Raport cząstkowy

- **Badanie pracodawców i pracowników**
- **Subregion: powiat siedlecki i miasto Siedlce**

Badanie w ramach:

- Modułu II „Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców” na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” Działanie 9.2. POKL.
- Modułu I „Badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących prowadzone wśród pracodawców” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL.
- Modułu II „Audyt kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na KU wśród osób pracujących” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL.

Dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Warszawa, sierpień 2011

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w WARSZAWIE

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze. serce Polski

UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP **3**
CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO: 3

2. METODOLOGIA BADANIA 4
Badanie ilościowe 4
Próba - badanie ilościowe 5
Badanie jakościowe 9
Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe 10
Próba dla subregionu powiat miasta Siedlce - badanie jakościowe 12

3. WNIOSKI I REKOMENDACJE DLA POWIATU 17

4. SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADANIA DLA POWIATU 24
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców 24
Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego 65
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców 69
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników 102

5. PODSUMOWANIE CAŁEGO BADANIA 146
Streszczenie 146
Wnioski i rekomendacje 150
Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania 155

6. ENGLISH - CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS FOR SIEDLCE DISTRICT 160

1. Wstęp

CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:

- Wypracowanie mechanizmów ułatwiających dopasowanie systemu szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnych rynków pracy w zakresie:
  - programów kształcenia;
  - organizacji praktyk;
  - bieżącej i długookresowej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i grupami pracodawców.
- Wypracowanie praktycznych rozwiązań mających na celu bardziej adekwatne dostosowanie kierunków i form prowadzenia formalnego kształcenia ustawicznego do potrzeb regionalnego rynku pracy.
- Przedstawienie szczegółowej metodologii badań oczekiwań pracodawców i pracowników w zakresie funkcjonowania systemu szkolnictwa zawodowego i systemu kształcenia ustawicznego.

2. Metodologia badania

Badanie ilościowe

Badanie przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI). Respondentami były osoby, które w przedsiębiorstwach miały największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników.

Zgodnie z założeniami, część respondentów była rekrutowana telefonicznie do udziału w badaniu (ze studia CATI ARC Rynek i Opinia). W wielu wypadkach efektywniejszym modelem rekrutacji była osobista wizyta ankietera w firmie.

W rekrutacji ankieterzy posługiwali się bazą danych firm prowadzących działalność w wybranych powiatach, zakupioną w firmie Eniro Polska.

Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 88 pytań. Współpracy ze szkołami zawodowymi dotyczyło 19 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.

Próba - badanie ilościowe

Badanie przedsiębiorców metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI)

Respondentami były osoby, które w przedsiębiorstwach miały największą wiedzę na temat polityki personalnej firmy, w tym działań rekrutacyjnych, kompetencji pracowników.

Zgodnie z założeniami, część respondentów była rekrutowana telefonicznie do udziału w badaniu (ze studia CATI ARC Rynek i Opinia). W wielu wypadkach efektywniejszym modelem rekrutacji była osobista wizyta ankietera w firmie.

W rekrutacji ankieterzy posługiwali się bazą danych firm prowadzących działalność w wybranych powiatach, zakupioną w firmie Eniro Polska.

Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 88 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.

Próba badania CAPI

Tabela 2.1 Zakładana struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat radomski	Powiat żuromiński	Powiat prasnyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat pruszkowski	ŁĄCZNIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACUJĄCYMI ZE SZ
firmy średnie	10	10	10	10	10	10	**60**	20
firmy małe	15	15	15	15	15	15	**90**	30
firmy mikro	20	20	20	20	20	20	**120**	40
ŁĄCZNIE	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**270**	90

W każdym z powiatów miano zrealizować identyczną liczbę wywiadów, dystrybuowanych w taki sam sposób pomiędzy poszczególne klasy wielkości

zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dodatkowo założono minimalne liczebności wywiadów z firmami współpracującymi ze szkołami zawodowymi.

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

Tabela 2.2 Struktura zrealizowanej próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat rado-mski	Powiat żuro-miński	Powiat pras-nyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat prusz-kowski	ŁĄCZ-NIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACU JĄCYMI ZE SZ
firmy średnie	10	8	10	11	10	9	**58**	29
firmy małe	14	17	15	14	16	16	**92**	32
firmy mikro	21	20	20	20	19	20	**120**	49
ŁĄCZNIE	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	**45**	270	110

Różnice pomiędzy strukturą założoną i zrealizowaną są niewielkie i na potrzeby obliczeń zostały skorygowane przy pomocy wagi analitycznej. Jest to standardowa procedura polegająca na uwzględnieniu w obliczeniach określonego współczynnika korygującego, tak aby doreprezentować te kategorie firm, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.

W strukturze zrealizowanej próby udało się przekroczyć zakładaną minimalną liczebność wywiadów z firmami, które współpracowały ze szkołami zawodowymi (110 wywiadów wobec zakładanych 90). Wyniki tej części pytań, które są poświęcone współpracy ze szkołami zawodowymi są dzięki temu bardziej wiarygodne.

Ponadto zrealizowano założenia związane ze zróżnicowaniem próby przedsiębiorstw z uwagi na profil działalności. Poniższa próba dokumentuje zróżnicowanie próby pod względem tego kryterium.

Tabela 2.3 Struktura zrealizowanej próby ze względu na profil działalności firmy

	%
Handel	30%
Produkcja	12%
Usługi niepubliczne	38%
Usługi publiczne	20%

Do usług publicznych zaliczano następujące Sekcje PKD:

- Sekcja L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne
- Sekcja M - Edukacja
- Sekcja N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- Sekcja O - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała

Do usług niepublicznych zaliczono:

- Sekcja F - Budownictwo
- Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
- Sekcja H - Hotele i restauracje
- Sekcja I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność
- Sekcja J - Pośrednictwo finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalno rentowych
- Sekcja K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Badanie pracowników metodą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI)

Respondentami były osoby pracujące w powiatach, których dotyczyło badanie. Badanie było realizowane ze studia wywiadów telefonicznych ARC Rynek i Opinia. Wywiad był prowadzony w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz, opracowany we współpracy z Zamawiającym, liczący 45 pytań.

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 20 minut.

Próba badania CATI

W każdym z powiatów miano zrealizować identyczną liczbę wywiadów, dystrybuowanych w taki sam sposób pomiędzy poszczególne klasy wielkości zatrudnienia przedsiębiorstwa. Dodatkowo założono minimalne liczebności wywiadów z pracownikami mającymi doświadczenie z kształceniem ustawicznym.

Tabela 2.4 Założona struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY ZATRUDNIAJĄCEJ PRACOWNIKA	Powiat żuromiński	Powiat m.Płock	Powiat przasnyski	Powiat m.Siedlce	Powiat radomski	Powiat pruszkowski	ŁĄCZNIE	W TYM Z PRACOWNIKAMI MAJĄCYMI DOŚWIADCZENIE Z KSZTAŁCENIEM USTAWICZNYM
firmy duże	20	20	20	20	20	20	**120**	50
firmy średnie	20	20	20	20	20	20	**120**	50
firmy małe	20	20	20	20	20	20	**120**	50
firmy mikro	20	20	20	20	20	20	**120**	50

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

Tabela 2.5 Struktura zrealizowanej próby

	Powiat żuromiński	Powiat m. Płock	Powiat przasnyski	Powiat m. Siedlce	Powiat radomski	Powiat pruszkowski	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACUJĄCYMI ZE SZ
Do 9 pracowników	23	20	20	20	20	20	63
10-49 pracowników	24	20	20	20	19	20	79
50-249 pracowników	21	20	20	20	20	20	82
250 pracowników lub więcej	14	20	19	20	20	20	71

Jest to standardowa procedura polegająca na uwzględnieniu w obliczeniach określonego współczynnika korygującego, tak aby doreprezentować te kategorie respondentów, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.

Badanie jakościowe

Badanie metodą jakościową -

- w przypadku pracodawców: techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI (czas trwania jednego wywiadu około 60 minut) oraz (dla firm dużych) techniką pogłębionych wywiadów indywidualnych z elementami kwestionariusza;
- w przypadku pracowników: techniką zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), czas trwania jednego wywiadu ok. 120 min; 6-7 osób w grupie.

Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe

- **Pracodawcy (ogółem) N=57, a w tym w rozbiciu na:**
  - Powiaty
    - powiat pruszkowski - 9
    - miasto Siedlce i powiat siedlecki - 14
    - miasto Radom i powiat radomski – 10
    - miasto Płock – 8
    - powiat żuromiński – 8
    - powiat przasnyski – 8
  - Wielkości firm
    - Firmy duże (pow. 249 zatrudnionych) – 16
    - Firmy średnie (od 50 do 249 zatrudnionych) – 15
    - Firmy małe (od 10 do 49 zatrudnionych) – 11
    - Firmy mikro (od 2 do 9 zatrudnionych) – 15
  - Współpraca ze szkolnictwem zawodowym (SZ) i kształceniem ustawicznym (KU)
    - Współpracujący ze SZ – 24 (z 57 badanych)
    - Współpracujący z KU – 33 (z 57 badanych)

- **Pracownicy N=12 FGI w rozbiciu na:**
  - Pruszków 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
  - Pruszków 1 FGI – kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 18-30 lat;
  - Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-30 lat;

- Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
- Płock 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
- Płock 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat;
- Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
- Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 18-31 lat;
- Żuromin 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
- Żuromin 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
- Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-31 lat;
- Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat

Próba dla subregionu powiat miasta Siedlce - badanie jakościowe

- **Pracodawcy miasto Siedlce i powiat siedlecki**

  W badaniu pracodawców w powiecie m. Siedlce i siedleckim (N=14) udział wzięli:

Pracodawcy	
Wielkość firm:	**Branże**
Firmy mikro (2-9 osób):	
- zatrudnia 4 osoby	Branża usługowa (motoryzacyjna)
- zatrudnia 5 osób	Branża produkcyjna (elementy metalowe)
- zatrudnia 9 osób	Branża usługowa (działalność gastronomiczna) (SzZ; KU)
Firmy małe (10-49 osób):	
- zatrudnia 20 osób	Branża usługowa (budownictwo) (SzZ; KU)
Firmy średnie (50-249 osób):	
- zatrudnia 50 osób	Branża handlowa (odzież) (KU)
- zatrudnia 147 osób	Branża usługowa (transport miejski) (SzZ; KU)
Firmy duże (250 + osób):	
- zatrudnia 250 osób	Branża produkcyjna (wyroby mleczarskie) (KU)
- zatrudnia 260 osób	Branża produkcyjna (pojazdy szynowe) (SzZ; KU)
- zatrudnia 298 osób	Branża handlowa (sprzedaż artykułów elektroinstalacyjnych, energetycznych, oświetlenia) (KU)
- zatrudnia 320 osób	Branża produkcyjna (wyroby alkoholowe) (KU)
- zatrudnia 330 osób	Branża produkcyjna (sprężyny techniczne i wyroby z drutu) (KU)

- zatrudnia 450 osób	Branża produkcyjna (wyroby mięsne) (KU)
- zatrudnia 700 osób	Branża produkcyjna (wyroby drobiowe) (KU)
- zatrudnia 2900 osób	Branża produkcyjna (budowlana) (SzZ)

- Spośród firm z subregionu siedleckiego i miasta Siedlce :
  - **ze szkołami zawodowymi** współpracowało: 5 (na 14) firm
  - **współpracę z placówkami KU w ciągu ostatnich 12 miesięcy** deklarowało: 11 (na 14) firm

Respondentami w badaniu byli:

- 3 mężczyzn i 11 kobiet:
  - Właściciel, mężczyzna (2 osoby)
  - Właściciel, kobieta (2 osoby)
  - HR, mężczyzna (1 osoba)
  - HR, kobieta (9 osób)

- **Pracownicy, którzy wzięli udział w badaniu w Siedlcach i powiecie siedleckim:**
  - **Pracownicy szeregowi i fizyczni** w wieku: **18-30 lat** (1 FGI) **z firm mikro i małych** (zatrudniające 2-9 os. i 10-49 os.) oraz **31-50 lat** (1 FGI) **z firm średnich i dużych** (zatrudniające 50-249 os. i 250 lub więcej os.)
    - W grupie pracowników w wieku 18-30 lat udział wzięli następujący respondenci:
      - **3 kobiety** (pomoc do dzieci w przedszkolu, sprzedawca w sklepie odzieżowym, sprzedawca telefonów komórkowych) i **4 mężczyzn** (montażysta w sklepie meblowym, pracownik firmy budowlanej, pracownik firmy zajmującej się wykańczaniem wnętrz, spawacz),
      - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:** 1 osoba z wykształceniem wyższym

zawodowym, 2 osoby z wykształceniem zawodowym, 2 ze średnim:

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 18-30 lat:	
Szkoła średnia – mechanik samochodowy, studia wyższe – logistyka i systemy transportowe	Montażysta w sklepie meblowym
Technikum – architektura krajobrazu, szkoła fryzjerska	Sprzedawca telefonów komórkowych
Liceum zawodowe – zarządzanie i informacja	Pracownik firmy budowlanej
Liceum ogólnokształcące, matura	Wykańczanie wnętrz
Wyższe studia zawodowe – licencjat z pedagogiki	Pomoc do dzieci w przedszkolu
Profilowane liceum usługowo-gospodarcze, obecnie liceum uzupełniające	Sprzedawca w sklepie odzieżowym
Szkoła zawodowa handlowa – kucharz małej gastronomii, obecnie zaoczne liceum uzupełniające	Spawacz

- **Przerwy w pracy** – 1 osoba (mężczyzna) miała przerwę w pracy. Dla 5 osób obecne zatrudnienie jest ich pierwszą pracą. 1 mężczyzna wcześniej pracował jako malarz konstrukcji stalowych, co też nie było zgodne z jego wykształceniem.

- W grupie pracowników w wieku 31-50 lat udział wzięli następujący respondenci:
  - **3 kobiety** (paczkowacz w mleczarni, drobiarz, pracownik biurowy) i **4 mężczyzn** (palacz-dozorca-konserwator, monter, ładowacz wsadu, elektryk-konserwator).
  - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzi:** 2 osoby z wykształceniem zawodowym i 4 ze średnim:

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 31-50 lat	
Liceum	Paczkowacz w mleczarni
Technikum ekonomiczne oraz technik fryzjerski	Drobiarz
Zawodowa szkoła – ślusarz, mechanik, kurs palacza, przeszkolenie na spawacza gazowego, certyfikat operatora traka, ostrzenie łańcuchów spalinowych	Palacz-dozorca-konserwator i dodatkowo własna działalność – obróbka drewna
Szkoła zawodowa – samochodowa, kurs pracownik ochrony	Monter, wcześniej ochroniarz
Średnie techniczne	Ładowacz wsadu, wcześniej brukarz i inne prace dorywcze
Średnie wykształcenie społeczno-prawne, kurs komputerowy	Pracownik biurowy w hurtowni elektrycznej (wcześniej praca w szkole, w sklepie)
Średnie techniczne	Elektryk-konserwator w branży samochodowej

Przerwy w pracy – 3 kobiety (po liceum i technikum): 2 kobiety – urlop macierzyński i wychowawczy (kilka lat), podejmowały różne prace niezwiązane z zawodem, 1 została zwolniona. 2 z nich nie pracowały nigdy w wyuczonym zawodzie

3. Wnioski i rekomendacje dla powiatu

Tendencje związane z zatrudnieniem

Od 2006 roku zatrudnienie w subregionie siedleckim pozostawało na mniej więcej stałym poziomie (58% firm) lub nieco wzrosło (33% firm w porównaniu do 17% na tle wszystkich powiatów). W regionie siedleckim osoby poszukujące pracy mają największe szanse na zatrudnienie w dużych firmach produkcyjnych, szczególnie w produkcji przemysłowej oraz przetwórstwie spożywczym. Reprezentanci tych przedsiębiorstw prognozują wzrost zatrudnienia.

W ciągu następnych 12 miesięcy większość firm (54%) nie zmierza zmieniać wielkości zatrudnienia, co trzecia firma w regionie chce zwiększyć zatrudnienie, a 7% planuje jego zmniejszenie.

Polityka personalna

Rekrutacja pracowników przebiega zazwyczaj przy wykorzystaniu tradycyjnych metod tzn. spośród nadsyłanych przez kandydatów zgłoszeń; za pośrednictwem aktualnych pracowników (praktykuje to 38% firm); przez ogłoszenia w prasie i Internecie. Zdecydowanie rzadziej firmy umieszczają ogłoszenie na własnych stronach internetowych lub korzystają z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy.

Metody oceny i wyboru kandydatów to: analiza dokumentów aplikacyjnych, rozmowa kwalifikacyjna, a następnie sprawdzenie pracownika na stanowisku pracy w ramach umowy na okres próbny. Sprawdzanie praktycznych umiejętności kandydatów należy do rzadkości. Brakuje profesjonalnych metod oceny kompetencji. Poszukując nowych osób pracodawcy wykorzystują też wewnętrzną rekrutację lub polecenie. Relatywnie często duże przedsiębiorstwa korzystają w przypadku rekrutacji z usług Urzędu Pracy,

ale w opinii większości ta instytucja nie stosuje wystarczająco rzetelnego sprawdzenia kwalifikacji kandydatów oraz profesjonalnego doradztwa zawodowego.

W połowie firm odbywa się formalna ocena pracowników, zwykle nieregularnie. Najczęściej stosowanymi instrumentami polityki personalnej są premie okresowe oraz dodatki motywacyjne.

Urząd Pracy jest najpopularniejszą instytucją rynku pracy z jaką współpracują przedsiębiorstwa. Najczęściej korzystają z usług dotyczących pozyskiwania pracowników i stażystów opłacanych przez Urząd. W stosunku do innych instytucji rynku pracy pojawił się zarzut małej aktywności i braku inicjatywy w przedstawianiu swojej oferty pracodawcom. Większość badanych nie ma wiedzy na temat możliwości podjęcia takiej współpracy i korzyści płynącej z niej dla firmy.

- Ocena – pracodawcy bardzo pozytywnie oceniają fakt finansowania staży przez PUP oraz widzą w tym korzyści dla obydwu stron. Słabiej jednak jest oceniana aktywność PUP w dostarczaniu kandydatów na stażystów, na ogół inicjatywa ta leży po stronie zainteresowanego pracownika, czy pracodawcy. Gorzej oceniane jest pośrednictwo pracy, kandydaci często nie są w żaden sposób wstępnie selekcjonowani przez PUP. Zwracano też uwagę na ograniczenia finansowe po stronie Urzędu (brak środków na staże), które powodują, że nie zawsze współpraca z PUP jest możliwa.

Doskonalenie kapitału ludzkiego

Nieco starsi pracownicy, którzy mogą pochwalić się dłuższym stażem i doświadczeniem zawodowym, zajmujący stanowiska samodzielnych specjalistów oraz kandydaci przyjmowani do pracy posiadający odpowiednie kwalifikacje wymagane przez zakład pracy mają większe szanse na rozwój przez udział w szkoleniach zewnętrznych opłacanych przez pracodawcę i awans zawodowy, szczególnie w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw.

Pracodawcy starają się ułatwiać pracownikom rozwój osobisty taki jak kończenie szkół średnich, wyższych, podyplomowych – najczęściej elastycznym czasem pracy, czy urlopem naukowym, ale finansowanie tego typu działań jest rzadkością. W małych firmach rzadkością jest też wysyłanie pracowników na zewnętrzne szkolenia organizowane przez podmioty zewnętrzne, jeśli nie jest to związane z nabyciem przez pracownika uprawnień do wykonywania zawodu. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest:

- Brak środków finansowych;
- Przekonanie o braku takiej potrzeby;
- Polityka firmy (szkolenie pracowników wewnętrznie, przy wykorzystaniu własnych zasobów).

Wśród większości młodych pracowników małych firm panuje przekonanie, że nie mogą rozwijać się zawodowo w obecnym miejscu zatrudnienia z powodu braku możliwości awansu spowodowanego krótką ścieżką kariery i brakiem działań ze strony pracodawcy mających na celu podnoszenie kwalifikacji kadry. W tej grupie popularne jest kształcenie się w szkołach dla dorosłych i rozważanie zmiany pracy w przyszłości. Pracownicy z firm mniejszych i młodsi częściej uczestniczą w programach kompetencji zorganizowanych we własnym zakresie bez wiedzy/ zgody pracodawcy. Często korzystają z programów dofinansowanych ze środków UE, część jednak pokrywa koszty samodzielnie.

Młodzi pracownicy – szczególnie absolwenci płci męskiej – wyrażają zainteresowanie dokształcaniem w celu pozyskania praktycznych umiejętności np. chęć zdobycia uprawnień do obsługi urządzeń i pojazdów. Należy przy tym zwrócić uwagę, że duża część młodych ludzi rozpoczyna swoją karierę zawodową w zawodach zupełnie niezwiązanych z ich wykształceniem. Są przyuczani do zadań na stanowisku pracy przez pracodawców w ramach szkoleń wewnętrznych prowadzonych przez doświadczonych pracowników i choć oceniają taką formę szkolenia jako przydatną, czują potrzebę podnoszenia kwalifikacji także w drodze szkoleń formalnych, niekoniecznie związanych z obecnie wykonywaną pracą.

Część starszych pracowników (zwłaszcza kobiety) nie chce przyuczać się do wykonywania nowych zawodów, podobnie jak podnosić swoich kompetencji w zakresie nowych technologii. Niektórzy jednak podnoszą swoje kwalifikacje dokształcają się na własny koszt w szkołach dla dorosłych lub na specjalistycznych kursach.

Udział w szkoleniach

Co trzecia firma organizowała szkolenia dla swoich pracowników, zwykle było to szkolenie prowadzone przez firmę zewnętrzną. Najpopularniejsze formy szkoleń to wykłady i warsztaty.

W firmach zwykle nie organizuje się szkoleń dla nowo przyjętych pracowników.

Zarówno przez pracodawców jak i pracowników wysoko oceniane są kursy i szkolenia zawierające dużo elementów praktycznych, pozwalające na interakcje z prowadzącymi, dopasowane do specyfiki branży, dające uprawnienia i certyfikaty, trwające odpowiednio długo w zależności od tematu i czasu potrzebnego na rzetelne przyswojenie wiedzy.

Zainteresowaniem wśród pracowników różnych grup wiekowych cieszą się następujące kursy czy szkolenia:

- Kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu: wózki widłowe, branże energetyczna/ elektryczna, etc.;
- Przyuczanie do wykonywania zawodu (np. spawacz);
- Kursy językowe;
- Księgowość.

Osoby, którzy nie mogą liczyć na wsparcie finansowe pracodawców są szczególnie zainteresowane ofertą bezpłatnych form kształcenia. Zwracano przy tym uwagę na małą promocję tych szkoleń oraz trudności w zakwalifikowaniu się na nie (np. niespełnianie kryterium wieku, brak kontaktu z organizatorem, ograniczona liczba miejsc w stosunku do dużego zainteresowania).

Zainteresowaniem wśród pracodawców, którzy korzystają z oferty edukacyjnej zewnętrznych firm, cieszą się szczególnie kursy i szkolenia pozwalające na lepsze wykonywanie zadań przez pracowników. Należą do nich:

- Kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu: wózki widłowe, branże energetyczna/ elektryczna, etc.;
- Kurs nt zmieniających się przepisów (finanse, kadry, księgowość etc.);
- Przyuczanie do wykonywania zawodu (spawacz, przetwórstwo żywności);
- Szkolenia z obsługi klienta
- Techniki sprzedażowe i negocjacyjne

Pracownicy poza szkoleniami korzystają z możliwości samokształcenia: czytają literaturę fachową i wykonują samodzielne zadania związane z doskonaleniem umiejętności.

W firmach, które nie organizują szkoleń zwykle pracodawcy uważają, że pracownicy posiedli już wymagane kwalifikacje i nie ma potrzeby ich dokształcać.

Ocena kształcenia

Szkolnictwo zawodowe – ze szkolnictwem zawodowym współpracuje część przedsiębiorstw z branży produkcyjnej (przemysłowej), budowlanej, przemysłowej, usługowej. Współpraca ta na ogół polega na organizacji praktyk i nauczania zawodu, kontaktach z kadrą nauczycielską a niekiedy wspieraniu szkoły (materiały do ćwiczeń, nagrody dla uczniów).

- Ocena - według przeważającej części pracodawców szkoły zawodowe wykazują się bierną postawą w nawiązywaniu kontaktów z przedsiębiorcami. Ponadto zwracano uwagę na brak zaangażowania oraz dostatecznego dozoru nad praktykantami ze strony szkoły. Obawa przed odpowiedzialnością za uczniów oraz koniecznością ponoszenia strat związanych z powierzaniem im zadań stanowi istotną barierę przed organizowanie praktyk w przypadku części pracodawców, mimo, że jest to skuteczny sposób nauki zawodu.

Kompetencje i deficyty

Pracownicy uważają że pracodawcy zachęcają ich do rozwoju kompetencji i do doskonalenia zawodowego.

Zdaniem przedsiębiorców deficyty na lokalnym rynku pracy pomimo stosunkowo wysokiego bezrobocia wynikają z niedostosowania profilów szkół zawodowych i/ lub programu i jakości kształcenia (zwłaszcza praktycznego) do potrzeb rynku.
Pracodawcy w tym subregionie odczuwają deficyt pracowników w następujących zawodach:

- W produkcji: elektrycy, elektronicy, spawacze, mechanicy i stolarze
- W produkcji spożywczej
- Przedstawicieli handlowych
- W transporcie i magazynowaniu

Deficyty obserwowane przez pracodawców w subregionie to:

- Znajomość języka angielskiego wśród kadry zarządzającej, samodzielnych specjalistów oraz pracowników obsługi.
- Wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół na rożnych etapach edukacji, słabe przygotowanie do wykonywania zawodu
- Braki interpersonalne i inne związane zwłaszcza z obsługą klienta
- Zbyt wysokie oczekiwania finansowe w zestawieniu z deficytami oraz brak odpowiedniej postawy pracowników rozumianej jako zaangażowanie, dyspozycyjność etc.
- Wśród starszych pracowników deficyty komputerowe oraz wśród pracowników fizycznych mniejsza wydolność fizyczna

Plany dotyczące kształcenia

Ok. 60% firm posiada plany szkoleń, które zamierza realizować.

W ciągu najbliższych 12 miesięcy 22% firm zamierza zorganizować szkolenia dla pracowników, a 24% dotować ich naukę w szkołach wyższych (na poziomie podobnym do średniej dla wszystkich sześciu badanych subregionów).

Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu

Pracownicy uważają, że mają potrzebne kompetencje do wykonywania swojego zawodu i że praca która wykonują odpowiada ich kwalifikacjom.

Pracodawcy uważają zaś, że na rynku trudno jest znaleźć odpowiednich pracowników, ze względu na brak osób z odpowiednim wykształceniem i kwalifikacjami.

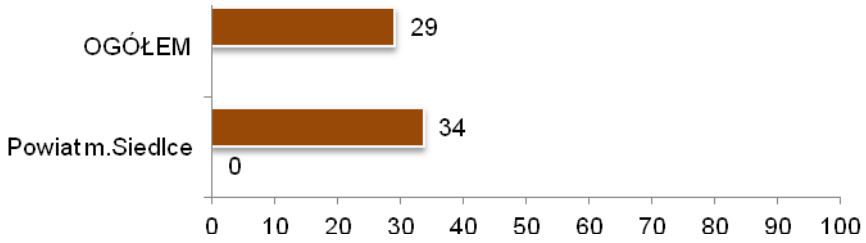
4. Szczegółowe wyniki badania dla powiatu

Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców

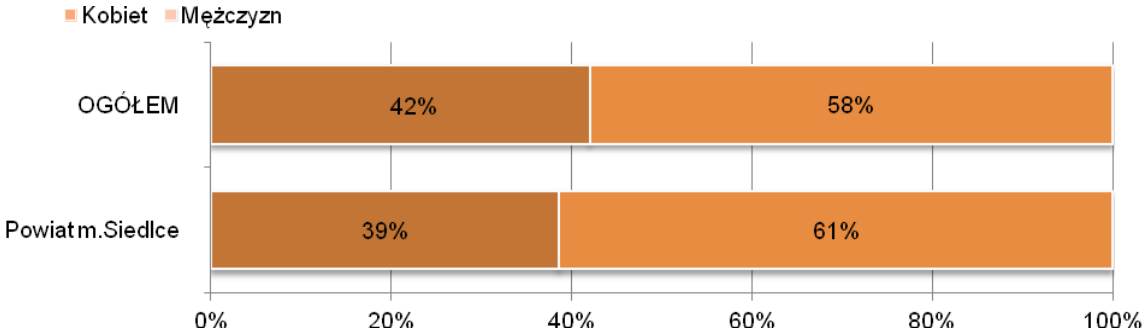
4.1.1. Stan aktualny

Struktura zatrudnienia

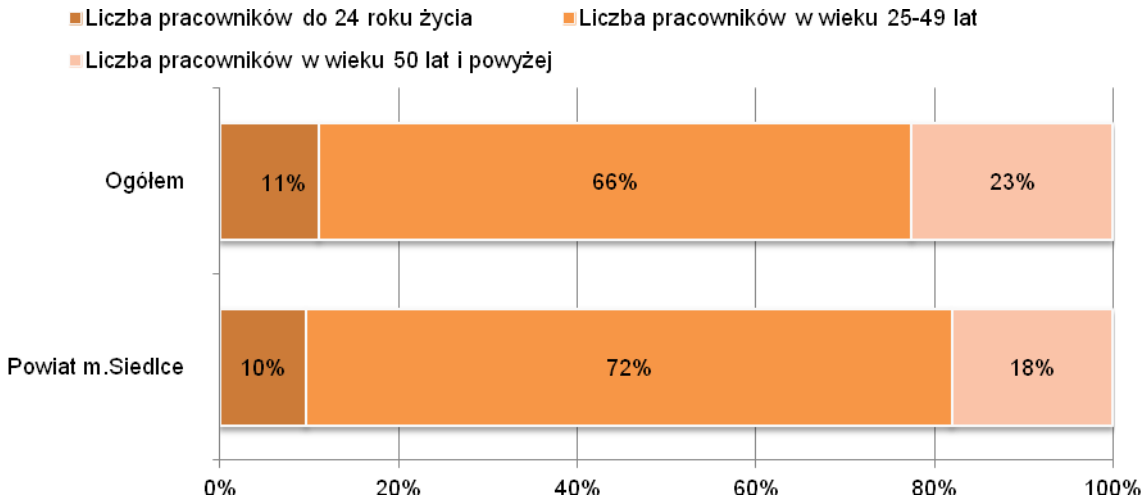
X5. Q1. Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) przedsiębiorstwo/instytucja w powiecie? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia: umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, samozatrudnienia.



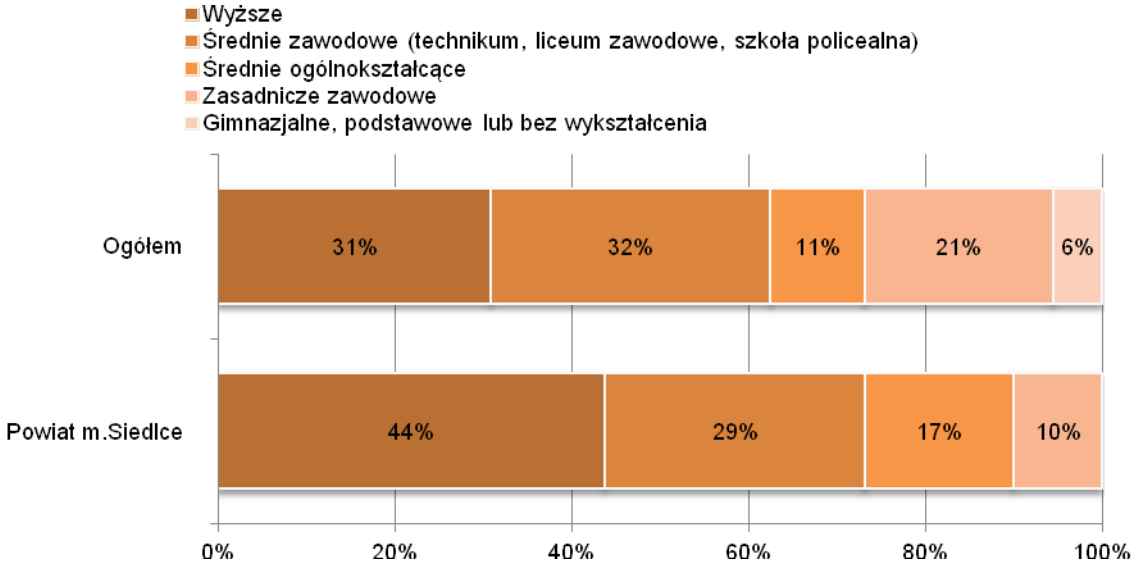
X6. Mniej więcej ile jest wśród pracowników kobiet, a ilu mężczyzn? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



X7. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wieku? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



X8. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wykształcenia? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



Struktura zatrudnienia firm biorących udział w badaniu ilościowym ze względu na wiek, płeć w Siedlcach nie odbiega od struktury w 6 badanych powiatach łącznie. Warto zauważyć że w Siedlcach, w porównaniu z innymi powiatami znajduje się więcej osób z wyższym wykształceniem.

Firmy, które wzięły udział w badaniu jakościowym (IDI) zatrudniały:

- wielkość zatrudnienia: od 2-9 osób (n=3), 10-49 osób (n=1), 50-250 osób (n=2) oraz 250 lub więcej osób (n=8)[1];
- wykształcenie, które dominowało: średnie (w przypadku 5 firm – usługi, handel) w tym średnie zawodowe (w przypadku 1 firmy – usługi transportu miejskiego), zawodowe (w przypadku 5 firm – produkcja) w tym zawodowe techniczne (w przypadku 1 firmy – produkcja), zawodowe i/lub średnie (w przypadku 1 firmy – produkcja) oraz zawodowe i/lub wyższe (w przypadku 1 firmy – produkcja);
- wiek pracowników był silnie zróżnicowany i wynosił 20/25 – 30/35 lat (w przypadku 7 firm), 30 – 45/50 lat (w przypadku 4 firm) oraz 35-45/50 lat (w przypadku 3 firm);
- rozkład płci pracowników wyglądał następująco: większość stanowili mężczyźni (w przypadku 9 firm – głównie produkcja oraz handel i usługi), kobiety (w przypadku 4 firm – produkcja, handel oraz usługi), w przypadku jednej firmy zarówno mężczyźni jak i kobiety (handel i usługi);

[1] Szczegóły patrz rozdział 1 (1.2 Opis badanej grupy)

Najważniejsze grupy pracowników

Na pytanie A5 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Firmy biorące udział w badaniu jakościowym (IDI) zatrudniały najwięcej pracowników:

- **w produkcji, realizacji usług czy serwisie**, głównie na stanowiskach wykonawczych (w 7 przypadkach), samodzielnych specjalistów (w 5 przypadkach);
- **w obsłudze klienta, sprzedaży oraz marketingu**, głównie na stanowiskach samodzielnych specjalistów (w 7 przypadkach) oraz kierowniczych (w 4 przypadkach);

Grupa	**Hierarchia stanowiska** (najważniejsze grupy)		
	KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing	n=4	n=7	n=2
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie	n=0	n=1	n=3
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)	n=1	n=5	n=7
Kontrola jakości	n=0	n=3	n=0

„Obsługa klienta ma duże znaczenie, i sprzedaż marketing oraz produkcja. Kontrola jakości również. Wszystkie te grupy są bardzo istotne dla firmy. Nie mogę wybrać która więcej dla nas znaczy, a która mniej. Tutaj jest to synergia w działaniu. Gdyby nie prężnie działający marketing czy sprzedaż – nie miałby kto odebrać naszych produktów. Gdyby produkcja nie pracowała, nie mieliby co polecać, sprzedawać handlowcy. Jakość – gdyby nie ona, to produkty nie mogłyby być tworzone i wprowadzane na rynek." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

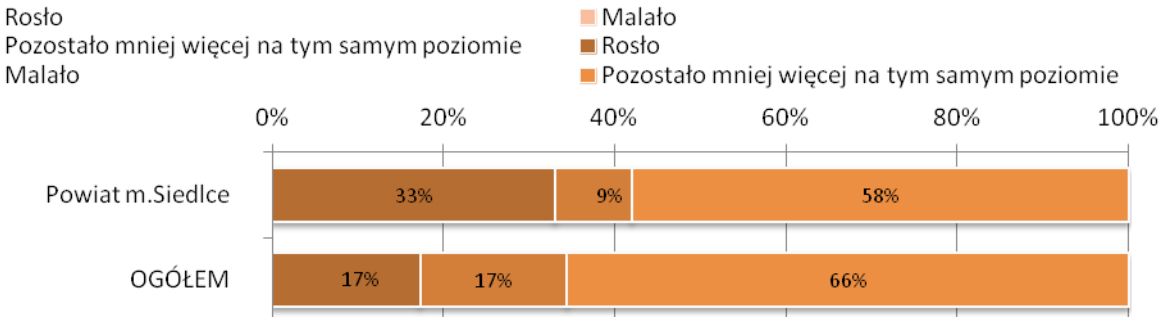
„W obsłudze klienta i marketingu, a także dziale handlowym najważniejsi są dla nas pracownicy nie kierowniczy samodzielni. Owszem, zarządzający tutaj również są ważni. Ale to specjaliści i w tym handlowcy, osoby odpowiedzialne za kontakty z kanałem nowoczesnym czy tradycyjnym, wszyscy tutaj wypracowują zysk dla firmy. Produkcja – tutaj mamy automatykę, ale żeby dobrze obsłużyć linię produkcyjną, czy gorzelnię potrzebni są nam ludzie wykształcenie w odpowiednim kierunku, czyli specjaliści po biotechnologii, biochemii, chemicy, osoby związane z żywieniem. Tutaj specjalizacja na produkcji – czyli ludzie pracujący na stanowiskach nie kierowniczych specjalistycznych samodzielnych." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Najwięcej dla firmy zarabia dział handlowy. Managerowie Działu Sprzedaży to najciężej pracująca grupa. To od nich zależy powodzenie naszej firmy. Czyli to czy firma będzie miała kontrakty. To oni mają za zadanie nawiązywać intratne kontrakty na świecie, by nasza firma mogła kontynuować produkcję. Następni są pracownicy specjalistyczni. Osoby, które czuwają nad produkcją, są to operatorzy urządzeń do obróbki metalu czy tokarze, spawacze – głównie osoby pracujące na samodzielnych stanowiskach pracy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

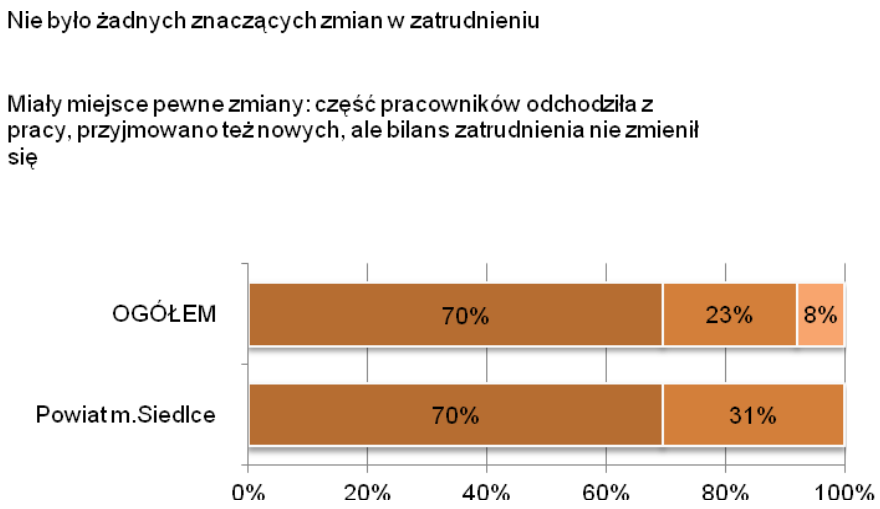
4.1.2. Zmiany w wielkości zatrudnienia

Od roku 2006

A2. Generalnie rzecz biorąc, w roku 2010, w stosunku do roku 2009, zatrudnienie w Pana/i firmie:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A2.1. Powiedział/a Pan/i, że zatrudnienie pozostało na mniej więcej tym samym poziomie. Czy oznacza to, że:
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy gdzie poziom zatrudnienia pozostał na podobnym poziomie, n=177



Z badania ilościowego wynika w Siedlcach częściej niż w innych powiatach firmy zwiększały zatrudnienie.

- W większości firm, które wzięły udział w badaniu jakościowym **zatrudnienie od 2006 wzrosło** (w przypadku 8 firm – głównie branża produkcyjna).
- W przypadku 4 firm odnotowano **brak zmian wielkości zatrudnienia** (handel i usługi).
- **Spadek zatrudnienia** odnotowały jedynie dwie firmy (obie z branży produkcyjnej, przy czym w jednym przypadku problemy te były jedynie przejściowe spowodowane kryzysem gospodarczym a w dalszej kolejności – spadkiem popytu na wyroby).

„Okres kryzysu, przez jaki przechodził cały świat wymusił na nas pewne zmiany kadrowe. Zostaliśmy zmuszeni w małym stopniu zwolnić kilka osób, a właściwe to wysłać je na wcześniejszą emeryturę. Nie zwalnialiśmy osób, które pracują efektywnie i mogą w tym samym czasie przejąć część obowiązków pracy, scedowaliśmy te części wakatów związanych z likwidacją stanowiska pracy. W ten sposób poprzez taki podział, przerzucanie obowiązków przynależnych do likwidowanego stanowiska oszczędziliśmy masową redukcję zwolnień." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Spada, cały czas. Na pewno jest spadek ilości mleka do przetworzenia. Firma się zmodernizowała, mamy nowe maszyny – urządzenia do produkcji, które nie wymagają dużo rąk do pracy. Automatyka wyparła ręce człowieka. Więc zatrudnienie się u nas zmienia w sposób naturalny." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

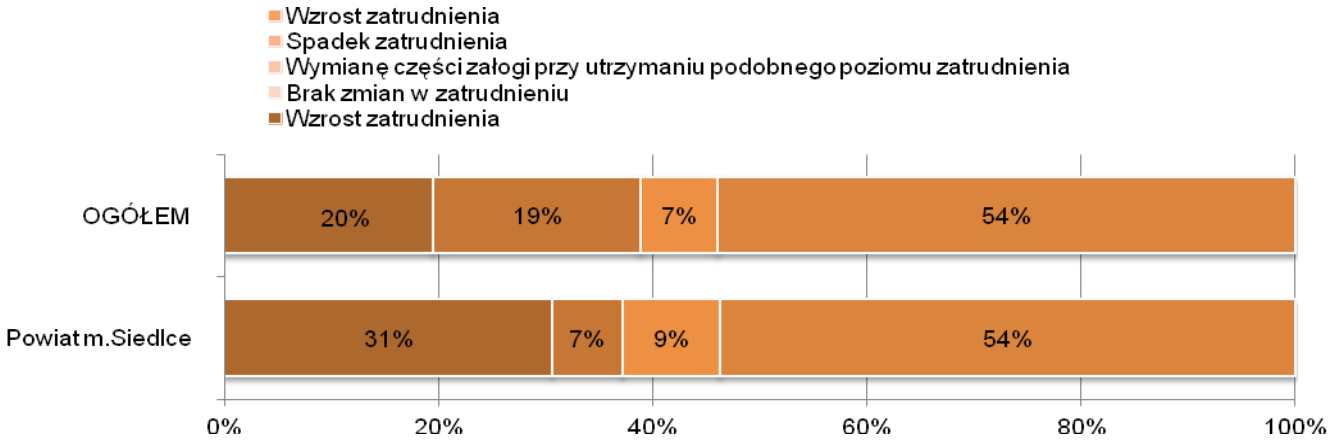
„Poszerzamy park maszynowy i potrzebować będziemy nowych ludzi do pracy. Nowoczesne maszyny – tutaj zapewne będzie zatrudnienie na tych stanowiskach. Czyli zapotrzebowanie głównie na stanowiska samodzielne wykonawcze i pomocnicze - niekierownicze wykonawcze - dotyczy zatrudnienia w produkcji." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Logistyka, transport, magazynowanie. Na chwilę obecną zatrudniliśmy specjalistę do spraw magazynowania, transportu, logistyka również, więc myślę, że na razie w tym roku nie, aczkolwiek w dwutysięcznym trzynastym planujemy otwierać magazyn centralny, więc może w okolicach tego dwutysięcznego trzynastego roku będzie potrzeba zatrudnienia kierownika no i stanowiska nie kierownicze wykonawcze, czyli magazynierów. Ale to w okolicach dwutysięcznego trzynastego roku." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa)

„Ci niekierowniczy, wykonawczy muszą uzupełniać tych specjalistów i im pomagać po prostu. To na pewno tak będzie. Jako pomocnik, bo musi być pomoc dla uzupełnienia pracy samodzielnego specjalisty. Na pewno też planowany, ale w późniejszym czasie, jest pracownik biurowy i handlowcy." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna)

W przyszłości

A3. A czy w ciągu następnych 12 miesięcy planują Państwo:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Siedleckie firmy częściej planują zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższego roku niż firmy w innych powiatach.

Większość firm wskazała możliwość wzrostu zatrudnienia w niedalekiej przyszłości:

- **w branży produkcyjnej:**
  - W zdecydowanej większości pracowników wykonawczych do stanowisk produkcyjnych (produkcja budowlana, pojazdów szynowych, elementów metalowych, wyroby drobiowe),
  - W dalszej kolejności specjalistów na stanowiskach niekierowniczych ds. obsługi klienta, marketingu, sprzedaży oraz kontroli jakości (produkcja budowlana, pojazdów szynowych),
  - W pojedynczych przypadkach dobrze wykształconych pracowników na stanowiska kierownicze (produkcja pojazdów szynowych i wyroby drobiowe);

- **w branży handlowej:**
  - Zarówno pracowników wykonawczych na stanowiska związane z obsługą klienta oraz sprzedażą, jak i specjalistów ds. zakupów, w dalszej kolejności na stanowiska kierownicze;
- **w branży usługowej:**
  - Pracowników wykonawczych – warsztat samochodowy,
  - Pracowników wykonawczych w branży usług budowlanych – sezonowy wzrost zatrudnienia;

Pozostawienie zatrudnienia na obecnym, niezmienionym poziomie deklaruje pięciu przedstawicieli firm z różnych branż, w tym: produkcji wyrobów alkoholowych, wyrobów mleczarskich, usług transportu miejskiego czy usług gastronomicznych, handlowej – odzieżowej, **przy czym pracodawcy niejako wyrażają chęć do zatrudniania nowych pracowników w pilnych przypadkach, jednocześnie zastrzegając brak planów co do przeprowadzania zwolnień;**

„Powolny wzrost jest u nas planowany. Dotyczył będzie stanowisk produkcyjnych na stanowisku wykonawczym. Bezpośrednie wykonawcze nie kierownicze. Obsługa klienta też i handel – tutaj też jest przewidziane zatrudnienie. Ale, tak jak mówię, w bardzo małym stopniu. Zatrudnienia planowane dotyczyły będą również stanowisk niesamodzielnych, wykonawczych." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

Zwolnienia: żaden z respondentów nie planuje ograniczania miejsc pracy, jednak jeden pracodawca zwrócił uwagę na **chęć likwidacji niedochodowych punktów handlowych, z jednoczesnym zamiarem tworzenia nowych miejsc pracy na stanowisku sprzedawcy** w celu utrzymania dotychczasowej wielkości zatrudnienia (firma produkująca oraz prowadząca sprzedaż wyrobów mięsnych).

„Zwolnień to raczej nie, bo my tu weszliśmy do tarnobrzeskiej strefy ekonomicznej, więc w najbliższych 3 latach redukcja zatrudnienia jest nieplanowana." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

4.1.3. Zapotrzebowanie przedsiębiorstwa i ocena kapitału ludzkiego

- **Oczekiwania pracodawców w stosunku do najważniejszych grup pracowników** (analiza wg branży i wielkości firmy).

Pracodawcy najpierw spontanicznie wypowiadali swoje oczekiwania w stosunku do określonych grup pracowników. Następnie jako uzupełnienie wręczana była im lista kompetencji przygotowana na podstawie Bilansu Kapitału Ludzkiego poszerzona o dodatkowe kompetencje i cechy rekomendowane przez ekspertów oraz na podstawie badania pilotażowego (patrz tabela poniżej).

Lp.	Lista kompetencji wręczana respondentom
1.	**Możliwości intelektualne** (poznawcze) tj. poszukiwanie i przyswajanie informacji (samodzielne myślenie, wyciągania wniosków)
2.	**Umiejętności obliczeniowe** - zastosowanie matematyki (wykonywanie obliczeń)
3.	**Umiejętności techniczne** – obsługa urządzeń (obsługa/ montaż / naprawa urządzeń technicznych)
4.	**Komputerowe/ nowe technologie** - obsługa komputera/ korzystanie z Internetu
5.	**Kulturalne** – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność)
6.	**Fizyczne** – siła, sprawność fizyczna, zdrowie
7.	**Psychologiczne** – samodzielność, samoorganizacja, motywacja (inicjatywa; planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność)
8.	**Interpersonalne** - związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi, umiejętności załatwiania spraw z ludźmi)
9.	**Proceduralne** – związane z formalną stroną pracy w biurze (prowadzenie prac biurowych)
10.	**Kierownicze** - umiejętność delegowania zasad, kontroli pracy, motywowania pracowników, koordynacji zadań (zdolności kierownicze i zarządcze)
11.	**Dyspozycyjność** – gotowość do zmiany miejsca pracy, elastyczność czasowa i mobilność (dyspozycyjność - elastyczność czasowa, podróże?).
12	**Znajomość języków obcych**
13	**Wykształcenie** (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje

14	**Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki**
15	**Doświadczenie zawodowe, staż**
16	**Precyzja, staranność, dokładność**
17	**Dobry wygląd, bycie zadbanym**
18	**Określona postawa** np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność
19	**Certyfikaty, dyplomy** (uprawnienia do wykonywania zawodu), **prawo jazdy**
20	**Posiadanie własnych zasobów** (np. komputer, telefon, Internet, samochód)
21	Inne jakie?

W obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- Precyzja, staranność, dokładność
- Określona postawa
- Możliwości intelektualne
- Komputerowe/nowe technologie
- Fizyczne
- Interpersonalne
- Wykształcenie
- Znajomość języków obcych
- Doświadczenie zawodowe
- Gotowość do ciągłego dokształcania się
- Umiejętności obliczeniowe
- Kulturalne
- Dyspozycyjność
- Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy

Ponadto:

- Umiejętności techniczne
- Dobry wygląd, bycie zadbanym
- Proceduralne

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing		
Najczęściej wskazywano: 10. **Kierownicze** n=4 Często wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** n=3 13. **Wykształcenie** n=3 16. **Precyzja, staranność, dokładność** n=3 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** n=3 18. **Określona postawa** n=3 2. **Umiejętności obliczeniowe** n=2 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n=2 5. **Kulturalne** n=2 7. **Psychologiczne** n=2 12. **Znajomość języków obcych** n=2 14. **Ciągłego dokształcania się** n=2 Pojedynczo wskazywano: 6. **Fizyczne** n=1 8. **Interpersonalne** n=1 9. **Proceduralne** n=1 11. **Dyspozycyjność** n=1 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** n=1 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy** n=1	Najczęściej wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** n=5 3. **Umiejętności techniczne** n=5 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n=5 12. **Znajomość języków obcych** n=5 13. **Wykształcenie** n=5 18. **Określona postawa** n=5 Często wskazywano: 6. **Fizyczne** n=4 7. **Psychologiczne** n=4 8. **Interpersonalne** n=4 16. **Precyzja, staranność, dokładność** n=4 2. **Umiejętności obliczeniowe** 11. **Dyspozycyjność** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 5. **Kulturalne** 14. **Ciągłego dokształcania się** 9. **Proceduralne** 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy**	Najczęściej wskazywano: 6. **Fizyczne** n=4 8. **Interpersonalne** n=4 14. **Ciągłego dokształcania się** n=4 16. **Precyzja, staranność, dokładność** n=4 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** n=4 3. **Umiejętności techniczne** n=3 7. **Psychologiczne** n=3 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n=2 5. **Kulturalne** n=2 11. **Dyspozycyjność** n=2 18. **Określona postawa** n=2 Pojedynczo wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** n=1 2. **Umiejętności obliczeniowe** n=1 12. **Znajomość języków obcych** n=1 13. **Wykształcenie** n=1 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy** n=1

W produkcji/realizacji usług czy serwisie, które stanowią podstawę działalności firmy pożądane są takie cechy (bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska) jak:

- Fizyczne (sprawność fizyczna)
- Interpersonalne
- Możliwości intelektualne
- Umiejętności techniczne
- Umiejętności obliczeniowe
- Psychologiczne
- Komputerowe/nowe technologie

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

- Fizyczne/ Możliwości intelektualne

Jako charakterystyczne dla pracowników wykonawczych:

- Precyzja, dokładność
- Doświadczenie zawodowe

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)		
Pojedynczo wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** n=1 2. **Umiejętności obliczeniowe** n=1 3. **Umiejętności techniczne** n=1 6. **Fizyczne** n=1 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n=1 7. **Psychologiczne** n=1 8. **Interpersonalne** n=1	Najczęściej wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** n=4 3. **Umiejętności techniczne** n=4 6. **Fizyczne** n=4 8. **Interpersonalne** n=4 18. **Określona postawa** n=4 Często wskazywano: 2. **Umiejętności obliczeniowe** n=3 7. **Psychologiczne** n=3 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** n=3 16. **Precyzja, staranność, dokładność** n=3 12. **Znajomość języków obcych** n=2 13. **Wykształcenie** n=2 14. **Ciągłego dokształcania się** n=2 Pojedynczo wskazywano: 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n=1 5. **Kulturalne** n=1 9. **Proceduralne** n=1 11. **Dyspozycyjność** n=1 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** n=1 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy** n=1	Najczęściej wskazywano: 6. **Fizyczne** n=8 16. **Precyzja, staranność, dokładność** n=8 Często wskazywano 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** n=6 8. **Interpersonalne** n=5 18. **Określona postawa** n=5 1. **Możliwości intelektualne** n=4 2. **Umiejętności obliczeniowe** n=4 3. **Umiejętności techniczne** n=4 13. **Wykształcenie** n=4 14. **Ciągłego dokształcania się** n=4 7. **Psychologiczne** n=3 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n=2 12. **Znajomość języków obcych** n=2 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** n=2 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy** n=2 Pojedynczo wskazywano: 11. **Dyspozycyjność** n=1

W logistyce/ transporcie czy magazynowaniu, bez względu na zajmowane stanowisko, cenione są:

- Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy
- Doświadczenie zawodowe

Ponadto:

- Umiejętności techniczne
- Komputerowe
- Umiejętności techniczne
- Precyzja, dokładność, staranność

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie		
Pojedyncze wskazania: 1. **Możliwości intelektualne** 3. **Umiejętności techniczne** 4. **Komputerowe/ nowe technologie** 6. **Fizyczne** 7. **Psychologiczne** 11. **Dyspozycyjność** 12. **Znajomość języków obcych** 13. **Wykształcenie** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 16. **Precyzja, staranność, dokładność** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** 18. **Określona postawa** 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy**	Pojedyncze wskazania: 12. **Znajomość języków obcych** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 19. **Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy** 4. **Komputerowe/ nowe technologie** n	Pojedyncze wskazania: 3. **Umiejętności techniczne** 6. **Fizyczne** 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy** 18. **Określona postawa** 8. **Interpersonalne** 11. **Dyspozycyjność** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 16. **Precyzja, staranność, dokładność**

Ponadto w kontroli jakości pożądane cechy dla stanowisk samodzielnych (specjalistycznych) to:

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Kontrola jakości		
-	Pojedyncze wskazania: 1. **Możliwości intelektualne** 7. **Psychologiczne** 3. **Umiejętności techniczne** 5. **Kulturalne** 6. **Fizyczne** 13. **Wykształcenie** 14. **Ciągłego dokształcania się** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 18. **Określona postawa**	-

„Jeśli chodzi o sprzedaż, marketing, to potrzebujemy osób, które będą znały branżę konstrukcji stalowych, bo to jest istotne, że w momencie kiedy wyjdzie na rynek, wyjdzie do klienta, to będzie wiedział, o czym mówi, o czym rozmawiają itd. To jest raz. A drugie to jest znajomość języków obcych, zarówno w jednej, jak i w drugiej grupie." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Chcemy, aby w kontroli jakości pracowały osoby, które wcześniej poznały zakres działania firmy, więc żeby one miały rozeznanie, jakie produkty, jakie usługi są wykonywane, a zarazem żeby znały później całą politykę jakości, żeby te towary, produkty, które od nas wychodzą były najwyższej jakości. Mamy różnego rodzaju certyfikaty itd. według norm europejskich, więc to chcielibyśmy zachować. Tak więc takiego młodego człowieka, który przychodzi, to tak brzydko powiem, wrzucamy go na taką ścieżkę rozwojową, gdzie on poznaje poszczególne piony, zakłady, czym się zajmują, żeby później bez problemu mógł się w tym dobrze poruszać. I wtedy wie, jaki produkt wytwarzamy, i wie jak on powinien wyglądać." (IDI, Siedlce, duża firma budowlano-produkcyjna)

Ocena kompetencji obecnych pracowników i ich deficytów

A9. A w jakim stopniu pracownicy obecnie zatrudnieni na tym stanowisku w Pana/opinii mają te kompetencje? Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

		Powiat m.Siedlce	OGÓŁEM
1. wyszukiwanie i analiza informacji	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**2%**
	posiadają w stopniu średnim	37%	**7%**
	posiadają w stopniu wysokim	51%	**58%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	12%	**33%**
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	wcale nie posiadają	0%	**1%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	20%	**17%**
	posiadają w stopniu wysokim	41%	**56%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	40%	**23%**
3. wykonywanie obliczeń	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	15%	**21%**
	posiadają w stopniu wysokim	56%	**61%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	29%	**16%**
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	5%	**1%**
	posiadają w stopniu średnim	13%	**15%**
	posiadają w stopniu wysokim	45%	**51%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	37%	**33%**
5. zdolności artystyczne i twórcze	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	11%	**6%**
	posiadają w stopniu średnim	11%	**27%**
	posiadają w stopniu wysokim	67%	**57%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	10%	**11%**
6. sprawność fizyczna	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	7%	**6%**
	posiadają w stopniu średnim	23%	**27%**
	posiadają w stopniu wysokim	43%	**58%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	27%	**9%**
7. samoorganizacja pracy	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	18%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	30%	**21%**
	posiadają w stopniu wysokim	42%	**50%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	10%	**27%**
8. kontakty z innymi ludźmi	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	5%	**2%**
	posiadają w stopniu średnim	32%	**22%**
	posiadają w stopniu wysokim	43%	**50%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	20%	**27%**
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**0%**
	posiadają w stopniu średnim	0%	**15%**
	posiadają w stopniu wysokim	77%	**51%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	23%	**34%**

10. zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**2%**
	posiadają w stopniu średnim	25%	**27%**
	posiadają w stopniu wysokim	66%	**53%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	8%	**19%**
11. dyspozycyjność	wcale nie posiadają	0%	**1%**
	posiadają w stopniu podstawowym	5%	**5%**
	posiadają w stopniu średnim	19%	**24%**
	posiadają w stopniu wysokim	53%	**55%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	24%	**17%**
12. znajomość języków obcych	wcale nie posiadają	26%	**9%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**9%**
	posiadają w stopniu średnim	0%	**31%**
	posiadają w stopniu wysokim	74%	**48%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	**4%**
13. Wykształcenie (poziom| profil), specjalistyczne kwalifikacje	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**5%**
	posiadają w stopniu średnim	23%	**16%**
	posiadają w stopniu wysokim	38%	**39%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	39%	**40%**
14. Chęć ciągłego dokształcania się	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	10%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	36%	**23%**
	posiadają w stopniu wysokim	36%	**55%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	18%	**19%**
15. Doświadczenie zawodowe, staż	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	26%	**18%**
	posiadają w stopniu wysokim	45%	**59%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	25%	**20%**
16. Precyzja, staranność, dokładność	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	2%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	27%	**18%**
	posiadają w stopniu wysokim	40%	**55%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	32%	**25%**
17. Dobry wygląd, bycie zadbanym	wcale nie posiadają	0%	**0%**
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	**2%**
	posiadają w stopniu średnim	32%	**20%**
	posiadają w stopniu wysokim	50%	**52%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	19%	**25%**
18. Określona postawa np. zaangażowanie	wcale nie posiadają	0%	**1%**
	posiadają w stopniu podstawowym	6%	**3%**
	posiadają w stopniu średnim	18%	**21%**
	posiadają w stopniu wysokim	50%	**54%**
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	27%	**21%**

Badanie ilościowe wykazało, że większość pracodawców w Siedlcach uważa, że ich pracownicy w większości posiadają wymagane przez nich kwalifikacje w stopniu wysokim lub bardzo wysokim.

- **Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis** (podstawa działalności firmy) – pracodawcy najczęściej zgłaszali następujące deficyty:
  - **Brak przygotowania zawodowego (umiejętności praktycznych),** częściej młodzi pracownicy, zwłaszcza z wykształceniem ogólnym, co skutkuje niesamodzielnością;
  - **Brak specjalistów na rynku** (elektrycy, mechanicy, elektronicy, przetwórstwo pożywcze, obróbka metalu, stolarze);
  - **Brak umiejętności technicznych** w zakresie obsługi urządzeń lub posługiwania się narzędziami;
  - **Brak zaangażowania w wykonywaną pracę/ brak etosu pracy;**
  - **Niedokładność i nieodpowiedzialność** (niezważanie na BHP) wśród młodych pracowników
  - **Brak uprawnień**

„Kucharki przychodzą, uważają, że wszystko umieją, a w sumie okazuje się, że niewiele umieją, nie znają zasad – w jakich temperaturach powinno się różne rzeczy robić, jak powinno się, w jakich temperaturach piec, co po czym, czego nie można dodawać. Tak po prostu z kwestii przyzwyczajenia, że tak im wygodnie, tak im pasuje, to tak powinno być."

„Niekiedy ci ludzie mają ukończone kursy, mają inne rzeczy, ale nie mieli styczności z taką codzienną pracą, nie mają praktyki. (…) Jeżeli spawacz się na kursie uczy spawania, a nie pracuje, to tak jak z kierowcą – jeśli on zdobędzie prawo jazdy, a później nie wykonuje swojego zawodu, on nie będzie nigdy dobrym kierowcą. Podobnie u nas jest ze spawaczem." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)
„Jeśli chodzi o produkcję, to przede wszystkim brakuje nam tu fachowców. To są ludzie, którzy przychodzą, owszem, z teorią, może mają i to dość dużą, natomiast jeśli chodzi o taką stronę praktyczną, to za bardzo nie ma takich typowych fachowców. Wcześniej wychodziły takie osoby ze szkół zawodowych, więc oni mieli przygotowanie super. Znały te osoby maszyny, znały urządzenia. W tej chwili to jest osoba, która teorię troszeczkę ma, mniej lub więcej, natomiast brakuje tego przygotowania praktycznego." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Przede wszystkim wykształcenie zawodowe. To jest to, czego nam najwięcej brakuje. Braliśmy tutaj ostatnio udział w konferencji, też tutaj organizowanej, to było co prawda w ubiegłym roku, organizowanej właśnie w tym temacie i myślę, że to jest to, co tak naprawdę brakuje tutaj w tym regionie. To są po prostu te szkoły zawodowe, które kształcą w zawodzie konkretnym. Nie wiem czy to będzie stolarz, mechanik, elektryk, mechatronik, brakuje po prostu wykształcenia zawodowego. Mamy u nas na produkcji ludzi, którzy są magistrami historii, a pracują w magazynie, prawdą? I to jest właśnie to, czego nam brakuje, że

w pewnym momencie rynek już został przebrany, powiem tak językiem kolokwialnym i po postu takich czystych elektryków, stolarzy np. Mieliśmy swojego czasu ogromny problem z zatrudnieniem kilku stolarzy. Ich nie było, ich po prostu na rynku nie było." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

- **Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing** – część pracodawców obserwuje:
  - Wynikający z braku doświadczenia deficyt odnośnie jakości obsługi klienta m.in. interpersonalne
  - Nieznajomość języków obcych
  - Brak cech, którymi powinien charakteryzować się dobry sprzedawca/pracownik marketingu tzn. przebojowość, kreatywność, zaangażowanie, inicjatywa
  - Nieznajomość branży

„W marketingu mamy problemy. Nie jest tak łatwo, jeżeli chcemy doświadczonego pracownika, ze znajomością praktyczną języków obcych, z inicjatywą, zaangażowaniem, przebojowością sprzedażową, kreatywnością." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Nie umieją podchodzić do klienta, nie umieją mu zaproponować drugiej rzeczy. Klient się już ubierze w przymierzalni, wychodzi, dopiero on idzie z tą drugą rzeczą. (IDI, Siedlce, średnia firma handlowa, branża odzieżowa)

4.1.4. Pozyskiwanie nowych pracowników

Sposoby rekrutacji

A21a. W jaki sposób Pana(i) przedsiębiorstwo/ instytucja poszukuje pracowników?
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270

	oferty na stronie internetowej	ogłoszenia w prasie lub na portalach internetowych	za pośrednictwem PUP	za pośrednictwem prywatnych firm rekrutacyjnych	zatrudniane są osoby, które same się zgłaszają	przyjmowane są osoby z polecenia	inne
Powiat m.Siedlce	4%	22%	49%	7%	11%	38%	9%
OGÓŁEM	**16%**	**29%**	**61%**	**5%**	**28%**	**31%**	**4%**

Na podstawie badań ilościowych, można stwierdzić że w Siedlcach znacznie mniej firm niż w innych powiatach umieszcza ogłoszenia na swoich stronach internetowych, korzysta z pośrednictwa PuPów. Częściej za to zatrudnia się osoby z polecenia.

Na pytanie A22 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

	Pozyskiwanie nowych pracowników	
Sposoby rekrutacji nowych pracowników oraz ocena efektywności form naboru	Sposoby rekrutacji: **Ogłoszenia w prasie** (n=12) **Współpraca z PUP** (n=8) **Polecenie przez osoby znajome** (n=8) Tablice ogłoszeń (n=6) Ogłoszenia na portalach z ofertami pracy (n=5) Agencje HR (n=4) Ogłoszenia na stronie WWW (n=4) Targi pracy (n=4) Współpraca ze szkołami zawodowymi (n=3) Pojedynczy respondenci wymienili również: ogłoszenia w Internecie na portalach społecznościowych, współpracę z instytucjami rynku pracy, agencje pracy tymczasowej, biura karier na uczelniach Ważnym sposobem rekrutacji jest również rekrutacja wewnętrzna oraz polecenie pracowników.	Ocena efektywności form naboru **Ogłoszenia w prasie** (n=7) **Inne źródła** (lokalne media, radio) (n=5) Agencje HR (n=3) Współpraca z PUP (n=3) Polecenie przez osoby znajome (n=2) Ogłoszenia na portalach z ofertami pracy (n=1) Współpraca ze szkołami zawodowymi (n=1) Jako najbardziej efektywne oceniono sposoby rekrutacji wykorzystujące jak największy zasięg dotarcia do potencjalnych pracowników, nie tylko grupy osób bezrobotnych.
Narzędzia oceny kompetencji kandydatów do pracy	Do najbardziej popularnych form oceny kompetencji kandydatów ubiegających się o pracę należą: - Analiza dokumentów (n=14) poprzedzająca rozmowę kwalifikacyjną (n=13) - Umowa na okres próbny – najczęściej 3 miesiące (n=9) - Test praktyczny (n=8), głównie w przypadku stanowisk produkcyjnych - Test pisemny (n=4) - Staż (n=4) - Wywiad (n=1)	

„Mamy radio. W związku z powyższym codziennie rano są audycje i rozpoczynamy od naszego radia. A ponieważ zatrudniamy prawie 3 tysiące ludzi, w związku z powyższym to jest taki najlepszy informator. My przekazujemy informacje o wolnych miejscach, a pracownicy nasi docierają gdzieś do poszczególnych osób. To jest raz. Potem dopiero sięgam do urzędu pracy. Tutaj dość dobrze współpracujemy z urzędem pracy, więc od razu określam, jakie wymagania mają spełniać kandydaci. Oni już w swoich bazach poszukują pod tym kątem. Uściślamy zawsze swoją ofertę. Często też sięgamy do prasy lokalnej, ale i ogólnokrajowej. Tutaj też sięgamy bardzo często." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„- Rozmowa kwalifikacyjna. Tak dokumenty są najpierw analizowane, potem rozmowa.

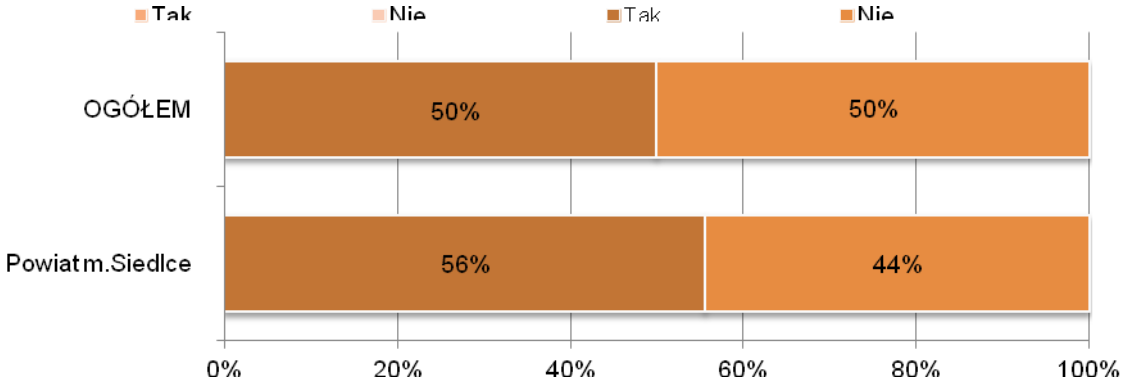
- Proszę mi powiedzie dokładniej: może test pisemny, czy test praktyczny Państwo stosujecie w procesie rekrutacji? Jak to się ma do na przykład staż, umowa na okres próbny?

- Test praktyczny i pisemny na stanowiska produkcyjnie to nie, tutaj nie ma potrzeby. Ale już na stanowiska w dziele marketingu czy handlu – tak, znajomość języka obcego – przecież mamy eksport za granicę naszych produktów. Tutaj wymagana jest poprawna, bezbłędna komunikacja. Oceniany jest poziom znajomości języka handlowego. Obsługi komputera, choć to już jest standardem. Sprawdzamy Excela. Dotyczy to wyższych stanowisk i ja nie dokonuję bezpośrednio tej rekrutacji. Stażu nie bierzemy

pod uwagę jako sposobu na rekrutację. Umowa na czas próbny tak. Umowy mają zazwyczaj okres 3 miesięcy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

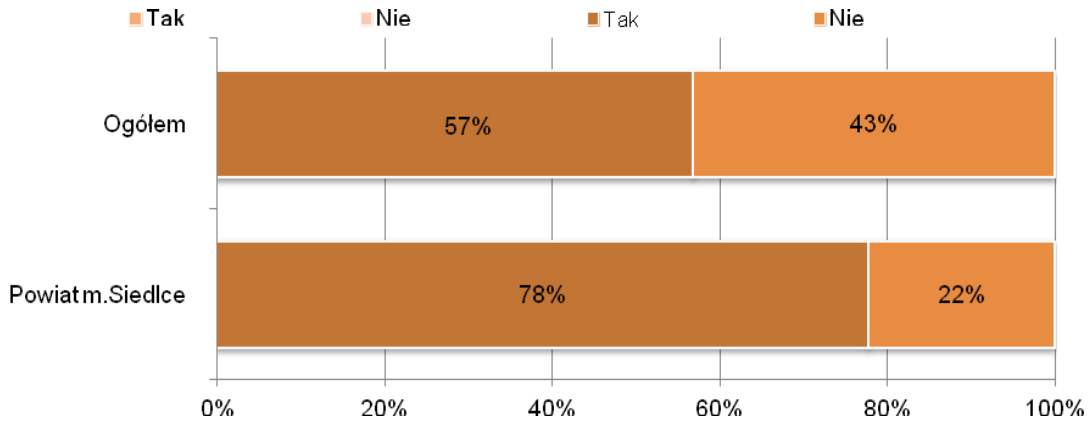
Oczekiwania w stosunku do nowych pracowników

A11. Zapytam dalej o stanowisko, na które przede wszystkim szukają Państwo nowych pracowników. Proszę pomyśleć o idealnej osobie do pracy na tym stanowisku.
Czy w jej przypadku będzie dla Państwa ważne, jaki jest jej wyuczony zawód?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62

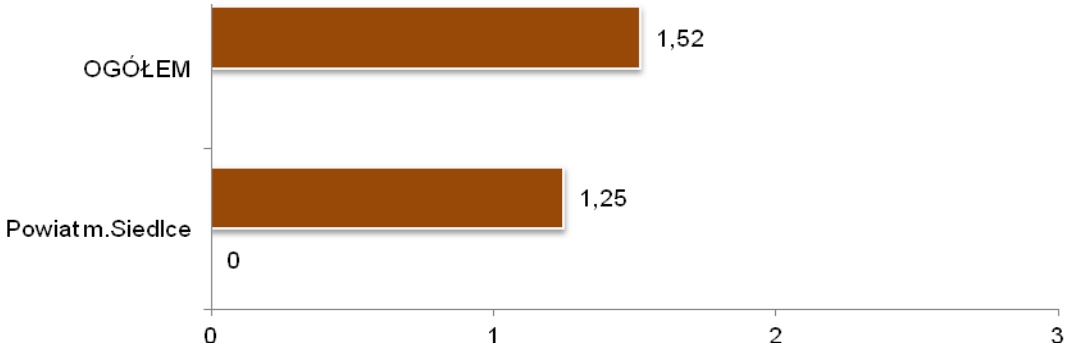


Na pytanie A12 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

A13. Czy wymagają Państwo doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62

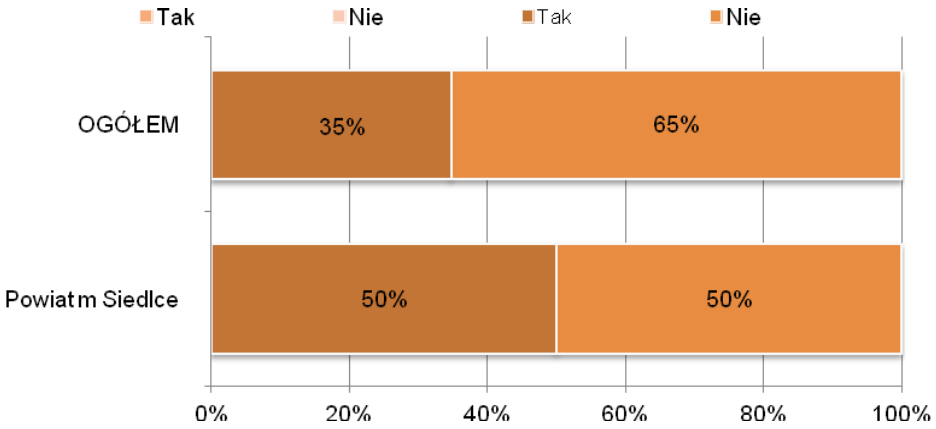


A14. Ilu miesięcy bądź lat doświadczenia Państwo wymagają?
Odpowiadały osoby, które wymagają doświadczenia zawodowego, n=35

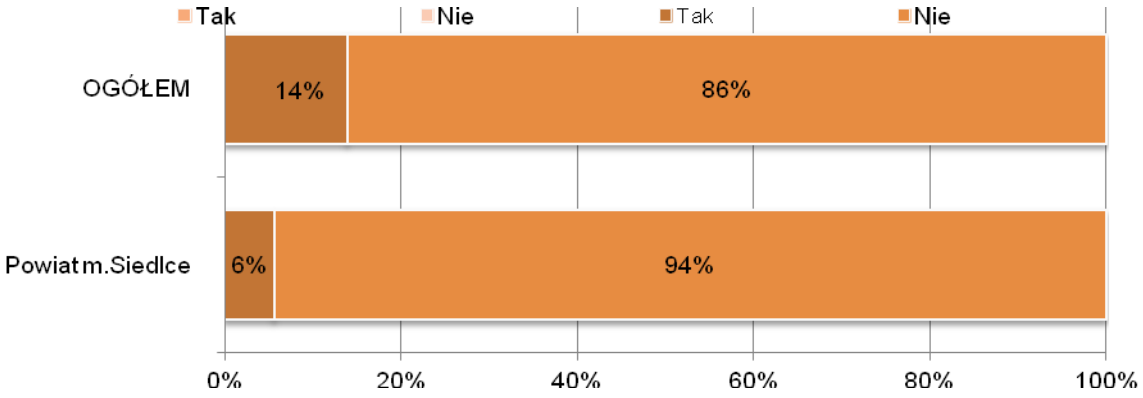


Na pytanie A17 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

A18. Czy taka idealna osoba na to stanowisko powinna posiadać jakieś uprawnienia zawodowe, certyfikaty?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia,n=62



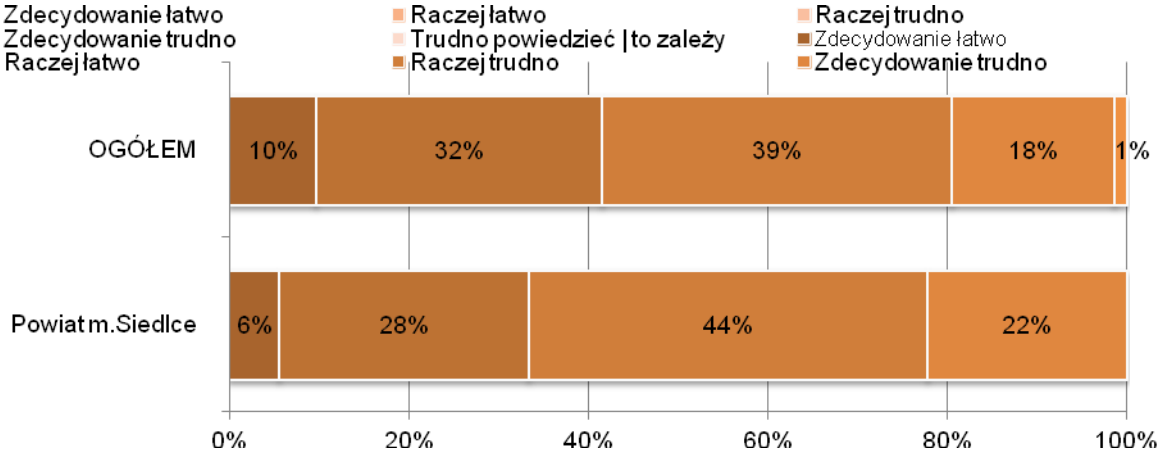
A19. A czy osoba na to stanowisko powinna znać jakiś język obcy?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



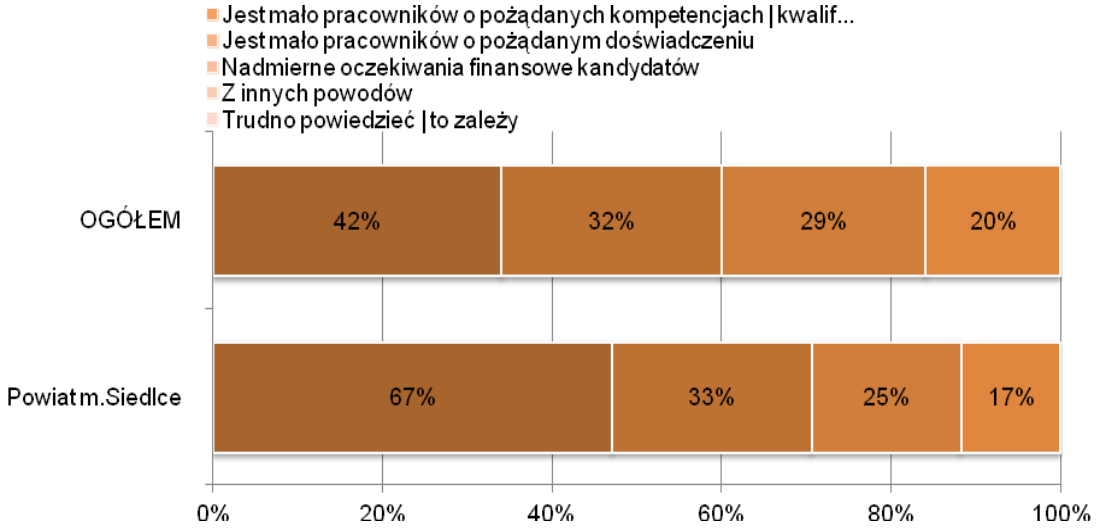
W Siedlcach od kandydata wymaga się aby zawód który chce wykonywać był jego zawodem wyuczonym i ponadto powinien posiadać doświadczenie na podobnym stanowisku. Połowa pracodawców wymaga od kandydatów posiadania uprawnień i certyfikatów zawodowych, za to języki obce nie wymagane.

Ocena rynku pracowniczego

A20. Ogólnie rzecz biorąc, jest łatwo czy trudno znaleźć pracownika na to stanowisko?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



A21. Z czego wynikają te trudności?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia i deklarują trudności w znalezieniu pracowników, n=35



Większość pracodawców uważa że w Siedlcach trudno znaleźć nowych pracowników, główna przyczyną tego stanu jest brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Zdaniem pracodawców z subregionu siedleckiego i miasta Siedlce obecnie nie jest łatwo znaleźć dobrego pracownika z następujących powodów:

- Braku przygotowania zawodowego pracowników (firmy produkcyjne – stanowiska wykonawcze oraz kierownicze), co wynika ze złego stanu szkolnictwa zawodowego na średnim poziomie. Za taki stan rzeczy odpowiada likwidowanie szkół zawodowych, niedopasowanie profilów szkół do rynku pracy w regionie, niedocenianie znaczenia praktyk szkolnych (niezdyscyplinowani uczniowie, niedopilnowani przez szkołę);
- Zbyt wysokich oczekiwań finansowych potencjalnych pracowników (szczególnie młodych)
- Braku chęci do podejmowania pracy fizycznej na produkcji i zaangażowania w wykonywanie obowiązków.

„Obecnie bardzo trudno jest znaleźć dobrego pracownika. Brakuje specjalistów w tym kierunku, który by mi odpowiadał. Jest to znacząca przeszkoda w rozwoju biznesu dla mnie. Z wykwalifikowaną kadrą można dużo osiągnąć.” (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

Największe deficyty kandydatów ubiegających się o pracę		
Kandydaci do pracy (uwagi ogólne) ▪ Postawa roszczeniowa/ nadmierna pewność siebie ▪ Zbyt duże oczekiwania finansowe w stosunku do braku praktyki (zwłaszcza w przypadku absolwentów szkół średnich i studiów) ▪ Nie chcą ciężko pracować/ zaangażować się w pracę ▪ Brak kompetencji na stanowiska specjalistyczne oraz praktycznego przygotowania zawodowego na stanowiska wykonawcze na produkcji ▪ Brak podzielności uwagi ▪ Brak doświadczenia w obsłudze klienta	**Absolwenci szkolnictwa zawodowego** – na tle innych kandydatów do pracy: ▪ Brak doświadczenia praktycznego/ za krótkie praktyki – nauki zawodu uczą się dopiero w pracy	**Pracownicy starsi**/ pracownicy najstarsi 50 lat+: ▪ Obsługa komputera i nowych technologii ▪ Mniejsza wydolność fizyczna
„Nie chce się ludziom pracować. Nie chce, naprawdę." (IDI, Siedlce, średnia firma handlowa, branża odzieżowa) *„My zatrudniamy pracowników wykwalifikowanych ze specjalnymi uprawnieniami do pracy przy obróbce metalu. Technologia i specyfika naszej pracy zmienia się wraz z postępem technologicznym. Rozwój parku maszynowego wymaga by obsługa tych maszyn była prowadzona przez ludzi posiadających odpowiednie wykształcenie i doświadczenie. Mało tego –takich ludzi nie ma tutaj, bo nie ma szkół, które by przygotowywały do pracy z obróbką metalu. Do tego najgorsze są też ewidentne braki chęci do pracy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)* *„Nie ma tych specjalistów w tej dziedzinie. Do elektroniki potrzebni są nam elektronicy, mamy nowy nowoczesny tabor, i tam już nie działa się z młotkiem, czy obcęgami. Teraz autobusy są robione tak, że wszędzie jest elektronika nowoczesna. Nowoczesny tabor opiera się na elektronice i dobrych właśnie elektronikach. W tej chwili ci ludzie których mamy są super, jesteśmy*	*„Nie trafiają się tacy. Nie szukam takich, unikam ich. Zawsze szukam z małym doświadczeniem, ale zawsze z nim. Tuż po szkole zawodowej nie biorę. Nie przyuczam, u mnie nie ma na to czasu, to są materiały, które są drogie i ich obróbka wymaga odpowiedniego traktowania i obrabiania o jak najmniejszym stopniu odpadu. Ważne dla mnie jest jakiekolwiek doświadczenie. Jeżeli osoba wychodzi ze szkoły i idzie prosto do mnie, to najpierw odbywa u mnie staż, albo gdzieś indziej. Ale musi być staż w jakimś ośrodku doskonalenia zawodowego. To jest wskazane, by takie osoby najpierw zdobyły doświadczenie, potem pracę. Ważne jest, żeby takie jakieś wstępne nauki tam zdobył. Nie muszę wszystkiego już uczyć od podstaw." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)* *„Myślę, że żeby dużo chęci mieli, to po jakimś tam czasie, jak ktoś chciałby pracować i ktoś już ma jakieś zaczątki i zna jakieś zasady, to, jeżeli ktoś jest chętny, to w ciągu dwóch czy trzech miesięcy opanuje swój zwód perfekt. Tylko chęci brakuje." (IDI, Siedlce, mikro firma usługowa, gastronomia)* *„Ci po tych technikach to fizycznie lepiej*	*„Myślę, że to czego nie brakuje, to są chęci. Bo to są osoby, które wiedzą, że na rynku nie mają aż takich możliwości, jak takie powiedzmy osoby w grupie młodszej i te osoby się na pewno bardzo starają. Wie Pani co, trudno jest mi powiedzieć, czego brakuje akurat w takiej starszej grupie, no może czasem brakuje na pewno jakiejś sprawności, czy to jest jakaś sprawność komputerowa czy sprawność takich tych, powiedzmy, mediów, które są dostępne o wiele szybciej, łatwiej dla młodych osób, ale myślę, że te osoby mają na pewno chęć to wszystko nadrobić." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)*

zadowoleni z ich pracy. Ale ogólnie jak mielibyśmy potrzebę poszukania pracownika w tym fachu, to byłby problem." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski) *„Na przykład do marketingu mamy problemy, nie jest tak łatwo, jeżeli chcemy doświadczonego pracownika, że znajomością praktyczną języków obcych, z inicjatywą, zaangażowaniem, przebojowością sprzedażową, kreatywnością. Do produkcji nie ma problemu. Są ludzie i to wchodzą do nas oknami i drzwiami. Mamy duży zasób chętnych do pracy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)* *„Jeśli chodzi o osoby z wyższym wykształceniem, to brakuje tutaj na rynku inżynierów, takich technicznych. Jeżeli już są inżynierowie techniczni, to zawsze jest kulejący ten język obcy. Jeśli chodzi o produkcję, to brak takiego doświadczenia praktycznego. Te osoby są, ale one nie są dostatecznie przygotowane." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)*	*sobie radzą – umiejętność przewożenia towaru, magazynowania, obycia się z wkrętarką, z młotkiem." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)* *„Generalnie ci po szkołach zawodowych to bardziej chcą pracować. Ci po szkołach wyższych, ogólniakach, czy kierunkach humanistycznych szukają jakichś prac biurowych. Fizycznych to raczej niekoniecznie. Czyli ci z przygotowaniem zawodowym mają większe chęci do pracy na stanowiskach fizycznych. Nie wstydzą się tej pracy. Nie ma już chyba w tej chwili takich szkół z branżą mięsną i kształcących do tej branży przetwórstwa mięsnego. Niektórych kandydatów z zawodowym wykształceniem trzeba przekwalifikowywać. Inni pracownicy nieposiadający wykształcenia zawodowego są takimi raczej ogólnymi. Nie specjalizują się bardzo w pracach manualnych, nie przechodzi im to łatwo. Wolą prace biurowe, gdzieś na terenie zakładu. Ale nie na linii produkcyjnej." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, przetwórstwo mięsne)*	

Z drugiej strony, wymieniano następujące zalety kandydatów-absolwentów szkół zawodowych:

- Lepiej przygotowani niż absolwenci studiów wyższych, mają większe umiejętności techniczne/ ścisłe, ze względu na odbywane praktyki;
- Młodzi pracownicy są operatywni, otwarci;
- Młodzi po szkołach zawodowych są bardziej chętni do pracy niż absolwenci szkolnictwa ogólnego, nie boją się też nowych technologii.

Z kolei w przypadku kandydatów-pracowników starszych/ pracowników najstarszych 50 lat+, chwalono zarówno ich bogate doświadczenie i kompetencje jak i odpowiedzialny, pełen zaangażowania stosunek do pracy. Pojawiły się także opinie, iż pełnią oni rolę mentorów dla młodszych pracowników.

„Są to ludzie już znający naszą branżę, nauczyli się pracować dla nas przez długi okres czasu, znają dobrze obowiązki przypisane do stanowiska na którym pracują. Raczej nie brakuje im odpowiednich kompetencji. Wiedzę i umiejętności potrzebne do wykonywania pracy nabyli pracując u nas przez wiele lat, w tym awansując i są w stanie podołać pracy na wielu stanowiskach, przyuczają nawet innych do zawodu, są takimi opiekunami metodycznymi dla młodych pracowników. Nie brakuje im nic." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

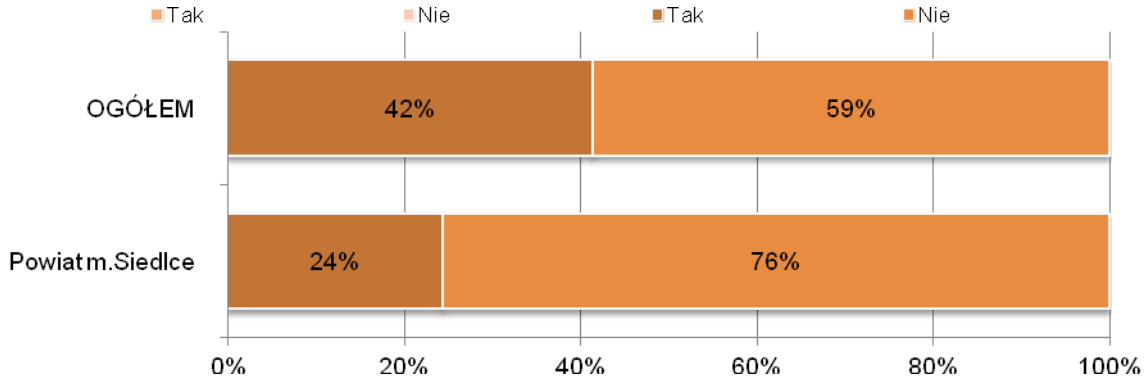
„Ci ludzie są najlepsi, starają się, szanują pracę, są oddani firmie. I z miłą chęcią co niektórzy oddali by te miejsca pracy młodym ludziom. Starsza osoba nie ma często siły do pracy, a widząc jak się marnuje młode pokolenie bez pracy, z chęcią by oddała swoje stanowisko pracy i poszła na emeryturę. Są to dla nas osoby bardzo cenne, doświadczone zawodowo, są opiekunami metodycznymi dla młodych pracowników. Są bardzo oczekiwani." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

Szkoły zawodowe niedopasowane do obecnego rynku pracy (zbyt dużo absolwentów średnich szkół ogólnokształcących).

Wdrażanie nowych pracowników do pracy

Na pytanie A23 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

A24. Podczas przeszkalania nowej osoby do pracy, czy istnieje jakiekolwiek formalne szkolenie, które każdy nowy pracownik przechodzi? Jeśli tak, to jak długo trwa (w dniach)?
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270



W znacznej większości firm w Siedlcach pracodawcy nie przeprowadzają formalnych szkoleń dla nowych pracowników.

Na pytanie A24a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Proces wdrażania	Czas potrzebny do nabycia umiejętności
▪ Najczęstszym sposobem wdrażania nowego pracownika (bez względu na to czy jest doświadczony czy nie) jest **praca pod opieką bardziej doświadczonego pracownika** lub **udział w wewnętrznym szkoleniu.** W mniejszych firmach często szef osobiście wprowadza nowego pracownika (słowne i poprzez pokaz). Przygotowanie pracowników produkcyjnych polega głównie na powierzeniu ich pod opiekę doświadczonego pracownika, który zaznajamia ich ze specyfiką stanowiska pracy, obowiązkami, obsługą urządzeń. Stanowiska administracyjne wymagają przede wszystkim poznania specyfiki firmy, procedur, wykorzystywanych programów komputerowych (jeśli są to programy dedykowane danej firmie lub nieznane nowemu pracownikowi). ▪ Najczęściej proces wdrażania wygląda następująco: o przekazanie niezbędnych informacji o pokaz o samodzielne wykonywanie zadań w obecności przełożonego/ bardziej doświadczonego pracownika o informacja zwrotna o ponowna próba ▪ powierzanie nowemu pracownikowi mniej odpowiedzialnych zadań (z biegiem czasu coraz trudniejszych) ▪ Nowi pracownicy raczej nie są wysyłani na szkolenia zewnętrzne w początkowym okresie pracy.	▪ Czas potrzebny do nabycia niezbędnych umiejętności zależy od: doświadczenia zawodowego, czy pracuje w swoim zawodzie, czy przyuczany jest do wykonywania nowego zawodu, od stanowiska i rodzaju pracy jaką wykonuje. ▪ Okres wdrożenia nowego pracownika podawany przez pracodawców wahał się od 2/3 tygodni do 3/6 miesięcy. Podkreślano, że pracownik staje się w pełni samodzielny po roku pracy na konkretnym stanowisku.

„Każdy dostaje takiego nieformalnego opiekuna, ale zawsze taki jest opiekun, który w pewien sposób wdroży nową osobę. Na produkcji to jest brygadzista, bo wtedy dostaje takiego młodego człowieka i musi go wprowadzić w pewne zagadnienia, a to samo jest w poszczególnych działach czy zakładach. Zawsze przez okres miesiąca, dwóch, a czasem i trzech, jest opiekun, który prowadzi daną osobę." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Taki jak rok czasu popracuje, to już jest dobry pracownik. Już jest dobry pracownik, można mu powierzyć wszystko – i przyjęcie towaru i jakieś tam domówienie, żeby zrobił. Taki już jest zorientowany, naprawdę. Wie o towarze wszystko." (IDI, Siedlce, średnia firma handlowa, branża odzieżowa)

„Każdy pracownik jak przychodzi do pracy to dostaje takiego ode mnie przydzielonego opiekuna, który przyucza go do tej pracy przez okres powiedzmy tygodnia czy dwóch tygodni. Tłumaczy, co ten człowiek ma zrobić i w jaki sposób ma wykonywać swoją pracę. Praca kontrolowana jest cały czas. Z tym, że

później ten pracownik staje na swoje stanowisko pracy, nie jest to stanowisko, które wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Stopniowo wzrastają obowiązki takiego pracownika i odpowiedzialność za wykonywaną pracę." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

„Od dwóch lat jest tak, że ta osoba przyjeżdża do mnie i od tygodnia do miesiąca taki cykl szkolenia adaptacyjnego, procedury w firmie, obsługa systemu, wystawianie faktur, paragonów, korekt, listów przewozowych, wszystko, co jest związane ze specyfiką naszej firmy, w tym, żeby dobrze obsłużyć klienta, to robimy na tym szkoleniu integracyjnym. Wspiera mnie w tym kolega, który prowadzi asortyment, więc on robi szkolenia asortymentowe plus, jeśli potrzebujemy, to moduł robi specjalista od windykacji, specjalista od utylizacji, czyli takie specjalistyczne stanowiska. W dodatku osoby zatrudnione do pionu handlowego są proszone o współpracę, czyli na początku ja takie plany integracji wszystkim rozsyłam zainteresowanym i ewentualnie zgłaszają jakieś zmiany, potrzeby [...]Później trafia na swoją filię, ewentualnie może być taka rzecz, że filia jest nowo otwarta i nie ma jeszcze osób, które są z doświadczeniem, więc takie osoby nowo zatrudnione nie trafiają do swojej filii macierzystej, tylko trafiają do filii pod regionem. Mamy trzy regiony, jeśli jest ktoś zatrudniony w Rzeszowie, to wszystkie osoby nowo zatrudnione, trafiły do swojej filii regionalnej w Radomiu i tam się szkoliły dalej praktycznie. Tam trafiają do punktu bądź filii regionalnej i mają na żywo kontakt z klientem, gdzie jest ten mentor, opiekun i on albo stoi za plecami i patrzy, czy ta osoba dobrze wystawia dokumenty, albo ta nowa osoba stoi mu za plecami i patrzy, jak on obsługuje tego klienta. To jest taki okres do dwóch tygodni maksymalnie, a dopiero później trafia do swojej filii macierzystej i tam już normalnie sprzedaje.[...]Jeśli jest potrzeba, to ja, czy kolega jedziemy na miejsce i jeszcze tam przez jakiś tydzień jesteśmy, żeby pomóc się wdrożyć." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

„Przede wszystkim jak odbędzie się poprawna rekrutacja i pozytywnie zostanie taka osoba zakwalifikowana, następuje przyjęcie do pracy na okres próbny. Dostaje wytyczne, gdzie znajduje się jego stanowisko pracy, jakie ma obowiązki i co będzie wykonywał. Dostaje informacje o tym, że przez pierwszych kilka tygodni jego praca będzie nadzorowana i oceniana. Będzie on też miał prawo do konsultacji z osobą doświadczoną, która będzie mogła mu pomóc. De facto dostaje od nas opiekuna merytorycznego i pod jego okiem nowa osoba się uczy. Takie szkolenie trwa około miesiąca. Potem pracownik sam już wykonuje pracę zleconą i ma zawsze, jak mówię, jeszcze te konsultacje. Gdyż jego praca przez okres 3 miesięcy jest stale oceniana. Jeśli pozytywnie zostanie ten próbny okres zaliczony, to pracownik dostaje umowę na czas nieokreślony ale już bez możliwości konsultacji z opiekunem. Można przyjąć że od 1 miesiąca do 3 musi się wykazać chęcią do pracy, dokładnością, poprawnością, aktywnym myśleniem." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)

W pierwszym roku pracy pracownicy uczą się zachowania na stanowisku pracy: przestrzegania czasu pracy, odpowiedzialności za obsługiwane urządzenia/narzędzia (produkcja), zachowania standardów BHP. Pracownicy biurowi poznają natomiast specyfikę firmy, obieg dokumentów, nawiązują kontakty ze współpracującymi działami/stanowiskami. W sprzedaży/marketingu/handlu nowi pracownicy zapoznają się z ofertą produktową i – jeśli nie mieli wcześniej doświadczenia w tej dziedzinie – nabierają obycia w kontaktach z klientami (obsługa, negocjacje, techniki sprzedaży).

„Przeważnie tutaj się nauczy odpowiedzialności za wykonywaną przez siebie pracę. Rozmowy z klientami – jeśli jest to przedstawiciel handlowy – negocjacji i technik sprzedaży. Kładziemy nacisk na podniesienie jego wiedzy w zakresie komunikacji poprawnej i skutecznej. Ale jeżeli chodzi o pracownika biurowego, kładę tutaj szczególny nacisk na relacje między pracownikami. Pracownik musi uzupełniać, monitorować wypełnienie kart pracy związanych z pracą innych pracowników, pozostałych członków zespołu. Urządzenie biurowe – komputer - to jest na porządku dziennym, nikt nie uczy już takich rzeczy, pracownik musi go znać. Tutaj chodzi bardziej o takie relacje pracownicze, by były one dobre i poprawne.

Odpowiedzialność za dokumentację pracowniczą. Poprawność gromadzenia dokumentacji handlowej, segregacja i odpowiednia adaptacja do płatności, rozliczeń." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

„Grupa administracyjna tak: przede wszystkim płynność językowa w komunikacji, bo to jest u nas bardzo ważne, ponieważ komunikujemy się przede wszystkim z obcojęzycznymi dostawcami i naszymi innymi oddziałami firmy. Następne: to na pewno, jeżeli chodzi o takie zasady, jak to funkcjonuje w tym oddziale administracyjnym, czyli ogólnie, jaka jest idea, filozofia firmy. Tak, żeby wiedzieć, w jakim kierunku iść, jak negocjować, jak rozmawiać z klientem, jak ustalać ceny, terminy dostaw. Także myślę, że to jest przede wszystkim taka główna grupa tych kompetencji, których uczą się osoby administracyjne. A jeśli chodzi o produkcję, to przede wszystkim wiedza techniczna, czyli sprawność w tym, jak poruszać się w tym świecie bardzo złożonych komponentów, trudnych informacji technicznych. Na pewno uczą się właśnie czytać te rysunki techniczne, uczą się tych grup komponentów. Próbować dobierać jakiś konkretny materiał do określonych potrzeb, także na pewno są to takie typowe produkcyjne rzeczy. Żeby uczyć się działania przyrządów, narzędzi, jakichś urządzeń pomiarowych, wykonywać jakieś różne testy, sprawdzać pewne komponenty." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

„Praktyczna nauka zawodu w tym[...] nowych obowiązków lub powiększenie doświadczenia w wykonywaniu już znanych im obowiązków. Praca w grupie, komunikacja międzyludzka, obsługa urządzeń do produkcji różnego asortymentu. Kierowcy – pracy za kierownicą, sprzedaż – działań w obszarze handlu. Magazyn – logistyki i zarządzania wytworzonymi produktami." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, przetwórstwo mleczarskie)

„Pracownik w pierwszych dniach poszerza swoje kompetencje pracownicze, poznaje jakieś takie zasady jak regulaminy pracy, i techniczne sprawy też. Przychodzi do pracy na przykład kierowca i w pierwszym tygodniu jeździ z drugim kierowcą. Jest kierowany na kilka linii. Kierowca starszy pokazuje jemu jak się obsługuje kasę fiskalną, uruchamia komputer, pokazuje jak się ma zalogować. Kierowca młody się uczy tego wszystkiego. Potem, jak się nauczy, podpisuje oświadczenie że się zapoznał z tym, i wie jak ma dalej postępować, że posiadł wiadomości z tego obszaru. Potem jedzie na kilka wybranych linii i obsługuje autobus. Koledzy się mu przypatrują bacznie. I tak przez tydzień jeździ z obserwacją. Po tygodniu dostaje już swoją kasę fiskalną i autobus, siada i jedzie na trasę. A mechanik – tutaj ten jest na warsztacie – to ten jest pod opieką mistrza i brygadzisty, jest też i kierownik. Pokazują mu co i jak należy wykonywać. Czego nie wie, taka osoba zawsze ma obowiązek zapytać. Kierowca nie może mieć stale opieki, bo musi wsiadać i jechać. A mechanik każdy ma prawo wytłumaczyć, na czym to polega. Kierowca ma dużo takich zadań oprócz prowadzenia pojazdu. Musi się zalogować do systemu, obsłużyć kasę fiskalną. Mają takie klucze specjalne, żeby na bieżąco być z nami i się łączyć. Jest to zawsze osoba przyuczona." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

4.1.5 Współpraca z regionalnymi instytucjami rynku pracy

Współpraca z IRP

Pyt. C1. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy (2 lat) współpracowali Państwo z następującymi instytucjami rynku pracy? Odpowiadali wszyscy respondenci, (N=270).

	Kuratorium	Powiatowy Urząd Pracy	Starostwo Powiatowe	Urząd Miasta	Gminy	Gminne Centra Informacji	NGO	Ochotnicze Hufce Pracy	Samorząd gospodarczy	Agencje zatrudnienia	żadne z powyższych
Powiat m .Siedlce	13%	53%	0%	16%	0%	0%	5%	0%	0%	42%
OGÓŁEM	5%	62%	5%	11%	2%	1%	5%	7%	2%	32%

W Siedlcach prawie połowa firm nie współpracowała z żadna z wymienionych instytucji. Na tle wszystkich powiatów siedleckie firmy częściej współpracowały z kuratorium i Urzędem Miasta.

Na pytania od C2 do C7 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniach jakościowych najczęściej współpracowali z takimi regionalnymi Instytucjami Rynku Pracy (IRP) jak:

- **Urząd Pracy/ PUP**: n=8 w zakresie rekrutacji oraz organizowania staży (darmowy pracownik dla firmy i potencjalny kanał rekrutacji) i sporadycznie – prac interwencyjnych, bez względu na wielkość firmy. Niektórzy korzystają ze szkoleń organizowanych przez urząd. Pozostali korzystali z usług urzędu w zakresie rekrutacji lub stażu w przeszłości – część z nich nie była zadowolona ze współpracy, ponieważ delegowani przez UP pracownicy byli nieodpowiedzialni lub niedoświadczeni. Niektórzy – mimo, że oceniali pozytywnie zarówno proces jak i efekty współpracy – nie korzystają z usług UP obecnie, ponieważ nie mają takiej potrzeby (brak zapotrzebowania na nowych pracowników).

W pojedynczych przypadkach firmy współpracowały również z:

- **Izbami Gospodarczymi (firma budowlana):** n=1 w zakresie praktyk. Rezygnacja ze współpracy z powodu konieczności zajmowania się trudną młodzieżą;
- Organizacjami pozarządowymi zajmującymi się bezrobociem (zatrudnianie bezrobotnych) n=1;
- Sporadycznie korzystanie z prywatnych agencji w celu rekrutacji pracowników na specyficzne stanowiska (raczej kierownicze) lub agencje pracy tymczasowej.

Spośród stażystów i praktykantów część znajduje zatrudnienie u pracodawcy u którego odbywała staż/ praktyki.

Proces współpracy z regionalnymi IRP i jej ocena

Proces współpracy

	Proces współpracy z regionalnymi IRP - PUP
Decyzja	Decyzję o podjęciu współpracy podejmuje pracodawca
Inicjator	Najczęściej inicjatorem współpracy z PUP jest przedsiębiorca poszukujący pracowników lub stażystów.
Przedmiot współpracy	Rekrutacja/ pośrednictwo oraz staże, czy rzadziej prace interwencyjne lub szkolenia.
Formalności	▪ W przypadku współpracy odnośnie rekrutacji umowa nie jest podpisywana.
Efekty współpracy	▪ Efekty tej współpracy są różne jeśli dotyczy pośrednictwa pracy. Nie zawsze do pracodawcy trafiają odpowiedni pracownicy, brakuje wstępnej selekcji dokonanej przez PUP, a osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne często cechuje postawa roszczeniowa i niska motywacja do podjęcia pracy zawodowej. ▪ W przypadku współpracy w zakresie staży pracodawcy cenią sobie przede wszystkim opłacanie przez PUP stażystów (tani pracownik). Staże trwają kilka miesięcy, czasami osoby te są zatrudniane po zakończeniu stażu na 3 miesiące przez pracodawcę, z częścią osób umowa jest przedłużona.

„Tylko na zasadzie, że zgłaszaliśmy zapotrzebowanie na pracownika i oni nam bezrobotnych wysyłali." (IDI, Siedlce, mikro firma handlowo-usługowa, branża motoryzacyjna)

„Osoby z Urzędu Pracy na staż, o który my występowaliśmy w ramach prac interwencyjnych. Zgłosiliśmy chęć zatrudnienia na staż właśnie, osoby na stanowisko w tej chwili w administracji, takiego referenta do spraw administracyjnych i do marketingu. W tej chwili te osoby są u nas na pracach interwencyjnych, ale to my chodzimy, żeby ten Urząd Pracy dał nam pieniądze, żeby ta osoba przyszła do nas na staż. Czyli my dajemy miejsce zawsze, tylko mamy problemy z wyegzekwowaniem w Urzędzie Pracy, żeby kogoś do nas przysłali i żeby dali nam te pieniądze. (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

„A jeśli chodzi o współpracę z innymi ośrodkami na przykład PUP, to oni nam dają takiego pracownika, my go przyuczamy i to są takie prace interwencyjne głównie. Oni nam dają na to część kosztów swoich i ich bierzemy. Jak jest potrzeba to współpraca układa się dobrze z nimi. Nie korzystamy z ich pośrednictwa pracy, bo nie mamy takiej potrzeby. Tylko mamy stażystów i interwencyjnych pracowników. I tutaj jesteśmy bardzo zadowoleni z tej współpracy. Zawsze czuwa nad takim pracownikiem, czy uczniem opiekun, albo mistrz na warsztacie." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

„Jeżeli potrzebujemy jakiegoś kandydata, to zgłaszamy zapotrzebowanie w PUP na staż. To tylko dotyczy takiej współpracy. [...] sporadycznie korzystamy z tej współpracy. Do nas sami ludzie przychodzą, wchodzą oknami i drzwiami. Mamy dużo podań o pracę. Mamy z czego, że tak powiem, wybierać. Mamy tutaj bardzo dużo podań do pracy. Mamy swoje biuro karier. Współpraca jest dobra, ale tak naprawdę działamy we własnym zakresie w pozyskiwaniu pracowników do pracy. Współpraca ze Starostwem Powiatowym opierała się o wspólne plany inwestycyjne na terenie Siedlec. Temat na razie jest w powijakach." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Stażystów bierzemy, oczywiście, w momencie kiedy urząd pracy dysponuje środkami, a my z kolei wolnymi miejscami, to jak najbardziej, bardzo często korzystamy. [...] do tej pory, jak te staże były 6-miesięczne, to oczywiście, że one spełniały swoje zadania. Ta osoba miała możliwości, po pierwsze, poznania pracodawcy, a my z kolei tę osobę. [...] Bardzo często później sięgamy do takich osób, jeśli po stażu nie możemy zaproponować od razu z różnych względów, bo to przede wszystkim względy finansowe, możliwości zatrudnienia, to sięgaliśmy później, kiedy mieliśmy jakiś wakat do obsadzenia." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Organizujemy kursy dla swoich pracowników i wtedy niekiedy też sięgamy po zasoby, które mają gminy czy Urzędy Pracy. Potem finansowo, oczywiście, się rozliczamy. Ale czasami sięgamy. To jest tak sporadycznie. Natomiast jeśli chodzi o Urząd Pracy, to jest to pozyskiwanie ewentualnych kandydatów do pracy.[…] I niekiedy w przeszłości było tak, że Urząd Pracy organizował szkolenia pod potrzeby jakby nasze. Wtedy my określaliśmy swoje potrzeby, a oni organizowali nam te szkolenia, przeszkolenia osób, a potem te osoby były przysyłane do nas. Czy też i prace interwencyjne, staże, to w tym zakresie." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Ja bardzo często z Urzędu Pracy, bo z nimi współpracuję, i niekiedy Urząd Pracy przeprowadza szkolenie tych spawaczy, często pod naszym kierunkiem, bo w momencie, jak skończą te osoby, to my je zatrudnimy, ale bardzo często 1/3 zostaje i nie wytrzymują po prostu." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

Schemat kontaktu przedsiębiorcy z IRP i współpracy między nimi

Szkoła stara się o praktyki

Umowa

Przedsiębiorca przyjmujący uczniów: bieżący kontakt telefoniczny/ osobisty z wychowawcą/ dyrekcją

Formalności dot. stażu lub procesu rekrutacji

Bezrobotny stara się o staż (rzadko)

Umowa

Umowa

Przedsiębiorca zgłasza się do **prywatnej agencji** zgłaszając zapotrzebowanie na rekrutację pracownika (rzadko)

Przedsiębiorca zgłasza się do **agencji pracy tymczasowej** zgłaszając zapotrzebowanie na pracowników

Przedsiębiorca kontaktuje się z **PUP** zgłaszając zapotrzebowanie na stażystów lub pracowników (interwencyjnych lub na stałe)

Ocena współpracy

Na pytanie C5 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

	Zalety	Wady
Zalety i wady współpracy	▪ Staże – tania 'siła robocza' ▪ Forma rekrutacji – możliwość pozyskania przyuczonego pracownika, którego pracodawca zdążył poznać ▪ Osoba opiekuna stażystów (duża firma) ułatwia kontakt pracodawcy z instytucją rynku pracy (PUP)	▪ Najczęściej brak inicjatywy ze strony PUP ▪ Stażyści wymagają opieki doświadczonych pracowników – angażują ich czas na zadania niezwiązane z wykonywaniem obowiązków ▪ Jakość kandydatów – często bez wstępnej selekcji i ze złym podejściem do pracy (nie chcą pracować, dojeżdżać)
Ocena współpracy: - przydatność - rola **IRP** - co IRP mają do zaoferowania pracodawcom/ pracownikom - rola IRP we współpracy ze szkolnictwem zawodowym	▪ **PUP** – w przypadku współpracy dotyczącej rekrutacji PUP pełni rolę pośrednika pracy, w przypadku staży – finansuje miejsca pracy oraz ułatwia bezrobotnym praktyczną naukę zawodu zwiększając tym samym szansę na ich zatrudnienie. ▪ Pracodawca przyjmując bezrobotnych na staż przyucza ich (osoby bez doświadczenia zawodowego, czy praktyki zawodu) do wykonywania zawodu lub wręcz uczy nowego zawodu. Jednocześnie przygotowuje sobie pracowników bez ponoszenia nadmiernego ryzyka i kosztów. Takich przygotowanych pracowników przedsiębiorca może zatrudnić – bywa, że taki pracownik jest zatrudniany jako bardziej atrakcyjny niż pracownicy z rynku pracy (zna specyfikę firmy, ma już doświadczenie zawodowe).	
Propozycja zmian odnośnie współpracy	▪ Wstępna selekcja pracowników przysyłanych do pracodawcy przez PUP (bardziej profesjonalne doradztwo zawodowe i pośrednictwo).	

„Jeśli chodzi o Urząd Pracy, to wiadomo, ich moc jest ograniczona. Zasoby ludzi też są ograniczone. Osoby, które tam się zgłosiły, no to coś próbujemy, jakieś rozwiązanie znaleźć. Ale czy to do końca jest optymalne? Na pewno nie. Jak chociażby w tym roku chcielibyśmy więcej staży, ale okazuje się, że nie ma pieniędzy. Tutaj gdzieś w zanadrzu mamy, że być może będą przyjęcia do księgowości, no i dobrze by było skorzystać z takiego stażu, żebyśmy mogli poznać osobę i coś zaproponować. Ale nagle okazuje się, że niestety środki się skończyły. Myślę, że tutaj takich rozwiązań byłoby wiele, gdyby nie środki, zarówno po jednej, jak i po drugiej stronie." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Głównie PUP Siedlce. Tutaj jest współpraca. Jest to taka sobie współpraca. Oczywiście uwarunkowana możliwościami z ich strony. Jak wiemy nie mają zbyt dużo pieniędzy, by wysyłać ludzi do pracy. Warto jednak byłoby by taki człowiek, który ma doświadczenie i cokolwiek wie, a przy tym chce pracować mógł zostać przez nich do nas kierowany. A tak się nie dzieje. Wysyłają często młode i niechętne do pracy osoby. Te przychodzą i zaraz odchodzą. Widzę duży problem z poprawną selekcją tych ludzi. Wysyła się, mam takie nieodparte wrażenie, tylko młodych i w ich odczuciu chętnych do pracy. Nie weryfikuje się dokładnie ich kwalifikacji. Śle się – a może zostanie przyjęty? A może pracodawca z nim coś zrobi więcej niż my? Może go przeszkoli i zainwestuje i zostanie tam? Takie przerzucanie odpowiedzialności na pracodawcę. Osoby, które do nas trafiają nie mają dużego doświadczenia w pracy. Są już albo o krok do wyeliminowania ich z życia społecznego, albo nie potrafią pracować i wykonywać obowiązków, bo są nieodpowiedzialni, >nie mają rąk<, nie przejmują się obowiązkiem pracy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)

„Powiem tak, nie było żadnego problemu, zupełnie przypadkiem dowiedzieliśmy się, że jest też taka... znaczy ogólnie to wiedzieliśmy, że jest taka możliwość, ale nigdy nie mieliśmy potrzeby z niej korzystania. Zgłosiła się do nas osoba, która chciała taki staż zrealizować, no i jakby obudziliśmy się trochę z tą ideą, że faktycznie to byłby dla nas dobry pomysł. Wystąpiliśmy z wnioskiem do Urzędu Pracy, Urząd Pracy przysłał nam dwie osoby, akurat dwie trafiły się w tym czasie, jedną z tych wybraliśmy na podstawie selekcji. W tym momencie już ta osoba od jakiegoś miesiąc u nas pracuje." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

Powody braku współpracy z regionalnymi IRP

- **Zdarzało się, że firmy obecnie nie współpracujące np. z PUP, korzystały z jego usług w przeszłości,** czy to w zakresie pośrednictwa, czy to starając się o staż. Powodami dla których firmy nie korzystają obecnie z usług PUP są:
  - Brak zapotrzebowania na nowych pracowników w firmie. Rezygnacja ze stażów na rzecz zatrudniania osób, które poszukują pracy i same zgłaszają się do firmy – korzystanie z własnej bazy zgłoszeń.
  - Brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej np. dla branży spożywczej.
  - Złe doświadczenia pracodawcy odnośnie współpracy z PUP np. pracownik niechętny do podjęcia pracy, czy brak finansów w PUP na ten rodzaj aktywizacji bezrobotnych.

- **Firmy nie współpracują z innymi niż PUP instytucjami rynku pracy przede wszystkim z następujących powodów:**
  - Braku potrzeby. Pracodawcy wykorzystują w pierwszej kolejności własne bazy danych osób zgłaszających się do procesu rekrutacji w przedsiębiorstwie (przeważnie duże firmy). Ewentualne potrzeby w zakresie pozyskiwania pracowników zaspokajają Urzędy Pracy.
  - Braku wiedzy na temat działalności innych poza UP instytucji rynku pracy, co wynika z niewychodzenia IRP do pracodawców z ofertą.

„Nie przyszło mi to do głowy by tam pytać. Nie wiedziałem, że te instytucje mogą się zajmować rynkiem pracy. Nigdy się z tym nie obnosiły. Skupiłem się tyko na Powiatowym Urzędzie Pracy, na jakiś ogłoszeniach." (IDI, Siedlce, mikro firma usługowa, gastronomia)

„No ja nie mam dużej firmy i nie potrzeba mi takiego nawału pracowników, więc ja sobie radzę, wystarczą mi te instytucje." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

„Dlaczego P. nie współpracują z w/w instytucjami? Czy próbowaliście? Czy była jakaś próba?
- Nie wiem, nigdy nie przyszło mi do głowy by sięgać pomocy w tych instytucjach. Mamy duże bezrobocie. Ludzie często sami przynoszą do nas podania. Ale my staramy się współpracować z urzędem pracy. Nie ukrywam, że korzystamy też z zasobów własnych firmy, czy i rekrutacja zewnętrzna z polecenia. To daje nam większe zaufanie do tej polecanej osoby, taka osoba stara się bardzo wypaść najlepiej i wykonuje swoją pracę chętnie. Nie myśleliśmy o innych instytucjach, które mogłyby zająć się pozyskiwaniem, czy przygotowywaniem ludzi do nas do pracy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)

„- Współpraca właśnie z Powiatowym Urzędem Pracy?
- Powiem tak: mieliśmy taką współpracę na początku, ale nie było też zbyt wielkiego odzewu. Może wtedy nie mieliśmy też aż takiego wielkiego zapotrzebowania na pracowników, ale w tym momencie korzystamy tylko ze stażu." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

„Pani wymieniła całą gamę instytucji, z których ja może o trzech – czterech słyszałam, jako powiedzmy prywatna osoba [...] To powiem tak, takie agencje nigdy też się nigdy się z nami nie skontaktowały, tak jak mówię, być może mój tok myślenia jest zły, być może to my powinniśmy wyjść i szukać takich agencji, ale powiem szczerze, no wiadomo, rozpoczynając tutaj naszą działalność, szukaliśmy szybkich i dogodnych rozwiązań. Pukaliśmy w te drzwi i szukaliśmy takich firm, które są logiczne i pierwsze, jeśli chodzi o takie, które są pod ręką, prawda? Na takie, na które wpadnie osoba, która się tym zajmuje, więc no na pewno oczekiwalibyśmy jakichś informacji na ten temat od tych agencji. Czym się zajmują, jak by ta współpraca miała wyglądać, co mają do zaoferowania, jakie są możliwości [...] Żebyśmy w ogóle wiedzieli, że oni istnieją, prawda? Tak jak mówię, na pewno błędem z naszej strony jest to, że nie szukamy takich agencji, ale one nas też nie szukają." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

„Dopóki się nie zmieni sytuacja gospodarcza na rynku, i dopóki będzie tak wielkie bezrobocie jakie w tej chwili w regionie jest, to mało jaki przedsiębiorca w rynku skorzysta z takiej formy współpracy. Nie ma takiej potrzeby. Szuka się współpracy z tymi wymienionymi przez Panią instytucjami, kiedy jest brak pracowników na rynku pracy. A w tej chwili mamy większą podaż niż popyt. Jest na rynku przerost pracowników. Logicznie myślący kandydat do pracy, sam przychodzi od pracodawcy, nie szuka pomocy w PUP, czy gdziekolwiek indziej. Pomoże mu tylko pracodawca i jego samego silne plecy." (IDI, Siedlca, duża firma produkcyjna)

- **Oczekiwania odnośnie współpracy z regionalnymi IRP:**
  - Inicjatywa ze strony IRP – przedstawienie swojej oferty potencjalnym pracodawcom.
  - **Pośrednictwo PUP powinno być bardziej profesjonalne**. Pracodawcy oczekują, że kandydaci do pracy będą poddani wstępnej selekcji przez PUP zgodnie z oczekiwaniami przedstawionymi przez przedsiębiorcę lub specyfiką firmy.
  - **Dofinansowanie do pracownika** lub ulgi finansowe dla pracodawcy.

„Jeśli chodzi o dotacje, finansowanie takiego pracownika, który w trakcie pracy miał jakieś środki na materiały na których pracuje. Chodzi mi o dotacje do stanowiska pracy dla pracownika, który jest młodym pracownikiem i on się jeszcze uczy, prawda. W jakiś sposób byłbym zainteresowanym udziałem w programie dokształcającym takiego pracownika, w ramach dofinansowania mi jego stanowiska pracy. On się jeszcze uczy i uczy się na moich materiałach. Ważne jest, by takie organy, instytucje mogły wyjść z inicjatywą pomocy takiemu pracodawcy. Ten pracownik nie jest tak efektywny jak inny doświadczony, starszy stażem, w wykonywaniu swoich zadań. Można byłoby coś zrobić z tym, zwolnić pracodawcę z jakiejś części podatków. To na pewno pomogłoby takiemu pracodawcy, przynajmniej na jakiś okres szkolenia, przyuczania do zawodu takiego pracownika." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego

4.1.5. Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego

- Opinie dotyczące szkolnictwa zawodowego w regionie siedleckim są w większości przypadków negatywne. Przede wszystkim nie odpowiada ono na potrzeby rynku pracy:
  - **Nie kształci w kierunkach, na które jest faktyczne zapotrzebowanie** w regionie. Przejawia się to w brakach pewnych zawodów wśród absolwentów (np. przemysł spożywczy).
  - **Jakość praktycznego przygotowania jest na niskim poziomie**. Wynika to z braku nadzoru szkoły w procesie odbywania praktyk (brak zainteresowania zadaniami wykonywanymi przez uczniów oraz dyscypliną w trakcie odbywania praktyk) oraz niedostosowanego programu lub niskiej jakości kształcenia przedmiotów zawodowych w teorii i praktyce.

Siedlecki rynek szkół zawodowych kształcił w jednym kierunku - na potrzeby Mostostalu - głównie spawaczy, elektryków. Nikt nie pomyślał, by zacząć kształcić w innym kierunku. U nas w zakładzie nie ma szczególnych oczekiwań – liczą się chęci do pracy, reszty można się nauczyć. Tutaj mówię o produkcji. Ale wiem, że przedsiębiorcy siedleccy mają problem z zatrudnieniem szewców, kwarcowych, tapicerzy, stolarzy. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

„Z techników, czy liceów ludzi nie mamy. Z zawodówek tak. Nie ma tych absolwentów szkolnictwa zawodowego średniego - ich nie mogę ocenić. Nie ma jak ich ocenić. Zapadli się w systemie szkolnictwa. Słyszy się o likwidacji szkół zawodowych średnic; przekształca się je na licea ogólnokształcące. I co takie liceum ogólnokształcące takiemu kandydatowi da? Jedynie przedłuży mu młodość, i skieruje na studia. A studentów, absolwentów studiów u nas już jest dużo. Nie ma dla nich specjalnych stanowisk pracy, bo nie ma zapotrzebowania. Ludzie kształcą się po kilka lat za pieniądze rodziców, skończą na przykład politechnikę na przykład biotechnologię i nie mają zatrudnienia. Wracają do rodziców i się marnują, zaprzepaszczają społecznie. To jest problem, którym się ktoś powinien zająć.(IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

4.1.6. Opinie pracodawców na temat współpracy z pomiotami rynku pracy

- Pracodawcy współpracują gównie z Urzędem Pracy i raczej oceniają tą współpracę jako dosyć satysfakcjonującą.
- **Głównymi zarzutami w stosunku do podmiotów rynku pracy były:**
    - Brak inicjatywy w kontaktach z przedsiębiorstwami skutkujący nieznajomością oferty instytucji rynku pracy (IRP). W percepcji pracodawców nie oferują one pracodawcom korzyści w aspekcie pozyskiwania pracowników lub stażystów.
    - Instytucje rynku pracy (głównie UP) nie dbają o zaspakajanie potrzeb przedsiębiorców, ale o realizację własnych celów statutowych, czego efektem jest kierowanie do procesu rekrutacji lub na staże kandydatów niespełniających oczekiwania pracodawców, bez uprzedniej weryfikacji ich kwalifikacji.
    - Ograniczenia finansowe po stronie UP, co powoduje, że w momencie kiedy rzeczywiście po stronie pracodawcy istnieje potrzeba zatrudnienia stażysty, UP nie dysponuje środkami na sfinansowanie takiego działania.

- **Współpraca z IRP - dobre praktyki:**
    - Stworzenie bazy szkoleń do wglądu dla przedsiębiorców.
    - Aktywne działania na rzecz przedstawienia oferty – inicjowanie kontaktów przez IRP
    - Szkolenia uwzględniające potrzeby różnych branż w oparciu o poznanie potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców (np. gastronomii)

4.1.7. Opinie pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi

- Część pracodawców dobrze ocenia współpracę ze szkołami zawodowymi. Na pozytywna ocenę wpływa zaangażowanie szkoły, utrzymywanie kontaktu z przedsiębiorstwem w celu identyfikowania potencjalnych problemów i szybkiego rozwiązywania ich.

"To było tak, że zgłosiła się do nas po prostu szkoła sama z siebie, zapytała, czy jest tak możliwość. To było trzy lata temu, stwierdziliśmy, że tak, że jesteśmy w stanie coś takiego zrobić. To tak od tej pory, może tradycją już, poszliśmy za ciosem i już trzeci rok z kolei takie praktyki organizujemy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

„Jesteśmy w stałym kontakcie z nimi. Jak jest jakaś niedoróbka ze strony ucznia - informujemy opiekuna danego ucznia. I szkoła też, się sama interesuje, dzwonią i pytają czy wszystko jest pod kontrolą. Tutaj tymi uczniami opiekuje się kierownik działu technicznego. On ma tam do tego odpowiednie kwalifikacje. I jeśli jest coś nie tak, to się kontaktuje ze szkołą. Tutaj na tym polu jest wszystko OK. Nawet jak jest taka potrzeba to kontaktujemy się bezpośrednio z rodzicami. Tutaj jest to pod kontrolą. W tej chwili mamy dobrych praktykantów. Taki praktykant po odbyciu praktyk odchodzi dalej, my nie zatrudniamy po praktykach, a szkoda. Ale raczej odchodzą, w tej chwili może jeden został. Odchodzą, bo nie ma zatrudnienia. Oni by chętnie zostali u nas." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

„Dobra współpraca - my i oni. Oni planują wcześniej sobie ilość osób, jaką chcieliby zgłosić na praktyki. […] Kontakt ze szkoła jest bardzo dobry. Jeśli się opiekun zgłosi do szkoły - to pomoc jest bardzo szybka. Program praktyk szkoła nam dostarcza i ona ustala. Uczą się tego, czego się obecnie wymaga od typowego pracownika zatrudnionego w naszej firmie na stanowisku elektromechanika. To jest aktualna wiedza praktyczna. (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

- **Głównymi zarzutami w stosunku do szkół zawodowych były:**
  - Brak inicjatywy w kontaktach z przedsiębiorstwami.
  - Małe zaangażowanie szkół w kontrolę procesu praktyk.
  - Brak zainteresowania uczniów, niezdyscyplinowanie

Rzeszów - praktykancie z tej szkoły przyjeżdżają tutaj i mieszkają w Siedlcach. Jest to inaczej. Natomiast Łuków - oni przyjeżdżali rano na ta 9.00 i już o 12- tej się zbierali, bo oni do domu nie dojadą. Mieszkają poza Łukowem i nie mają połączeń. Taka była to bardziej zabawa niż nauka i nie można było nic więcej zaplanować. Takie to było trochę na siłę zrobione ze strony szkoły. Aby tak wypchnąć i niech się dzieci męczą. Czy oni cokolwiek wynieśli z tej praktyki u nas, to bym się zastanawiała bardzo. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, przetwórstwo mleczarskie)

- **Powodami niepodejmowania współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie praktyk jest:**
    - Brak miejsc dla praktykantów.
    - Brak czasu na opiekę nad uczniami.
    - Obawa przed stratami materialnymi wynikającymi z błędów uczących się osób

„Praktyk nie prowadzimy dla absolwentów czy uczniów szkół zawodowych. Nie współpracujemy też ze szkołami zawodowymi. [...] Dziś gdybyśmy mieli takie praktyki wznowić, nasi praktykanci musieliby nam za to zapłacić. Wszelkie godziny pracy z takim uczniem są dla nas kosztem, który nie jest nam zwracany. Praktykant na początku swoje pracy musi wiele „popsuć" by się nauczyć. Taka jest specyfika naszej branży. Zanim się nauczy ćwiczenie na materiale, surowce – kosztują. Praktykanta nie byłoby na to stać, by finansować sobie samemu praktyki." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

„To szkole i samym uczniom powinno zależeć na tym, by nauka była na wysokim poziomie i osoba, która kończy taką uczelnię, szkołę mogła rozpocząć pracę jak pełnoprawny i dobrze wyszkolony przygotowany pracownik. Nie jest tak obecnie. Bo uczniowie może chcieliby. Ale firmy niekoniecznie chcą łożyć pieniądze na wykształcenie uczniów. Chodzi tutaj o straty jakie mogą się pojawić podczas takiej eksperymentalnej nauki. My mamy surowce, które musimy racjonalnie wykorzystywać, tworząc nasze produkty i nie możemy sobie pozwalać na dodatkowe koszty, jakie mogą się pojawiać na etapie praktyk. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)

„Nie ulega wątpliwości to, że dla pracodawcy to są koszty, bo samo spawanie, to i trzeba materiał spawalniczy przygotować, plus zużyte środki, czas, pieniądze..." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

- **Współpraca ze szkołą - dobre praktyki:**
    - Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk. Ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem – stały kontakt.
    - Wpływ przedsiębiorstwa na nabór praktykantów poprzez uprzednie przedstawienie profilu firmy i oczekiwań w stosunku do praktykantów.

"Nabór, jeśli chodzi o takie przygotowanie zawodowe, to przede wszystkim naboru uczniów dokonuje szkoła. Szkoła przede wszystkim wie, jaki to jest uczeń. Przede wszystkim nic nikomu nie narzucamy, tylko chcemy, żeby osoba do nas się sama chętnie zgłosiła, więc od nas jedzie jakiś przedstawiciel, mówi o firmie, mówi o możliwościach, jakie będą, jeśli ukończy takie szkolenie. I wtedy jakieś osoby się decydują." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

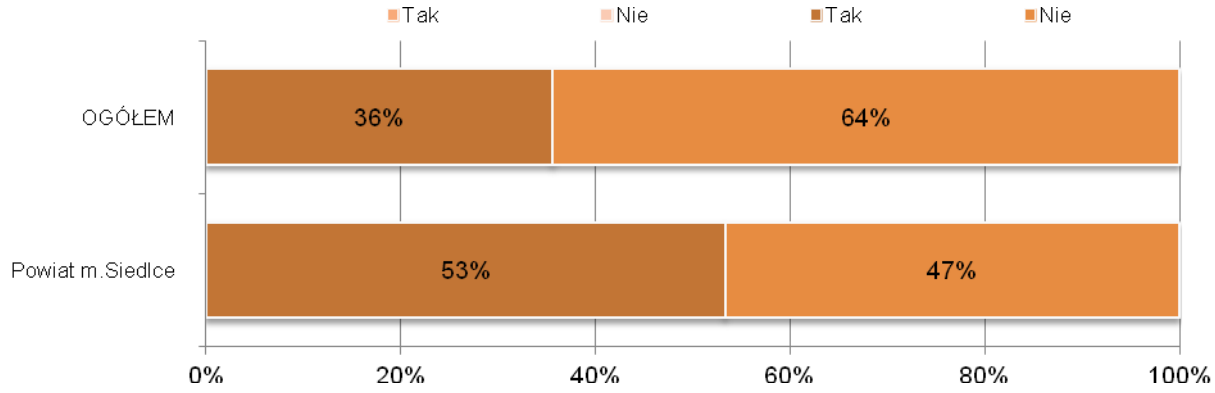
„Większa współpraca powinna być, jak są uczniowie na praktykach, większa kontrola, większe zainteresowanie nauczycieli. Bo czasami przez miesiąc czasu nikt się nie interesuje tymi praktykantami, czy on tu przychodzi, czy jest czy nie ma go." (IDI, Siedlce, mikro firma usługowa, gastronomia)

„Uważam, że szkoła powinna wyjść z zapytaniem do nas, jakie my mamy oczekiwania względem przyszłych uczniów, których potencjalnie moglibyśmy u siebie szkolić i zatrudniać w przyszłości." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

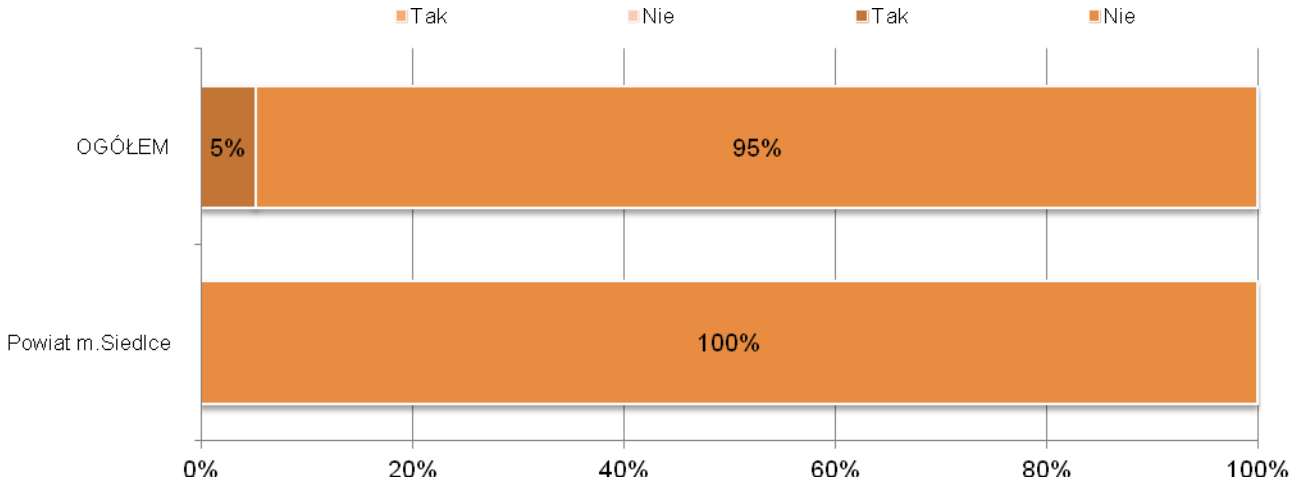
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców

4.1.8. Doskonalenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

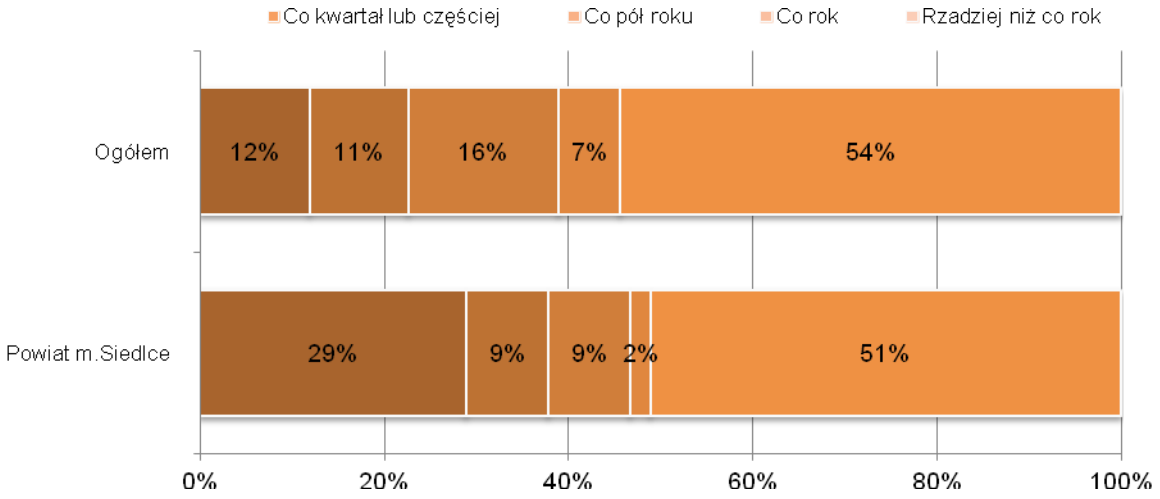
A25. Czy w Państwa firmie funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A25a. Czy w takim razie są takie grupy pracowników, które są okresowo formalnie oceniane?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których nie funkcjonuje zasada oceny formalnej każdego pracownika, n=174

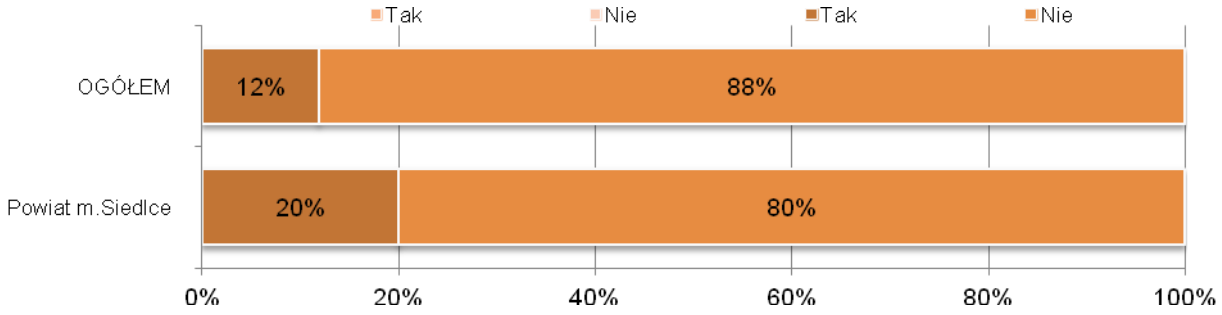


A26. Co jaki czas następuje formalna ocena danego pracownika?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których każdy pracownik (lub grupy pracowników) są oceniane formalnie, n=96

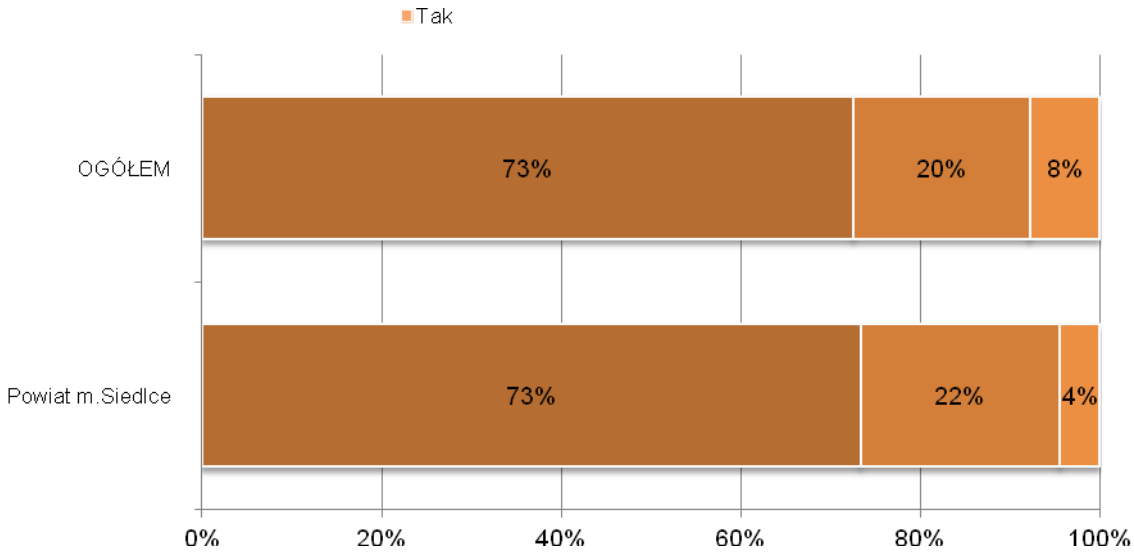


W połowie firm w Siedlcach istnieje zasada okresowej oceny formalnej pracowników , zwykle taka ocena odbywa się nieregularnie (51%), a w prawie jednej trzeciej firm (29%) odbywa się co kwartał lub częściej.

A27. W ostatnich 12 miesiącach, czy miały miejsce awanse na stanowiska dyrektorskie, kierownicze lub kluczowe stanowiska specjalistyczne WEWNĄTRZ FIRMY (to znaczy awansowano pracowników już zatrudnionych w organizacji)? Jeśli tak, to ile w przybliżeniu było takich przypadków?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A28. Czy pracownicy w Państwa firmie wiedzą, jakie mają możliwości rozwoju w ramach firmy (np. co muszą robić, by zdobyć awans lub podwyżkę) ?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

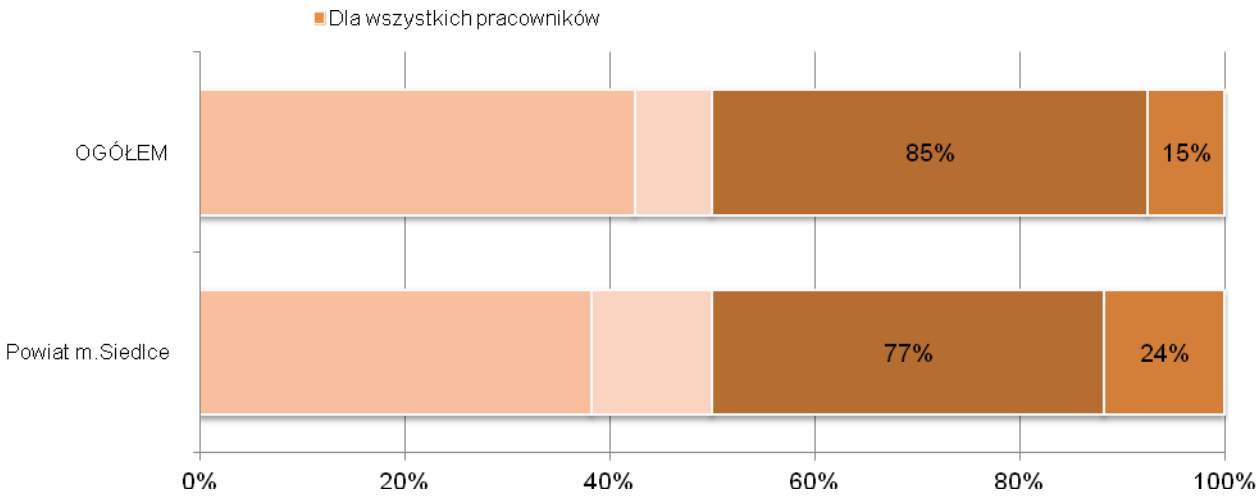


Według pracodawców większość pracowników wie jakie mają możliwości rozwoju w ramach firmy.

A29. Porozmawiajmy o instrumentach polityki personalnej wobec pracowników, zachętach i nagrodach, które pracownicy mogą otrzymać.
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Podwyżki	Premie okresowe	Nagrody	Dodatki motywacyjne	Dopłaty do szkoleń | studiów	Szkolenia pracowników	Pakiet socjalny	Wyjazdy integracyjne dla pracowników	Możliwość elastycznego dostosowania wymiaru i czasu pracy	Dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	Dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych	Korzystanie z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat m.Siedlce	38%	58%	36%	40%	13%	22%	4%	16%	11%		2%	2%
OGÓŁEM	**47%**	**71%**	**45%**	**38%**	**14%**	**19%**	**17%**	**12%**	**13%**	**2%**	**8%**	**4%**

A30. Czy te instrumenty są dostępne dla wszystkich pracowników czy dla wybranych grup?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



W Siedlcach najpopularniejszymi instrumentami polityki personalnej są premie okresowe i dodatki motywacyjne. W 77 % firm instrumenty te są dostępne dla wszystkich pracowników.

	Doskonalenie kapitału ludzkiego
Polityka personalna	▪ Większość przedsiębiorców dba o zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju w ramach stanowiska, na którym pracują, ale nieliczni wspierają finansowo pracowników dokształcających się w kierunkach niezwiązanych bezpośrednio z wykonywanym zawodem. Pracownicy różnych działów biorą udział w szkoleniach wewnętrznych przygotowujących ich do pracy oraz zewnętrznych (rzadziej w małych średnich firmach) – podnoszących kwalifikacje. ▪ Zdarza się, że firmy biorą pod uwagę rozwój pracownika ze względu na wewnętrzną rekrutację. ▪ Niekiedy przedsiębiorcy rozważają potrzeby rozwojowe/szkoleniowe dobrze ocenianych pracowników nawet jeśli nie są one związane z wykonywanymi obowiązkami (duże firmy). ▪ Czasami pracownicy są szkoleni choć nie wymaga tego ich stanowisko, na wypadek gdyby musieli zastąpić osobę odchodzącą z firmy (lub tam gdzie stosuje się zamienność stanowisk)
Instrumenty nagradzania/ motywowania pracowników	▪ Najważniejsze – finansowe tj. premie, nagrody, podwyżki (bez względu na wielkość firmy i branżę) ▪ Do innych dość często stosowanych należą: możliwość korzystania z obiektów sportowych i/lub dopłata do kultury, dopłaty do urlopów (wczasy pod gruszą), wyjazdy integracyjne, finansowanie i/lub dofinansowanie szkoleń, rzadziej innych form edukacji (np. studia). ▪ Jedna z dużych firm produkcyjnych wykorzystuje też dodatki motywacyjne dla kierowników – telefony, laptopy, samochody służbowe.
Planowanie „ścieżki kariery" zawodowej	▪ Większość przedsiębiorców nie planuje z wyprzedzeniem „ścieżki kariery" zawodowej pracowników. Sprecyzowane możliwości awansu pionowego dotyczą branży handlowej oraz dużych przedsiębiorstw. ▪ Większość zapewniała, że w ich firmie istnieje możliwość awansu (poziomego i/lub pionowego), chociaż na ogół rzadziej dotyczy to stanowisk wykonawczych (pracownicy produkcyjni, kierowcy, mechanicy). Częściej wspominano tu o awansie zadaniowym i finansowym w ramach tego samego stanowiska. ▪ Większe możliwości awansu mają pracownicy działów związanych z obsługą klienta, marketingiem, sprzedażą, logistyką (w dużych firmach). ▪ Większe szanse na zmianę stanowiska na wyższe mają też pracownicy firm, które wykorzystują rekrutację wewnętrzną .

Ocena pracowników	▪ Wszyscy pracodawcy oceniają swoich pracowników, ale tylko w przypadku części dużych firm ocena pracownicza jest dokonywana w ramach formalnego systemu oceny wykorzystującego narzędzia takie jak kwestionariusze oceny pracowniczej i/lub rozmowę. W firmach małych i mikro ocena jest wynikiem obserwacji pracownika – nie wykorzystuje się w tym celu specjalnych narzędzi. Informacja zwrotna jest udzielana w przypadku, kiedy dzieje się coś niepokojącego (zwrócenie uwagi). ▪ Ocenie podlega jakość wykonywanych zadań, zaangażowanie, wykonanie określonych planów. ▪ Oceniającym jest przeważnie bezpośredni przełożony. W przypadku firm, które nie mają sformalizowanego systemu oceny są to też niekiedy współpracownicy. ▪ W przypadku przedsiębiorstw (dużych), które dysponują formalnym systemem ocena pracowników ma miejsce z reguły raz w roku (tylko w jednym przypadku wspomniano także o półrocznej ocenie)

"Przy takiej strukturze jaką mamy i takiej ilości osób zatrudnionych, to nie jest możliwe, żeby w dziale produkcyjnym tak sobie szybko awansować, bo przy takim zapotrzebowaniu na pracowników tego nie możemy robić. Nie możemy każdemu zagwarantować, że on będzie awansował. Na poziomie produkcji raczej nie ma jasnych awansów. Są w drodze losowych zdarzeń, ktoś odchodzi i nagle trzeba kimś innym zastąpić stanowisko." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Szkolenie dla naszych menedżerów, na bazie współpracy zagranicznej. I nie tylko. Są te specjalistyczne szkolenie z zakresu zarządzania jakością to już są robione w Polsce. Szkolenie technologiczne, też są robione. Tak, co do karnetów – mamy wspomaganie rozwoju sportu i rekreacji – tutaj mamy karnety na basen siedlecki i do teatru, kina. Integrację też mamy. Przede wszystkim stawiamy na wyjazdy związane z wymianą doświadczeń branżowych. Tutaj delegowani są do tych wyjazdów ludzie, którym wiedza z tego zakresu jest niezbędna i będzie ona mogła być przekazana pozostałym członkom zespołu. Elastyczny czas pracy- to niekoniecznie, ale wiemy o ci chodzi. My nie mamy takich rozwiązań. Mamy możliwość rozpoczęcia pracy przez pracownika z kwadransem akademickim, i zakończenie również. Pracownicy mają przerwy dedykowane na posiłki. Mamy stołówkę zakładową. Ale nie mamy jeszcze systemu, pracujemy na tym, który by podliczał nam efektywność pracy poszczególnych grup zadaniowych i działów. Opieka nad dziećmi i- nie. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

„Oceniani są z tego co zrobili w danych okresie czasu, jak to zrobili, czy czegoś się nauczyli. Oceniany jest ich rozwój, dynamika rozwoju, aktywność, zaangażowanie, kreatywność, zdyscyplinowanie, oraz kryteria twarde, techniczne." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

„Kierowca jest zawsze kierowcą. Przychodzi dostaje służbę i jedzie. Awansuje finansowo. Nie ma na co – stanowiskowo się nie da. Co starszy kierowca, młodszy kierowca? Nie ma czegoś takiego. Mechanik samochodowy - to jest po prostu mechanik. On awansuje finansowo też. Sporadycznie na mistrza, jak taki mistrz odejdzie, ale to jak jakieś zdarzenie losowe się zdarzy. Nie mamy awansów stanowiskowych, zdecydowanie awanse finansowe." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

„Specjalnej ścieżki rozwoju zawodowego nie mamy. Dzieje się to raczej ze względu na bieżące potrzeby, jakie się pojawią u nas, i mamy tego świadomość. Jak ktoś się dokształca to robi to z myślą, że będzie

miała awans, lub (jednak bardziej prawdopodobne) będzie chciała zmienić tę pracę. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, przetwórstwo mięsne)

„Najpierw taki pracownik musi się cokolwiek sprawdzić u nas. Jeżeli jest to stanowisko kierownicze, to wiadoma sprawa, to może być jakaś kariera. Ale jeśli chodzi o stanowisko kierowcy, to niekoniecznie tak. Przy produkcji też niekoniecznie. Kierowca jest tyko kierowca i nie ma tutaj awansów, być może, że inni z innych działów tak, mają takie szanse na awanse. Ale to też nie jest takie jasne, nie można przewidzieć, że ta osoba, która właśnie przyszła to ona będzie już awansowała. Nie jest gwarantowane, że za pięć lat zostanie ta młoda osoba kierownikiem w tym dziale czy w tamtym." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, przetwórstwo mleczarskie)

„Myślę, że przede wszystkim jest to także docenienie tego pracownika. On wie, że jeżeli będzie się starał, to ma możliwość przejęcia odpowiedzialności za jakieś grono pracowników, może stać się jakimś kierownikiem zespołu." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

„Mamy raz w roku ogólną ocenę pracowników, gdzie są wyznaczone w skali 55 punktów, teraz to już w ubiegłym roku na procentu zostało według księgi jakości zmienione. Jest to taka, jest to taki specjalny formularz, przy pomocy którego określamy kompetencje pracownika, jego zdolności, jego rozwój. Odnosimy to do poprzedniego roku, jak to się, oczywiście, zmieniło i każdy pracownik ma osobistą rozmowę ze swoim kierownikiem na koniec roku. Na podstawie tej oceny decydujemy, czy ten pracownik ma oczywiście dalszą szansę rozwoju, jak będzie wyglądało też jego wynagrodzenie w przyszłym roku. Czy ewentualna zmiana stanowiska wchodzi w grę, bądź czy jest taka potrzeba na danym etapie. I oczywiście, czy ten pracownik zasługuje na to, co otrzymuje od firmy, prawda? Czy jest pracownikiem dobrym, bo jeśli jest z roku na rok coraz gorszy, no to wiadomo trzeba wyciągnąć także odpowiednie konsekwencje. Jeżeli jest coraz lepszy, tak samo. Pracownicy po prostu wiedzą, są świadomi tego, że czym więcej takich punktów dostaną, czyli czym będą lepsi, tym mają większe możliwości w tej firmie." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

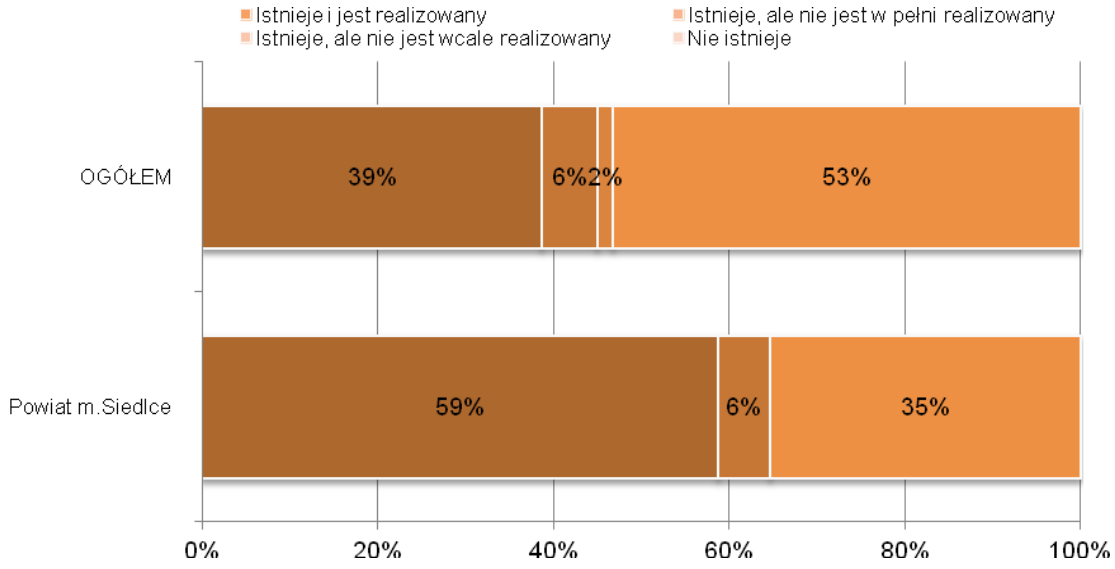
„No na pewno umiejętności, jakiś tam zakres pracy grupie, jakieś tam, jeżeli chodzi o kelnerów, to stosunek do klienta, jeżeli chodzi o kucharki, to wiadomo, no na pewno elastyczność, bo czasami trzeba, żeby któraś została, bo czasami są jakieś grupy u nas, także żeby ktoś pół godziny dłużej został, pół godziny wcześniej przyszedł." (IDI, Siedlce, mikro firma usługowa, gastronomia)

„Nie mamy żadnego specjalnego systemu oceny. Nie, jedynie tylko za każdym razem o ile nam się cos nie podoba to zwracamy mu uwagę i to w taki sposób żeby się nie obraził." (IDI, Siedlce, mikro firma handlowo-usługowa, branża motoryzacyjna)

4.1.9. Kształcenie ustawiczne

4.1.9.1. Posiadanie planu szkoleń i zasady udziału w szkoleniach

A32. Czy w firmie istnieje i jest realizowany plan podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników – na przykład plan szkoleń?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



W ok. 60% firm w Siedlcach firmy mają przygotowany plan szkoleń i realizują go.

Plan szkoleń z wyprzedzeniem przygotowuje połowa badanych firm:

- Firmy małe i mikro nie posiadają planu szkoleń. Korzystają z oferty edukacyjnej rynku, jeśli wydaje się ona interesująca a szkolenia wewnętrzne organizują kiedy zachodzi taka potrzeba.
- Duże przedsiębiorstwa z reguły starają się poznać potrzeby szkoleniowe kadry i planują w budżecie środki na szkolenia.

"Nie, nie mamy planu szkoleń. Mamy od jakiegoś czasu budżet, firma weszła w ścieżki budżetowania, więc pod koniec każdego roku każda jednostka, która jest wytypowana, musi ten budżet opracować, natomiast nie da się ot tak opracować, jest przygotowana wersja potrzeb szkoleniowych, którą kierownicy wypełniają, więc na zasadzie rozmowy, bądź wypełniania ankiety potrzeb szkoleniowych plus

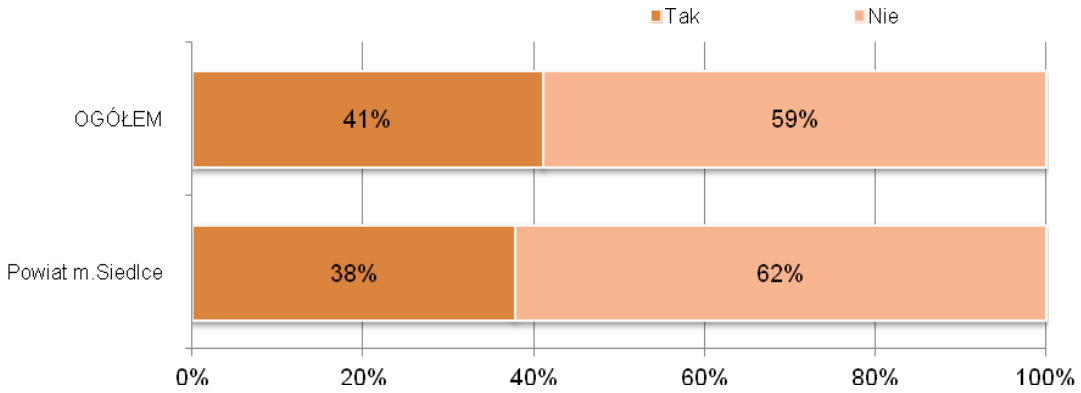
zaplanowane inne środki bliżej niezidentyfikowane." (IDI, Siedlce, duża firm handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

„Plan szkoleń - on się pojawia jak jest potrzeba. Oczywiście panujemy nad tymi obowiązkowymi i istotnymi z punktu widzenie rozwoju naszego biznesu." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, przetwórstwo mięsne)

„Co roku jest przygotowywany budżet. Każdy zakład ma przyznany budżet szkoleniowy i w oparciu o dany budżet realizuje szkolenia. Kierownictwo przygotowuje plan, to jest centralny plan i w oparciu o ten plan, szkolenia realizujemy. Często jest tak, że coś zaplanowaliśmy, a wychodzi na to, że nie możemy. Musimy zrealizować to, co jest naszą jakby pierwszą potrzebą, więc zmieniamy tą tematykę. Nie mniej jednak, w oparciu o budżet szkoleniowy, wszystkie szkolenia są realizowane. Jeśli nie mamy budżetu, to wtedy do prezesa wysyłamy wniosek i prezes akceptuje." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

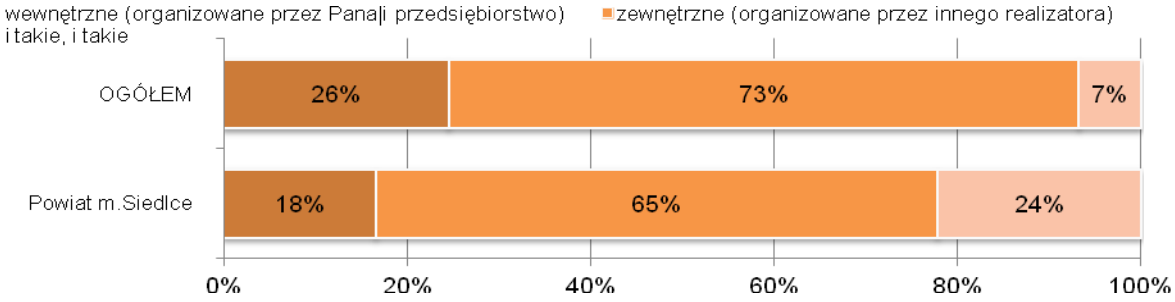
4.1.9.2. Dokształcanie pracowników przez firmę we własnym zakresie oraz za pośrednictwem placówek KU

A31. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy pracownicy firmy brali udział w szkoleniach? Przez szkolenia rozumiemy takie działania, które dotyczą podnoszenia umiejętności i kompetencji pracowników. Dlatego to pytanie nie dotyczy na przykład szkoleń z zakresu BHP i innych tego typu.
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



Na pytania A34 i A34a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

A35. Czy były to szkolenia:
Odpowiadali respondenci korzystający ze szkoleń n=108



A36. W jaki sposób finansowali Państwo szkolenia pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy? Proszę wymienić wszystkie wykorzystywane w tym okresie źródła finansowania.
Odpowiadali respondenci korzystający ze szkoleń n=108

	środki własne przedsiębiorstwa	finansowanie lub współfinansowanie szkolenia przez pracowników	dofinansowanie z funduszy unijnych	Inne
Powiat m.Siedlce	82%	0%	18%	18%
OGÓŁEM	**81%**	**10%**	**16%**	**11%**

W ciągu ostatnich 2 lat w 38% firm odbyły się szkolenia. Większość z tych szkoleń była szkoleniami zewnętrznymi. W znaczącej większości szkolenia były finansowane ze środków własnych przedsiębiorstwa .

Na pytania A29a i A38 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Formy dokształcania

Kształcenie pracowników we własnym zakresie i/ lub korzystanie ze szkoleń zewnętrznych.

- Wszystkie firmy kształcą i przyuczają swoich pracowników wewnętrznie (nowych bez i z doświadczeniem, stażystów czy praktykantów), jednak w firmach mikro i małych szkolenie wewnętrzne przeważają nad zewnętrznymi.
- Na szkolenia zewnętrzne z większą częstotliwością wysyłają swoich pracowników firmy średnie i duże.
- Na szkolenia **wysyłana jest częściej wykwalifikowana siła robocza, pracownicy którzy są już po okresie próbnym**, **pracownicy umysłowi i pracownicy fizyczni, którzy muszą posiadać uprawnienia**.
  - Podnoszenie kwalifikacji pracowników wykonawczych/produkcyjnych odbywa się przede wszystkim przez organizowanie szkoleń wewnętrznych związanych z obsługą urządzeń, wprowadzaniem nowych technologii oraz przez wysyłanie pracowników na szkolenia organizowane przez producentów (budownictwo, branża motoryzacyjna). Standardem jest także delegowanie pracowników na kursy/szkolenia, które zapewniają im wymagane uprawnienia lub certyfikaty.
  - Pracownicy zatrudnieni w dziedzinie obsługi klienta/handlu mogą liczyć na szkolenia zwiększające ich umiejętności sprzedażowe i negocjacyjne (szczególnie w przypadku dużych firm), natomiast stanowiska administracyjne (głównie kadry, płace, księgowość) są dokształcane w związku ze zmieniającymi się przepisami.
  - Tabela poniżej obrazuje to zjawisko:

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Siedlce, branża gastronomiczna – restauracja, firma mikro	▪ Wdrożenie do pracy pod okiem doświadczonych pracowników ▪ Udział w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez producentów artykułów spożywczych (pracownicy i właściciel firmy); ponad 12 m-cy temu	▪ Szkolenie zewnętrzne (dla kucharzy) organizowane przez firmę szkoleniową. [2] ▪ Szkolenie zewnętrzne prowadzone przez producenta – dla kucharzy ▪ Szkolenia z Programu Kapitał Ludzki ▪ Pracownicy dokształcają się w szkołach dla dorosłych, ale bez wsparcia finansowego ze strony pracodawcy
IDI, Siedlce, firma produkcyjna – obróbka metalu, firma mikro	▪ Szkolenia stanowiskowe dla nowych pracowników prowadzone przez doświadczonych pracowników (opiekun) ▪ Szkolenia dla przedstawicieli handlowych z technik sprzedażowych, negocjacji, komunikacji – prowadzone przez doświadczonego pracownika (opiekuna)	▪ Sporadyczne szkolenia dla sprzedawców z technik negocjacyjnych lub szkolenia wizerunkowe
IDI, Siedlce, handel i usługi – branża motoryzacyjna, firma mikro	▪ Nowi pracownic szkoleni przez kierownika serwisu.	▪ Szkolenia organizowane przez producenta opon (pracownik i pracownicy i właściciele firmy). W szkoleniach w zależności od tematu biorą udział pracownicy serwisu lub sprzedaży.
IDI, Siedlce, branża budowlana, firma mała	▪ Szkolenie praktykantów – pomoc brygadzistom	▪ Bezpłatne szkolenia organizowane przez producenta dla pracowników wykonawczych. ▪ W przeszłości płatne szkolenia z nowych technologii wykorzystywanych w budownictwie – dla pracowników wykonawczych ▪ Szkolenia zakończone uprawnieniami (wózki widłowe, przewóz towarów, specjalne samochody) – dla kierowców, pracowników logistycznych; udział w szkoleniach w zeszłym roku ▪ Niektórzy pracownicy uczą się w szkołach wyższych, ale nie jest to wymagane ani finansowane przez pracodawcę.

[2] Pomarańczowe pole oznaczają, iż firma nie brała udziału w szkoleniach formalnych zewnętrznych w ciągu ostatnich 12 miesięcy

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Siedlce, firma handlowa – branża odzieżowa, firma średnia	▪ Nowi pracownicy są wdrażani do codziennej pracy przez kierownika a następnie pracują z bardziej doświadczonym pracownikiem szeregowym ▪ Szkolenia produktowe prowadzą kierownicy, którzy także udostępniają pracownikom katalogi produktów	▪ Zewnętrzne szkolenia produktowe dla sprzedawców organizowane przez producentów odzieży.
IDI, Siedlce, firma usługowa – transport miejski, firma średnia	▪ Nowi pracownicy oraz stażyści i osoby zatrudnione przez PUP na prace interwencyjne są przyuczani przez bardziej doświadczonych pracowników (opiekunów lub mistrzów) ▪ Brygadziści i specjaliści biorą głównie udział w szkoleniach producenckich. ▪ W okresach mniejszej ilości zamówień specjaliści i brygadziści jeżdżą do zaprzyjaźnionych piekarni, aby wymienić się doświadczeniami z tamtejszymi specjalistami itp. ▪ Pracownicy wykonawczy nie jeżdżą na szkolenia zewnętrzne, są przyuczani przez specjalistów	▪ Szkolenia podnoszące kwalifikacje dla kierowców (obowiązkowe) i księgowych ▪ W razie potrzeby szkolenia uzupełniające dla mechaników ▪ Niektórzy pracownicy dokształcają się w szkołach dla dorosłych lub studiują, ale nie otrzymują wsparcia finansowego od pracodawcy.
IDI, Siedlce, firma produkcyjna, firma duża	▪ Nowy pracownik lub stażysta jest wdrażany przez opiekuna (produkcja – brygadzista). ▪ Wewnętrznie szkolenia wymagane prawem szkolenia (BHP) oraz z systemu jakości. ▪ Praktyki dla uczniów szkół zawodowych prowadzone przez doświadczonego pracownika (instruktor spawalnictwa).	▪ Większość szkoleń to szkolenia zewnętrzne dla różnych grup pracowników – stanowiska administracyjne, produkcyjne, obsługa klienta/sprzedaż/marketing, planiści, pracownicy sekcji projektów (szkolenia z komunikacji, szkolenia dla spawaczy, szkolenia dot. prawa pracy, zarządzanie projektami, planowanie kosztów) ▪ Szkolenia mające na celu zdobycie uprawnień (suwnice) ▪ Kursy językowe finansowane przez pracodawcę. ▪ Pracownicy kształcą się np. na studiach wyższych lub szkołach dla dorosłych, ale bez udziału przedsiębiorstwa.

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Siedlce, firma produkcyjna, branża spożywcza, firma duża	▪ Nowi pracownicy przyuczani do pracy na stanowisku przez osobę doświadczoną (opiekun – brygadzista, kierownik zespołu). ▪ Szkolenia stanowiskowe prowadzone przez bezpośredniego przełożonego. ▪ Szkolenia BHP (okresowo robione na zewnątrz) ▪ Szkolenia z zasad przestrzegania jakości.	▪ Pracownicy produkcji – szkolenia mające na celu zdobycie uprawnień z zakresu obsługi urządzeń ciśnieniowych, obsługa wózków widłowych (w Programie Kapitał Ludzki) ▪ Pracownicy działu handlowego – techniki sprzedażowe i negocjacyjne. ▪ Księgowość – VAT, ubezpieczenia społeczne, prawo pracy. ▪ Także szkolenia dofinansowane przez UE.
IDI, Siedlce, firma produkcyjna, branża spożywcza, firma duża	▪ Szkolenie nowych pracowników odbywa się pod okiem doświadczonego pracownika, który przekazuje wiedzę, obserwuje, ocenia, udziela informacji zwrotnej. ▪ Szkolenia wewnętrzne prowadzone przez opiekunów grup mające na celu podniesienie kwalifikacji. ▪ Szkolenia na zasadzie wymiany pracowniczej (wysyłanie pracowników do innych zakładów w ramach przedsiębiorstwa)	▪ Szkolenia mające na celu podniesienie kwalifikacji pracowników przez zdobycie przez nich uprawnień (np. wózki widłowe w przypadku pracowników magazynu). ▪ Szkolenia z księgowości ▪ Dofinansowanie edukacji (studia) i kursów podjętych przez pracownika. ▪ Pracownicy kontynuują edukację w szkołach dla dorosłych, ale nie otrzymują wsparcia finansowego od pracodawcy.
IDI, Siedlce, firma produkcyjna – branża spożywcza, firma duża	▪ Nowi pracownicy są szkoleni przez doświadczonych. ▪ Szkolenia stanowiskowe dla pracowników zmieniających stanowisko. ▪ Szkolenia BHP.	▪ Szkolenia zewnętrzne dla pracowników produkcji związane z uzyskaniem certyfikatu jakości na produkty. ▪ Firma zrezygnowała ze szkoleń z zakresu technik sprzedaży dla sprzedawców ze względu na niskie efekty.
IDI Siedlce, firma produkcyjna – branża spożywcza, firma duża	▪ Nowi pracownicy są szkoleni na stanowisku pracy ▪ Szkolenia BHP	▪ Szkolenia dla stanowisk administracyjnych (księgowość) oraz produkcyjnych (zarządzanie jakością, przetwórstwo mleczarskie) ▪ Pracownicy dokształcają się na studiach wyższych, NOT, szkołach dla dorosłych, ale bez pomocy pracodawcy.
IDI, Siedlce, firma produkcyjna – transport, firma duża	▪ Nowi pracownicy są szkoleni przez bezpośrednich przełożonych ▪ Szkolenia BHP	▪ Szkolenia głównie dla pracowników produkcyjnych – prowadzone przez producentów, szkolenia specjalistyczne w celu zdobycia uprawnień (dla elektryków, na obsługę wózków widłowych) ▪ Pracodawca wspiera finansowo (przynajmniej częściowo) pracowników, którzy podejmują

		studia lub kursy/szkolenia zawodowe
IDI, Siedlce, firma produkcyjna – wyroby na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego, firma duża	▪ Szkolenie nowych pracowników i stażystów pod okiem opiekuna merytorycznego	▪ Szkolenia mające na celu zdobycie certyfikatów na produkcję i sprzedaż wyrobów – zarządzanie jakością (głównie kierownicy i dyrekcja) ▪ Także szkolenia dla szeregowych pracowników produkcyjnych ▪ Szkolenia zapewniają uprawnienia (wózki widłowe, dla elektryków)
IDI, Siedlce, firma handlowa, firma duża	▪ Nowy pracownik szkolony przez specjalistę ds. szkoleń ▪ Szkolenia BHP	▪ Szkolenia specjalistyczne zakończone uprawnieniami (wózki widłowe, suwnice, prace na wysokościach) ▪ Szkolenia dla różnych grup pracowników z obsługi systemu komputerowego wykorzystywanego w firmie

- Popularność form dokształcania:
  - Szkolenia wewnętrzne prowadzone przez specjalistów zatrudnionych w firmie – wszystkie badane firmy (w tym wdrażanie nowych pracowników i szkolenia produktowe)
  - Szkolenie opłacone/ zorganizowane przez pracodawcę, ale prowadzone przez zewnętrzną firmę n=11 firm na 14 (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)
  - Dofinansowanie studiów – 9 firm
  - Kształcenie Ustawiczne – 5 firm
  - Szkolenia bezpłatne – 4 firmy
  - Kurs językowy – 2 firmy

"Szkolenia związane z wymianą pracowniczą o której wspominałam, szkolenie własne czyli opiekunowie grup, szkolenia zewnętrzne dla osób, którym to jest niezbędne do pełnienie obowiązków na stanowisku pracy. Dofinansowujemy edukację wyższą, kursy też. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

„Uczy się jeden od drugiego. Też no jakieś tam szkolenia oczywiście, że są i jeżeli jest coś nowego, to ja wchodzę w to. Jak kiedyś zajęliśmy się azbestami, to na tym zrobiliśmy dużo pieniędzy, a teraz już wszyscy zaczynają się w to bawić i już tych pieniędzy nie ma." (IDI, Siedlce, mała firma, usługi budowlane)

„No na pewno patrzę z perspektywy takiej czy ten pracownik, patrząc od pracodawcy, to czy on akurat ma u mnie racje bytu, czy on będzie pracował, czy on ma chęć do tej pracy." (IDI, Siedlce, mikro firma usługowa, gastronomia)

„W zależności od tego, jakie to jest szkolenie. Niekiedy są to ludzie młodzi i to jest zakres komunikacji. Teraz kilka osób żeśmy zatrudnili, wszyscy byli przeszkoleni, to akurat było dla tej grupy. Niekiedy są to pracownicy, którzy ileś tam już przepracowali, ale zdobywają konkretny zawód w zakresie spawacza, więc z kilku zakładów organizujemy te szkolenie spawacza. Jeśli jest potrzeba, że na przykład, ja mam prawo pracy, więc wyjeżdżam na szkolenie zewnętrzne z prawa pracy. Tak więc praktycznie wszystkie.
- Czyli można powiedzieć, że w zależności od potrzeb. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Są takie przeszkolenia stanowiskowe. Przedstawiciel handlowy- to praca z opiekunem, gdzie nauczany jest podczas tych szkoleń technik negocjacji, sprzedaży, komunikacji. To są takie wewnętrzne bardziej szkolenia. Czasami zdarza się, że przyjeżdżają do nas szkoleniowcy zewnętrzni i też wykładają jakieś techniki negocjacyjne, wizerunkowe. Tak, szkolenia na razie głównie są realizowane w oparciu o własne zasoby, jak i zewnętrzne firmy- ale to w znikomym zakresie." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

- Wielu respondentów potwierdziło, że ich pracownicy sami podejmują decyzję o podjęciu nauki i finansują te formy dokształcania – głównie w szkołach dla dorosłych w celu zdobycia matury oraz na wyższych uczelniach.

"Dość często przynoszą mi takie świadectwa ukończenie liceum czy matury zaocznie. Nie wiem, kto uczęszcza w tej chwili. CKU siedleckie tak, NO, ale ZDZ - nie. Nic więcej nie wiem o tych szkołach. Z NOT korzystają bardziej. Studia to wiem, ale szkolenia inne nie. Trudno mi powiedzieć, nie posiadam takie wiedzy." (IDI, Siedlce, duża firm produkcyjna, branża spożywcza – wyroby mleczarskie)

„...z KU- to raczej tylko jak już pracownicy, którzy robią matury. I to nie o wszystkich wiem, nieoficjalnie wiem, że są tacy. Robią to dla siebie, od nas nie mają żadnych benefitów w tym zakresie. Zmiany następują, jak idą edukować się wyżej. Ale to dotyczy głównie osób na stanowiskach kierowniczych, oni się dokształcają wyżej. Tutaj ta współpraca jest na poziomie dofinansowywania edukacji na tych uczelniach."(IDI, Siedlce, duża firm produkcyjna, branża spożywcza)

„NOT, ZDZ - tylko te. I to był bardzo mały procent pracowniczy. Znikomy można powiedzieć. Stanowska fizyczne brały w tym udział." (IDI, Siedlce, duża firm produkcyjna, branża spożywcza)

Tematy i metody szkoleń

Temat	Metoda
Temat:	Metoda:
1. Obsługa wózków widłowych (2),	1. wykłady i warsztaty (zewnętrzne)
2. Obsługa suwnic,	2. wykłady i warsztaty (zewnętrzne)
3. Nauka spawania	3. wykłady i warsztaty (zewnętrzne)
4. Rachunek kosztów dla planistów,	4. wykłady i warsztaty (zewnętrzne)
5. Szkolenie dla elektryków	5. wykłady i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
6. Szkolenie z nowej metody specjalnego klejenia metalu	6. wykłady i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
7. Ubezpieczenie Społeczne i Prawo Pracy	7. wykład (zewnętrzne)
8. Techniki sprzedaży	8. wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
9. Podatek VAT od osób fizycznych	9. wykład i warsztaty (zewnętrzne)
10. Systemy zarządzania jakością ISO 9001	10. wykład (zewnętrzne)
11. Kontrola i rozliczanie czasu pracy kierowców	11. wykład (zewnętrzne)
12. Kontrola jakości produkcji ISO	12. wykład (zewnętrzne)
13. Bezpieczna żywność – systemy zarządzania jakością	13. wykład (zewnętrzna)
14. Szkolenie z księgowości	14. wykład (zewnętrzna)
15. Kucharz profesjonalny	15. wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
16. Szkolenie dla kierowców	16. wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)
17. Zintegrowane Systemy Zarządzania	17. wykład (wewnętrzne)
18. Zarządzanie jakością,	18. wykład i zajęcia praktyczne (wewnętrzne)
19. Szkolenie technologiczne	19. wykład i zajęcia praktyczne (wewnętrzne)
20. Zarządzanie jakością	20. wykład i zajęcia praktyczne (wewnętrzne)
21. BHP stanowiskowe	21. wykład i zajęcia praktyczne

22. Reklamacje klientów 23. Wsparcie sprzedaży (2) 24. Szkolenie produktowe 25. Szkolenie stanowiskowe 26. Kompetencje sprzedażowe 27. Zarządzanie Projektami 28. Szkoły dla dorosłych (3) 29. Wózki widłowe 30. obsługa komputera 31. kursy językowe (2)	(wewnętrzne) 22. wykład i zajęcia praktyczne/warsztaty (wewnętrzne) 23. wykład i zajęcia praktyczne/warsztaty (wewnętrzne) 24. wykład (wewnętrzne) 25. wykład i zajęcia praktyczne (wewnętrzne) 26. wykład i zajęcia praktyczne (bezpłatne UE) 27. wykład (bezpłatne UE) 28. placówki KU (CKU) 29. placówki KU (ZDZ)

- Certyfikaty – pracodawcy chętnie korzystają ze szkoleń zapewniających pracownikom uprawnienia na wykonywanie zawodu, ponieważ są do tego zmuszeni przez przepisy prawa – nie mogą powierzać zadań pracownikom, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji. Są to: uprawnienia na obsługę wózków widłowych i suwnic, na przewóz towarów samochodami ciężarowymi, prace elektryczne, prace na wysokościach.

*„– Czy jest ważne na przykład żeby Pana pracownik **miał jakieś dyplomy, uprawnienia, certyfikaty?**– Nie, to co potrzeba to ja im później załatwiam." (IDI, Siedlce, mała firma, usługi budowlane)*

„To co muszę, żeby było jasne, tak jak dla kierowców, certyfikaty, dla kierowników musimy mieć, tak jak mamy transport, to co muszę jakby z urzędu zrobić to staramy się robić. Certyfikat jak ma kierowca, na przykład na przewóz towarów. W Miejskim Ośrodku Transportu chyba. [Prowadzi] Jakaś firma specjalistyczna. Czekaj, w tamtym roku było trzech na zwyżkach (samochód specjalistyczny), to też było chyba koło tysiąca na jednego. To było w Węgrowie, i na wózki widłowe chyba dwóch pojechało. Tak mi się wydaje że te akurat ZDZ-ty." (IDI, Siedlce, mała firma, usługi budowlane)

„Kształcenie ustawiczne, to niektórzy mają możliwość, robią szkolenia specjalistyczne, dają uprawnienia na wózki widłowe, na suwnice, praca na wysokości, wtedy korzystamy z tego typu szkoleń, takie, które dają nam uprawnienia. W Siedlcach jest centrum kształcenia ustawicznego, NOT, czyli Naczelna Organizacja Techniczna, LOG, Liga Ochrony Kraju. Tak, to są szkolenia i kursy specjalistyczne, które wiążą się z wydaniem certyfikatu bądź uprawnień. Czyli my musimy znaleźć firmę, która posiada tego typu uprawnienia do prowadzenia szkoleń BHP. Mamy swojego człowieka zatrudnionego, który jest specjalistą od BHP i robi we własnym zakresie. Natomiast jeśli chodzi o uprawnienia, to szukamy firmy, która może te uprawnienia wydawać. Szóstego czerwca robiłam szkolenie SEP-owskie, podłączanie urządzeń do jednego kafału. I to robi NOT u nas w Siedlcach. (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

„To są akty prawne, które my musimy spełnić jako firma. W aspekcie BHP muszą być wszyscy przeszkoleni. Na każdej filii wytypowaliśmy sobie dwie osoby, które obsługują te wózki widłowe, że zawsze dwie lub trzy osoby, które mają uprawnienia SEP-owskie, to też w ramach bezpieczeństwa i higieny pracy." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

- **Inicjator szkolenia** - najczęściej inicjatorem szkoleń jest pracodawca. W przypadku dużych firm zdarza się, że pracownik występuje z propozycją tematu, którym jest zainteresowany. Jeśli zdaniem pracodawcy pasuje ono do potrzeb na danym stanowisku, pracownik może dostać dofinansowanie do szkolenia.

"Organizowane były z inicjatywy pracodawcy, to znaczy, że my organizowaliśmy zarówno kurs, wybieraliśmy osoby, które będą przeszkolone, organizowaliśmy całe zaplecze socjalne, bo to były też szkolenia w Niemczech, tak jak nadmieniłam, jedne z nich, takie bardzo specjalistyczne, pracownicy dostali konkretny certyfikat i ten certyfikat służy całej firmie." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

- **Motywatory** – głównym motywatorem do organizowania szkoleń i kursów dla pracowników jest podnoszenie ich kwalifikacji na zajmowanym stanowisku (poznawanie nowych technologii, produktów, obsługi nowych urządzeń). Kolejny istotny czynnik to zapewnienie im uprawnień niezbędnych – wymaganych przepisami prawa – do wykonywania obowiązków.

- **Wpływ firmy na program nauczania KU** - zdecydowana większość firm nie wpływa na program zewnętrznych firm szkoleniowych, czy placówek KU. Dla własnych potrzeb pracodawcy organizują szkolenia wewnętrzne przy pomocy swoich wykwalifikowanych pracowników lub korzystając ze szkoleń producenckich swoich dostawców.

- **Zachęcanie pracowników przez pracodawcę do udziału w szkoleniach** – przedsiębiorcy zachęcają pracowników do kształcenia się w kierunku podnoszenia kwalifikacji na obejmowanym stanowisku pracy. Jeśli pracownik podejmuje decyzję o dokształcaniu bez wiedzy pracodawcy, a tym bardziej decyduje się na naukę w kierunku niezwiązanym z profilem firmy lub

wykonywanym stanowiskiem z reguły pracodawca po prostu nie utrudnia mu nauki. Metody wsparcia takie jak dofinansowanie są praktykowane jedynie w przypadku dużych firm. W przedsiębiorstwach małych i mikro pracodawcy starają się wspierać osobę uczącą się przez dostosowanie czasu pracy do jej potrzeb (krótsze godziny pracy, urlopy). Zdarzają się przypadki (duża firma), że pracodawca bierze pod uwagę potrzeby szkoleniowe pracownika i umożliwia mu zdobycie kwalifikacji wykraczających poza jego stanowisko.

"Wspierać, oczywiście, wspieramy. Uważam, że jeżeli chodzi o rynek siedlecki, to nie ma takiej drugiej firmy. Będę tu taka nieskromna. Stawiamy bardzo na rozwój. W związku z powyższym, pracownicy mają nieograniczone możliwości. W firmie są organizowane kursy językowe. […] Na stanowiskach robotniczych organizujemy szkolenia wewnątrz firmy. Staramy się, żeby pracownicy byli takimi uniwersalnymi pracownikami. Jeśli ktoś ma kurs spawacza, a chce wózki, bo to jest środek transportu, więc niekiedy decydujemy się na to, że kierujemy tę osobę na wózki. Jeśli chodzi o pracowników umysłowych, to pozwalamy na dokształcanie w różnych formach szkolnych i pozaszkolnych. Tutaj jesteśmy bardzo otwarci. Tak jak powiedziałam wcześniej, mamy swój projekt, o który ubiegaliśmy się, dostaliśmy i realizujemy. Tak więc cały czas na rozwój, na szkolenie. Tutaj ogromne pieniądze idą na szkolenie i to zarówno z komunikacji, jak i takie typowo zawodowe, wszystkie nieomalże." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„- Pr. Czy państwo jako pracodawcy sami zachęcają pracowników do udziału w kształceniu ustawicznym? – Można powiedzieć, że tak. Poza tym czasami jest gardłowa sprawa, okazuje się, że odszedł, albo zwolniliśmy pracownika, który posiadał te uprawnienia, na przykład do obsługi wózków no i raptem go nie mamy. Jest potrzeba, żeby szybko kogoś przeszkolić.
Sami z siebie nie wychodzimy z taką inicjatywą, bo my nie sponsorujemy takich działań na poziomie szkolnictwa ustawicznego. Wyjątkiem są wózki widłowe w naszych ZDZ- tach. Nam nie zależy na tym, żeby pracownik na poziomie produkcji był super wykształcony, ona ma znać się na wykonywaniu pracy pod kątem zawodowym, stanowiskowym, technologicznym. To dają szkolenia specjalistyczne, których UK nie prowadzi. Zachęcanie do nauki o wiedzy ogólnej nie jest naszym core." (IDI, Siedlce, duże przedsiębiorstwo produkcyjne, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

„Są nawet takie przypadki, gdzie firma sponsoruje, finansuje, dodaje dodatkowe pieniądze na kształcenie zawodowe. (…) Czyli np., jest pracownik, który jest bardzo dobry, rozwija się i oczywiście do tego jeszcze chciałby rozpocząć czy jakieś studia, czy jakieś kształcenie konkretne, firma to także wspiera." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, pojazdy szynowe)

„Nie przeszkadzamy i to jest najważniejsze. Jak któryś przyjdzie i widzę, że ma takie zdolności, że coś może zrobić jeszcze. Jak się spojrzy w dokumenty to się mówi: 'Panie kochany, jesteś pan młody człowiek, ucz się.' Takie rzeczy osobiście ja robię. Nawet niektóre moje działania mają sens. Zdarza się, że jak ktoś przychodzi do nas i nawet młody i ma wykształcenie podstawowe - gdzie to na te czasy? Coś w ten sposób, bardziej indywidualnie zachęcam." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

„Dostali dofinansowanie, nie cały koszt, ale większość cały koszt, tylko wymogiem jest okazywanie zdanych egzaminów i dostanie się na kolejny semestr." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

- **Możliwości KU w regionie** – zdaniem pracodawców reprezentujących powiat siedlecki, w regionie istnieje oferta pozwalająca na kształcenie się w różnych formach i dziedzinach.
  - **Wymieniano**: ZDZ, CKU, NOT, SAP

"Są takie szkoły. ZDZ i CKU jest. I chyba są jakieś takie tam wieczorowe kursy, i eksternistyczne - w soboty i niedziele. Za bardzo nie wiem gdzie, ale jest to." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

- Rady dla firm chcących nawiązać współpracę z KU („dobre praktyki")
  - **Wpływanie na program nauczania placówek KU, zgłaszanie zapotrzebowania**.
  - Sprawdzanie firm szkoleniowych działających na rynku poprzez powierzanie im mniejszych projektów.
  - Zbieranie opinii pracowników na temat szkolenia – ewaluacja szkoleń prowadzonych przez firmy zewnętrzne.
  - Szkolenie konkretnych grup pracowników w placówkach/firmach specjalizujących się w danej dziedzinie, np. szkolenia resortowe.
  - Współpraca z placówkami/firmami, które mogą nadać uprawnienia czy certyfikować.
  - Korzystanie z ofert szkoleniowych firm, które zapewniają wartość dodaną do procesu edukacji, np. event po szkoleniu jako czynnik motywujący pracowników.

"Oni nie mają tego w swojej ofercie, oni będą mówić cuda, natomiast po takim szkoleniu, które miało miejsce trzy lata temu, wyszłam z tego szkolenia i nie miałam bladego pojęcia, jak mam ten żyrandol podłączyć, więc teraz robiąc to szkolenie wiedziałam, na co mamy położyć nacisk, nawet kosztem okrojenia pewnej części teorii, poprosiłam o rzeczy praktyczne. Program ten trzeba dostosować do potrzeb klienta." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

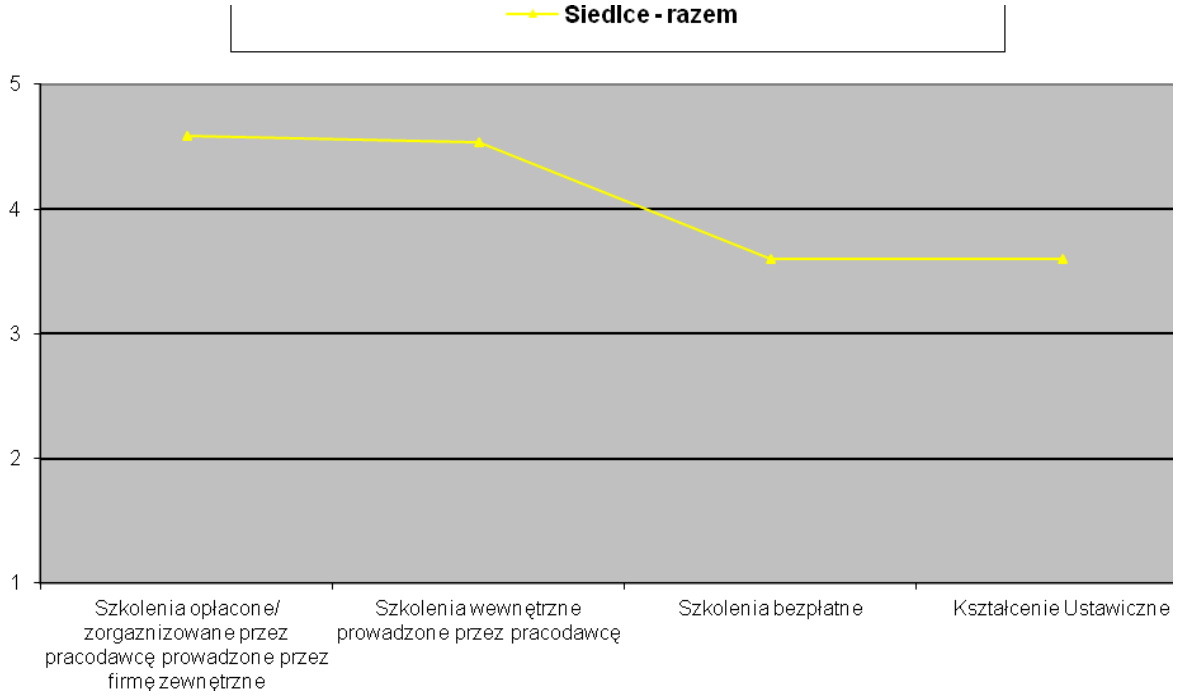
„Mamy sprawdzone. Pracownicy sami nam mówią, że ta firma nie, tylko tamta." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

4.1.9.3. Ocena KU

Ocena przydatności KU

Na pytanie A39 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

- **Ocena przydatności różnych form szkoleń**:
  - Pracodawcy wysoko ocenili przydatność różnych form szkoleń. Najwyżej za najbardziej przydatne oceniono szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy oraz szkolenia wewnętrzne. Firmy małe i mikro najgorzej oceniły kształcenie ustawiczne.



Najlepsze metody szkolenia i ich wpływ na dalszą ścieżkę zawodową

- Za najbardziej przydatne metody szkolenia badani uznali takie, które **łączą teorię z elementami praktycznymi, prowadzone przez kompetentną osobę**. Respondenci najwyżej ocenili metody stosowane w czasie szkoleń wewnętrznych prowadzonych przez pracodawcę, następnie szkolenia opłacone/zorganizowane przez pracodawcę, kształcenie ustawiczne i szkolenia bezpłatne jako najmniej przydatne.
    - Najważniejszą zaletą szkoleń wewnętrznych jest przystosowanie ich do potrzeb przedsiębiorstwa. Poza tym – niższe koszty, krótszy czas jaki pracownik musi poświęcić na naukę.
    - Atutem szkoleń zewnętrznych jest możliwość uczenia się poza miejscem pracy, co zdaniem niektórych wpływa korzystnie na efektywność procesu zdobywania wiedzy.

"Szkolenia wewnętrzne: tanie, mniej czasochłonne, bardziej odpowiadają na potrzeby To jest dobre i niedrogie szkolenie. Pracownik chętnie się uczy na miejscu, mam do tego miejsce pracy – warsztat." (IDI, Siedlce, mikro firm produkcyjna, obróbka metalu)

„Wszystkie szkolenia, które aktualizują wiedzę i uzupełniają jakieś luki wiedzy specjalistycznej, zawsze jest tam trenerem osoba, która, na co dzień z tym współpracuje, czyli z doświadczeniem, który na każde pytanie jest w stanie odpowiedzieć. Szkolenia wewnętrzne uważam, że również, prowadzone przez pracodawcę, ponieważ specyfika każdej branży jest różna, jeśli mamy w swojej branży ekspertów, doświadczonych pracowników, to jak najbardziej kładziemy nacisk, żeby oni się tą wiedzą dzielili, z racji, że z tą wiedzą cały czas obcują i mają doświadczenie, mają kontakt z problemami. No i wszystkie te, które podnoszą kwalifikacje, bo jest cały program, który jest rozciągnięty we czasie, są egzaminy sprawdzające, różne testy." (IDI, Siedlce, duża firma handlowa, art. elektroinstalacyjne, energetyczne, oświetleniowe)

„Pracownicy czują się dowartościowani, docenienie, czują że się dba o nich w ten sposób. To na korzystny wpływ na relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Nie zostawiamy ich samych z problemem edukacyjnym." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, branża spożywcza)

- **Idealne kształcenie** spełnia zdaniem pracodawców następujące warunki:
  - **Miejsce:** wśród pracodawców są zwolennicy zarówno szkoleń prowadzonych przez zewnętrzne firmy i poza siedzibą jak również prowadzone w firmie, by jak najbardziej odpowiadały specyfice i potrzebom pracowników. Niektórzy zwracali uwagę, że z perspektywy pracownika lepsze jest szkolenie poza miejscem pracy (możliwość oderwania się).
  - **Czas trwania:** w zależności od tematu (przynajmniej kilka godzin, ale też niezbyt długo, jeśli możliwe jest osiągnięcie celów w krótszym czasie)
  - **Tematyka:** związana ze specyfiką zadań/stanowiska, możliwość dopasowania poszczególnych modułów do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa
  - **Prowadzący:** osoba z zewnątrz
  - **Metody**: Tradycyjna forma kształcenia bezpośredniego. Teoria i praktyka, z przewagą nauki rzeczy praktycznych i poprzez praktykę.
  - **Uprawnienia i certyfikaty**: powinien zapewniać uprawnienia i certyfikaty.
  - **Zajęcia w grupach**
  - **Przystępny sposób przekazywania wiedzy** – prosty język

"Warto byłoby, żeby takie kursy były konkretnie realizowane, bo potrafią się sztucznie wydłużać. Nie jest to dobrze postrzegana przez pracownika ani pracodawcę. Jest to tracenie niepotrzebnie cennego czasu." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Szkolenia zewnętrzne – to jest coś fajnego - bo integrują, można wymienić się doświadczeniami z innymi uczestnikami szkolenia. Jest bardziej wartościowe." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby mleczarskie)

„W oczach pracownika jest to plus, że on może sobie wyjechać na szkolenie, w tym wymiana międzynarodowa, a nie zostać na szkoleniu. Efektywność wówczas jest wyższa. Pracownik chętniej uczy się, chłonie wiedzę. Na miejscu miałby taką monotonie i poczucie straconego czasu, za który firma mu nie zwróci pieniędzy." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby alkoholowe)

4.1.9.4. Program Kapitał Ludzki

- Tylko 4 respondentów potwierdziło korzystanie z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Szkolenia, w których pracownicy wzięli udział w ramach Programu dotyczyły obsługi komputera, nauki języka obcego, obsługi wózków widłowych. Szkolenia te są postrzegane jako potrzebne i były oceniane przez większość pozytywnie, ponieważ dają możliwość uzupełnienia braków w wykształceniu lub zdobycia nowych umiejętności (zwłaszcza pracownikom z wykształceniem ogólnym). Jeden z respondentów wyraził negatywną opinię na temat szkoleń finansowanych przez Unię Europejską – zbyt długi czas trwania i niska jakość kształcenia.
- 4 osoby słyszały o programie (np. w mediach – TV), ale nie mają wystarczającej wiedzy na jego temat.
- Niekorzystanie ze szkoleń wynikało z braku w katalogu oferowanych szkoleń tematów interesujących pracodawcę. Jeden z przedsiębiorców przyznał, że nie interesuje się tym ze względu na brak czasu.

"Tak, korzystaliśmy. To było szkolenie komputerowe, szkolenie językowe. I jeszcze obsługa wózków widłowych dla naszych pracowników produkcyjnych." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna)

„Kiedyś byliśmy na takim szkoleniu. [...] To jest potrzebne i dobrze że jest, bo uzupełnia braki powstałe na rynku edukacyjnym po tych wszystkich zmianach w szkolnictwie. Ktoś się tym zajął i się to rozwija. Ja i koleżanka wybrałyśmy się na te kursy. Kadry poszły i Płace i Księgowość." (IDI, Siedlce, średnia firma usługowa, transport miejski)

„Nie korzystaliśmy. Nie było potrzeby i nie było takich ciekawych interesujących nas szkoleń." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)
„Nie ma czasu na takie doinformowanie się co się dzieje na rynku w tym obszarze. Człowiek nie ma czasu na życie rodzinne. Dzisiaj jest taki okres ciężki, że nie szuka się samemu informacji. Ktoś musiałby wyjść z informacją do mnie, to bym wówczas zakodował sobie, że coś takiego jest. Nie interesowałem się tym." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

„Oceniam je bardzo negatywne, nie jestem zachwycona takimi szkoleniami. To jest wyrzucony pieniądz. To mogłoby być inaczej zupełnie wykorzystane, dać pieniądze na inny cel edukacyjny. Szkolenie komputerowe - coś okropnego, sztucznie przeciąganie czasu, językowe też - niska jakoś, a przeciąganie czasu. Wykłady i praktyka - to z tego Kapitału Ludzkiego z Unii Europejskiej. Co do metody, na przykład właśnie językowe, za krótko, bez konkretów bardzo pobieżnie. Za to rozwleczone w czasie do maksimum.

Merytorycznie za mało czasu, za mało modułów, i jak już to bardzo pobieżnie przedstawione. Nudy rozłożone w czasie." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, branża spożywcza)

4.1.9.5. Powody braku szkoleń oraz powody nie korzystania z KU

A37. Dlaczego w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie zdecydowali się Państwo na szkolenia pracowników? Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których pracownicy w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach, n= 162

W Siedlcach główną przyczyną nie korzystania ze szkoleń jest przekonanie że pracownicy posiadają już wystarczające kwalifikacje.

Na pytanie A40 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających

	obecne kwalifikacje i umiejętności pracowników są wystarczające	nie mamy określonych potrzeb szkoleniowych	brak oferty dostosowanej do naszych potrzeb	koszt szkoleń jest zbyt wysoki	przeprowadziliśmy już szkolenia w latach poprzednich	pracownicy, ze względu na bieżące obowiązki, nie mają czasu	pracownicy szkolą się na własną rękę	Inne powody
Powiat m.Siedlce	50%	39%	11%	18%	11%	4%		7%
OGÓŁEM	**62%**	**55%**	**4%**	**15%**	**9%**	**3%**	**6%**	**5%**

na te pytania zawiera raport generalny

Powody niedokształcania pracowników przez firmę i niekorzystania z placówek KU

- Głównymi barierami przed dokształcaniem pracowników są (zwłaszcza w przypadku małych i mikro przedsiębiorstw): **brak funduszy na szkolenia zewnętrzne oraz czas jaki pracownik musi poświęcić na naukę**, co wiąże się z jego nieobecnością w pracy. Jednocześnie pracownicy nie są chętni do kształcenia się poza godzinami pracy.
- Istnieje też obawa przed odejściem wyszkolonego pracownika. Część dużych firm stara się zabezpieczyć przed tym podpisując z pracownikiem umowy lojalnościowe (zobowiązanie się pracownika do przepracowania odpowiedniego okresu czasu).
- Innym czynnikiem powstrzymującym pracodawców przed finansowaniem szkolenia pracowników jest nieprzydatność przedmiotu kształcenia w pracy zawodowej.
- Przekonanie o braku potrzeby.

"Kiedyś byłem bardziej w to zaangażowany, robiliśmy szkolenia, ale to później odchodzi, co z tym kursem który kosztował półtora tysięcy złotych i od tego się odchodzi." (IDI, Siedlce, mała firma, usługi budowlane)

„On (pracownik) to robił dla siebie nie dla nas, bo chciał sobie podnieść kwalifikacje, chciał mieć o poziom wyższe wykształcenie, ale dla samej firmy to nie przyniosło żadnej korzyści." (IDI, mikro firma handlowo-usługowa, branża motoryzacyjna)

„Na razie podstawową barierą są fundusze. Jesteśmy małą firmą, i nie zatrudniamy dużo pracowników wykwalifikowanych. [...] Dotychczas nie było takiego zapotrzebowania. Nie planujemy wysłania pracowników w obecnej chwili na szkolenia." (IDI, Siedlce, mikro firma produkcyjna, obróbka metalu)

„Proszę Pani, tak jak mówiłem, po godzinach to żaden pracownik nie będzie chciał, bo chce iść do domu, ma to gdzieś. W godzinach, prawda, to z kolei ja tych ludzi tracę, prawda, i terminy mi się kładą. Także tak od tego się odchodzi." (IDI, Siedlce, mała firma, usługi budowlane)

- **Motywatory do korzystania z KU:**
  - Finansowanie/ współfinansowanie szkoleń z UE
  - Dopasowanie oferty szkoleniowej do oczekiwań pracodawców
  - Możliwość nadawania uprawnień (certyfikacji)

4.1.9.1. Zapotrzebowanie na KU

- **Deficyty do wypełnienia przez KU -** Obecnie od kształcenia ustawicznego wymaga się praktycznego przygotowania zawodowego na potrzeby różnych branż (w zakresie obsługi urządzeń), co wynika z faktu złego przygotowania absolwentów szkół zawodowych jak i braku specjalistów w niektórych dziedzinach (elektronika, przetwórstwo spożywcze, spawanie, obróbka metalu. Takie zapotrzebowanie zgłaszali respondenci reprezentujący zarówno branżę spożywczą jak i inne firmy produkcyjne.

"Chciałabym, z żeby te jednostki, które zajmuję się na naszym terenie takim dokształcaniem, robiły to także pod kątem przyszłej pracy w naszych zakładach." (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, branża spożywcza)

- **Braki w ofercie KU i sposoby radzenia sobie -** Niektórzy respondenci zwracali uwagę na niedostateczne dopasowanie przedmiotu szkolenia do potrzeb firmy lub niekoniecznie oczekiwaną jakość. Instytucje działające na rynku raczej zapewniają im możliwość dokształcania pracowników i uzyskiwania przez nich potrzebnych uprawnień. Kilkoro uczestników badania jakościowego wymieniło jako organizatora szkolenia firmy z Warszawy, co może świadczyć o braku możliwości zorganizowania takiego szkolenia w Siedlcach. Techniki sprzedaży, kontrola i rozliczanie czasu kierowców, szkolenie z księgowości.

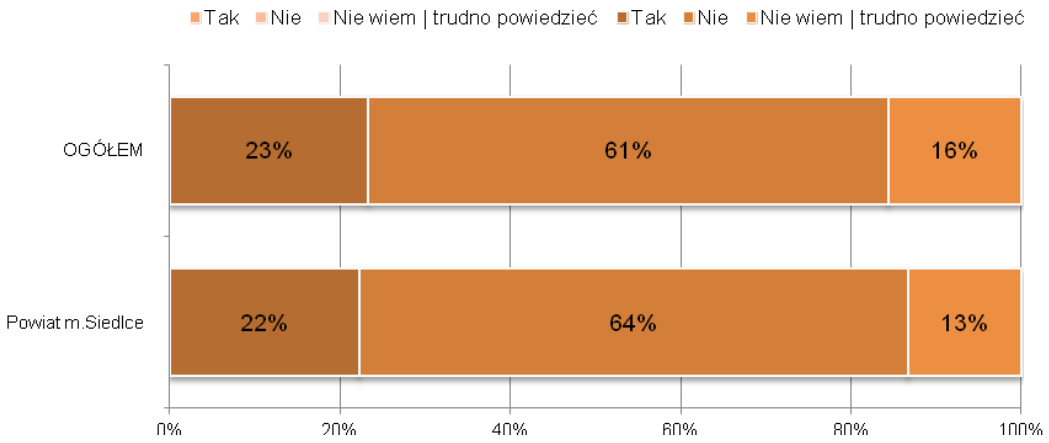
  Spontanicznie zwracali natomiast uwagę na niski poziom przygotowania praktycznego absolwentów szkół zawodowych, których muszą szkolić na stanowisku pracy lub na brak niektórych specjalistów na rynku.

  Respondenci wyrażali zainteresowanie następującymi szkoleniami:

  - Manager kelnerów (branża gastronomiczna – restauracja)
  - Obsługa wózków widłowych, suwnic (firma produkcyjna)
  - Spawanie (firma produkcyjna)

Szkolenia planowane we własnym zakresie i za pośrednictwem placówek KU

A41. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zamierza organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A42. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zamierza zaoferować pracownikom możliwość:
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Organizować kursy wewnętrzne lub zewnętrzne doskonalące umiejętności zawodowe pracowników	Dofinansowywać nauki w szkołach wyższych	Dofinansowywać naukę w szkołach zawodowych i średnich	Korzystać z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat m.Siedlce	22%	24%	2%	9%
OGÓŁEM	**23%**	**15%**	**9%**	**9%**

W Siedlcach 24% firm zamierza dofinansować naukę pracowników w szkołach wyższych, a 22% organizować szkolenia doskonalące umiejętności zawodowe pracowników.

- **Szkolenia planowane** - Należy założyć, że duże i średnie firmy, które regularnie inwestują w dokształcanie swoich pracowników będą kontynuowały organizowanie szkoleń cieszących się obecnie dużym zainteresowaniem tzn.:

- **kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu**: wózki widłowe, suwnice, branże energetyczna/ elektryczna, etc.;
- **kurs dla wielu branż nt zmieniających się przepisów** (finanse, kadry, księgowość, związane z uprawnieniami etc.;)
- **przyuczanie do wykonywania zawodu:** spawacze**;**
- **szkolenia z obsługi klienta** (dla wielu branż: handel, firmy produkcyjne, serwis)**;**
- **szkolenia związane z zarządzaniem jakością** (zwłaszcza w branży spożywczej).

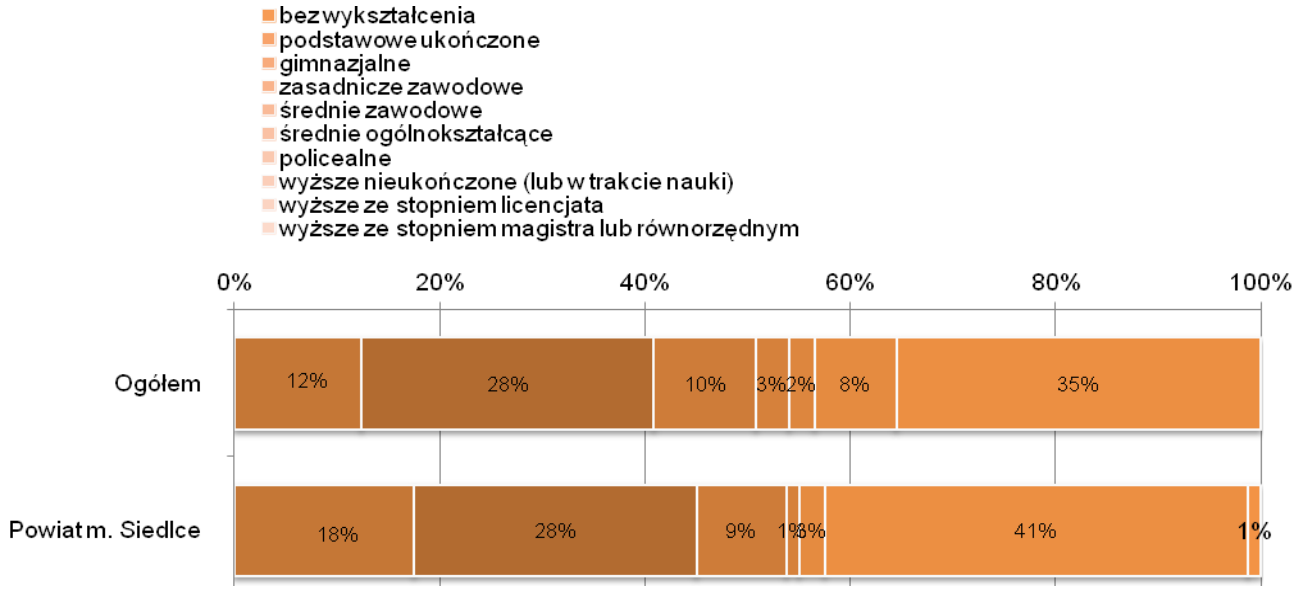
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników [3]

4.1.10. Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu w kontekście wcześniejszej/ obecnej ścieżki edukacyjnej

Kompetencje

A1. (CATI) Jakie ma Pan/i wykształcenie?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

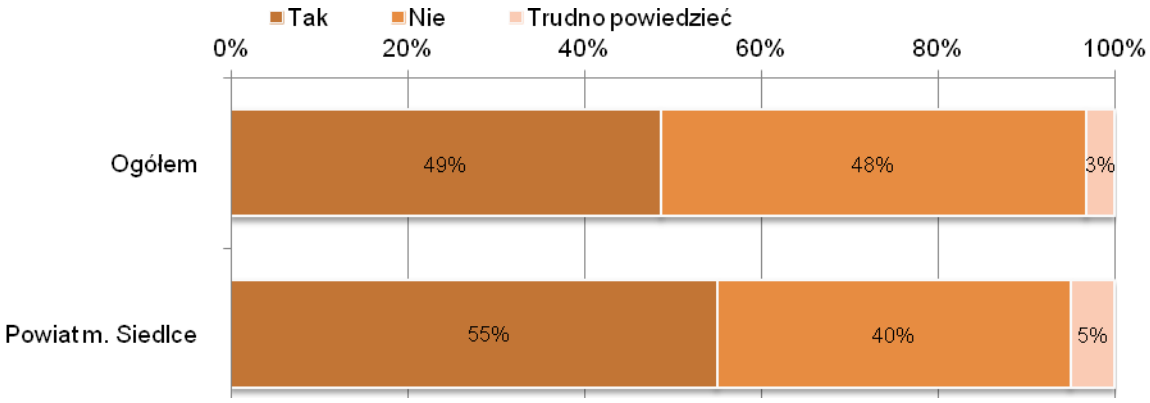


45% pracowników w Siedlcach ma wykształcenie średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe, a 41% wykształcenie wyższe.

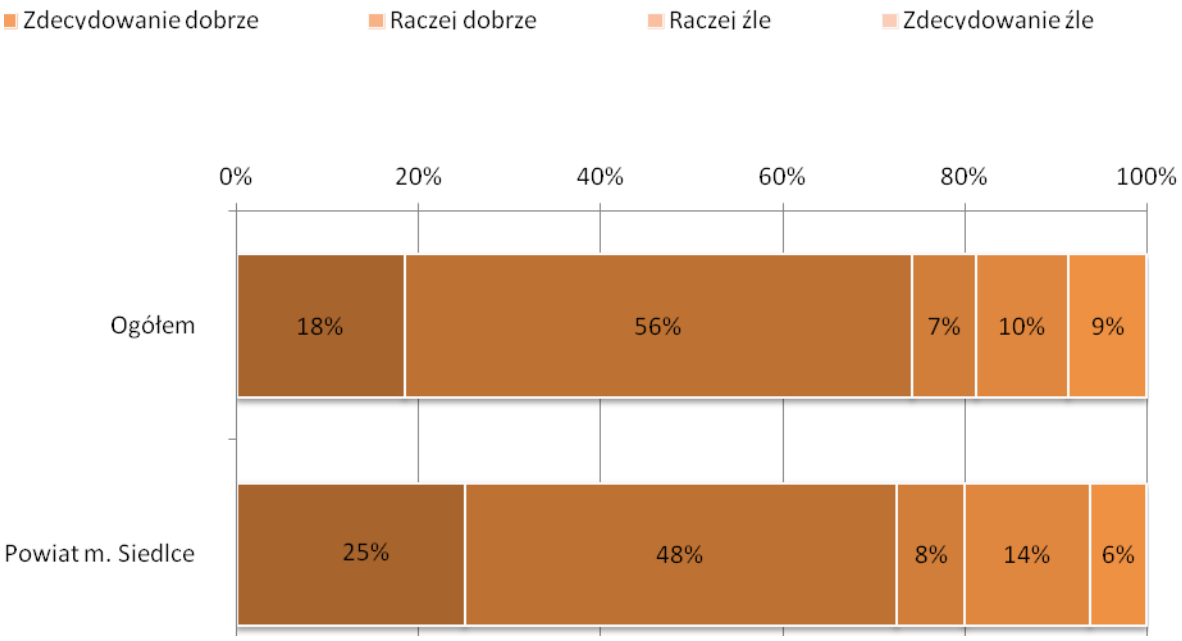
[3] Na podstawie badania jakościowego Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) oraz badania ilościowego zrealizowanych z pracownikami

Na pytania od A2 do A3 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

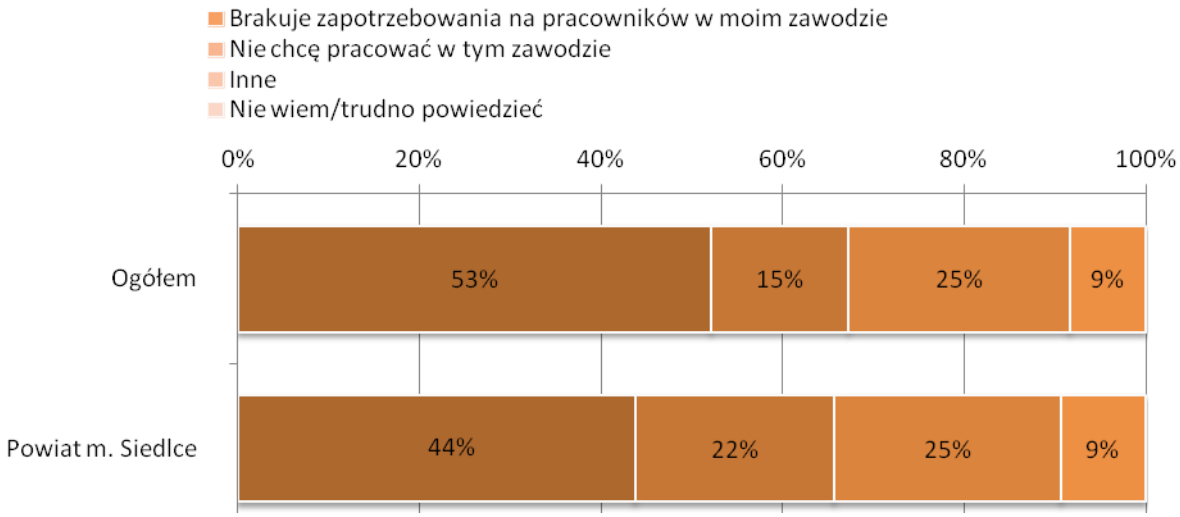
A4. (CATI) Czy zatem pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie czy też nie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



A5. (CATI) Pana/i zdaniem, w jakim stopniu to, czego nauczył/a się Pan/i w szkole lub na studiach przygotowało Pana/ią do obecnie wykonywanej pracy?
Odpowiadali respondenci posiadający jakiś poziom wykształcenia N=478

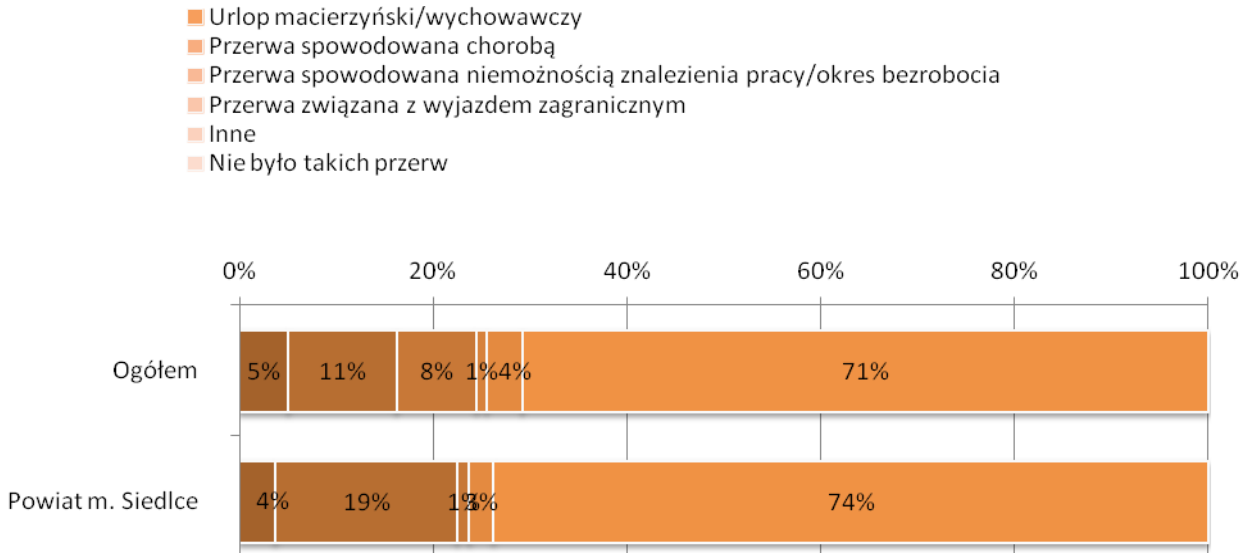

Zdecydowanie dobrze
Raczej dobrze
Raczej źle
Zdecydowanie źle
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Ogółem
18%
56%
7%
10%
9%
Powiat m. Siedlce
25%
48%
8%
14%
6%

A6. (CATI) Jak Pan/i sądzi, dlaczego nie pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie?
Odpowiadali respondenci, którzy nie pracują w wyuczonym zawodzie N=231



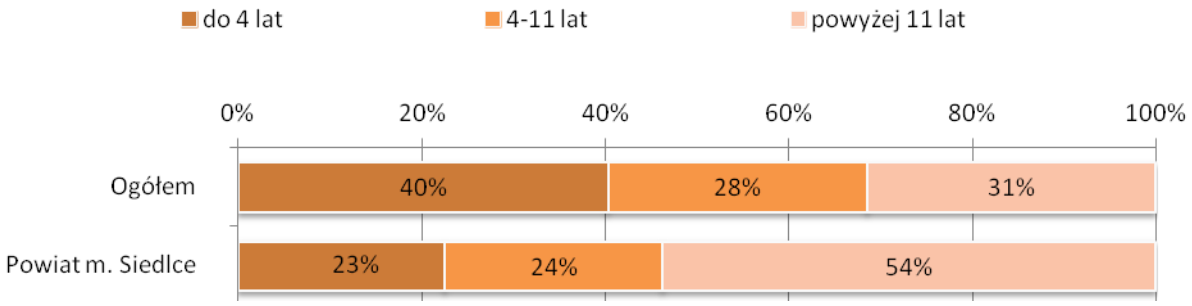
55% pracowników w Siedlcach pracuje w wyuczonym zawodzie. Ok. 70% osób uważa że otrzymała dobre przygotowanie do pracy podczas nauki w szkole bądź na studiach. Około połowy osób pracujących w innym zawodzie niż wyuczony uważa że jest tak dlatego, że brak jest zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie. Co piaty respondent nie chce pracować w swoim wyuczonym zawodzie, dlatego też wybrał inny.

A7. (CATI) Czy w ciągu ostatnich 3 lat miał/a Pan/i jakieś dłuższe przerwy w pracy? Jeśli tak, to z jakiego powodu?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

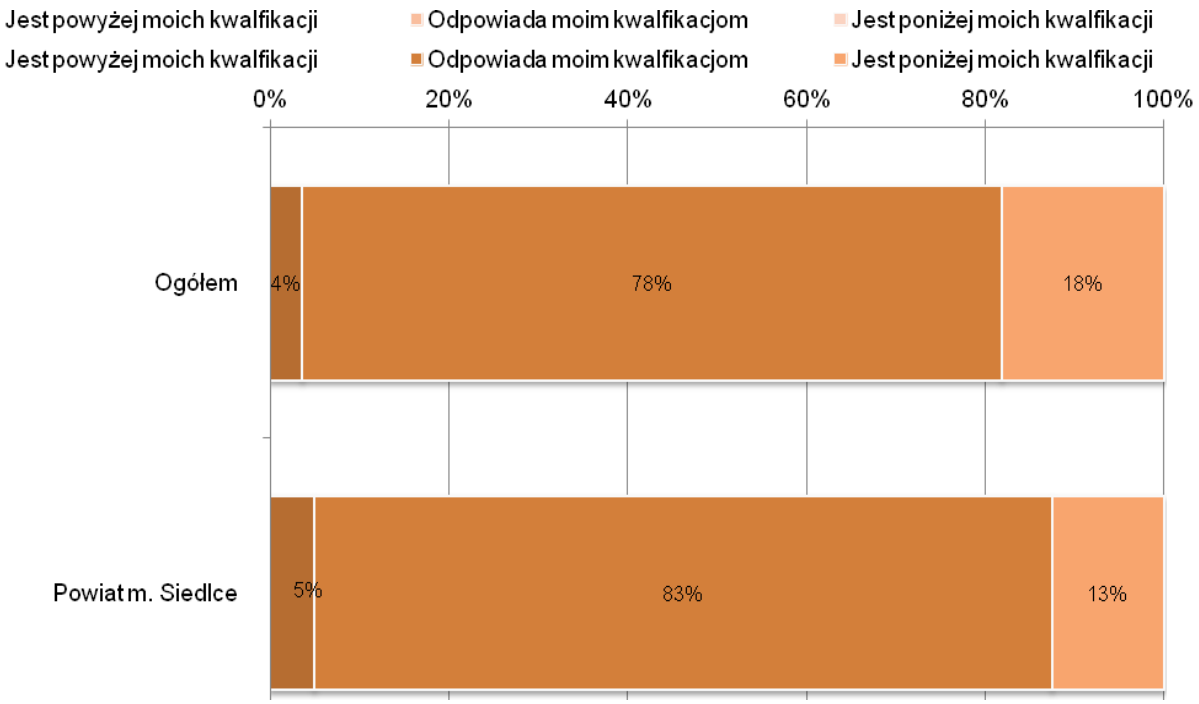


Trzy czwarte respondentów zadeklarowało że podczas 3 ostatnich lat nie mieli dłuższych przerw w pracy.

A8. (CATI) Od jak dawna pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



A9. (CATI) W różnych momentach życia zawodowego zdarza się, że wykonywana przez nas praca odpowiada naszym kwalifikacjom lub też czujemy że jest poniżej lub powyżej naszych kwalifikacji. W jakim stopniu obecnie wykonywana praca odpowiada Pana/i zdaniem Pana/i kwalifikacjom? Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



Niemal wszyscy respondenci uważają że praca którą wykonują odpowiada ich kwalifikacjom, zaledwie 13% ankietowanych uważa że wykonywana przez nich praca jest poniżej ich kwalifikacji.

Zawód wyuczony (formalnie)	Zawód wykonywany i powody zmiany zawodu
Grupa 18-30 lat	
Szkoła średnia – mechanik samochodowy, studia wyższe – logistyka i systemy transportowe	Montażysta w sklepie meblowym (brak kompetencji – znajomość języka) *„U mnie jest taki problem, bo jestem po logistyce, a dobry logistyk powinien znać język obcy, żeby kontaktować się z zagranicą a ja nie jestem językowy, nie znam języka, bardzo ciężko nauczyć mi się języka obcego i u mnie to jest niezgodne. U mnie język jest dużą blokadą, żeby pracować w tym kierunku" (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy - montażysta)*
Technikum – architektura krajobrazu, szkoła fryzjerska	Sprzedawca telefonów komórkowych (brak zainteresowania zadaniami, które są przewidywane w zawodzie, brak studiów jest przeszkodą w podwyższaniu kompetencji zawodowych) *„Poszłam na architekturę krajobrazu, bo byłam dobra z rysunku, dlatego zawsze robiłam projekty. W architekturze krajobrazu był taki feler, że tam kosztorysy, matma, a nie byłam dobra z matmy a jakbym chciała iść na studia, to matma." (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych)*
Liceum zawodowe – zarządzanie i informacja	Pracownik firmy budowlanej (brak doświadczenia zawodowego – pierwsza praca)
Liceum ogólnokształcące, matura	Wykańczanie wnętrz (brak doświadczenia zawodowego – pierwsza praca) *„Skończyłem liceum ogólnokształcące, poszedłem do tej pracy i tam wszystkiego się nauczyłem." (Siedlce, M, 19 lat, pracownik szeregowy – wykańczanie wnętrz)*
Wyższe studia zawodowe – licencjat z pedagogiki	Pomoc do dzieci w przedszkolu *„Skończyłam liceum profilowane ekonomiczno-administracyjne, potem poszłam na pedagogikę i ukończyłam*

	ją. Potem poszłam pracować do przedszkola." (Radom, K, 24 lata, pracownik szeregowy - przedszkole)

Profilowane liceum usługowo-gospodarcze, szkoła kosmetyczna, kurs wychowawcy kolonijnego, obecnie liceum uzupełniające	Sprzedawca w sklepie odzieżowym *„To liceum jest typowo gospodarcze. Tam były przedmioty typu obsługa klienta i coś podobnego. I to jest akurat, bo do sprzedawania nie potrzeba mieć średniego czy wyższego wykształcenia."* (*Radom, K, 22 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca)*
Szkoła zawodowa handlowa – kucharz małej gastronomii, obecnie zaoczne liceum uzupełniające	Spawacz (brak ofert pracy związanych z wykształceniem kierunkowym) *„Nie dostałem pracy w gastronomii, nie udało się, a tu bardziej mi się podoba." (Siedlce, M, 18 lat, pracownik szeregowy - spawacz)*

Zawód wyuczony	**Zawód wykonywany**
Grupa 31-50 lat	
Liceum	Paczkowacz w mleczarni (przypadek, konieczność podjęcia pracy) *„Szukałam dosyć długo, dzieci chodziły do przedszkola, ja byłam bez pracy i trochę przez znajomych dostałam się." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy - paczkowacz)*
Technikum ekonomiczne oraz technik fryzjerski	Drobiarz (niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet mających małe dzieci) *„Dopóki dzieci były małe nie podejmowałam pracy. Później chciałam zacząć pracować, ale jak pracodawca usłyszał, że w rodzinie są małe dzieci, to odrzucał ze względu na małe dzieci. We fryzjerstwie też tak jest, że jak ktoś usłyszy, że są dzieci, a ta praca wymaga poświęcenia czasu, zostawania po godzinach." (Siedlce, K, 34 lata, pracownik szeregowy - drobiarz)*
Zawodowa szkoła – ślusarz, mechanik, kurs palacza,	Palacz, dozorca, konserwator (mało obciążająca praca pozwalająca na dodatkowe zajęcia zarobkowe) i

przeszkolenie na spawacza gazowego, certyfikat operatora traka, ostrzenie łańcuchów spalinowych	dodatkowo własna działalność – obróbka drewna *„Wyuczony zawód mam ślusarz-mechanik, a pracuję jako konserwator-dozorca, gdzie jest sporo wolnego czasu. Chciałbym wykonywać pracę związaną z drewnem, dlatego założyłem działalność, skorzystałem z funduszu pomocy „Czas na biznes 2" (…) Nie powiem, że jestem niezadowolony z pracy konserwatora, pracuję w tej branży ponad 20 lat. Chodzi o to, że jak mam wolne, to żeby jeszcze sobie dorobić, bo zarobki są niewielkie." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – dozorca-konserwator)*
Szkoła zawodowa – samochodowa, kurs pracownik ochrony	Monter *„Zawód wyuczony to samochodówka zawodowa. Też pracowałem jako ochroniarz w Warszawie. Jak byłem kawalerem, miałem więcej wolnego czasu, zarobki kiedyś były lepsze." (Siedlce, M, 34 lata, pracownik szeregowy – monter)*
Średnie techniczne	Ładowacz wsadu (konieczność pracowania) *„Moje nie pasuje, też mam średnie techniczne a zajmuję się jakąś obróbką. Parę lat układałem kostkę brukową." (Siedlce, M, 40 lat, pracownik szeregowy – ładowacz wsadu)*
Średnie wykształcenie społeczno-prawne, kurs komputerowy	Pracownik biurowy w hurtowni elektrycznej (brak doświadczenia w wyuczonym zawodzie) *„W życiu nie byłam w swoim, co lubię, nawet nie poszłam, bo nie udało mi się. Pracowałam w szkole podstawowej w biurze, potem pracowałam w sklepie i teraz wróciłam do papierkowej pracy. Jest, bo jest, bo nie ma nic innego." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik biurowy)*
Średnie techniczne	Elektryk-konserwator w branży samochodowej *„Kiedy przyjmowałem się, to pracy było full i mogłem iść wszędzie, to był 1986 rok. Miałem szkołę, miałem jakąś praktykę." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – elektryk-konserwator)*

Zawód wyuczony formalnie – oprócz ukończenia odpowiedniej szkoły badani zdobywają nowe umiejętności, czy zawody na kursach dodatkowych – częściej prywatnie niż służbowo.

Zawód wyuczony nieformalnie – jednym z ważnych sposobów uczenia się nowego zawodu lub praktycznego przyuczania się do wykonywania wyuczonego zawodu jest nauka poprzez praktykę:

- **w miejscu pracy - wdrażanie**, **praktyki** - uczyli się od innych bardziej doświadczonych pracowników/ mistrzów/brygadzistów (pokaz, przyuczanie, kontrola jakości pracy i ocena)
    - **wdrażanie trwa:** od kilku dni, poprzez tygodnie, po 3 do 6 miesięcy w zależności od wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska, czy to jest tylko przyuczenie do miejsca pracy, czy nauka nowego zawodu.

"W naszym zakładzie trwa to około 4 miesięcy, ponieważ my nie jesteśmy stworzeni tylko do jednego stanowiska, brygadzistka zawsze dzieli nas rano na stanowiska i musimy być nauczone obsługi wszystkiego po kolei, stawiane jesteśmy przy różnych maszynach i musimy wiedzieć wszystko. Jak jestem przyjęta i w pierwszym miesiącu uczę się jednego, to po tym miesiącu w ciągu dwóch, trzech dni mogę zmienić kilka stanowisk i muszę się tego wszystkiego nauczyć. Pojęcie całego naszego przetwórstwa, obróbki może trwać nawet do pół roku." (Siedlce, K, 34 lata, pracownik szeregowy - drobiarz)

„My we trzech pracowaliśmy na zmianie, to któryś z nas był starszy odpowiedzialny i on przekazywał polecenia kierownika. Myślę, że to odbywa się tak we wszystkich zakładach, potem jeszcze ewentualnie doszkalają." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – palacz-dozorca-konserwator)

„Ja byłam wcześniej przygotowywana na praktykach. (…)Trwały 3 tygodnie i to były praktyki na studiach." (Siedlce, K, 24 lata, pracownik szeregowy – opiekunka do dzieci w przedszkolu)

„Moja poprzedniczka mnie uczyła. Miesiąc stałam z nią i dopiero po miesiącu sama stanęłam. Na początku się przyglądałam, a po 3 dniach zaczęłam podawać ładowarki, pytać w czym pomóc. (…) Powiedziała mi, żebym przez 3 dni patrzyła i zobaczyła, jak to wygląda. Jak skupuje się telefony, to trzeba było umieć sprawdzić telefon i to też mi pokazywała, żeby wszystko się zgadzało." (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych)

Oczekiwane kompetencje i cechy

A12. Zależnie od stanowiska od pracownika oczekuje się określonych kompetencji. Przeczytam teraz Panu/i listę takich kompetencji. Proszę wskazać te, które są ważne na stanowisku, które Pan/i obecnie wykonuje.

Odpowiadają wszyscy respondenci n=480

	Powiat m. Siedlce	Ogółem
Precyzja, staranność, dokładność	91%	**94%**
Kontakty z innymi ludźmi	88%	**92%**
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	86%	**89%**
Określona postawa np. zaangażowanie	85%	**91%**
Dyspozycyjność	85%	**85%**
Doświadczenie zawodowe, staż	81%	**76%**
Dobry wygląd, bycie zadbanym	79%	**82%**
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	75%	**70%**
Wyszukiwanie i analiza informacji	66%	**68%**
Chęć ciągłego dokształcania się	64%	**69%**
Wykonywanie obliczeń	63%	**60%**
Wykształcenie (poziom| profil), specjalistyczne kwalifikacje	61%	**59%**
Sprawność fizyczna	60%	**61%**
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	50%	**44%**
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	49%	**47%**
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	26%	**28%**
Znajomość języków obcych	24%	**23%**
Zdolności artystyczne i twórcze	18%	**21%**

Pracownicy na uważają że najważniejsze kompetencje wymagane na ich stanowiskach to: precyzja, dokładność, umiejętność komunikacji z ludźmi oraz samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy.

Stopień nabycia podanych kompetencji zawodowych

A13. Pana/i zdaniem, w jakim stopniu nabył/a Pan/i te kompetencje? Proszę posłużyć się skalą od 0 do 4, gdzie:
0 – wcale
1 –w stopniu podstawowym

2 –w stopniu średnim
3 –w stopniu wysokim
4 –w stopniu bardzo wysokim
Odpowiadali ci respondenci, którzy wskazali daną kompetencję za ważną N=480

	Powiat m. Siedlce	Ogółem
Kontakty z innymi ludźmi	80%	**93%**
Precyzja, staranność, dokładność	89%	**89%**
Określona postawa np. zaangażowanie	87%	**89%**
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	88%	**88%**
Dyspozycyjność	88%	**87%**
Doświadczenie zawodowe, staż	94%	**86%**
Dobry wygląd, bycie zadbanym	78%	**86%**
Sprawność fizyczna	73%	**81%**
Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje	71%	**80%**
Wyszukiwanie i analiza informacji	85%	**80%**
Wykonywanie obliczeń	76%	**79%**
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	83%	**78%**
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	80%	**78%**
Chęć ciągłego dokształcania się	82%	**76%**
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	82%	**76%**
Zdolności artystyczne i twórcze	71%	**68%**
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	62%	**67%**
Znajomość języków obcych	53%	**56%**

Większość pracowników uważa że posiada wymagane kompetencje w stopniu bardzo wysokim lub wysokim.

Oczekiwania w stosunku do pracowników:

- Na stanowiskach związanych z obsługą klienta pożądane cechy pracownika to: otwartość, umiejętności komunikacyjne.
- W zawodach wymagający sprawności technicznej, manualnej zwraca się uwagę na wcześniejsze doświadczenia, które mogą być pomocne w przyswojeniu nowych umiejętności.
- Niektóre stanowiska związane z obsługą maszyn lub dużą odpowiedzialnością (np. opiekunka do dzieci w przedszkolu) wymagają przedstawienia zaświadczeń o potrzebnych kwalifikacjach.

"Zrobiłam kursy komputerowe. Myślę, że w tej chwili to jest bardzo potrzebne, bo praca jest w biurze, jest trochę roboty papierkowej, ale teraz programy robią na komputerach i trzeba to znać. Ktoś powiedział, że solidnie pracowałam w poprzedniej firmie i myślę, że tylko ze względu na to, bo tam było o wiele więcej podań." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

„U mnie było za poręczeniem, bo miałem taki zawód, 20 lat temu przyjęty byłem jako palacz. Trzeba było palić w trzech kotłach i zasilanie, ciepła woda. Posiadam dużo kwalifikacji i w tamtym okresie miałem przeszkolenie na spawacza gazowego, posiadałem już kurs palacza, a szkoła związana była ze ślusarzem-mechanikiem." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – palacz-dozorca-konserwator)

Młodzi respondenci, którzy podjęli prace niezwiązaną ze swoim wykształceniem podkreślali, że ich przydatność do pracy, gotowość do nauki i zaangażowanie były sprawdzane podczas okresu próbnego.

„Poszedłem do pracodawcy i przyjął mnie, później zobaczył, jak pracuję i zostałem tam." (Siedlce, M, 20 lat, pracownik szeregowy – pracownik firmy budowlanej)

Zdaniem pracowników pracodawcy oczekują od „idealnego pracownika" (wskazania spontaniczne) takich **kompetencji i cech** jak:

- **Dokładność, sumienność, solidność**
- **Odpowiedzialność, chęć do pracy, samodyscyplina**
- **Punktualność**

- **Dyspozycyjność**
- **Sprawność fizyczna** (pracownicy fizyczni)
- **Samodzielność** (obsługa klienta, samodzielne stanowiska)
- **Cierpliwość**
- **Uczciwość**
- **Otwartość, życzliwość, cierpliwość względem klientów, umiejętność nawiązywania relacji** (obsługa klienta, usługi)
- **Kierunkowe wykształcenie** (zawody techniczne)
- **Wszechstronność**

Badani zostali poproszeni w trakcie dyskusji, aby wypełnili samodzielnie ankietę dotyczącą oceny własnych kompetencji oraz wskazania pięciu najważniejszych kompetencji i cech jakie powinien posiadać pracownik na ich stanowisku:

Najważniejsze kompetencje/ cechy oczekiwane przez pracodawcę w stosunku do pracownika:[4]

- **Precyzja**, staranność, dokładność
- **Umiejętności techniczne**, obsługa/ naprawa urządzeń
- **Fizyczne** – sprawność fizyczna
- **Określona postawa** (np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność
- **Psychologiczne** – samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność
- **Interpersonalne** – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta
- **Obliczeniowe** - np. kasa (wystawianie faktur)

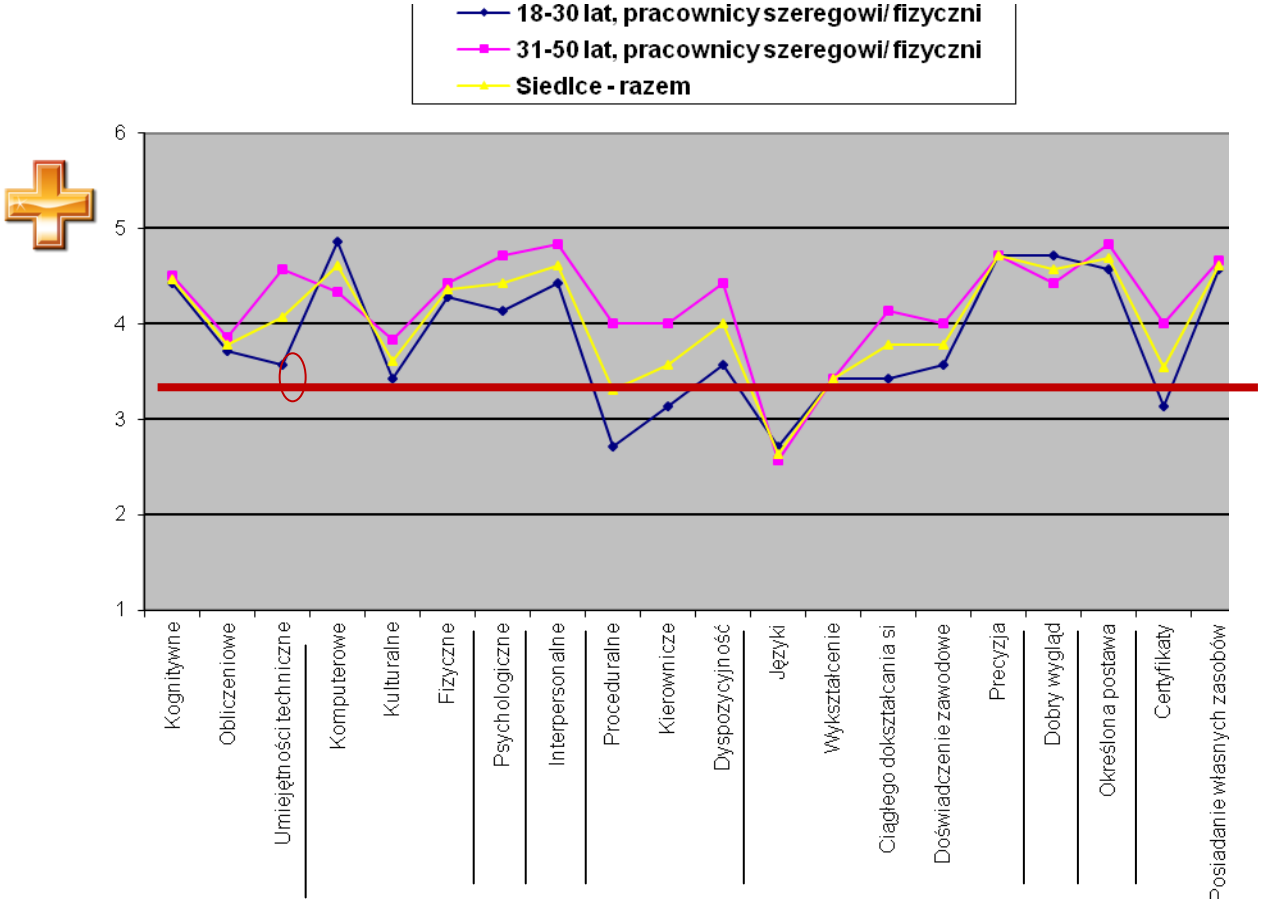
[4] Na podstawie listy kompetencji wykorzystanej w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego, realizowanego przez Uniwersytet Jagielloński na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

- **Dyspozycyjność** – gotowość do zmiany miejsca pracy, dyspozycyjność czasowa, podróże
- **Dobry wygląd**, bycie zadbanym
- **Komputerowe** – prace biurowe/ specjaliści, kasa (wystawianie faktur)
- **Doświadczenie zawodowe**, staż
- **Kognitywne** – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji , samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków
- **Ciągłe dokształcanie się**
- **Kulturalne**
- **Wykształcenie**

Ponadto badani często deklarowali, że pracę dostali z polecenia czy z poręczeniem innej osoby. Dla pracodawcy ważne było to, że nie byli osobami anonimowymi, wzbudzali pewne zaufanie lub ich praca czy podejście do pracy były znany pracodawcy wcześniej.

Deficyty kompetencyjne

Autoocena kompetencji uczestników FGI[5]



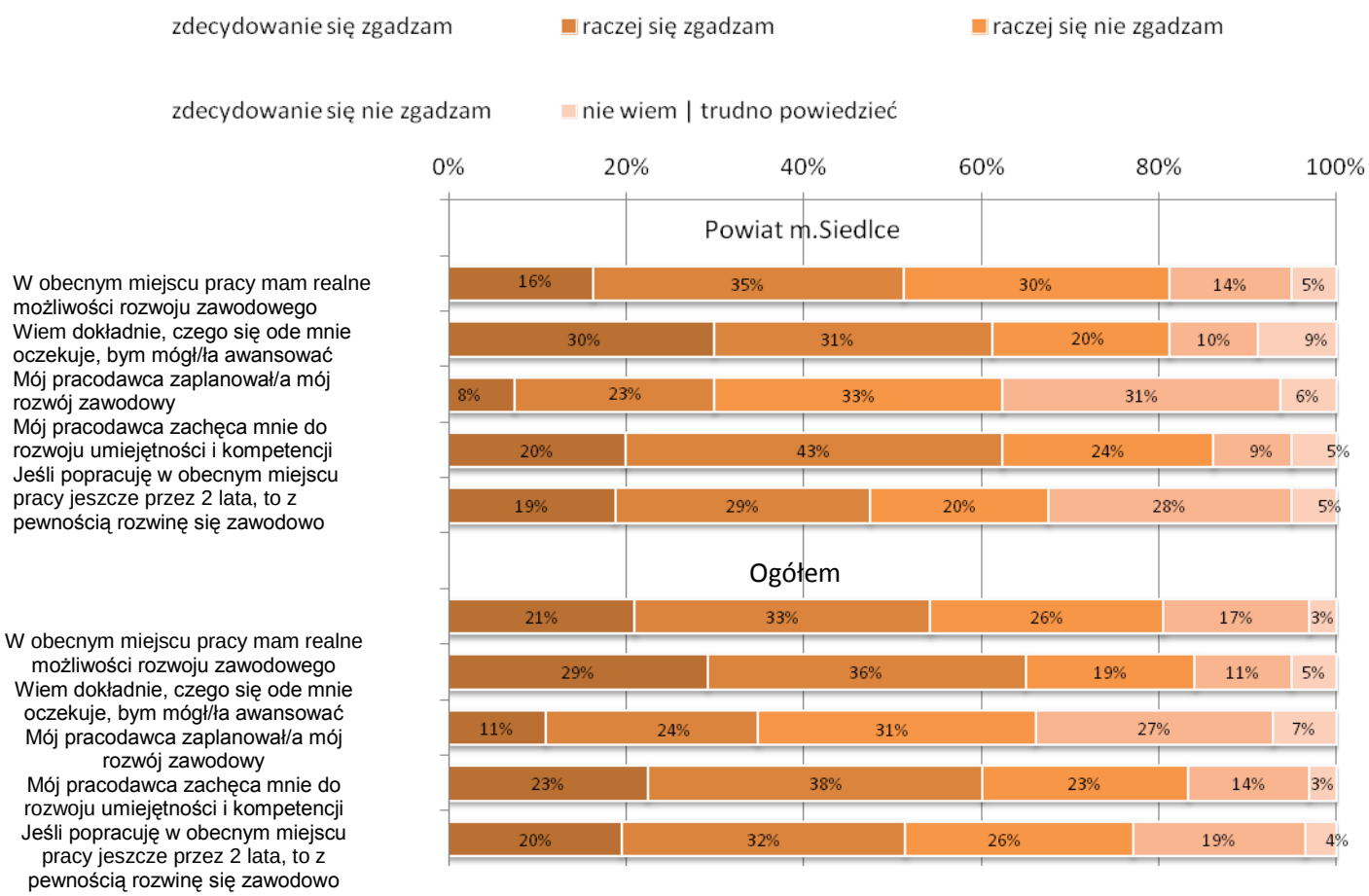
[5] Na podstawie ankiety samodzielnie wypełnianej, dotyczącej oceny kompetencji
* Podkreślono najważniejsze oczekiwania
** Czerwono linia oznacza środek skali, oceny powyżej wartości '3' są pozytywne, poniżej - negatywne

- **Na większości najważniejszych wymiarów pracownicy ocenili swoje kompetencje i cechy relatywnie wysoko.**
  - **Widoczne deficyty występują** w przypadku cech, które nie były postrzegane jako bardzo ważne:
    - „znajomość języków”
    - „proceduralne” (silniej w grupie 18-30 lat)
    - „certyfikaty” (w grupie 18-30 lat)

- **Przyczyny niewykonywania wyuczonego pierwotnie zawodu są różne:**
  - Wśród młodych pracowników (18-30 lat) częściej kompetencyjne oraz wynikające z braku doświadczenia i umiejętności praktycznych, często związane z wykształceniem ogólnym
  - **Finansowe** – zwłaszcza wśród osób bezrobotnych (31-50 lat), które muszą podjąć pracę zarobkową aby utrzymać rodzinę
  - **Zmiany na rynku pracy** – upadanie zakładów
  - **Zmiany życiowe** – założenie rodziny wiąże się z poszukiwaniem mniej obciążającej pracy, wychowywanie dzieci (problemy z powrotem do pracy po długich urlopach wychowawczych)

Możliwości rozwoju zawodowego

B1. Interesuje mnie kwestia rozwoju zawodowego. W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze zdaniami, które za chwilę odczytam. Proszę posłużyć się skalą od 1 do 4:
Odpowiadali wszyscy respondenci, n=480



W Siedlcach większość respondentów uważa że ich pracodawca zachęca ich do rozwoju ich kompetencji zawodowych, co więcej ankietowani uważają że wiedzą czego się od nich oczekuje aby mogli awansować.

- **Tylko część pracowników wieku 18-30 lat z firm małych i mikro widzi możliwości rozwoju u swojego pracodawcy**. Możliwość rozwoju zawodowego w zwiększaniu swoich kompetencji (rozwój wzwyż) i uczeniu się nowych rzeczy (rozwój wszerz) deklarowali pracownik firmy budowlanej, opiekunka do dzieci w przedszkolu oraz spawacz. Warto podkreślić, że często utożsamiano rozwój zawodowy z awansem na wyższe stanowisko, co było postrzegane jako niemożliwe w większości przypadków.
    - Większość zaznaczała, że ich pracodawcy, choć sami nie wychodzą z inicjatywą podnoszenia kwalifikacji kadry, nie mieliby nic przeciwko udziałowi pracowników w różnych formach dokształcania, ale nie ponosiliby jego kosztów. Niektórzy mają wsparcie pracodawców np. w okresie egzaminów, jeśli nie zaniedbują swoich obowiązków.

"To jest moja tymczasowa praca, bo nie widzę dalszych perspektyw, bo szefową tego sklepu nie zostanę. To jest mała firma." (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych)
„- W obecnej pracy, jaka jest możliwość rozwoju zawodowego?
- Na pewno jest, ale nie zastanawiałem się nad ty, cały czas robię to samo.
- Ma pan możliwość nauczenia się czegoś więcej, robienia czegoś nowego?
- Mogę robić na innych maszynach.
- Czyli może pan poszerzyć swoje umiejętności o nowe maszyny?
- Tak." (Siedlce, M, 18 lat, pracownik szeregowy – spawacz)

„Chciałem zrobić magistra do tych studiów, ale zajęcia są w piątek, sobotę, niedzielę co 2 tygodnie, zaocznie, więc raz w miesiącu by mnie puścił, ale co 2 tygodnie byłby problem." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

- **Nikt z pracowników w wieku 31-50 lat z firm średnich i dużych nie widział możliwości rozwoju zawodowego u aktualnego** pracodawcy. Dotyczyło to zarówno udziału w szkoleniach jaki i awansu. Większość respondentów podkreślała, że pracodawcy zrezygnowali z dokształcania kadry. Z wypowiedzi większości respondentów wynika, że pracodawcy nie okazują wsparcia pracownikom, którzy chcą podwyższać swoje kwalifikacje, albo nie honorują uprawnień, które zdobyli samodzielnie.

"Nikt pani nie dofinansuje w zakładzie, jak chce się pójść na wyższe studia, kursy, to jak samej się nie zapłaci, to się nie pójdzie." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

„W moim zakładzie nie ma, to wszystko jest zamknięte, dawno opracowany system, każdy robi to, co do niego należy i nikt nie będzie niczego szukał." (Siedlce, K, 34 lata, pracownik szeregowy - drobiarz)

„Jak ktoś ma zaliczenia, to najlepiej, żeby to było w soboty i niedziele, żeby w tygodniu nie mieć wolnego." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

4.1.11. Udział w programach rozwoju kompetencji

- **Nikt z pracowników w wieku 18-30 lat z firm małych i mikro nie brał udziału w szkoleniach zewnętrznych organizowanych przez pracodawcę**. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki stanowisk, na których – zdaniem większości respondentów – pracodawcy nie widzą konieczności ich doszkalania. Na stanowiska wymagające wyższych kompetencji są zatrudniani pracownicy, którzy już je posiadają. Jeśli młodzi pracownicy dokształcają się w wykonywanym lub innym zawodzie, robią to na własny rachunek.

"Są stanowiska, które nie wymagają dalszego rozwoju, pracodawca nie planuje podnosić kwalifikacji pracownika, dlatego nie organizuje szkoleń, bo po co?" (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

„We własnym zakresie trzeba robić uprawnienia, bo przeważnie do pracy szukają ludzi z uprawnieniami, z doświadczeniem." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

- Trzech pracowników w wieku 31-50 zatrudnionych w dużych i średnich firmach brało udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę mających na celu podwyższenie ich kwalifikacji, jeśli pracodawca widział taka potrzebę (np. zdobycie uprawnień potrzebnych do wykonywania zawodu). Pozostali wymienili jedynie wewnętrzne szkolenia na stanowisku pracy mające na celu przygotowanie pracownika do wypełniania zadań.

„Mam uprawnienia elektryczne, które co 5 lat muszą być odnawiane.
- To pracodawca kieruje i opłaca?
- Musi, bo nie mogę pracować bez tych papierów (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – elektryk-konserwator)

„Zrobiłem kurs na suwnicy dzięki pracodawcom. Rok temu, bo takie było zapotrzebowanie i pracodawca wysłał 5 osób, część poszła na wózki a część na suwnicę. To było za darmo.” (*Siedlce, M, 34 lat, pracownik szeregowy – monter)*

Uczestnicy badania podnosili kwalifikacje w sposób mniej lub bardziej formalny, poprzez zakład pracy lub samodzielnie:

- 6 osób wzięło udział w szkoleniach, które osobiście wybrali,
- 5 osób deklarowało naukę przez samokształcenie (głównie respondenci z grupy 31-50 lat),
- 4 osoby korzystały z Kształcenia Ustawicznego,
- 3 – ze szkoleń wybranych we własnym zakresie,
- 2 – szkoleń opłaconych/zorganizowanych przez pracodawcę
- 2 respondentów skorzystało z bezpłatnej formy dokształcania.

- **W ciągu ostatnich 12 miesięcy:**

  Organizowane przez pracodawcę

  - szkolenia formalne zewnętrzne n=2 (duże firmy, pracownicy 31-50 lat)

  Pracownicy indywidualnie

  - n=8 (5 pracowników w wieku 18-30 lat i 3 pracowników w wieku 31-50 lat)

- **Ponad 24 miesiące temu:**

  Organizowane przez pracodawcę

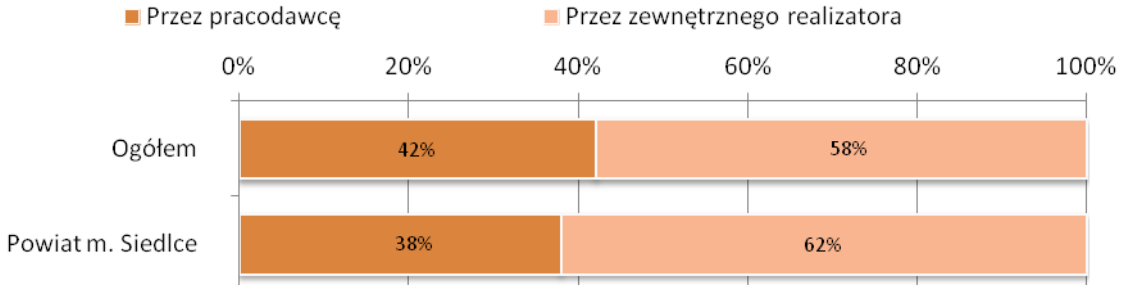
  - szkolenia wewnętrzne n=7 (6 respondentów 18-30 lat, 1 respondent 31-50 lat)

- Kilka osób nigdy nie brało udziału w szkoleniach zewnętrznych organizowanych przez pracodawcę (szczególnie młodsi pracownicy).

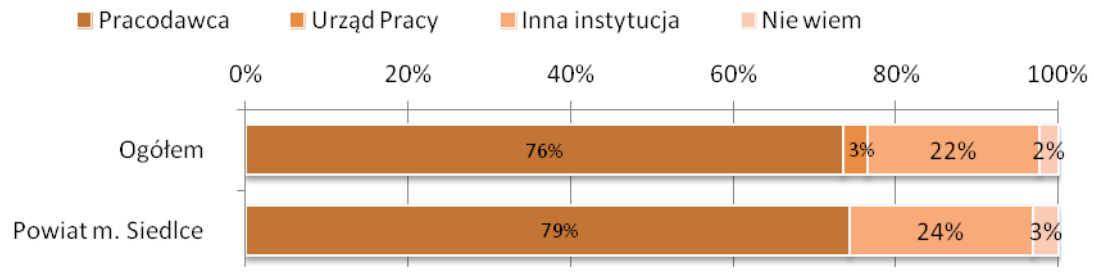
- Pracownicy z obydwu grup wiekowych biorą udział w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez pracodawców, chociaż w przypadku firm mikro i małych są to najczęściej szkolenia mające na celu przygotowanie pracownika do wykonywania zadań przewidzianych dla danego stanowiska.

4.1.11.1. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji realizowanych/ finansowanych przez pracodawców

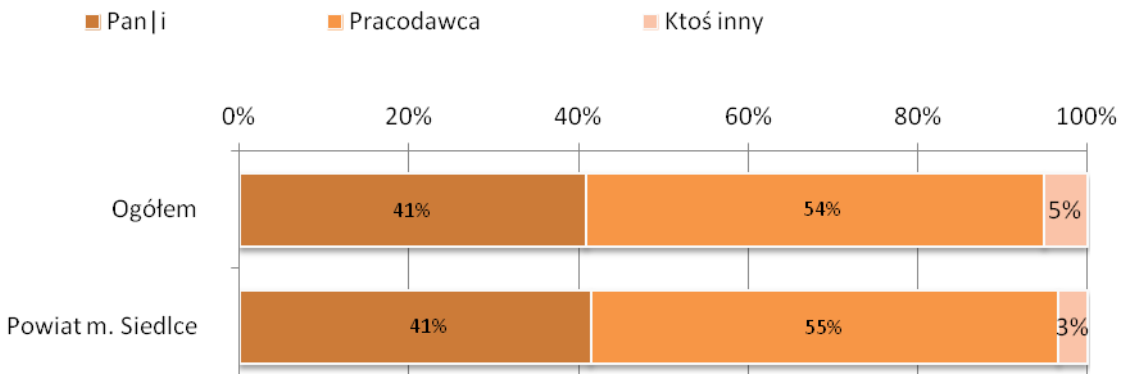
B3. Czy było ono zorganizowane:
n=204



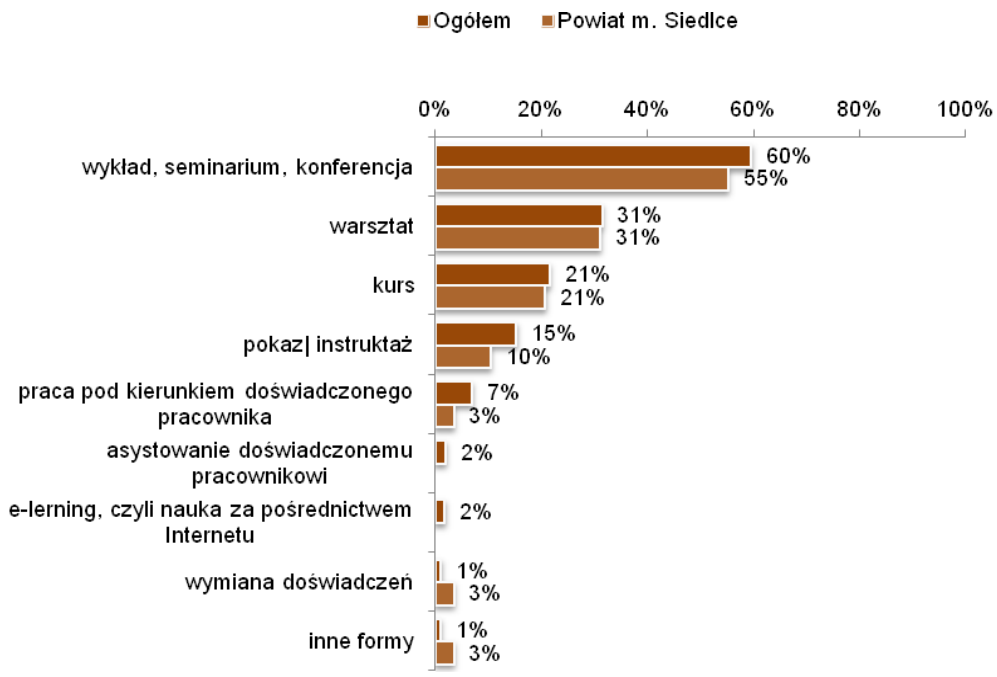
B4. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?
n=204



B5. Kto miał decydujący wpływ na wybór tego akurat szkolenia?
n=204



B6. Jaka była forma tego szkolenia?
n=204



W Siedlcach pracownicy częściej brali udział w szkoleniach zorganizowanych przez zewnętrzną firmę, a udział pracowników był zwykle finansowany przez pracodawcę. W większości przypadków wyboru szkolenia dokonywał pracodawca. Najpopularniejsze formy szkoleń to wykłady, seminaria, warsztaty i kursy.

Formy dokształcania

- Do najbardziej popularnych form kształcenia należą **szkolenia formalne opłacane przez pracodawcę i prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową** (firmy średnie i duże) oraz **szkolenia wewnętrzne** (zarówno firmy mikro, małe, średnie i duże). 4 respondentów kontynuuje też naukę w szkołach dla dorosłych w celu zdobycia świadectwa maturalnego oraz możliwości podjęcia studiów.

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
Tematy/ korzyści: **Kursy/ szkolenia formalne:** 1 Kurs dla elektryka (uprawnienia) 2 Kurs obsługi suwnicy (uprawnienia) 3 Szkolenie produktowe w zakładzie fryzjerskim (wiedza) **Kursy/ szkolenia wewnętrzne:** 4 Przyuczanie do zawodu (umiejętności) 5 Nauka obsługi nowych maszyn (umiejętności)	***Metoda:*** 1 Wykłady 2 Wykład i zajęcia praktyczne 3 Pokaz 4 Pokaz i praktyka połączone z informacją zwrotną i oceną 5 Pokaz i zajęcia praktyczne ***Do najbardziej popularnych metod nauczania zawodu należą pokaz i zajęcia praktyczne lub wykład połączony z zajęciami praktycznymi.***

Firmy średnie i duże, pracownicy szeregowi/ fizyczni, 31-50 lat:

Ad. 1. - U mnie kurs trwał około dwóch tygodni. To odbywało się od godziny 13:00 do 15:00, 2 godziny dziennie w tygodniu. Jak wypadało rano, to było to organizowane w godzinach pracy, jeżeli nie, to trzeba było trochę zostać. Za to było płacone.
- Za te nadgodziny też?
- Tak i można było odebrać też w formie wolnego dnia. To były wykłady. (Siedlce, M, 31-50 lata, pracownik szeregowy – elektryk-konstruktor);
Ad. 2. Na terenie zakładu, przyszedł ktoś z zewnątrz i szkolił. (Siedlce, M, 34 lata, pracownik szeregowy – monter);
Ad. 3. Nie, tylko takie podstawowe wewnątrz. A w zawodzie, tylko raz przyjechał przedstawiciel firmy kosmetyków i pracodawczyni zamówiła u niego kurs na temat jego produktów i wtedy skorzystałam z ciekawych informacji, bo wszystko przedstawił, pokazał. (Siedlce, K, 34 lata, pracownik szeregowy – drobiarz);
Ad. 4. - Było przeprowadzone szkolenie, wszystko wytłumaczone.
Pr. Kto prowadził szkolenie?

- Wewnętrzne firmy. *Pr. To kierownik prowadził?* *- Brygadzista.* *Pr. Potem już stawia się pracowników?* *- Stoi jeszcze jedna starsza osoba i patrzy, potem stoi się samemu. (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pakowacz w mleczarni);* *Ad. 5. Jest też osoba odpowiedzialna za daną maszynę, wybrana spośród pracowników na brygadzistkę, ale w angażu nie ma napisane, że jest brygadzistką, ale ona ma prawo zwrócić uwagę, nauczyć przyjętego pracownika, żeby to umiał. (Siedlce, K, 34 lata, pracownik szeregowy – drobiarz)*

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy
▪ **Motywatory wzięcia udziału:** o niezbędny certyfikat/ uprawnienia o wiedza na temat produktów ▪ **Inicjator szkolenia:** inicjatorem tego typu szkoleń jest pracodawca
▪ **Organizacja szkoleń:** o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe, rzadziej producentów - odbywają się zarówno w miejscu pracy jak i poza nim. o Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy, w godzinach pracy. ▪ **Czas trwania:** o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają kilka dni do dwóch tygodni o Szkolenia wewnętrzne trwają kilka godzin ▪ **Uczestnicy:** o W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział ludzie pracujący w danej branży lub o określonej specjalizacji. W szkoleniach formalnych najczęściej udział biorą specjaliści, pracownicy już wykwalifikowani. o W szkoleniach wewnętrznych biorą najczęściej udział wszyscy pracownicy, których szkolenie może dotyczyć.
▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator**: o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy: szkoleniowcy lub specjaliści/ eksperci, komercyjne firmy szkoleniowe lub producenci o Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy ▪ **Źródła finansowania:** tego typu szkolenia są finansowane przez pracodawcę
▪ **Źródła informacji o szkoleniu:** informacja jak i inicjatywa najczęściej pochodzi od pracodawcy

- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń** – inicjatorem szkoleń w miejscu pracy są najczęściej pracodawcy

- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach w miejscu pracy:**
  - Pracodawca najczęściej nie oferuje szkoleń pracownikom, ponieważ nie widzi takiej potrzeby (najczęściej firmy małe i mikro). Pracodawcy (firmy zatrudniające powyżej 20 osób) nie korzystają ze środków unijnych na dokształcanie pracowników.
  - Niekiedy sami pracownicy nie widzą potrzeby szkolenia się i również nie wychodzą z inicjatywą do pracodawcy.

„W zakładach nie dofinansowują tego. Wiem, że są środki zakładu przyznawane z Unii na terenie powyżej 20 osób, które mogą się dokształcać i mają jeszcze z tego fajne pieniądze. U mnie może nie wiedzą, może nie chcą." (Siedlce, K, 31-50 lata, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

„Uprawnienia dodatkowe, które można zdobyć jak spawanie, wózki widłowe, suwnice nie są mi do niczego potrzebne, są ludzie, którzy tym się zajmują, są takie momenty, że tych ludzi nie ma i te uprawnienia byłyby wskazane, wręcz wymagane i kto inny tym się zajmuje. Ale na razie bez tych szkoleń potrafię wykonywać swój zawód na stanowisku, na którym jestem." (Siedlce, M, 40 lat, pracownik szeregowy – ładowacz wsadu)

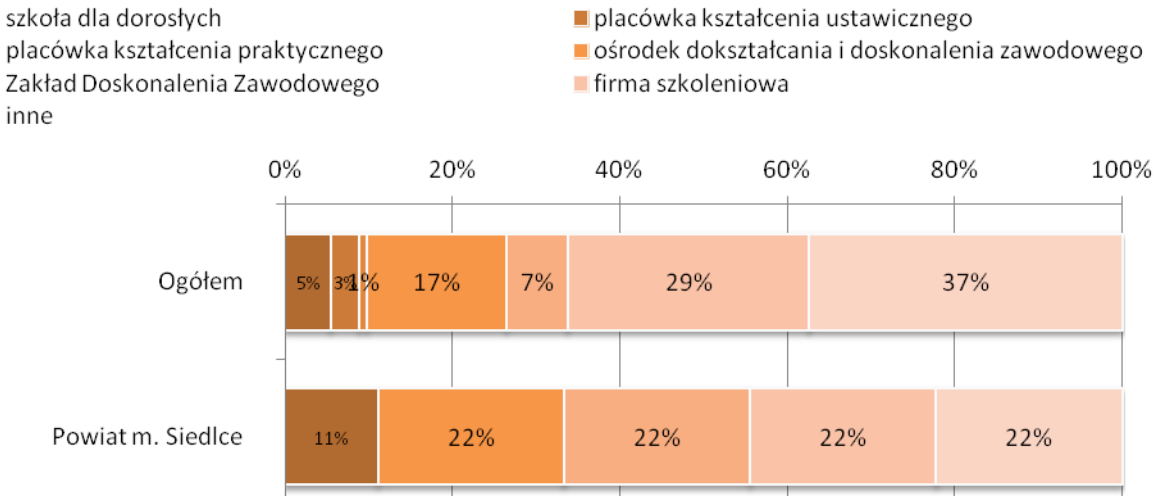
„Nie jest to praca, która wymaga kursów i dokształcania." (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych)

4.1.11.2. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji we własnym zakresie

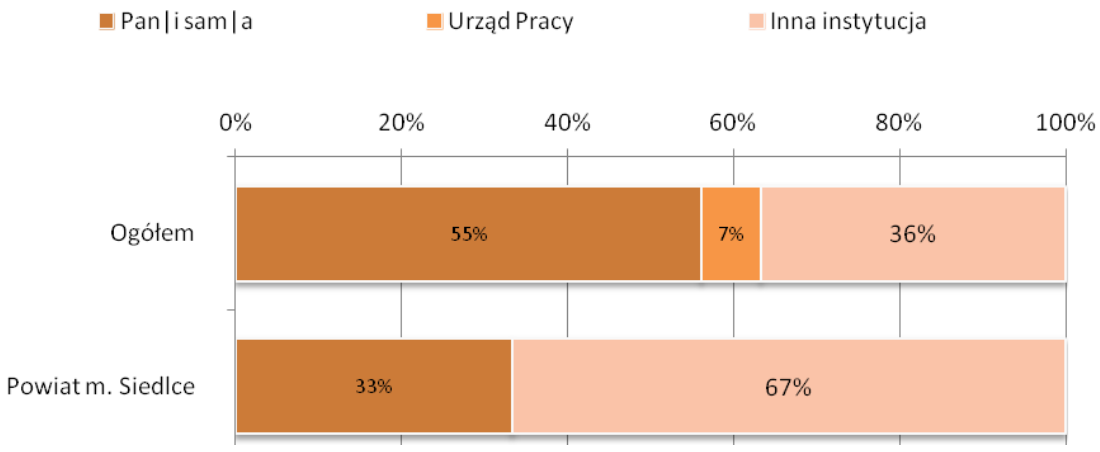
Udział w szkoleniach formalnych:

Na pytanie B9 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

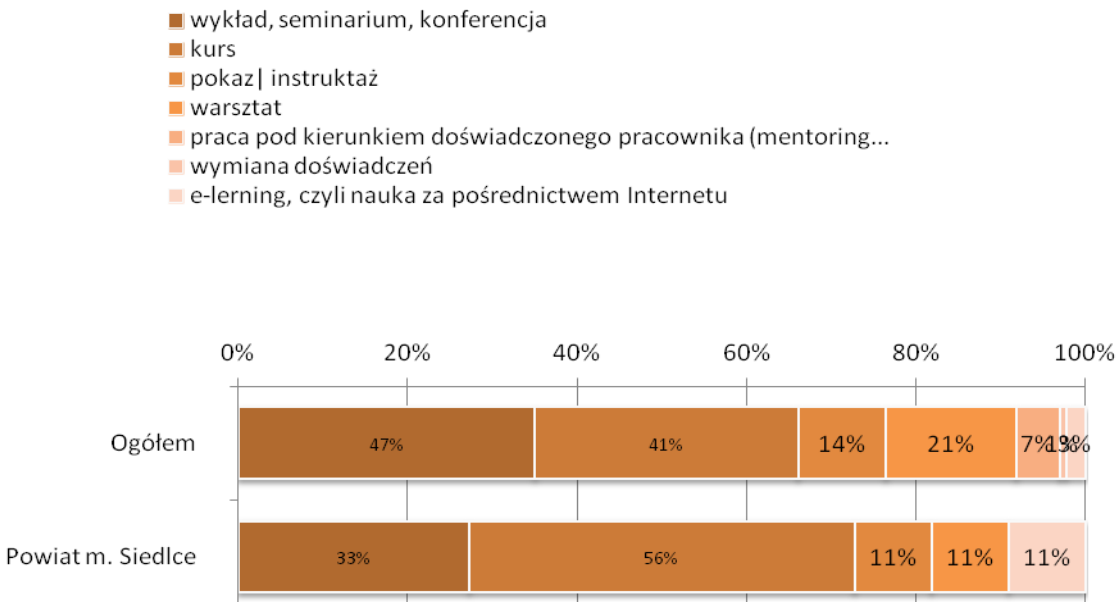
B10. Kto był organizatorem tego szkolenia?



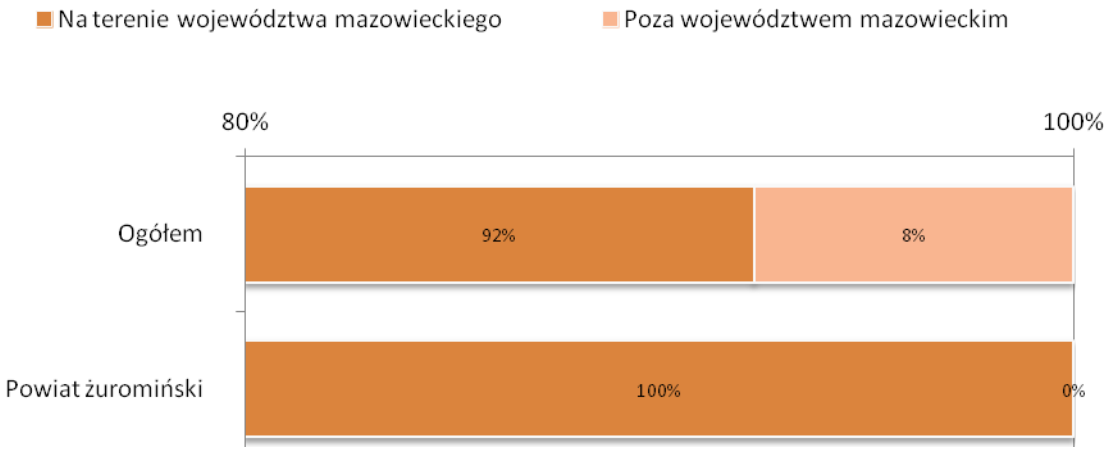
B11. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



B12. Jaka była forma tego szkolenia?



B13. Czy szkolenie miało miejsce na terenie województwa mazowieckiego czy poza nim?



W Siedlcach szkolenia formalne organizowane są przez różne instytucje, np. firmy szkoleniowe, Zakłady Doskonalenia Zawodowego czy placówki kształcenia praktycznego. Co trzeci respondent finansował szkolenie z własnych środków. Najpopularniejszymi formami szkoleń były wykłady, seminaria i kursy. Respondenci

brali udział tylko w szkoleniach organizowanych na terenie województwa mazowieckiego.

Formy dokształcania

- Do najbardziej popularnych kursów szkoleń należą te finansowane przez pracowników oraz organizowane przez ZDZ czy firmy komercyjne szkoleniowe.
- Szkoły dla dorosłych w CKU.
- Mało popularną formą kształcenia jest e-learning, a wśród młodych pracowników samokształcenie.

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	**Metoda**
Tematy*/ korzyści*: 1 Szkoła policealna (dyplom technika ekonomisty) 2 Kurs fryzjerski (certyfikat) 3 Kurs prawa jazdy na ciężarówki i na przewóz towarów (certyfikat) 4 LO dla dorosłych (matura) 5 Kurs przedsiębiorczości (certyfikat) 6 Operator traka i przyczepy (certyfikat)	***Metoda:*** 1 Wykład 2 Wykład, pokaz, praktyka 3 Pokaz, wykład i praktyka 4 Wykład 5 e-learnig 6 Pokaz, wykład i praktyka

Pracownicy 18-30 lat z firm małych i mikro:

Ad. 2. - Jak było z kursem fryzjerskim? Pani wtedy pracowała?
- Pracowałam. Był to kurs fryzjerski 2 lata.
- Kto to organizował?
- W Zespole Doskonalenia Zawodowego i sama płaciłam za ten kurs.
- Ten kurs był dobrze zorganizowany?
- Dobrze. (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych)

Ad. 4. Pr. Jak to się stało, że zdecydowaliście się na to liceum?
- Z tego względu, że po swoim liceum poszłam jeszcze do innej szkoły na inny kierunek i stwierdziłam, że jednak, aby iść do lepszej pracy, potrzebne jest mi średnie wykształcenie, żeby pójść na studia.
- Dla mnie zawodówka to było za mało.
Pr. Czyli chciał pan mieć wyższe wykształcenie niż zawodowe.
- Tak.
Pr. zamierzacie poprzestać na tym liceum?
- Nie. (Siedlce, K, 22 lata, pracownik szeregowy – sprzedawca w sklepie odzieżowym; M, 18 lat, pracownik szeregowy – spawacz)

Pracownicy 31-50 lat z firm średnich i dużych:

Ad. 1. U nas jest dużo różnych szkół policealnych i wybrałam tę, która mi pasuje. To jest Centrum Kształcenia Ustawicznego w Chęcicach. Tam są różne, policealne, zawodowe, technika, po prostu uzupełniające. Ja poszłam na uzupełniające technik-ekonomista i został mi jeszcze rok.(…) Marzyłam o studiach, ale mnie nie stać, rodzina jest ważniejsza niż wyższe wykształcenie. Kiedyś może inaczej bym myślała, teraz są dzieci, które trzeba kształcić, a ja mogę uaktualnić sobie niektóre rzeczy, jak kursy księgowej zrobić, żeby mieć owe papierki, być w tym na bieżąco. Na studia już nie pójdę, córka studiuje i chciałabym, żeby jeszcze syn poszedł. (Siedlce, K, 50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

Ad. 4. To jest zespół szkół i one są całkiem darmo. Jest to finansowane z pieniędzy Unii Europejskiej. Kończę liceum ogólnokształcące, za pół roku będzie matura. Po skończeniu tego pójdę na kierunek technik-informatyk. To też jest całkowicie darmowe, jest finansowane przez Unię. (Siedlce, M, 34 lat, pracownik szeregowy – monter).

Programy kompetencyjne poza zakładem pracy
▪ **Motywatory wzięcia udziału**: doskonalenie w celu utrzymania obecnej pracy, poszerzanie zakresu kompetencji i większa atrakcyjność na rynku pracy, wymóg formalny, większe możliwości na rynku pracy i wyższy status społeczny, chęć zmiany pracy, awans zawodowy. ▪ **Inicjator szkolenia**: respondenci byli inicjatorami udziału w szkoleniu.
▪ **Organizacja szkolenia**: większość szkoleń w których badani wzięli udział indywidualnie znajdowały się w miejscu lub bezpośredniej bliskości miejsca zamieszkania/ pracy. ▪ **Czas trwania:** najdłużej trwają szkoły dla dorosłych (LO), większość szkoleń w tym finansowanych przez UE trwają 120-180 godzin, pozostałe szkolenia od 6 do 30 godzin. ▪ **Uczestnicy**: uczestnikami były różne osoby w różnym wieku, od chcących zmienić zawód, po pracujących w zawodzie, ale doskonalących swoje umiejętności
▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator**: ZDZ, CKU oraz komercyjne firmy szkoleniowe ▪ **Źródła finansowania**: własne oraz środki UE (PO Kapitał Ludzki)
▪ **Źródła informacji o szkoleniu**: do najczęstszych źródeł pozyskiwania wiedzy nt. programów doskonalących kapitał ludzki należały prasa, ZDZ lub własne poszukiwania np. poprzez Internet

- **W grupach wiekowych 18-30 i 31-50 lat nie było znaczącego zróżnicowania jeśli chodzi o częstotliwości udziału w szkoleniach z własnej inicjatywy**. Młodsi pracownicy nieco częściej doszkalają się w kierunkach niezwiązanych z wykonywanym zawodem. Wśród pracowników 31-50 lat częściej udział w tego typu szkoleniach brały osoby, które myślą o zmianie pracy/ zawodu.

- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń** – pracodawcy często nie wiedzieli o fakcie uczestniczenia w kursach/ szkoleniach. Ci, którzy o tym wiedzieli na ogół ułatwiali pracownikom wzięcie w nich udziału (elastyczne godziny pracy, urlopy etc.).

Udział w bezpłatnych/ dofinansowanych programach rozwoju kompetencji

- Dwie osoby uczestniczyły lub uczestniczą w programie finansowanym z Unii Europejskiej – były to programy skierowane do osób chcących założyć własną działalność gospodarczą oraz nauka w szkole średniej dla dorosłych. Kilka osób słyszało o bezpłatnych szkoleniach i interesowało się nimi, ale rzadko utożsamiają je z finansowaniem z programu Kapitał Ludzki. Posługują się raczej nazwami instytucji, które organizują szkolenia, np. wiedzą, że ZDZ w Siedlcach mają je w swojej ofercie.

"To trwało prawie 2 lata, te zajęcia odbywały się w ZDZ i to było na temat informatyki. W wymogach było napisane, że trzeba pracować, a ja nie pracowałem. To szkolenie było bezpłatne." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach:**
  - Brak potrzeby, szczególnie wśród starszych (przekonanie, że na danym stanowisku ma się wystarczające kompetencje).
  - Skończone inne kursy w ciągu ostatnich 24 miesięcy.
  - Brak czasu ze względu na sytuację rodzinną (kobiety 31-50 lat) lub zawodową, zwłaszcza jeśli szkolenie jest zorganizowane poza miejscem zamieszkania i wymaga wzięcia wolnego w pracy.
  - Brak środków finansowych.
  - Brak miejsc na bezpłatnych kursach – zbyt dużo chętnych, za mało informacji o tego typu szkoleniach i przekonanie, że pierwszeństwo mają znajomi lub członkowie rodzin osób zajmujących się ich organizacją.

- Niespełnianie kryteriów – szkolenia organizowane dla bezrobotnych lub osób po 45 roku życia.

”My nie poszłyśmy ze względu na dzieci, bo są dzieci, musimy je wychować, jesteśmy same i jest nam ciężej, bo wyjeżdżając trzeba zorganizować opiekę dla dzieci. Czasami to jest na 2, 3 dni, czasami na 1 dzień, ale wraca się późno w nocy. Finanse, jeśli samemu chce się dokształcać i płacić. Może dla kogoś, kto dużo zarabia, to jest to nic, ale jak ktoś żyje z pensji i kombinuje z miesiąca na miesiąc, żeby przeżyć od pierwszego do ostatniego, to 1500 zł jest naprawdę dużo, żeby uszczypnąć z budżetu domowego. Jeśli kobieta jest sama, to czasami nie da sobie rady. Jeśli jest pełna rodzina, to jest trochę inaczej, mężczyźni spostrzegani są tak, że są bardziej zaradni.” (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

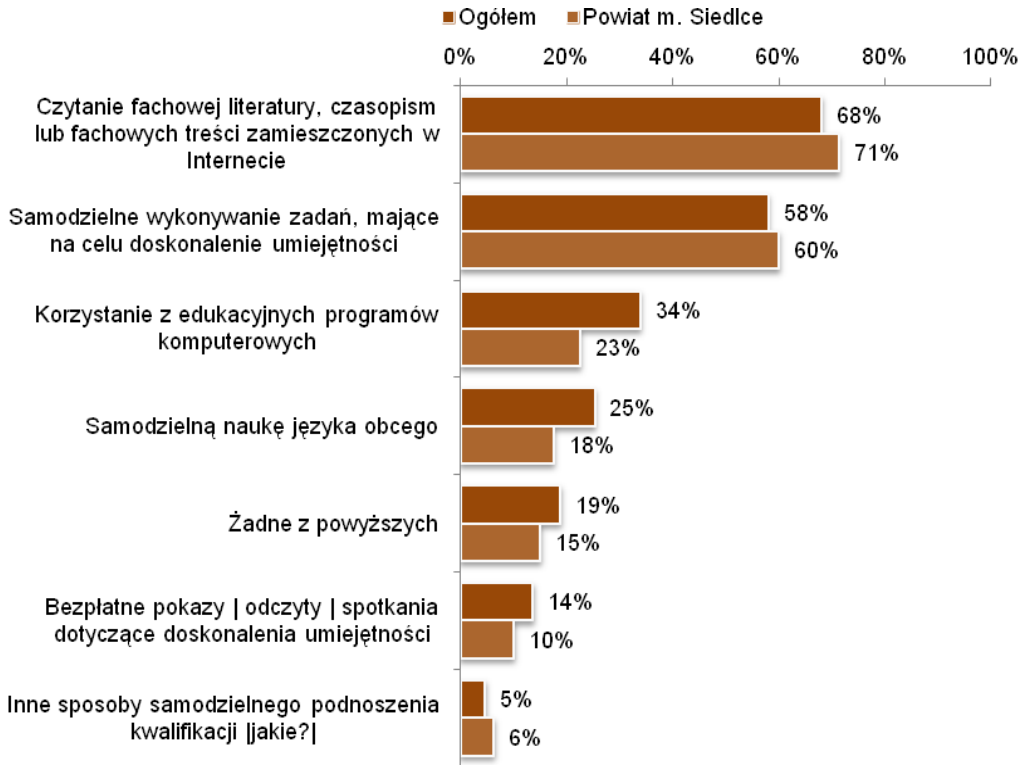
„Mam 19-letniego syna i też bym go wysłał, bo może w jakimś Polmosie czy gdzieś stanie na tym widlaku, ale miejsca są już zajęte, jest swoja grupa, znajomy znajomego. Wtedy jest mało reklamowane, mało rozrzucanych ulotek, żeby ludzie jak najmniej z tego skorzystali.” (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – palacz-dozorca-konserwator)

„Nie są dobrze nagłaśniane takie kursy, nie wiadomo, że to się odbywa, nie słyszałem o tym.” (Siedlce, M, 19 lat, pracownik szeregowy – pracownik firmy zajmującej się wykańczaniem wnętrz)

„Szkolenia kosztują 1500 zł, 2000 zł. Patrzyłam na kurs księgowości. 3 lata temu był organizowany kurs przedsiębiorczości poza Siedlcami. Były osoby z urzędu pracy i jako bezrobotne mogły uczestniczyć.” (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pakowacz w mleczarni)

Udział w podnoszeniu kwalifikacji w sposób nieformalny:

B15. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy próbował/a Pan/i w inny sposób podnosić swoje kwalifikacje, na przykład poprzez:



Pracownicy dokształcali się samodzielnie zwykle przez lekturę książek i czasopism fachowych oraz samodzielne wykonywanie zadań.

- **Samokształcenie** nie jest zbyt popularne wśród młodych pracowników (18-30 lat) – tylko jedna osoba próbuje poszerzać wiedzę we własnym zakresie. Taki system kształcenia częściej deklarowały osoby w grupie wiekowej 31-50 lat. Do najpopularniejszej formy należy Internet, wymiana doświadczeń z innymi, ewentualnie książki.

"Nie można spocząć na laurach, trzeba czytać w Internecie różne ciekawostki. (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych);
Dużo można nauczyć się też z rozmów z ludźmi. Dużo uczę się z obserwacji." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – palacz-dozorca-konserwator)

- **Dostępność szkoleń na regionalnym rynku szkoleń**

Badani z powiatu siedleckiego i miasta Siedlce mieli świadomość, że w tym subregionie jest szeroka oferta szkoleń, ale mieli – zwłaszcza respondenci z grupy 18-30 lat – zdecydowanie mniejszą wiedzę na temat szkoleń finansowanych z funduszy Unii Europejskiej.

"Szkolenia są za mało promowane, jest za mało ulotek." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – palacz-dozorca-konserwator)

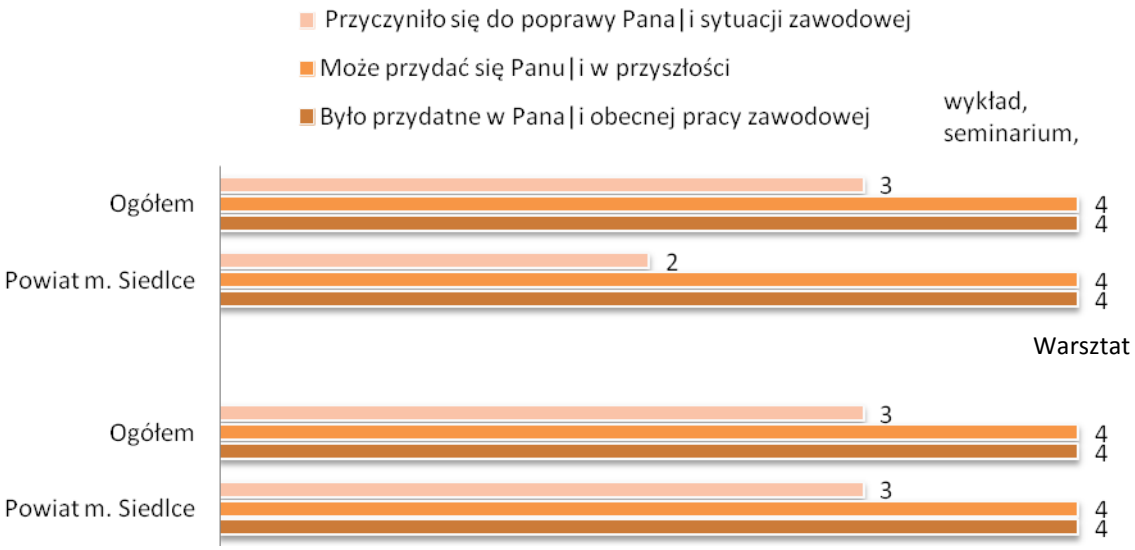
„O kursach, o których pani mówi, to jest tak, jeśli jest się zarejestrowanym w urzędzie pracy, to można na nie iść, a jeśli się pracuje, to nie." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

„- A z wózkami widłowymi?
- Było ogłoszenie w Tygodniu Siedleckim podany był numer telefonu.
- Było podane, kto organizuje to szkolenie?
- Nie było. Był znaczek Unii Europejskie, że jest finansowane przez Unię, ale nie mogłem się skontaktować i odpuściłem." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

4.1.12. Identyfikacja opinii na temat efektywności programów rozwoju kompetencji z punktu widzenia pracowników

- **Ocena szkoleń oferowanych przez pracodawców**

B7. Proszę ocenić to szkolenie na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo słabą, a 5 bardzo dobrą. Na ile to szkolenie:



Zarówno warsztaty jak i wykłady są podobnie oceniane przez respondentów.

- **Grupa młodsza (18-30)** wysoko oceniała szkolenia wewnętrzne prowadzone przez pracodawcę lub innych pracowników w firmie. Wynika to z braku porównania, ponieważ ich pracodawcy nie organizują i nie refundują szkoleń zewnętrznych. **Szkolenia wewnętrzne** oceniono pozytywnie (szczególnie przez respondentów z grupy 18-30 lat) ze względu na uwzględnianie specyfiki firmy oraz możliwość uczenia się w dobrej

atmosferze tzn. w obecności znanego współpracownika, który nie tylko przekazuje wiedzę i demonstruje, ale też pozwala na samodzielność. Są bardzo ważne – wręcz niezastąpione – w procesie przyuczania do zawodu, przekazywania nowych obowiązków czy przy wdrażaniu nowych pracowników.

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Uwzględnienie specyfiki firmy
- Pokaz
- Połączenie teorii z praktyką
- Dobry wykładowca (wymagający, zaangażowany, potrafiący stworzyć odpowiednią atmosferę do nauki)

Ocena szkoleń z których pracownik skorzystał bez wiedzy/ zaangażowania pracodawcy

Na pytanie B14 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Finansowanie szkoleń przez UE
- Odpowiedni czas trwania kursu i jego intensywność (możliwość zakończenia kursu w krótkim okresie)
- Możliwość wymiany doświadczeń z innymi uczestnikami
- Badani pracownicy wysoko oceniali formy dokształcania prowadzone przez placówki KU ponieważ są tanie (200 zł za semestr), zajęcia prowadzone są w dniach i godzinach dogodnych dla osób pracujących oraz umożliwiają zdobycie dodatkowych kwalifikacji i certyfikatów/dyplomów.

"To jest zespół szkół i one są całkiem darmo. Jest to finansowane z pieniędzy Unii Europejskiej. (…) Tu jest całkiem za darmo i to dodatkowo mnie zmotywowało, że nie muszę płacić, tylko trzeba poświęcić weekendy, soboty i niedziele co 2 tygodnie, tryb zaoczny." (FGI, Siedlce, M, 34 lata, monter)

„Zajęcia były w tygodniu. Na początku teoria była we wtorek i czwartek po południu o 16:00 i po teorii były jazdy. Spieszyłem się, żeby go szybko zrobić i wszystko trwało około miesiąca czasu. Później był miesiąc oczekiwania na egzamin, po egzaminie był jeszcze kurs na przewóz rzeczy." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Za mało zajęć praktycznych
- Zbyt dużo teorii
- Nieuwzględnienie obowiązków ucznia jako pracownika
- Organizowane daleko od miejsca zamieszkania (pracownicy 31-50 lat)

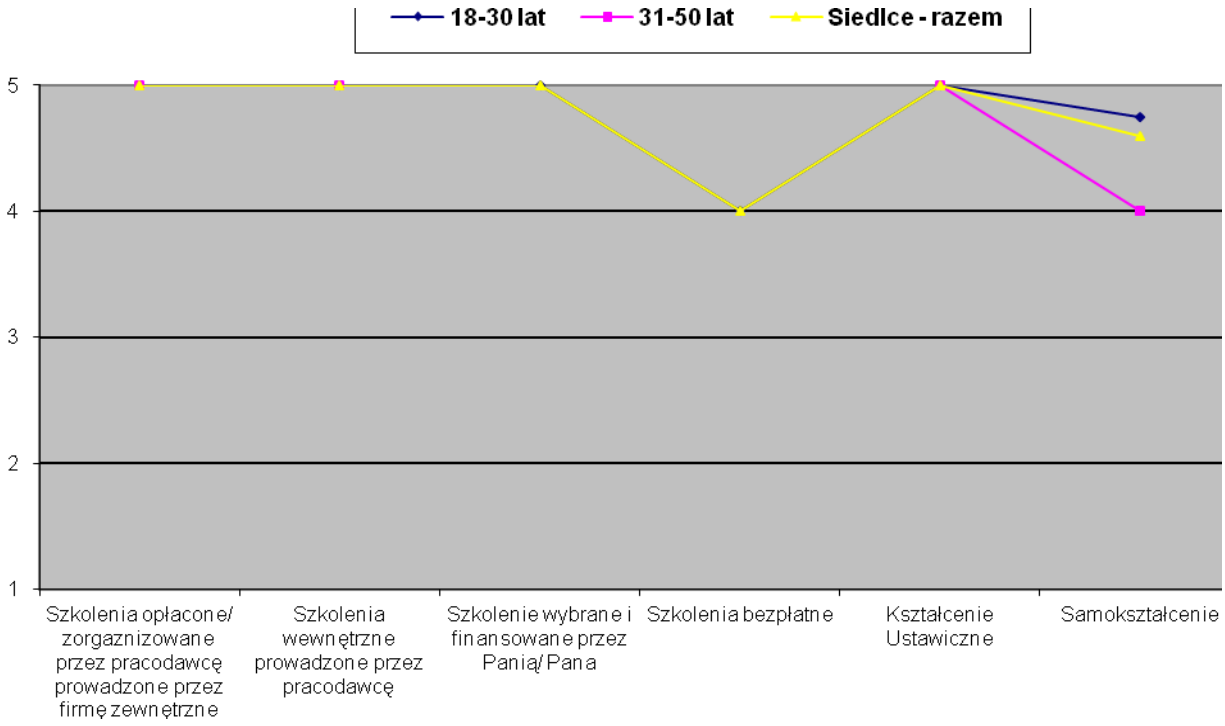
"Za mało było praktyki. Dużo było teorii, dużo rzeczy, filmików z Internetu o wypadkach, o zamocowaniu ładunku, bo Internet mam w domu i już dawno to widziałem. Ciekawie był przeprowadzony,

ale pokazałbym więcej praktyki, w rzeczywistości, jak ten ładunek zamocować a nie na filmiku, na którym jest skutek złego zamocowania." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik fizyczny – monter mebli)

„Jak nie pójdę, to muszę się usprawiedliwić, bo wymagania są takie, jak w szkle, nieważne, że się pracuje. Jak w sobotę trzeba iść do pracy, to nie idę." (FGI, Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik biurowy)

- **Szkolenia oceniane najwyżej ze względu na skuteczność i metodę szkolenia:**

  - Pracownicy najwyżej ocenili przydatność szkoleń:
    - wewnętrznych prowadzonych przez pracodawcę jako przydatne we wdrożeniu do pracy
    - wybranych i finansowanych przez siebie
    - prowadzonych przez placówki Kształcenia Ustawicznego
    - pracownicy młodsi nie ocenili szkoleń zewnętrznych ponieważ pracodawcy nie organizują im tego typu szkoleń



- **Najwyżej oceniano kursy:**
  - po których uczestnicy **nabywają praktycznych/ nowych umiejętności**: gdy **zajęcia praktyczne/ pokaz są połączone z teorią i zajęć praktycznych jest więcej niż wykładów**
  - które **trwały odpowiednio** długo do potrzeb zagadnienia.

- **Nisko oceniono szkolenia, które:**
  - Są za mało intensywne, zbyt mało się na nich uczy nowych rzeczy
  - Zawierają za mało zajęć praktycznych
  - Zawierają zbyt dużo teorii
  - Są prowadzone w zbyt licznych grupach
  - Są prowadzone przez zbyt mało wymagających prowadzących

- **Konieczne zmiany w szkoleniach**
  - Więcej bezpłatnych szkoleń
  - Więcej zajęć praktycznych a mniej teorii

4.1.13. Identyfikacja oczekiwań pracowników w stosunku do jednostek kształcenia ustawicznego

Plany edukacyjne/ zapotrzebowanie

Na pytanie B16 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

Pracownicy reprezentujący grupę wiekową 31-50 lat częściej zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach niż pracownicy młodsi (18-30).

- Popularnym kursem jest kurs języka angielskiego oraz kursy pozwalające zdobyć uprawnienia (szczególnie operatorów wózków widłowych, spawaczy).

Zapotrzebowanie na programy kompetencyjne zorganizowane i / lub opłaconych przez pracodawcę lub we własnym zakresie przez pracownika bez wiedzy i zgody pracodawcy	
Pracownicy 18-30 lat, firmy małe i mikro: ▪ Kurs nauki język angielskiego (2 osoby; uprawnienia, podwyższenie kompetencji zawodowych) ▪ Kurs operatora wózka widłowego (2 osoby; do obecnej i nowej pracy) ▪ Nauka zawodu i uprawnienia: spawacz ▪ Kurs wizażu (zmiana pracy)	**Pracownicy 31-50 lat, firmy średnie i duże:** ▪ Kurs komputerowy ▪ Nauka zawodu i uprawnienia: spawacz ▪ Nauka języka angielskiego ▪ Kurs operatora wózka widłowego ▪ Kurs metalizacji ▪ Kurs księgowości (podwyższenie kwalifikacji zawodowych) ▪ Kurs dla masażysty (przekwalifikowanie się) ▪ Szkolenia związane z otwarciem własnej działalności
Preferowane przez wszystkich respondentów metody kształcenia to – w zależności od specyfiki – wykłady oraz pokaz i zajęcia praktyczne.	

„Chciałbym zacząć angielski, żeby powrócić do logistyki." (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

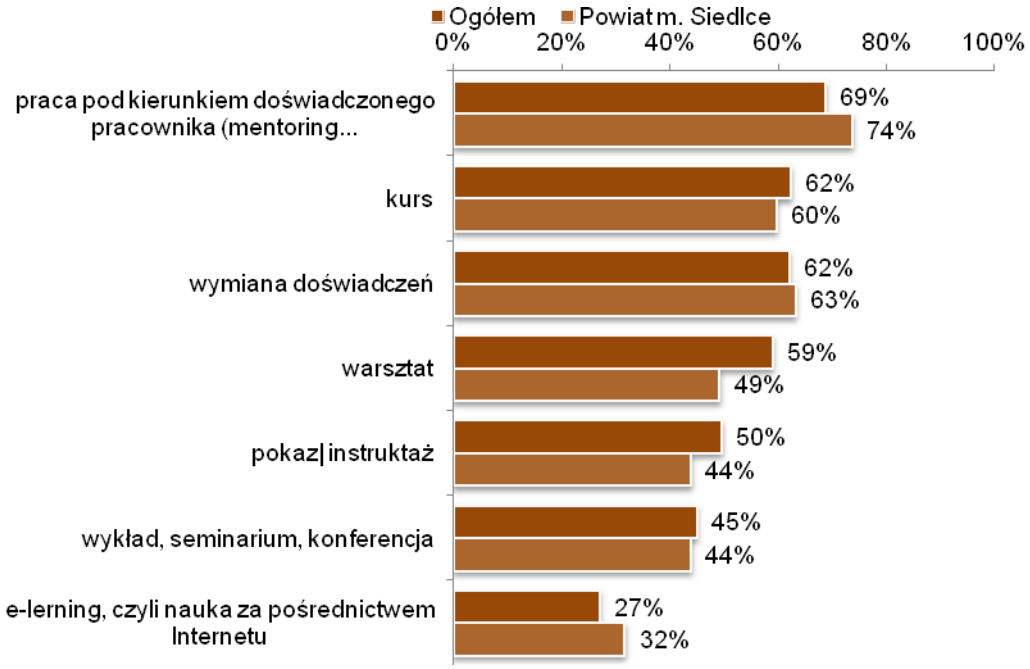
„Chciałabym zrobić kurs języka, żeby uczyć angielskiego dzieci w przedszkolu." (Siedlce, K,24 lata, pracownik szeregowy – opiekunka do dzieci w przedszkolu)
„ Kurs na wózki. Bardzo dużo daje, można przewieźć jakiś ciężar. Nawet też pod kątem szukania nowej (pracy). (Siedlce, M, 20 lat, pracownik szeregowy – pracownik firmy budowlanej)

„Widziałabym się w tym zawodzie, bo mam możliwości skończenia takiej szkoły i chciałabym zostać masażystką. Wiem, że ludzie mają różne schorzenia i wiem, że miałabym jakąś szansę na rynku pracy." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)

„Jestem pracownikiem biurowym, co nieco znam się na ekonomii, teraz bardziej jej liznę. Myślę, że jakby *dobrze się postarał, to może księgowości, ale dłuższy, nie taki 3-tygodniowy, który praktycznie nic nie daje, bo to jest podstawa, tylko coś dłuższego, co rwa 2, 3 miesiące, z zagłębieniem się i to już daje konkretny papierek. Na 2-tygodniowy kurs księgowości nikt nie patrzy, to tylko wyrzucenie pieniędzy. Coś dłuższego (…) bo nie wszyscy mogą skończyć szkołę, ale niech kurs trwa 3 miesiące czy pół roku." (Siedlce, K, 31-50 lat, pracownik szeregowy – pracownik biurowy)*

Idealne kształcenie

B17. Jaka jest z Pana/i punktu widzenia idealna forma szkolenia?



Praca pod kierunkiem doświadczonego pracownika, kurs oraz wymiana doświadczeń okazały się być najczęściej wskazywaną formą idealnego szkolenia.

Idealne kształcenie to zdaniem pracowników:

- **Miejsce:** młodsi respondenci (18-30 lat) byli podzieleni, chociaż nieco wcześniej wskazywano na kształcenie poza miejscem zamieszkania, starsi (31-50 lat) preferują kształcenie się w miejscu zamieszkania ze względu na sytuację rodzinną;
- **Czas trwania:** w zależności od potrzeb (dłuższe w przypadku kursów językowych, kursu księgowości);

- **Prowadzący:** wymagający, ale potrafiący stworzyć odpowiednią atmosferę do nauki;
- **Metody**: Tradycyjna forma kształcenia bezpośredniego. Teoria i praktyka, z przewagą nauki rzeczy praktycznych i poprzez praktykę.
- **Uprawnienia i certyfikaty** (też UE): powinien zapewniać uprawnienia i certyfikaty honorowane przez wszystkie podmioty, także za granicą.
- **Zajęcia w małych grupach**

"Żeby każdy zakład tolerował (certyfikat). Najlepszy byłby na Unię Europejską. Niektóre mam takie, że wyjadę za granicę do Europy i mam pracę." (Siedlce, M, 31-50 lat, pracownik szeregowy – palacz-dozorca-konserwator)

„Ja nie lubię indywidualnego nauczania. Powinna byś grupa 6, 8 osób i zajęcia w grupie. (Siedlce, M, 28 lat, pracownik szeregowy – monter mebli)

„Wyjście z domu, ewentualnie uzupełnianie wiedzy przez Internet." (Siedlce, M, 34 lat, pracownik szeregowy – monter)

- **Dobre praktyki/ przykłady dotyczące kształcenia ustawicznego** – jako dobre praktyki podawano przede wszystkim szkolenia, które cechowały się intensywnością i skutecznością nauczania. Dzięki wykorzystaniu praktycznych metod uczestnik nabierał praktycznych umiejętności oraz poszerzał swoją wiedzę teoretyczną.

"Za mało było praktyki, większość rzeczy nie było w ogóle pokazane. (…) Jeden dzień zajęcia teoretyczne. na początku przez pół roku były cały czas zajęcia teoretyczne, a potem co drugi dzień teoria i praktyka. Jedna osoba pilnował grupki kilkunastoosobowej i może ta osoba powinna być bardziej wymagająca. (…) *Coś robili a ona doglądała, jak robią czy dobrze robią. (…) Nie było dobrze pokazane, za mało wymagane. (Siedlce, K, 18-30 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca telefonów komórkowych)*

5. Podsumowanie całego badania

Streszczenie

Podstawowe cechy badanych rynków pracy

Firmy, które brały udział w badaniu charakteryzują się względną stabilnością i małą mobilnością zatrudnienia w ostatnich latach. Badane lokalne rynki pracy cechują się również dość tradycyjną strukturą, jeżeli chodzi o formy zatrudnienia (zdecydowana dominacja umowy o pracę).
Około połowy pracowników z powiatów objętych badaniem pracuje w wyuczonym zawodzie - w najmłodszej kategorii wiekowej ten odsetek sięga nawet 68%. Częściowo można to zjawisko wyjaśnić mobilnością geograficzną – pewna część respondentów mogła uczyć się w innych regionach Polski. Może to jednak świadczyć o częściowym niedopasowaniu podaży na lokalnych rynkach pracy i oferty edukacyjnej (w tym oferty szkół zawodowych).

Kompetencje pracowników a oczekiwania pracodawców

Wydaje się, że w przypadku badanych firm i lokalnych rynków pracy nie istnieje problem dużego niedopasowania oczekiwań pracodawców i umiejętności pracowników. Pracodawcy cenią przede wszystkim umiejętności uniwersalne i miękkie, takie jak właściwy etos pracy, należytą staranność w wykonywaniu obowiązków, kompetencje społeczne itp. Rzadziej oczekują doświadczenia i konkretnych umiejętności potwierdzonych certyfikatami zakładając, że pracownicy dysponujący określoną postawą (np. zaangażowaniem i samodzielnością) są w stanie opanować czynności stanowiące treść obowiązków zawodowych. W zakresie tych umiejętności i kompetencji obecni pracownicy badanych firm są przez swoich pracodawców oceniani dość dobrze.

Proces nauki zawodu w zakładzie pracy

W badanych firmach nowi pracownicy stosunkowo szybko osiągają względną samodzielność w wykonywaniu obowiązków zawodowych. W ponad połowie przypadków wystarczy na to miesiąc. W tym okresie zwykle ma miejsce „nauka poprzez pracę", pod nadzorem bardziej doświadczonego pracownika, zazwyczaj jednak nie ma obowiązkowego szkolenia.

Szkolenia pracownicze

Główny instrument kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, jakim są szkolenia pracownicze, jest wykorzystywany w 41% badanych firm. Pracownicy firm mikro i małych mają mniejszą możliwość uczestnictwa w szkoleniach w porównaniu z pracownikami firm średnich.

Bazując na opiniach pracodawców można przypuszczać, że skala wykorzystania szkoleń i innych inicjowanych przez pracodawcę działań skierowanych na podnoszenie kwalifikacji pracowników, pozostanie w najbliższym czasie podobna.

Rola placówek kształcenia ustawicznego

Placówki kształcenia ustawicznego odgrywają marginalną rolę w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników badanych powiatów. Jedynie 31 przedsiębiorców (ok. 11%) deklaruje, że korzystało z usług tych instytucji w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

Skala współpracy ze szkołami zawodowymi

41% pracodawców w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracowało w jakiejkolwiek formie ze szkołami zawodowymi. Współpraca firm ze szkołami zawodowymi ma przede wszystkim charakter praktyk zawodowych organizowanych w zakładach pracy. Z systemu praktyk zawodowych pracodawcy są ogólnie raczej zadowoleni. Pozostałe formy współpracy ze szkołami zawodowymi mają charakter szczątkowy.

Instytucje rynku pracy pełnią ograniczoną rolę w pośrednictwie w nawiązywaniu współpracy pomiędzy lokalnym biznesem a szkołami zawodowymi.

Kwalifikacje i kompetencje praktykantów

Pracodawcy nie oczekują od praktykantów – uczniów szkół zawodowych – konkretnych, praktycznych umiejętności, doświadczenia w danej dziedzinie zawodowej, określonego kierunku wykształcenia. Wymagają zdolności takich, jak staranność i precyzja, zaangażowanie, sprawność fizyczna, dyspozycyjność i samodzielność. Pracodawcy nie są w pełni usatysfakcjonowani ze stopnia, w jakim praktykanci posiedli takie pożądane cechy.

Uczestnictwo pracowników w szkoleniach

W szkoleniach w ciągu ostatnich 24 miesięcy brało udział ok. 43% pracowników. Najczęściej były one prowadzone przez zewnętrznego realizatora i były finansowane przez pracodawcę. W tym względzie dane badania pracowników w pełni pokrywają się z ustaleniami badania pracodawców.

Szkolenia, w których biorą udział pracownicy, mają najczęściej postać wykładów / seminariów, czasem połączonych z elementami warsztatu. Preferencje pracowników są jednak inne – chcieliby mianowicie form maksymalnie praktycznych, osadzonych w

kontekście wykonywanej przez nich pracy, wykonywania zadań pod okiem doświadczonego trenera. Szkolenia w formie e-learningu nie są jeszcze ani popularne, ani preferowane.
Mimo niepełnego zadowolenia z formy szkoleń, pracownicy oceniają je dość wysoko, jako przydatne w pracy zawodowej.

Kwalifikacje i kompetencje – samoocena pracowników

Podobnie jak pracodawcy, pracownicy za kluczowe uznają miękkie (np. społeczne), a nie ściśle zawodowe kompetencje i umiejętności. Obie grupy są zgodne co do tego, że poziom tych kluczowych kompetencji wśród obecnie zatrudnionych jest dość wysoki.

Wnioski i rekomendacje

Wnioski płynące z badania pozwalają sformułować kilka rekomendacji, które w efekcie mogą pomóc rozwiązać zidentyfikowane problemy.

- Pracodawcy w zbyt małym stopniu wykorzystują szkolenia, zarówno jako instrument motywowania, jak i podnoszenia jakości kapitału ludzkiego w firmach. Pracodawcy, którzy korzystają ze szkoleń, najczęściej finansują je samodzielnie.

Odsetek firm, które w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystały z jakichkolwiek szkoleń to 41%. 43% pracowników deklaruje, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy brało udział w szkoleniach. Dotyczy to okresu, w którym dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego dostępność szkoleń i ich cenowa atrakcyjność jest bardzo duża. Wydaje się, że pracodawcy nie wykorzystują związanej z tym szansy lub oceniają te szkolenia jako oferujące zbyt mało w stosunku do oczekiwań.

Na podstawie niektórych wywiadów jakościowych można stwierdzić, że pewną barierą w udziale w szkoleniach są koszty i trudności organizacyjne związane z nieobecnością pracownika. Szczególnie pracodawcy i pracownicy z firm mikro zwracali uwagę na tę barierę. Zdaniem pracowników firm małych i mikro, bardzo przydałaby się oferta szkoleń w dni wolne od pracy. Pozwoliłoby to pracownikom na korzystanie ze szkoleń podnoszących szanse na rynku pracy niekoniecznie w związku z obecnie wykonywanym zajęciem, a raczej w związku z chęcią awansu lub zmiany obecnie wykonywanej pracy.

- W wywiadach jakościowych podnoszono niekiedy, że oferta szkoleniowa, o której pracodawcy wiedzą, jest niesatysfakcjonująca; brakuje szkoleń specjalistycznych, „skrojonych na miarę", dających praktyczne umiejętności.

Często także instytucje szkoleniowe nie mają pełnej wiedzy w zakresie potrzeb szkoleniowych potencjalnych uczestników.

Może to świadczyć o niedoskonałym przepływie informacji pomiędzy potencjalnymi usługodawcami i usługobiorcami. Dobrym pomysłem byłoby zbudowanie portalu internetowego, który mógłby być forum wymiany takiej wiedzy, platformą komunikacji pomiędzy przedsiębiorcami, instytucjami szkoleniowymi oraz indywidualnymi odbiorcami szkoleń lub rozwój już istniejących tego typu rozwiązań. Portal zawierałby także spis instytucji szkoleniowych – w jakimś zakresie czerpiąc dane z Rejestru Instytucji Szkoleniowych, ale oferując bardziej przyjazne i precyzyjne możliwości wyboru tematyki szkolenia. To, co mogłoby być bardzo cenne, to możliwość dokonania oceny jakości oferowanych szkoleń i udostępnienie ocen potencjalnym zainteresowanym. Ocena jakości prowadzonych szkoleń może ułatwić zarówno wybór właściwej oferty, jak i wspierać instytucje szkoleniowe w rozwoju coraz lepszej jakościowo i dopasowanej do potrzeb oferty szkoleniowej.
Kluczową rolę w stworzeniu i zarządzaniu portalem powinna mieć strona trzecia (niezwiązana z instytucjami szkoleniowymi, ani z odbiorcami usług).

- Pracodawcy w niewielkim stopniu korzystają z oferty placówek kształcenia ustawicznego.

Jedynie ok. 11% pracodawców zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy korzystało z oferty placówek kształcenia ustawicznego. Ustalenia badania jakościowego sugerują, że oferta PKU często nie jest znana lub jest zbyt uniwersalna, za mało odpowiadająca branżowym oczekiwaniom.
Rekomendacja związana z udoskonaleniem przepływu informacji pomiędzy pracodawcami a instytucjami szkoleniowymi znajduje także tutaj pełne zastosowanie.

- Istnieje niedopasowanie pomiędzy kierunkami kształcenia a potrzebami rynku pracy.

Około połowy pracowników nie pracuje w swoim wyuczonym zawodzie, wśród najmłodszych kategorii wiekowych (18-24 lata) ten odsetek sięga nawet 68%. Nawet pamiętając, że to zjawisko może być częściowo kształtowane przez inne czynniki, takie jak mobilność geograficzna (inne miejsce pobierania nauki, inne miejsce wykonywania pracy), można powiedzieć, że oferta szkolnictwa zawodowego powinna lepiej dostosować się do zapotrzebowania rynku pracy. Powinna być kształtowana w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami, przy aktywnym udziale instytucji rynku pracy jako strony organizującej ramy tej współpracy. Wojewódzki Urząd Pracy i podległe mu jednostki terenowe powinny gromadzić i upowszechniać rzetelną, pełną i aktualną wiedzę dotyczącą obecnego i prognozowanego popytu na określone zawody. Można to robić na wiele sposobów, najważniejsze wydają się następujące:

- Regularne opracowywanie przez WUP, we współpracy ze służbami statystycznymi oraz ekspertami rynku pracy informacji o mazowieckim rynku pracy i jego perspektywach, dedykowanej dla szkół zawodowych. Informacja taka powinna być jednym z istotnych elementów branych pod uwagę przy kształtowaniu oferty edukacyjnej tych instytucji,
- Stały monitoring ogłoszeń o pracę dotyczących lokalnych rynków pracy, w celu ustalenia trendów i tendencji popytowych,
- Stały, wystandaryzowany monitoring losów absolwentów szkół zawodowych. Upowszechnianie się Internetu powoduje, że koszty takiego monitoringu byłyby stosunkowo niewielkie. Wymagałoby to jednak rozwiązań organizacyjnych (po stronie szkół), by zawczasu gromadzić adresy e-mail uczniów ostatnich klas w sposób, który umożliwi ich wykorzystywanie w ww. celach (zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych),

- Monitoring tworzonych i likwidowanych miejsc pracy, w oparciu o badanie pracujących oraz badania popytu na pracę, realizowany w ramach programu badań statystycznych,
- Inicjowanie i pomoc instytucjonalną we współpracy szkół zawodowych między sobą oraz wspólnie z pracodawcami w ramach organizacji praktyk zawodowych.

Ponadto, w ramach elastycznego podejścia do kształcenia w szkołach zawodowych, warto promować klasy wielozawodowe.

Jeśli chodzi o – oczekiwaną przez wielu pracodawców – inicjatywę szkół zawodowych, to warto wspierać szkoły zawodowe w rozwoju ich relacji z otoczeniem gospodarczym. Szkoły potrzebują dyrektorów-menedżerów, których rolą byłoby nawiązywanie i rozwijanie współpracy z przedsiębiorcami i środowiskiem branżowym (cechy, izby rzemieślnicze, organizacje branżowe). Istnieje potrzeba większego zaangażowania pracodawców w organizację praktyk lub staży oraz pomocy w doposażeniu pracowni zawodowych – wymaga to jednak zaprezentowania takiej oferty, która przekonująco przedstawi pracodawcom korzyści płynące z takiej współpracy. Ważną rolę w nawiązywaniu współpracy przedsiębiorstw i szkół powinny też odgrywać instytucje rynku pracy, które przez swoje kontakty z przedsiębiorcami mogą ich zachęcać do takich inicjatyw. Jak pokazują dane badania, dziś ma to miejsce bardzo rzadko.

- Pracodawcy nie są w pełni zadowoleni z kwalifikacji oraz kompetencji uczniów i absolwentów szkół zawodowych, zwłaszcza w obszarze najistotniejszych, umiejętności miękkich i społecznych

Procesy zachodzące w polskim systemie edukacji (większa dostępność i upowszechnianie się wykształcenia wyższego i ścieżek edukacyjnych prowadzących do jego uzyskania) łączą się z częściową deprecjacją szkolnictwa zawodowego. Ma miejsce zarówno odpływ uczniów, jak i – w pewnej mierze – działa proces selekcji

negatywnej uczniów do tych szkół. Proces ten częściowo może ograniczyć szersza promocja szkolnictwa zawodowego, ukierunkowana na zmianę postaw młodzieży wobec kształcenia zawodowego. Działania realizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru" powinny być dodatkowo wspierane na poziomie lokalnym. Należy zwrócić uwagę, iż przygotowanie zawodowe daje lepszą perspektywę na rynku pracy niż zbyt szybko zakończona edukacja ogólna.

Podnoszenie umiejętności specjalistycznych już po zakończeniu szkoły zawodowej w trybie kształcenia ustawicznego (poświadczone certyfikatami) wpłynęłoby dodatnio nie tylko na szanse zatrudnienia pracowników ale i na etos tych grup zawodowych, które aktualnie nie są postrzegane jako aspiracyjne.

Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania

Na podstawie wyników badania jakościowego zaobserwowano „dobre praktyki" dotyczące współpracy z regionalnymi instytucjami rynku pracy, współpracy ze szkolnictwem zawodowym, czy realizowanych szkoleń. Praktyki te można zaimplementować na regionalnym rynku pracy.

DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY Z IRP

- Inicjowanie kontaktów z pracodawcami przez IRP: pozyskiwanie do współpracy, prezentacja placówki i oferty
- Kierowanie przez IRP do pracodawcy na staż/ do pracy odpowiednio zweryfikowanych kandydatów
- Informowanie pracodawców o kandydatach do pracy np. w formie newslettera
- Organizowanie targów pracy
- Organizowanie przez IRP imprez branżowych z udziałem absolwentów/ uczniów szkół zawodowych i pracodawców (konkursy itp.)
- Opiekun ze strony IRP dedykowany do obsługi firm średnich i dużych
- Organizacja szkoleń uwzględniając potrzeby różnych branż w oparciu o znajomość potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców

Czynniki sprzyjające współpracy:

- Refundacje i wszystkie inne możliwości obniżenia kosztów dla pracodawcy
- Aktywność ze strony IRP

DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

- Stworzenie bazy szkoleń do wglądu dla przedsiębiorców, oferty przesyłane przedsiębiorcom
- Wybieranie/ organizowanie szkoleń, które zawierają przede wszystkim ćwiczenia praktyczne (przynajmniej pokaz, obserwacja, optymalnie wizyta w terenie/ praktyki)
- Wybieranie/ organizowanie szkoleń, które zawierają elementy dodatkowe:
  - dodatkowe wsparcie (finansowe np. na otwarcie działalności gospodarczej, konsultacje w trakcie i po szkoleniu przez określony czas)
  - zdobywanie innych umiejętności przydatnych do wykonywania danej pracy, choć nie bezpośrednio z nią związanych
  - rozrywka/ relaks/ integracja – jako czynniki motywujące
- Weryfikacja formalna uczestników, by zachować podobny poziom (np. doświadczenie zawodowe, wykształcenie etc.)
- Wprowadzenie konieczność zdania testu lub uczęszczania na większość zajęć w programach dofinansowanych z UE – w celu motywacji uczestników i eliminacji osób przypadkowych
- Organizacja lub korzystanie ze szkoleń organizowanych przez organizacje branżowe
- Wprowadzenie systemu ocen szkoleń przez uczestników (przez placówkę KU i pracodawcę wśród swoich pracowników):
  - prowadzącego
  - ilości ćwiczeń praktycznych
  - przydatności materiału
  - czasu trwania
- Wymiana informacji, w tym wizyty w innych zakładach branżowych

W razie deficytów szkoleniowych na regionalnym rynku pracy:

- Zgłaszanie zapotrzebowania na wybrane tematy szkoleń do placówek KU i innych firm szkoleniowych (wspólne działania w ramach branży np. za pośrednictwem cechu)
- Organizowanie nowych szkoleń i staranie się o dotacje ze środków UE
- Nawiązywanie współpracy ze szkołami wyższymi (w celach edukacyjnych np. pozyskanie do współpracy ekspertów)
- Zapraszanie ekspertów na specjalistyczne szkolenia wewnętrzne do firmy
- Regularny dostęp do informacji branżowych (Internet, zakup prasy/ literatury branżowej itp.)

W przypadku ograniczonych funduszy na szkolenia:

- firmy i/ lub pracownicy indywidualnie korzystają ze szkoleń finansowanych z funduszy UE
- obecność firmy/ pracowników na targach/ konferencjach
- zakup prasy/ wydawnictw branżowych
- wykorzystywanie szkoleń producenckich
- wykorzystywanie własnych zasobów: pracowników bardziej doświadczonych, wysyłanych na szkolenia zewnętrzne (by dzielili się wiedzą)
- przygotowanie instrukcji: spisanych zasad, procedur, ścieżek postępowania dla nowych pracowników

Czynniki sprzyjające udziałowi w szkoleniach i wysyłanie na nie pracowników:

- **Ze strony pracodawcy**: konieczność posiadania uprawnień/ certyfikatów oraz dofinansowania (zwłaszcza dla firm małych i mikro)
- **Ze strony pracownika**: czytelna, jasna perspektywa korzyści jakie widzi po zdobyciu kwalifikacji i/lub certyfikatu, dodatkowa korzyść (premia, szkolenie połączone z wypoczynkiem etc.) oraz dofinansowania

DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY ZE SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM

- Inicjatywa kontaktu, by pozyskać pracodawcę do współpracy (organizacji praktyk, przyuczania zawodowego) po stronie szkoły
- Współpraca szkolnictwa zawodowego oraz IRP (w zakresie praktyk, staży, pracy dla absolwentów)
- Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk; ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem, stały kontakt
- Przekazywanie szkołom przez pracodawcę uwag odnośnie organizacji praktyk/ nauki zawodu, programu nauczania
- Pracodawca udostępnia odpowiednio przystosowane firmowe pomieszczenia, sprzęt i materiały (np. spawalnię) na praktyki dla uczniów
- Nawiązywanie współpracy przez pracodawcę ze szkolnictwem lub KU w celu otwarcia nowych (deficytowych) kierunków kształcenia
- Staranny dobór kandydatów np. wpływ przedsiębiorstwa na nabór praktykantów, pierwszeństwo dla uczniów osiągających dobre wyniki, zaangażowanych
- Szkolenie małych grup lub 1:1

<u>Czynniki sprzyjające współpracy ze szkolnictwem zawodowym:</u>

- Aktywna rola szkoły (inicjatywa kontaktu, przedstawienie możliwości i pomoc w organizacji praktyk)
- Refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staż
- Więzi środowiskowe np. nauczyciel i pracodawca znają się z cechu
- Możliwość poznania i rekrutacji sprawdzonych uczniów/ stażystów na przyszłych pracowników
- Osobiste zaangażowanie pracodawcy (np. pracodawca jest jednocześnie rodzicem dziecka uczącego się w danej szkole)
- Dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży (np. uwzględnienie sezonu urlopowego czy okresów gdy potrzeba więcej pracowników)
- Wynagradzanie uczniów za prace w ramach praktyk

- Organizacja targów pracy dla absolwentów i pracodawców, szczególnie pożądane przed sezonem urlopowym (staże, okres próbny)
- Organizacja imprez prezentujących osiągnięcia uczniów, skierowane do pracodawców (np. we współpracy z IRP)

6. ENGLISH - Conclusions and Recommendations for Siedlce district

Employment trends

Since 2006 employment in Siedlce sub-region has remained on a more or less stable level (58% of companies), or has somewhat increased (33% of companies in comparison to 17% in all districts). In Siedlce region job seekers have greatest chances for employment in large production companies, particularly in industrial production and food processing. Representatives of these enterprises foresee employment increase.

During the next 12 months most companies (54%) do not plan to change their employment size, every third company in the region wants to increase employment, and 7% plan to decrease it.

Personnel-related policy

Employees are usually recruited using traditional methods i.e. from among candidates who have sent in their applications; through current employees (this practice is used by 38% of companies); through advertisements published in the press and the Internet. Companies are definitely less likely to publish advertisements on their websites or to rely on the help from District Employment Agency.

The methods of candidate assessment and selection are as follows: analysis of applications, job interviews, and then testing candidates in the workplace within the framework of probation contracts. Checking candidates' practical skills is rare. There is a lack of professional methods for competence assessment. When looking for new employees employers rely also on internal recruitment or recommendations. Big enterprises relatively often use recruitment services of Employment Agency, but most

believe the institution does not test candidates' qualifications sufficiently and does not use professional work consultancy solutions.

A half of the tested companies formally assess their employees, usually, the process doesn't take place regularly.
The most often used instruments of personnel policy are periodical bonuses and financial incentives.

Employment Agency is the most popular job market institution that enterprises cooperate with. They are most likely to use the services of obtaining employees and interns who are paid by the Agency. In comparison to other job market institutions, Employment Agency was criticized for low level of activity and lack of initiative presenting its offer to employers. Most respondents are not aware of the possibility of such cooperation and of its possible benefits to their companies.

- Assessment – employers are very positive about the fact of District Employment Agency financing internships, and see it as beneficial to both parties. On the other hand, District Employment Agency's activity in providing interns is rated lower, usually, the process is initiated by the interested employee or employer. Lower rating is also given to District Employment Agency's role as job agent: it often happens the Agency doesn't carry out any pre-selection of candidates. Attention was also paid to the Agency's financial limitations (no funds for internships), which results in a situation where cooperation with District Employment Agency is not always possible.

Human capital trainings

Older employees, more senior and having longer professional experience, working as independent specialists, as well as new employees who have the right qualifications required by the companies, have greater chances of developing through participation in external trainings financed by the employer and of promotion - particularly in the case of medium and big enterprises.

Employers try to facilitate employees' personal development e.g. by enabling them to complete education on secondary, higher, and postgraduate level, usually by accepting flexi-time solutions or research leaves, on the other hand, financing such initiatives is rare. In small companies it is also uncommon to send employees to external trainings organized by external entities, if it's not connected with the employee acquiring a professional license. This is due to:

- Lack of funds;
- Belief such actions are unnecessary;
- Company policy (employees are trained internally, using the company's own resources).

Most young employees of small companies believe they can't develop their professional skills in the current workplace because promotion is impossible due to their short career paths and lack of employer's initiatives aimed at improving personnel's qualifications. For this group, it is common to choose education in schools for adults and consider changing jobs in the future. Employees from smaller companies and younger employees are more likely to take part in competence programs, which they organize by themselves/without the employer's consent or of which employers are unaware. They frequently take advantage of programs co-financed from EU funds, but some cover the costs by themselves.

Young employees, particularly male, express interest in trainings enabling the acquisition of practical skills e.g. machine or vehicle operation licenses/driving

licenses. At the same time, it should be noticed that a large proportion of young people begin their careers in jobs totally unconnected with their educational background. They learn the tasks in the workplace, trained by the employer, or during internal trainings conducted by experienced employees, and though they assess this form of training as useful, they still feel the need to participate in formal trainings as well – not necessarily connected with the work they do at the moment.

Some older employees (particularly women) don't want to learn new skills or improve their competences in the field of new technologies. On the other hand, some do improve their qualifications, educate themselves at their own expense in schools for adults, or on specialist courses.

Participation in trainings

Every third company organized trainings for its employees, usually conducted by external companies. Most common training forms were lectures and workshops.
Companies don't usually organize trainings for new employees.

Both employers and employees give high rating to courses and trainings including many practical elements, enabling interactions with trainers, suited to the specific character of a given industry, granting licenses or certificates, lasting as long as the subject and learning process require.
The following courses and trainings enjoy the interest of various age categories of employees:

- Courses connected with acquiring professional licenses: fork lift trucks, energy/electric sector etc.,
- Learning a trade (e.g. welding);
- Language courses;
- Accounting.

Persons who cannot count on financial support from employers are particularly interested in the offer of free trainings. However, it was observed that promotion of

such trainings is seriously limited and that it is hard to qualify for them (e.g. unfulfilled age criterion, no contact with the organizer, limited number of places in spite of big interest).

Employers who use the educational offer of external companies are particularly interested in courses and trainings enabling employees to better perform their tasks, for instance:

- Courses connected with obtaining professional licenses: fork lift trucks, energy/electric sector etc.,
- Courses concerning changes in regulations (finance, human resources, accounting etc.);
- Courses teaching a trade (e.g. welding, food processing);
- Customer service trainings;
- Sales and negotiation techniques

In addition to trainings, employees take advantage of self-training possibilities: they read specialist literature and perform independent tasks connected with improving their skills.

In companies which don't organize trainings, employers usually believe that employees have already acquired the required qualifications and it is unnecessary to train them any further.

Assessment of trainings

Vocational schools: some production (industrial production), construction, industrial, and service companies cooperate with vocational schools. This cooperation usually consists in organization of internships and trade teaching, contacts with teaching personnel, and, sometimes, supporting the schools (training materials, awards for students).

- Assessment – according to most employers, vocational schools demonstrate a passive attitude towards initiating contacts with entrepreneurs. Moreover, it was observed that the schools don't demonstrate sufficient involvement in supervision of interns. In the case of some employers, fears connected with taking responsibility for students and for potential losses that could result from entrusting students with certain tasks constitute a major barrier to internship organization, even though internships are an effective method of learning a profession.

Competences and deficits

Employees believe that employers encourage them to develop their competences and improve their professional skills.

According to entrepreneurs, deficits on the local job market - present despite relatively high unemployment - result from the lack of adjustment of vocational schools' profiles, curriculums, and training quality (in particular, the quality of practical training) to the needs of the market.

Employers in this sub-region experience deficit of the following professions:

- In production: electricians, electronics specialists, welders, mechanics, carpenters
- Food production workers
- Sales representatives

- Transport and storage sector workers

In this sub-region, employers observe the following types of deficits:

- Knowledge of English among managers, independent specialists, and customer service staff.
- Poor professional preparation among graduates of all types of schools at different stages of education
- Interpersonal skills' deficits and other deficits, particularly connected with customer service
- Too high financial expectations in relation to deficits, and a lack of employees' right attitude, understood as commitment, availability etc.
- Among older employees - computer skills' deficits, among physical workers - limited physical strength and fitness

Training plans

Approximately 60% of companies have training plans, which they intend to implement. During the next 12 months, 22% of companies plan to organize employee trainings, and 24% plan to fund employee education in institutions of higher education (on a level similar to the average for all six sub-regions tested).

Professional preparation of employees

Employees think they possess the competences necessary for their jobs, and that the work they do corresponds to their qualifications.

On the other hand, employers believe it is hard to find the right employees on the market due to the lack of persons with appropriate educational background and qualifications.