

 MAŁOPOLSKA



Rozwój zawodowy pracowników

Małopolskie Obserwatorium
Rozwoju Regionalnego

Departament
Rozwoju Regionu



Rozwój zawodowy pracowników

Kraków 2022



Autorzy opracowania:

Andrzej Binda

Wydawca:

Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
Departament Rozwoju Regionu
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
ul. Wielicka 72B, 30-552 Kraków
tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48) 12 29 926

Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie
www.obserwatorium.malopolska.pl

Egzemplarz bezpłatny

Przy publikowaniu danych z publikacji prosimy o podawanie źródła.

Zebrań danych:

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o., Kutno

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020.



Rzeczpospolita
Polska







SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Wstęp | 5 |
| Założenia badawcze | 6 |
| Sytuacja finansowa firm | 7 |
| Postrzeganie rozwoju zawodowego..... | 7 |
| Nasza branża wymaga ciągłego rozwoju zawodowego pracowników ze względu na nieustający rozwój i doskonalenie nowych technologii | 7 |
| Kompetencje naszych pracowników dają nam przewagę nad konkurencją..... | 8 |
| Żeby nie wypaść z rynku, niezbędne są inwestycje w sprzęt / nowe technologie..... | 9 |
| Żeby nie wypaść z rynku, niezbędne są inwestycje w pracowników | 10 |
| Pracownicy sami powinni inwestować w swój rozwój zawodowy..... | 11 |
| Rozwój zawodowy pracowników to zadanie firmy | 12 |
| Wspieranie rozwoju zawodowego pracowników wpływa pozytywnie na wizerunek firmy..... | 13 |
| Zarządzanie zasobami ludzkimi | 14 |
| Rozwój zawodowy pracowników | 16 |
| Rozwój zawodowy kierownictwa firm..... | 22 |
| Planowane działania w zakresie rozwoju zawodowego..... | 26 |
| Wpływ pandemii COVID-19 na rozwój zawodowy pracowników | 28 |
| Zatrudnienie i rozwój zawodowy cudzoziemców..... | 29 |
| Wnioski..... | 29 |



WSTĘP

Rozwój i modernizacja gospodarki wiąże się bezpośrednio ze zmianami technologicznymi, zmianami w procesach wytwórczych, unowocześnianiem maszyn i urządzeń, powszechną cyfryzacją procesów produkcji, jak również procesami zarządczymi i decyzyjnymi. Wymusza to konieczność nabywania coraz to nowych umiejętności i kompetencji zarówno przez pracowników obsługujących bezpośrednio nowoczesne sprzęty i urządzenia, jak i przez kadrę nadzorującą i zarządzającą.

Celem przeprowadzonego badania było zdiagnozowanie zakresu działań podejmowanych w zakresie rozwoju zawodowego pracowników oraz kadry zarządzającej. Poszerzenie wiedzy i zakresu umiejętności zarówno przez dyrektorów, prezesów czy członów rad nadzorczych, jak i podległych pracowników stanowi nie tyle koszt, co realną inwestycję zwiększającą konkurencyjność firmy i stanowiącą podstawową bazę rozwojową. Niestety, nie zawsze inwestycje w kapitał ludzki są postrzegane w tych kategoriach. Na bazie pozyskanych w trakcie ankietyzacji informacji została przedstawiona skala działań podejmowanych na rzecz poszerzenia szeroko rozumianych kompetencji pracowniczych, zdefiniowano niektóre problemy, dając podstawy pod mechanizmy wsparcia w przypadku potrzeby ich rozwiązania.

Ankieta skierowana była głównie do osób zarządzających podmiotami/firmami, przy czym za osoby kompetentne do udzielenia informacji uważani są również pracownicy działów szkoleń lub komórek kadrowych, w zależności od przyjętej w jednostce organizacji pracy.

Niniejsza analiza dotyczy w zasadzie wyłącznie zbioru ankietowanych podmiotów, jedynie w kilku przypadkach dane zostały przeszacowane do całej populacji w oparciu o system wag oparty na strukturze wg kategorii wielkości podmiotów.

Założenia badawcze

Badanie skierowane zostało do wybranych podmiotów działających na terenie województwa, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności. Dodatkowymi warunkami był dobór respondentów wg podregionów i klas wielkości.

Od firmy realizującej ankiety wymagano przeprowadzenia efektywnych 1200 wywiadów telefonicznych wspomaganym komputerowo (metoda CATI) z firmami wg schematu:

Tabela 1.

Schemat doboru próby do przeprowadzenia ankietyzacji nt. rozwoju zawodowego pracowników

| SEKCJA | PODREGION | | | | | | RAZEM |
|---|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | KRAKOWSKI | TARNOWSKI | NOWOSĄDECKI | NOWOTARSKI | OŚWIĘCIMSKI | KRAKÓW | |
| A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| C – Przetwórstwo przemysłowe | 59 | 26 | 30 | 19 | 50 | 67 | 251 |
| B, D, E – Górnictwo, wytworzenie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody | 9 | 7 | 6 | 4 | 11 | 9 | 46 |
| F – Budownictwo | 16 | 11 | 14 | 6 | 10 | 38 | 95 |
| G – Handel hurtowy i detaliczny | 37 | 23 | 23 | 17 | 26 | 74 | 200 |
| H – Transport i gospodarka magazynowa | 11 | 5 | 9 | 4 | 10 | 17 | 56 |
| I – Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 19 | 34 |
| J – Informacja i komunikacja | 1 | 28 | 1 | 0 | 0 | 16 | 46 |
| K – Finanse i ubezpieczenia | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 8 | 19 |
| L – Obsługa rynku nieruchomości | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 8 | 15 |
| M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 7 | 4 | 5 | 3 | 7 | 42 | 68 |
| N – Administrowanie i działalność wspierająca | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 28 | 45 |
| O – Administracja publiczna i obrona narodowa | 12 | 7 | 9 | 7 | 10 | 10 | 55 |
| P – Edukacja | 28 | 21 | 23 | 14 | 19 | 32 | 137 |
| Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 15 | 10 | 14 | 8 | 12 | 27 | 86 |
| R – Kultura, rozrywka i rekreacja | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 6 | 17 |
| S – Pozostała działalność usługowa | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 23 |
| Razem | 217 | 154 | 148 | 96 | 172 | 413 | 1200 |

W ramach dobranej próby 50% stanowić miały firmy mikro (tj. 600 przeprowadzonych ankiet), 30% (tj. 360 ankiet) firmy małe (10–49 pracujących), 20% (tj. 240 ankiet) firmy średnie i duże (50+ pracujących). Zbliżone proporcje uzyskano w ramach podregionów, odchylenie standardowe rozkładu proporcji nie przekroczyło 4%.

Otrzymane w wyniku ankietyzacji zbiory zawierają jeszcze jedną dodatkową kategorię, tj. firmy jednoosobowe (samozatrudnieni). Łącznie w całym zbiorze danych pochodzących od mikrofirm, samozatrudnieni stanowią 49%, co pozwala na prezentację dla tej kategorii niektórych zagadnień w ujęciu wojewódzkim.

Sytuacja finansowa firm

Wprowadzenie ograniczeń w działalności gospodarczej spowodowane pandemią koronawirusa odbiło się na kondycji finansowej firm. Pomimo szerokiego wachlarza pomocy skierowanego do podmiotów gospodarczych ze strony instytucji rządowych i samorządów w formie m.in. tarcz antykryzysowych odsetek firm wykazujących zysk w 2020 roku zmniejszył się o ok. 7 pkt proc. w stosunku do roku poprzedniego. Rok 2021 przyniósł pewną poprawę, zysku spodziewa się o 3 pkt proc. więcej firm niż w 2020. Jednak poziom wyjściowy z 2019 roku nie zostanie najprawdopodobniej osiągnięty.

Problemy finansowe są pewną przeszkodą w planowaniu i organizowaniu szkoleń, aczkolwiek około 25% podmiotów wykazujących brak zysku za 2021 rok (bez samozatrudnionych) odnotowało w okresie ostatnich 12 miesięcy działania związane z rozwojem zawodowym pracowników. Wśród firm spodziewających się zysku za 2021 rok odsetek ten wyniósł 50%.

Rozwiązaniem dla tej sytuacji jest powszechność samokształcenia, poszerzania umiejętności na stanowisku pracy, przekazywania doświadczeń bezpośrednio pomiędzy pracownikami, czerpania wiedzy ze szkoleń, konferencji, seminariów organizowanych on-line. Więcej szczegółów znajduje się w dalszej części opracowania.

Postrzeganie rozwoju zawodowego

Wszystkich przedstawicieli ankietowanych firm, niezależnie od wielkości firmy czy rodzaju prowadzonej działalności, poproszono na wstępie o ustosunkowanie się do 7 tez dotyczących rozwoju zawodowego pracowników.

Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość podmiotów problem stałego rozwoju zawodowego kadry postrzega w kategorii działań koniecznych do utrzymania się na rynku i skutecznego konkurowania o pozycję na rynku.

Nasza branża wymaga ciągłego rozwoju zawodowego pracowników ze względu na nieustający rozwój i doskonalenie nowych technologii

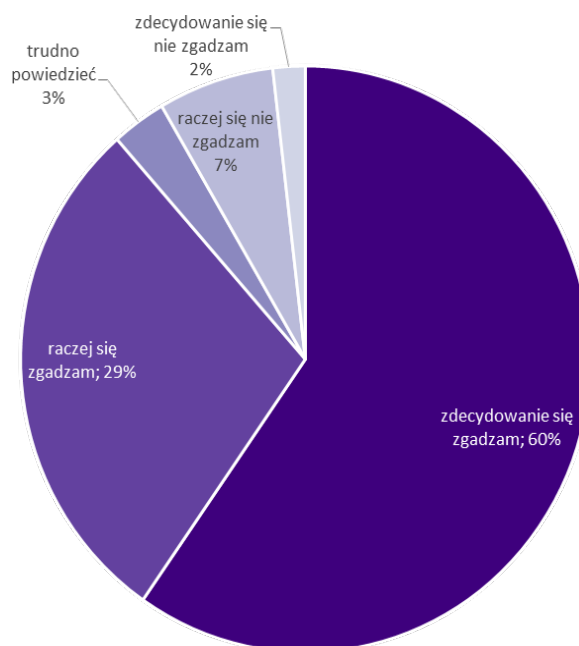
Z tezą tą zgadza się zdecydowanie lub raczej się zgadza 89% respondentów. Dostrzegalna jest korelacja pomiędzy wielkością firmy a akceptacją przedstawionej tezy. Najwięcej ocen akceptujących przedłożoną tezę padło od przedstawicieli średnich i dużych firm – 91%, od firm

małych 89%, a od firm mikro 87%. W trend ten nie wpisują się samozatrudnieni, wśród których odsetek akceptujących kształtuje się na poziomie 88%.

Zróznicowanie w ujęciu rodzajów działalności jest nieco większe. W pełni (100%) z koniecznością ciągłego rozwoju zawodowego pracowników z uwagi na rozwój technologii zgodzili się przedstawiciele sekcji J – Informacja i komunikacja. Najniższy odsetek odpowiedzi potwierdzających założoną tezę (73%) padł w sekcji L – Obsługa rynku nieruchomości.

Wykres 1.

Struktura akceptacji tezy „Nasza branża wymaga ciągłego rozwoju zawodowego pracowników ze względu na nieustający rozwój i doskonalenie nowych technologii”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

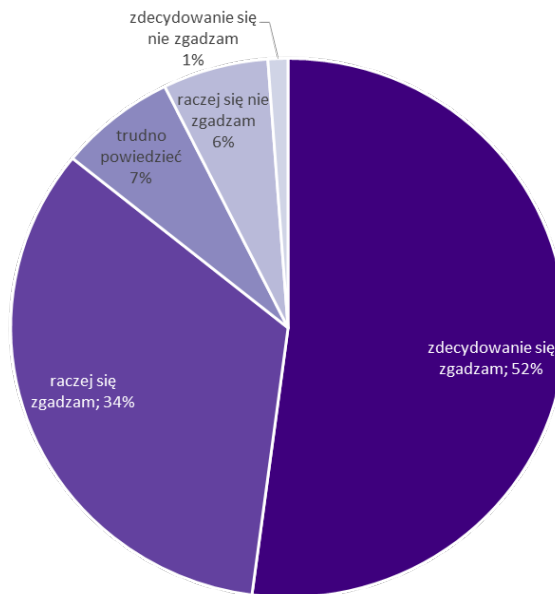
Kompetencje naszych pracowników dają nam przewagę nad konkurencją

Przedstawiciele ankietowanych podmiotów dosyć wysoko oceniają aktualne kompetencje swoich pracowników – z powyższym zdaniem zgadza się 86% zapytanych. W przypadku tej tezy pojawiła się korelacja odwrotna: im większa firma, tym z większą ostrożnością chwali się kompetencjami swoich pracowników, w związku z czym największa zgodność deklarowana jest wśród mikrofirm (87%), a najmniejsza wśród średnich i dużych podmiotów (83%). Pomimo tego trzeba podkreślić, iż zaobserwowane różnice są niewielkie. Na tym tle samoocena wystawiona przez samozatrudnionych (85%) jest całkowicie stonowana.

W ujęciu rodzajów działalności ponownie pełną akceptację przedłożonej tezy wyrazili przedstawiciele sekcji J – Informacja i komunikacja, natomiast najbardziej sceptyczne zdanie wyrazili przedstawiciele sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa (64%).

Wykres 2.

Struktura akceptacji tezy „Kompetencje naszych pracowników dają nam przewagę nad konkurencją”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

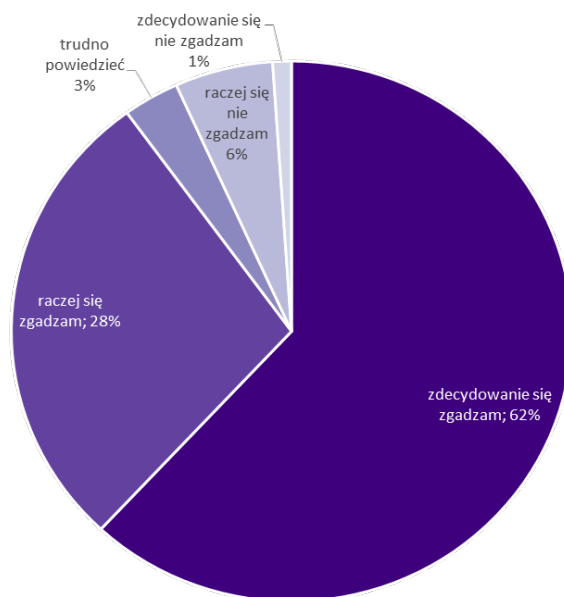
Żeby nie wypaść z rynku, niezbędne są inwestycje w sprzęt / nowe technologie

Takie sformułowanie spotkało się z pełną bądź częściową akceptacją 90% respondentów. W dodatku poziom akceptacji rośnie wraz z wielkością podmiotu: od 87% w przypadku podmiotów mikro, do 95% w przypadku średnich i dużych podmiotów gospodarki narodowej. Poziom akceptacji u samozatrudnionych był niemal równy całej grupie mikroprzedsiębiorców, wynosząc w zaokrągleniu również 87%.

Potrzeby w zakresie unowocześniania sprzętowego i technologicznego dostrzegają w najwyższym stopniu firmy z sekcji F – Budownictwo (95%). Na drugim końcu znajdują się podmioty zaliczone do sekcji L – Obsługa rynku nieruchomości (73%).

Wykres 3.

Struktura akceptacji tezy „Żeby nie wypaść z rynku, niezbędne są inwestycje w sprzęt / nowe technologie”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Żeby nie wypaść z rynku, niezbędne są inwestycje w pracowników

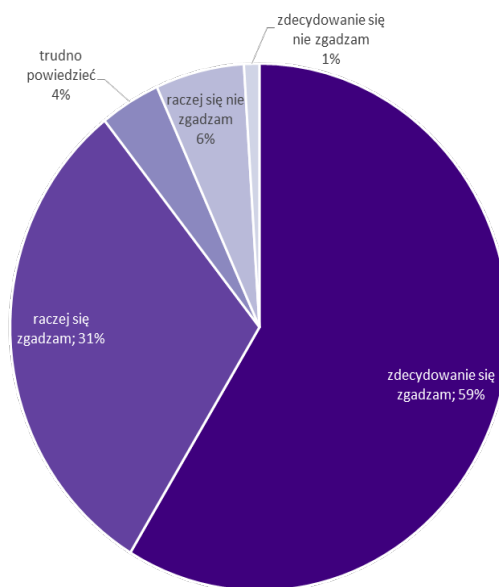
Przedstawione sformułowanie z pozoru jest niemal identyczne z przedstawionym wcześniej, tylko dotyczy kapitału ludzkiego, a nie sprzętu. Pozytywnie do niego ustosunkowało się 89% odpowiadających, a więc niemal taki sam odsetek, jak w przypadku inwestycji w sprzęt i technologie. Jednak daje się zaobserwować pewnie wymieszanie podgrup – z podmiotów zgadzających się na konieczność inwestowania w sprzęt i technologie inwestycje w rozwój pracowników popiera 93% respondentów, jednocześnie 59% ankietowanych sceptycznie nastawionych do inwestycji w sprzęt i technologie optuje za inwestycjami w pracowników. Być może różnicę tę daje się wytłumaczyć posiadanymi już umiejętnościami, wystarczającymi do sprawniej obsługi nowocześniejszego sprzętu lub technologii. Niestety, może być też jakiś margines na odpowiedź typu „jakoś to będzie” i szybkie szkolenie po zakończeniu inwestycji rzeczowych.

Chociaż „inwestycje w rozwój pracowników” nie są kalką „inwestycji w sprzęt i technologie”, zachowana została reguła rosnącej zgodności z zaproponowaną regułą wraz ze wzrostem wielkości firmy: od 85% w przypadku mikropodmiotu, do 96% w przypadku podmiotu dużego. Samozatrudnieni ocenili potrzebę inwestycji w pracowników, czyli praktycznie w siebie, na 81%.

Z przedłożoną tezą w pełni (100%) zgadzają się przedstawiciele sekcji B+D+E, czyli Górnictwa, wytwarzania i zaopatrywania w energię, dostawę wody. Najniższy odsetek zgodności wystąpił w sekcji S – Pozostała działalność usługowa (78%).

Wykres 4.

Struktura akceptacji tezy „Żeby nie wypaść z rynku, niezbędne są inwestycje w pracowników”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Pracownicy sami powinni inwestować w swój rozwój zawodowy

Teza, iż pracownicy powinni sami inwestować w swój rozwój zawodowy może być uznana za kontrowersyjną. Raczej trudno jednoznacznie ją poprzeć lub odrzucić, co znalazło również swoje odbicie w uzyskanych odpowiedziach. Zgodę pełną lub przynajmniej częściową na przytoczoną sentencję uzyskano od 59% respondentów, jednocześnie 39% nie zgadza się z nią całkowicie lub częściowo.

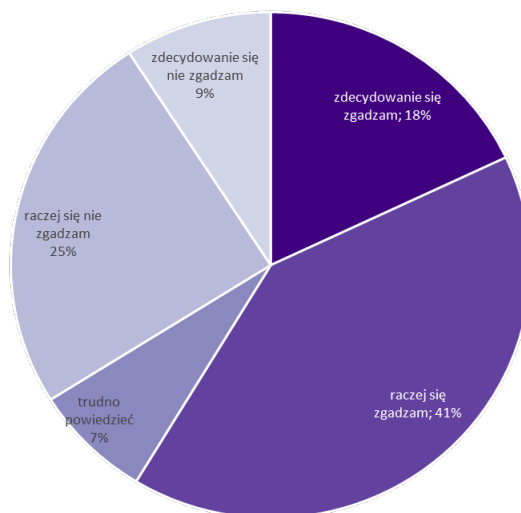
Za samodzielnym inwestowaniem pracowników w podnoszenie kwalifikacji opowiadają się w większości te same podmioty, które uważają, iż ich branża wymaga ciągłego rozwoju zawodowego pracowników ze względu na nieustający rozwój i doskonalenie nowych technologii (60%). Jeszcze większy odsetek akceptacji inwestowania własnych środków przez pracowników (61%) padł z ust przedstawicieli firm twierdzących, iż kompetencje ich pracowników dają im przewagę nad konkurencją. Jak zatem widać, granica pomiędzy potrzebami, wymaganiami i możliwościami jest nadzwyczaj kręta.

Również rozkład zgodności odpowiedzi z przedstawioną tezą wg wielkości firm nie jest do końca jednoznaczny – wprawdzie najwyższy odsetek zgodności uzyskano w mikropodmiotach (62%), ale dużo na wynik „zapracowali” samozatrudnieni, którzy akceptują przedstawioną sentencję w 64%. W firmach nieco większych, czyli „małych” taka akceptacja odnotowana została jedynie w przypadku 53% udzielających odpowiedzi, natomiast w kolejnej kategorii wielkości (firmy średnie i duże) już w 58%. Wynika z tego dosyć oczywisty wniosek, że samofinansowanie kształcenia jest najbardziej naturalne u samozatrudnionych.

W ujęciu rodzajów działalności po raz kolejny pojawiają się dwie wymieniane poprzednio sekcje. Najwyższy poziom akceptacji uzyskano w przypadku sekcji L – Obsługa rynku nieruchomości (80%), najniższy w przypadku sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa (44%).

Wykres 5.

Struktura akceptacji tezy „Pracownicy sami powinni inwestować w swój rozwój zawodowy”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Rozwój zawodowy pracowników to zadanie firmy

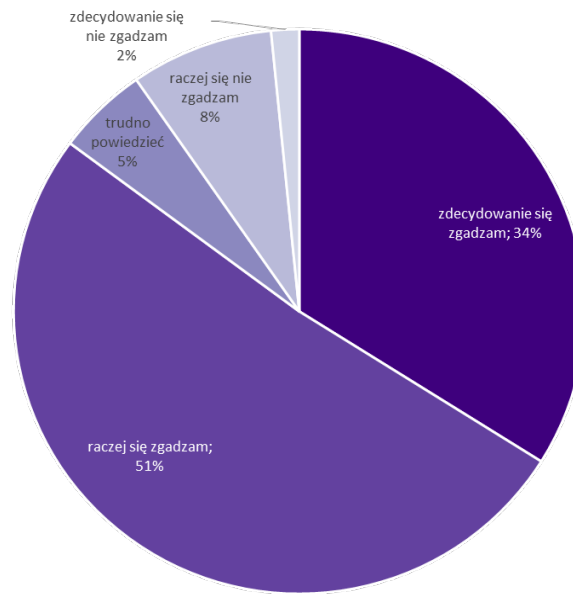
Pozornie teza ta stanowi przeciwieństwo tezy postawionej w poprzednim podrozdziale. Z przeprowadzonego badania wynika jednak, że dla 59% respondentów obydwa warianty są w pełni lub częściowo akceptowalne. Bardzo zbliżone wyniki są w przypadku porównania tej wypowiedzi do akceptowanych wcześniej: „Nasza branża wymaga ciągłego rozwoju zawodowego pracowników ze względu na nieustający rozwój i doskonalenie nowych technologii” (60%) czy „Kompetencje naszych pracowników dają nam przewagę nad konkurencją” (61%).

Z przedstawioną w tytule podrozdziału sugestią zgodziło się (w pełni lub częściowo) 85% ankietowanych, natomiast odrzuca ją (z różną intensywnością) niecałe 10%. Oznacza to, iż dla ankietowanych ważniejszym jest kształcenie czy zdobywanie umiejętności pod kątem potrzeb pracodawcy, niż samodzielne poszerzanie wiedzy. Zapewne istnieje jeszcze aspekt ekonomiczny, lecz nie był on badany szczegółowo.

Akceptacja dla tej tezy wzrasta wraz z wielkością firmy, od 83% w przypadku podmiotów mikro, poprzez 86% w małych podmiotach, po 90% w podmiotach średnich i dużych. Samozatrudnieni zgadzają się z sugerowaną opinią jedynie w 79%.

Wykres 6.

Struktura akceptacji tezy „Rozwój zawodowy pracowników to zadanie firmy”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

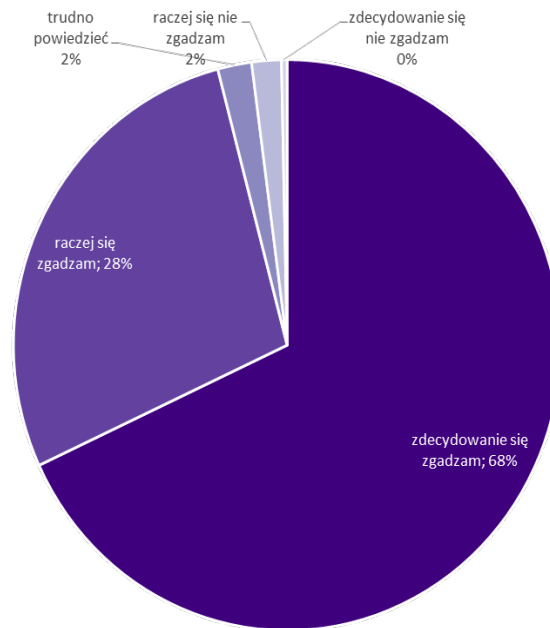
Wspieranie rozwoju zawodowego pracowników wpływa pozytywnie na wizerunek firmy

Wbrew pozorom wizerunkowa wartość działań związanych z rozwojem zawodowym pracowników jest dla przedstawicieli ankietowanych podmiotów niezwykle istotna – zgodziło się z nią aż 96% pytanych. Jedynie dla 2%, a więc właściwie marginesu, aspekt ten nie był elementem istotnym. Być może związane jest to z budowaniem marki poszczególnych podmiotów jako jednostek przyjaznych pracownikom w celu pozyskiwania możliwie najlepszej kadry, co potwierdza wzrastająca akceptacja przedstawionej tezy wraz z wielkością podmiotu: od 95% w przypadku firm najmniejszych, po 98% w przypadku podmiotów średnich i dużych. Samozatrudnieni zaakceptowali powiązanie wspierania rozwoju pracowników z pozytywnym wizerunkiem firmy jedynie w 93%.

W rozliczeniu wg rodzajów działalności odnotowano kilka sekcji, w których wykazana została pełna 100-procentowa akceptacja tak przedstawionego zagadnienia. Są to m.in. sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa, sekcja K – Finanse i ubezpieczenia czy sekcja L – Obsługa rynku nieruchomości.

Wykres 7.

Struktura akceptacji tezy „Wspieranie rozwoju zawodowego pracowników wpływa pozytywnie na wizerunek firmy”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

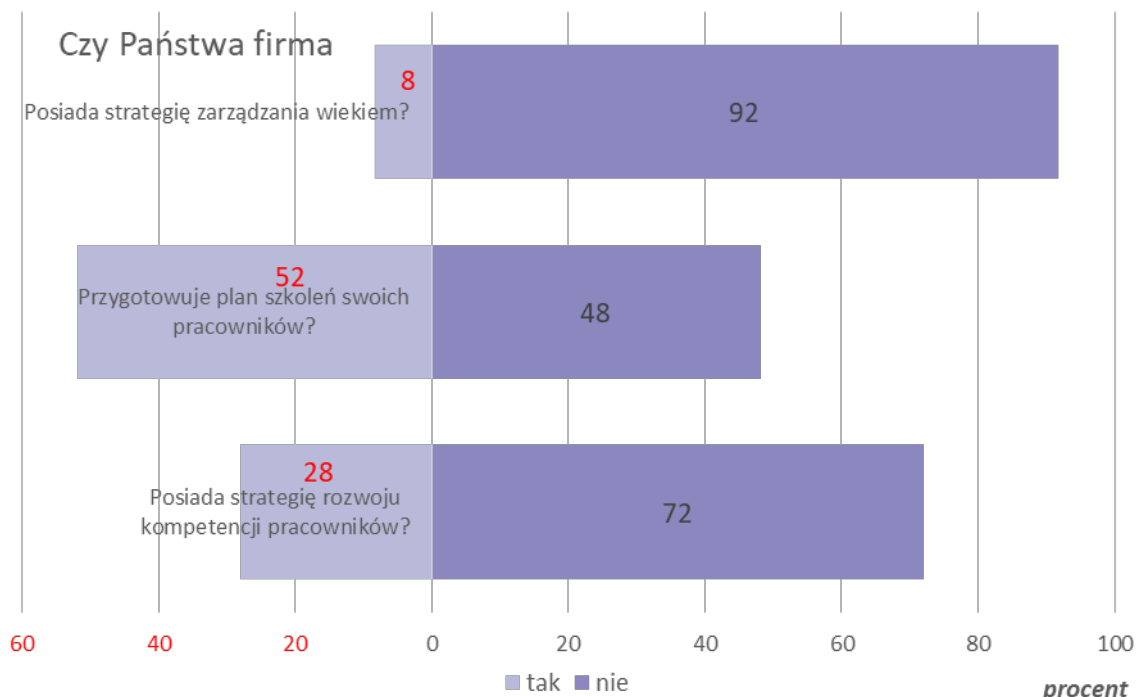
Zarządzanie zasobami ludzkimi

Pytania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi skierowano do firm, w których zatrudniona była przynajmniej 1 osoba (N=905), czyli do wszystkich podmiotów poza samozatrudnionymi.

Pierwsza grupa pytań dotyczyła dokumentów strategicznych, na podstawie których odbywają się procedury związane z działaniami kadrowymi.

Wykres 8.

Struktura deklaracji posiadania kadrowych dokumentów strategicznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=905).

Z pozyskanych danych wynika, że dosyć szeroko stosowanym w firmach jest jedynie plan szkoleń pracowników, natomiast niemal zmarginalizowana jest strategia zarządzania wiekiem. Być może zagadnienia te są ujmowane w regulaminach pracy lub innych dokumentach regulujących wewnątrz organizację pracy, tym niemniej z uwagi na postępujące zmiany demograficzne w kolejnych latach problematyka ta będzie musiała zostać w jakiś sposób wyeksponowana.

Dokumenty strategiczne powstają częściej w większych firmach, stąd wyraźny wzrost odpowiedzi twierdzących wraz ze wzrostem liczby pracowników.

Tabela 1.

Odsetek pozytywnych odpowiedzi na pytania związane z posiadaniem strategii zarządzania kapitałem ludzkim wg wielkości firm

| CZY PAŃSTWA FIRMA | MIKROFIRMA | MAŁA FIRMA | FIRMA ŚREDNIA I DUŻA |
|---|------------|------------|----------------------|
| Posiada strategię rozwoju kompetencji pracowników? | 17% | 31% | 38% |
| Przygotowuje plan szkoleń swoich pracowników? | 34% | 56% | 69% |
| Posiada strategię zarządzania wiekiem? | 5% | 9% | 11% |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=905).

W przypadku rodzaju działalności największy odsetek pozytywnych odpowiedzi rozkłada się nierównomiernie pomiędzy sekcjami. Dokonując rankingowania w poszczególnych pytaniach i uśredniając otrzymane wyniki można wskazać 5 sekcji wykazujących największą aktywność

w omawianym zakresie. W prezentowanej poniżej tabeli rodzaje działalności uszeregowane zostały wg lokaty w tym rankingu.

Tabela 2.

Odsetek pozytywnych odpowiedzi na pytania związane z posiadaniem strategii zarządzania kapitałem ludzkim wg wybranych rodzajów działalności podmiotów

| RODZAJ DZIAŁALNOŚCI (SEKCJA PKD) | CZY PAŃSTWA FIRMA | | |
|--|--|---|--|
| | POSIADA STRATEGIĘ ROZWOJU KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW? | PRZYGOTOWUJE PLAN SZKOLEŃ SWOICH PRACOWNIKÓW? | POSIADA STRATEGIĘ ZARZĄDZANIA WIEKIEM? |
| R – Kultura, rozrywka i rekreacja | 50% | 58% | 17% |
| P – Edukacja | 45% | 90% | 10% |
| Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 34% | 51% | 5% |
| N – Administrowanie i działalność wspierająca | 35% | 57% | 3% |
| M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 25% | 58% | 5% |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=905).

Posiadanie narzędzi w postaci strategii dopiero otwiera możliwości podejmowania działań związanych z rozwojem zawodowym pracowników. Na początku tej drogi stoi jednak konieczność w miarę precyzyjnego zdiagnozowania rzeczywistych i potencjalnych potrzeb. Jest to bardzo powszechna praktyka, do braku działań w tym zakresie przyznało się jedynie 4% respondentów. Natomiast pozostałe podmioty deklarują: stosowanie jednej metody rozpoznania zapotrzebowania – 33% respondentów, dwóch metod – 34%, trzech metod – 19%, czterech metod – 9%, pięciu metod – 1%.

Do metod stosowanych w ramach rozpoznania potrzeb szkoleniowych respondenci zaliczyli:

- Obserwujemy pracowników i wiemy, czego im brakuje – 64%,
- Pracownicy sami zgłaszają potrzeby – 62%,
- Prowadzimy rozmowy oceniające – 43%,
- Prowadzimy badanie potrzeb szkoleniowych – 24%,
- Inne – 3%.

Po hasłem „inne” mieszczą się: obserwacja rynku i obserwacja klientów.

Rozwój zawodowy pracowników

Zagadnienia dotyczące podnoszenia kwalifikacji dotyczyły działań podejmowanych **w okresie ostatnich 12 miesięcy**. Podzielone zostały na dwie grupy: pierwsza dotycząca działań na rzecz pracowników (z tej grupy zostali wyłączeni samozatrudnieni), druga dotycząca ścisłego kierownictwa firm i samozatrudnionych.

Zdefiniowano 7 form szkolenia pracowników:

1. Kursy i szkolenia ZEWNĘTRZNE – nie licząc BHP i Ppoż – czyli realizowane przez inny podmiot/firmę na terenie lub poza terenem podmiotu;

2. Kursy i szkolenia WEWNĘTRZNE – nie licząc BHP i Ppoż – czyli przygotowane i prowadzone przez jednostkę respondenta na terenie lub poza terenem własnego podmiotu;
3. Dofinansowanie nauki pracowników – pokrywanie części lub całości kosztów uczestniczenia przez pracowników w nauce w szkołach (branżowych, wyższych, m.in. studia podyplomowe, MBA, w trybie m.in. zaocznym, wieczorowym i in.);
4. Umożliwianie udziału w konferencjach lub seminariach poprzez delegowanie pracownika, pokrycie kosztów uczestnictwa, zwolnienie z bieżących obowiązków itp.;
5. Umożliwianie udziału w wizytach studyjnych, wizytach obserwacyjnych w innych oddziałach/partnerskich firmach, instytucjach, osobistej wymianie doświadczeń;
6. Doksztalcanie pracowników na stanowisku pracy – zaznajamianie ich z nowymi technologiami/programami, zakupionymi maszynami i oprzyrządowaniem, procedurami itd.;
7. Zlecenie pracownikom przekazywania wiedzy innym pracownikom firmy, np. poprzez mentoring (uczenie się pod kierunkiem innej osoby, trenera, przełożonego), *job shadowing* (okresowe podążanie za wybraną osobą w pracy, obserwowanie zadań i sposobów ich realizacji), szkolenie na bazie części wiedzy zdobytej podczas seminariów i konferencji;

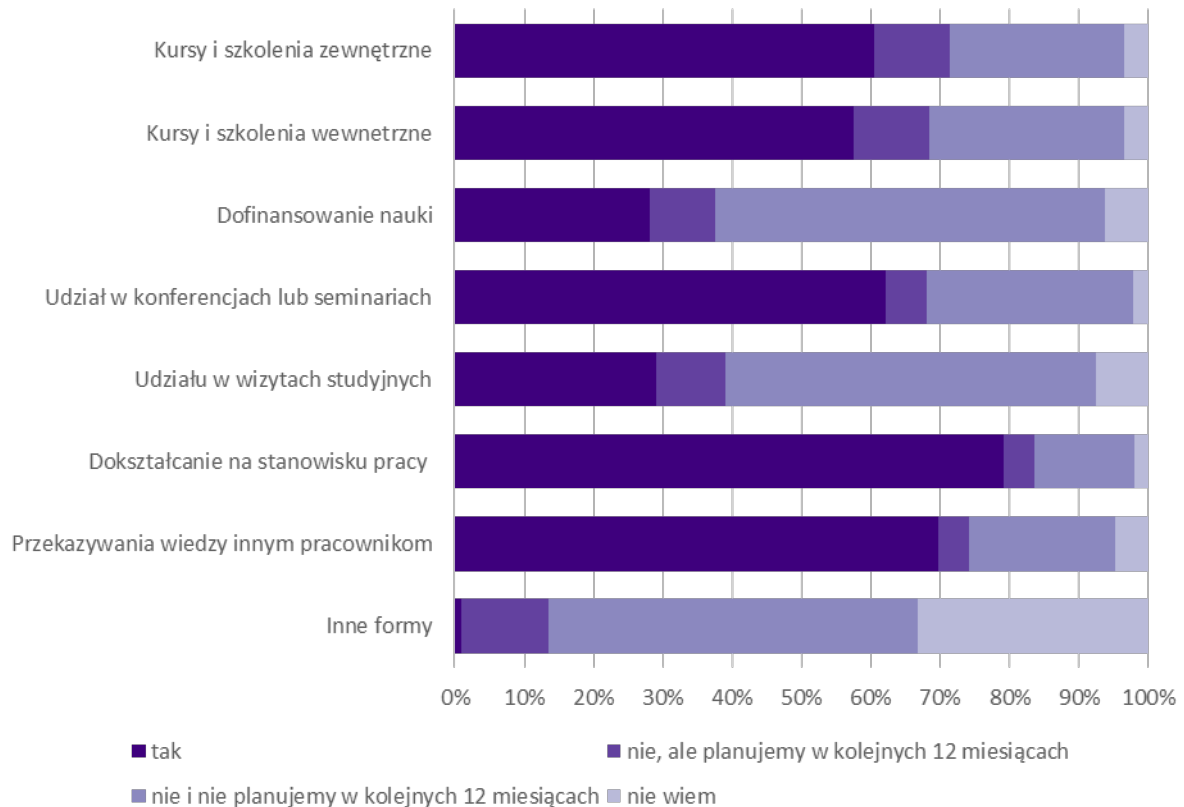
Ponadto pozostawiono respondentom pole do wpisania własnych pomysłów – w tym przypadku wszyscy, tj. 1% ankietowanych wskazało na samokształcenie.

Realizację przynajmniej jednej z formy szkoleń wymienionych w powyższym zestawieniu wykazało 94% ankietowanych firm (bez samozatrudnionych), w rozbiciu na:

- podmioty najmniejsze bez samozatrudnionych – 88%,
- podmioty małe – 98%,
- podmioty średnie i duże – 98%.

W dalszej części ankiety pytanie o szkolenie zostało skierowane również do właścicieli firm (i osób ze ścisłego kierownictwa). Deklarację doskonalenia zawodowego w jakiegokolwiek formie w okresie ostatnich 12 miesięcy wyraziło 81% samozatrudnionych. Oznacza to obniżenie odsetka mikrofirm, w których realizowane są działania związane z rozwojem zawodowym do 85%. Również **dla całej gospodarki narodowej odsetek podmiotów realizujących rozwój zawodowy pracowników, z uwagi na liczebność najmniejszych firm w całej zbiorowości, wynosi 85%**.

Poszerzenie zakresu form szkolenia w okresie najbliższych 12 miesięcy deklaruje 31% ankietowanych, co po przeważeniu uwzględniającym strukturę gospodarki (czyli dominację mikropodmiotów) podnosi ten procent do 41% dla całej gospodarki. Do takich deklaracji należy jednak zawsze podchodzić z pewną rezerwą.

Wykres 8.**Zaangażowanie firm w szkolenie pracowników**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=905).

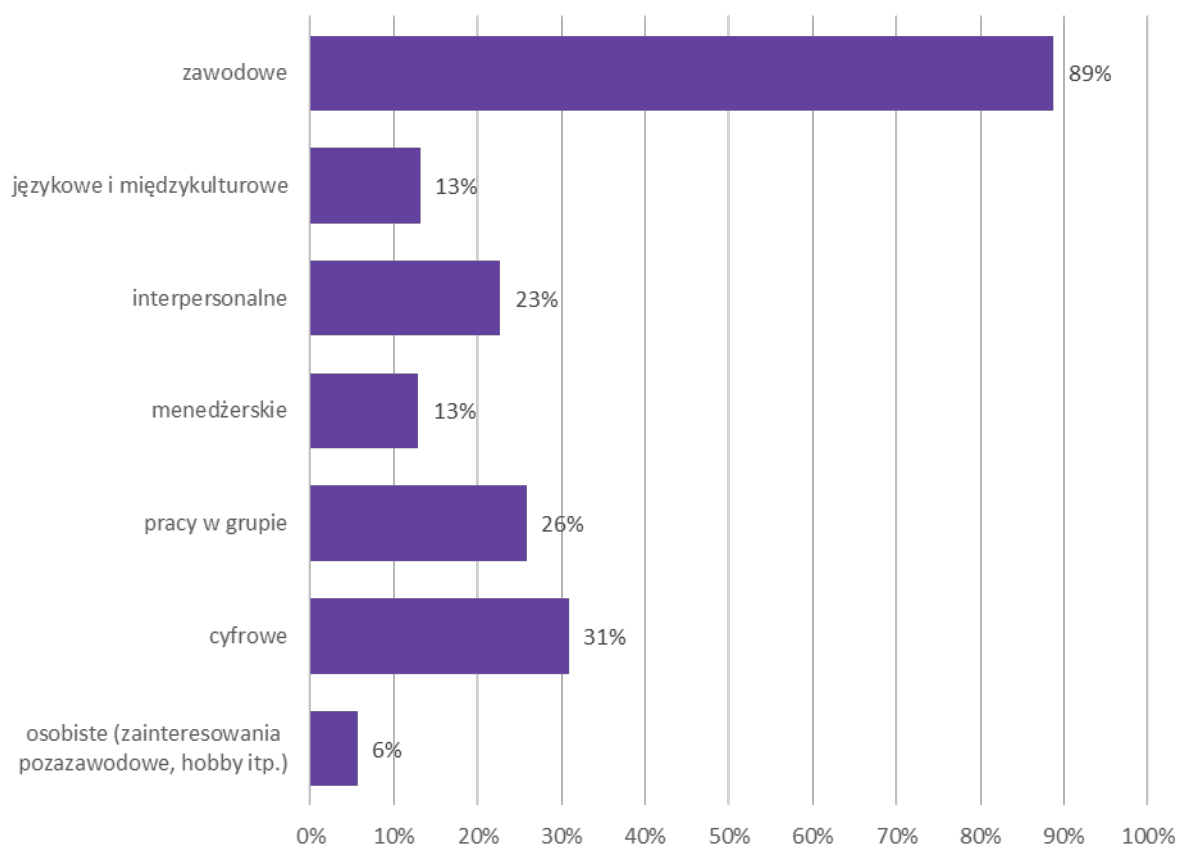
Zdecydowanie najbardziej rozpowszechnioną formą rozwoju zawodowego wśród pracowników jest doksztalcanie na stanowisku pracy (79% ankietowanych). W dodatku na ogół jest to połączone z doksztalcaniem przez bardziej doświadczonych pracowników – opcję taką wybrało 70% respondentów, spośród których 86% wskazało jednocześnie na doksztalcanie na stanowisku pracy. Takie metody wskazują szczególnie podmioty zaliczone do sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe.

Z kolei stosunkowo najmniej popularną formą rozwoju zawodowego pracownika było dofinansowanie nauki w szkołach (28%) – najbardziej otwartymi na taki sposób pozyskiwania wiedzy były podmioty zaliczone do sekcji P – Edukacja (69%).

O rodzaj rozwijanych kompetencji zapytano wyłącznie podmioty, które we wcześniejszym pytaniu przynajmniej raz wskazały realizację szkoleń w jakiegokolwiek formie.

Wykres 9.

Rodzaj kompetencji pracowników doskonalonych w trakcie szkoleń organizowanych przez podmioty gospodarki narodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=855).

Respondenci poza wskazaną kafełką odpowiedzi uwzględnili w swoich deklaracjach jeszcze dwie kategorie: wiedzę technologiczną oraz zarządzanie czasem. Były to jednak pojedyncze wypowiedzi, nie mające istotnego przełożenia na ogólny wynik.

Dla uzupełnienia serii zagadnień związanych z kształceniem pracowników zadano firmom deklarującym realizację szkoleń pytanie o ich celowość. Zagadnienie to było częściowo poruszone już w pierwszym pytaniu, tylko w tamtym przypadku respondent miał wyrazić poziom akceptacji przedstawionych sformułowań. Tym razem został spytany wprost, co skłania go m.in. do ponoszenia kosztów.

Raczej nie jest zaskoczeniem, że wysiłek pracodawców w kierunku szkoleń ma na celu zwiększenie wydajności pracy, a przez to poprawę efektywności. Nieco rozwijając ten cel szkolenia, warto zaznaczyć, że najczęstszą formą jego realizacji jest szkolenie na stanowisku pracy (86% odpowiedzi wskazujących ten cel).

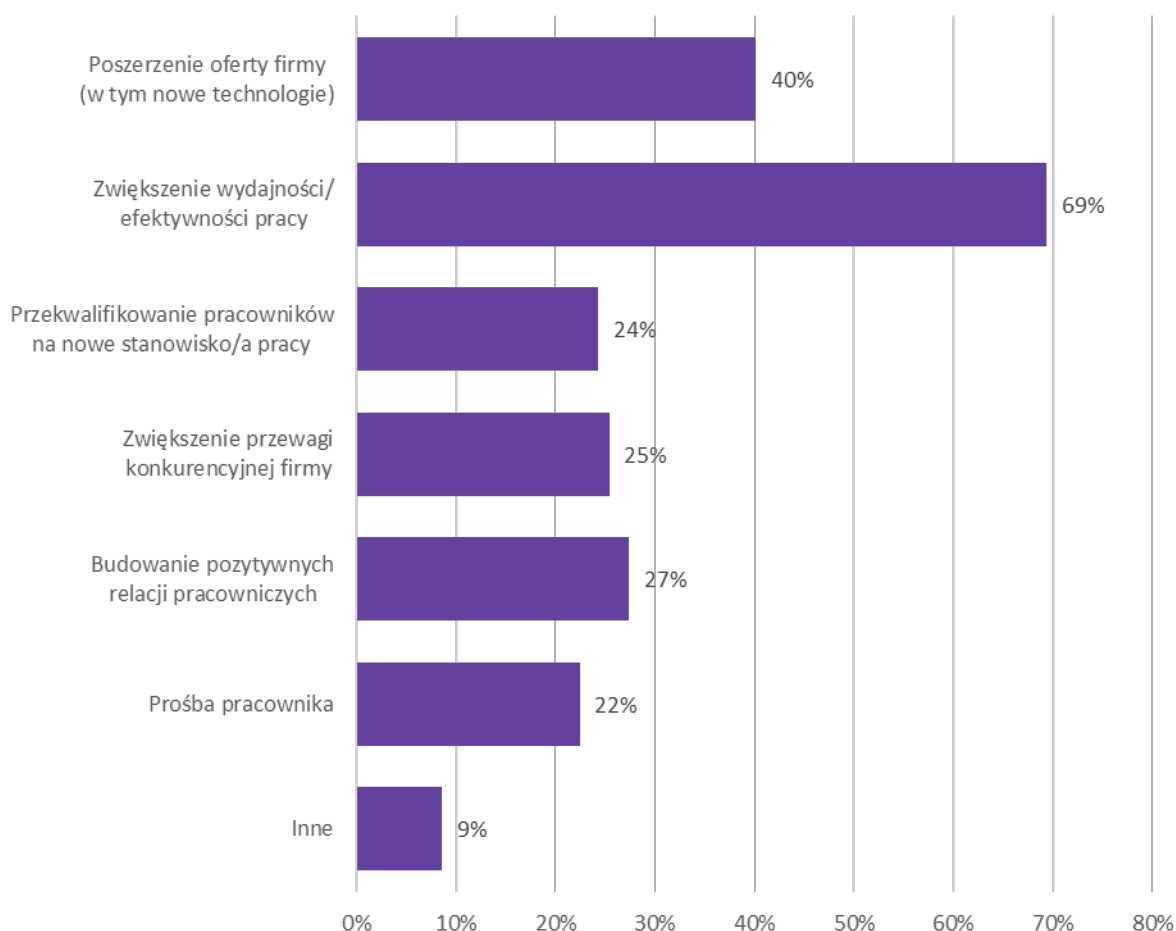
Nieco słabszy wynik (40%) wskazany został w przypadku poszerzenia oferty firmy, w tym wprowadzenie nowych technologii. Również i w tym przypadku dominującą formą doksztalania jest szkolenie przy stanowisku pracy (również 86% wskazań tego celu).

Dużo więcej propozycji zostało sformułowanych w przypadku otwartej opcji pytania „inne”. W tym przypadku najliczniej zaznaczono:

- zmiany w przepisach,
- rozwój zawodowy pracownika,
- związane z nowymi produktami firmy,
- związane z pandemią covid.

Wykres 10.

Cel doskonalenia zawodowego pracowników poprzez szkolenia organizowane przez podmioty gospodarki narodowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=855).

Z kolei rozkład odpowiedzi wg wielkości firm nie jest jednoznaczny, czyli nie obowiązuje reguła, że większy jest bardziej aktywny. Przy niektórych celach kształcenia najmniejsze podmioty okazują się być najbardziej dynamiczne.

Tabela 3.

Odsetek wskazania celu szkolenia przez podmioty deklarujące organizację szkoleń – wg klas wielkości

| CEL SZKOLENIA | MIKROFIRMA (BEZ SAMOZATRUDNIONYCH) | MAŁA FIRMA | ŚREDNIA I DUŻA FIRMA |
|--|------------------------------------|------------|----------------------|
| Poszerzenie oferty firmy (w tym nowe technologie) | 50% | 37% | 32% |
| Zwiększenie wydajności/efektywności pracy | 65% | 71% | 72% |
| Przekwalifikowanie pracowników na nowe | 22% | 23% | 29% |

| stanowisko/a pracy | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Zwiększenie przewagi konkurencyjnej firmy | 31% | 22% | 24% |
| Budowanie pozytywnych relacji pracowniczych | 20% | 33% | 27% |
| Prośba pracownika | 8% | 26% | 33% |
| Inne | 9% | 7% | 11% |

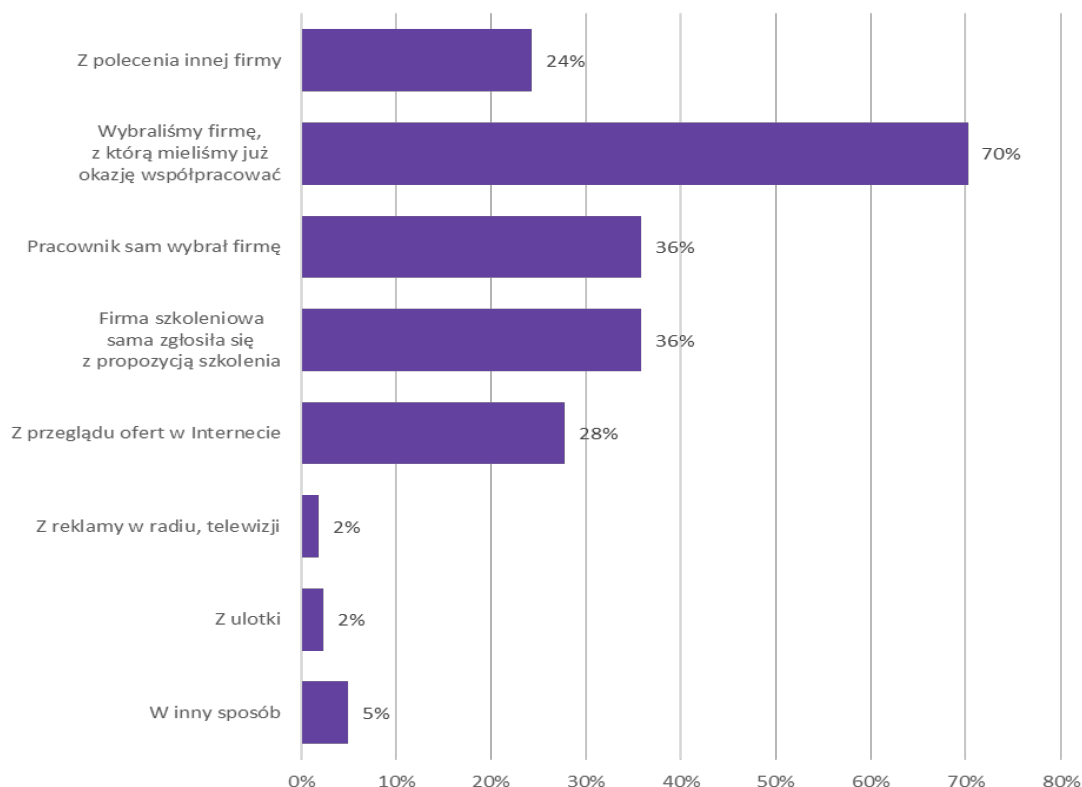
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=855).

Jak wynikało z wcześniejszych danych, 60% zapytanych respondentów wskazało prowadzenie szkoleń przez firmę zewnętrzną. Wybór firmy do szkolenia najczęściej (70%) następował w oparciu o dotychczasowe doświadczenia, czyli w praktyce firma szkoląca była stałym partnerem, realizując w przeszłości przynajmniej część zamawianych kursów. Umożliwienie respondentom poszerzenia kafeterii o własne doświadczenia zaowocowało dodatkowymi metodami wyboru firm szkolących, tj.:

- firma „narzucona odgórnie” (40% odpowiedzi pośród wskazać „inne”),
- różnie (26%),
- zapytanie ofertowe (22%),
- rozeznanie rynku (7%),
- szkolił właściciel (4%).

Wykres 11.

Sposób wyboru firmy szkolącej przy szkoleniach zewnętrznych



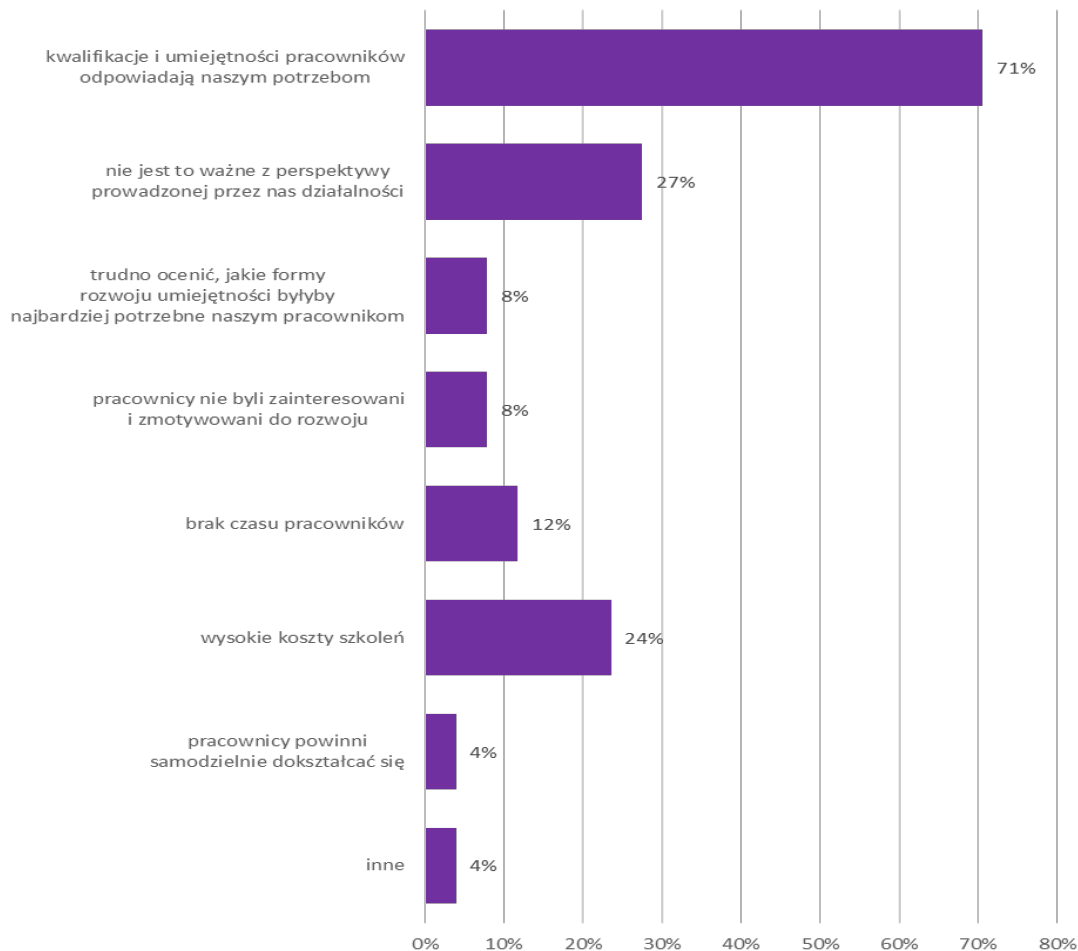
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=547).

Do podmiotów, które w przeciągu ostatniego roku nie podejmowały działań w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników, zwrócono się z prośbą o zdefiniowanie przyczyn takiej

bierności. Stanowiły one wprawdzie tylko 6% ankietowanych, ale poznanie źródeł zaniechania szkolenia mogłoby zaowocować wypracowaniem jakichś form wsparcia dla podmiotów lub ich pracowników. Zdecydowana większość odpowiedzi (71%) związana była jednak z pełnym pokryciem potrzeb w tym zakresie, co w zasadzie kończy dyskusję.

Wykres 12.

Przyczyny braku szkoleń w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=51).

Rozwój zawodowy kierownictwa firm

Uzupełniając informacje o rozwoju zawodowym, zwrócono się do ankietowanych z prośbą o wypowiedzenie się na temat ścisłego kierownictwa podmiotów. Do grupy tej zaliczono również samozatrudnionych, wobec czego pytania postawione zostały pełnej zbiorowości ankietowanych.

Korzystanie z różnych form szkoleń przez ścisłe kierownictwo potwierdziło 85% ankietowanych podmiotów. Uwzględniając system wag, odsetek firm realizujących szkolenia dla kierownictwa w całej gospodarce narodowej wynosi 79%. Wynik dla całej gospodarki jest efektem dominacji ilościowej najmniejszych firm w strukturze zarejestrowanych podmiotów.

W poszczególnych kategoriach wielkości firm zainteresowanie szkoleniami dla kadry kierowniczej wyrazili przedstawiciele:

- firmy mikro (do 9 pracujących) – 78%,
 - w tym:
 - samozatrudnieni – 81%,
 - firmy mikro bez samozatrudnionych – 75%,
- firma mała (10-49 pracujących) – 90%,
- firma średnia i duża (50+ pracujących) – 94%.

Jak zatem widać, związek pomiędzy wielkością firmy a intensywnością szkoleń jest dosyć silny. Szczególną uwagę należy zwrócić na najmniejsze firmy w celu wypracowania najbardziej elastycznych form szkolenia, z jednej strony zachęcających do podjęcia kształcenia, a z drugiej strony dających maksymalną satysfakcję przy zachowaniu efektywności w wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych.

Ponadto istnieje pewna korelacja pomiędzy rodzajem działalności a skłonnością do podejmowania szkoleń przez ściśle kierownictwo lub właścicieli. Więcej czasu na rozwój zawodowy na ogół poświęcają przedstawiciele tzw. „usług niematerialnych”, które to określenie, chociaż dawno wypadło z obiegu, dobrze charakteryzuje grupę usług opartych bardziej na wiedzy niż na wytwarzaniu.

Tabela 3.

Odsetek podmiotów z kierownictwem (właścicielami) podnoszących kwalifikacje wg rodzajów działalności

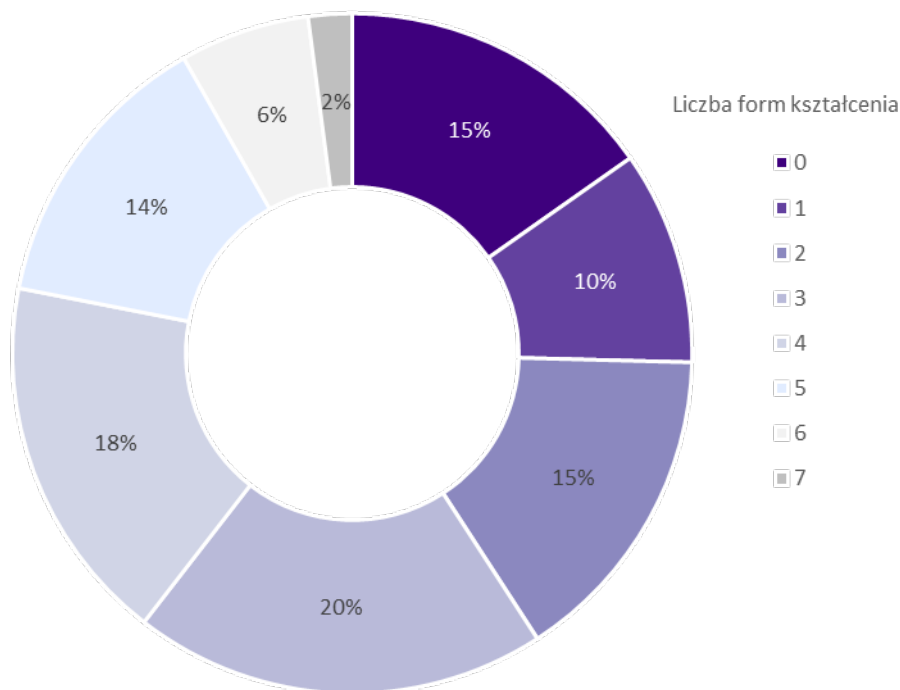
| ODSETEK PODMIOTÓW KORZYSTAJĄCYCH ZE SZKOLEŃ DLA ŚCIŚLEGO KIEROWNICTWA I WŁAŚCIELI | SEKCJE PKD 2007 |
|--|---|
| (90%; 100%) | K – Finanse i ubezpieczenia; M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; O – Administracja publiczna i obrona narodowa; P – Edukacja; R – Kultura, rozrywka i rekreacja |
| (80%; 90%) | B, D, E – Górnictwo, wytworzenie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody; F – Budownictwo; J – Informacja i komunikacja; N – Administrowanie i działalność wspierająca; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna |
| (75%; 80%) | C – Przetwórstwo przemysłowe; G – Handel hurtowy i detaliczny; H – Transport i gospodarka magazynowa; I – Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne |
| do 75% | pozostałe |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Podobnie jak w przypadku pracowników, również szkolenia kierownictwa nie ograniczają się do pojedynczych form kształcenia. Średnio w ciągu ostatniego roku członkowie ściśle kierownictwa lub właściciele firm najczęściej uczestniczyli w szkoleniach realizowanych w ponad 3 różnych formach.

Wykres 13.

Struktura liczby firm, z których kadra kierownicza uczestniczyła w różnych formach kształcenia

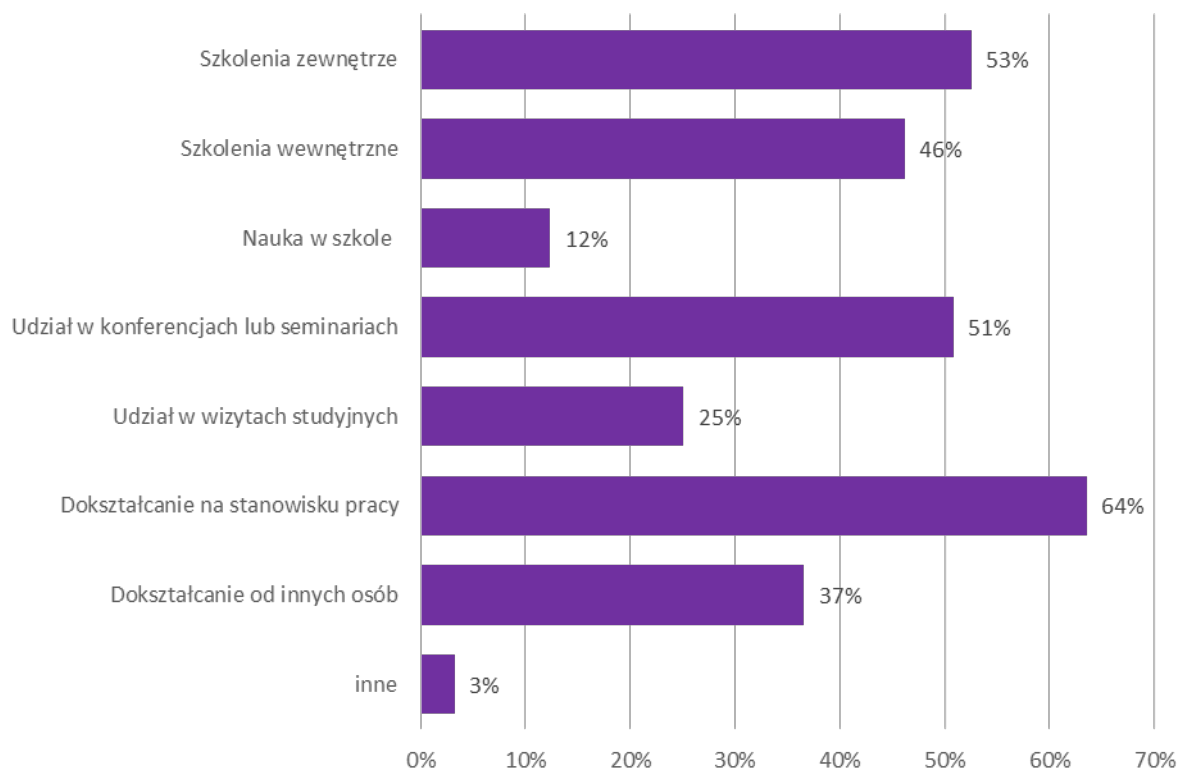


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Zainteresowanie poszczególnymi formami kształcenia w przypadku kierownictwa i właścicieli firm jest nieco odmienne od wykazanego dla pracowników, chociaż również dominującym jest doksztalcanie na stanowisku pracy. Różnica tkwi głównie w intensywności korzystania. Po prostu pracownikom – choćby z racji ich liczebności – można udostępnić więcej oferowanych form szkolenia. Jak zwykle w przypadku pytań otwartych (odpowiedź „inne”) pojawiają się pojedyncze wypowiedzi mogące nieco poszerzyć kafeletkę odpowiedzi. W przypadku form kształcenia respondenci zasugerowali dodatkowo: media dotyczące tematyki pracy (branżowe czasopisma, strony internetowe), samodoksztalcanie, kursy internetowe, kupowanie nowych maszyn i urządzeń. (zapewne nabycie odpowiedniej wiedzy poprzedziło podjęcie decyzji o zakupie).

Wykres 14.

Struktura atrakcyjności form kształcenia dla kadry kierowniczej



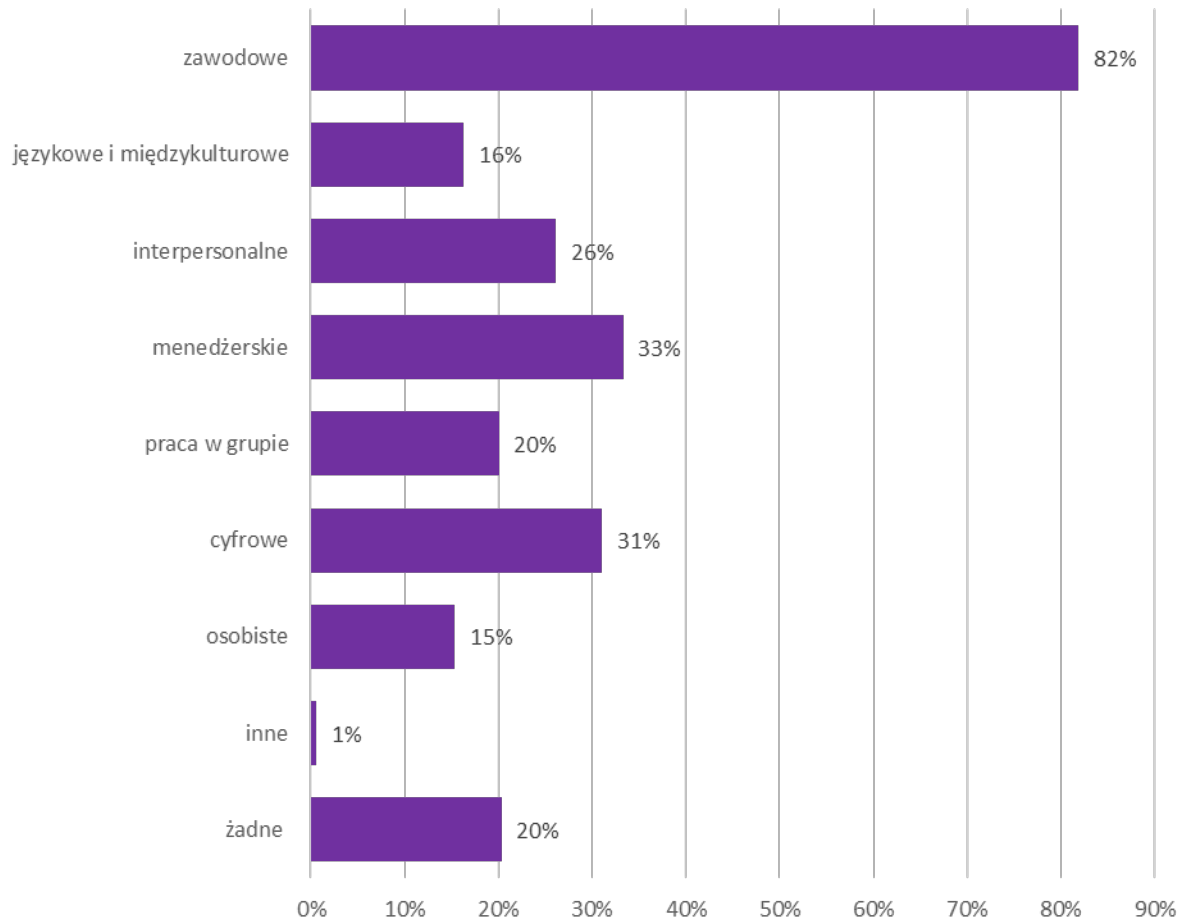
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

O rodzaj umiejętności pogłębiany w ramach prowadzonych szkoleń zapytano wyłącznie podmioty, które deklarowały rozwój zawodowy ścisłego kierownictwa i/lub właścicieli w przeciągu ostatniego roku. Kompetencje rozwijane w ramach szkoleń najczęściej odnoszą się do spraw zawodowych. Jest to dosyć obszerne pojęcie z uwagi na możliwe rodzaje działalności, stąd taki poziom deklaracji nie może dziwić. Drugą grupą kompetencji rozwijanych przez kierownictwo i właścicieli są umiejętności menadżerskie, co również jest całkowicie naturalnym kierunkiem kształcenia dla tej kategorii pracujących.

Dosyć liczną zbiorowość stanowią odpowiedzi „żadną”. Prawdopodobnie odpowiedzi takiej udzielali respondenci, którzy zrealizowanego kursu, szkolenia lub innej formy rozwoju zawodowego nie potrafili połączyć z zaproponowanym zestawem odpowiedzi, względnie efekty szkolenia oceniają wyjątkowo negatywnie. Natomiast w ramach odpowiedzi „inne – jakie?” zaproponowano trzy kompetencje: techniczne, rozwój sportowy i szkolenie zewnętrzne. Może za wyjątkiem ostatniej propozycji sugerowane kompetencje warte są zastanowienia.

Wykres 15.

Struktura kompetencji rozwijanych przez kadre kierowniczą firm w ostatnim roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1017).

Planowane działania w zakresie rozwoju zawodowego

Do ankietowanych zwrócono się prośbą o subiektywne ustosunkowanie się do dwóch przedstawionych propozycji bezpośrednio związanych z obiektywnymi zmianami na rynku pracy i w procesach regulujących działalność firm, tj. automatyzacją i robotyzacją prac oraz starzeniem się pracowników. Pierwsza z przedstawionych propozycji dotyczy zwiększonych potrzeb rozwojowych, druga propozycja konieczności wprowadzenia nowych form rozwoju pracowników. Pytania podyktowane są obserwowanymi od kilku lat zmianami na rynku pracy – przede wszystkim malejącą liczbą ludności w wieku produkcyjnym, co wiąże się z potencjalnie coraz większymi problemami z pozyskiwaniem nowych pracowników. Dodatkowo epidemia COVID ograniczyła w znacznym stopniu napływ pracowników z zagranicy.

Pracodawcy poproszeni zostali o podzielenie się własną opinią wg 5-stopniowej skali Likerta.

Pytanie „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa w firmie **zwiększą się potrzeby rozwoju zawodowego pracowników**” w związku z:

| | zdecydowanie nie | raczej nie | trudno powiedzieć | raczej tak | zdecydowanie tak |
|-----------------------------------|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| Automatyzacją i robotyzacją pracy | 30% | 31% | 9% | 19% | 11% |
| Starzeniem się pracowników | 30% | 36% | 11% | 16% | 7% |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

W przeszło 60% przypadków padły odpowiedzi negatywne, zarówno w przypadku automatyzacji pracy, jak i starzenia się pracowników. Odpowiedzi negatywne szczególnie zarysowały się wśród podmiotów najmniejszych. Natomiast ze zwiększeniem się potrzeb rozwojowych z uwagi na automatyzację i robotyzację najbardziej liczą się przedsiębiorstwa małe (41% odpowiedzi z tej grupy wielkości firm), a z uwagi na starzenie się pracowników – podmioty średnie i duże (35%)

Niemal identyczna struktura odpowiedzi ukształtowała się w przypadku pytania „Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy widzą Państwo konieczność wprowadzenia **nowych form rozwoju zawodowego pracowników**” w związku z:

| | zdecydowanie nie | raczej nie | trudno powiedzieć | raczej tak | zdecydowanie tak |
|-----------------------------------|------------------|------------|-------------------|------------|------------------|
| Automatyzacją i robotyzacją pracy | 29% | 33% | 7% | 19% | 12% |
| Starzeniem się pracowników | 30% | 37% | 10% | 16% | 8% |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Również i w tym przypadku do unowocześniania form rozwoju w ciągu roku z dużą ostrożnością podchodzą najmniejsze firmy.

Trudno w tym miejscu o znalezienie jakiegoś wątku przyczynowo-skutkowego. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że nie jest to wątek finansowy. Spośród firm spodziewających się zysku w 2021 roku akceptację w przeciągu najbliższych 12 miesięcy dla działań związanych z nowymi formami rozwoju zawodowego pracowników w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy wyraziło 40%, a z tytułu starzenia się pracowników 39% ankietowanych z tej grupy (N=677). Jednocześnie w grupie podmiotów nie spodziewających się zysku w 2021 roku (N=270) poziom akceptacji dla tego typu działań jest nieco wyższy i wyniósł odpowiednio 44% i 40% ankietowanych. Jedynym, zresztą dosyć słabym powiązaniem, jest fakt, że firmy mające opracowaną strategię rozwoju kompetencji pracowników wypowiadają się nieco mniej negatywnie w zakresie zwiększania potrzeb rozwojowych i wprowadzania nowych form rozwoju pracowników. Najprawdopodobniej przyjęte modele zarządzania zakładają samodokształcanie jako element kompetencji kluczowych oraz rotację pracowników w odpowiednim wieku.

Ponadto, co warto również zaznaczyć, działania w zakresie rozwoju zawodowego stanowią wprawdzie część systemu motywacyjnego dla nieco ponad połowy (51%) ankietowanych podmiotów, ale z uwagi na nadreprezentację średnich i dużych podmiotów. Po przeważeniu

struktury odpowiedzi wg wielkości firm otrzymany wynik dla całej gospodarki pokazuje dokładnie odwrotne proporcje, tj. dla 56% podmiotów rozwój zawodowy nie jest elementem systemu motywacyjnego.

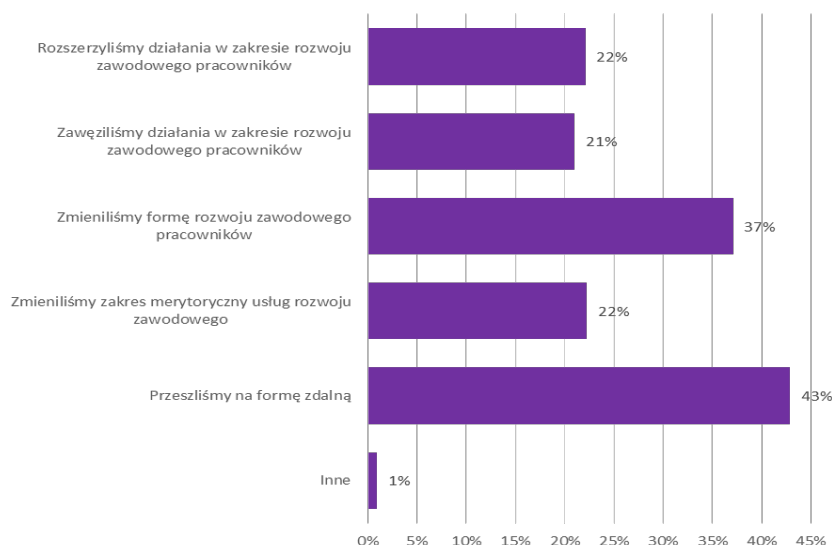
Wpływ pandemii COVID-19 na rozwój zawodowy pracowników

Z badań przeprowadzonych w poprzednim roku wynikało, że podmioty gospodarki narodowej, niezależnie od wielkości i rodzaju prowadzonej działalności starały się za wszelką cenę utrzymać swoich pracowników. Stosowano różne metody: praca zdalna, praca na zmiany, ograniczenie czasu pracy, a nawet obniżenie uposażenia. W sytuacjach skrajnych dochodziło niestety również do zwalniania pracowników. Tym razem, biorąc pod uwagę pewną stabilizację sytuacji gospodarczej, zapytano o wpływ pandemii na działania podejmowane w ramach rozwoju zawodowego.

Najwięcej wskazań padło na odpowiedź „przeszliśmy na formę zdalną”. Rozwiązanie takie okazało się optymalne w okresie pandemii, umożliwiając pozyskanie wiedzy bez narażania się na ryzyko zarażenia chorobą. Oczywiście forma zdalna ma również swoje wady, choćby z racji ograniczonej interakcji na linii wykładowca–słuchacz, ale również wśród zaznaczonych odpowiedzi „inne” respondenci kilkakrotnie rozszerzyli wypowiedź o stwierdzenie „pracownicy odmówili wyjazdu na szkolenie”. Czyli problem bezpieczeństwa przy szkoleniu jest istotny i wybór formy zdalnej świadczy o optymalizacji formy poszerzania wiedzy przez podmiot kierujący na szkolenie. Zresztą podobne znaczenie ma druga pod względem popularności odpowiedź, czyli zmiana formy rozwoju zawodowego, chociaż w tym przypadku chodziło bardziej o odbywanie szkoleń w bardziej przyjazny sposób, np. w siedzibie firmy zamiast formy wyjazdowej.

Wykres 16.

Działania podejmowane przez pracodawców w zakresie rozwoju zawodowego pracowników w odpowiedzi na pandemię COVID-19



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania (N=1200).

Zatrudnienie i rozwój zawodowy cudzoziemców

Do zatrudniania obcokrajowców przyznało się niespełna 4% przedstawicieli najmniejszych firm, prawie 13% firm małych i ponad 20% podmiotów średnich i dużych. Ponadto wśród ankietowanych samozatrudnionych zdarzyły się przypadki obcokrajowców, był to jednak margines zbiorowości wśród podmiotów jednoosobowych (1%). Uogólnienie na całą zbiorowość, przy uwzględnieniu liczebności poszczególnych wielkości podmiotów wskazuje, że ponad 4% podmiotów zatrudnia cudzoziemców.

Najbardziej otwartymi pozostają sekcje związane z „usługami materialnymi”, a więc:

Sekcja I – Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (21% ankietowanych),

Sekcja F – Budownictwo (18% ankietowanych),

Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (15% ankietowanych),

Sekcja L – Obsługa rynku nieruchomości (13% ankietowanych),

Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa (13% ankietowanych),

Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (12% ankietowanych),


Sekcja R – Kultura, rozrywka i rekreacja (12% ankietowanych).

Przytaczane powyżej odsetki przy poszczególnych sekcjach odnoszą się wyłącznie do zbioru ankietowanych podmiotów i nie zostały uogólnione na całą zbiorowość.

Obcokrajowcy zatrudnieni w małopolskich firmach mają praktycznie takie same szanse podnoszenia swoich kwalifikacji jak i Polacy. Jedynie niespełna 3% cudzoziemców nie jest szkolonych z uwagi na „brak potrzeby”.

Wnioski

- Firmy nie odrobiły w pełni strat poniesionych w okresie zamrożenia gospodarki spowodowanej pandemią koronawirusa, co może się przekładać na ograniczone możliwości finansowania działań związanych z rozwojem zawodowym.
- Zrozumienie konieczności rozwoju zawodowego pracowników wzrasta wraz z wielkością firm.
- Około 7% respondentów generalnie podchodzi negatywnie do problematyki rozwoju zawodowego, zwłaszcza gdyby miało się to odbywać kosztem pracodawcy (również poprzez koszty niematerialne: w czasie służbowym, na służbowym sprzęcie, we własnym lokalu). Oznacza to konieczność przygotowania zawodowego pracownika na wcześniejszym etapie, a więc silniejszej wymiany informacji na linii szkoła–pracodawca.
- Pracodawcy w zdecydowanej większości traktują wszelkie szkolenia, zarówno pracowników, jak i ścisłego kierownictwa, jako inwestycje w potencjał własnej firmy podnoszący efektywność pracy, stąd dominującymi są szkolenia w powiększenie kompetencji zawodowych.

- 
- Najczęstszą formą szkolenia jest doszkalcenie na stanowisku pracy, połączone z przekazywaniem umiejętności przez pracownika dysponującego odpowiednim doświadczeniem. Taka forma kształcenia wprawdzie pozwala wykorzystać umiejętności w bieżącej pracy, ale nie stwarza perspektyw rozwojowych.
 - Pracodawcy dosyć aktywnie i szybko zareagowali na niespodziewane zmiany generowane przez pandemię (np. praca zdalna, cyfryzacja niektórych procesów), natomiast stosunkowo słabo dostrzegalne są istotne zmiany cywilizacyjne związane ze starzeniem społeczeństwa czy postępującą automatyzacją i robotyzacją prac.
 - Szereg zagadnień ogólnych (np. podstawowe kompetencje cyfrowe, zagadnienia interpersonalne, komunikacja międzykulturowa itp.) mogłoby być opracowywanych dla szerszych grup odbiorców i nieodpłatnie upowszechnianych zainteresowanym on-line.



Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
ul. Wielicka 72B, 30-552 Kraków

ISBN: 978-83-67243-08-7

Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020.



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



www.obserwatorium.malopolska.pl