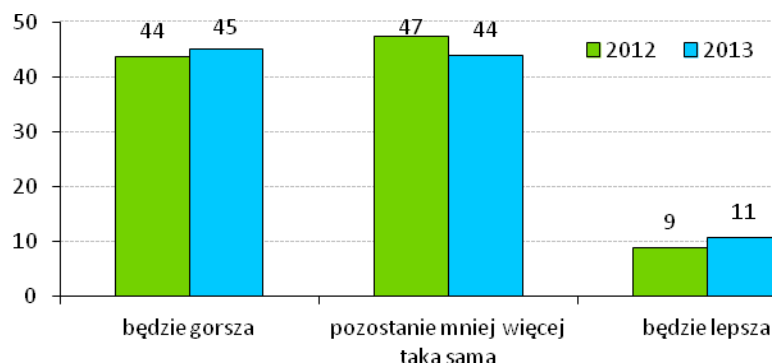
sytuacja finansowa branży pogorszy się (wzrost o 1 punkt procentowy w stosunku do 2012 r.), 44% prognozuje brak zmian w tym zakresie (spadek o 3 punkty procentowe w stosunku do 2012 r.), a 11% spodziewa się poprawy tej sytuacji (wzrost o 2 punkty procentowe w stosunku do 2012 r.) (wykres 3.7).

Wykres 3.6. Ocena zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy, (lata 2012-2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Wykres 3.7. Ocena spodziewanych zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy (w %)



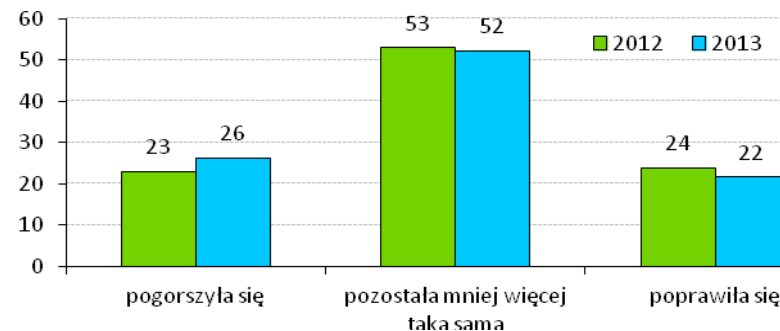
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Ocena kondycji finansowej własnej firmy jest nieco lepsza od oceny kondycji branży, choć oceny te są nieco gorsze niż w 2012 r. 26% badanych przedstawicieli sektora zadeklarowało, że sytuacja finansowa ich firmy pogorszyła się (wzrost o 3 punkty procentowe w stosunku do 2012 r.), 5% uważa, że pozostała bez zmian (spadek o 1 punkt procentowy w stosunku do poprzedniego roku), a 22% stwierdziło, że sytuacja ta się poprawiła (spadek o 2 punkty procentowe w stosunku do ubiegłego roku).

Zmiany kondycji finansowej własnej firmy względnie **najlepiej** oceniają przedstawiciele firm specjalizujących się w szkoleniach i doradztwie z zakresu **zarządzania, informatyki, marketingu i handlu oraz innej tematyki** (1/4 lub więcej pozytywnych ocena zmiany sytuacji). **Najgorsze nastroje występują natomiast wśród firm specjalizujących się w tematyce związanej z motoryzacją**: blisko połowa ich przedstawicieli uznała, że sytuacja pogorszyła się, a jedynie 13% stwierdziło, że się

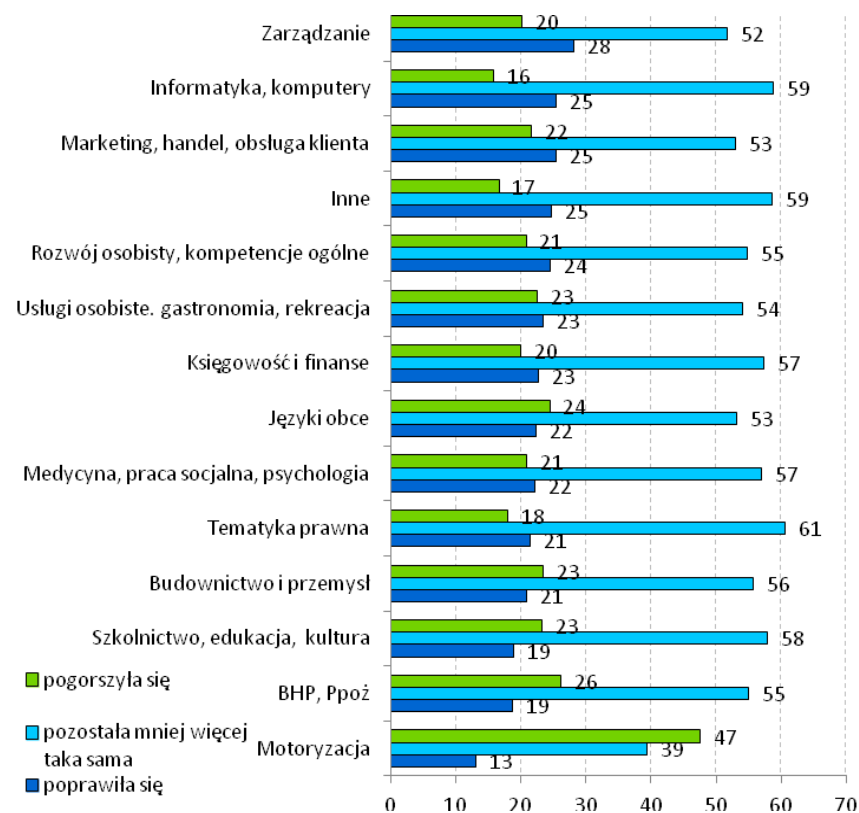
poprawiła, 39% uznało natomiast, że pod tym względem nie zaszły żadne zmiany.

Wykres 3.8. Ocena zmian sytuacji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lata 2012-2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

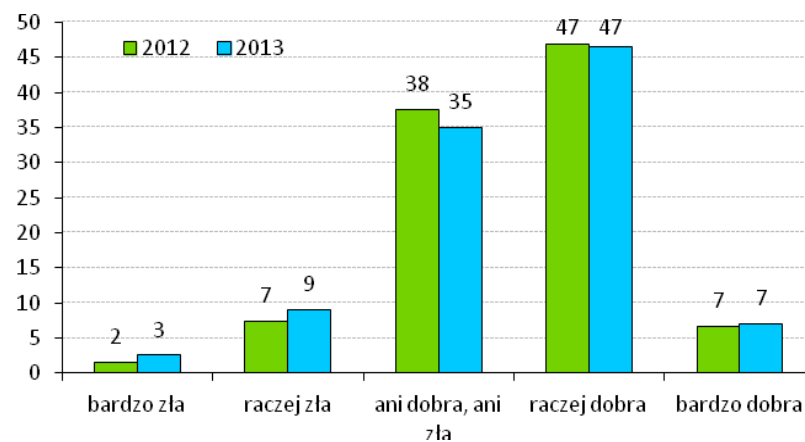
Wykres 3.9. Ocena zmian kondycji finansowej własnej firmy w poszczególnych segmentach rynku szkoleniowego w ciągu ostatniego roku (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Ocena obecnej kondycji firm i instytucji z branży szkoleniowej jest zdecydowanie lepsza od oceny zmian tej sytuacji w ostatnim roku. Identycznie, jak w poprzedniej edycji badań 53% uznało tę sytuację za dobrą, w tym 7% za bardzo dobrą, 35% stwierdziło, że nie jest ona ani dobra ani zła, a 12% uznało ją za złą. W stosunku do poprzedniego roku zmalała o 3 punkty procentowe liczba ocen neutralnych, a o 3 punkty procentowe wzrosła liczba ocen negatywnych. Zmiany te są jednak nieznaczne.

Wykres 3.10. Ocena obecnej sytuacji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej (w %)

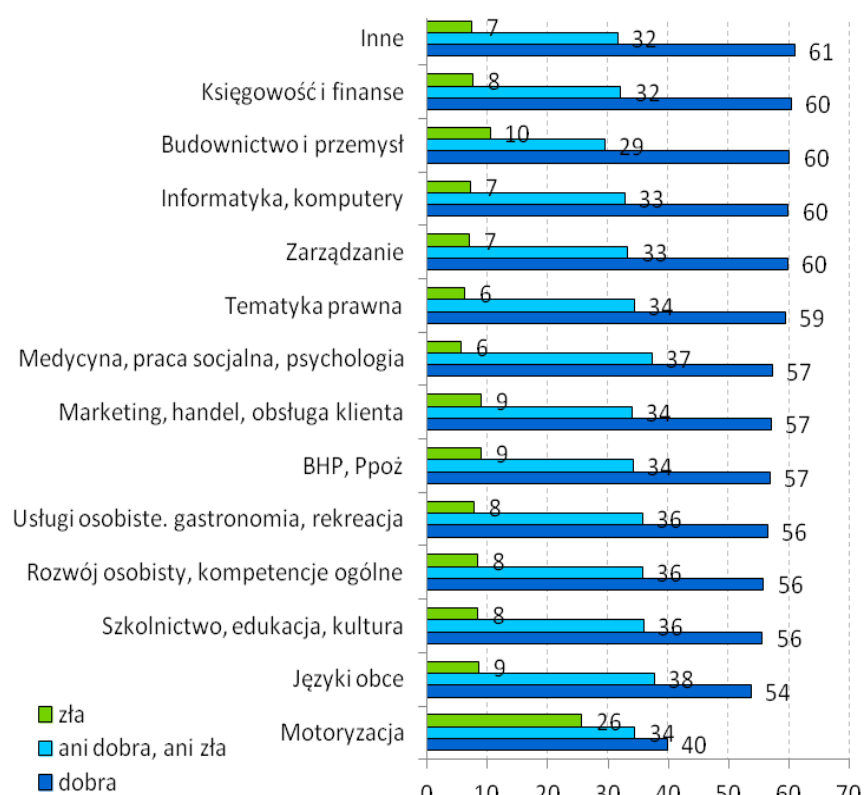


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Jeśli porównujemy ocenę kondycji finansowej firmy wśród firm specjalizujących się w szkoleniach i doradztwie, znów wyraźnie odstają od innych podmioty specjalizujące się w tematyce motoryzacyjnej: aż 26% z nich ocenia swoją sytuację finansową jako złą, 34% wystawia ocenę neutralną, a 40% uznaje ją za dobrą. Własną sytuację najlepiej oceniają

firmy specjalizujące się w tematyce sklasyfikowanej jako inna (głównie szkolenia z zakresu podstaw przedsiębiorczości i szkolenia rolnicze), księgowości i finansów, budownictwa i przemysłu, informatyki i zarządzania (60% ocen pozytywnych).

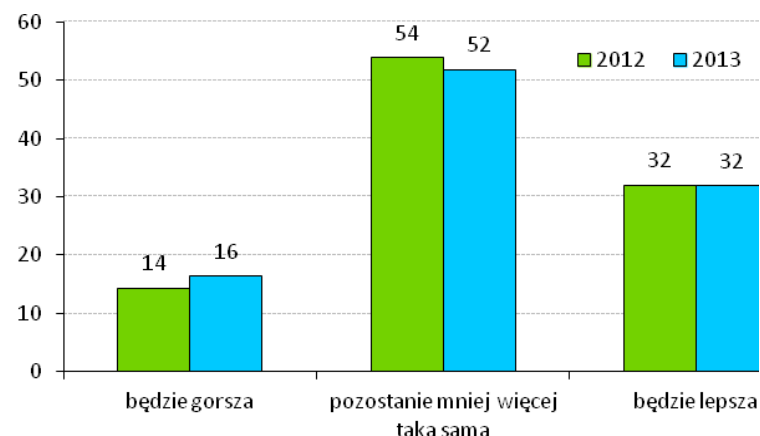
Wykres 3.11. Ocena obecnej kondycji finansowej własnej firmy w poszczególnych segmentach rynku szkoleniowego (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

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, 52% nie spodziewa się zmian w tym zakresie, a 16% obawia się pogorszenia sytuacji. Prognozy respondentów są niemal identyczne jak przed rokiem: nastąpiło jedynie nieznaczne przesunięcie pomiędzy opiniami neutralnymi i negatywnymi: o 2 punkty procentowe więcej przedstawicieli sektora przewiduje pogorszenie sytuacji własnej firmy, a o 2 punkty procentowe mniej jest opinii wskazujących na brak zmian w tym zakresie (wykres 3.12).

Wykres 3.12. Ocena spodziewanych zmian sytuacji finansowej firmy bądź instytucji szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy, dane w procentach



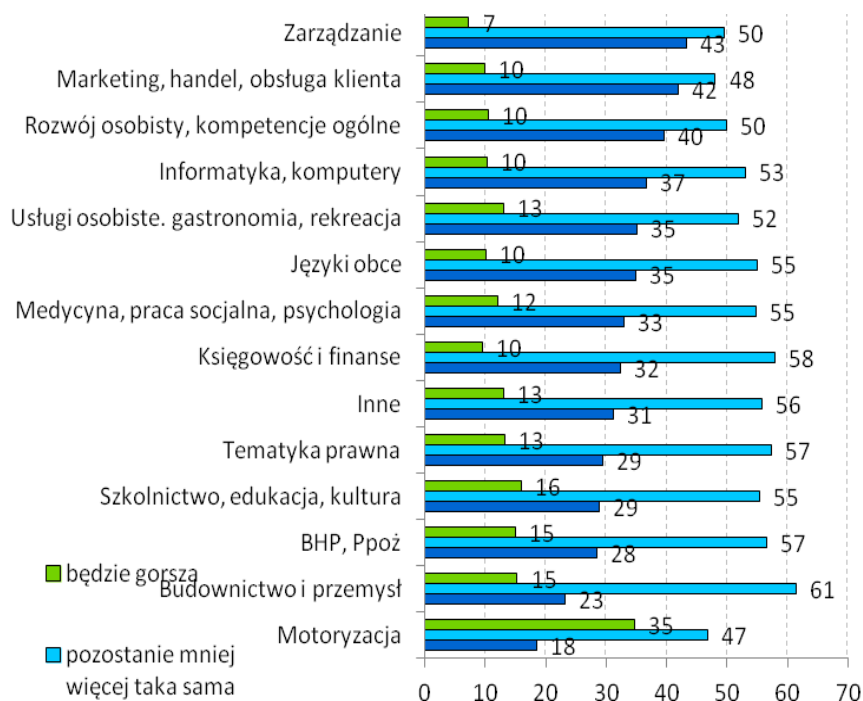
Źr

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Opinia, że najbliższy rok nie przyniesie zmian w kondycji finansowej firmy bądź instytucji dominuje we wszystkich segmentach rynku szkoleniowego: wyrażało ją od 47% do 61% badanych. Firmy różnią się natomiast

poziomem opinii optymistycznych i pesymistycznych. optymizm częściej występuje wśród firm specjalizujących się w tematyce związanej z rozwojem kompetencji ogólnych oraz informatyce, pesymizm wśród firm szkolących kierowców, specjalizujących się w budownictwie i przemyśle, szkoleniach BHP i PPOż. oraz w dokształcaniu nauczycieli i tematyce związanej z kulturą.

Wykres 3.13. Ocena spodziewanych zmian kondycji finansowej własnej firmy w najbliższym roku w poszczególnych segmentach rynku szkoleniowego (w %)

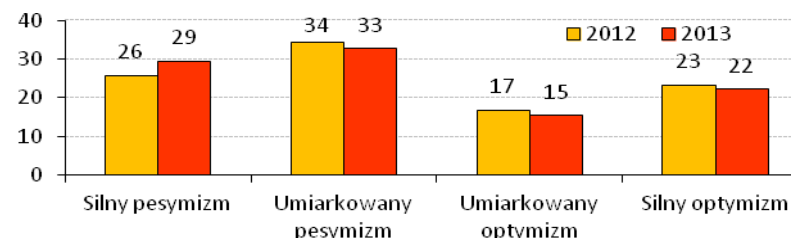


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Tak samo jak w poprzedniej edycji badań, na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące kondycji finansowej branży szkoleniowej i reprezentowanej przez badanego firmy, stworzono indeks kondycji sektora szkoleniowego w Polsce. Indeks ten jest prostą sumą wartości zmiennych wchodzących w jego skład i przyjmuje najniższą wartość, gdy respondent negatywnie oceniał kondycję całej branży i własnej firmy, 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 określono umownie jako reprezentujące opinie silnie pesymistyczne, umiarkowanie pesymistyczne, umiarkowanie optymistyczne i silnie optymistyczne. Rozkład wartości indeksu zaprezentowano na wykresie 3.14.

W ocenach kondycji finansowej sektora szkoleniowego w Polsce przeważają opinie pesymistyczne: raczej krytycznie ocenia ją aż 62% badanych. W stosunku do poprzedniego roku nieznacznie przybyło firm, których przedstawicieli cechował silny pesymizm (wzrost o 3 punkty procentowe), ubyło zaś tych, którzy wypowiadali opinie umiarkowanie pesymistyczne oraz optymistyczne.

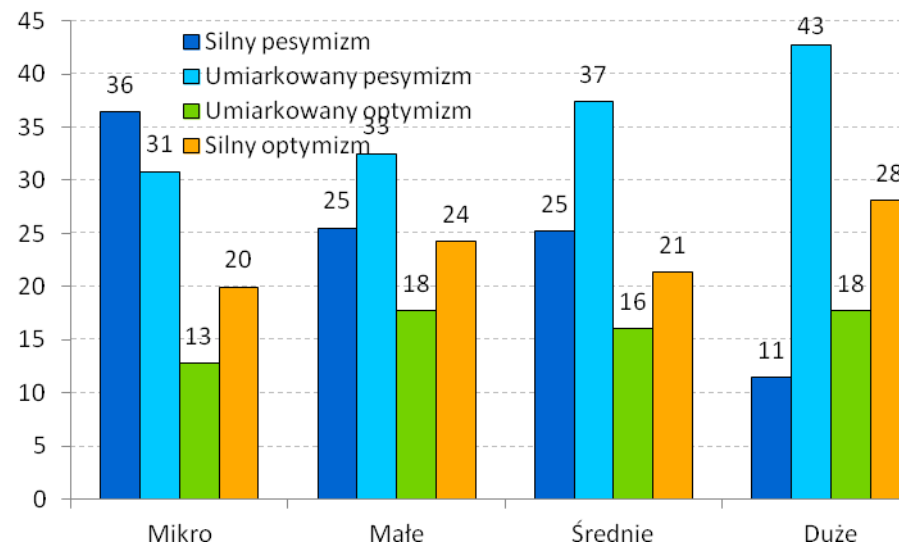
Wykres 3.14. Syntetyczna ocena kondycji branży szkoleniowej w Polsce (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

W swoich ocenach firmy i branży szkoleniowej **najbardziej pesymistyczni pozostają nadal przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw**: jedynie wśród tych firm silny pesymizm jest najczęściej występującą kategorią. Relatywnie **najlepsze nastroje dominują wśród przedstawicieli dużych firm i instytucji**: choć najczęściej występuje wśród nich umiarkowany pesymizm (w praktyce oznacza to, że dobrze oceniają sytuację finansową własnej firmy, a krytycznie sytuację branży), to drugą pod względem częstości kategorią jest silny optymizm, czyli pozytywna ocena przeszłości, obecnej sytuacji oraz przyszłości własnej firmy i całej branży szkoleniowej.

Wykres 3.15. Syntetyczna ocena kondycji branży szkoleniowej w Polsce a wielkość firmy bądź instytucji szkoleniowej (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Zróznicowanie syntetycznej oceny kondycji finansowej branży szkoleniowej w wydzielonych tematycznie jej segmentach potwierdza wskazywane już wcześniej tendencje. **Najgorsze nastroje panują wśród firm specjalizujących się w szkoleniach związanych z motoryzacją.** Ten segment rynku szkoleniowego zdecydowanie odstaje od pozostałych. Może się to wiązać ze zmianami wprowadzonymi przez Ministerstwo Transportu w egzaminach koniecznych do uzyskania prawa jazdy.

Relatywnie najlepsze nastroje panują natomiast wśród przedstawicieli firm szkoleniowych i doradczych specjalizujących się w zarządzaniu. Należy jednak pamiętać, że i w tym sektorze rynku szkoleniowego liczba firm negatywnie oceniających sytuację finansową całej branży i/ lub własnej firmy jest większa niż liczba firm oceniających tę sytuację pozytywnie.

Tabela 3.3. Syntetyczna ocena kondycji finansowej branży szkoleniowej wśród firm i instytucji specjalizujących się w różnej tematyce (w %)

	Języki obce	Informatyka, komputery	Księgowość i finanse	Zarządzanie	Marketing, handel, obsługa klienta	Tematyka prawna	Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	Motoryzacja	Budownictwo i przemysł	Usługi osobiste. gastronomia, rekreacja	Medycyna, praca socjalna, psychologia	Szkolnictwo, edukacja, kultura	BHP, PPOż.	Inne	Ogółem
Silny pesymizm	26	19	20	18	22	23	22	57	27	24	24	24	31	20	29
Umiarkowany pesymizm	33	35	41	35	34	34	34	25	34	37	34	37	34	36	33
Umiarkowany optymizm	16	19	18	17	16	19	17	10	16	16	17	15	16	20	15
Silny optymizm	24	28	21	30	28	24	27	8	23	24	26	25	19	24	22
N	356	428	354	569	379	189	634	714	330	424	400	334	321	451	3407

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

- Przedstawiciele branży szkoleniowej bardzo pesymistycznie oceniają sytuację finansową sektora. Ich zdaniem sytuacja ta pogorszyła się w ciągu ostatniego roku, a w przyszłym będzie się nadal pogarszać (45% wskazań) lub pozostanie taka sama (44%). Jedynie 11% badanych podmiotów spodziewa się poprawy sytuacji.
- Nieco lepiej oceniana jest kondycja finansowa własnej firmy. Jedynie 12% badanych podmiotów oceniło ją jako złą. W przypadku własnej firmy większy jest też optymizm w prognozach dotyczących przyszłości - prawie 1/3 badanych spodziewa się, że kondycja finansowa ich firmy poprawi się w najbliższym roku.
- Syntetyczna ocena sytuacji finansowej sektora potwierdza wskazane wcześniej tendencje: nawet wśród przedstawicieli firm specjalizujących się w zarządzaniu, którzy stosunkowo najlepiej oceniają zarówno sytuację branży, jak i własnej firmy, liczba ocen pesymistycznych jest większa niż liczba oceniających sytuację pozytywnie.

OBROTY SEKTORA SZKOLENIOWEGO W LATACH 2009-2012¹³

Rok 2012 był kolejnym, w którym obroty sektora szkoleniowego wzrosły w stosunku do roku poprzedniego, jednak wzrost ten był znikomy, gdyż wynosił jedynie 0,4%¹⁴. Dla porównania, pomiędzy latami 2009 i 2010 deklarowane obroty sektora szkoleniowego wzrosły o 23%, a pomiędzy latami 2010 i 2011 o 21%. Jak pokazano w tabeli 3.4, firmy małe i średnie w 2012 r. odnotowały nawet spadek obrotów w stosunku do roku poprzedniego. Znacząco, bo o prawie 50%, wzrosły deklarowane obroty firm dużych.

Tabela 3.4. Średnie obroty w sektorze szkoleniowym w latach 2009-2012 w podziale na wielkość podmiotów (średnie obciąża 5%)

	2009	2010	2011	2012
Jednoosobowe	42 491 zł	63 025 zł	62 378 zł	70 193 zł
Mikro	155 376 zł	155 538 zł	205 971 zł	190 944 zł
Małe	607 982 zł	766 292 zł	1 004 295 zł	950 137 zł
Średnie	2 479 121 zł	2 576 212 zł	3 132 242 zł	3 671 189 zł
Duże	15 175 134 zł	14 124 181 zł	13 203 831 zł	19 740 926 zł
Ogółem	554 690 zł	680 460 zł	823 969 zł	827 215 zł
N	1737	15444	1541	1424

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

¹³ W każdej edycji badań pytano o obroty, jakie firmy i instytucje osiągnęły w poprzednim roku. Zatem w edycji badań realizowanych w 2010 r., pytano o 2009 r., w edycji z 2011 o 2010, itd. Stąd też do tych lat odnoszą się dane dotyczące dochodów.

¹⁴ Szacowanie wielkości wzrostu obrotów, podobnie jak szacowanie obrotów w ogóle jest utrudnione ze względu na dużą skośność rozkładu tej zmiennej oraz dużym odchyleniem standardowym, związanym z silnym zróżnicowaniem wielkości obrotów. Ze względu na te problemy posługujemy się średnią obciąża, która jest liczona po usunięciu 5% wartości skrajnych. Szacunkowe wzrosty obrotów dokonane w oparciu o średnią nieco odbiegają od tych, których dokonano w oparciu o średnią obciąża, jednak zasadnicze tendencje pozostają bez zmian. Warto też 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 3.5. Mediana obrotów w sektorze szkoleniowym w latach 2009-2012 w podziale na wielkość podmiotów

	2009	2010	2011	2012
Jednoosobowe	31 000 zł	50 000 zł	50 000 zł	50 000 zł
Mikro	100 000 zł	100 000 zł	140 000 zł	130 000 zł
Małe	380 000 zł	490 000 zł	600 000 zł	600 000 zł
Średnie	1 400 000 zł	1 500 000 zł	2 000 000 zł	2 250 000 zł
Duże	10 000 000 zł	7 400 000 zł	10 000 000 zł	11 500 000 zł
Ogółem	200 000 zł	250 000 zł	300 000 zł	300 000 zł
N	1737	1544	1541	1424

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

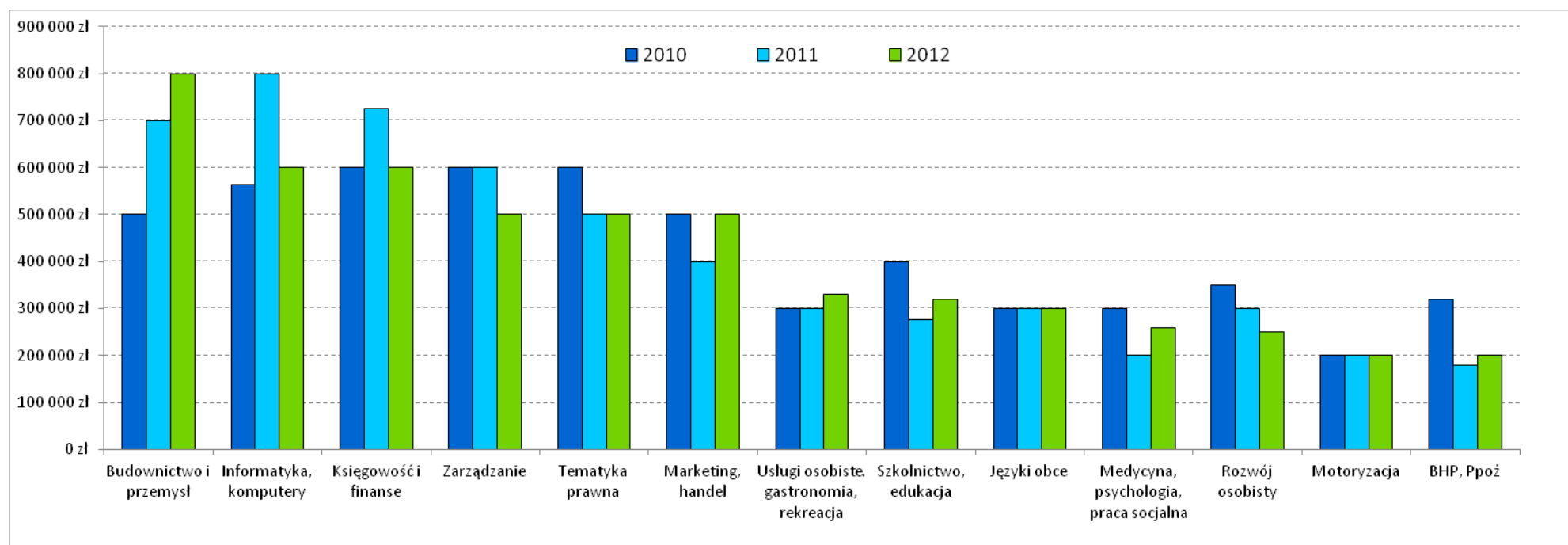
Wartość mediany dla ogółu instytucji i firm szkoleniowych nie wzrosła i dla 2012 r. wynosi 300 tys. zł., czyli tyle samo ile w 2011 r. Wzrost obrotów, szacowany w oparciu o wzrost wartości mediany, można obserwować tylko wśród podmiotów dużych i średnich. W przypadku podmiotów mikro wartość mediany spadła, zaś w przypadku podmiotów małych i jednoosobowych pozostała na takim samym poziomie jak w 2011 r.

Obroty firm i instytucji szkoleniowych nadal nieznacznie wzrastają, jednak w 2012 r. wzrost ten był dużo niższy niż w latach 2010 i 2011. Biorąc pod uwagę towarzyszący mu spadek zatrudnienia w sektorze szkoleniowym, można mówić o wyhamowaniu dynamiki rozwoju sektora, której przyczyną można upatrywać w spowolnieniu gospodarczym.

W 2012 r. najwyższe obroty zadeklarowały firmy i instytucje specjalizujące się w tematyce z zakresu budownictwa i przemysłu, a rok ten był kolejnym, w którym obroty tych podmiotów wzrastały. Jedynie wśród podmiotów szkolących z zakresu budownictwa i przemysłu oraz usług osobistych, gastronomii i rekreacji w latach 2010-2012 występował systematyczny wzrost obrotów (wykres 3.16). W pozostałych przypadkach, w których obroty firm specjalizujących się w danej tematyce w 2013 r. były

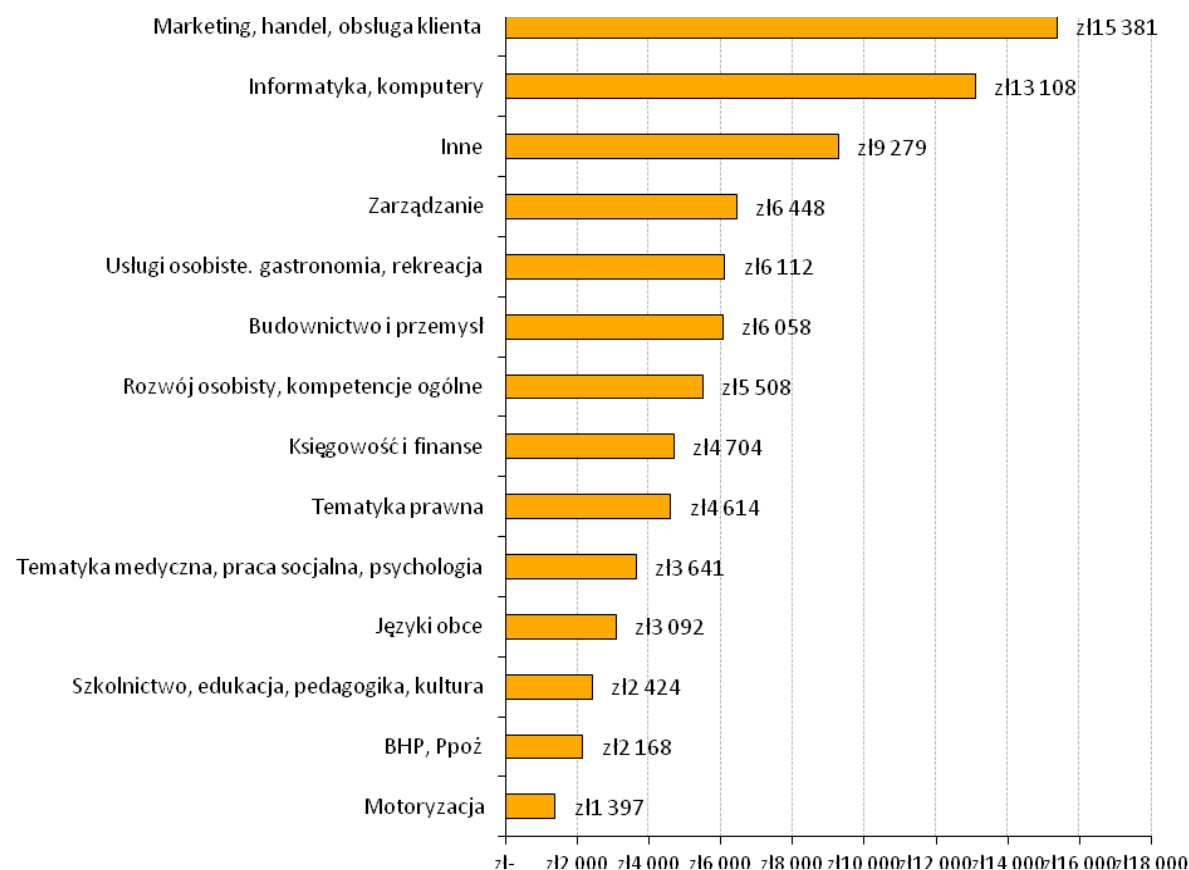
wyższe niż w 2011 r., czyli wśród firm oferujących szkolenia z tematyki związanej z marketingiem i handlem, szkolnictwem i edukacją, medycyną i psychologią czy BHP i PPoż., były one jednak niższe niż w 2010 r. Spadki obrotów pomiędzy latami 2011 i 2012 odnotowały firmy specjalizujące się w tematyce związanej z zarządzaniem i rozwojem osobistym. Obroty firm specjalizujących się w tematyce motoryzacyjnej i oferujących naukę języków obcych pozostały w latach 2010-2012 na tym samym poziomie.

Wykres 3.16. Mediana obrotów dla firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w określonej tematyce: lata 2010-2012



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012, 2013.

Wykres 3.17. Wielkość przychodów przypadających na jednego klienta wśród firm i instytucji specjalizujących się danej tematyce



Dla uzupełnienia warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie wielkości przychodów przypadających na jednego klienta wśród firm i instytucji specjalizujących się w danej tematyce.

Jak pokazano na wykresie 3.17, najwyższe wielkości przychodów na jednego klienta odnotowano wśród firm i instytucji specjalizujących się w szkoleniach i doradztwie z zakresu marketingu, handlu i obsługi klienta (powyżej 15 tys. zł na jednego klienta), co wydaje się bardzo wysoką wartością. Przychód powyżej 10 tys. zł na jednego klienta osiągnęły też podmioty specjalizujące się w tematyce informatycznej.

Najniższe wielkości przychodów przypadających na jednego klienta stwierdzono w tym sektorze rynku szkoleniowego, który specjalizuje się w szkoleniu kierowców, BHP i Ppoż., szkolnictwie, edukacji i kulturze, nauczaniu języków obcych oraz tematyce medycznej, psychologii i pracy socjalnej.

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012, 2013.

PRODUKTYWNOŚĆ W SEKTORZE SZKOLENIOWYM: WIELKOŚĆ OBROTÓW PRZYPADAJĄCA NA JEDNEGO ZATRUDNIONEGO

Dodatkowe informacje o kondycji sektora szkoleniowego pozwala uzyskać analiza produktywności zatrudnionych w nim osób, czyli wielkości przychodu wypracowanego przez jedną osobę zatrudnioną w tym sektorze. W tabelach 3.6 i 3.7 przedstawiono średnie i mediany przychodu przypadającego na jedną osobę zatrudnioną w sektorze szkoleniowym dla ogółu badanych podmiotów i w podziale na kategorie wielkości.

W 2012 r. średni roczny przychód na jedną osobę zatrudnioną w sektorze szkoleniowym wyniósł ok. 67 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 2009-2012 pokazują, że **produktywność w sektorze szkoleniowym systematycznie wzrasta:** między 2009 r. a 2010 r. wzrost średniej produktywności wyniósł 9%, pomiędzy 2010 r. a 2011 r. 20%, a pomiędzy 2011 r. i 2012 r. 13%, czyli był niższy niż w poprzednim roku, ale nieco wyższy niż w 2010 r.

Tabela 3.6. Średnie wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2009-2012 ogółem i dla podmiotów różnej wielkości

	2009	2010	2011	2012
Jednoosobowe	63 536 zł	86 984 zł	68 936 zł	97 208 zł
Mikro	46 591 zł	39 024 zł	53 805 zł	56 775 zł
Małe	44 435 zł	57 625 zł	66 918 zł	74 115 zł
Średnie	43 339 zł	41 330 zł	48 001 zł	66 694 zł
Duże	33 549 zł	35 531 zł	48 225 zł	38 492 zł
Ogółem	45 765 zł	49 245 zł	59 137 zł	66 950 zł
N	1 724	1 543	1 532	1 420

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 3.7. Mediana wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2009-2012 ogółem i dla podmiotów różnej wielkości

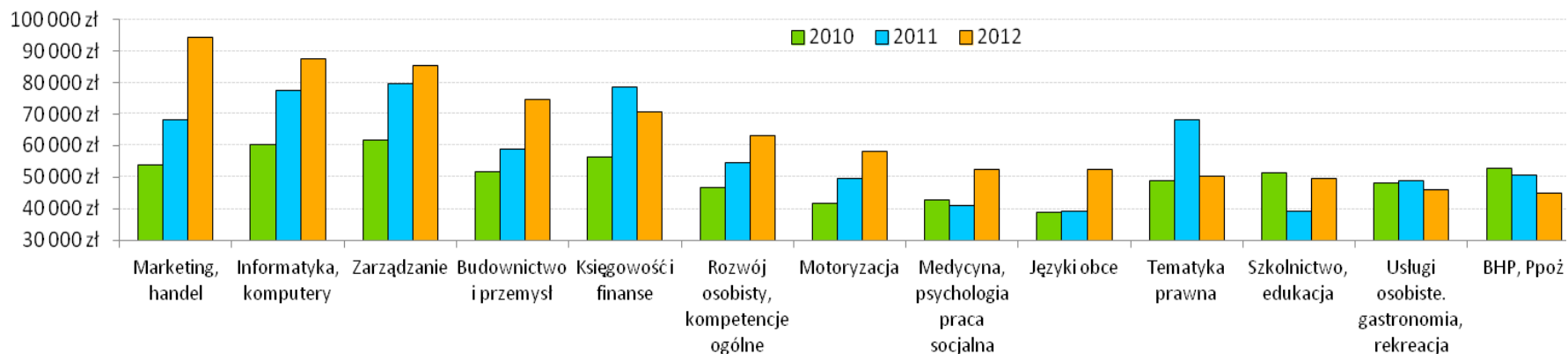
	2009	2010	2011	2012
Jednoosobowe	31 000 zł	50 000 zł	50 000 zł	50 000 zł
Mikro	25 000 zł	25 000 zł	32 500 zł	32 000 zł
Małe	20 000 zł	25 000 zł	33 333 zł	33 333 zł
Średnie	16 667 zł	20 000 zł	26 667 zł	33 114 zł
Duże	17 361 zł	20 000 zł	16 944 zł	22 769 zł
Ogółem	20 091 zł	25 000 zł	33 333 zł	33 333 zł
N	1 724	1 543	1 532	1 420

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

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

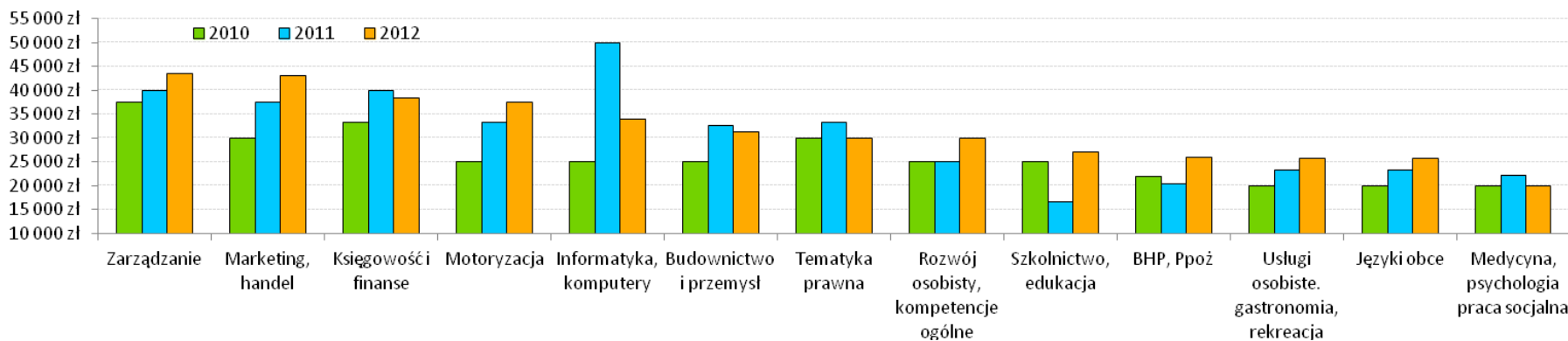
- największe średnie obroty wypracowały osoby zatrudnione w firmach i instytucjach szkolących z zakresu zarządzania, informatyki, księgowości i finansów, tematyki prawnej, marketingu, handlu i usług;
- najniższą produktywność odnotowano w podmiotach działających w obszarze szkolnictwa i edukacji, specjalizujących się w nauczaniu języków obcych, tematyce medycznej i psychologicznej oraz szkolących 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 oferujące głównie szkolenia z zakresu edukacji i kultury, BHP i Ppoż. oraz medycyny, pracy socjalnej i psychologii (wykresy 3.18 i 3.19).

Wykres 3.18. Średnie wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2010-2012 a profil tematyczny działalności instytucji lub firmy szkoleniowej



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012, 2013.

Wykres 3.19. Mediana wielkości obrotów przypadających na jednego zatrudnionego w sektorze szkoleniowym w latach 2010-2012 a profil tematyczny działalności instytucji lub firmy szkoleniowej

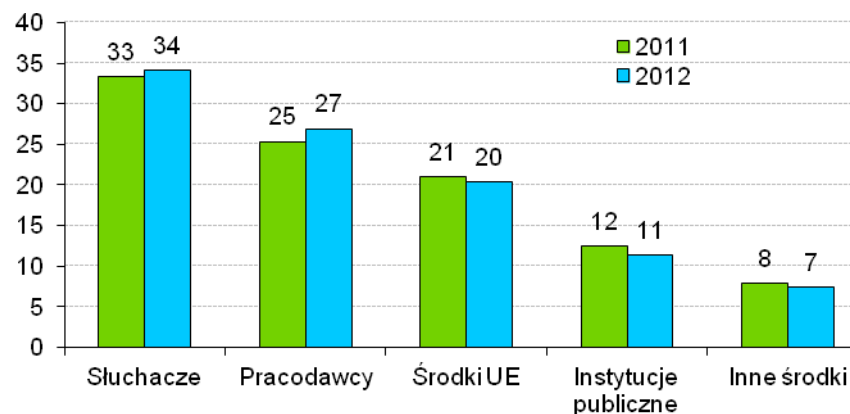


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012, 2013.

ŹRÓDŁA FINANSOWANIA USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ FIRMY I INSTYTUCJE SZKOLENIOWE W 2012 R.

W IV edycji badania ponownie zadano przedstawicielom sektora szkoleniowego pytanie dotyczące źródła finansowania usług świadczonych przez podmioty szkoleniowe. Rozkład odpowiedzi na to pytanie jest niemal identyczny jak w roku poprzednim (wykres 3.20). Przedstawiciele sektora szkoleniowego zadeklarowali, że **w 2012 r. szkolenia były finansowane przede wszystkim przez klientów indywidualnych** (pokrywali oni 34% kosztów szkoleń) **oraz przez pracodawców** (pokrywali oni 27% kosztów szkoleń). **Z funduszy unijnych finansowane jest 20% kosztów szkoleń.** Pozostałe źródła finansowania - środki własne instytucji publicznych oraz inne środki - pokrywają w sumie 18% kosztów szkoleń.

Wykres 3.20. **Z jakich źródeł pochodzą środki na działalność szkoleniową?**
(w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013. Analiza zależności pomiędzy tematyką, w jakiej specjalizuje się instytucja bądź firma szkoleniowa a źródłem finansowania szkoleń w tej firmie pokazuje

wyraźne profile tematyczne szkoleń finansowanych z danych środków. W tabeli 3.8 pokazano dziesięć grup tematycznych, które są w największym stopniu finansowane z każdego rodzaju źródeł: przez słuchaczy, pracodawców, ze środków UE i ze środków własnych instytucji publicznych.

- 1) Klienci indywidualni finansują przede wszystkim szkolenia służące zdobywaniu niezbędnych uprawnień i rozwojowi kompetencji ogólnych. Płacą z własnych środków za uzyskanie prawa jazdy, najczęściej kategorii B, ale też innych kategorii, finansują kursy językowe, hobbystyczne. Płacą też za rozwój kompetencji zawodowych: potrzebnych do pracy w sektorze usług osobistych, szkolnictwa, medycyny, motoryzacji czy usług finansowych.
- 2) Szkolenia, za które płacą pracodawcy to przede wszystkim szkolenia obligatoryjne (BHP, PPoż.) oraz te związane z szeroko rozumianym zarządzaniem: zasobami ludzkimi, przedsiębiorstwem, jakością, finansami; z handlem, obsługą klienta i marketingiem, z usługami finansowymi oraz ochroną środowiska.
- 3) Co zrozumiałe, środki UE stanowią największy udział w przychodach z działalności szkoleniowej firm i instytucji specjalizujących się w tematyce związanej z korzystaniem z funduszy UE, w innej tematyce (głównie podstawy przedsiębiorczości, kursy rolnicze), oferujących szkolenia z zakresu logistyki, księgowości i rachunkowości, informatyki, specjalistycznej tematyki zawodowej, rozwoju osobistego, marketingu, handlu i obsługi klienta.
- 4) Środki własne instytucji publicznych stanowią największy udział w przychodach firm specjalizujących się w tematyce związanej z mechaniką i naprawą pojazdów. Może to być efekt obsługi dużych przedsiębiorstw publicznych, świadczących usługi transportowe. Środki własne instytucji publicznych, jako ważne źródło finansowania swojej działalności szkoleniowej, wymieniały też firmy specjalizujące się w tematyce związanej z edukacją i szkolnictwem, funduszami UE, w tematyce administracyjno-biurowej, prawnej, związanej z zarządzaniem finansami, księgowością i rachunkowością, gastronomią i hotelarstwem, a także budownictwem i przemysłem.

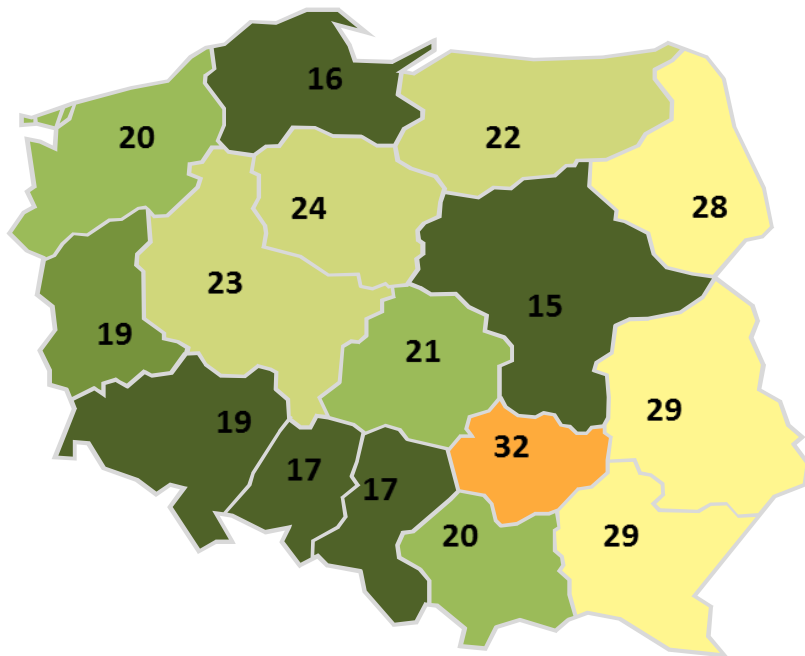
Tabela 3.8. Źródło finansowania szkoleń a tematyka, w jakiej specjalizuje się instytucja

Środki klientów indywidualnych	Środki pracodawców	Środki UE	Środki własne Instytucji publicznych
Prawo jazdy kategorii A i B (77%)*	BHP, PPoż. (53%)	Dofinansowanie działalności, środki UE (53%)	Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo (30%)
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców (53%)	Zarządzenie zasobami ludzkimi (52%)	Inne (przedsiębiorczość, rolnicze) (42%)	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika (23%)
Języki obce (44%)	Handel, sprzedaż i obsługa klienta (47%)	Magazynowanie, logistyka (36%)	Dofinansowanie działalności, środki UE (19%)
Kultura, sztuka, artystyczne (42%)	Usługi finansowe, nieruchomości (44%)	Księgowość i rachunkowość (31%)	Tematyka administracyjno-biurowa (18%)
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka (41%)	Zarządzanie jakością, kontrola (42%)	Informatyka, komputery (31%)	Tematyka prawna (17%)
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika (33%)	Zarządzanie przedsiębiorstwem (39%)	Tematyka administracyjno-biurowa (30%)	Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie (17%)
Tematyka medyczna, psychologia (32%)	Tematyka prawna (39%)	Inne specjalistyczne zawodowe (29%)	Ochrona środowiska, ekologia (16%)
Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo (31%)	Marketing (38%)	Rozwój osobisty, kompetencje ogólne (29%)	Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja (15%)
Usługi finansowe, nieruchomości (27%)	Ochrona środowiska, ekologia (33%)	Marketing (29%)	Księgowość i rachunkowość (15%)
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja (26%)	Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie (30%)	Handel, sprzedaż i obsługa klienta (28%)	Budownictwo i przemysł (15%)

* w nawiasach podano średnie udziały danego źródła finansowania szkoleń w przychodach z działalności szkoleniowej firm specjalizujących się w danej tematyce; przykładowo, wartość 77% przy środkach klientów indywidualnych i instytucjach specjalizujących się w szkoleniu kierowców (prawo jazdy kategorii A i B) oznacza, że środki własne osób prywatnych stanowią 77% przychodów, jakie firmy te uzyskują z działalności szkoleniowej.

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Mapa 3.1. Średnie udziały środków pomocowych UE w przychodach z działalności szkoleniowej instytucji i firm szkoleniowych w poszczególnych województwach

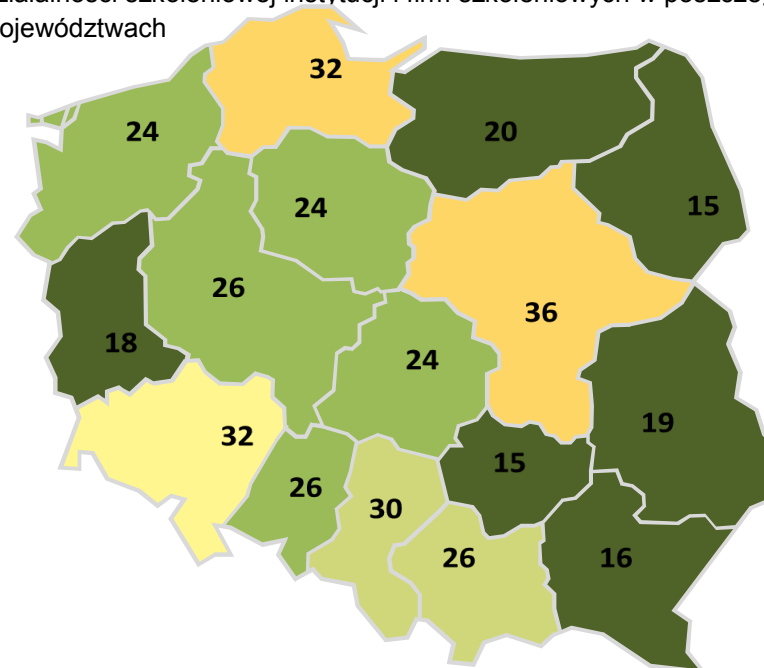


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Widoczne są także wyraźne różnice pomiędzy regionami w udziałach poszczególnych typów środków w ogółach przychodów firm i instytucji szkoleniowych. Różnice te są największe w przypadku finansowania szkoleń ze środków UE i ze środków pracodawców. Jak pokazano na wykresie 3.14 środki pomocowe UE stanowią największy udział w finansowaniu działalności szkoleniowej w województwie świętokrzyskim. Znacznie wyższy niż przeciętny udział tych środków w przychodach firm i instytucji szkoleniowych odnotowano też w województwach podkarpackim, lubelskim oraz podlaskim.

Najniższy udział środków pomocowych w przychodach firm i instytucji szkoleniowych stwierdzono natomiast w województwach mazowieckim, pomorskim, śląskim oraz opolskim.

Mapa 3.2. Średnie udziały środków pracodawców w przychodach z działalności szkoleniowej instytucji i firm szkoleniowych w poszczególnych województwach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Inaczej kształtuje się zróżnicowanie regionalne udziału środków pracodawców w finansowaniu działalności szkoleniowej. Jest on najwyższy w województwach mazowieckim, pomorskim, dolnośląskim i śląskim, a najniższy w województwach świętokrzyskim, podlaskim, podkarpackim, lubuskim oraz lubelskim.

KLIENCI INSTYTUCJI I FIRM SZKOLENIOWYCH

Na polskim rynku szkoleniowym nie występuje wyraźny podział na firmy i instytucje, które kierują swoją ofertę albo do klientów indywidualnych, albo do zbiorowych. Prawie ¼ badanych podmiotów kieruje swoją ofertę do obu kategorii klientów. Jedynie 15% instytucji i firm szkoleniowych specjalizuje się w obsłudze klientów indywidualnych, a 14% obsługuje głównie klientów zbiorowych.

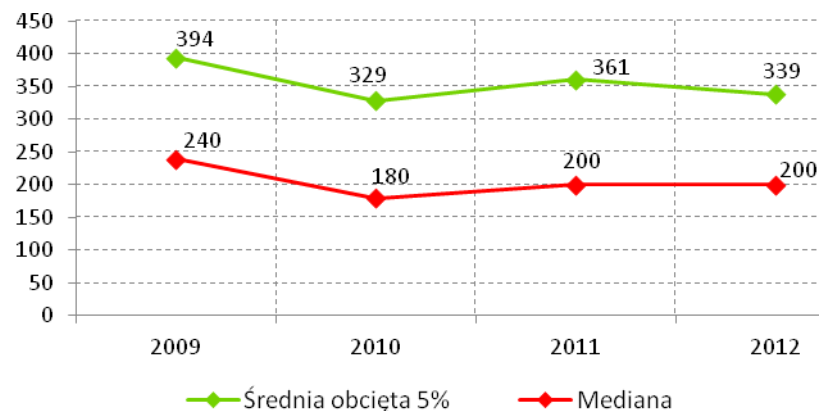
Wśród firm i instytucji, które częściej niż inne kierują swoją ofertę do **klientów indywidualnych** znajdują się te, które specjalizują się w następującej tematyce:

- **motoryzacja** (30% kieruje swoją ofertę tylko do klientów indywidualnych);
- **usługi osobiste, gastronomia i rekreacja** (17% specjalizuje się w obsłudze klientów indywidualnych);
- **języki obce** (13% specjalizujących się w obsłudze tego typu klientów).

Wśród firm specjalizujących się w obsłudze klientów zbiorowych, czyli jak pokazały poprzednie edycje badania, głównie przedsiębiorstw, znajdują się najczęściej te, które specjalizują się w takiej tematyce, jak:

- **marketing, handel i obsługa klienta** (28% specjalizuje się w obsłudze klientów zbiorowych);
- **zarządzanie** (również 28% kieruje swoją ofertę głównie do tej kategorii klientów);
- **tematyka prawna** (27% specjalizuje się w obsłudze klientów zbiorowych);
- **BHP, PPOż.** (19% kieruje swoją ofertę do tej kategorii klientów).

Wykres 3.21. Liczba klientów indywidualnych firm i instytucji szkoleniowych w latach 2009-2012: mediana i średnia obciążenia

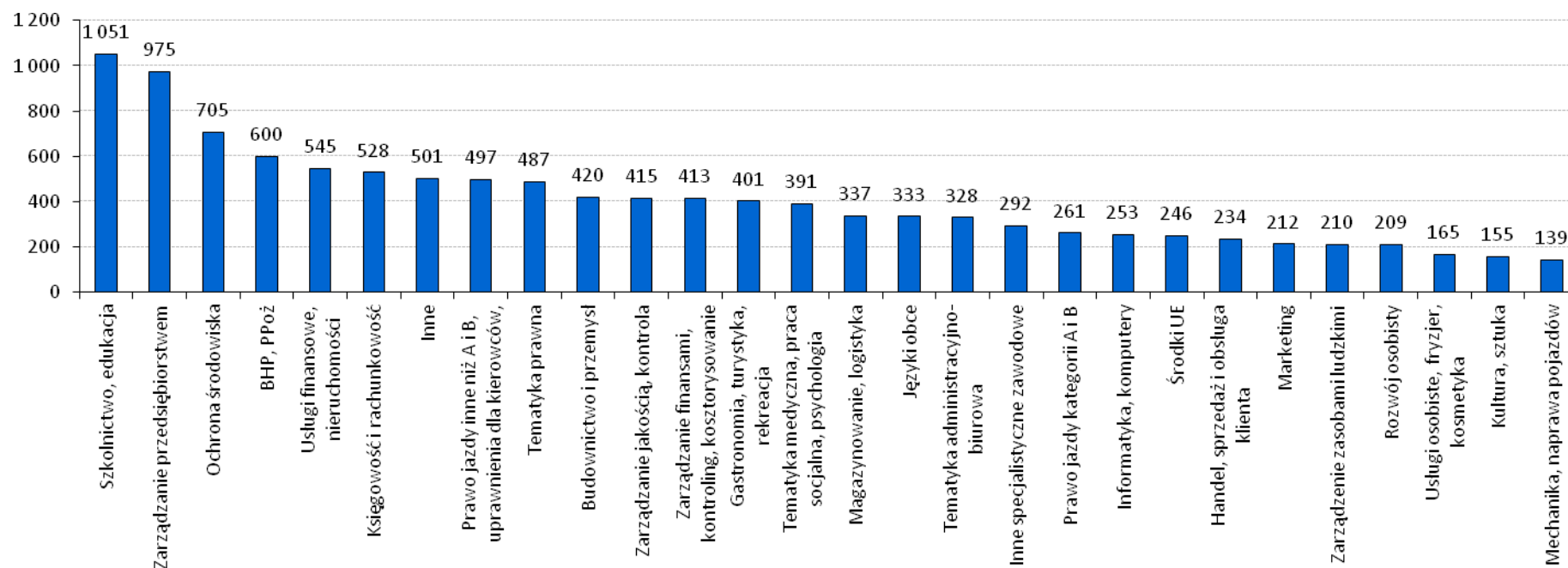


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010-2013

Jak sygnalizowano wcześniej, 2012 r. przyniósł znaczący spadek średniej liczby klientów firm i instytucji szkoleniowych. Średnio firmy i instytucje szkoleniowe przeszkoliły o 32 osoby mniej niż w 2011 r. Średnia liczba klientów była natomiast taka sama jak w 2010 r. oraz mniejsza o 55 osób niż w 2009 r., w którym odnotowano najwyższą liczbę osób przeszkolonych w całym monitorowanym okresie.

Czynnikami, które wpływają na liczbę klientów firm i instytucji szkoleniowych są wielkość instytucji – co jest oczywiste – oraz profil tematyczny oferowanego kształcenia i rozwoju. Widać też zróżnicowanie regionalne, co omówiono już w innej części tego raportu. Zróżnicowanie liczby klientów w wyróżnionych tematycznie segmentach rynku szkoleniowego przedstawiono na wykresie 3.22.

Wykres 3.22. Profil prowadzonej działalności szkoleniowo-doradczej (30 kategorii) a średnia liczba klientów w 2012 r. (średnie obciążenie 5%)



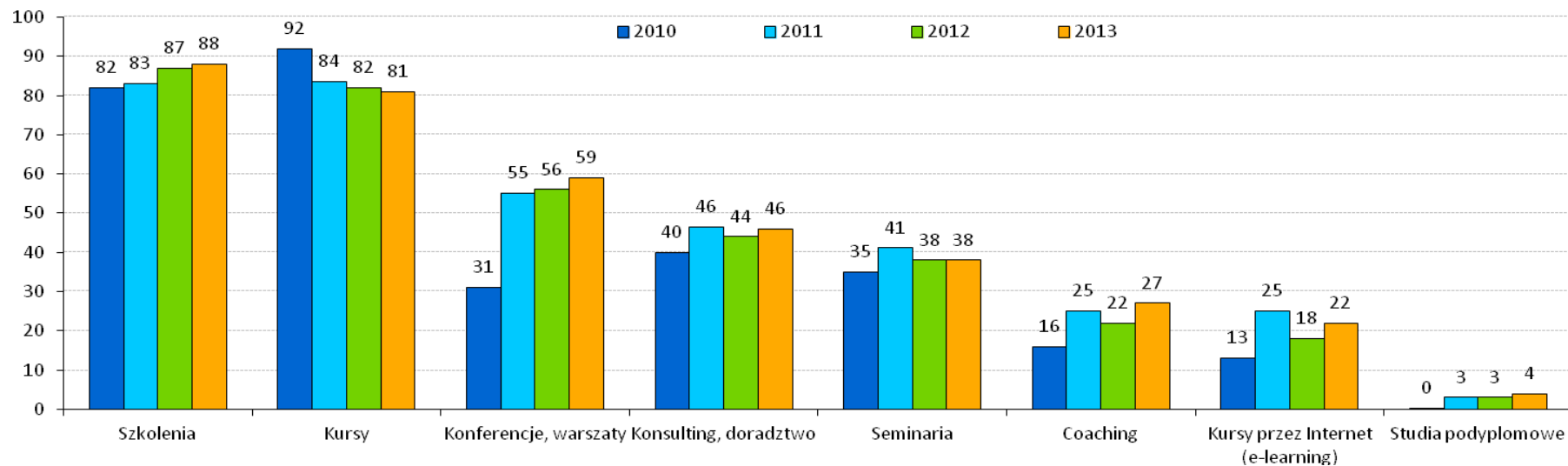
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Średnio **najwięcej klientów** w 2012 r. posiadały instytucje i firmy **specjalizujące się w tematyce edukacyjnej**, co jest zrozumiałe, gdyż są to głównie duże uczelnie i ośrodki kształcenia nauczycieli. Niewiele mniej klientów przypadających na jeden podmiot miały też firmy specjalizujące się w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Wysokie średnie liczby klientów przypadających na jedną firmę odnotowano też wśród podmiotów oferujących szkolenia BHP i PPOż., specjalizujących się w rynku finansowym, oferujących szkolenia i doradztwo z dziedziny księgowości i rachunkowości oraz z innej tematyki (głównie przedsiębiorczość kursy rolnicze) – wszystkie .średnio powyżej 500 klientów w 2012 r.

Najmniej klientów przypadających na jedną firmę bądź instytucję szkoleniową odnotowano natomiast wśród podmiotów specjalizujących się w tematyce związanej z **mechaniką i naprawą pojazdów**, oferujących kursy i szkolenia związane z kulturą i sztuką, usługami osobistymi, rozwojem osobistym, zarządzaniem zasobami ludzkimi, marketingiem, handlem, sprzedażą i obsługą klienta oraz w tematyce związanej z pozyskiwaniem i rozliczaniem środków UE (wszystkie średnio poniżej 250 klientów przypadających na jeden podmiot w 2012 r.).

OFERTA SZKOLENIOWAW 2013 R.

Wykres 3.23. Formy kształcenia oferowane przez instytucje i firmy szkoleniowe w latach 2010-2013 (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010-2013.

Najpopularniejszą formą kształcenia oferowaną przez badane firmy i instytucje **szkoleniowe nadal pozostają szkolenia i kursy**. Podobnie, jak w 2012 r., krótsze formy kształcenia, czyli szkolenia były oferowane nieco częściej niż kursy. W monitorowanym okresie, czyli w latach 2010-2013 daje się zauważyć nieznaczny, ale systematyczny wzrost liczby firm oferujących krótsze formy kształcenia (szkolenia), a spadek liczby firm oferujących dłuższe formy (kursy).

Rok 2013 przyniósł dalszy i tym razem jeszcze wyraźniejszy **wzrost** liczby firm i instytucji szkoleniowych oferujących swoim klientom **konferencje i warsztaty**: obecnie taką formę rozwoju proponuje prawie 60% badanych podmiotów – co oznacza wzrost o 3 punkty procentowe w stosunku do 2012 r. Nie zmienia się natomiast znacząco liczba firm oferujących konsulting i doradztwo (46%), czy też organizujących seminaria (38%).

Kolejna edycja badań potwierdza zaobserwowany w 2011 r. wzrost popularności coachingu. Taką formę rozwoju oferuje swoim klientom obecnie 27% badanych instytucji i firm szkoleniowych, o 5 punktów procentowych więcej niż w 2012 r.

Utrzymuje się też wzrost liczby podmiotów oferujących uczenie się na odległość (e-learning). Obecnie taka forma rozwoju znajduje się w ofercie 22% badanych firm i instytucji szkoleniowych.

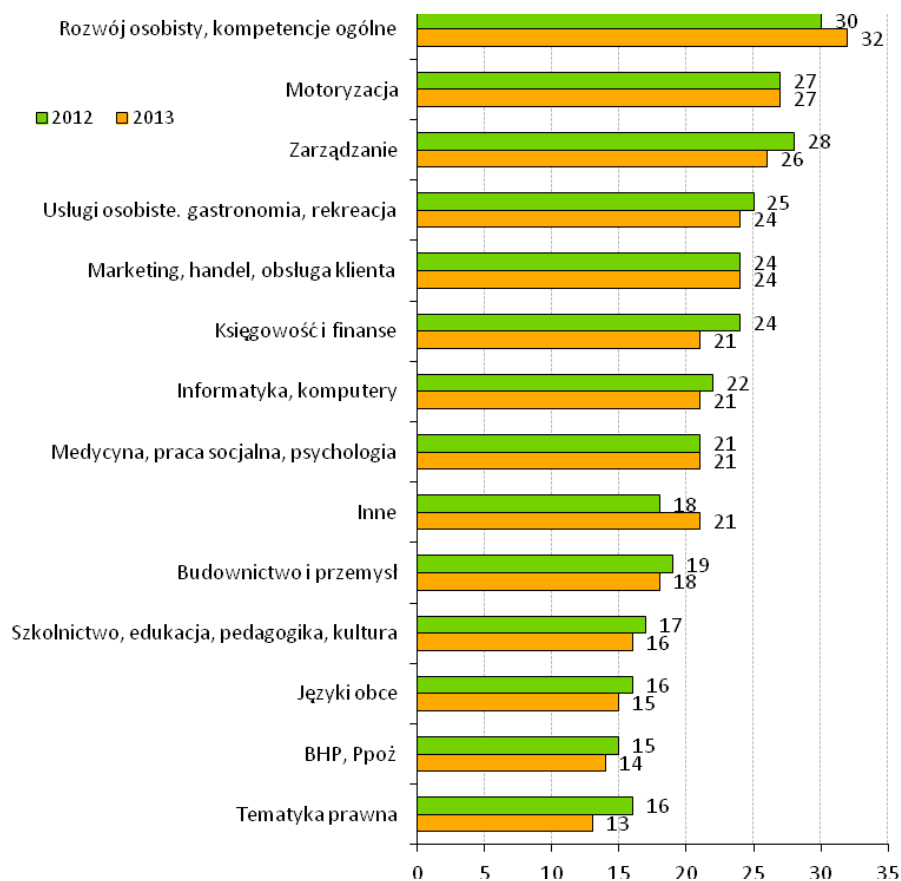
Podobnie jak w raporcie z poprzedniej edycji badań firm i instytucji szkoleniowych, tematykę szkoleń i innych form rozwoju przedstawimy na trzy różne sposoby: najpierw prezentując ranking 14 ogólnych kategorii tematycznych, następnie wskazując dziesięć najczęściej i najrzadziej spotykanych w ofercie obszarów tematycznych spośród trzydziestu obszarów ogólnych, na koniec zaś przedstawimy informacje najbardziej szczegółowe, czyli te spośród 210 tematów szkoleń, które w 2013 r. 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. W 2013 r. szkolenia z zakresu takiej tematyki znajdowały się w ofercie 32% badanych instytucji i firm szkoleniowych, co wskazuje na **systematyczny wzrost liczby firm oferujących takie zagadnienia**: w 2010 r. oferowało ją 25% podmiotów, w 2011 27%, w 2012 30%. Niewiele mniej podmiotów oferuje możliwość doskonalenia się w zakresie zarządzania i motoryzacji. Na rynku łatwo też znaleźć ofertę z zakresu usług osobistych, marketingu, handlu i obsługi klienta, księgowości i finansów, informatyki, medycyny, pracy socjalnej, psychologii. Prawie co 5 firma szkoleniowa oferuje szkolenia i kursy związane z budownictwem i przemysłem, 15% naucza języków obcych, 14% prowadzi szkolenia BHP i PPoż, a 13% posiada ofertę związaną z tematyką prawną.

Jak przedstawiono na wykresie 3.24, w rankingu tematyki szkoleń z 2013 r. niewiele zmieniło się w stosunku do poprzedniego roku. Nieco więcej firm oferuje szkolenia związane z rozwojem osobistym oraz z inną tematyką (głównie podstawy przedsiębiorczości i szkolenia rolnicze). Niewielkie spadki (2, 3 punkty procentowe) w liczbie firm oferujących daną tematykę odnotowano natomiast w przypadku oferty szkoleniowej z zakresu zarządzania, księgowości i finansów oraz tematyki prawnej.

Wykres 3.24. Ranking tematyki szkoleń i innych form rozwoju w 2012 r. i 2013 r. (14 ogólnych kategorii, w %)



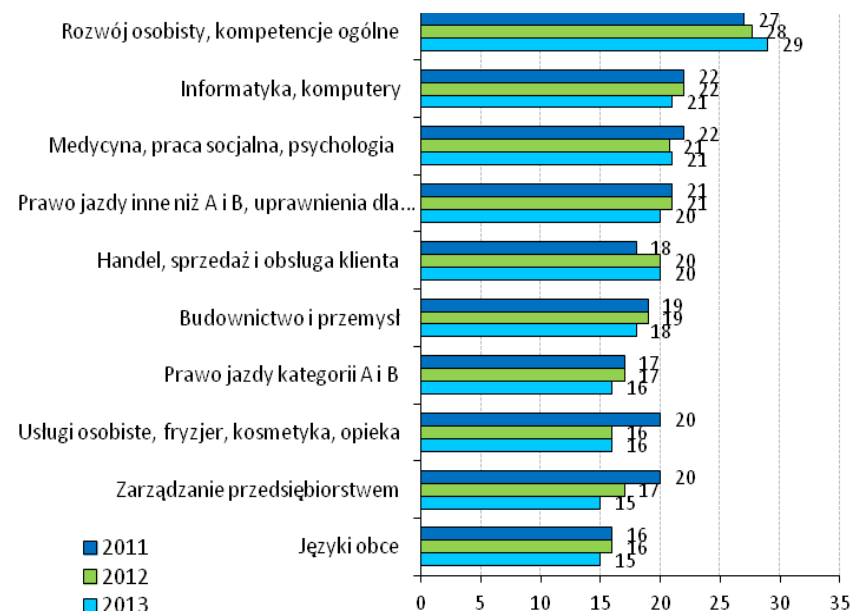
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Jeśli oferowane szkolenia i inne formy rozwoju przedstawimy nie w postaci 14 ogólnych kategorii, lecz w jako 30 bardziej szczegółowych, uzyskamy

następujący ranking **pięciu najczęściej występujących w 2013 r. obszarów szkoleń:**

1. Rozwój osobisty, kompetencje ogólne.
2. Informatyka i komputery.
3. Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia.
4. Uprawnienia dla kierowców, inne niż prawo jazdy podstawowej kategorii.
5. Handel, sprzedaż i obsługa klienta (wykres 3.25).

Wykres 3.25. Dziesięć obszarów tematycznych najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych (w %)

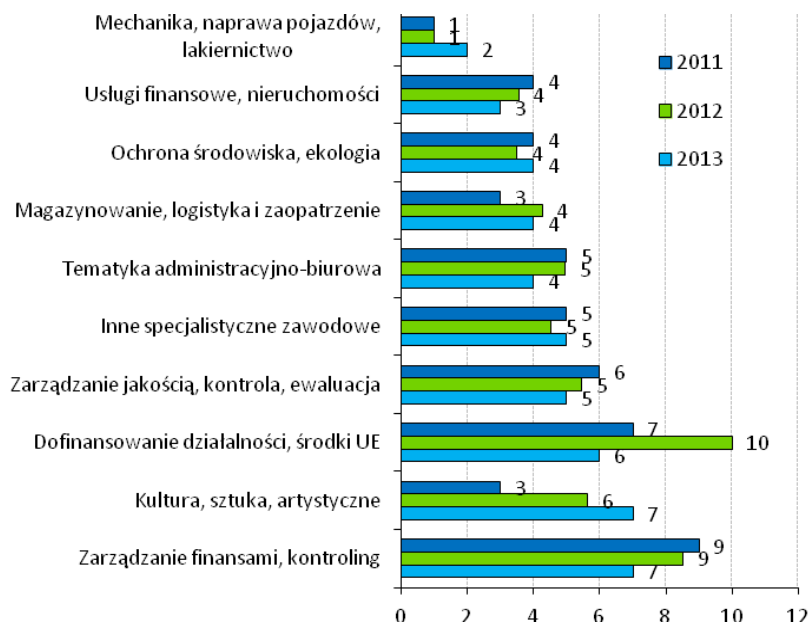


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012, 2013.

W takim ujęciu, do **najrzadziej występujących w 2013 r. na rynku szkoleniowym tematów** należy zaliczyć:

1. Mechanikę i naprawę pojazdów.
2. Usługi finansowe, zarządzanie nieruchomościami.
3. Ochronę środowiska i ekologię.
4. Magazynowanie, logistykę, zaopatrzenie.
5. Specjalistyczne zagadnienia zawodowe, gdzie indziej niesklasyfikowane (wykres 3.26).

Wykres 3.26. Dziesięć obszarów tematycznych najrzadziej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, 2012, 2013.

Jak widać na wykresach 3.25 i 3.26, w zakresie tematów najczęściej i najrzadziej występujących w ofercie szkoleniowej nie zachodzą znaczące zmiany w latach kolejnych. Warto odnotowania są następujące przesunięcia:

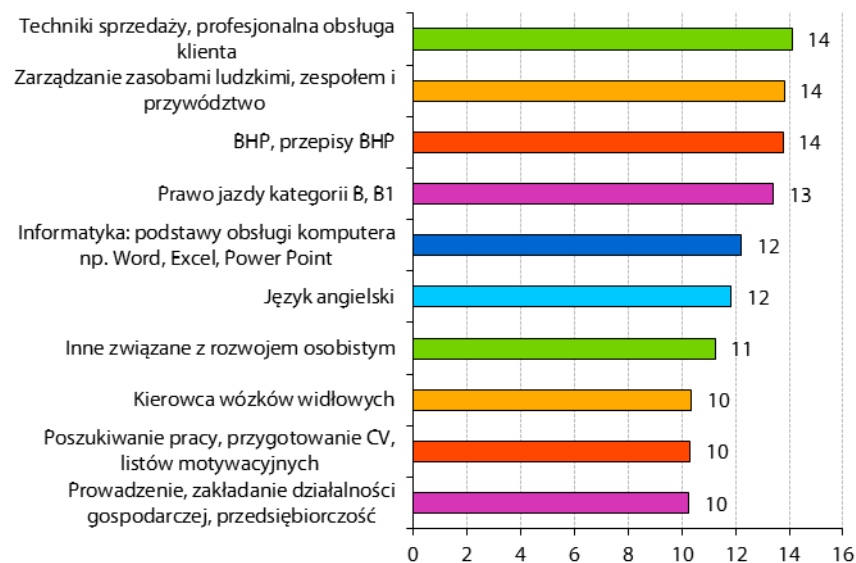
- jak wskazywaliśmy poprzednio, nieco więcej firm oferuje szkolenia związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych;
- utrzymał się spadek liczby firm oferujących szkolenia i doradztwo związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem (spadek o 2 punkty procentowe w stosunku do 2012 r. i o 5 w stosunku do 2011 r.);
- nie zmieniła się liczba firm oferujących kursy i szkolenia z zakresu usług osobistych: szkolenia z zakresu tej tematyki oferuje 16% badanych podmiotów, czyli tyle samo, ile w 2012 r. i o 4 punkty procentowe mniej niż w 2013 r.;
- w 2013 r. dużo mniej podmiotów niż w 2012 r. oferuje szkolenia związane z pozyskiwaniem i rozliczaniem projektów finansowanych ze środków UE; oferta z tego zakresu była najszersza w 2012 r., obecnie liczba firm zajmujących się tematyką środków unijnych spadła do poziomu z 2011 r.;
- niewielki, ale systematyczny wzrost można zaobserwować w przypadku oferty związanej z kulturą i sztuką.

Jeśli natomiast ofertę instytucji i firm szkoleniowych będziemy analizować szczegółowo, rozpatrując 210 wąskich obszarów szkoleń, to ranking zagadnień, które występują w 2013 r. w ofercie co najmniej 10% badanych firm i instytucji szkoleniowych będzie się kształtował tak, jak przedstawiono to na wykresie 3.27.

- spośród badanych firm najczęściej oferuje kursy i szkolenia związane z technikami sprzedaży i obsługą klienta, zarządzaniem zasobami ludzkimi, przepisami BHP;
- prawie tyle samo firm i instytucji szkoleniowych posiada w swojej ofercie szkolenia i kursy nauki jazdy przygotowujące do uzyskania prawa jazdy kategorii B;

- na rynku łatwo można znaleźć szkolenia i kursy dotyczące podstawowych zagadnień związanych z informatyką oraz kursy i szkolenia z związane z nauką języka angielskiego;
- więcej niż 10% badanych firm i instytucji szkoleniowych oferuje szkolenia pozwalające uzyskać uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych, szkolenia miękkie skierowane do osób poszukujących pracy oraz kursy i szkolenia przygotowujące do rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej.

Wykres 3.27. Obszary tematyczne występujące w ofercie co najmniej 10% badanych firm i instytucji szkoleniowych w Polsce (klasyfikacja według 210 kategorii, w %)



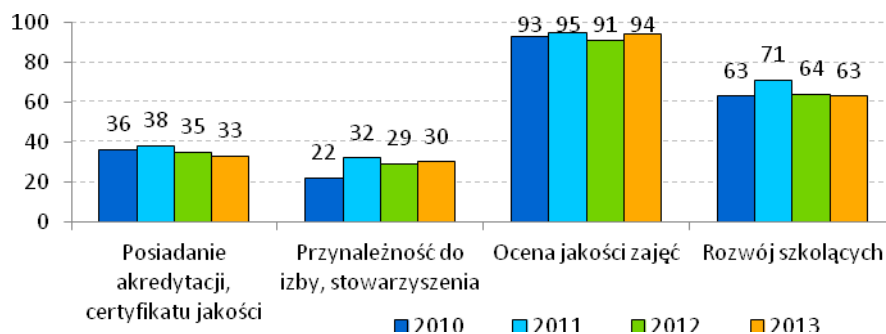
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

DZIAŁANIA PROJAKOŚCIOWE W SEKTORZE SZKOLENIOWYM

Odpowiedzi, jakich przedstawiciele sektora szkoleniowego udzielają na pytania dotyczące działań projakościowych wskazują na **brak znaczących zmian w tym obszarze**. Od 2010 r., gdy rozpoczęliśmy monitorowania kilku wskaźników – posiadania akredytacji, stowarzyszenia się, oceny jakości zajęć i podnoszenia kompetencji szkolących – ich wartości są do siebie bardzo zbliżone, co pokazano na wykresie 3.28.

Zgodnie z uzyskanymi danymi, 1/3 badanych podmiotów posiada akredytację bądź certyfikat jakości, przy czym pod tym względem odnotowujemy bardzo nieznaczny, ale zauważalny spadek: od 2011 r. mniej firm i instytucji deklaruje posiadanie takiego certyfikatu. W stosunku do 2011 r. nastąpił spadek o 5 punktów procentowych. Od 2011 r. nie zmienia się natomiast znacząco liczba podmiotów przynależących do izb czy stowarzyszeń. Niezmiennie też ponad 90% badanych podmiotów deklaruje, iż ocenia jakość świadczonych usług, a ponad 60% podejmuje działania służące rozwojowi szkolących.

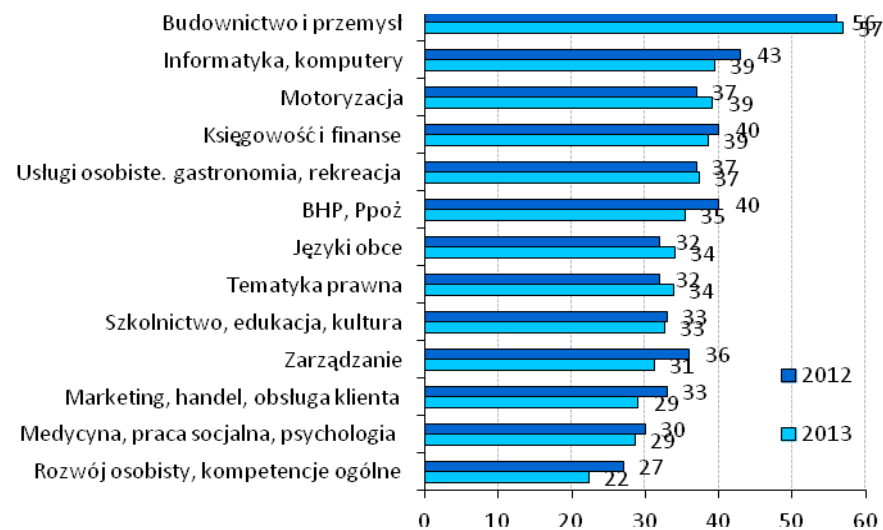
Wykres 3.28. Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości, przynależność do izb i stowarzyszeń, ocena jakości zajęć i działania służące rozwojowi szkolących (lata 2010-2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010-2013.

Certyfikaty jakości posiadają najczęściej firmy i instytucje specjalizujące się w zagadnieniach związanych z budownictwem i przemysłem (więcej niż połowa posiada takie certyfikaty), informatyką (39%), motoryzacją (39%), księgowością i finansami (39%), usługami osobistymi, gastronomią i rekreacją (37%). Najmniej firm posiadających akredytację bądź certyfikat znajdziemy wśród podmiotów szkoleniowych specjalizujących się w tzw. tematyce miękkiej: rozwój osobisty (22%), medycynie, psychologii i pracy socjalnej (29%), marketingu i obsłudze klienta (29%) oraz zarządzaniu (31%) (wykres 3.25). Należy jednak dodać, że posiadanie certyfikatu jakości jest ściśle związane ze stażem instytucji: wśród podmiotów specjalizujących się w tematyce związanej z rozwojem osobistym jest najwięcej firm o stażu krótszym niż pięć lat, stąd też najmniej spośród nich posiada certyfikat lub akredytację.

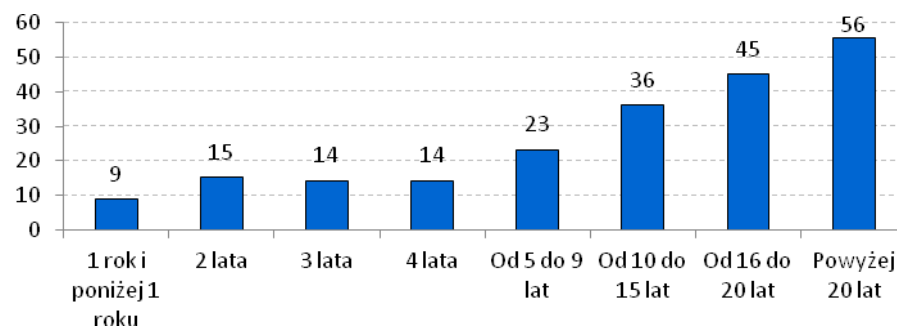
Wykres 3.29. Posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w określonej tematyce (lata 2012-2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Zależność pomiędzy stażem instytucji lub firmy a posiadaniem certyfikatu bądź akredytacji przedstawiono na wykresie 3.30. Liczba firm posiadających potwierdzenie jakości świadczonych usług wzrasta systematycznie od piątego roku istnienia na rynku. Wśród firm istniejących na rynku dłużej niż dwadzieścia lat więcej niż połowa posiada jakiś dokument potwierdzający jakość świadczonych usług.

Wykres 3.30. Posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości a staż instytucji bądź firmy szkoleniowej (w %)



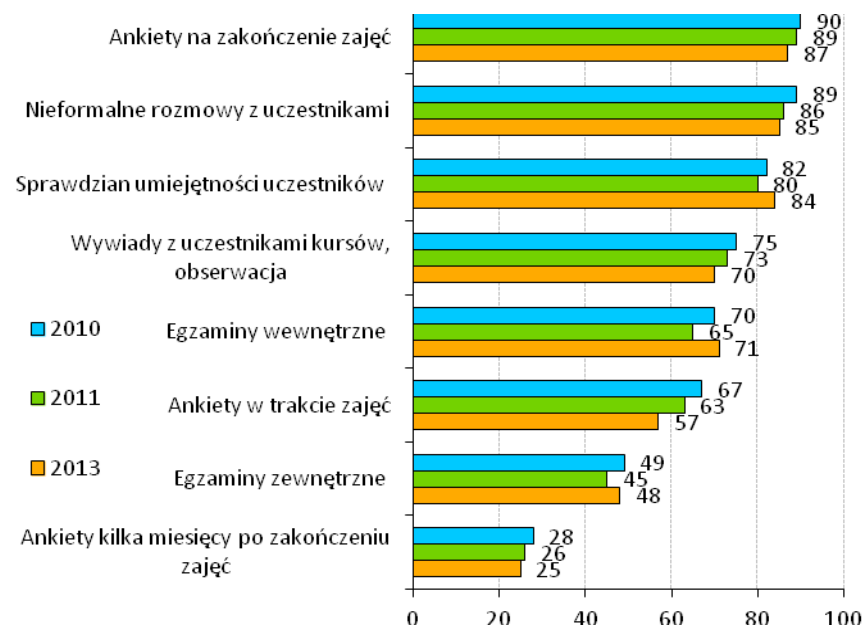
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Staż i wielkość firmy są też jedynymi zmiennymi, które znacząco różnicują przynależność do izb i stowarzyszeń zrzeszających podmioty z branży szkoleniowej. W tym przypadku zdecydowanie silniejsze jest oddziaływanie wielkości niż stażu: 18% firm jednoosobowych, 25% mikro, 31% małych 36% średnich i 43% dużych jest zrzeszonych w jakiejś organizacji.

Firmy oceniające jakość świadczonych przez siebie usług, czyli 94% badanych podmiotów, najczęściej wykorzystują w tym celu ankiety ewaluacyjne rozdawane na zakończenie zajęć oraz nieformalne rozmowy z uczestnikami. W stosunku do poprzednich edycji badania nie zaobserwowano pod tym względem znaczących zmian. Widać jedynie, że

niewiele więcej firm niż w poprzednich latach sprawdza umiejętności uczestników. W stosunku do poprzedniego roku wzrosła też liczba podmiotów deklarujących stosowanie egzaminów wewnętrznych i zewnętrznych. Niezmiennie najpopularnym narzędziem oceny efektów kształcenia jest ankieta ewaluacyjna wypełniana kilka miesięcy po zakończeniu kursu lub szkolenia (wykres 3.31).

Wykres 3.31. Formy oceny prowadzonych zajęć (lata 2009 i 2011, w %)



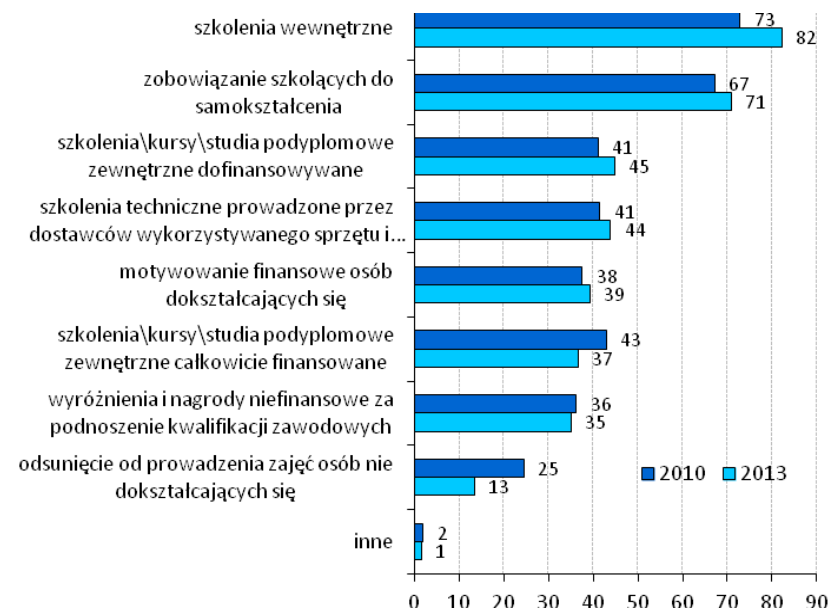
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012, 2013.

W obecnej edycji badania, w pytaniu o sposoby oceny efektów kształcenia dodano dodatkową pozycję: nieformalne rozmowy z zamawiającymi kursy czy szkolenia. Taką metodę jako próbę oceny efektów kształcenia stosuje 77% badanych firm i instytucji szkoleniowych. Nie zaprezentowano jej na wykresie ze względu na brak danych porównawczych z poprzednich edycji badania.

O wyborze metody oceny efektów kształcenia decyduje przede wszystkim specyfika tematyki, której dotyczy kurs czy szkolenie. Firmy czy instytucje specjalizujące się w tematyce motoryzacyjnej najrzadziej stosują ankiety ewaluacyjne, najczęściej natomiast egzaminy wewnętrzne i zewnętrzne. Z kolei szkoły językowe znacznie częściej niż pozostałe instytucje wykorzystują ankiety ewaluacyjne w trakcie trwania zajęć, aby zmodyfikować zakres czy formę uczenia. Podmioty specjalizujące się w szkoleniu i doradztwie z zakresu zarządzania wyróżniają się pod względem częstości stosowania wszystkich typów ankiet ewaluacyjnych: przeprowadzanych w trakcie zajęć, bezpośrednio po nich oraz po pewnym czasie od ich zakończenia. Często stosują też metody jakościowe do ocen efektów kształcenia i przeprowadzają nieformalne rozmowy z zamawiającymi szkolenia.

W tej edycji badania ponownie zapytano też o **sposoby podnoszenia kompetencji kadry szkolącej**, ponawiając pytania z I edycji badania. Jak przedstawiono na wykresie 3.32, **do najczęściej stosowanych metod należą szkolenia wewnętrzne oraz zobowiązanie szkolących do samokształcenia**. Najrzadziej wykorzystywaną formą oddziaływania na poziom kompetencji trenerskich jest odsunięcie od prowadzenia zajęć osób, które swoich umiejętności nie rozwijają. Ta radykalna metoda jest jednak stosowana bardzo rzadko, obecnie dużo rzadziej niż w 2010 r. Częściej natomiast stosowane są pozostałe instrumenty. Przedstawiciele sektora szkoleniowego deklarują bowiem, że częściej przeprowadzają szkolenia wewnętrzne (82% firm inwestujących w rozwój kadr, o 9 punktów procentowych więcej niż w 2010 r.), częściej zobowiązują prowadzących do samokształcenia (robi to 71% podmiotów, o 4 punkty procentowe więcej niż w 2010 r.), częściej dofinansowuje naukę w zewnętrznych instytucjach (45%, wzrost o 4 punkty procentowe w stosunku do 2010 r.). Zmniejszył się natomiast odsetek firm i instytucji w pełni pokrywających koszty studiów, zewnętrznych kursów czy szkoleń zatrudnionej kadry (obecnie deklaruje to 37%, o 6 punktów procentowych mniej niż w 2010 r.).

Wykres 3.32. Stosowane przez firmy szkoleniowe sposoby podnoszenia kompetencji kadry szkolącej (lata 2010 i 2013, w %)



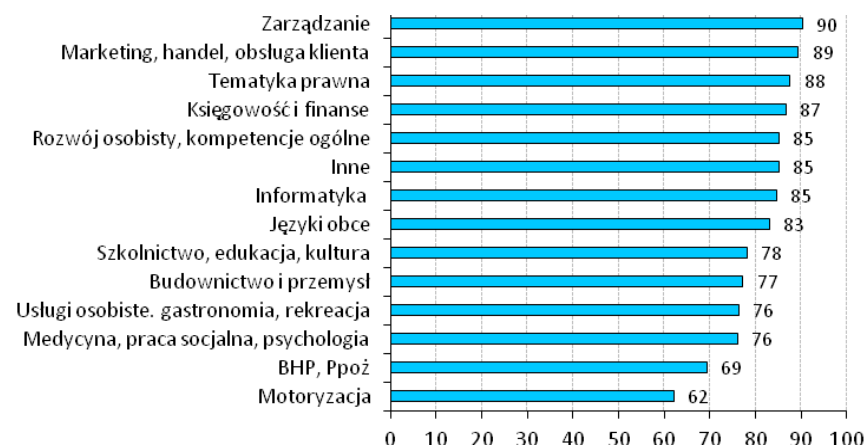
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2013.

W problematyce jakości usług szkoleniowych ważne miejsce zajmuje **diagnoza potrzeb klientów oraz dostosowanie zakresu merytorycznego i form kształcenia do oczekiwań, a także możliwości grupy docelowej**. Ze względu na charakter przeprowadzanego w czwartej edycji badania – wywiad CATI – możliwe było jednak jedynie zadanie ogólnych pytań dotyczących tej problematyki. Zapytano o to, czy diagnoza potrzeb jest przeprowadzana oraz o jej metody.

Aż 76% badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało, że przeprowadza diagnozę potrzeb szkoleniowych klientów. Potrzeby szkoleniowe najczęściej diagnozują firmy szkolące z zakresu tematyki

miękkiej, prawnej, finansowej i informatyki, najrzadziej natomiast te, które szkołą kierowców oraz prowadzą kursy i szkolenia BHP. W przypadku tych kategorii szkoleń, ich zakres tematyczny jest w dużej mierze standaryzowany, stąd też diagnozowanie potrzeb ma mniejsze zastosowanie (wykres 3.33).

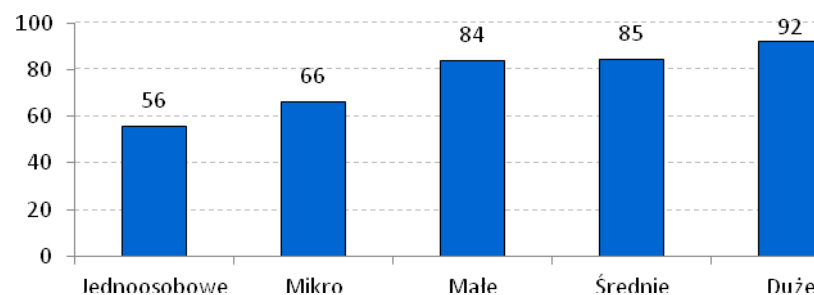
Wykres 3.33. Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych klientów a tematyka, w jakiej specjalizuje się firma bądź instytucja szkoleniowa (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Diagnozowanie potrzeb klientów jest częściej przeprowadzane przez duże, średnie i małe firmy, rzadziej natomiast przez firmy jednoosobowe i mikro (wykres 3.34). Zależność ta może wynikać z tego, że wśród najmniejszych firm istnieje wyraźna nadreprezentacja szkół nauki jazdy, co może obniżyć wartości wskaźnika w tej grupie podmiotów. Na ścisłą zależność diagnozowania potrzeb szkoleniowych klientów z charakterem prowadzonych szkoleń może też wskazywać to, że nie występuje zróżnicowanie częstości stosowania tego narzędzia wśród firm o różnym doświadczeniu rynkowym: stosują go równie często firmy o stażu krótszym niż pięć lat oraz firmy o ponad dwudziestoletnim doświadczeniu rynkowym.

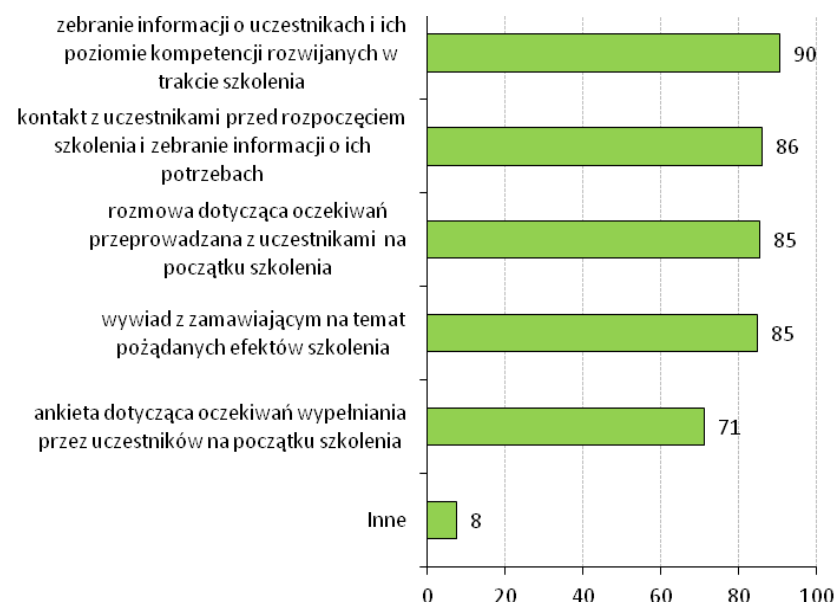
Wykres 3.34. Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych klientów a wielkość instytucji bądź firmy szkoleniowej.



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Różne metody diagnozy potrzeb szkoleniowych są równie często stosowane przez badane firmy i instytucje. Dziewięć na dziesięć badanych firm i instytucji szkoleniowych stosujących diagnozę potrzeb zbiera informacje o uczestnikach i poziomie kompetencji, które mają być rozwijane w trakcie szkolenia. 86% deklaruje, że kontaktuje się z uczestnikami przed rozpoczęciem szkolenia i zbiera informacje o ich potrzebach, a 85% przed rozpoczęciem szkolenia rozmawia z uczestnikami i klientem zamawiającym szkolenie. Względnie najrzadziej stosowaną metodą jest przeprowadzanie przed szkoleniem ankiety dotyczącej oczekiwań uczestników szkolenia. To narzędzie jest wykorzystywane przez 71% podmiotów diagnozujących potrzeby szkoleniowe klientów (wykres 3.35).

Wykres 3.35. Stosowane metody diagnozy potrzeb szkoleniowych



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Kolejna, czwarta edycja badań nie pokazuje znaczących zmian w zakresie zapewniania jakości w sektorze szkoleniowym. Wartości czterech monitorowanych wskaźników pozostają na tym samym poziomie:

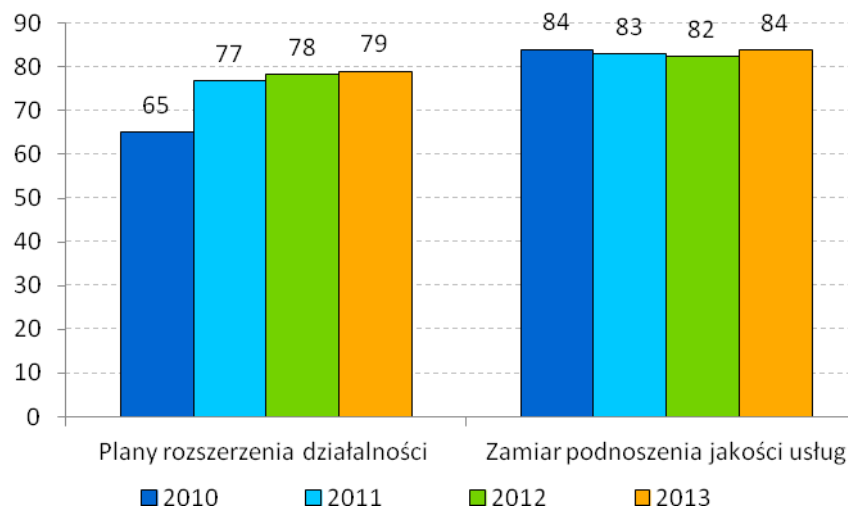
- nie zmienił się odsetek firm posiadających certyfikat jakości lub akredytację. Zmian w tym zakresie można się spodziewać dopiero w sytuacji zmniejszenia poziomu rotacji firm w sektorze, bowiem takie certyfikaty zdobywają dopiero firmy o dłuższym stażu;
- nie zwiększył się zakres stowarzyszania;
- nie wzrosła liczba firm oceniających jakość prowadzonych zajęć, choć w tym przypadku można uznać, że osiągnięty poziom blisko 95% deklarujących taką ocenę jest bardzo wysoki;
- nie wzrósł też odsetek firm deklarujących podejmowanie działań na rzecz podwyższania kompetencji kadry szkolącej.

Podobnie jak w poprzedniej edycji badań, można stwierdzić, że samoocena sektora pod względem prowadzonych działań służących ocenie jakości oferowanych usług jest wysoka. Problemem pozostaje jednak ogólny charakter monitorowanych wskaźników i wynikająca stąd wyraźna potrzeba bardziej pogłębionych badań w tym zakresie.

PRZEDSTAWICIELE SEKTORA DEKLARUJĄ CHĘĆ PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ SŁUŻĄCYCH ROZWOJOWI

IV edycja badań nie przynosi żadnych zmian w rozkładzie odpowiedzi na pytania dotyczące planów rozwoju sektora. Podobnie jak w poprzednich latach, prawie ośmiu na dziesięciu przedstawicieli badanych instytucji i firm szkoleniowych deklaruje, iż w kolejnym roku zamierza rozwijać działalność, a 84% stwierdza, że zamierza podnosić jakość oferowanych usług. Deklaracje poszerzenia zakresu usług i rozwoju firmy najczęściej składali przedstawiciele firm szkolących i doradzających w zakresie zarządzania (87%), informatyki (85%), marketingu i języków obcych (84%), relatywnie najrzadziej zaś przedstawiciele szkół nauki jazdy i innych podmiotów szkolących w zakresie tematyki związanej z motoryzacją (71%) oraz BHP i PPoż. (77%).

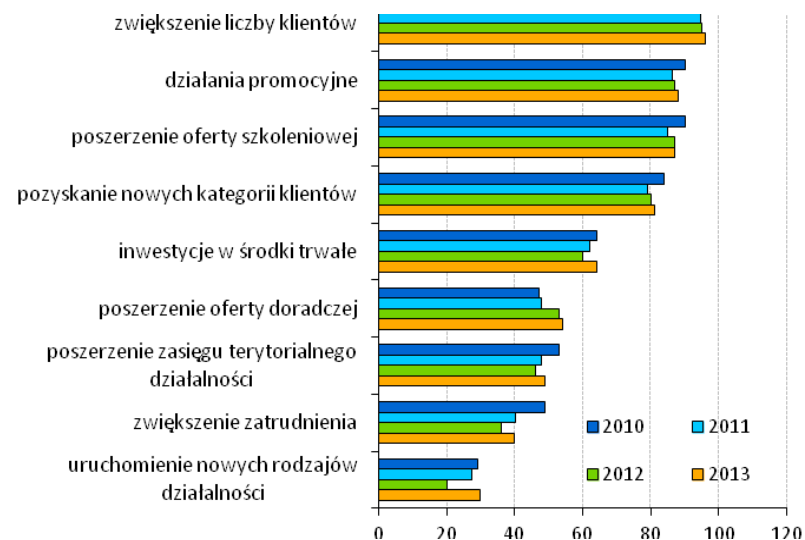
Wykres 3.36. Plany dotyczące rozwoju prowadzonej działalności i zamiar podnoszenia jakości w kolejnym roku (lata 2010-2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

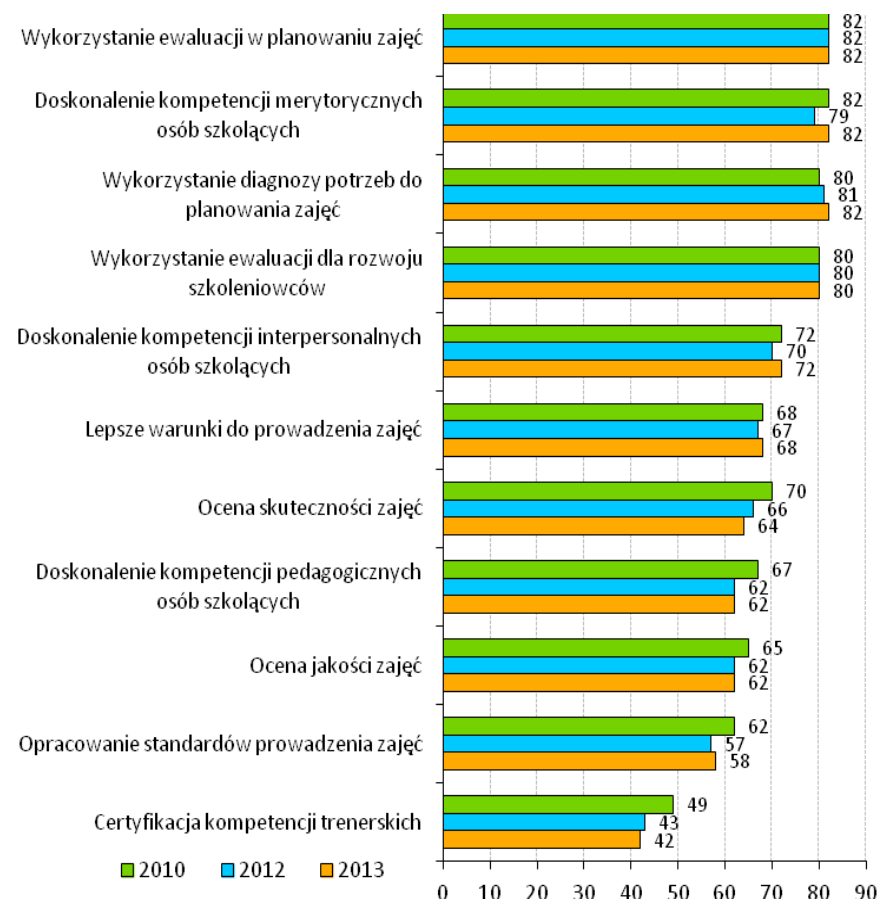
Nie zaobserwowano też znaczących zmian w rodzaju planowanych działań rozwojowych. Są to - tak jak w poprzednich latach - dążenie do zwiększenia liczby klientów i intensyfikacja działań promocyjnych. Ponad 80% badanych przedstawicieli sektora deklaruje chęć poszerzenia oferty szkoleniowej oraz pozyskanie nowych kategorii klientów. Warto jednak odnotować, że nastąpił wzrost deklaracji dotyczących zwiększenia zatrudnienia w sektorze (o 4 punkty procentowe w stosunku do 2012 r.) i inwestycji w środki trwałe (również o 4 punkty procentowe). Od 2010 r. nieznacznie, lecz systematycznie wzrasta liczba firm deklarujących poszerzenie oferty doradczej.

Wykres 3.37. Rodzaje planowanych działań rozwojowych sektora szkoleniowego (lata 2010-2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 3.38. Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług (lata 2010, 2012, 2013, w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012, 2013.

Przedstawiciele sektora sygnalizują, że zamierzają podnosić jakość świadczonych usług. Takie deklaracje złożyło 84% przedstawicieli badanych podmiotów. Podobnie jak w poprzednim roku, możemy skonstatować, że stwierdzenia te są nie tylko wskaźnikami chęci podnoszenia jakości usług, ale też wyrazem świadomości, iż działania takie są pożądane, a deklarowanie ich podejmowania służy także budowaniu dobrego wizerunku firmy.

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

Najmniej popularne wśród planowanych działań pro jakościowych jest dążenie do certyfikacji kompetencji kadry szkolącej. Liczba podmiotów deklarujących zamiar działań w tym zakresie w kolejnych latach nieznacznie, lecz systematycznie spada.

NIESTABILNOŚĆ REGULACJI PRAWNYCH, KONKURENCJA CENOWA, KRYZYS I WPŁYW TYCH CZYNNIKÓW NA JAKOŚĆ SZKOLEŃ – NAJCZĘŚCIEJ WSKAZYWANE PROBLEMY RYNKU SZKOLENIOWEGO

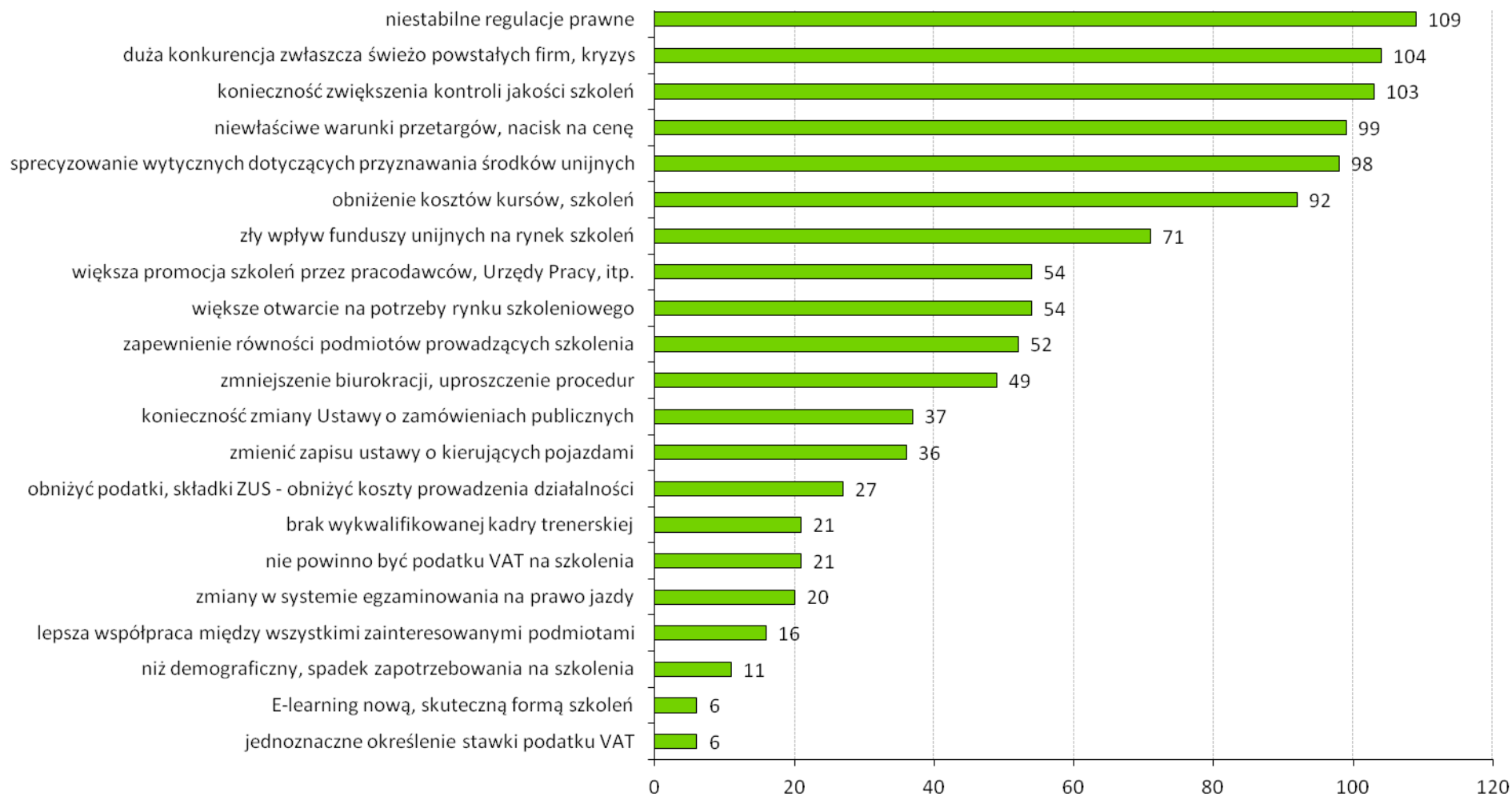
Tam samo jak w poprzednich edycjach badania, ostatnie pytanie kwestionariusza skierowanego do przedstawicieli sektora szkoleniowego było zachętą do podzielenia się uwagami dotyczącymi zagadnień ważnych z punktu widzenia rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce. Respondenci mogli w swobodny sposób wyrazić swoje opinie i przedstawić kluczowe problemy i wyzwania, przed jakimi stoi ten sektor. Skategoryzowane wypowiedzi respondentów przedstawiono na wykresie 3.39. Wypowiedzi te można zaklasyfikować do jeszcze ogólniejszych kategorii i stwierdzić, że najczęściej wskazywane problemy rynku szkoleniowego to:

1. **Rozwiązania prawne, regulujące funkcjonowanie rynku czy wpływające na ten rynek.** W tym obszarze wskazywano na takie problemy, jak: niestabilność prawa, niewłaściwa konstrukcja ustawy o zamówieniach publicznych, wątpliwości co do zmian przepisów związanych z uprawnieniami do kierowania pojazdów.
2. **Wpływ środków pomocowych UE na rynek szkoleń.** Jako problemy wskazywano na niejasność zasad ubiegania się o dotacje, negatywny wpływ środków UE na rynek szkoleń, destabilizację tego rynku, skomplikowane procedury związane z uzyskaniem dotacji i trudności związane z rozliczaniem projektów.
3. **Kryzys, spadek popytu na szkolenia,** odbijający się niekorzystnie na sytuacji finansowej firm szkoleniowych, zmuszając je do walki o klienta, co często wymusza silną konkurencję cenową.
4. **Jakość szkoleń** – choć badani przedstawiciele firm szkoleniowych deklarują, że w swoich firmach stosują narzędzia zapewniania jakości, to zwracają uwagę, że sytuacja na rynku może negatywnie wpływać na jakość świadczonych usług. Źródłem problemu upatrują w konstrukcji ustawy o zamówieniach publicznych i w warunkach

przyznawania dofinansowania ze środków europejskich. Nie bez znaczenia jest też spowolnienie gospodarcze, które wymusza konkurowanie o każdego klienta, co nie pozostaje bez wpływu na stosowane strategie cenowe oraz jakość szkoleń.

5. **Wspieranie rynku szkoleniowego, popularyzacja idei uczenia się i rozwoju, zwiększenie współpracy między aktorami działającymi w obszarze uczenia się przez całe życie.** Przedstawiciele sektora oczekują od instytucji publicznych wsparcia działań systemowych, które mogą stworzyć silne podstawy dla funkcjonowania rynku. Kluczową kwestią jest promowanie idei uczenia się przez całe życie i kształtowania postaw, które będą sprzyjać podnoszeniu kompetencji i rozwijaniu kwalifikacji.
6. **Obniżenie kosztów działalności gospodarczej oraz obniżenie kosztów szkoleń poprzez zmniejszenie podatku VAT na szkolenia.** Przedstawiciele sektora formułowali szereg postulatów dotyczących obniżenia nadmiernego obciążenia pracodawców oraz obniżenia kosztów szkoleń, poprzez zmniejszenie wysokości podatku VAT.
7. **Kwalifikacje i kompetencje szkolących:** choć problematyka ta była podnoszona rzadko, należy wspomnieć, że 21 przedstawicieli sektora uznało ją za na tyle istotną, aby wskazać ją jako ważny problem rynku szkoleniowego. Badani zwracali uwagę, że ich firmy mają trudności ze znalezieniem trenerów o odpowiednich kompetencjach.

Wykres 3.39. Najważniejsze problemy rynku szkoleniowego: opinie przedstawicieli sektora

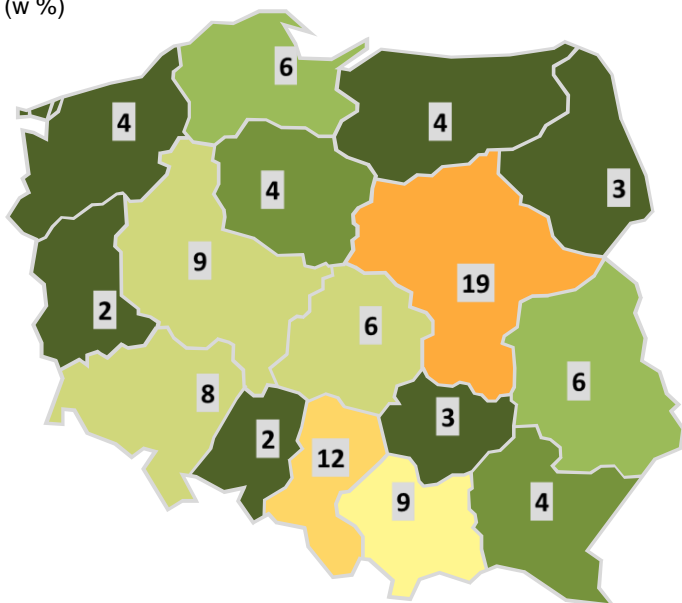


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE PODMIOTÓW I USŁUG SZKOLENIOWYCH

Rynek szkoleniowy w Polsce charakteryzuje znaczne zróżnicowanie regionalne. Różnie widać już na poziomie elementarnym, jakim jest liczba firm i instytucji szkoleniowych działających w poszczególnych województwach. Jak przedstawiono na mapie 3.3, najwięcej przebadanych firm i instytucji szkoleniowych posiada swoje siedziby w województwie mazowieckim (19%), przy czym aż 12% spośród nich to firmy zlokalizowane w Warszawie. Do województw o wysokiej liczbie firm i instytucji szkoleniowych należą też śląskie, małopolskie, wielkopolskie i dolnośląskie. Najmniej podmiotów oferujących usługi szkoleniowe i doradcze znajduje się w województwach lubuskim, opolskim, świętokrzyskim i podlaskim.

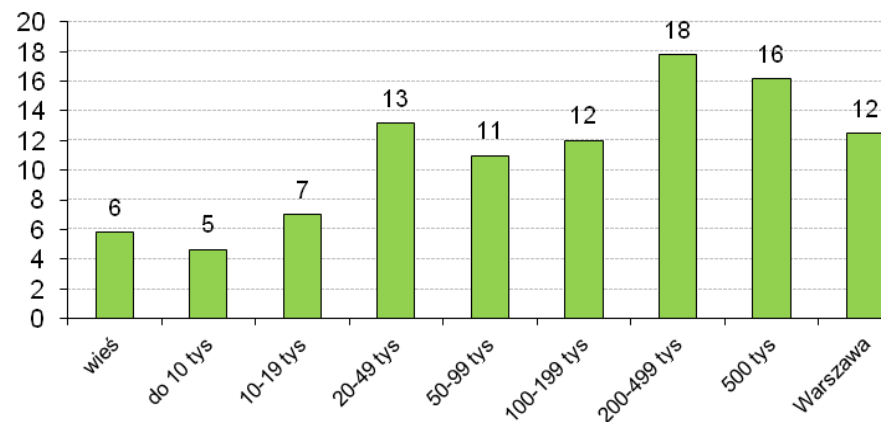
Mapa 3.3. Zróżnicowanie regionalne liczby firm i instytucji szkoleniowych (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Różnice w liczbie firm działających w poszczególnych województwach wyjaśnia przede wszystkim wielkość miast, które są stolicami tych województw i związany z nią rozwój biznesu, obecność centrów akademickich czy, jak w przypadku Śląska, koncentracja przemysłu. Warto odnotować też specyfikę firm działających w miejscowościach o różnej wielkości. Przykładowo, w Warszawie największy odsetek podmiotów to firmy specjalizujące się w zarządzaniu (30%), tematyce związanej z rozwojem osobistym (29%), marketingu, handlu i obsłudze klienta (17%). Firmy oferujące szkolenia związane z motoryzacją stanowią wśród podmiotów działających w stolicy zaledwie 7%, podczas gdy i w miastach do 50 tys. mieszkańców jest to ponad 30% działających tam firm.

Wykres 3.40. Wielkość miejscowości, w których zlokalizowane są instytucje i firmy szkoleniowe (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Regiony Polski różnią się między sobą nie tylko liczbą działających w nich firm i instytucji szkoleniowych. Cech różnicujących jest znacznie więcej, a należą do nich przede wszystkim: wielkość firmy czy instytucji, doświadczenie rynkowe, zasięg działania, obroty, liczba klientów, korzystanie ze środków UE, zaangażowanie w działania proinnowacyjne.

Tabela 3.9. Wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej a region, w którym ma siedzibę (w %)

Podmioty mikro i małe stanowią zdecydowaną większość firm i instytucji szkoleniowych działających w każdym województwie. Wyraźne jest także niewielkie zróżnicowanie regionalne. Jak pokazano w tabeli 3.9, kilka województw (podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie i lubelskie) wyróżnia się relatywnie małymi odsetkami firm jednoosobowych i mikro. Natomiast w województwach podlaskim, podkarpackim, lubelskim, kujawsko-pomorskim jest więcej podmiotów dużych niż w innych województwach.

Wielkość firmy	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Jednoosobowe	4	7	5	4	5	6	7	8	2	5	8	4	4	7	5	4	5
Mikro	39	30	33	45	40	35	37	38	27	31	38	36	29	42	38	36	36
Małe	40	47	43	32	40	44	39	41	49	38	35	40	41	33	41	39	40
Średnie	14	11	14	18	14	12	15	13	17	18	16	17	26	14	13	17	15
Duże	2	5	5	1	1	3	3	1	5	8	3	2	0	4	2	3	3
N	291	163	221	76	221	347	707	79	157	119	208	461	93	137	323	143	3746

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Tabela 3.10. Staż firmy lub instytucji szkoleniowej a region, w którym ma siedzibę (w %)

Regionalne rynki szkoleniowe różnią się nieznacznie stażem działających na nich firm czy instytucji. Najwięcej podmiotów o krótkim doświadczeniu rynkowym (do 4 lat) ma swoje siedziby w województwie lubelskim, dolnośląskim, śląskim, mazowieckim, łódzkim i warmińsko-mazurskim. Najwięcej podmiotów o najdłuższym stażu (powyżej 10 lat) ma natomiast swoje siedziby w województwie świętokrzyskim, podlaskim i pomorskim.

Staż	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
1 rok i poniżej 1 roku	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	3
2 lata	5	4	7	4	4	2	4	6	5	3	3	4	3	3	3	2	4
3 lata	5	3	4	5	4	5	6	3	4	5	5	7	5	7	7	4	5
4 lata	7	9	8	5	9	8	6	6	6	3	6	8	2	7	3	6	7
Od 5 do 9 lat	26	28	29	36	26	30	33	34	29	24	26	26	23	24	33	36	29
Od 10 do 15 lat	21	22	22	21	23	25	23	25	21	20	27	19	19	21	23	21	22
Od 16 do 20 lat	15	15	7	10	15	12	11	9	14	14	13	16	25	15	9	10	13
Powyżej 20 lat	17	17	20	17	15	15	13	16	19	29	17	18	20	20	19	20	17
N	292	159	219	77	227	350	715	80	155	117	210	460	95	136	322	141	3755

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Tabela 3.11. Zasięg działania firmy lub instytucji szkoleniowej a region, w którym ma siedzibę (w %)

Zasięg działania	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Lokalny	29	31	24	34	28	25	24	26	34	38	25	26	30	38	30	34	28
Regionalny	27	28	33	34	23	19	13	35	30	32	22	29	32	30	19	37	24
Ponadregionalny	10	13	19	15	12	12	6	17	17	15	14	12	14	8	14	8	12
Ogólnopolski	28	24	20	13	30	38	46	21	14	13	32	27	20	17	31	18	30
Międzynarodowy	6	4	4	4	7	6	10	1	4	2	7	5	4	7	6	3	6
N	297	168	227	79	235	360	730	82	161	122	216	473	96	142	333	148	3869

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Zasięg działania w niewielkim stopniu różnicuje podmioty działające w poszczególnych regionach Polski. Występuje jednak kilka charakterystycznych tendencji. Przede wszystkim w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim jest najwięcej podmiotów działających tylko na rynkach lokalnych. Natomiast w województwach mazowieckim i małopolskim jest najwięcej podmiotów, które zasięg swojego działania określają jako ogólnopolski. Województwo mazowieckie wyróżnia się też relatywnie wysokim odsetkiem firm i instytucji szkoleniowych o zasięgu międzynarodowym.

Tabela 3.12. Charakter własności instytucji lub firmy szkoleniowej a województwo, w którym ma siedzibę (w %)

Charakter własności	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie
Publiczny	13	14	20	25	17	14	10	18	22	28	13	12	16	22	17	19
Prywatny	87	86	80	75	83	86	90	82	78	72	87	88	84	78	83	81
N	297	168	227	79	235	360	730	82	161	122	216	473	96	142	333	148

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Czynnikiem różnicującym regionalne rynki szkoleniowe jest też charakter własności firmy bądź instytucji szkoleniowej. Ponownie zwraca uwagę województwo mazowieckie, które wyróżnia się najwyższym odsetkiem firm prywatnych. Relatywnie dużo firm prywatnych jest też w województwach śląskim, pomorskim, dolnośląskim, małopolskim, kujawsko-pomorskim. Najniższy udział firm prywatnych w rynku szkoleniowym odnotowano w województwach podlaskim, lubelskim i warmińsko-mazurskim.

Tabela 3.13. Wielkość obrotów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw w latach 2009-2012 (średnia obciąża 5%)

Województwo	2009	2010	2011	2012
Podkarpackie	411 947 zł	1 190 289 zł	1 154 707 zł	1 406 270 zł
Lubuskie	537 262 zł	604 402 zł	516 852 zł	1 209 278 zł
Świętokrzyskie	837 411 zł	752 794 zł	1 021 825 zł	1 067 435 zł
Kujawsko-pomorskie	751 697 zł	602 474 zł	1 245 812 zł	1 042 513 zł
Mazowieckie	598 116 zł	723 192 zł	879 417 zł	970 614 zł
Warmińsko-mazurskie	314 810 zł	458 837 zł	775 164 zł	927 980 zł
Śląskie	667 818 zł	705 110 zł	745 889 zł	873 380 zł
Małopolskie	617 538 zł	748 630 zł	828 068 zł	862 823 zł
Wielkopolskie	368 823 zł	469 546 zł	651 769 zł	830 215 zł
Podlaskie	439 519 zł	522 211 zł	943 530 zł	769 689 zł
Opolskie	450 762 zł	418 651 zł	1 414 225 zł	766 636 zł
Dolnośląskie	752 688 zł	739 179 zł	694 882 zł	695 463 zł
Pomorskie	492 918 zł	870 515 zł	1 125 049 zł	688 695 zł
Lubelskie	694 813 zł	733 007 zł	1 087 817 zł	684 854 zł
Zachodniopomorskie	608 719 zł	641 178 zł	527 407 zł	654 259 zł
Łódzkie	548 664 zł	925 615 zł	634 666 zł	565 879 zł
Polska	554 690 zł	680 460 zł	823 969 zł	827 215 zł

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Na poziomie ogólnopolskim, w kolejnych latach od czasu rozpoczęcia badań w ramach projektu BKL, deklarowane obroty sektora szkoleniowego systematycznie wzrastały. Nieco inaczej sytuacja wygląda w poszczególnych regionach: nie we wszystkich regionach obroty w kolejnych latach są wyższe niż w latach poprzednich. Taki systematyczny rozwój wystąpił w województwach: mazowieckim, warmińsko-mazurskim, śląskim, małopolskim i wielkopolskim. W województwach tych rynek szkoleniowy zdaje się rozwijać powoli, ale systematycznie, bez większych wzrostów czy spadków obrotów. W kilku województwach są niewielkie odstępstwa od tej tendencji - ma to miejsce w województwach podkarpackim, lubuskim, świętokrzyskim, podlaskim, dolnośląskim, zachodniopomorskim. W kilku regionach występują natomiast silne wahania obrotów, ich gwałtowne wzrosty i spadki. Taka sytuacja miała miejsce w województwie kujawsko-pomorskim, opolskim, pomorskim, lubelskim, łódzkim.

Najwyższe średnie obroty (powyżej 1 mln zł) odnotowano w 2012 r. w województwach podkarpackim, lubelskim, świętokrzyskim i kujawsko-pomorskim. Najniższe średnie obroty (nieco powyżej 500 tys. zł.) zadeklarowały firmy i instytucje zlokalizowane w województwie łódzkim.

Tabela 3.14. Poziom zatrudnienia w firmach i instytucjach szkoleniowych z poszczególnych województw w latach 2009-2012 (średnia obciąża 5%)

Województwo	2010	2011	2012	2013
Podlaskie	20	29	32	38
Podkarpackie	26	29	37	30
Kujawsko-pomorskie	22	27	23	27
Świętokrzyskie	19	24	25	27
Lubelskie	22	30	30	24
Śląskie	24	24	25	24
Zachodniopomorskie	17	27	22	24
Lubuskie	19	23	23	23
Pomorskie	22	27	31	22
Warmińsko-mazurskie	16	25	19	22
Dolnośląskie	21	20	20	20
Małopolskie	20	23	21	20
Mazowieckie	22	23	22	20
Opolskie	23	20	27	20
Wielkopolskie	16	22	24	20
Łódzkie	18	21	24	18
Polska	20	24	24	22

W 2013 r. średnie zatrudnienie w branży szkoleniowej w Polsce spadło w stosunku do roku poprzedniego o 2 osoby. Największe spadki zatrudnienia wystąpiły w województwach: pomorskim (9 osób), opolskim, podkarpackim, lubelskim, łódzkim (spadki średniego zatrudnienia o 6-7 osób). Niewielkie spadki średniego zatrudnienia wystąpiły w województwach wielkopolskim (4 osoby), mazowieckim (2 osoby) i małopolskim (1 osoba). W województwie dolnośląskim i lubuskim średni poziom zatrudnienia nie zmienił się w stosunku do 2012 r. Są jednak także województwa, w których średnie zatrudnienie w sektorze szkoleniowym wzrosło w stosunku do roku poprzedniego. Do takich województw należą: podlaskie (wzrost o 6 osób), kujawsko-pomorskie (wzrost o 4 osoby), warmińsko-mazurskie (wzrost o 3 osoby), świętokrzyskie i zachodniopomorskie (wzrost o 2 osoby).

Mimo iż w 2012 r. nastąpił spadek zatrudnienia w branży szkoleniowej, jego średni poziom jest ciągle wyższy o 2 osoby w stosunku do 2010 r., w którym po raz pierwszy monitorowano ten wskaźnik. W czterech monitorowanych latach (2010-2013) najwyższy poziom zatrudnienia odnotowano na początku 2012 r.

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 3.15. Liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw w latach 2009-2012 (średnia obciąża 5%)

Województwo	2009	2010	2011	2012
Podlaskie	435	462	408	564
Zachodniopomorskie	308	362	410	429
Wielkopolskie	408	305	328	397
Kujawsko-pomorskie	431	365	310	378
Lubelskie	414	430	455	365
Małopolskie	382	334	387	354
Pomorskie	367	395	501	340
Mazowieckie	398	289	356	333
Podkarpackie	418	370	466	324
Świętokrzyskie	407	429	520	324
Śląskie	455	328	326	314
Opolskie	360	273	283	309
Lubuskie	321	174	315	303
Łódzkie	377	298	313	285
Warmińsko-mazurskie	310	257	265	281
Dolnośląskie	398	307	302	280
Polska	394	330	361	339

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2011, 2012, 2013.

Średnia liczba klientów całej branży szkoleniowej w Polsce spadła w 2012 r. w stosunku do roku poprzedniego o 22 osoby: w 2011 r. firmy i instytucje przeszkoliły średnio 361 osób, a w 2012 r. - 339 osób. Liczba klientów całej branży w 2012 r. jest wyższa niż w 2010 r. (średnio o 329 klientów), ale dużo niższa niż w 2009 r., w którym instytucje i firmy szkoleniowe przeszkoliły średnio 394 osoby.

Spadki liczby klientów nie dotyczą jednak wszystkich regionów Polski. Jak pokazano w tabeli 3.15, w sześciu województwach w 2012 r. średnia liczba klientów była wyższa niż w 2011 r. Są to województwa: podlaskie, zachodniopomorskie, wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, opolskie i warmińsko-mazurskie. Największe spadki liczby klientów miały miejsce w województwie świętokrzyskim (spadek o 196 osób), pomorskim (spadek o 161 osób), podkarpackim (spadek o 142 osoby) i lubelskim (spadek o 90 osób). Co istotne, spadki liczby klientów nie zawsze idą w parze ze spadkami obrotów i zatrudnienia. Taka sytuacja ma na przykład miejsce w województwie świętokrzyskim, gdzie nastąpił największy spadek liczby klientów, a jednocześnie nieznacznie wzrosły obroty i zatrudnienie. Podobnie jest w województwie podkarpackim, gdzie znacznie spadły liczba klientów i poziom zatrudnienia, lecz miał miejsce duży wzrost obrotów (średnio o ok. 250 tys. zł).

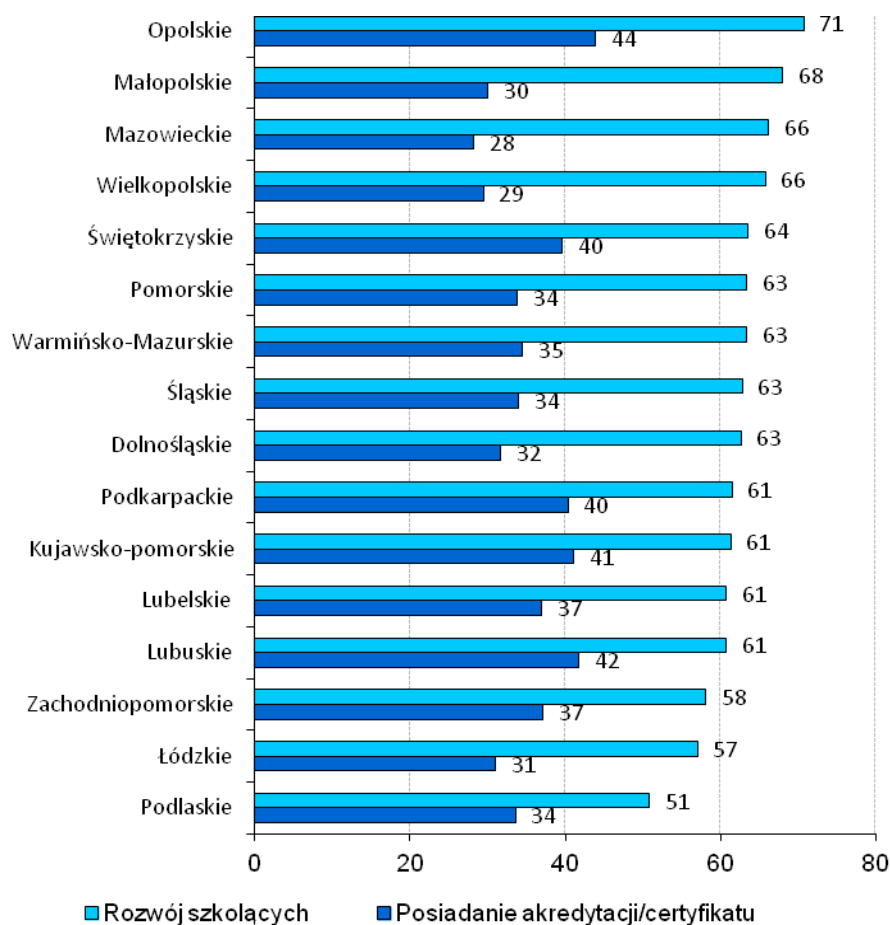
Tabela 3.16. Regionalne zróżnicowanie oferty tematycznej firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. (W %)

Tematyka	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Języki obce	16	10	17	18	16	11	12	22	14	23	13	15	22	18	14	16	15
Informatyka, komputery	22	20	26	27	26	21	17	21	24	19	18	24	22	21	21	19	21
Księgowość i rachunkowość	12	13	13	19	15	8	9	10	16	12	8	14	19	15	10	14	12
Zarządzanie finansami	7	7	11	6	6	6	9	7	9	7	6	8	12	6	5	8	7
Zarządzenie zasobami ludzkimi	17	17	14	9	12	16	24	13	9	6	13	13	8	14	16	11	16
Zarządzanie przedsiębiorstwem	13	11	17	15	14	16	20	15	13	14	11	15	14	11	17	14	15
Zarządzanie jakością	2	4	5	3	3	5	6	0	4	5	8	5	5	4	6	4	5
Marketing	7	8	11	8	9	7	10	1	4	5	8	7	13	6	10	8	8
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	18	24	21	17	20	14	22	17	21	25	18	18	15	22	20	21	20
Tematyka prawna	11	10	15	14	11	11	13	6	17	13	13	16	17	16	12	12	13
Magazynowanie, logistyka	3	8	6	4	6	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	5	4
Dofinansowanie, środki UE	6	7	8	13	3	5	4	10	6	6	5	7	4	6	6	6	6
Ochrona środowiska, ekologia	4	5	6	10	4	4	3	5	4	4	5	4	9	2	4	2	4
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	32	36	28	26	26	30	33	28	30	22	28	29	17	32	28	25	29
Tematyka administracyjno-biurowa	5	7	5	8	4	3	5	6	6	6	4	4	4	4	2	3	4
Prawo jazdy kategorii A i B	13	14	19	22	14	16	13	28	20	20	12	14	25	24	19	16	16
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców	18	26	24	27	23	16	16	29	23	26	16	17	29	25	20	21	20
Budownictwo i przemysł	17	20	23	19	18	13	12	22	25	21	17	22	22	17	15	24	18
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka	17	18	16	23	18	11	12	15	20	26	17	17	17	16	13	16	16
Gastronomia, turystyka, rekreacja	15	16	20	15	13	18	11	15	18	20	17	11	13	19	11	20	15
Usługi finansowe, nieruchomości	3	4	3	5	5	3	3	4	1	2	5	3	5	2	4	4	3
Medycyna, praca socjalna, psychologia	20	26	20	27	20	23	17	20	22	26	24	24	21	24	22	22	21
Szkolnictwo, edukacja	14	11	16	14	11	11	9	9	15	15	12	11	19	12	13	8	12
Kultura, sztuka, artystyczne	8	7	5	4	10	7	6	2	4	7	8	7	5	13	6	5	7
Inne specjalistyczne zawodowe	5	4	7	9	3	5	3	4	9	5	6	4	3	8	7	3	5
Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo	1	2	1	1	2	1	1	1	5	2	1	2	2	2	3	2	2
BHP, PPOż.	15	17	12	10	18	14	8	17	13	14	20	19	17	18	14	15	14
Inne	13	14	12	18	16	12	13	16	13	16	8	13	17	19	16	15	14
N	296	167	225	78	234	359	727	82	160	121	212	472	95	140	333	148	3849

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

W tabeli 3.16 przedstawiono regionalne zróżnicowanie oferty szkoleniowej z 2013 r. Jak widać, tematyka szkoleniowa jest dość jednorodna dla całego kraju. Najczęściej w ofercie firm i instytucji szkoleniowych możemy spotkać szkolenia związane z rozwojem ogólnym, informatyką, medycyną, psychologią i pracą socjalną, handlem i uprawnieniami dla kierowców. Można jednak zauważyć nieznaczne różnice regionalne. W województwach podlaskim, opolskim i świętokrzyskim występuje znacznie więcej niż gdzie indziej firm oferujących kursy językowe. Województwo mazowieckie wyróżnia się wyższą liczbą firm oferujących szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania przedsiębiorstwem. W województwach lubuskim i opolskim jest najszerza oferta z zakresu pozyskiwania i rozliczania środków UE. W województwach świętokrzyskim, opolskim i lubuskim jest najwięcej firm przygotowujących do zdobycia prawa jazdy kategorii innych niż A i B oraz dodatkowych uprawnień dla kierowców. Województwo świętokrzyskie wyróżnia się też relatywnie mniejszą niż w innych województwach ofertą z zakresu rozwoju osobistego i doskonalenia kompetencji ogólnych.

Wykres 3.41. Rozwój szkolących oraz posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości a województwo, w którym mieści się siedziba firmy lub instytucji szkoleniowej (w %)

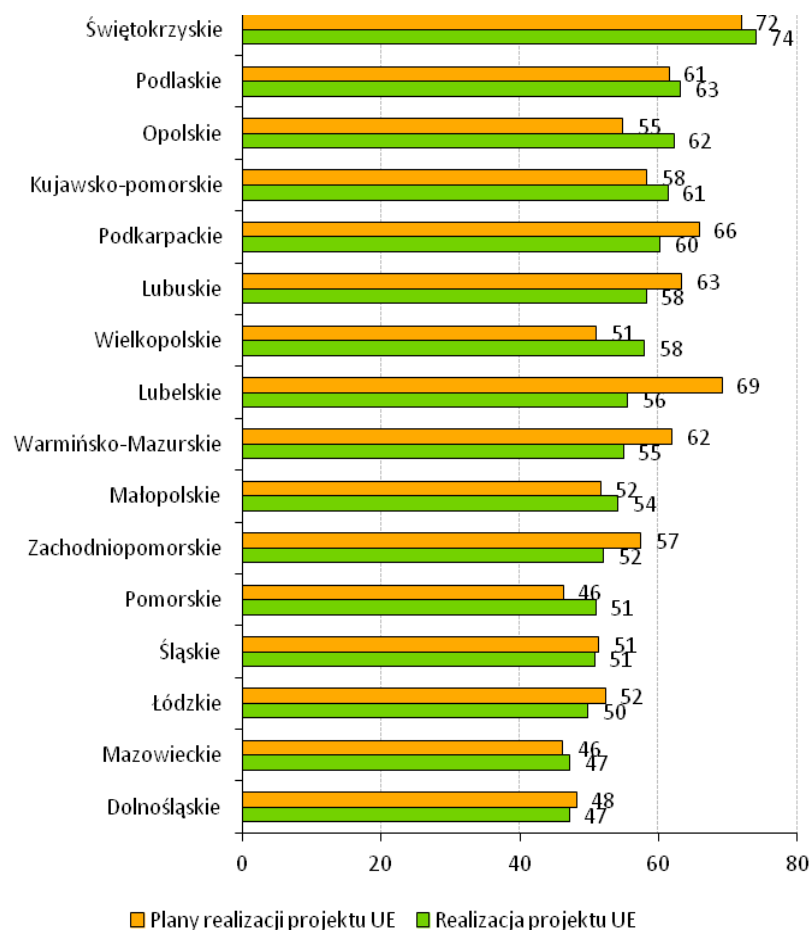


Przedostatnim wymiarem, pod względem którego chcemy porównywać rynek szkoleniowy w poszczególnych województwach, są działania projakościowe. Rozpatrujemy w tym miejscu tylko dwa wskaźniki: działania na rzecz rozwoju szkolących oraz posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości. Nie uwzględniamy natomiast deklarowanego poziomu oceny efektów szkoleń oraz planowanych działań służących poprawie jakości. W przypadku dwóch ostatnich wskaźników we wszystkich województwach uzyskujemy podobny, bardzo wysoki poziom odpowiedzi wskazujących na dokonywanie tego typu działań bądź ich planowanie. Poszczególne regiony różnią się natomiast między sobą odsetkiem firm i instytucji deklarujących podejmowanie działań na rzecz rozwoju umiejętności szkoleniowców oraz posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości.

Inwestowanie w rozwój kadry szkolącej deklarowali najczęściej przedstawiciele firm i instytucji z województwa opolskiego, małopolskiego, mazowieckiego i wielkopolskiego (powyżej 65%). Województwo opolskie wyróżnia się też najwyższym odsetkiem podmiotów deklarujących posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości. Powyżej 40% podmiotów deklarujących posiadanie certyfikatu jakości znajduje się w województwach lubuskim, kujawsko-pomorskim, a 40% w świętokrzyskim i podkarpackim. Najmniej podmiotów deklarujących posiadanie akredytacji i certyfikatów znajduje się w województwie mazowieckim. Podejmowanie działań służących rozwojowi kadry szkolącej najrzadziej deklarowali przedstawiciele firm z województwa podlaskiego.

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

Wykres 3.42. Realizacja projektu finansowanego ze środków UE w 2012 r. i plany realizacji takiego projektu a województwo, w którym mieści się siedziba firmy lub instytucji szkoleniowej (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

astatnym istotnym wymiarem różnic regionalnych na rynku szkoleniowym jest korzystanie ze środków UE na finansowanie szkoleń. Według deklaracji przedstawicieli sektora, środki te stanowią ok. 20% wszystkich środków, z których finansowane są szkolenia. Stanowią zatem ważne źródło w budżetach firm i instytucji szkoleniowych.

Jak przedstawiono na wykresie 3.42, zakres korzystania ze wsparcia UE, mierzony realizacją projektu finansowanego z takich środków różni się znacząco pomiędzy poszczególnymi województwami. W 2012 r. niekwestionowanym liderem w realizacji takich projektów było województwo świętokrzyskie, w którym blisko ¼ przebadanych instytucji i firm zadeklarowało realizację takiego projektu. Na kolejnych miejscach znajdują się województwa podlaskie, opolskie, kujawsko-pomorskie i podkarpackie, gdzie projekty finansowane ze środków UE realizowało ponad 60% podmiotów. Najmniej podmiotów realizujących projekty finansowane ze środków UE było w województwach dolnośląskim i mazowieckim (mniej niż połowa firm i instytucji szkoleniowych).

Województwa różnią się między sobą pod względem zainteresowania realizacją takiego projektu w przyszłości. Obserwujemy stwierdzaną już wielokrotnie zależność pomiędzy posiadaniem doświadczenia w zakresie realizacji projektu UE i chęcią realizacji takiego projektu w przyszłości. Nie dziwi więc, że deklaracje przyszłego zainteresowania środkami UE składali najczęściej przedstawiciele firm i instytucji z województwa świętokrzyskiego. Projekt finansowany ze środków UE planuje w tym województwie realizować 72% badanych podmiotów szkoleniowych. Również dużo, bo ponad 60% przedstawicieli sektora szkoleniowego z województw lubelskiego, podkarpackiego, lubuskiego, warmińsko-mazurskiego i podlaskiego deklarowało zainteresowanie projektem finansowanym ze środków UE. Relatywnie najniższe zainteresowanie środkami UE wystąpiło w województwach pomorskim, mazowieckim i dolnośląskim, gdzie mniej niż połowa podmiotów szkoleniowych uznała, że zamierza realizować projekt finansowany ze środków UE w roku następnym, co oznacza że ponad połowa podmiotów nie jest zainteresowana takimi środkami.

Porównanie regionalnych rynków szkoleniowych kończymy przedstawieniem zróżnicowania syntetycznej oceny sytuacji branży szkoleniowej. Jak pokazano w tabeli 3.17, **sytuację finansową całej branży i swojej firmy najlepiej oceniają przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych z województw kujawsko-pomorskiego, dolnośląskiego, pomorskiego i śląskiego**. W województwach tych odnotowano od 40% do 45% opinii, które sklasyfikowano jako optymistyczne. **Relatywnie najgorsze nastroje panują natomiast wśród przedstawicieli firm zlokalizowanych w województwach podlaskim, opolskim i lubelskim i lubuskim** (od 29 do 32% opinii sklasyfikowanych jako optymistyczne). Zaobserwowane różnice trudno jest jednoznacznie

wyjaśnić, bowiem regiony, w których odnotowano lepsze nastroje nie należą do tych, w których firmy osiągnęły najwyższe obroty, odnotowały wzrost liczby klientów czy charakteryzują się np. niższą reprezentacją firm szkolących kierowców (to one najgorzej oceniają sytuację finansową na tym rynku). Podobnie jest w przypadku złych ocen sytuacji: nie występują one w regionach, w których spadła liczba klientów czy też w tych, w których odnotowano najniższe obroty lub największe spadki obrotów. Przykładowo, firmy z województwa podlaskiego, wśród których panują najgorsze nastroje, obsłużyły w 2012 r. najwięcej klientów, miały najwyższy poziom zatrudnienia, a ich obroty należały do przeciętnych w skali całego kraju.

Tabela 3.17. Syntetyczna ocena kondycji finansowej branży szkoleniowej wśród firm z różnych województw (w %)

Ocena	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodnio-pomorskie	Ogółem
Silny pesymizm	27	26	29	30	31	31	30	38	31	26	26	31	35	28	27	28	29
Umiarkowany pesymizm	30	28	40	38	33	33	32	31	29	45	32	30	31	36	36	32	33
Umiarkowany optymizm	16	24	11	14	16	14	16	11	14	12	16	17	15	13	15	15	15
Silny optymizm	27	22	21	18	21	22	21	20	25	18	26	22	19	23	22	25	22
N	264	144	209	71	208	316	630	71	140	112	190	417	80	124	301	130	3407

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013.

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.