Raport cząstkowy

- **Badanie pracodawców i pracowników**
- **Powiat miasta Płocka**

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
CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO: 4
Badanie ilościowe 5
Próba - badanie ilościowe 6
Badanie jakościowe 11
Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe 11
Próba dla subregionu powiatu miasta Płocka – badanie jakościowe 13
3. WNIOSKI I REKOMENDACJE DLA POWIATU 18
4. SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADANIA DLA POWIATU 26
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców 26
Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego 66
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców 74
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników 101
5. PODSUMOWANIE CAŁEGO BADANIA 156
Streszczenie 156
Wnioski i rekomendacje 160
Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania 165
6. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS FOR PŁOCK DISTRICT 170

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

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.

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 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	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 dorepreprezentować 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

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 respondentów, w przypadku których nie zrealizowano oczekiwanej wielkości próby, a zarazem sztucznie zmniejszyć udział w próbie tych kategorii, które są nadreprezentowane.

Badanie jakościowe

- 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

- **Pracownicy:**

- **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 powiatu miasta Płocka – badanie jakościowe

Pracodawcy miasto Płock

Pracodawcy	
Wielkość firm:	**Branże**
Firmy mikro (2-9 osób): - zatrudnia 4 osoby - zatrudnia 2 osoby	Hurtownia i centrum spawalnicze (handel i usługi) * (SzZ)[1] Hurtownia łożysk (handel)
Firmy małe (10-49 osób): - zatrudnia 15 osób	Edukacja; Przedszkole prywatne (usługi)
Firmy średnie (50-249 osób): - zatrudnia 53 osób - zatrudnia 80 osób - zatrudnia 127 osób	Hurtowa i detaliczna sprzedaż węgla, nawozów (handel) * (SzZ, KU) Muzeum (sfera budżetowa) * Budownictwo (KU) (produkcja)
Firmy duże (250 + osób): - zatrudnia 598 osób - zatrudnia 260 osób	Budownictwo (usługi) * (KU) Wodociągi (usługi dla ludności/strefa budżetowa) *(SzZ, KU)

[1] Deklaracja współpracy ze szkolnictwem zawodowym i/ lub placówkami kształcenia ustawicznego

- Spośród firm powiatu miasta Płocka:
  - **ze szkołami zawodowymi** współpracuje: n=3 (na 8) firm
  - **współpracę z placówkami KU** deklarowało: n=4 (na 8) firm

Respondentami w badaniu byli:

- n=1 mężczyzn i n=7 kobiet:
  - Właściciel, mężczyzna
  - Dyrektor, kobieta
  - Pełnomocnik firmy, kobieta
  - HR, kobieta (5 osób)

- **Pracownicy – miasto Płock:**
  - W Płocku przeprowadzono 2 spotkania FGI. Rozmówcami byli **pracownicy szeregowi i fizyczni** w wieku: **31-50 lat** (1 FGI) **z firm mikro i małych** (zatrudniające 2-9 os. i 10-49 os.) oraz z pracownikami zajmującymi **stanowiska kierownicze** w wieku **50-65 lat** (1 FGI) **z firm średnich i dużych** (zatrudniające 50-249 os. i 250 lub więcej os.). Każda z grup liczyła po 7 rozmówców.
    - W pierwszej grupie rozmówcy byli młodsi, w wieku (23-47 lat) a ich doświadczenie zawodowe było mniejsze (najczęściej ok. 2-5 letnie). Wykonywane przez rozmówców prace związane były najczęściej z **branżą usług i handlem** – pracownicy firm ochroniarskich, sklepów lub **branżą produkcyjną** (produkcja żywności). W spotkaniu wzięło udział **3 mężczyzn** (dwóch pracowników ochrony, produkcja żywności) **i 4 kobiety** (3 ekspedientki sklepowe, 1 pracownica firmy sprzątającej)**.**

- Wszyscy rozmówcy posiadali **wykształcenie** średnie. W pięciu przypadkach uzyskane w technikum (ekonomiczne, administracyjne). 3 osoby podjęły próbę dalszego kształcenia rozpoczynając studia (politologia, politechnika, rachunkowość). Tylko jeden z rozmówców ma w planie uzyskać tytuł licencjacki, reszta zrezygnowała z kształcenia wyższego.
- **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:** Tylko jeden z rozmówców posiada obecnie pracę związaną z posiadanym wykształceniem:

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 31-50 lat; pracownicy szeregowi i fizyczni z firm małych/mikro	
Średnie techniczne, kurs komputerowy	Pracownik monitoringu
Średni techniczne, technik żywienia zbiorowego; kurs pracownika licencjonowanego (pracownika ochrony II stopnia)	Pracownik monitoringu, ochrony
Średnie ogólnokształcące	Sprzedawczyni w sklepie mięsnym
Liceum ekonomiczne; kurs kasy fiskalnej	Pracownica firmy sprzątającej
Średnie techniczne; podjęta próba studiów na politechnice (mechanika – 2 lata); kurs języka angielskiego; uprawnienia operatora wózka widłowego	Mistrz produkcji makaronów
Technikum administracji, podjęta próba studiów (politologia – 1 rok oraz finanse i rachunkowość – 1 rok)	Pracownica sklepu odzieżowego
Technikum ekonomiczne; kurs komputerowy; kurs księgowości; studia licencjackie w zakresie księgowości	Pracownica sklepu spożywczego

- **Przerwy w pracy** – 3 kobiety (2 ekspedientki i pracownica firmy sprzątającej) miały przerwę w pracy spowodowaną urlopem macierzyńskim. Powrót do pracy lub jej rozpoczęcie po urlopie często zmusiło je do szukania pracy w zawodzie innym niż wyuczony.

- W grupie drugiej rozmówcy byli najczęściej doświadczonymi pracownikami (32-56 lat), pracującymi w zawodzie ponad 20 lat i zajmowali **stanowiska kierownicze**. Siedmioosobową grupę rozmówców stanowili pracownicy branży metalowej, chemicznej, administracyjnej, budowlanej i produkcyjnej. W grupie znalazło się **3 mężczyzn** (specjalista ds. obróbki metalu, dwóch pracowników branży chemicznej) **i 4 kobiety** (dwie urzędniczki, pracownica administracji, pracownica biurowa).
  - 4 osoby posiadały wykształcenie wyższe. 3 średnie.
  - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:**:

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 50-65 lat; kierownicy i specjaliści, z firm średnich i dużych	
Technikum mechaniczne i dwuletnie policealne studium	Specjalista ds. obróbki metalu – brygadzista.
Liceum Ogólnokształcące i policealne studium zawodowe – technologia produkcji chemicznej	Branża chemiczna – specjalista ds. obsługi instalacji – brygadzista
Politechnika Warszawska (budownictwo)	Urzędniczka – Ekspert ds. przygotowywania inwestycji w wojewódzkim zarządzie melioracji i gospodarki wodnej.
Technolog drewna	Pracownik administracji (to 4 praca jaką wykonuje w życiu)
Szkoła fizjoterapii	Pracownik biurowy
Liceum i pomaturalne studium budownictwa	Urzędniczka w branży budowlanej – inspektor budowlany
Technikum chemiczne	Branża chemiczna (Petrochemia) – odpowiedzialny za proces produkcji.

- **Przerwy w pracy** – jedna z kobiet (urzędniczka) odbywała urlop macierzyński; kobieta (administrator) została zwolniona z pracy i przez 4 lata pozostawała bezrobotna.

3. Wnioski i rekomendacje dla powiatu

Kapitał ludzki w perspektywie pracowników i pracodawców

Tendencje związane z zatrudnieniem – połowa badanych w subregionie płockim firm nie zmieniła poziomu zatrudnienia od 2006 roku. Z 8 firm 4 utrzymały stałą liczbę pracowników. Dwie firmy wprowadziły redukcję etatów (firmy duże i mikro) i dwie przyjęły nowych pracowników (firma średnia i mała). Pracodawcy liczą na poprawę koniunktury na rynku i rozwój swoich firm. W najbliższej przyszłości spodziewają się tendencji wzrostowej.

Deficyty kompetencyjne kapitału ludzkiego:

- **Młodsi pracownicy** mają problemy z samodzielnością, myśleniem przy wykonywanej pracy. Wykazują niskie kompetencje organizacji pracy własnej.
- **Młodsi pracownicy** – absolwenci: szkolnictwa zawodowego, LO, czy wyższego nie posiadają praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu. W związku z tym na pracodawców spada większość obowiązków związanych z praktycznym przyuczeniem do zawodu.
- **Starsi pracownicy** – deficyty technologiczne: komputery, nowe technologie (maszyny, urządzenia).
- Języki obce wśród samodzielnych specjalistów i kierowników (niezbędna np. do zamówień zagranicznych).
- Braki związane z umiejętnościami interpersonalnymi; zarówno pomiędzy pracownikami, jak i w obsłudze oraz kontaktach z klientem.

Znaczna część pracodawców nie posiada sformalizowanych narzędzi do oceny pracowników. Podobny problem pracodawcy mają z oceną kandydatów starających się o pracę. Jedynie firmom dużym i średnim zdarza się wprowadzać profesjonalne systemy oceniania pracowników i kandydatów. Pomimo częstego braku narzędzi Pracodawcy starają się systematycznie oceniać pracę osób, które zatrudniają. W firmach małych i mikro oceny dokonuje bezpośredni przełożony lub właściciel. Zdarzają się również przypadki, kiedy pracownik dokonuje samooceny swoich dokonań.

Deficytowe zawody

- Specjaliści z praktyką i doświadczeniem zawodowym w branży produkcyjnej i handlowej.
- Wykwalifikowani pracownicy przemysłowi, produkcyjni.

Popyt na określone zawody

- Wiele młodych osób, nie mogąc znaleźć pracy w wyuczonym zawodzie decyduje się na przekwalifikowanie i pracuje poniżej osiągniętego wykształcenia.
    - Kobietom najłatwiej znaleźć zatrudnienie jako sprzedawca.
    - Mężczyźni pracują jako pracownicy ochrony.

  Warto zaznaczyć, że w większości przypadków są to osoby z wykształceniem średnim technicznym lub ekonomicznym.
- Zmiany zawodowe wśród starszych pracowników związane są raczej z wypaleniem zawodowym, świadomą chęcią zmiany zawodu lub zmianami życiowymi (np. sytuacja rodzinną).

Doskonalenie kapitału ludzkiego – udział, oczekiwanie i zapotrzebowanie

- O udziale w szkoleniach najczęściej decyduje pracodawca. Pracodawca często sam wybiera szkolenia dla pracowników. Zdarzają się jednak sytuacje w których to pracownik zgłasza potrzebę szkolenia, decyduje jaki kurs chce odbyć a pracodawca jedynie finansuje szkolenia wybrane przez pracownika. W skrajnych wypadkach pracownik może dokształcać się na własna rękę, bez zgody i wiedzy pracodawcy.
- Pracownicy najczęściej uczestniczą w: szkoleniach wewnętrznych, szkoleniach producenckich, korzystają z ofert firm szkoleniowych i placówek Kształcenia Ustawicznego.
- Z przeprowadzonych rozmów wynika, że w przypadku szkoleń KU, duża inicjatywę wykazują pracownicy. To oni często proponują pracodawcy udział w kursie, który będzie przydatny w wykonywanej pracy.
- Firmy z subregiony płockiego nie posiadają planów szkoleń.

Udział w szkoleniach

- Częściej na szkolenia zewnętrzne swoich pracowników wysyłają **firmy średnie i duże**.
- Częściej na szkolenia/kursy wysyłani są **pracownicy wykwalifikowani** – specjaliści, pracownicy z dużym stażem, kadra kierownicza.
- **Pracodawcy** starają się **ułatwiać pracownikom rozwój osobisty** np. kończenie szkół średnich, wyższych, podyplomowych (finansowanie, elastyczny czas pracy).
- Pracownicy firm małych i mikro mają bardzo małe **możliwości rozwoju zawodowego.** Pracodawcy nie organizują szkoleń i dość niechętnie za nie płacą.
- **Młodsi pracownicy** są częściej **przyuczani w miejscu pracy**, przez bardziej doświadczonych pracowników, podobnie jako osoby nowozatrudnione.
- **Młodsi pracownicy**, zatrudnieni w mniejszych firmach dość często podejmują próby **kształcenie poza wiedzą pracodawcy**, np. rozpoczynają studia wyższe. Pragną tym samym zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Wiedzą, że dotychczasowa praca nie zapewnia im dużych możliwości awansu zawodowego.
- **Pracownicy najstarsi** (50+ lat) **są nieco mniej skłonni do kształcenia ustawicznego.**

Ocena szkoleń

- Pracodawcy i pracownicy najbardziej cenią sobie szkolenia/kursy, które zawierają dużo elementów praktycznych, pozwalają na interakcje z prowadzącymi, są dopasowane do specyfiki branży. Ważny pozostaje dla nich koszt szkoleń i możliwość ewentualnego dofinansowania. Ważne by zakres tematyczny szkolenia był dopasowany do długości trwania szkolenia – szkolenie nie może być zbyt intensywne.
- Pracownicy i pracodawcy nieco inaczej ocenili przydatność szkoleń.
    - Pracodawcy uważają, że najbardziej przydatne były szkolenie wewnętrzne prowadzone przez pracodawcę lub szkolenia przez pracodawcę opłacone.
    - Pracownicy najlepiej ocenili kursy opłacone przez siebie oraz te finansowane przez pracodawcę.

Plany szkoleniowe

- **Młodsi pracownicy szeregowi** (31-50 lat) pracujący w mniejszych firmach, **zdecydowanie częściej zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach niż pracownicy starsi** (50 lat+) z firm średnich i dużych, oni też odczuwali większy deficyt szkoleń.
- Zainteresowaniem w regionie powinny cieszyć się kursy:
    - kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu: pozwalające uzyskać niezbędne certyfikaty i uprawnienia - przebranżowienie;
    - kurs związane z doskonaleniem wiedzy branżowej np. jako reakcja na zmieniające się przepisy (finanse, kadry, księgowość, związane z uprawnieniami etc.);
    - kursy komputerowe(np. Word, Excel) i obsługi nowych urządzeń;
    - kursy językowe.

- **Firmy i pracownicy nie korzystający ze szkoleń zewnętrznych, nie czynią tego z następujących powodów:**
    - Brak finansów
    - Przekonanie o braku potrzeb szkoleniowych

IRP oraz szkolnictwo zawodowe – współpraca i ocena

IRP - Współpraca z regionalnymi IRP poza współpracą z PUP/MUP nie jest popularna wśród pracodawców.

Ocena – PUP

- Powiatowy Urząd Pracy jest ceniony przez pracodawców jako instytucja za usługi, której nie trzeba płacić.
- Pracodawcy doceniają szeroką bazę kandydatów jaką posiada PUP.
- W PUP brakuje zarejestrowanej odpowiednio wykwalifikowanej kadry.
- PUP nie prowadzi wstępnej selekcji kandydatów kierowanych na staże.
- Nisko oceniana jest aktywność PUP w nawiązywaniu kontaktu z firmami.
- Na ogół inicjatywa kontaktu, czy to w przypadku PUP należy do pracodawcy, czy kandydata na staż.

Szkolnictwo zawodowe – ze szkolnictwem zawodowym w subregionie płockim współpracują głównie firmy zajmujące się handlem i produkcją oraz strefa budżetowa/usługi. Współpraca ta na ogół ogranicza się do organizacji praktyk i nauczania zawodu, kontakt z kadrą jest sporadyczny, nie istnieje wpływ na program nauczania, choć zdarzało się, że pracodawca ma pomysł na wprowadzenie zmian.

Ocena – zdaniem pracodawców absolwenci szkół odbywają zbyt mało praktyk, co uniemożliwia im pozyskanie pełnych umiejętności zawodowych. Aktywność

szkół, w obszarze organizowanie praktyk i kontaktów z pracodawcami jest oceniana jako niska. Uczniowie często sami muszę starać się o staże i praktyki. Wydaje się, że szkoły nie wykorzystują całego potencjału tego kontaktu, nie są zainteresowane radami dotyczącymi programu, czy wspólnym układaniem programu praktyk.

- **Firmy, które nie współpracują ze szkołami zawodowymi** często współpracuję ze szkolnictwem wyższym.

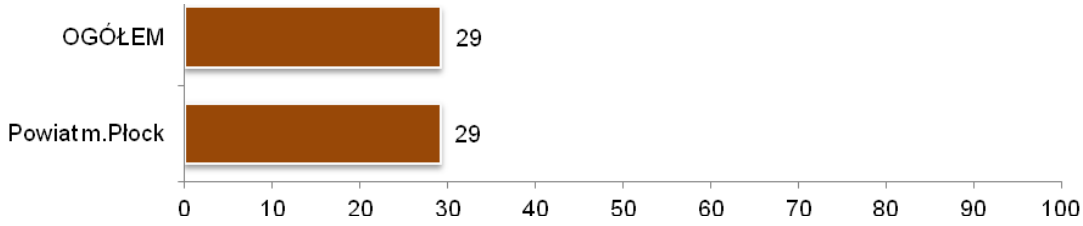
4. Szczegółowe wyniki badania dla powiatu

Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców

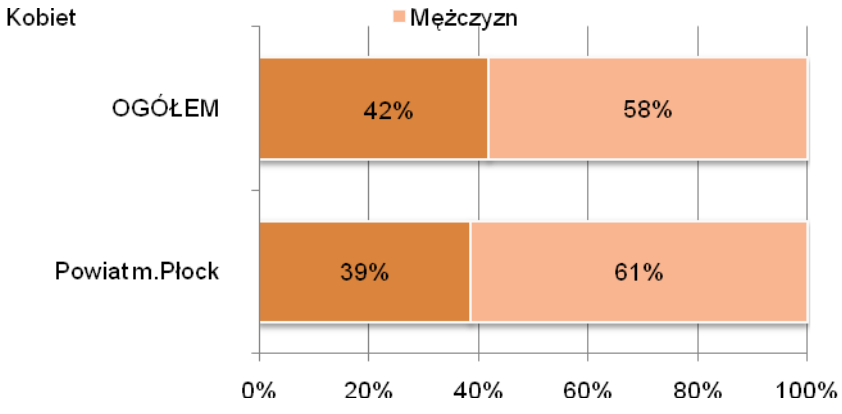
4.1.1. Stan aktualny

Struktura zatrudnienia

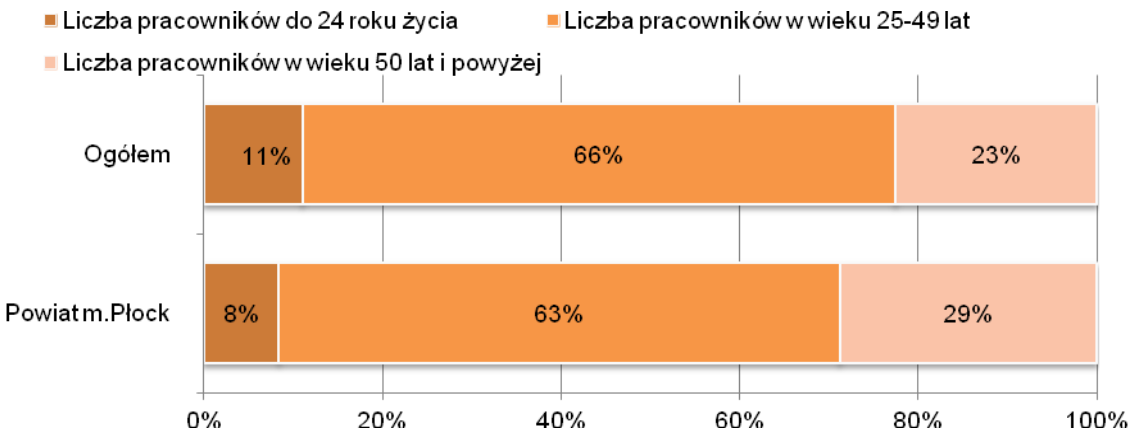
X5. Q1. Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) przedsiębiorstwo/instytucja w powiecie? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia: umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, samozatrudnienia.



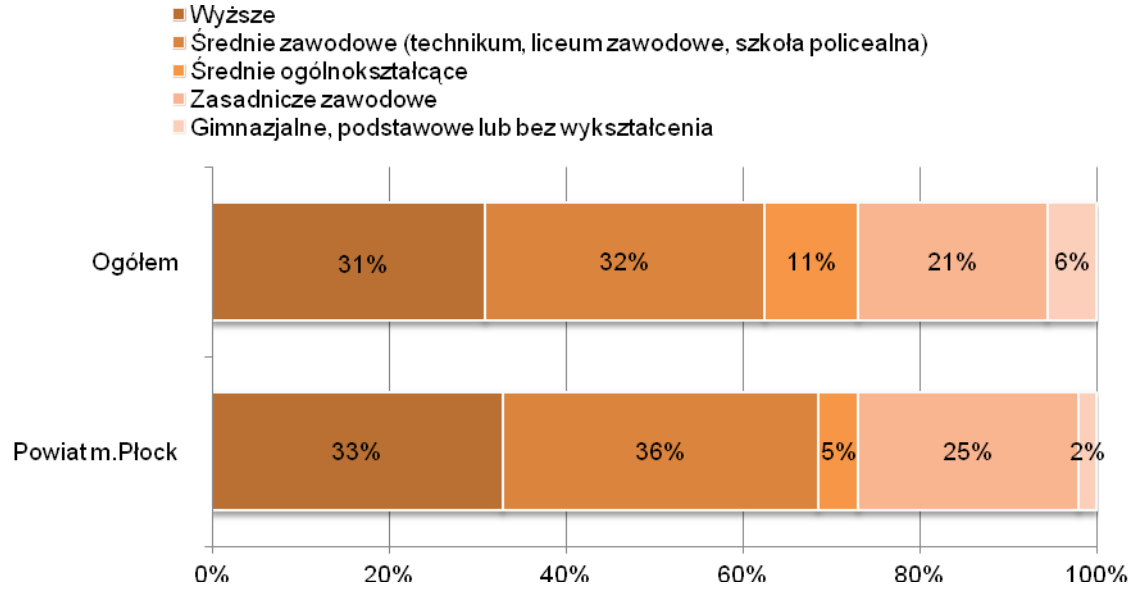
X6. Mniej więcej ile jest wśród pracowników kobiet, a ilu mężczyzn? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia



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



Średnia liczba zatrudnionych pracowników w powiecie miasta Płock jest równa średniej z wszystkich przebadanych firm i wynosi 29. Niemal wszyscy są zatrudnieni na umowę o pracę (98%). W zbadanych przedsiębiorstwach zdecydowaną większość stanowili pracownicy pomiędzy 25 a 49 rokiem życia. Struktura wykształcenia niewiele

różni się od struktury całej próby. Ponad połowę pracowników ma wykształcenie wyższe lub średnie zawodowe.

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

- wielkość zatrudnienia: od 2-9 osób (n=2), 10-49 osób (n=1), 50-250 osób (n=3) oraz 250 lub więcej osób (n=2)[2],
- dominujące wykształcenie pracowników: wyższe (w przypadku 2 firm – usługi, strefa budżetowa), wyższe i/lub zawodowe (w przypadku 4 firm – usługi, handel, usługi/strefa budżetowa) oraz średnie (w przypadku 2 firm – handel, produkcja),
- największą grupę stanowili pracownicy w wieku: 30 – 40 lat, chociaż w firmach zdarzały się również grupy pracowników młodszych (20-25 lat) oraz doświadczonych pracowników w wieku przedemerytalnym/emerytalnym (50+ lat)
- płeć rozkładała się następująco: mężczyźni (w przypadku 6 firm – handel, usługi, usługi/sfera budżetowa, produkcja), kobiety (w przypadku 2 firm – usługi, strefa budżetowa).

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:

[2] Szczegóły patrz rozdział 2 (2.4 Opis badanej grupy)

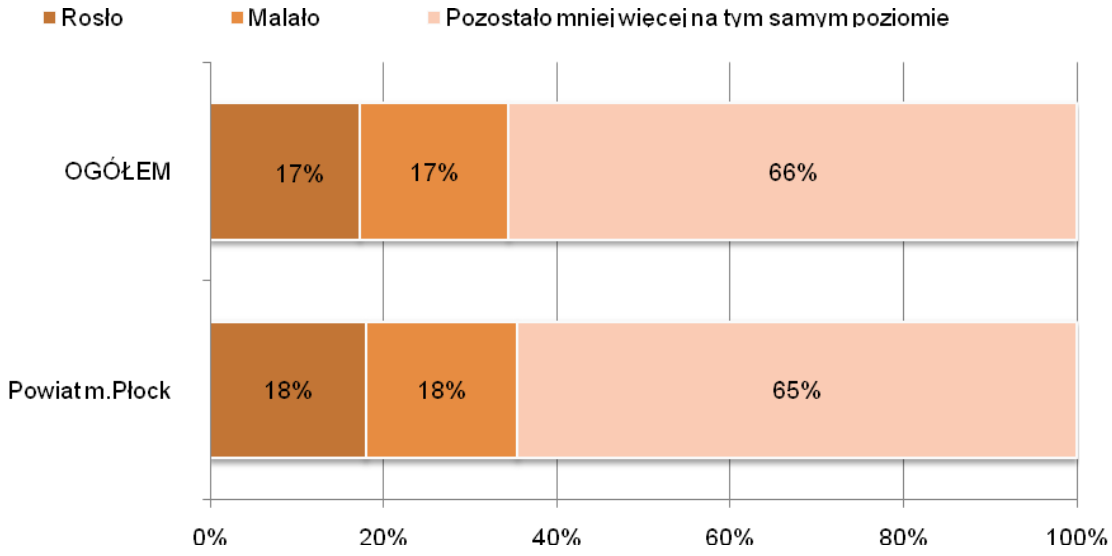
- **w obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu,** na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych.
- **a także w realizacji usług/ produkcji**, co stanowiło podstawową działalność firmy na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych, samodzielnych specjalistów nie kierowniczych (ekspert/specjalista).

Grupa	Hierarchia stanowiska (najważniejsze grupy)		
	KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing	-	n=1	n=5
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)	n=1	n=2	n=3

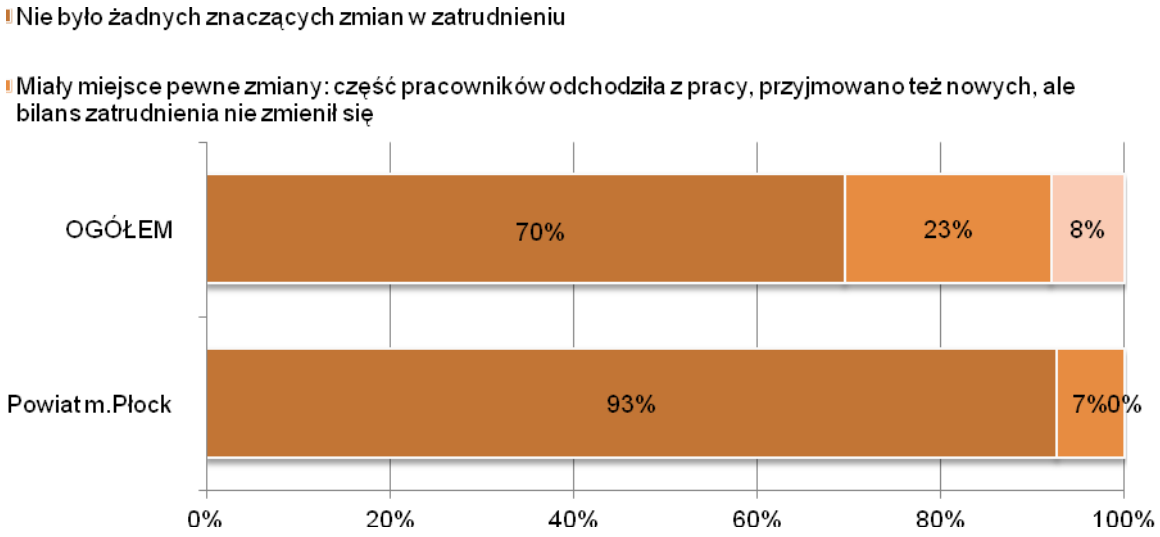
4.1.2. Zmiany w wielkości zatrudnienia

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



Podobnie jak w przypadku całej próby zatrudnienie w 2010 roku pozostało mniej więcej na stałym poziomie w stosunku do roku 2009. Niemal w każdym przebadanym przedsiębiorstwie nie było żadnych znaczących zmian w zatrudnieniu.

- W 4 firmach, które wzięły udział w badaniu jakościowym **zatrudnienie od 2006 utrzymywało się na tym samym poziomie** (produkcja, handel, usługi, strefa budżetowa).

„My się utrzymujemy mniej więcej na poziomie zatrudnienia tak około 130, 140 osób. Ma to też związek z pewnością z sezonowością tak jakby zapotrzebowania większą w okresie budów, kiedy to rusza, czyli okres wiosenno-letni, jeszcze może trochę jesienny, bo wtedy jest zapotrzebowanie większe na nasze produkty. Wtedy zatrudnienie sferze produkcyjnej się zwiększa. Ale generalnie my od no wielu, wielu lat utrzymujemy się mniej więcej na tym samym poziomie zatrudnienia." (IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana).

- Zarówno wzrost jak i spadek zatrudnienia odnotowały po 2 firmy:
  - **Wzrost zatrudnienia** na przestrzeni ostatnich lat odnotowały firmy ze strefy budżetowej – rozbudowa obiektu (nowe ekspozycje), usługi – rozwój działalności (otwarcie nowej placówki, zwiększanie się grup dzieci). Były to firmy średnie i małe.

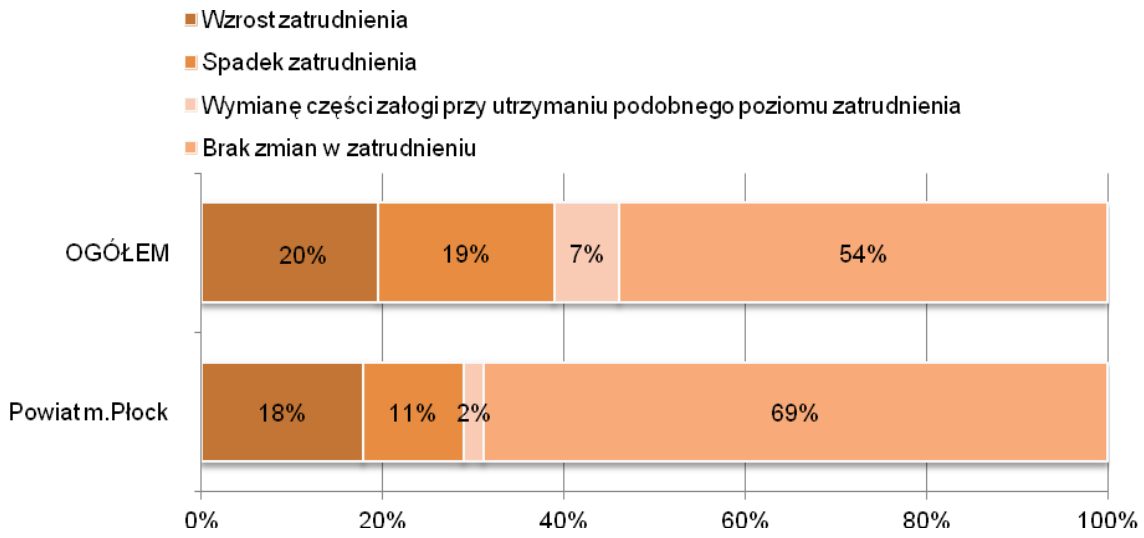
- **Spadek zatrudnienia** odnotowały natomiast firmy: z branży usługowej (obniżenie kosztów) oraz handlowej (redukcja pracowników w wyniku kryzysu na rynku sprzedaży). Były to firmy duże i mikro.

„Cały czas zmniejszamy. W 2008 roku, w porównaniu do poprzednich, zwiększyliśmy o 100 osób, natomiast później cały czas zmniejszamy. Wtedy mieliśmy 700 osób, w tej chwili mamy niecałe 600 i cały czas jest nacisk, po prostu nie mamy tyle pracy. Zdecydowanie spadało." (IDI, Płock, firma duża, usługi).

„Bardzo wzrosła. My się rozwijamy, rozbudowujemy, i na przestrzeni mogę powiedzieć 5 lat ostatnich, jak się przeprowadziliśmy z poprzedniego budynku do tego, to zatrudnienie wzrosło o jakieś 30 - 40 procent." (IDI, Płock, firma średnia, strefa budżetowa, usługi dla ludności).

W przyszłości

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



W przyszłości większość pracodawców biorących udział w badaniu ilościowym spodziewa się utrzymania obecnego poziomu zatrudnienia.

- **Zatrudnienie na obecnym poziomie deklarują przedstawiciele 3 firm** biorący udział w badaniu jakościowym – handel, usługi/strefa budżetowa, produkcja.

- **Możliwość zatrudnienia wskazało trzech przedstawicieli firm z różnych branż:**
  - **w branży usługowej**:
    - prywatne przedszkole (plany poszerzania działalności, otwarcia szkoły)
    - muzeum (otwieranie nowych pawilonów, wystawy i imprezy sezonowe)
  - **w branży produkcji** – firma zajmująca się produkcją budowlaną (rozwój firmy, większa ilość zleceń), firma mikro

„Jeżeli obroty się zwiększą, bo wie pan bardzo dobrze o tym, że półtora roku temu, czy dwa lata temu był taki kryzys gospodarczy i właśnie wtedy obroty spadły o 60=70% w firmach handlowych. Teraz powolutku, ale bardzo delikatnie idzie to wszystko w górę i jest coraz lepiej. Więc na pewno, jeżeli nie będziemy mogli sobie we dwóch poradzić, bo będzie dużo zamówień i będziemy musieli je realizować, to będę musiał zatrudnić jeszcze z dwóch". (IDI, Płock, firma mikro, produkcja budowlana)

Zwolnienia: zwolnień spodziewają się rozmówcy z 2 firm zajmujących się usługami (obniżeni kosztów) i handlem (likwidacja nierentownej działalności). Są to firmy średnie i duże

„U na są duże koszty, to jest potężny zakład, zaplecze, koszty są bardzo duże. Nie wiem czy jesteśmy konkurencyjni z mniejszymi, którzy mają parę baraków. Mamy tu zaplecze, na ul. Dwernickiego mamy drugie duże zaplecze. To są koszty." (IDI, Płock, firma duża, usługi)

4.1.3. Zapotrzebowanie przedsiębiorstwa i ocena kapitału ludzkiego

- **Oczekiwania pracodawców w stosunku do najważniejszych grup pracowników**

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?

Ogólnie najczęściej przypisywane dla poszczególnych stanowisk cechy to:

- Dla stanowisk kierowniczych najczęściej wskazywano:
  - Możliwości intelektualne (poznawcze) tj. poszukiwanie i przyswajanie informacji (samodzielne myślenie, wyciągania wniosków)
  - Kierownicze - umiejętność delegowania zasad, kontroli pracy, motywowania pracowników, koordynacji zadań (zdolności kierownicze i zarządcze)
- Dla samodzielnych stanowisk niekierowniczych:
  - **Możliwości intelektualne** (poznawcze) tj. poszukiwanie i przyswajanie informacji (samodzielne myślenie, wyciągania wniosków)
  - **Komputerowe/ nowe technologie** - obsługa komputera/ korzystanie z Internetu
  - **Kulturalne** – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność)
  - **Psychologiczne** – samodzielność, samoorganizacja, motywacja (inicjatywa; planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność)
  - **Interpersonalne** - związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi, umiejętności załatwiania spraw z ludźmi)
  - **Dyspozycyjność** – gotowość do zmiany miejsca pracy, elastyczność czasowa i mobilność (dyspozycyjność - elastyczność czasowa, podróże?).
  - **Znajomość języków obcych**
  - **Wykształcenie** (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje
  - **Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki**

- **Doświadczenie zawodowe, staż**
- **Precyzja, staranność, dokładność**
- **Dobry wygląd, bycie zadbanym**
- **Określona postawa** np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność.

- Od pracowników zajmujących stanowiska niekierownicze, wykonawcze:
  - **Umiejętności techniczne** – obsługa urządzeń (obsługa/ montaż/ naprawa urządzeń technicznych)
  - **Fizyczne** – siła, sprawność fizyczna, zdrowie
  - **Psychologiczne** – samodzielność, samoorganizacja, motywacja (inicjatywa; planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność)
  - **Interpersonalne** - związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi, umiejętności załatwiania spraw z ludźmi)
  - **Wykształcenie** (poziom/ profil), **specjalistyczne kwalifikacje**
  - **Doświadczenie zawodowe, staż**
  - **Określona postawa** np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność

W obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu, które stanowią podstawę działalności firmy pożądane są takie cechy (bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska) jak:

- Wykształcenie
- Psychologiczne
- Doświadczenie zawodowe
- Obsługa komputera

Ponad to u pracowników zajmujących samodzielne nie kierownicze stanowiska poszukuje się cech takich jak:

- Kultura osobista
- Kulturalne
- Umiejętności interpersonalne

- Certyfikaty i dyplomy

U pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, ceni się:

- Precyzję, staranność, dokładność
- Dobry wygląd

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

		takie jak: ○ pilność, ○ zainteresowanie pracą, ○ komunikatywność, ○ znajomość produktów, magazynierzy/handlowcy: ○ operatywni, ○ otwarci, ○ posiadający specjalistyczną wiedzę o produktach; obsługa: ○ osoba kulturalna, ○ schludna,

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

- Możliwości intelektualne
- Chęć ciągłego dokształcania się
- Komputerowe
- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Interpersonalne
- Umiejętności techniczne
- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	**NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)**	**NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE**
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)		
Pojedyncze wskazania: 1. **Możliwości intelektualne** 2. **Umiejętności obliczeniowe** 4.**Komputerowe/ nowe technologie** 8. **Interpersonalne** 10. **Kierownicze** 11. **Dyspozycyjność** 13. **Wykształceni**e 19. **Certyfikaty, dyplomy**, **prawo jazdy**	Najczęściej wskazywano: 1. **Możliwości intelektualne** (n=2) 4.**Komputerowe/ nowe technologie** (n=2) 8. **Interpersonalne** (n=2) Pojedyncze wskazania: 2. **Umiejętności obliczeniowe** 5. **Kulturalne** 7. **Psychologiczne** 10. **Kierownicze** - 11. **Dyspozycyjność** 13. **Wykształceni**e 14. **Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki** 19. **Certyfikaty, dyplomy prawo jazdy** Ponadto spontanicznie dopisywano cechy takie jak: • Przedsiębiorczość	Najczęściej wskazywano: 14. **Ciągłego dokształcania się**, (n=4) 18. **Określona postawa** (n=4) 1. **Możliwości intelektualne** (n=3) 3. **Umiejętności techniczne** (n=3) 4. **Komputerowe/ nowe technologie** (n=3) 7. **Psychologiczne** (n=3) 11. **Dyspozycyjność** (n=3) 16. **Precyzja, staranność, dokładność** (n=3) Często wskazywano: 6. **Fizyczne** (n=2) 8. **Interpersonalne** (n=2) 13. **Wykształcenie** (n=2) 19. **Certyfikaty, dyplomy prawo jazdy** (n=2) Pojedyncze wskazania: 5. **Kulturalne** 9. **Proceduralne** 15. **Doświadczenie zawodowe**, **staż** 17. **Dobry wygląd, bycie zadbanym** Ponadto spontanicznie dopisywano cechy takie jak: • operatywność

Ocena kompetencji obecnych pracowników i ich deficytów

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

		Powiat m.Płock	OGÓŁEM
1. wyszukiwanie i analiza informacji	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	0%	7%
	posiadają w stopniu wysokim	84%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	16%	33%
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	12%	3%
	posiadają w stopniu średnim	28%	17%
	posiadają w stopniu wysokim	40%	56%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	20%	23%
3. wykonywanie obliczeń	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	30%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	70%	61%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	16%
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	1%
	posiadają w stopniu średnim	21%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	47%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	32%	33%
5. zdolności artystyczne i twórcze	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	6%
	posiadają w stopniu średnim	39%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	57%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	11%
6. sprawność fizyczna	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	15%	6%
	posiadają w stopniu średnim	25%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	52%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	8%	9%
7. samoorganizacja pracy	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	30%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	60%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	10%	27%
8. kontakty z innymi ludźmi	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	19%	22%
	posiadają w stopniu wysokim	60%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	21%	27%
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	0%
	posiadają w stopniu średnim	35%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	32%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	33%	34%

10. zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	0%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	100%	53%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	19%
11. dyspozycyjność	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	6%	5%
	posiadają w stopniu średnim	31%	24%
	posiadają w stopniu wysokim	45%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	18%	17%
12. znajomość języków obcych	wcale nie posiadają	0%	9%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	9%
	posiadają w stopniu średnim	100%	31%
	posiadają w stopniu wysokim	0%	48%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	4%
13. Wykształcenie (poziom| profil), specjalistyczne kwalifikacje	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	21%	5%
	posiadają w stopniu średnim	7%	16%
	posiadają w stopniu wysokim	57%	39%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	15%	40%
14. Chęć ciągłego dokształcania się	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	16%	23%
	posiadają w stopniu wysokim	84%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	19%
15. Doświadczenie zawodowe, staż	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	2%	3%
	posiadają w stopniu średnim	22%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	55%	59%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	21%	20%
16. Precyzja, staranność, dokładność	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	6%	3%
	posiadają w stopniu średnim	16%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	50%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	28%	25%
17. Dobry wygląd, bycie zadbanym	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	36%	20%
	posiadają w stopniu wysokim	40%	52%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	25%	25%
18. Określona postawa np. zaangażowanie	wcale nie posiadają	0%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	24%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	49%	54%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	27%	21%

Pracodawcy powiatu miasta Płock uważają że ich pracownicy w większości posiadają wymagane przez nich kwalifikacje w stopniu wysokim lub bardzo wysokim.

- **Usługi i sfera budżetowa** (podstawa działalności firmy) – pracodawcy najczęściej zgłaszali następujące deficyty:

- **Brak doświadczenia zawodowego,** pomimo uzyskanego wykształcenia (często mającego zapewnić zawód) lub też zdobyte wykształcenie jest niepełne, niewystarczające do wykonywania pracy.
- **Deficyty umiejętności** – zarówno praktycznych, jak i technicznych związanych z wykonywaną pracą.
- **Interpersonalne** (kontakty miedzy pracownikami, współpracy z innymi)

- **Handel – Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing**:
  - **Problemy z samodzielnością, myśleniem przy wykonywanej pracy.**
  - Problem **nieznajomości sprzedawanego towarów**, specyfiki branży.
  - **Kłopoty z samoorganizacją pracy własnej.**
  - **Interpersonalne** (kontakty miedzy pracownikami oraz pracownikami a klientem)

"Są bezmyślni. Nie wiem, jak to nazwać. Z samodzielnością, myśleniem. Trzeba do dobrego liceum iść, takiego które daje możliwość wykazania się, żeby uczeń własną inicjatywą coś zrobił. Samodzielnie, samodzielna praca. Czy na studiach na przykład."
(IDI, Płock, firma średnia, handel – węgiel)

„ – Na pewno znajomości w towarach, bo w naszym terenie nie ma takich szkół o takich kierunkach i dlatego ja ich wszystkich rozumiem, to jest dla nich czarna magia. Oni ze szkoły nie wynieśli spawalnictwa, żeby doradztwem służyć. Można mu pomóc wysyłając go do firmy, która produkuje takie towary, przede wszystkim do producentów, do fabryk, oni wszyscy chętnie służą pomocą i radą, oni zawsze mówią, że chętnie ich nauczymy. Jak ktoś się chce nauczyć to oni chętnie służą rada, pokazują te urządzenia?"
(IDI, Płock, firma mikro, handel)

„Niektórzy są mało zorganizowani, słaba organizacja u niektórych pracowników. Niektórzy uważają, że jeżeli mają wykształcenie to powinni zarabiać odpowiednie pieniądze. Maja wygórowane ambicje. Jak go zapytałem o jakiś temat z naszej branży to był zielony i nie potrafił nic powiedzieć. Tacy są ludzie. Wszystko zależy od tego, na kogo się trafi."
(IDI, Płock, firma mikro, handel)

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.Płock	20%	22%	49%	4%	36%	20%	9%
OGÓŁEM	**16%**	**29%**	**61%**	**5%**	**28%**	**31%**	**4%**

Przedsiębiorcy powiatu miasta Płock poszukują pracowników najczęściej za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy. Istotne z punktu widzenia przedsiębiorstw są również osoby, które same zgłaszają swoją chęć do pracy w firmie.

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:** - PUP lub MUP n=5 na 8 - Ogłoszenia w prasie n=5 - Ogłoszenia na stronie WWW n=4 - Polecenie przez osoby znajome n=3 - Pracownicy sami przynoszą CV n=2 - Targi pracy n=2 Pojawiły się również: Ogłoszenia radiowe, Tablice ogłoszeń, Biuro karier, Współpraca z uczelniami/szkołami, przeglądanie posiadanych zbiorów CV	**Ocena efektywności form naboru** - Powiatowy Urząd Pracy jako organizacja, która wstępnie weryfikuje kandydatów; ogłoszenia w prasie i na stronach WWW, gdyż mają najszerszy zasięg oraz docierają do różnych pracowników (nie tak np. jak PUP tylko do osób bezrobotnych – często nie najlepiej wykwalifikowanych lub o innych kompetencjach)
Narzędzia oceny kompetencji kandydatów do pracy	**Do najbardziej popularnych form oceny kompetencji kandydatów ubiegających się o pracę należą:** - Rozmowa kwalifikacyjna n=5 - Umowa na okres próbny n=5 - Analiza dokumentów (CV) n=2 - Testy pracy, staże i wywiad środowiskowy n=1	

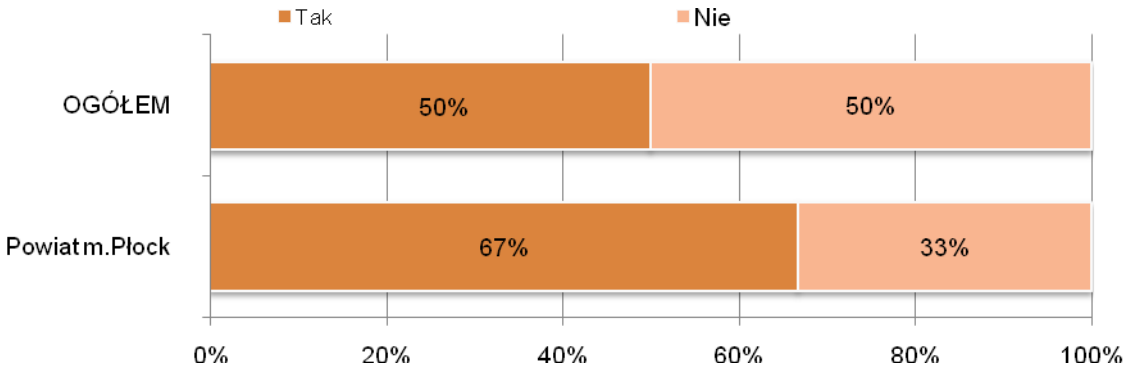
„- Zazwyczaj zamieszczamy ofertę pracy. Oferta pracy jest przez jakiś czas aktywna, to jest do uzgodnienia z Urzędem. Urząd tę ofertę pracy udostępnia na swoich stronach i pewnie osobiście też przekazuje osobom chętnym do pracy. Później kontaktują się chętni z pracodawcą, nie wiem czy tam na maila, czy telefonicznie i są zapraszani na rozmowy kwalifikacyjne. I powiem Pani że to zawsze tak wygląda, że my zawsze korzystamy tylko z Urzędu Pracy. Nie korzystamy, może sporadycznie kiedyś korzystaliśmy z usług firm, które pozyskują pracowników, agencji pracy, teraz nie korzystamy."
(IDI, Płock, firma mikro, handel)

„- Na Targi Pracy pracownicy nasi czasami chodzą. Nie wiem czy mieliśmy kiedyś stoisko. Chyba nie mieliśmy, ale tak w celach takich bardziej zapoznawczych, rozpoznania.
Pr – A uczelnie?
– Z Uczelniami tak.
Pr – W jaki sposób ta współpraca się odbywa?
– Z jedną Uczelnią w ubiegłym roku mieliśmy niepisane nawet porozumienie. Oni utworzyli kierunek podyplomowy studiów i tam nasi pracownicy brali udział w tych studiach. Ale z reguły to jest tak, że to nie jest jakaś stała współpraca z jedną Uczelnią, tylko nasi pracownicy z reguły sami wybierają kierunki podyplomowe, a my, po prostu pomagamy się kształcić, finansowo."
(IDI, Płock, firma średnia, strefa budżetowa – usługi dla ludności)

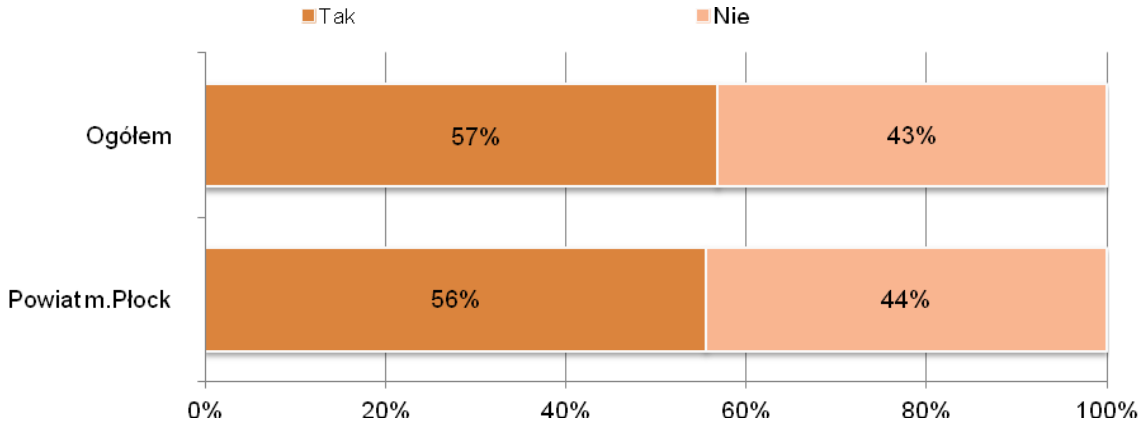
Oczekiwania w stosunku do nowych pracowników

Na pytania A12, A17 oraz A19a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

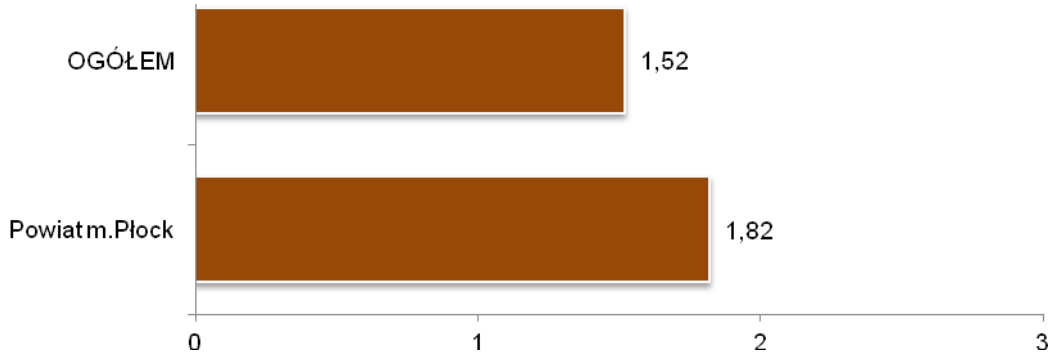
A11. Zapytam dalej o stanowisko, na które przede wszystkim szukają Państwo nowych pracowników
Proszę pomyśleć o idealnej osobie do pracy na tym stanowisku.
Czy w jej przypadku będzie dla Państwa ważne, jaki jest jej wyuczony zawód?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć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



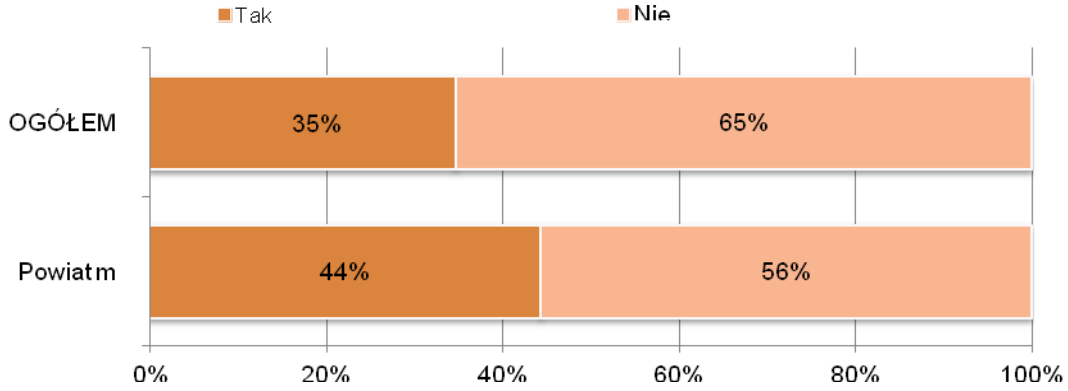
A13. Czy wymagają Państwo doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



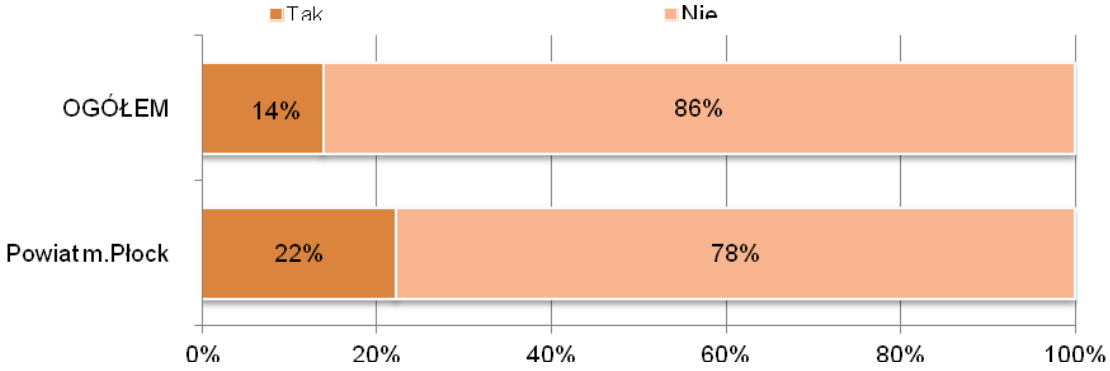
A14. Ilu miesięcy bądź lat doświadczenia Państwo wymagają?
Odpowiadały osoby, które wymagają doświadczenia zawodowego, n=35



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



Dla większości przebadanych pracodawców w badaniu ilościowym ważny jest przy rekrutacji nowego pracownika jego wyuczony zawód oraz dotychczas zdobyte doświadczenie na podobnym stanowisku (wymagane ponad 20 miesięcy doświadczenia). Z kolei pracodawcy nie wymagają w większości przypadków od kandydatów do pracy specjalnych uprawnień czy znajomości języków obcych.

W firmach z branży usługowej oraz w handlu – sprzedaż/marketing bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:[3]

- Zaradność, operatywność
- Dobry wygląd i bycie zadbanym
- Chęć zdobywania nowej wiedzy
- Umiejętności interpersonalne
- Możliwości intelektualne
- Kultura osobista
- Psychologiczne

Ponadto:

- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa

W produkcji/realizacji usług pożądanymi cechami są (bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska):

- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Interpersonalne
- Umiejętności techniczne
- Doświadczenie zawodowe
- Określona postawa
- Precyzja, staranność i dokładność

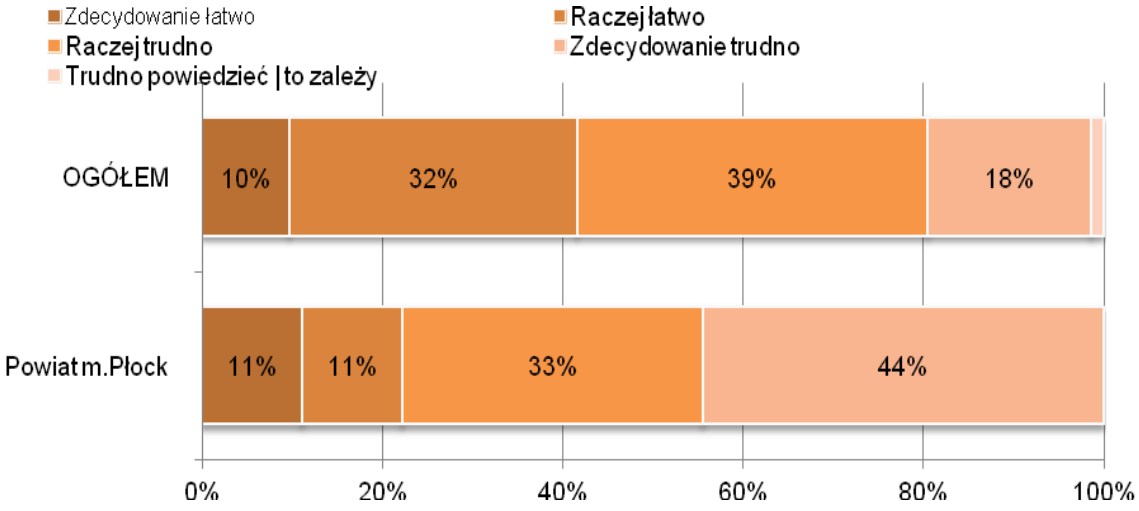
Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

[3] Analiza na podstawie oczekiwań pracodawców w stosunku do najważniejszych grup pracowniczych. W badaniu jakościowym nie zadawano osobnego pytania o oczekiwania w stosunku do nowych pracowników.

- Fizyczne lub możliwości intelektualne
- Dyspozycyjność
- Precyzja, dokładność
- Komputerowe

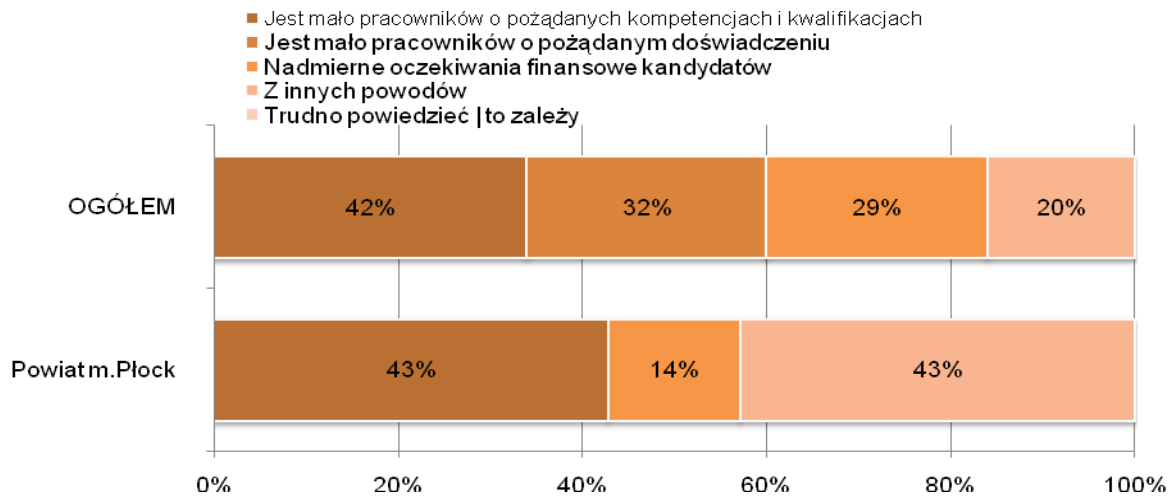
Ocena rynku pracowniczego

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 reprezentujący firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia i deklarują trudności w znalezieniu pracowników, n=35



Zdaniem zdecydowanej większości pracodawców z badania ilościowego trudno jest znaleźć obecnie dobrego pracownika, co jest spowodowane przede wszystkim małą liczbą pracowników o określonych kompetencjach i kwalifikacjach.

Zdaniem większości pracodawców z subregionu Płock biorących udział w badaniu jakościowym **obecnie nie jest łatwo znaleźć dobrego pracownika**. Na trudności narzekali przedstawiciele firm z różnych branż i różnej wielkości: edukacja, hurtownie, budownictwo przemysłowe, usługi dla ludności, produkcja budowlana. Pracodawcy wymieniali następujące powody, z jakich trudno znaleźć jest im na regionalnym rynku pracy dobrego pracownika:

- **Szkoły zawodowe nie przygotowują odpowiednio przygotowanych absolwentów** - brak im umiejętności praktycznych, doświadczenia.
- **Młodzi pracownicy nie są oddani pracy,** nie są zaangażowani, nie szanują pracy.

- **Duże wymagania finansowe.**
- **Zawiedzione ambicje,** gdy młody pracownik np. z wykształcenie wyższym wykonuje prace poniżej swoich kompetencji.
- **Komunikacja interpersonalna -** młody pracownik często ma problemy z działaniem w grupie i kontaktami z współpracownikami oraz klientami. **Wynika to z braku pewności siebie.**

„–Tak. Mają duże wymagani odnośnie wynagrodzeń, a praca tych osób fizycznych jest ciężka. Jak pójdą do pracy fizycznej, to wiadomo, w bazie jest ciężko."
(IDI, Płock, firma średnia, handel)

„–Ambicje miał, a przychodzi mu teraz telefony odbierać i się robi przygaszony. Na przykład w firmie nie ma koncepcji rozwoju, wie, że nie ma, no właśnie tego stanowiska. Mamy takie przypadki, ja na przykład byłam na takim miejscu i pracowałam w sekretariacie na początku. Odeszła osoba z kadry na emeryturę i oczywiście szukałam. Jakbym nie trafiła na stanowisko do spraw kadr, to bym szukała gdzie indziej pracy."
(IDI, Płock, firma średnia, handel)

„– Ludzie po studiach, którzy kończą studia pedagogiczne, mają ogromny deficyt w komunikacji interpersonalnej, co wychodzi w kontaktach takich służbowych koleżanka-koleżanka.
„Pr – Czyli nie z dziećmi, tylko z dorosłymi, z współpracownikami.
– Te osoby z dziećmi się dogadują dużo lepiej niż między sobą. I jest duży problem w komunikacji z rodzicami. To są młode dziewczyny. Niepewnie się czują. Dziewczyny, które nie potrafią pewnych komunikatów przekazywać rodzicom. To jest taka praca, żeby do tego dojść. To jest na pewno jeden punkt, który szwankuje u 90% ludzi wychodzących ze studiów pedagogicznych, którzy przecież mają psychologię i pedagogikę, i psychologię. W pracy nauczyciela komunikacja jest niezwykle ważna. Nie tylko z tym młodym człowiekiem. To znaczy, z tym młodym człowiekiem to sobie jakoś tak radzą, zwłaszcza w przedszkolu, bo wydaje im się, że mają nad nim jakąś przewagę, bo to jest małe dziecko, ale jak już trzeba porozmawiać z rodzicem, to już nie."
(IDI, Płock, firma mała, usługi – edukacja)

Natomiast jeśli kwestia dotyczy oceny pracowników, których obecnie zatrudniają przedsiębiorcy to obserwują następujące deficyty:

- **Produkcja/ Realizacja usług** (podstawa działalności firmy):
  - **Lęk przed nowymi technologiami/ brak umiejętności** (komputery/ maszyny), częściej starsi pracownicy, ale również młodsi po szkołach zawodowych;
  - **Brak zaangażowania w wykonywaną pracę/ brak etosu pracy;**
  - **Brak umiejętności praktycznych po szkole zawodowej samochodowej;**
  - **Brak umiejętności zaplanowania pracy**
  - **Interpersonalne** (pracownicy fizyczni, z zawodowym wykształceniem mający styczność z klientem).

- **Handel – Obsługa Klienta/Sprzedaż/Marketing**:
  - **Deficyty odnośnie jakości obsługi klienta m.in. interpersonalne,**
  - **Brak umiejętności rozplanowania pracy**

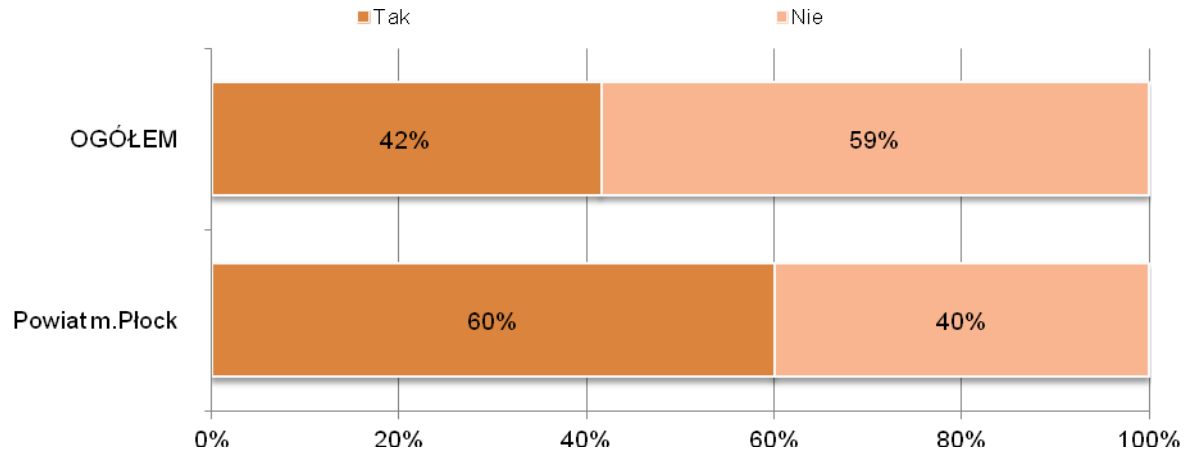
Natomiast odnośnie **oceny nowych kandydatów do pracy** to przedstawia się na następująco:

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 – nadmierna teoria (absolwenci studiów) - Nie chcą ciężko pracować/ zaangażować się w pracę - Brak podzielności uwagi, zła organizacja samodzielnej pracy - Nie umieją obchodzić się z klientem/ kłopoty komunikacyjne	**Absolwenci szkolnictwa zawodowego** (na tle innych kandydatów do pracy): - Brak doświadczenia praktycznego/ za krótkie praktyki/ nauki zawodu uczą się dopiero w pracy - Nie przyswojona wiedza - Niedopasowane szkoły zawodowe do obecnego rynku pracy	**Pracownicy starsi/ pracownicy najstarsi 50 lat+:** - Obsługa komputera i nowych technologii - Wieloletnie nawyki wyuczone w trakcie lat pracy, nie pozwalają dostosować się do nowych rozwiązań
„Kończy studia wyższe ekonomiczne i trafia na sekretariat. No to już skrzydła opadają, no bo miała się nauczyć na tych studiach... prawda?" (IDI, Płock, firma średnia, handel) *„Systemu nie uczy myślenia." (IDI, Płock, firma średnia, handel)*	*Najistotniejszy jest staż pracy i praktyka, bo dopiero jak człowiek wykonuje jakąś pracę, nawet jakby miał super ukończoną uczelnie i dobrą teorię, to jednak pracując dopiero nabiera umiejętności. (IDI, Płock, firma duża, usługi/strefa budżetowa)*	*„Kuleje obsługa sprzętów nowocześniejszych biurowych. Tutaj nie mamy jakichś tam nie wiadomo jakich rzeczy, ale powiedzmy no już komputer, jakieś oprogramowanie komputerowe do pracy, no to tutaj widziałabym chyba największe mankamenty." (IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana)* *„Mają bardzo często takie nawyki nauczycielskie i bardzo trudno jest im się przestawić." (IDI, Płock, firma mała, usługi – edukacja)*

Wdrażanie nowych pracowników do pracy

Na pytania A23 i A24a 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



Ponad połowa przebadanych pracodawców powiatu miasta Płock stosuje formalne szkolenia, jako jeden z etapów wdrażania nowych pracowników.

Proces wdrażania	Czas potrzebny do nabycia umiejętności
▪ Najczęstszym sposobem wdrażania nowego pracownika (czy to doświadczonego, czy nie) jest praca pod opieką bardziej doświadczonego pracownika lub udział w wewnętrznym szkoleniu. W mniejszych firmach często szef osobiście wprowadza nowego pracownika (słownie i poprzez pokaz). ▪ Najczęściej wygląda to w następujący sposób: - wprowadzenie słowne - pokaz - samodzielne wykonywanie zadań oceniane przez przełożonego/bardziej doświadczonego pracownika - informacja zwrotna - ponowna próba ▪ Nowi pracownicy wysyłani są przez pracodawcę na szkolenia przyuczające ich do pracy jaką będą wykonywać (zarówno szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne)	▪ Czas potrzebny do nabycia potrzebnych 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. By pracownik została uznany za samodzielnego potrzeba minimum 6 miesięcy, ale proces ten może trwać znacznie dłużej (do kilku lat).

„Na pewno tutaj ta osoba opiekująca się prowadzi ją tutaj pod kątem tej pracy, tego zawodu, który ma wykonywać. Całe te obowiązki, zakres czynności, które ma do przyswojenia. Jeżeli w trakcie są jakieś nowe zagadnienia, bo to jest taka komórka, powiedzmy księgowość, gdzie stale te przepisy się zmieniają, więc wysyłana jest również tutaj przez nas na kursy, szkolenia. Czy w Płocku czy po za Płockiem, na takie dokształcanie".
(IDI, Płock, firma duża, usługi/strefa budżetowa)

„-W takiej pracy jak moja, miesiąc czasu to jest wystarczający okres i po tym miesiącu już możemy powiedzieć, czy pracownik nadaje się czy nie.
Pr –A ile czasu musi minąć, żeby on się stał takim samodzielnym pełnowartościowym pracownikiem?
– Co najmniej pół roku.
Pr – A jak przebiega ten proces, bo powiedział pan, że wysyła pan na szkolenia?
– Atutem u mnie są szkolenia w Fabryce Łożysk, to jest jednodniowe szkolenie, na które jedzie tam na godzinę 9.00,takie szkolenia trwa do 17.00-18.00."
(IDI, Płock, firma mikro, handel)
„Tak, on przechodzi minimum przez trzy, zależy jakie doświadczenia. Minimum miesiąc jest pod superokiem, uczy się, doszkala się, szkolenia takie stanowiskowe, później dopiero stopniowo jest wprowadzany. Ale przez cały 3-miesięczny okres taki próbny, to jest pod porządnym okiem.

PR – Kto nad nim czuwa?
– Jest mistrz, jest brygadzista, najbliżej jest brygadzista. To jest monter, tylko ma taką funkcję brygadzista, ma jakąś grupę ludzi, takich bezpośrednio osób przy sobie i tego nowego pracownika tam ma. Później, po tym okresie próbnym, wydaje później opinię o tym, czy ta osoba nadaje się dalej do zatrudnienia. Nie jest całkowicie samodzielny, ale w miarę już pracuje w grupie takiej normalnych monterów."
(IDI, Płock, firma duża, usługi-budownictwo przemysłowe)

„Więc ta osoba od początku jest pod nadzorem, u nas siatka organizacyjna jest dosyć duża .Ze względu na produkcję, jak również i w biurze. My jesteśmy firmą samodzielną, która sama ma własną księgowość, własne kadry, własny marketing, nigdzie nie ma tych prac jakby na zewnątrz, to wszystko robią pracownicy. Więc każdy nowy pracownik trafiając do jakiegoś działu, czy to produkcyjnego, czy tutaj do administracyjnego jest generalnie pod bezpośrednim nadzorem kierownika tego działu. Kierownik zleca pracę i wdraża oczywiście wespół z innymi pracownikami doświadczonymi, zleca jakieś wykonanie pracy. Zakres obowiązków mniej więcej jest tożsamy z pracownikami działu. Tylko trzeba dać trochę czasu i najpierw nauczyć, żeby wymagać od takiego pracownika, stażysty."
(IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana)

„Nowozatrudnieni wchodzą do działu, kierownik tego działu na ogół zapoznaje ze wszystkimi po kolei elementami pracy. W pewnym momencie, po jakimś czasie przechodzi do samodzielnego działania, czyli po jakimś czasie, jak już uczestniczą z innymi, już są jakby obserwatorami i pomocnikami. Jak już przez jakiś czas uczestniczą w różnych zadaniach to podejmują sami w końcu działanie. Podobnie jest z pracownikami obsługi. Jest kierownik sekcji obsługi, najpierw kierownik szkoli Potem trafia taki człowiek do jednego punktu, do drugiego, zapoznać się z planem muzeum. Najpierw nigdy nie zostaje sam bez, zawsze ktoś gdzieś tam jest."
(IDI, Płock, firma średnia, strefa budżetowa-usługi dla ludności)

4.1.4. 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	Samorzą gospodarczy	Agencje zatrudnienia	żadne z powyższych
Powiat m.Płock	4%	43%	2%	11%	0%	0%	7%	9%	0%	49%
OGÓŁEM	**5%**	**62%**	**5%**	**11%**	**2%**	**1%**	**5%**	**7%**	**2%**	**32%**

Niemal połowa przedsiębiorców nie współpracowała w przeciągu ostatnich 2 lat z żadnymi instytucjami rynku pracy przy rekrutacji pracowników. W przypadku współpracy najczęstszym partnerem był Powiatowy Urząd Pracy.

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**: wszyscy rozmówcy (n=8) zadeklarowali, że mieli kontakt z PUP w zakresie rekrutacji pracowników lub stażystów.

Spośród stażystów i praktykantów pojedyncze osoby znajdują zatrudnienie u pracodawcy u którego odbywały staż/ praktyki.

Proces współpracy z regionalnymi IRP i jej ocena

Proces współpracy

	Proces współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy, Miejskim Urzędem Pracy
Decyzja/ Inicjator	Najczęściej inicjatorem współpracy z PUP lub MUP jest przedsiębiorca poszukujący pracowników lub stażystów
Przedmiot współpracy	Rekrutacja/pośrednictwo (ogłoszenia na tablicy czy stronie WWW lub zaproszenie na targi pracy) oraz staże, czy rzadziej prace interwencyjne finansowane w części lub całości przez PUP/MUP/Kapitał Ludzki
Formalności	▪ W przypadku staży podpisywana jest umowa, w której pracodawca niejako zobowiązuje się do zatrudnienia stażysty na umowę o pracę, na okres min. 3 miesięcy. ▪ 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/MUP, a osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne relatywnie często cechuje postawa roszczeniowa i niska chęć do podjęcia pracy zawodowej. ▪ W przypadku współpracy w zakresie staży pracodawcy cenią sobie przede wszystkim opłacanie przez PUP/MUP stażystów (tani pracownik). Bywają takie praktyki, że to nie PUP/MUP kieruje na staż, tylko przedsiębiorca występuje o konkretnych stażystów podając ich imię i nazwisko np. stażyści, którzy sami sobie ten staż zorganizowali, czy osoby z ogłoszenia lub już wcześniej wyselekcjonowane przez pracodawcę. Staże trwają do 12 miesięcy, następnie osoby te są zatrudniane na 3 miesiące przez pracodawcę, z częścią osób ta umowa jest przedłużona. Stażyści są bardziej zmotywowani do podjęcia pracy niż osoby bezrobotne.

„Tylko umowy i papiery odnośnie współpracy zapewne były podpisywane w momencie kiedy Urząd Pracy kieruje tutaj stażystów. To jest cała procedura, żeby wszystko ruszyło. Natomiast dlaczego PUP? Ja myślę, że tutaj jednak właściciele firmy, pracownicy, też ze względu na pewno na wiek, są tradycjonalistami. Tutaj to wiadomo, że to jest instytucja pewna, bliska, przewidywalna i że nic złego się z tej strony nie stanie. Myślę, że tutaj głównie to. Natomiast wie Pani, też przemawia za Urzędem Pracy między innymi to, że Urząd Pracy świadczy tak jakby bezpłatnie tego typu usługi, i myślę że to też jest ważne. Myślę, że dlatego również PUP, ponieważ wszystkie osoby które, czy tracą pracę, czy są

absolwentami, jednak w tym PUP się rejestrują. Bazę osób poszukujących pracę to jednak Urząd Pracy ma największą i myślę, że ocenić pracę Urzędu możemy w sposób zadowalający."
(IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana)

„Tak odnośnie staży, to zawsze są umowy, takie wnioski Urząd Pracy daje i jeżeli my potrzebujemy kogoś na staż, to się zwracamy i wtedy jest na danego stażystę zawarta umowa. Czy na kilku naraz, też może, to być na jednym wniosku. Ale, to się dopiero wtedy podpisuje umowę, jeżeli mamy mieć jakiegoś stażystę tutaj u siebie. Na daną chwilę nie mamy. (IDI, Płock, firma duża, usługi/strefa budżetowa)

Ostatnio na stażu mieliśmy tutaj panią, ale to był staż taki trzymiesięczny. Urząd Miejski ma takie wymogi, że po odbyciu półrocznego stażu jest taki warunek, żeby nam dali takiego stażystę w ogóle na te pół roku, jako pomoc, to jest wymóg, że musimy go zatrudnić na umowę o pracę na okres trzech miesięcy. Z Urzędu Miasta mieliśmy panią, to był taki staż na okres 3 miesięcy bez konieczności zatrudniania na umowę o pracę. Ale, że ta pani się pani kierownik spodobała, to jej przedłużyła, teraz drugi raz jej przedłużyła tą umowę, no i ona jest w dziale księgowości." (IDI, Płock, firma duża, usługi/strefa budżetowa)

Schemat kontaktu przedsiębiorcy z IRP i współpracy między nimi

Formalności dot. stażu

Przedsiębiorca przyjmujący ucznia: ocenia go (raz w miesiącu, raz na 6 miesięcy), sporadyczny kontakt

Uczeń sam stara się o praktyki

Umowa

Absolwent rejestruje się w **MUP**

Umowa

Finanse

Przedsiębiorca zgłasza się do **MUP** zgłaszając zapotrzebowanie na stażystów lub pracowników/zgłasza

Po zakończeniu 3 letnich praktyk przedsiębiorca kontaktuje się **z Urzędem Miasta/Gminy** w celu otrzymania wynagrodzenia za naukę

UM/UG kontaktuje się z **Kuratorium w sprawie rozliczeń**

Ocena współpracy

	Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	
Zalety i wady współpracy	**Zalety**	**Wady i bariery**
	▪ Firma ma pracownika „za darmo" ; Staże – tania 'siła robocza' ▪ Forma rekrutacji – przyuczonego pracownika, którego pracodawca zdążył poznać ▪ Możliwość nauki zawodu w praktyce ▪ Posiada duża bazę kandydatów ▪ Działa bezpłatnie	▪ Biurokracja, długi czas załatwiania formalności ▪ Najczęściej brak inicjatywy ze strony PUP ▪ Stażyści angażują doświadczonych pracowników, potrzebują opiekuna ▪ Jakość kandydatów – często bez wstępnej selekcji. Zdarzają się sytuacje, ze zaproponowany kandydat nie nadaje się do pracy ▪ Pracodawcy często musza sami poszukiwać pracowników/stażystów – urzędy nie dokonują wstępnej selekcji kandydatów.
Ocena współpracy: -	▪ 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 (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	▪ Ułatwienia biurokratyczne dla pracodawców np. mniej zaświadczeń ▪ Wstępna selekcja pracowników przysyłanych do pracodawcy przez PUP (doradztwo zawodowe, bardziej profesjonalne pośrednictwo)	

	▪ Łatwiejszy i bardziej bezpośredni kontakt PUP i pracodawców ▪ Pracodawcy wspominają też, że ograniczający jest przepis, który zmusza ich do zatrudniania stażystów na umowę o pracę

Powody braku współpracy z regionalnymi IRP

- **Z innymi regionalnymi IRP** pracodawcy nie współpracują gdyż albo nie widzą takiej potrzeby lub nie mają świadomości w jakim zakresie mogą z nimi współpracować i jakie z tego osiągać korzyści.
- **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 odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej lub zła selekcja kandydatów
  - Kłopotem jest przepis zmuszający pracodawcę do zatrudnienia stażysty, gdy ten odbędzie staż

Oczekiwania odnośnie współpracy z regionalnymi IRP

- **Na przykładzie PUP:**
  - **PUP powinien wychodzić z inicjatywą** i sam proponować dobrze dobranych stażystów pod kątem potrzeb firmy, by firma nie musiała de facto sama poszukiwać stażystów. Pracodawcy oczekują, że kandydaci do pracy będą poddani wstępnej selekcji przez PUP zgodnie z oczekiwaniami przedstawionymi przez przedsiębiorcę.
  - **Pośrednictwo powinno być w PUP bardziej profesjonalne**, a nie ograniczać się jedynie do wywieszenia ogłoszenia na tablicy, czy zamieszczenia go na stronie WWW.
  - Pracodawcy oczekują, że PUP zajmie się **szkoleniem pracowników przed wysyłaniem ich do pracy.**

- **Pracodawcy oczekują większej inicjatywy ze strony IRP** – bez inicjatywy i lepszego kontaktu z instytucji z pracodawcami współpraca nadal będzie należała do rzadkości.

„Jeżeli mamy zwiększyć zatrudnienie, a wszystkim o to chodzi, bo tym placówkom chodzi o zatrudnienie, nam pewnie też lepiej by się pracowało gdybyśmy mieli jeszcze więcej osób. Każdy jakoś to przelicza, przedsiębiorca i wie, że ma jakąś określoną pulę pieniędzy na pracę, no to pewnie może jakichś programów tego typu wspierających zarówno i te osoby poszukujące pracy, jak i wspierających poniekąd pracodawcę. Ja nie jestem pewna czy to właśnie tego typu instytucje miałyby wziąć na barki tego typu rzeczy, współfinansowania albo tego typu rzeczy, wiec pewnie i korzyść by odniosła ta osoba która szuka pracy jak i pracodawca." (IDI, Płock, firma średnia, produkcja)

„-Najczęściej inicjatywa jest po naszej stronie jednak. I to się odbywa na takiej zasadzie, że jeśli mam takiego człowieka, który jest po studiach, którego chciałabym zatrudnić być może w przyszłości, to w tym miejskim urzędzie pracy, sprawdzam, czy są pieniądze na staż. Później wypełniam wniosek.
Pr – Przy wypełnianiu tych papierów. Czy nie jest aż tak potrzebna? Oprócz tego, że jest to żmudne.
– Prawda jest taka, że przy pierwszym takim stażu to ja tej pomocy potrzebowałam i tam panie bardzo skrupulatnie mi pomagały i były pomocne, a później to już się nauczyłam. Co mi się podoba to jest to, że ja mam pracownika, a urząd pracy za niego płaci. To jest dla mnie korzysta sytuacja. I jest ten okres, kiedy ja mogę tego pracownika wypróbować. Jest to komfortowa sytuacja dla mnie pod tym względem. Minusy są takie, że tak naprawdę znaleźć tego pracownika, to i tak ja muszę. Ta instytucja…
Pr – Nie robią rekrutacji?
– Nie zdarzyło mi się jeszcze, żeby oni przysłali mi kogoś, kogo ja bym była w stanie zaakceptować. To generalnie ja sobie szukam tego kandydata. I jakby występuję do tego miejskiego urzędu pracy o ten staż, ale mając już tą konkretną osobę na to stanowisko."
(IDI, Płock, firma mała, usługi-edukacja)

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

- Pracodawcy zatrudniający uczniów i absolwentów szkół zawodowych byli zgodni co do tego, że szkolnictwo zawodowe zmieniło się na niekorzyść. Powiat miasta Płocka był jednym z ocenionych gorzej spośród 6 badanych powiatów.
- W porównaniu do przeszłości, absolwenci są teraz znacznie gorzej przygotowani pod względem praktycznym. Zmniejszono liczbę godzin praktyk, co bezpośrednio przekłada się na pogorszenie umiejętności praktycznych uczniów i absolwentów.
- Respondenci z dużych zakładów wspominali szkoły przyzakładowe, które w przeszłości były dobrym źródłem wykwalifikowanych pracowników.
- Brak prestiżu szkolnictwa zawodowego sprawia, że młodzież odwraca się od szkół zawodowych. Wybór technikum, a tym bardziej wybór zasadniczej szkoły zawodowej, to często wybór negatywny, wynikający z braku innych możliwości edukacji. Do szkół zawodowych trafiają też uczniowie o ograniczonych możliwościach poznawczych. Jednocześnie na rynku pracy jest nadpodaż absolwentów liceów ogólnokształcących i studiów wyższych.
- Niektórzy respondenci byli zdania, ze w ostatnich latach nasiliło się bezrobocie na rynku płockim.

„„Teraz jest silne bezrobocie na rynku płockim, firmy zwalniają dobrych pracowników, my zwalniamy super-pracowników. Po pierwsze, mają masę uprawnień, które nabył w zakładzie, mają zrobione przez zakład szkolenia, mają doświadczenie i przy takich pracach, przy których wymagano od nas dużo..” (IDI, Płock, firma duża, konstrukcje stalowe)

„W Płocku jest mało szkół zawodowych. Powstały licea profilowane i po tym ani pracownik produkcyjny...” (IDI, Płock, firma duża, konstrukcje stalowe)

„Żeby w danej dziedzinie uczyć, czyli jak to jest szkoła ekonomiczna, to rzeczywiście powinni nauczyć ekonomii, to powinno być w technikach, nie tam na studiach wyższych gdzie zaczynają od podstaw. Bo młodzież nie zna podstaw; oni mają dużo teorii w głowie, a podstaw im brakuje. [...] przyjdzie i on nie wie, co to jest faktura, a przecież w każdej firmie, do której by się nie poszło są faktury, jest wypisywanie tych faktur, co to jest, czytanie tego dokumentu, żeby wiedzieli jak to wygląda, że tam nie może być błędu, jak mi ktoś napisze Józef przez „u", no to jak to na fakturze ma wyglądać. I co mi z tego, że ona ma wyższe wykształcenie jak ona mi wprowadza nowego klienta z błędami ortograficznymi." (IDI, Płock, firma mikro, hurtownia)

- Podobnie jak w innych badanych powiatach, w badaniu jakościowym (IDI z pracodawcami) respondenci, wyrażali opinie, że na rynku pracy czasem brak absolwentów z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. Na trudności narzekali przedstawiciele firm z różnych branż i różnej wielkości.
- Szkoły zawodowe nie przygotowują odpowiednich absolwentów - brak im umiejętności praktycznych. Szczególnie w porównaniu do absolwentów np. szkół przyzakładowych.

„Poziom jest dużo niższy. M... jest firmą od 1963 roku, ona przechodziła różne przekształcenia, ale zakład miał szkołę przyzakładową. W tej chwili te osoby są już w wieku przedemerytalnym, to są wszystkie osoby, które skończyły szkołę i naprawdę są super-pracownicy. Oni uczyli się w szkole, a tu cały czas praktyki odbywali w zakładzie i oni cały czas pracowali, żeby siła była super." (IDI, Płock, firma duża, konstrukcje stalowe)

- Rekrutując pracowników na konkretne stanowiska wykonawcze, firmy najczęściej liczą się koniecznością przyuczenia ludzi od podstaw do konkretnych stanowisk pracy czy do zawodu. Najważniejsza jest wtedy chęć do pracy i nauki oraz zaangażowanie kandydata i jego kompetencje społeczne oraz predyspozycje.

„„... szkoła tak, wykształcenie to jeszcze zależy na jakie stanowisko [...], ale powiem Pani że to generalnie chyba nie ma większego znaczenia, większy nacisk kładziemy na cechy tam osobowości, intelektu, bo tak naprawdę jaką kto szkołę na tym poziomie skończył to nie zawsze to jest tak że tego wykluczamy bo ma tylko to, tak, a tego weźmiemy bo ten ma aż to. Nie, nie, to wychodzi generalnie podczas rozmowy i czasami jest zupełnie odwrotnie." (IDI, Płock, firma mikro, handel łożyskami)

- W świetle wyników ilościowych można powiedzieć, że brak zadowolenia pracodawców wynika nie tyle z braku, co z niedostatecznej jakości kapitału ludzkiego. Kandydaci do pracy oraz praktykanci często przejawiają nieodpowiednie nastawienie do pracy, niedostateczną motywację, czasem brak im uniwersalnych, niezawodowych umiejętności, takich jak umiejętności społeczne, nawyk starannej pracy, precyzji, czy kompetencji poznawczych.

- W badaniu ilościowym, większość (61%) respondentów nie ma większych zastrzeżeń wobec stopnia, w jakim szkoły zawodowe dopasowują swoją ofertę do potrzeb lokalnych rynków pracy. Pozostali respondenci nie są w pełni usatysfakcjonowani. Analizując dane w przekroju powiatowym widać, że pracodawcy w powiecie m. Płock oceniają to dostosowanie raczej krytycznie.

Tabela 4.1 Ocena stopnia dopasowania oferty SZ do potrzeb rynku pracy

Pyt. B5a. Jak Pan/i ocenia system szkolnictwa zawodowego w regionie pod różnymi względami? **Stopień dopasowania oferty do potrzeb rynku pracy.**

Odpowiadali respondenci, którzy zadeklarowali, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracowali ze szkołami zawodowymi (n=110).

	1 - ocena zdecydowanie negatywna	2	3	4	5 - ocena zdecydowanie pozytywna
Powiat radomski (n=17)	0%	0%	42%	53%	6%
Powiat żuromiński (n=21)	4%	5%	27%	65%	0%
Powiat przasnyski (n=23)	0%	0%	0%	22%	78%
Powiat m.Płock (n=15)	0%	20%	34%	40%	6%
Powiat m.Siedlce (n=19)	0%	5%	47%	43%	6%
Powiat pruszkowski (n=15)	13%	7%	52%	28%	0%
firmy mikro (n=49)	4%	6%	33%	39%	18%
firmy małe (n=33)	3%	6%	39%	30%	22%
firmy średnie (n=29)	0%	3%	21%	60%	17%
OGÓŁEM (n=110)	3%	5%	31%	42%	19%

4.1.6. Opinie pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi

- Współpraca (podobnie jak w innych powiatach) najczęściej jest podejmowana (w przypadku firm średnich i dużych) z inicjatywy szkoły. Często też uczniowie lub ich rodzice/ opiekunowie zabiegają o praktykę dla ucznia (częściej w firmach małych i mikro).
- Do pozytywnych aspektów organizacji praktyk należy posiadanie 'taniego pracownika', stanowi to również formę rekrutacji do późniejszego zatrudnienia. Dodatkowo, część pracodawców preferuje 'wychowanie sobie' pracownika. Uczniowie odbywający długie praktyki (przez 2-3 lata), czy stażyści często znajdują zatrudnię u obecnego pracodawcy, lub zwiększa to ich szanse na znalezienie pierwszej pracy.
- **Refundacja kosztów wyszkolenia** to ważny argument przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu ucznia/stażysty, a nie wszyscy pracodawcy wiedza o takiej możliwości.
- Pracodawcy oczekują większej aktywności ze strony szkół w pozyskiwaniu pracodawców i organizacji praktyk, organizowaniu spotkań itp. Część pracodawców, którzy nie współpracują obecnie ze szkołami, nie odrzuca takiej możliwości, jednakże oczekuje inicjatywy ze strony szkoły.
- Dobrze oceniono współpracę ze szkołami zawodowymi o profilu budowlanym.

„Zabiegają o te praktyki sami uczniowie, albo przychodzi tu mamusia czy tatuś i, ze chcą tutaj dzieciaka na praktyki. Więc ja zawszę mówię, to poproszę podanie, a prezes, szef zawsze pisze tylko PP, czyli, to jest skrót naszego działu i się podpisuje, więc daje mi wolną rękę. Wtedy ja mówię poproszę porozumienie czy jakąś umowę ze szkołą, prawnik, to przegląda, zarząd podpisuje i taki praktykant przychodzi do nas na te praktyki. Czy, to dwutygodniowe, czy miesięczne czy nawet teraz będziemy mieć chłopaka tylko na tydzień. Ale również, to tak wygląda, ze dziwni pan ze szkoły, powiedzmy tu z siedemdziesiątki i pyta czy chcielibyśmy może ze trzech chłopaków może na praktyki miesięcznie. Więc ja mówię, proszę o telefon kontaktowy do pana, ja oddzwonię, bo muszę zapytać kierownika czy aż trzech chłopaków weźmie. Także, to jest tutaj taka relacja trójstronna, ja, uczeń i jeszcze albo rodzic, albo nauczyciel. Także my tutaj współpracujemy bardzo ze sobą. I muszę się panu pochwalić, że bardzo tej młodzieży ja pomagam, nawet moja córka była na dniu przedsiębiorczości. No ja, jako matka nie mogłam być jej opiekunem, ale była moja koleżanka, a ja byłam jej koleżanki opiekunką. No, a chłopcy, którzy byli

w dziale technicznym, no nie do końca, wiadomo, jak, to chłopaki, nie do końca te dzienniczki uzupełnione. Także ja osobiście dzwoniłam, przyjdź, bo chyba nie masz dzienniczka wypełnionego... [...] Wie pan, no tak patrzę na chłopaka i tak mówię, dobra, szkoda mi go, niech on przyjdzie tu na te praktyki, ja już, to załatwię. [...] smutno mi było, że tu przyszli chłopcy i musiałam im odmówić, ale w tym samym czasie iluś tam informatyków, to już było za dużo, a nie chcieli w innym terminie, bo nie mogli. Stąd rzadko domawiam, naprawdę." (IDI, Płock, firma duża, wodociągi)

„Lepiej, jak, to szkołą się zgłasza, bo wtedy pracodawca: 'A, bo zadzwonił pan dyrektor albo pan jakiś profesor i chce', to wtedy oczywiście, a jeżeli chodzą dzieciaki… I dlatego chyba ja ich tak chętnie biorę na te praktyki. Ja tam z tymi kierownikami, no wszyscy przeważnie dobrze żyjemy… No weź dzieciaka, pomoże wam i oni, dobra, no jak dla ciebie, no i, to tak wygląda. Ale generalnie, to szkołą powinna występować, to taka jest moja propozycja, bo wtedy chętniej ci uczniowie są wtedy brani. No, ale na pewno też te szkoły przyzakładowe." (IDI, Płock, firma duża, wodociągi)

- **Głównymi zarzutami w stosunku do szkół zawodowych były:**
  - Brak inicjatywy szkół w kontaktach z przedsiębiorstwami
  - Małe zaangażowanie szkół w przebieg procesu praktyk
  - Czasem – małe zaangażowanie i nieodpowiednia postawa samych uczniów

- **Powodami niepodejmowania współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie praktyk jest:**
  - Brak inicjatywy ze strony szkoły lub innych instytucji rynku pracy np. Cechu
  - Brak miejsc dla praktykantów
  - Brak czasu na opiekę nad uczniami
  - Brak wykwalifikowanych 'opiekunów'
  - Obawa przed stratami materialnymi wynikającymi z błędów uczących się osób

"Młodzież szkolna, to jest obowiązek, tak, bo to musi być jakiś zapis, nie wiem czy to w jakimś tam dzienniku, czy w czymś, że taki staż, czy taka praktyka była odbywana. Natomiast nie wiem, obawiam się, że my moglibyśmy mieć więcej kłopotu z taką osobą, niż ona by była w ogóle nam przydatna do pracy. [...] Wie Pani bo to na tej zasadzie pewnie działa, niech mi wpiszą co tam mają mi wpisać i do widzenia. Więc obawiam się że to tak by wyglądało. I tak to by mogło wyglądać, natomiast wie Pani jak ktoś nie chce no to nie można go zmusić, tak. I tutaj obawiam się że więcej by to nam przysporzyło jakichś tam niekorzystnych sytuacji, bo by trzeba było więcej czasu poświęcać takim osobom, niż one by nam na przykład pomogły..." (IDI, Płock, firma średnia, produkcja elementów budowlanych)

- **Współpraca ze szkołą - dobre praktyki:**
  - Inicjatywa po stronie szkoły
  - Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk. Ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem – stały kontakt
  - Interwencja w razie absencji lub problemów z uczniem
  - Szkolenie małych grup lub 1:1

„Technikum Mechaniczne tak zwana siedemdziesiątka. Oni współpracują z nami (technikum) i taka szkoła, co kursy robią spawalnicze, Politechnika też ta nasza Płocka, robiłam im całe stanowisko spawalnicze, oni współpracują z nami. [...] Musimy ich tam czasem zasponsorować, maja jakieś potrzeby, a nie maja na tyle pieniędzy, a szkoły są biedne, to trzeba ich, zasponsorować. Dużo mi daje ta współpraca, jak te szkoły robią jakieś zawody, to mnie zawsze zapraszają na jakieś pikniki, na jakieś takie żeglarskie zawody, a to mają jakąś swoją orkiestrę to też proszą jak maja tam jakieś występy. Ja zawsze wszędzie jestem pierwszym gościem. Nie mam wpływu na program nauczania, ale rozmawiałam z dyrekcją i oni maja wprowadzić to spawalnictwo, taką dziedzinę, którą my prowadzimy, a tu u nas nie ma, oni już zaczynają robić stanowiska, powoli pokupowali sobie odpowiednie maszyny spawarki i zaczynają szkolić swoich uczniów. Tak, że oni z czasem będą robić taką klasę, bo tu niema takiej szkoły, najbliższa jest w Gliwicach. Jak ja byłam tam zaproszona I rozmawiałam z dyrekcja, to ja zaproponowałam dyrekcji, żeby coś takiego zrobili, bo oni maja kierunek mechaniczny, maja obróbkę skrawaniem maja informatykę i właśnie pan dyrektor mi obiecał, że maja zrobić, dołożyć właśnie takie spawalnictwo i będą właśnie szkolić w tym kierunku dzieci." (IDI, Płock, firma mikro, hurtownia artykułów spawalniczych)

„...mój kolega kiedyś, ale to też już było dawno, prowadził firmę budowlaną i on brał właśnie uczniów z różnych szkół na praktyki. Natomiast następny kolega prowadził pneumatykę w Płocku tutaj, gdzie wymieniane były te wszystkie uszczelnienia i on właśnie zatrudniał uczniów z zasadniczej szkoły zawodowej mechanicznej na praktyki, i z tego, co opowiadał, to uczniowie szybciutko to wszystko wykonywali i dobrze. Nigdy nie miał z tego powodu reklamacji, bo to też szło dalej do klienta. I tu była odpowiedzialność, bo on za to świadczył swoim certyfikatem i jakością, ja wiem, że oni tam składali, ale on miał tam jeszcze pracownika, który to wszystko przeglądał, sprawdzał..." (IDI, Płock, firma mikro, handel łożyskami)

4.1.7. Opinie pracodawców na temat współpracy z pomiotami rynku pracy

- Krytycznie oceniono współpracę z Urzędem Pracy . Przede wszystkim nisko oceniono dobór kandydatów do miejsc pracy oferowanych przez pracodawców.
- Krytykowano także dobór szkoleń oferowanych przez PUP do potrzeb rynku pracy, a także odległe terminy.
- Wydaje się, że sytuację mogłoby nieco poprawić usprawnieni komunikacji pomiędzy pracodawcami, a PUP oraz inicjatywa ze strony PUP. Jednak głównym

problemem jest, zdaniem badanych, brak funduszy.

- **Głównymi zarzutami w stosunku do podmiotów rynku pracy były:**
  - Brak inicjatywy w kontaktach z przedsiębiorstwami skutkujący nieznajomością oferty instytucji rynku pracy (IRP).

„Bardzo niedobre ze strony urzędu jest to, że jak piszę o pracownika biurowego, do pracy tutaj, czy do biura, to oni mi dają kucharza, dają mi ciastkarza, dają mi fryzjera, kiedyś szukałam pracownika administracyjnego, a oni dali mi dwadzieścia osób i ja nie miałam, kogo wybrać, bo takie właśnie zawody dają. Ja z musu z tych dwudziestu osób wybrałam cukiernika, on oczywiście odbył u mnie ten staż, przepracował po stażu u mnie półtora roku, dobry był chłopaczek, ale on pracował z musu, on nic nie robił z chęci, ja go musiałam wszystkiego uczyć, ja go wykształciłam i co z tego." (IDI, Płock, firma mikro, hurtownia materiałów spawalniczych)

„...każdy urząd, który przeprowadzi jakiś kurs, albo jest w takcie prowadzenia takiego kursu, czy szkolenia, powinien już do pracodawców dawać jakieś informacje typu, że posiadamy dwudziestu pracowników przeszkolonych w takim i takim zakresie i wtedy pracodawca wie, że na przykład w zakresie spawania ma do wyboru dwudziestu pracowników, bo właśnie kończą szkolenie. [...] A na dzień dzisiejszy no niestety nie ma takiej informacji z urzędu, są tylko informacje, które wiszą w urzędzie na tablicy ogłoszeń, a pracodawcy nie mają czasu, żeby jeździć do urzędu i sprawdzać, czy na tablicy się coś zmieniło, a to oni powinni zwracać się do pracodawców." (IDI, Płock, firma mikro, handel łożyskami)

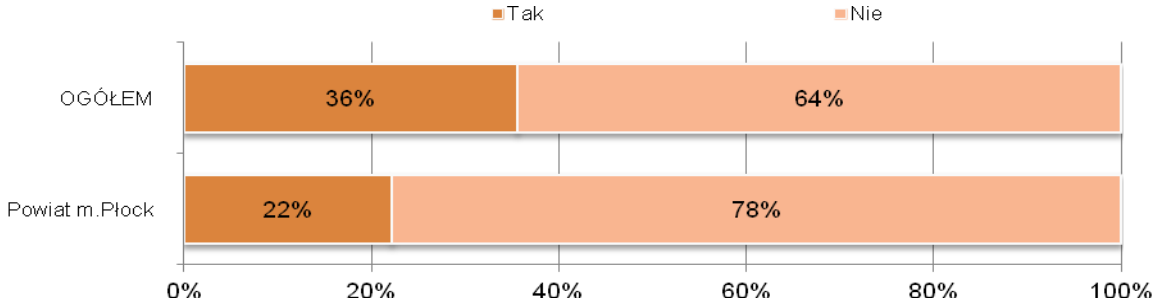
„... fundusze pewnie ograniczone. Z tego, co wiem, jak mówiliśmy wcześniej czy o przedłużaniu stażu i gwarantowaliśmy nawet, bo mamy taki okres, no teraz jest nieciekawy, bo tam przesunęły się kontrakty na jesień i mówimy, że kończy się staż, niech przedłużą nam o kilka miesięcy ten staż i potem każdą osobą zatrudnimy na umowę o pracę. Absolutnie nie było tak." (IDI, Płock, firma duża, konstrukcje stalowe)

„... idzie potencjalny pracownik do Urzędu Pracy i wyraża zgodę na szkolenie, a Urząd Pracy mu odpowiada, proszę pana proszę przyjść za trzy miesiące, bo my jeszcze nie mamy funduszu podpisanego [...] Na przykład ktoś jest kierowca, a znalazł sobie pracę jako spawacz, a kursy spawaczy są organizowane, ma pan rację i ja to wiem i pan to wie, tak? Tylko, że zanim ten kurs będzie zorganizowany to mija pół roku, a pracodawca nie będzie czekał pól roku na pracownika, bo on go już potrzebuje." (IDI, Płock, firma mikro, handel łożyskami)

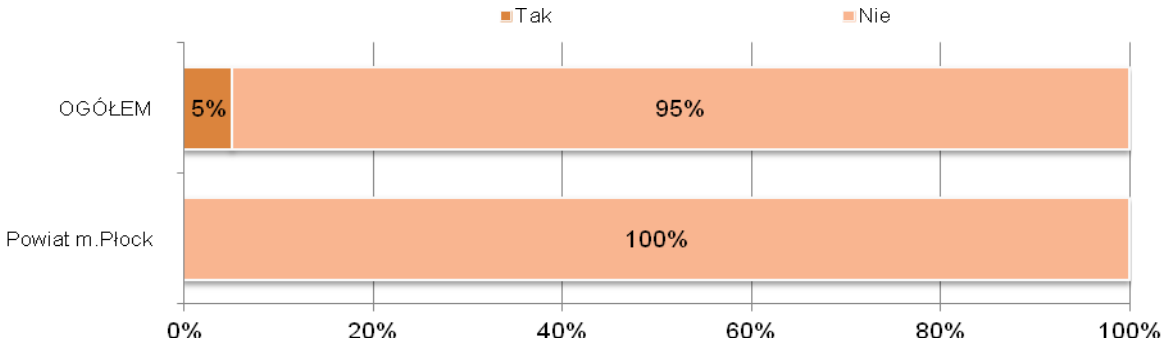
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców

4.1.8. Doskonalenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

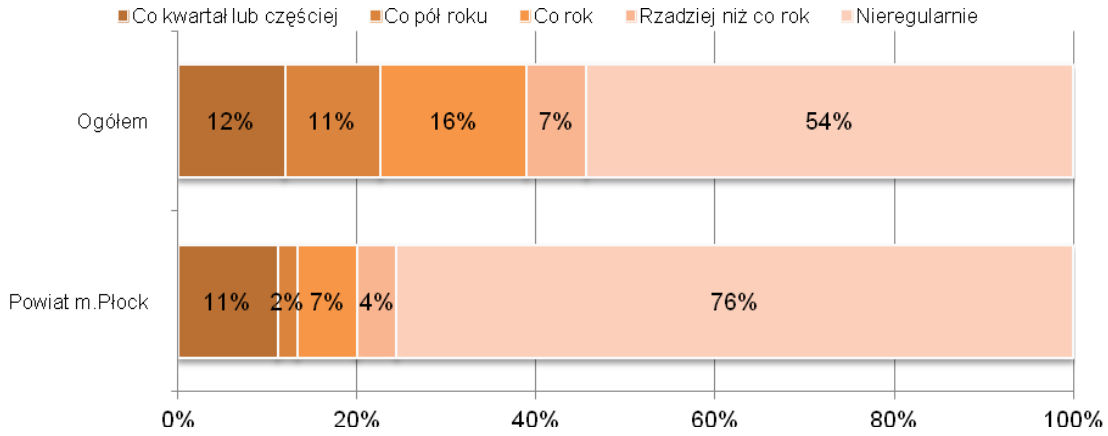
A25. Czy w Państwa firmie funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



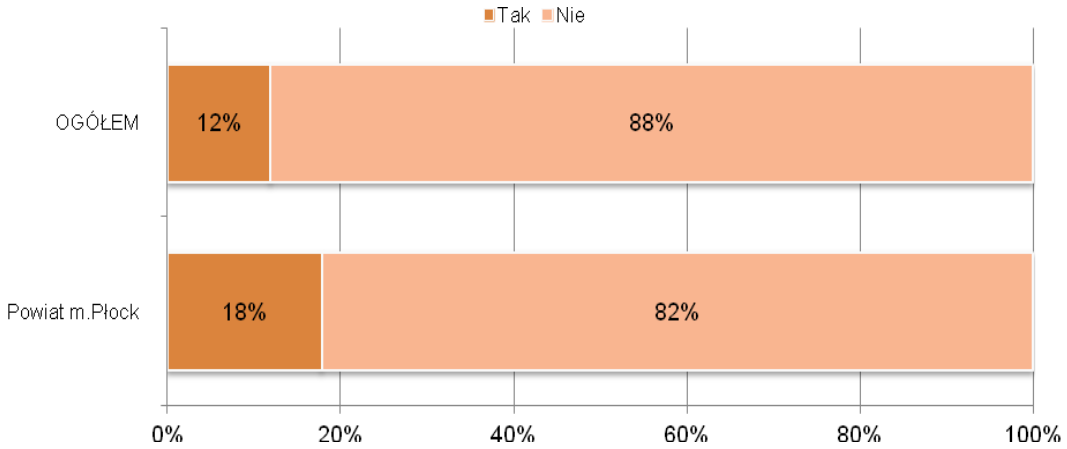
A25a. Czy w takim razie są takie grupy pracowników, które są okresowo formalnie oceniane?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których nie funkcjonuje zasada oceny formalnej każdego pracownika, n=174



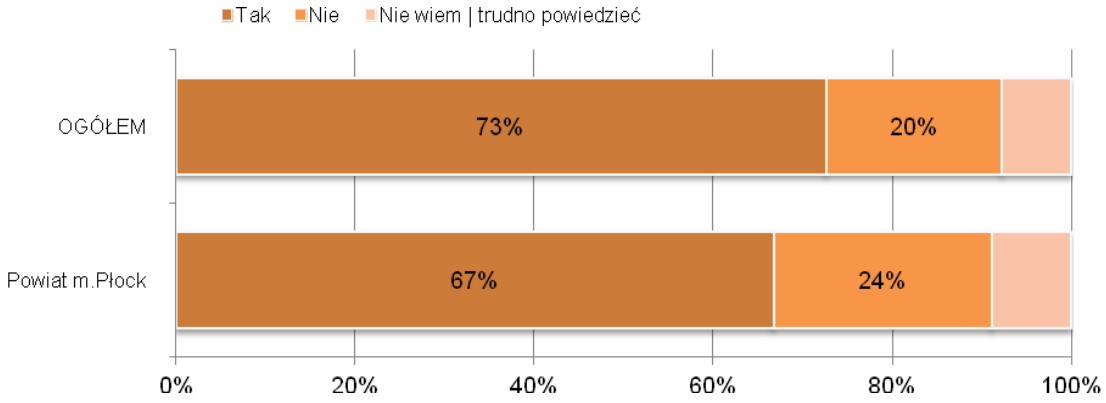
A26. Co jaki czas następuje formalna ocena danego pracownika?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których każdy pracownik (lub grupy pracowników) są oceniane formalnie, n=96



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



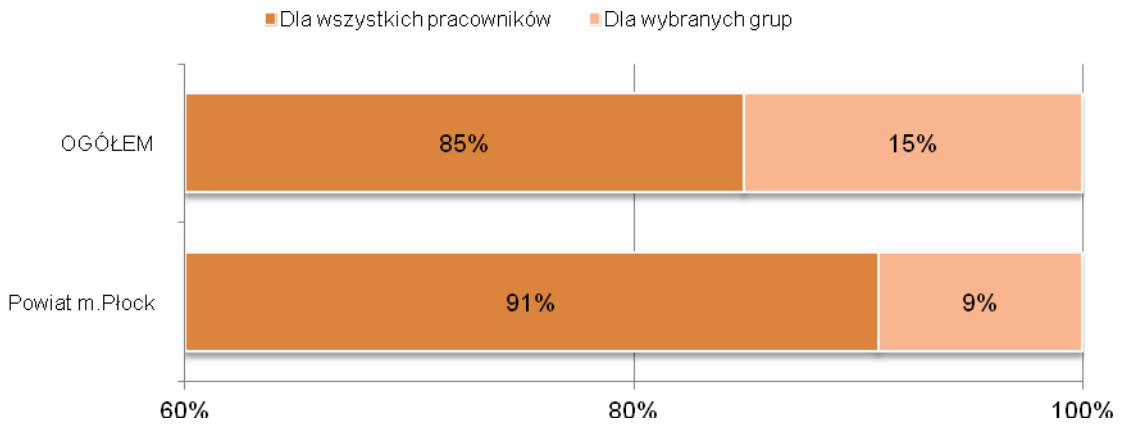
A28. Czy pracownicy w Państwa firmie wiedzą, jakie mają możliwości rozwoju w ramach firmy (np. co muszą robić, by zdobyć awans lub podwyżkę) ?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



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.Płock	49%	62%	27%	13%	11%	29%	18%	13%	13%	4%	11%	11%
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 większości firm opisywanego powiatu nie istnieje formalny system okresowej oceny każdego pracownika. Oceny są zazwyczaj przeprowadzone nieregularnie. Pracownicy są zazwyczaj świadomi ich możliwości rozwoju w firmie. Podobnie jak w całej próbie w opisywanym powiecie najczęściej instrumentami polityki personalnej mają charakter finansowy i są dostępne dla wszystkich grup pracowników.

	Doskonalenie kapitału ludzkiego
Polityka personalna:	▪ Najczęstszymi podejmowanymi działaniami w celu rozwoju zawodowego podnoszenia kwalifikacji są **szkolenia** które zapewnia pracodawca: wewnętrzne lub zewnętrzne, rzadziej zakup prasy branżowej lub stworzenie własnych instrukcji pracy, dofinansowania do nauki (studiów, szkół średnich) podjętej przez pracownika lub elastyczne podejście do czasu jego prac (w tym urlop naukowy). Można zauważyć, że najczęściej narzędzia te na szerszą skalę stosowane są przez firmy średnie lub duże.
Instrumenty nagradzania/ motywowania pracowników	▪ Najczęściej pracownicy są nagradzani finansowo tj. premie, nagrody (pochwały), podwyżki (bez względu na wielkość firmy i branżę). Zdarza się również, że pochwała jest takim narzędziem nagradzania i motywowania. ▪ Forma nagradzania pracownika może być również bilet wstępu na wydarzenie kulturalne – np. bilety do kina, wieczory kabaretowe. Podobnie wyjazdy integracyjne, pieniądze/bony na święta, organizowanie zajęć sportowych, czy prowadzenie stołówki pracowniczej (częściej są to formy wykorzystywane przez firmy większe, czy sferę budżetową). Takie sposoby motywowania stosowane są najczęściej wobec wszystkich pracowników, niezależnie od osiągnięć. ▪ Udział w szkoleniach lub dofinansowywanie wybranych przez pracownika szkoleń również bywa traktowany jako instrument nagradzający pracowników, jednak część firm szkoli wszystkich pracowników i nie używa szkoleń jako narzędzia nagradzania/motywowania pracowników.
Planowanie „ścieżki kariery" zawodowej/ perspektywy rozwoju	▪ Większość przedsiębiorców nie planuje z wyprzedzeniem „ścieżki kariery" zawodowej pracowników. Możliwość awansu pionowego częściej istnieje w firmach średnich i dużych. Zdarza się również w firmach małych i mikro ale jest realizowane w inny sposób, pracownik otrzymuje trudniejsze obowiązki lub poszerza swoje kompetencje. ▪ Większe szanse na zmianę stanowiska na wyższe mają pracownicy firm średnich i dużych.
Ocena pracowników	▪ Wszyscy pracodawcy oceniają swoich pracowników – najczęściej dokonuje tego bezpośredni przełożony. Najczęściej jednak do oceny

	nie jest wykorzystane żadne formalne narzędzie. W firmach małych i mikro ocena jest wynikiem obserwacji pracownika (informacja zwrotna, gdy dzieje się coś niepokojącego) lub samooceny, firmy większe częściej posiadają sformalizowane narzędzia do oceny pracowników – np. system jakości ISO. ▪ W przypadku przedsiębiorstw (dużych), które dysponują formalnym systemem oceny, dokonuje się jej najczęściej raz w roku, w firmach mniejszych ocena dokonywana jest na bieżąco lub gdy zajdzie taka potrzeba. ▪ Firmy przyznają, że przydałby się sprawny system oceny pracowników i sprawiedliwej weryfikacji efektów ich pracy.

„ Jeśli chodzi o motywowanie pracowników i nagradzanie, to dwie formy, jeśli chodzi o finanse. To jest taka forma premii, pensji trzynastki. Jest regulamin, każdy wie, jakie musi spełniać kryteria. Natomiast dwa razy do roku każdy pracownik sam siebie ocenia w formie takiej ankiety. Ta ankieta jest przeze mnie też weryfikowana i na podstawie tej ankiety jest premia, na podstawie moich spostrzeżeń też i moich obserwacji pracy nauczycieli i na podstawie tej ankiety.
Pr – A czy na podstawie takiej ankiety albo takiej oceny, też wybiera Pani też kwestie szkoleń dla tych pracowników, czy nie? Czy wszyscy mają uczestniczyć we wszystkiego rodzaju szkoleniach, które są tam w założeniach, jeżeli chodzi o funkcjonowanie firmy?
– Nie. Bardzo indywidualnie podchodzimy do tej kwestii szkoleń i wybieramy te szkolenia pod względem stanowiskowym i specyfiki grupy." (IDI, Płock, firma mała, usługi-edukacja)

„Myślę że kierownik rozmawia. Nawet jest taka opcja, że na okresie próbnym dostaje pan stawkę taką i taką. Jeżeli się pan sprawdzi, to wtedy na okresie, będzie umowa na czas określony, następnie na stałe, na czas nieokreślony, wtedy również są takie możliwości, ze możemy stawkę podnieść. To są te możliwości awansu. Mamy premie, także premię uznaniową. Kierownik decyduje i akceptuje zarząd. Bezpośredni przełożony czy najpierw mistrz, kierownik. Mistrz, to jest taka pierwsza osoba, która z pracownikiem jest na robocie i widzi, co on robi, wnioskuje do kierownika i kierownik przyznaje, a zarząd akceptuje wtedy. Wyjazdy integracyjne, to są raczej takie dla całej załogi, to są jakieś pikniki,
Pr - A pracownicy są jakoś oceniani regularnie?
- Właśnie teraz będą oceniani, przymierzamy się do zrobienia w ogóle wyceny stanowisk, czyli do wartościowania pracowników. Natomiast, to wdrożymy gdzieś w przyszłym roku, bo wiadomo, to są koszty, trzeba komuś, to zlecić, trzeba kogoś poszukać i tak dalej i tak dalej. Jak już będziemy mieli wartościowanie, to przymierzymy się do oceny pracowników. Natomiast, jaką metodą będziemy oceniać, co i jak, to nawet nie wiem, w dniu dzisiejszym trudno powiedzieć, bo są zwariowane, różne metody." (IDI, Płock, firma duża, usługi/strefa budżetowa)

„–Mamy premię regulaminową. Prezes zleca, żeby coś zrobić i jak się to wykona to dostaje się premię. Jeżeli chodzi o bazy i pracowników, no nawet i mechaników, to oni mają system wynagradzania prowizyjny. Jak dana działalność wykaże się zyskiem, zarobi na siebie, to dostaje właśnie premie. (IDI, firma średnia, handel)

„Pr –Dobrze, czy firma planuje ścieżkę kariery swoich pracowników a, na czym polega awans?
– Nie, nie. Każdy ma szansę, tylko to zależy właściwie od pracownika. Każdy jest dostrzeżony, każdy tutaj tak jakby wie Pani, jest znany, tutaj są dostrzegane z racji tego że jest rozbudowana struktura nadzoru. Mają tutaj Panowie świadomość zarówno o sukcesach, jak również o uchybieniach.

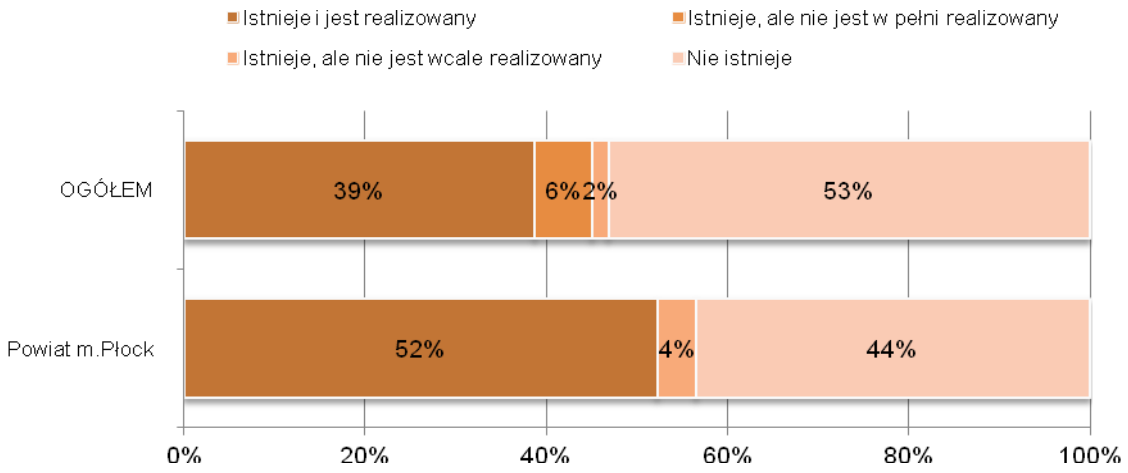
Pr – No tak, czy pracownicy są w jakiś systematyczny i regularny sposób oceniani, jakie to są kryteria tej oceny?
– Prowadzimy ocenę pracowniczą coroczną, a to jest związane z tym że mamy wprowadzony system jakości ISO, także to na nas też nakłada jakieś procedury i tego się od nas wymaga. To polega na tym że zwyczajnie każdego pracownika ocenia jego przełożony, to są różne kryteria brane pod uwagę np. przygotowanie do zawodu, wykształcenie, jak ta praca w ogóle przebiega, czy są do tego pracownika jakieś ewentualnie zastrzeżenia, czy uwagi, jak to z jego absencją, czy na niego można liczyć czy nie można, wie Pani tego typu rzeczy, które można określić. Jest skala cyfrowa od do i takie tabele są prowadzone."
(IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana)

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



Stosunkowo więcej firm (około połowa) przygotowuje plany podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników w powiecie miasta Płock w porównaniu do całej próby.

Zdecydowana większość firm nie posiada planu szkoleń.

- Większość firm interesuje się szkoleniami w zależności od potrzeby, czy zmieniających się przepisów, kończących swoją ważność certyfikatów/uprawnień.
- Najczęściej po otrzymaniu oferty przesłanej przez firmę/ośrodek szkoleniowy następuje dystrybucja oferty wewnątrz firmy i zbieranie zapotrzebowania na szkolenia.

„- Zazwyczaj, to się odbywa tak: dostajemy oferty rożnych szkoleń i albo drogą taką pocztową albo mailem. Wtedy ja to rozsyłam do kierowników i kierownik decyduje czy dany pracownik ma iść na to szkolenie, czy ma się w danym temacie dokształcać Tak to wygląda. Jeżeli jest akceptacja kierownika, że

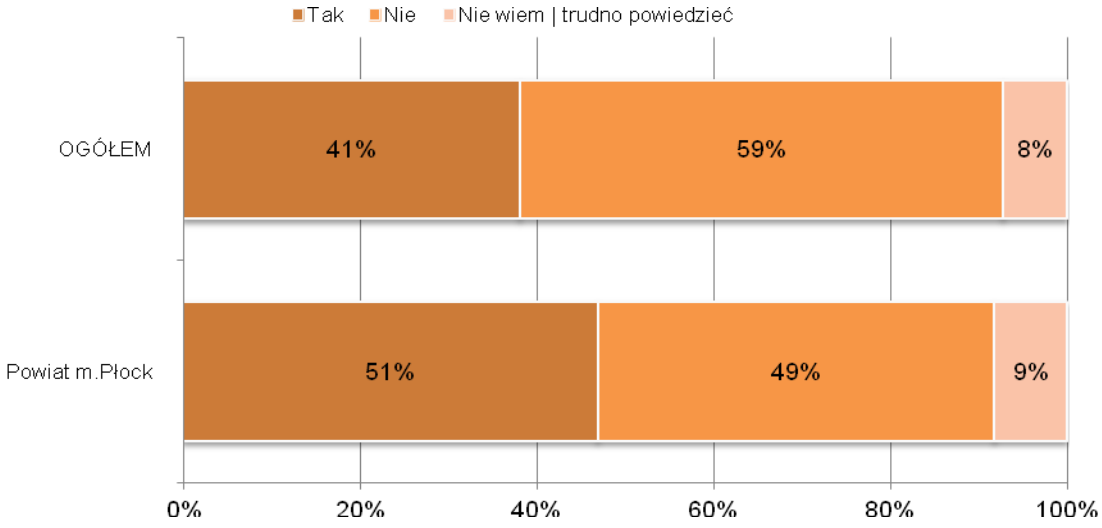
proszę wysłać daną panią na szkolenie, to wtedy ja już dokonuje tego zgłoszenia i ta osoba jedzie na szkolenie." (IDI, Płock, firma duża, usługi/strefa budżetowa)

„–Przez Internet, czasem dzwonią telefonicznie powiadamiają. Jakaś pani zadzwoni I mówi, że tu na terenie Płocka jest organizowane takie szkolenie, bo jak trzeba gdzieś wyjechać to nie za bardzo. A jeżeli są organizowane tu w Płocku, to my chętnie korzystamy. Najczęściej są gdzieś w hotelu takie jednodniowe, albo czasem trzy dniowe. To zawsze tu na miejscu można wykorzystać. Gorzej jest z wyjazdami."
(IDI, Płock, firma mikro, handel)

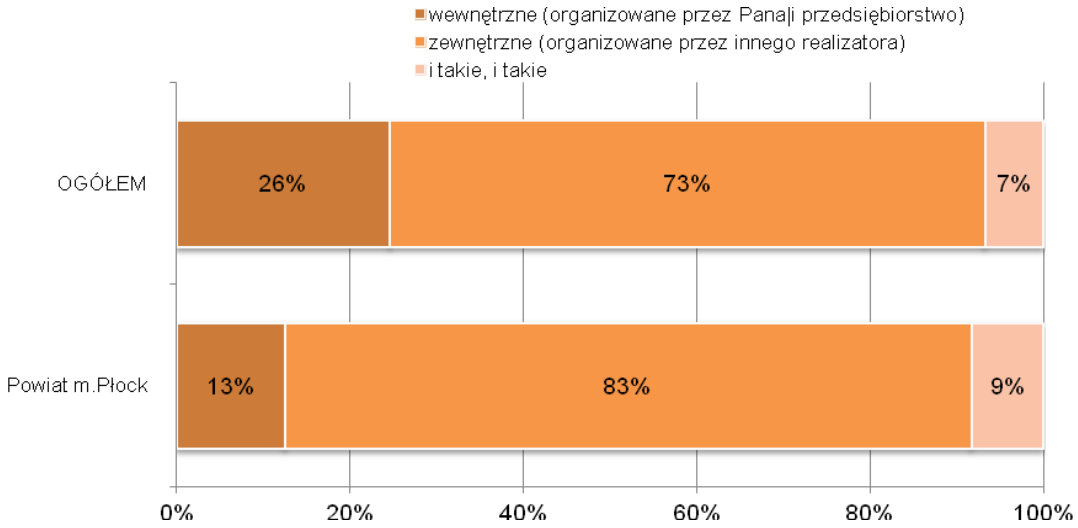
4.1.9.2. Dokształcanie pracowników przez firmę we własnym zakresie oraz za pośrednictwem placówek KU

Na pytania A34, A34a, A29a oraz A38 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

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



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.Płock	83%	4%	17%	13%
OGÓŁEM	**81%**	**10%**	**16%**	**11%**

Połowa pracowników przebadanych firm subregionu płockiego uczestniczyła w przeciągu ostatnich 2 lat w szkoleniach, głównie wewnętrznych, finansowanych ze środków własnych

Formy dokształcania

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

- **Wszystkie firmy kształcą i przyuczają swoich pracowników wewnętrznie** (zarówno nowych bez doświadczenia jaki i z doświadczeniem, stażystów czy praktykantów), jednak w firmach mikro i małych szkolenie wewnętrzne (m.in. organizowane przez producentów) często są jedynymi w jakich pracownicy biorą udział. Tabela poniżej obrazuje to zjawisko
- **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, a z pracowników fizycznych ci, którzy muszą posiadać uprawnienia**. W ciągu ostatnich 12 miesięcy prawie wszystkie firmy z Płocka posłały swoich pracowników na szkolenia formalne.

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Płock, firma mała, branża usługowa – edukacja.	▪ Szkolenia dla nowych pracowników – w postaci pracy nadzorowanej. ▪ Szkolenia dla pracowników organizowane przez dyrektorkę przedszkola lub osoby doświadczone, uzupełniające wiedzę z zakresu metody wg której pracują. ▪ Szkolenia pracowników placówek używających określonej metody ▪ Spotkania z ekspertami i znawcami tej metody. ▪ W przedszkolu odbywają się również praktyki osób odbywających kurs wybranej metody nauczania, podczas których dyrektorka obserwuje potencjalnych nowych pracowników.	▪ Szkolenia organizowane przez Instytut. ▪ Dwie pracownice pod wpływem respondentki odbyły licea dla dorosłych (namówiła je by mogły awansować). ▪ Pracownicy są również motywowani do wykonania kursów, za które firma płaci. ▪ W tym roku 8 osób było wysłane na 3-dniowe szkolenie zewnętrzne dotyczące wybranej metody. ▪ Korzystają z Mazowieckiego Zakładu Doskonalenia Nauczycieli. Przesyłają oni informacje odnośnie możliwych do odbycia szkoleń, z których czasem pracownicy korzystają

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Płock, firma mikro, branża handlowa – hurtownia	▪ Pracownicy firmy "nie chcą się" doszkalać. Niechętnie jeżdżą na szkolenia o nowych produktach organizowane przez producentów, czy też nie przeglądają nowych katalogów.	▪ Firma korzysta ze szkoleń, których oferty dostaje również przez Internet, organizowanych przez Instytut/Zakład Doświadczalny. ▪ Jeden pracownik chodził do szkoły wieczorowej.
IDI, Płock, firma duża, branża usługowa – budownictwo przemysłowe.	▪ Nowi pracownicy pracują pod okiem doświadczonych pracowników, przechodzą szkolenia stanowiskowe.	▪ Pracownicy są dofinansowywani, podejmują studia ▪ Firma wysyła swoich pracowników na kursy specjalistyczne np. ratownictwa chemicznego, kursy spawalnicze, kursy kwakowego, obsługi suwnic, w zależności od potrzeb.
IDI, Płock, firma średnia, branża handlowa – handel węglem.	▪ Nowi pracownicy przechodzą na początku szkolenie pod okiem przełożonego, następnie pracują podpatrując bardziej doświadczonych pracowników (mogą też ciągle liczyć na rady dotyczące pracy). ▪ Dokształcać pracownicy muszą się we własnym zakresie - brak finansowania (wyjątek osoba wysłana na BHP).	▪ Aby podnosić kwalifikacje pracowników firma wysyła ich na specjalistyczne szkolenia. Szkoleni/kursy wynajduje prezes lub czasem pracownicy biurowi. ▪ Praktycznie wszystkie kursy są organizowane przez ZDZ

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Płock, firma średnia, strefa budżetowa – usługi dla ludności.	▪ Nowi pracownicy są wdrażani na początku z wszystkimi elementami pracy przez zwierzchnika, następnie taka osoba pracuje z innymi jako pomocnik/obserwator. Po 2-3 miesiącach taka osoba zaczyna podejmować samodzielne działania. ▪ Pracownicy obsługi są szkoleni na miejscu (ze względu na dużą liczbę tej grupy pracowników).	▪ Pracownicy są kierowani na studia (z reguły to pracownik wyszukuje sobie studia i pisze wniosek do dyrekcji, która następnie ewentualnie kieruje na studia). Podobnie jest z innymi szkoleniami, czy kursami (na które przychodzą również zaproszenia z Uczelni lub innych instytucji). Całe doszkalanie jest finansowane od 50% do 100%. ▪ Jeden z pracowników zrobił sobie w ostatnim czasie uprawnienia technika BHP w placówce KU
IDI, Płock, firma duża, branża usług/strefa budżetowa	▪ Nowi pracownicy są na początku "prowadzeni za rękę" przez kierownika lub bardziej doświadczonego pracownika, tak aby pod koniec okresu próbnego (3 miesiące) móc stwierdzić czy pracownik nadaje się do pracy, a umowa z nim będzie przedłużana.	▪ Korzystają z placówek KU, gdy istnieje taka potrzeba ▪ Kursy zewnętrzne związane z branżą
IDI, Płock, firma mikro, branża handlowa – hurtownia łożysk	▪ Szkolenia z ekspertami z zewnątrz np. z zakresu obowiązkowych szkoleń BHP. ▪ Szkolenia dla pracowników organizowane przez doświadczonych pracowników – szczególnie w zakresie technik precyzyjnych. ▪ Pracownicy są kierowani na szkolenia do Fabryki Łożysk dotyczące sprzedawanego towaru (łożysk), co ma ich zapoznać ze specyfik pracy.	▪ Nie korzystają z szkoleń zewnętrznych
IDI, Płock, firma średnia, branża produkcyjna – produkcja budowlana.	▪ BHP – poprowadzone przez jednego z pracowników, posiadającego odpowiednie kwalifikacje	▪ Korzystają z zewnętrznych ośrodków szkoleniowo-doradczych ▪ Firma nie kieruje pracowników na szkolenia CKU, CKP, ZDZ.

- **Do najbardziej popularnych rodzajów szkoleń należą szkolenia wewnętrzne** i **zewnętrzne** n=4 (w ciągu ostatnich 12 miesięcy, 3 dawniej). Z placówek Kształcenia Ustawicznego korzystało 4 firmy. 4 firmy skorzystały ze szkoleń bezpłatnych (aż dwie to firmy mikro).

Tematy i metody szkoleń

Temat szkoleń	Metoda szkoleń
Temat: 1. Świat w oczach dziecka 2. Gry i zabawy ruchowe 3. J. angielski w metodzie Montessori 4. Podatki 5. Techniki radzenia sobie ze stresem 6. Kurs spawania (uprawnienia) 7. Podstawy prowadzenia księgowości 8. Badania nieniszczące 9. Szkolenie dotyczące prowadzenia archiwum 10. Palenie w piecu CO 11. Nauka języka angielskiego 12. Muzeum jako atrakcja lokalna 13. Konserwacja obiektów 14. Muzealnictwo 15. Obsługa narzędzi udarowych (uprawnienia) 16. Excel dla średniozaawansowanych 17. Okresowe specjalistyczne szkolenia dla monterów, maszynistów 18. Technika precyzyjna 19. Kursy komputerowe 20. Zarządzanie n=2 21. Ochrona danych osobowych 22. Kurs Księgowości 23. Prawo pracy 24. Urządzenia i materiały spawalnicze 25. BHP n=6	Metoda: 1. Wykłady (zewnętrzne) 2. Wykład i warsztaty (zewnętrzne, placówka ZDZ) 3. Wykład i warsztaty (zewnętrzne) 4. Wykład (zewnętrzne) 5. Wykłady (zewnętrzne, UE) 6. Wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne, placówka ZDZ) 7. Wykład i zajęcia praktyczne (Szkoły dla dorosłych) (zewnętrzne) 8. Wykład, e-learning (zewnętrzne) 9. Wykład, zajęcia praktyczne (zewnętrzne) 10. Wykład (zewnętrzne, Ośrodek Doskonalenia Zawodowego) 11. Zajęcia praktyczne (zewnętrzne) 12. Wykład, prezentacja, zajęcia praktyczne (zewnętrzne) 13. Warsztaty (zewnętrzne, UE) 14. Wykłady, ćwiczenia (Studia podyplomowe) 15. Wykład, zajęcia praktyczne (zewnętrzne, Ośrodek Szkolenia Zawodowego we Włocławku) 16. Wykład, ćwiczenia (zewnętrzne, UE) 17. Wykład, zajęcia praktyczne (zewnętrzne, Ośrodek Doskonalenia Zawodowego) 18. Wykład, pokaz multimedialny (zewnętrzne, UE) 19. Wykład, pokaz, zajęcia praktyczne (zewnętrzne) 20. Wykłady, ćwiczenia (Studia podyplomowe) 21. Wykłady(zewnętrzne) 22. Wykłady (zewnętrzne) 23. Wykłady (zewnętrzne)Zajęcia praktyczne/pokaz (wewnętrzne) 24. Wykład (wewnętrzne) 25. Wykład, e-learning (wewnętrzne)

26. Zarządzanie jakością 27. Bezpieczeństwo zbiorów muzealnych	26. Wykład (wewnętrzne) 27. Wykład (wewnętrzne)

- **Certyfikaty** – mniejszość ww. szkoleń kończyła się certyfikatami, czy uprawnieniami. Po szkoleniach zewnętrznych pracownicy często otrzymywali świadectwa ukończenia kursów.

- **Inicjatorem** szkolenia najczęściej byli pracodawcy. Zdarzają się jednak i takie sytuacje, kiedy to pracownik zgłasza przełożonemu/ szefowi zapotrzebowanie na szkolenie.

'Jeżeli to są produkcyjne, to dyrekcja tego zakładu, ona stwierdza, jakie uprawnienia w momencie musi mieś pracownik, jakie wymagania. Natomiast tu, to każdy kierownik działu, ewentualnie sami pracownicy. Zakład też dofinansowuje takich pracowników zgłaszających się indywidualnie 50%, studia podyplomowe tego pracownika." (IDI, Płock, firma duża, usługi)

„– Na ogół to sam pracownik sobie wyszukuje coś i pisze wniosek do dyrekcji, czy może zostać skierowany i dyrekcja kieruje. Są to też studia, są to też różne szkolenia, kursy, to czasem przychodzą do nas z uczelni, czy z instytucji, które przeprowadzają szkolenia po prostu jakieś pisma z zaproszeniem do udziału, i wtedy albo wieszamy na tablicy i kto jest zainteresowany się zgłasza, albo do działów kierujemy i działy wskazują kogoś, pracownicy się zgłaszają. Z reguły tak to się odbywa." (IDI, Płock, firma średnia, strefa budżetowa – usługi dla ludności)

- **Motywatory** – najczęstszym motywatorem jest rozwój zawodowy pracowników, by pracodawca miał wykwalifikowaną kadrę, o jak najbardziej dopasowanych umiejętnościach i wiedzy do działalności firmy oraz wymóg formalny (uprawnienia/ certyfikaty).

- **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** – to pracodawcy są głównie inicjatorami szkoleń. Jeśli jednak pracownik sam chce się doskonalić, pracodawcy najczęściej ułatwiają kształcenie swoim pracownikom poprzez elastyczny czas pracy. Mniejszość pracodawców finansuje lub współfinansuje studia, czy szkoły dla dorosłych swoim pracownikom – częściej czynią tak pracodawcy więksi i ze sfery budżetowej, najczęściej pod warunkiem, że kierunek jest zgodny z profilem działalności firmy.

- **Możliwości KU w regionie** – pracodawcy z okolic Płocka wiedzą o istnieniu szkoleń KU i starają się z nich korzystać.

- **Rady dla firm chcących nawiązać współpracę z KU („dobre praktyki")**
  - Programy placówek KU powinny być **bardziej elastyczne i odnosić się do aktualnej sytuacji na rynku.**
  - Wpływanie na program nauczania placówek KU, **zgłaszanie zapotrzebowania na szkolenia/ zajęcia na studiach.** (np. tworzenie nowych kierunków studiów, kursów zgodnych z zapotrzebowaniem na rynku)
  - Program placówek KU powinien być **w większym stopniu nastawiony na nauczanie praktyczne.** (aby osoby, które skorzystały z tego typu kształcenia były gotowe do podjęcia pracy)

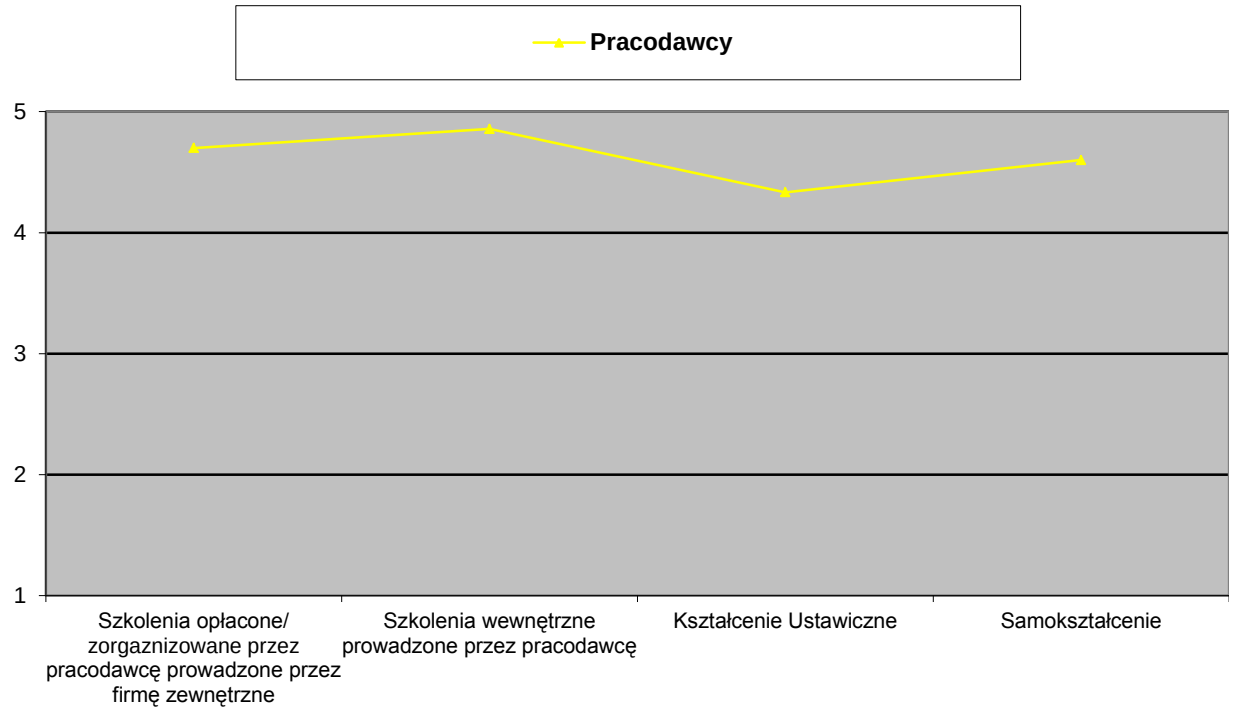
4.1.9.3. Ocena KU

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. Wysoko oceniono **szkolenia wewnętrzne,** prowadzone przez firmy zewnętrzne i **samokształcenie**. Należy pamiętać, że pracodawcy/kierownicy/ specjaliści częściej wykorzystują tę metodę niż pracownicy fizyczni i szeregowi.



- **Najlepsze metody szkolenia i ich wpływ na dalszą ścieżkę zawodową -** za najlepsze metody pracodawcy uznają zajęcia, które zawierają **praktyczne ćwiczenia, możliwość interakcji z prowadzącym.**
  - Duże znaczenie ma również **sam prowadzący:** jego kompetencje, doświadczenie zawodowe, jak i umiejętność przekazania wiedzy, zainteresowania słuchaczy, nawiązania kontaktu.
  - Pozytywnie oceniana jest **inicjatywa dofinansowania kursów.** Cena kursu jest ważnym wyznacznikiem, który decyduje o wyborze szkolenia.

- Dobrze jeśli szkolenie nie trwa za długo, jest prowadzone w niewielkiej grupie i odbywa się „na miejscu" – dzięki czemu pracownik oszczędza czas na dojazd.

„Dla mnie bardzo ciekawą formą jest forma takiej rozmowy wstępnej, gdzie się coś przedstawia ludziom, a później się pokazuje te mechanizmy, które tam zadziałały. Pokazuje się to, co można było zrobić inaczej, jak można było to zrobić inaczej. To zostaje. W formie wykładów to niewiele tak naprawdę zostaje w głowie." (IDI, Płock, firma mała, usługi-edukacja)

„Wszystko razem ma znaczenie, dlatego mamy tutaj firmy, które są atrakcyjne cenowo, organizują szkolenia na miejscu, tutaj w naszym mieście, bo to jest też istotne, bo pracownik jak gdyby nie traci czasu na dojazd na przykład do Warszawy. Niestety w tych większych miastach na pewno wachlarz i różnorodność tych szkoleń jest dużo większy, natomiast tu na miejscu powiedzmy one zdarzają się rzadziej. Ale generalnie wie Pani, ja myślę że to wszystko, organizacja, poziom merytoryczny, czy tam wiedzy, osoby która prowadzi szkolenie, no i cena też zdecydowanie jest ważna." (IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana)

Idealne szkolenie

Szkolenia zdaniem pracodawców być zdecydowanie **praktyczne**, zawierać pokaz/ warsztaty, konsultacje (interakcja z prowadzącym), **w połączeniu z teorią** w zależności od specyfiki tematu, czy branży. Ich długość również powinna być dostosowana do tematyki i stopnia trudności. Dobrze jeśli trwają dłużej niż kilka godzin, gdyż pozwala to lepiej utrwalić wiedzę. Jeśli trwają dłużej niż jeden dzień warto połączyć je z wyjazdem i zajęciami integracyjnymi. Bardzo ważna jest **rola prowadzącego**, o czym wspomniano powyżej.

- Wśród pracodawców są **zwolennicy zarówno szkoleń prowadzonych przez zewnętrzne firmy poza siedzibą** (jako bardziej profesjonalne, pozwalające skupić się jedynie na nauce), **jak również prowadzonych w firmie**, by jak najbardziej odpowiadały specyfice i potrzebom pracowników i by mogła w nich wziąć udział jak największa ilość pracowników (dostępność i cena).

" Można później albo zadać pytanie w trakcie albo później pójść z jakimiś problemami swoimi, dopytać dokładniej. (IDI, Płock, firma średnia, produkcja budowlana)

„W formie warsztatowej. Ostatnio uczestniczyłam w takim szkoleniu bardzo biznesowym, ale tam też między innymi był taki fokus związany z komunikacją i asertywnością. To było tak zrobione, że te umiejętności rzeczywiście człowiek mógł to poczuć, mógł przetestować, powiedzieć komuś. Wprowadzenie do teorii na zasadzie takich slajdów przeplatanych warsztatami. Generalnie mniej teorii, a więcej ćwiczeń. Myślę, że w teorii ludzie dużo wiedzą, natomiast w praktyce nie potrafią tego wykorzystać. Takie weekendowe szkolenie jest takie optymalne. Takie weekendowe albo dwudniowe, gdzie można w zasadzie w wielu tematach się zmieścić i zrobić tą część teoretyczną i warsztatową. Takie idealne, to połączone z integracją, żeby to było dwa w jednym. Na miejscu, to ewentualnie jednodniowe. Na miejscu jest o tyle problem, bo ludzie zawsze mają pretekst, żeby wyjść." (IDI, Płock, firma mała, usługi-edukacja)

4.1.9.4. Program Kapitał Ludzki

Znaczna część pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym słyszała o PO KL, o kursach finansowanych lub współfinansowanych ze środków UE. Część pracodawców lub ich pracowników była beneficjentami tego programu (patrz powyżej tabela Tematy i metody szkoleń).

4.1.9.1. 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

	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.Płock	36%	46%		9%	14%			14%
OGÓŁEM	**62%**	**55%**	**4%**	**15%**	**9%**	**3%**	**6%**	**5%**

Pracownicy nie biorą udziału w szkoleniach, gdyż posiadają już wymagane kwalifikacje i uprawnienia albo ich pracodawca nie ma żadnych szczególnych potrzeb szkoleniowych.

4.1.9.2. Zapotrzebowanie na KU

- **Braki w ofercie KU i sposoby radzenia sobie**
  - Najczęściej firmy, które odczuwają brak szkoleń lub ich dopasowanie do potrzeb firmy nie jest odpowiednie, same organizują szkolenia wewnętrzne, za pomocą bardziej doświadczonych pracowników lub zapraszając zewnętrznych ekspertów, korzystając ze szkoleń produktowych, nawiązując współpracę z jednostkami edukacyjnymi, czy zakupując branżową prasę.
  - Pracodawcy chcieliby, aby kursy na które posyłają pracowników skupiały się na nauce praktyki.
  - Problemem w korzystaniu w ofert KU jest nadmierna biurokracja w instytucjach zajmujących się rynkiem pracy. Pracodawcy są zmuszeni do wypełniania wielu wniosków i dokumentów, gdy chcą skierować pracowników na szkolenia (UE i PUP). Problemem jest również zła dystrybucja środków finansowych na szkolenia – np. PUP nie zawsze wie jakim funduszem dysponuje, pracodawcy skarżą się, że muszą długo czekać na przyznanie finansowania lub dofinansowania kursów.

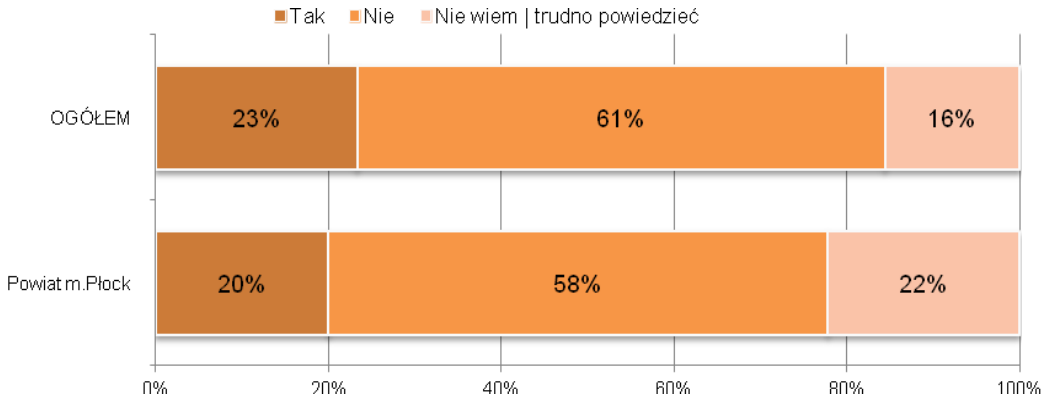
„Bardziej praktyczne, żeby to było. Nie teoria, więcej praktyki. Jeżeli chodzi o tych mechaników, to więcej zajęć związanych z praktyczną nauką zawodu. To jest bardzo ciężkie, bo nikt ich nie chce dopuszczać do takich ważniejszych robót."
(IDI, Płock, firma średnia, handel)

„–To znaczy się tak, na samym początku to powinny się zmienić urzędy, gdyż nie powinno być tak, że przychodzi do urzędu człowiek, który chce się szkolić, np. ktoś jest kierowcą, a znalazł sobie pracę jako spawacz, a kursy spawaczy są organizowane raz na pół roku. Pracodawca nie będzie czekał pół roku na pracownika, bo on go już potrzebuje. Jeżeli urzędy będą tak podchodziły do tematu jak teraz, że jest przygotowana grupa trzydziestu osób, którzy chcą się szkolić a idzie się do urzędu i się dowiadują, że nie ma jeszcze pieniędzy, nie wiadomo, kiedy zostaną przyznane, czy to będzie za dwa miesiące, czy za trzy,

to, o czym my rozmawiamy. Urzędy powinny mieć pieniądze przyznane dużo wcześniej, tak na rok i od września ludzie powinny być szkoleni. Druga rzecz, to żeby udostępnić te szkolenia na przebranżowienie ludzi, nie można się nastawić, że kierowca, to jest kierowca, bo kierowca różne rzeczy może wykonywać, przecież on może być spawaczem, może być piekarzem, może być cukiernikiem, czy kimś jeszcze innym. A więc jeżeli chce tylko i wyłącznie pracować, dlaczego nie mamy mu tego udostępnić, bo mówimy tu o urzędzie. Urząd powinien takiego człowieka wziąć przeszkolić go, nawet jeżeli ten kurs trwa trzy miesiące, czy cztery miesiące, ale to jest opłacalne, bo ja ten człowiek znajdzie prace, to już ma wtedy dwa zawody jest kierowcą i jest na przykład piekarzem. My wiemy, że on nie pracował jako piekarz i nie ma tego doświadczenia, ale zawsze się gdzieś tam załapie."
(IDI, Płock, firma mikro, handel)

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	Dofinansowywać nauki w szkołach wyższych	Dofinansowywać naukę w szkołach zawodowych i średnich	Korzystać z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat m.Płock	20%	9%	2%	11%
OGÓŁEM	**23%**	**15%**	**9%**	**9%**

W przeciągu nadchodzącego roku większość pracodawców nie planuje żadnych form doszkalania pracowników. Jeżeli takie plany istnieją to zazwyczaj dotyczą one szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych lub dofinansowań studiów wyższych.

Pracodawcy biorący udział w badaniu jakościowym deklarowali, iż w najbliższym czasie zamierzają przeszkolić pracowników w następujących kwestiach:

- Specjalistyczne szkolenia związane z wykonywanym zawodem (branża edukacyjna)
- Instruktaż stanowiskowy, BHP i PPOŻ

Zainteresowaniem pracodawców cieszą się kursy:

- **kursy komputerowe;**
- **kursy językowe dla specjalistów i kierowników;**
- **kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu**: pozwalające uzyskać niezbędne certyfikaty i uprawnienia - przebranżowienie;
- **kurs dla wielu branż nt zmieniających się przepisów** (finanse, kadry, księgowość, związane z uprawnieniami etc.)

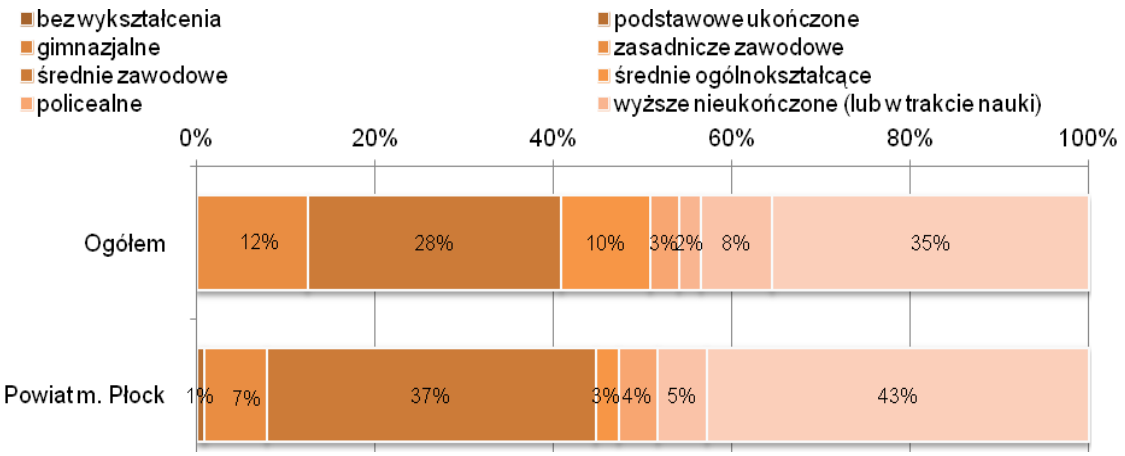
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników[4]

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

Kompetencje

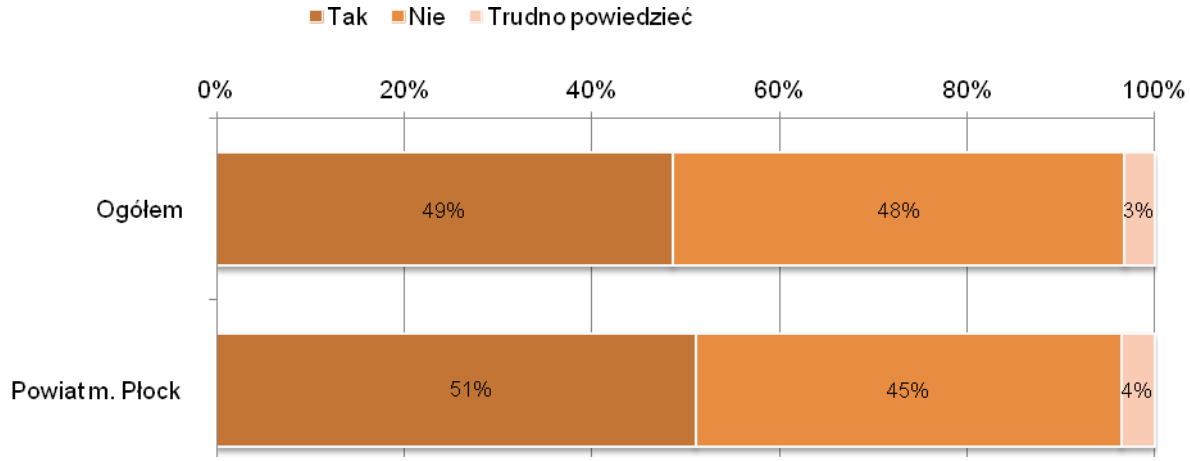
Na pytania A2, A3 i A8odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

A1. Jakie ma Pan/i wykształcenie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

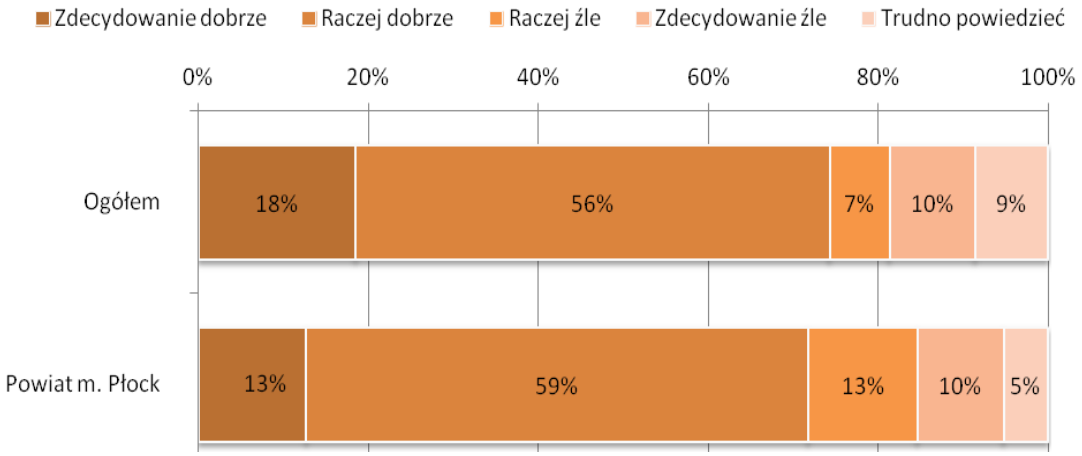


[4] Na podstawie badania jakościowego Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) oraz badania ilościowego zrealizowanych z pracownikami

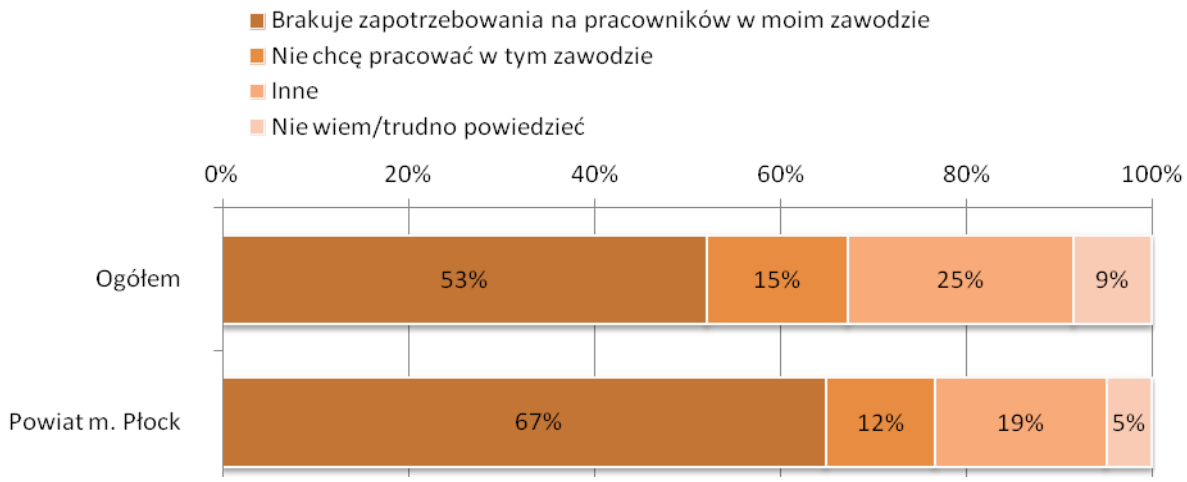
A4. Czy zatem pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie czy też nie?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



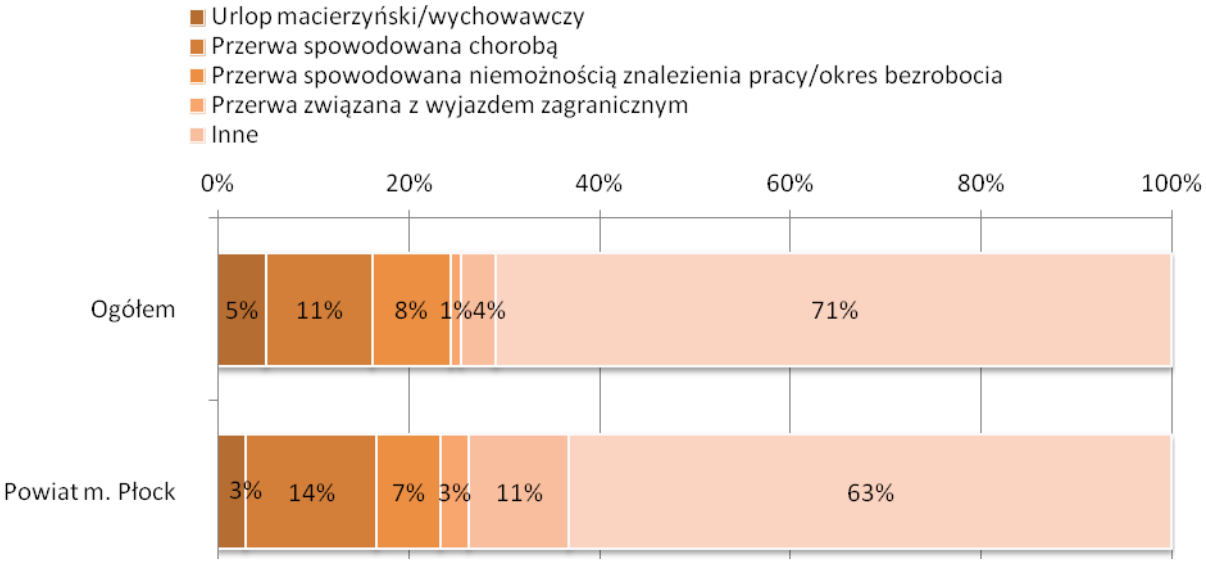
A5. Pana/i zdaniem, w jakim stopniu to, czego nauczył/a się Pan/i w szkole lub na studiach przygotowało Pana/ią do obecnie wykonywanej pracy?
Odpowiadali respondenci posiadający jakiś poziom wykształcenia N=478



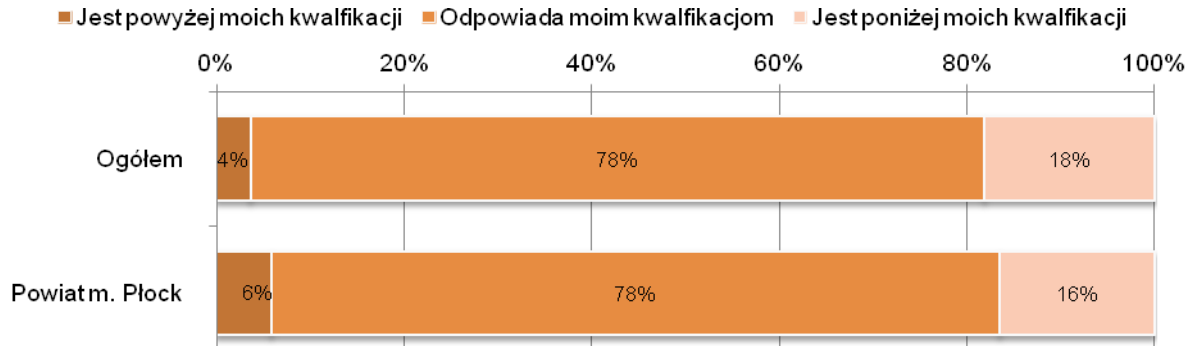
A6. Jak Pan/i sądzi, dlaczego nie pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie?
Odpowiadali respondenci, którzy nie pracują w wyuczonym zawodzie N=231



A7. 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



A9. 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



Wśród przebadanych pracowników dominują osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz wyższym. Połowę stanowią pracownicy wykonujący wyuczony zawód, większość z nich jest zdania że szkoła przygotowała ich „raczej dobrze" do wykonywanego zawodu i że jest deficyt na rynku na osoby w ich zawodzie. Wśród osób przebadanych nie było dominującej przyczyny przerw w pracy na przestrzeni ostatnich 3 lat. Znaczna większość zatrudnionych uważa że wykonywana praca odpowiada ich kwalifikacjom.

Pracownicy biorący udział w badaniu jakościowym:

Zawód wyuczony (formalny)	**Zawód wykonywany i powody zmiany zawodu**
Grupa 31-50 lat, Pracownicy szeregowi i fizyczni z firm małych/mikro	
Średnie techniczne, kurs komputerowy	Pracownik monitoringu. [5] (chęć zarabiania większych pieniędzy)
Średni techniczne, technik żywienia zbiorowego; kurs pracownika licencjonowanego (pracownika ochrony II stopnia)	Pracownik monitoringu, ochrony (przymus dostosowanie się do wymogów rynku pracy, niezdolność znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie) *„Z uwagi na brak pracy zrobiłem kurs pracownika licencjonowanego, czyli pracownik ochrony II stopnia i obecnie pracuję na stacji monitoringu. (…) Trzeba było się dokształcać w kierunku, jaki pozwala na znalezienie pracy. W danym momencie było zapotrzebowanie na pracowników licencjonowanych, więc się przełamałem i zrobiłem licencję chcąc mieć zapewniony byt."(Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mała/mikro)*
Średnie ogólnokształcące	Sprzedawczyni w sklepie mięsnym (Zamiłowanie do wykonywanej pracy, brak doświadczenia potrzebnego do znalezienie lepszego zatrudnienia) *„Chcą nie wiadomo jaki staż i młody wiek. Nie trzeba było [przyuczać się do zawodu]. Wiedziałam, że będę w sklepie, ja to lubię." (Płock, K 34, ekspedientka, firma mała/mikro)*
Liceum ekonomiczne; kurs kasy fiskalnej	Pracownica firmy sprzątającej (brak doświadczenia w zawodzie) *„Trzeba mieć doświadczenie zawodowe i staż, żeby pracować w swoim zawodzie i trzeba być młodą, bezdzietną." (Płock, K 40, sprzątaczka firma mała/mikro)*

[5] Pomarańczowy obszar w tabeli oznacza, że respondent wykonuje inny zawód niż wyuczony w szkole, w nawiasie podano powody zmiany zawodu

Średnie techniczne; podjęta próba studiów na politechnice (mechanika – 2 lata); kurs języka angielskiego; uprawnienia operatora wózka widłowego	Mistrz produkcji makaronów
Technikum administracji, podjęta próba studiów (politologia – 1 rok oraz finanse i rachunkowość – 1 rok)	Pracownica sklepu odzieżowego (pierwsza praca, w przyszłości liczy na znalezienie zatrudnienia w zawodzie)
Technikum ekonomiczne; kurs komputerowy; kurs księgowości; studia licencjackie w zakresie księgowości	Pracownica sklepu spożywczego (urodzenie dziecka, niemożność znalezienia pracy w zawodzie, potrzeba podniesienia własnych kwalifikacji poprzez dalszą edukację) - *„Nie próbowałam działać, na razie mam taką pracę, jaką mam, ale wiem, że będzie ciężko. Każdy zakład pracy ma jakieś większe wymagania i ciężko temu podołać, bo oprócz kursów, szkoły, wymagają jeszcze dodatkowo języka i to dwóch biegle. Cały czas dokładają coś wyżej." (Płock, K 39, ekspedientka, firma mała/mikro)*

Zawód wyuczony (formalny)	Zawód wykonywany i powodu zmiany zawodu
Grupa 50-65 lat, kierownicy i specjaliści, z firm średnich i dużych	
Technikum mechaniczne i dwuletnie policealne studium	Specjalista ds. obróbki metalu
Liceum i policealne studium zawodowe	Branża chemiczna – specjalista ds. obsługi instalacji
Politechnika Warszawska	Urzędniczka – Ekspert ds. przygotowywania inwestycji w wojewódzkim zarządzie melioracji i gospodarki wodnej.
Technolog drewna	Pracownik administracji (to już 4 praca) *„- Akurat to jest moja czwarta praca, a szkołę kończyłam związaną z technologią drewna. Pierwsza praca była w Stompt, który nie istnieje jako technolog drewna. Nadleśnictwo Łódzkie następne. Potem Płocka stocznia, która już nie istnieje, i w związku z tym poszukiwania były pracy, i w ten sposób trafiłam, w Pol-Stoczni, też pracowałam w administracji." (Płock, K 50+, pracownik administracyjny, firma średnia/duża)*
Szkoła fizjoterapii	Pracownik biurowy (wypalenie zawodowe) *„- Ja skończyłam szkołę fizjoterapii w Ciechocinku i w tym zawodzie przepracowałam 30 lat, od 4 lat jestem już w innym charakterze. Po prostu praca już przekraczała moje fizyczne możliwości. Przepracowałam 30 lat z ludźmi ciężko chorymi, już po prostu nie miałam siły. Jak pacjent jest po wylewie to uczysz go od podstaw wszystkiego, ja już po prostu nie miałam siły wykonywać tego co wykonywałam... zresztą atmosfera, już nie dało się. Miałam możliwość zmiany pracy i poszłam w ciemno i nie żałuję." (Płock, K 56, pracownik biurowy, firma średnia/duża)*
Liceum i pomaturalne studium budownictwa	Urzędniczka w branży budowlanej
Technikum chemiczne	Branża chemiczna – Petrochemia

Zawód wyuczony formalnie – zdobycie zawodu związane jest najczęściej z ukończeniem odpowiedniej szkoły. Badani zdobywają również nowe umiejętności zawodowe lub uczą się nowych zawodów na kursach. Najczęściej są to kursy prywatne, znalezione i opłacane przez zainteresowanego. Część pracowników kształci się również w miejscu pracy, gdzie jest na bieżąco przyuczana do wykonywanego zawodu.

Zawód(umiejętności) wyuczony nieformalnie – jednym z ważnych sposobów uczenia się nowego zawodu lub praktyczne przyuczanie się do wykonywania wyuczonego zawodu odbywa się przede wszystkim poprzez praktykę:

- **w miejscu pracy:**
  - **wdrażanie**, **praktyki** - uczyli się od innych bardziej doświadczonych pracowników/ kierowników (pokaz, przyuczanie, dopytywanie, kontrola jakości pracy i ocena, zapoznawanie się z i wykonywanie procedur ustalonych przez firmę)
  - **nauka na własnych błędach**
  - **nauka od mistrza**
- **w domu:**
  - **pozyskiwanie wiedzy od znajomych i krewnych** – najczęściej dotyczy to sytuacji, gdy dzieci uczą rodziców obsługi komputera i programów komputerowych
  - **nauka własna** – samodzielna praca nad poszerzaniem swoich umiejętności

Wdrażanie: osiągnięcie samodzielności zawodowej pracownika trwa od kilku tygodni, poprzez kilka miesięcy, aż do kilku lat. Rozbieżność związana jest z rodzajem wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska, stopniem odpowiedzialności ciążącym na pracowniku.

„W sklepie nie potrzeba było mieć aż tak dużych wiadomości, więc 2 tygodnie. Wiadomo, że kontakt z klientem każdy ma, jedynie kasa, czyli nic trudnego, 2 tygodnie. (Płock, K 39, sprzedawca sklepu spożywczego, firma mikro/mała)

„U mnie była koleżanka stażem troszkę starsza, też w tym samym referacie, bo tak się to u nas wtedy nazywało. I jakieś takie podstawowe rzeczy mi przekazała, co i jak wygląda, ale wiadomo że administracja to jest tak brzydko mówiąc i ogrom wiedzy, bo to jest i archiwistyka. W ogóle decyzje administracyjne w oparciu o różnego rodzaju przepisy, o różnego rodzaju kodeksy, także to praca, praca, praca, nauka. No wtedy jeszcze jak ja zaczynałam pracę istniały Urzędy Wojewódzkie, więc to była nasza taka jednostka nadrzędna, można było zadzwonić, u nich trochę wiedzy zasięgnąć, coś tam się dowiedzieć. Potem wysłano nas, bo trzeba było zrobić taką aplikację administracyjną, na taki kurs do takiego ośrodka Ministerstwa Administracji. Tam też trzeba było się wsłuchiwać przez 4 tygodnie w wykłady, na koniec złożyć egzamin z oceną, no i na pewno to wszystko co tam było mówione przydało się w dalszej pracy.” (Płock, K 32, Inspektor budowlany, firma średnia/duża)

„W szkole była tylko fabryka papieru, nic więcej, natomiast za pomocą dziadka Cześka...To był mistrz wydziału spawalniczego, najpierw dostałem na zdjęciu jak żeśmy przyszli do pracy robimy próbę kto jak spawa. Udało się, szkoła mnie nauczyła kolorystyki, a dziadek mówi, na co ci to? Ja ci dopiero pokażę jak to się robi. I od podstaw wyrobienie wszystkich papierów spawalniczych, później dziadek odchodził na emeryturę...
Pr - Bo szkoła tych papierów nie daje?
- Nie, to jest czysty papierek który mogę sobie powiesić w tej chwili, i później właśnie jak dziadek odchodził na emeryturę więc zrobiono egzamin dla pięciu, pięciu nas było, którzy kandydowali na jedno miejsce, udało się, i od tej pory tam już pełniłem troszkę inną rolę. Później karierę zawodową życie nauczyło. Budowy zagraniczne, budowy konstrukcji w Polsce, rysunki...” (Płock, M 50, specjalista konstrukcji metalowych, firma średnia/duża)

„Uczyć programów komputerowych, to samemu, od dzieci i młodzieży...” (Płock, M 50, specjalista konstrukcji metalowych, firma średnia/duża)

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.
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=480

	Powiat m. Płock	Ogółem
Precyzja, staranność, dokładność	96%	**94%**
Kontakty z innymi ludźmi	96%	**92%**
Określona postawa np. zaangażowanie	93%	**91%**
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	95%	**89%**
Dyspozycyjność	83%	**85%**
Dobry wygląd, bycie zadbanym	85%	**82%**
Doświadczenie zawodowe, staż	81%	**76%**
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	79%	**70%**
Chęć ciągłego dokształcania się	76%	**69%**
Wyszukiwanie i analiza informacji	76%	**68%**
Sprawność fizyczna	54%	**61%**
Wykonywanie obliczeń	63%	**60%**
Wykształcenie (poziom| profil), specjalistyczne kwalifikacje	66%	**59%**
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	60%	**47%**
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	51%	**44%**
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	29%	**28%**
Znajomość języków obcych	35%	**23%**
Zdolności artystyczne i twórcze	17%	**21%**

Według pracowników najważniejsze na ich stanowisku są: kontakty z innymi ludźmi, precyzja, samoorganizacja, określona postawa.

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. Płock	Ogółem
Kontakty z innymi ludźmi	96%	**93%**
Precyzja, staranność, dokładność	89%	**89%**
Określona postawa np. zaangażowanie	84%	**89%**
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	86%	**88%**
Dyspozycyjność	90%	**87%**
Doświadczenie zawodowe, staż	83%	**86%**
Dobry wygląd, bycie zadbanym	84%	**86%**
Sprawność fizyczna	77%	**81%**
Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje	88%	**80%**
Wyszukiwanie i analiza informacji	78%	**80%**
Wykonywanie obliczeń	79%	**79%**
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	80%	**78%**
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	83%	**78%**
Chęć ciągłego dokształcania się	74%	**76%**
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	77%	**76%**
Zdolności artystyczne i twórcze	67%	**68%**
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	64%	**67%**
Znajomość języków obcych	65%	**56%**

Znaczna większość przebadanych pracowników deklaruje, że nabyła wszystkie kompetencje w stopniu wysokim i bardzo wysokim.

Idealny pracownik – zdaniem pracowników pracodawcy oczekują od „idealnego pracownika" (wskazania spontaniczne) takich kompetencji i cech jak:

- **Uczciwość**
- **Komunikatywność** (usługi/obsługa klienta)
- **Sprawność fizyczna** (pracownicy fizyczni)
- **Dyspozycyjność**
- **Punktualność**
- **Pracowitość**
- **Zadbany wygląd** (usługi/ obsługa klienta)
- **Skromność oczekiwań i zachowania**

„Każdy pracodawca chce pracować z kimś uczciwym a nie z kombinatorem, złodziejem. Komunikatywny, bo przecież musi się z nim jakoś dogadać i on z innymi. Jeśli chodzi o sprawy fizyczne, to jak w kolegi wypadku, nie trzeba tłumaczyć. Musi być punktualny, pracowity. Jeśli chodzi o to, jak widziałby to pracodawca, to dodałbym, że nie asertywny, żeby na wszystko się zgadzał." (Płock, M 35, mistrz makaronu, firma mikro/mała)

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

Najważniejsze kompetencje/ cechy oczekiwane przez pracodawcę w stosunku do pracownik:[6]

Grupa 31-50 lat **Pracownicy szeregowi i fizyczni z firm małych/mikro**[7]	**Grupa 50-65 lat** **Kierownicy/samodzielni specjaliści z firm średnich/dużych**[8]
Psychologiczne (5) – samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność	**Psychologiczne** (5) – samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność
Kognitywne (0) – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji , samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków; wskazana jedynie przez starszych pracowników	**Kognitywne** (5) – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji , samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków; wskazana jedynie przez starszych pracowników
Interpersonalne (3) – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta	**Interpersonalne** (4) – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta
Umiejętności techniczne (1) – obsługa/naprawa urządzeń	**Umiejętności techniczne** (4) – obsługa/naprawa urządzeń
Komputerowe (2) – prace biurowe/specjaliści, kasa (wystawianie faktur)	**Komputerowe** (3) – prace biurowe/ specjaliści)
Ciągłego dokształcania się (2) – stała praca nad poszerzaniem swoich umiejętności, bycie na bieżąco z nowinkami branżowymi	**Ciągłego dokształcania się** (3) – stała praca nad poszerzaniem swoich umiejętności, bycie na bieżąco z nowinkami branżowymi
Doświadczenie zawodowe (1) – zyskiwana	**Doświadczenie zawodowe** (3) – zyskiwana

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

[7] W nawiasie liczba osób, które zaznaczyły daną cechę w ankiecie. W grupie 20-50 lat całkowita liczba respondentów = 7.

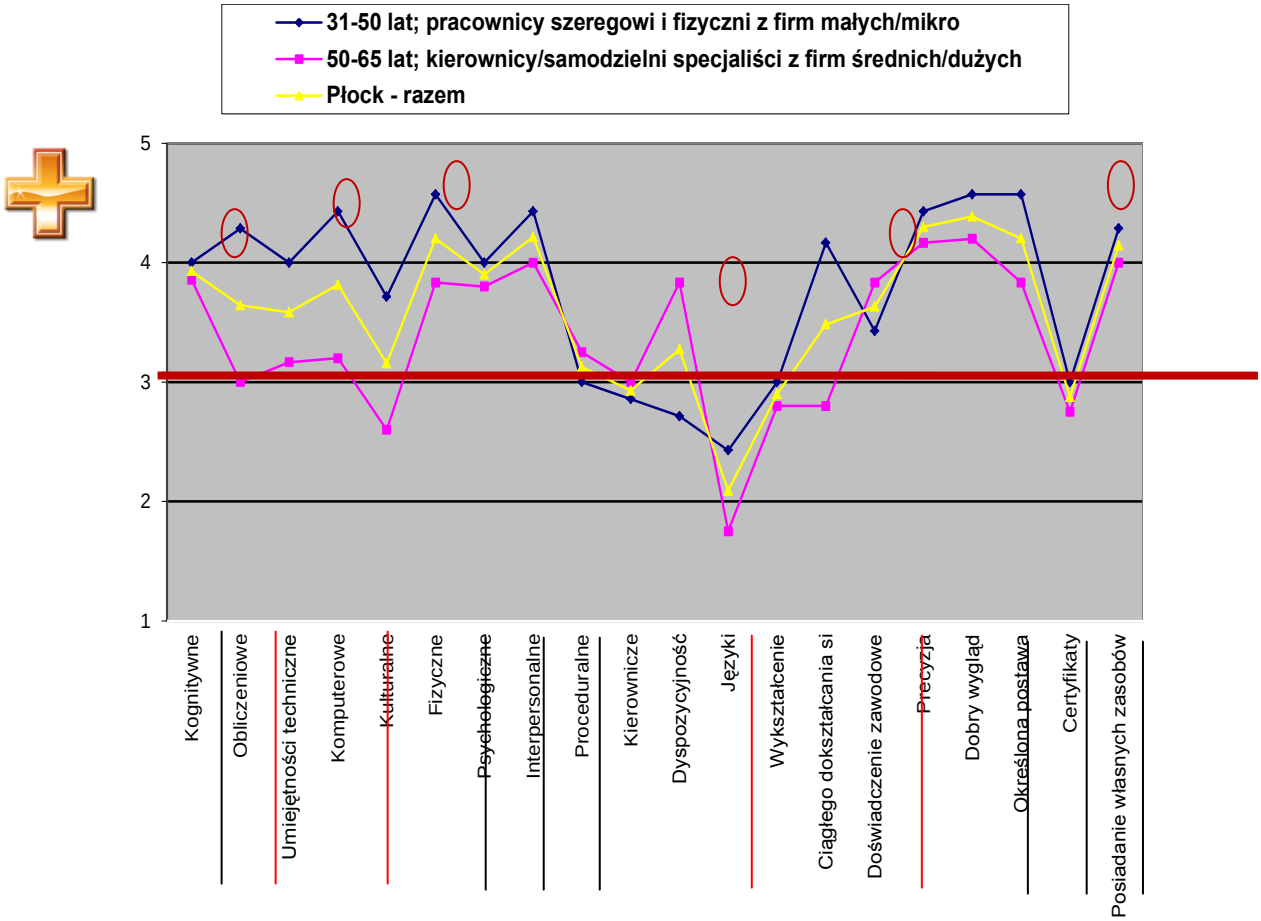
[8] W nawiasie liczba osób, które zaznaczyły daną cechę w ankiecie. W grupie 50-65 lat całkowita liczba respondentów = 7.

wraz z przepracowanymi w zawodzie latami pewność działania, zwiększenie efektywności wykonywanej pracy	wraz z przepracowanymi w zawodzie latami pewność działania, zwiększenie efektywności wykonywanej pracy
Precyzja (3) – staranność dokładność wykonywania pracy	**Precyzja** (2) – staranność dokładność wykonywania pracy
Określona postawa (3) np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność – częściej wskazywane przez młodszych pracowników	**Określona postawa** (0) np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność – częściej wskazywane przez młodszych pracowników
Pozostałe wskazania wskazane przez minimum 2 osoby: **Obliczeniowe** (2) - kasa (wystawianie faktur) **Fizyczne** (2) – sprawność fizyczna **Dobry wygląd** (2) – bycie zadbanym **Kierownicze** (2) **Języki** (2) – znajomość języków obcych **Posiadanie własnych zasobów** (2) – komputera do pracy, telefonu komórkowego, samochodu	Pozostałe wskazania wskazane przez minimum 2 osoby: **Obliczeniowe** (2) - kasa (wystawianie faktur) **Dyspozycyjność** (2) – szybkie wykonywanie poleconych zadań, czas na pracę **Proceduralne** (2) – umiejętność wykonywania i znajomość firmowych procedur

Uczestnicy FGI zgodnie twierdzili, że łatwiej uzyskać pracę „przez znajomości”. Osoby z polecenia są chętniej przyjmowane do pracy, mniej restrykcyjnie podchodzi się do ich kwalifikacji i kompetencji, a pracodawca obdarza je większym zaufaniem.

Deficyty kompetencyjne

Autoocena kompetencji uczestników FGI[9]



[9] Na podstawie ankiety samowypełnialnej dotyczącej oceny kompetencji
* Podkreślono najważniejsze oczekiwania
** Czerwono linia oznacza środek sali, oceny powyżej wartości '3' są pozytywne, poniżej - negatywne

- **Na większości najważniejszych wymiarów pracownicy ocenili swoje kompetencje i cechy relatywnie wysoko.** Obydwie grupy wskazywały, że ważne są m.in. umiejętności kognitywne, fizyczne, psychologiczne, interpersonalne, precyzja oraz dobry wygląd. Ponadto pracownicy z grupy 31-50, zajmujący stanowiska szeregowe i fizyczne wskazali konieczność ciągłego dokształcania się, umiejętności komputerowe i obliczeniowe (może to być związane z faktem, że aż 3 rozmówców pracuje w sklepie w charakterze sprzedawcy oraz z deklarowaną chęcią uzyskania lepszej pracy). Pracownicy z grupy 50+ zajmujący stanowiska kierownicze jako ważną wymienili dyspozycyjność.
  - **Widoczne deficyty występują** w przypadku takich cech jak:
    - „kulturalne" – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność)
    - „kierownicze" – umiejętność zarządzania grupa pracowników
    - „języki" – znajomość języków obcych
    - „wykształcenie/specjalizacja" – proces edukacji umożliwiający zdobycie zawodu i pozyskanie pracy lub odpowiednie przyuczanie w miejscu pracy
    - „certyfikaty" – uzyskiwanie uprawnień podnoszących kwalifikacje zawodowe; rozmówcy najczęściej skarżą się na brak środków i czasu do ich realizowania. Certyfikaty i uprawnienia nie są często niezbędne do wykonywania zawodu, jednak w znacznym stopniu podnoszą kompetencje pracowników i często umożliwiają awans.

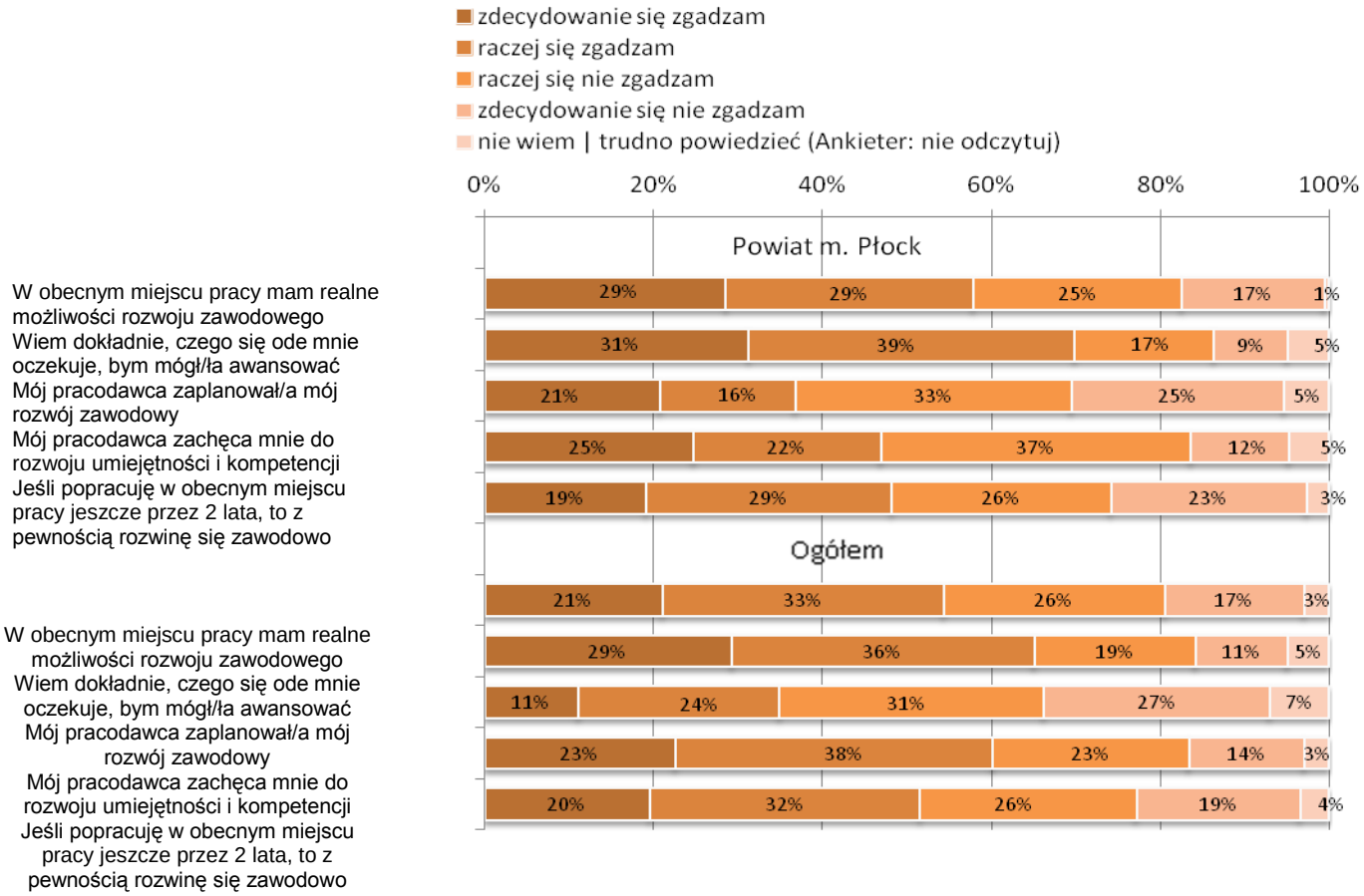
- **Duże różnice pomiędzy poszczególnymi grupami** wiekowymi zauważa się w takich kategoriach jak:
  - „obliczeniowe" – niskie wskazania w grupie 50-65
  - „dyspozycyjność" – problem dla pracowników w wieku 31-50 lat
  - „ciągłe dokształcanie się" – niskie wskazanie w grupie 50-65 lat

- **Przyczyny niewykonywania wyuczonego pierwotnego zawodu są różne, nie zawsze kompetencyjne:**
  - **Sytuacja na rynku pracy** – brak satysfakcjonujących ofert pracy dla absolwentów szkół zawodowych, przesyt osób np. z wykształceniem ekonomicznym, kurczenie się pewnych branż i związane z tym upadanie zakładów zmusza do przekwalifikowania zgodne z zapotrzebowaniem rynku.
  - **Finansowe** – zwłaszcza wśród młodych, chcą zarabiać więcej by móc utrzymać siebie i swoje rodziny
  - **Zmiany życiowe** – nieszczęśliwe wypadki losowe (np. choroba prowadząca do niepełnosprawności), opieka nad kimś z rodziny (np. małymi dziećmi)
  - **Deficyty kompetencyjne:**
    - **techniczne/ nowsze technologie**: zmiany technologiczne, zmiany maszyn, wypadnięcie z rynku pracy (bezrobocie, kobiety na urlopach macierzyńskich i wychowawczych) – zawody związane z pracą przy maszynach
    - **wypalenie zawodowe** znudzenie wykonywaną dotychczas pracą, zbyt duże obciążenie psychiczne (np. praca w charakterze fizjoterapeuty)

- **brak siły fizycznej** (fizjoterapeuta)
- częściej wśród młodszych: **brak doświadczenia** zawodowego tj. przede wszystkim **praktycznych umiejętności** (praktyki, staże etc.)
- **wykształcenie średnie ogólnokształcące nie daje zawodu** – następuje konieczność nauki zawodu lub przyuczanie do zawodu
- biorąc pod uwagę doświadczane kobiet, **posiadanie dzieci** oznacza trudności z powrotem na rynek pracy, czy uprzedzenia pracodawców

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:



- **Większość pracowników szeregowych w wieku 31-50 lat z firm małych i mikro nie widzi możliwości rozwoju u swojego pracodawcy**.
  - Pracownicy nie dostrzegają możliwości awansu w ramach obecnie wykonywanej pracy, ewentualnie rozwój poziomy, doskonalenie się. Przeszkodą w awansie jest głównie wielkość firmy, która ma wpływ na niewielkie ustrukturyzowanie stanowisk.

„-W moim przypadku już nie ma. Wracając do możliwości rozwoju. To tylko wszelkie nowinki techniczne i pod tym względem. Nowszy sprzęt, stale coś udoskonala i z racji swojej pracy muszę być na bieżąco. Muszę interesować się, jak dany podwykonawca to wykonuje. Mnie ciekawią nowinki techniczne, bo później szef mnie wzywa i pyta, jak to zrobione, co zrobione i muszę to wiedzieć, a przy okazji jest to z korzyścią dla mnie." (Płock, M 47, pracownik monitoringu, firma mikro/mała)

- Jedynie pracownica sklepu spożywczego i jeden z pracowników ochrony zauważyli możliwość uzyskania awansu w ramach aktualnie wykonywanej pracy. Uzyskanie awansu związane jest z nabraniem doświadczenia zawodowego i odbyciu szkoleń podnoszących kwalifikacje (np. licencja ochroniarska). Potencjalną możliwością rozwoju zawodowego jest wdrażanie nowych urządzeń i rozwiązań technicznych, obsługa których zmusza pracownika do nauki (branża ochroniarska).

„U mnie jest trochę stopni, można awansować. Zaczynając od pracownika ochrony, na obiekcie można przejść mając licencję, jak w moim wypadku, jeździć w grupach interwencyjnych, konwojowych, można być operatorem stacji monitoringu, można awansować, można zostać kierownikiem. W zależności od szczęścia, może od zaangażowania. Na razie pracuję w grupach interwencyjno-konwojowych, czyli przewożę wartości pieniężne, znam się na monitoringu, czyli jestem operatorem stacji monitoringu i na razie zatrzymałem się na tym etapie." (Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mikro/mała)

- **Mniej więcej połowa starszych pracowników w wieku 50 lat+ (kierownicy i specjaliści) z firm średnich i dużych przyznaje, że mają możliwości rozwoju zawodowego.**
  - W awansie zawodowym może pomóc uzyskanie nowych uprawnień (certyfikatów, egzaminów zawodowych), co zwiększa samodzielność pracownika (np. branża budowlana, urzędy). Pomocny okazuje się również staż pracy i doświadczenie z nim zdobyte. Rozmówcy wspominają również, że rozwój zawodowy ułatwiło im ukończenie wyższych studiów lub odpowiednie kursy podnoszące kompetencje i umiejętności. Pracownik branży chemicznej dostrzegł również

potencjalną możliwość rozwoju zawodowego w przekwalifikowaniu w ramach swojej branży.

„- Uzyskanie uprawnień budowlanych.
Pr - I co to daje na przykład?
- Samodzielny pracownik, bo na razie jestem na takim etapie, że od podszewki poznaję wszystko, czyli cała ta praca, a jednak przydałoby się żeby być jeszcze w praktyce, bo na to nie ma czasu, chociaż jest możliwość...
Pr - A co trzeba zrobić, żeby te uprawnienia budowlane mieć?
- No to zależy... Egzamin zdać i staż na budowie." (Płock, K 52, urzędnik, firma średnia/duża)

„Pr - Pani widzi jakieś możliwości rozwoju w swoim zawodzie?
- Właśnie tak się zastanawiam, w wykonywanym to jedynie w momencie kiedy bym skończyła studia.
Pr - I co wtedy by się stało?
- No to byłby to po prostu jeden szczebel wyżej, czyli kierownicze stanowisko."
(Płock, K 50+, administracja, firma średnia/duża)

- Niewiara w możliwość awansu zawodowego związana jest najczęściej z wiekiem rozmówców i ich przekonaniem o niedługim przejściu na emeryturę. Pracownicy nie są zainteresowani pozyskiwaniem podnoszeniem kwalifikacji (głównie stanowiska kierownicze, pracownicy z grupy 50+).
- Z drugiej strony pracownicy skarżą się na to, że firmy nie chcą inwestować w ich rozwój, żałując pieniędzy na kursy i szkolenia lub też organizując je tylko dla wybranych, uprzywilejowanych grup pracowników (dotyczy pracowników szeregowych/ fizycznych z grupy 31-50).

„- No niestety już nie widzę wielkich form awansu przede mną.
Pr - A niewielkie?
- Niewielkie, to już nie mam pojęcia. Wysłali mnie na kurs komputerowy i nawet mi się udało. Dobrze wyczułam, że tam jeszcze jakieś inne księgowości, coś na tej zasadzie. Tak do góry to już w moim wieku nie za bardzo, bo już jestem w tym wieku naprawdę blisko emerytury, i tu już nic dla mnie." (Płock, K 56, pracownik biurowy, firma średnia/duża)

„Pr - Czyli Pan sam się upomniał o te kursy, tak?

- Tak, bo jak ja poszedłem do szefa....
Pr - Pracodawca sam nie mógł skierować?
- Znaczy nie, góra mniej więcej jest w zakładzie, prawda, i jest to w regulaminie, że każdy pracownik może skorzystać z tego, z tego, nawet z kursu angielskiego, który jest...
Pr - Tylko co?
- Ale on się boi z tym pójść dalej, wyżej...
Pr - A dlaczego?
- Bo to są pieniądze wirtualne jakieś tam, prawda, to są pieniądze nie dla nas, nie dla szczebla średniego i podstawowego. Ale jak ja pójdę i okrężną drogą załatwiłem tam, czy kolega jeden, drugi, nawet na studia kierowani byliśmy, to żeby dostać dofinansowanie to jak się poszło do kierownika to on rzucił podanie do biurka i miesiąc, 2, 3 leży, bo on się bał z tym pójść. Bo jak pójdzie, podpisze, bo jak już on podpisze to już następni nie patrzą co to jest tylko podpisują.
Pr - A od czego to zależy?
- No bo idzie na dywanik dlaczego podpisałeś? Musimy dać temu człowiekowi przez 5 lat pieniądze, prawda, a firma nasza jest skonstruowana inaczej troszeczkę, bo czym więcej zaoszczędzą pieniędzy na pracownikach, to kadra kierownicza ma większe premie.
Pr - Rozumiem, czyli nie jest to w interesie firmy?
- Dokładnie, i tu mówimy o szkoleniach, czy o kursach, nawet jakichś tam zawodowych, nie ma siły." (Płock, M 52, branża chemiczna, firma średnia/duża)

4.1.11. Udział w programach rozwoju kompetencji[10]

W badaniu jakościowym FGI nałożone zostały kwoty na rekrutację: 50% uczestników brało udział w szkoleniu formalnym, czy to organizowanym lub finansowanych przez pracodawcę, czy to bez wiedzy/ zgody pracodawcy. Poza udziałem w formalnych szkoleniach badani byli pytani o podnoszenie kwalifikacji w mniej formalny sposób.

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

- 8 z 14 pracowników zadeklarowało udział w szkoleniu na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy, 3 osoby poszły na szkolenia z własnej inicjatywy. Szkolenia na przestrzeni ostatnich dwóch lat odbyło 10 uczestników FGI. Ze względu na kryteria rekrutacyjne nie zauważa się różnicy pomiędzy obiema grupami wiekowymi. Zarówno w grupie 31-50, jak i w grupie 50+ szkoleniach na przestrzeni ostatniego roku odbyło 4 pracowników, na przestrzeni ostatnich 2 pięciu. Można jednak zauważyć, że firmy średnie i duże zapewniają swoim pracownikom więcej form podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub też że więcej takich szkoleń organizowanych jest dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

[10] W badaniu jakościowym FGI nałożone zostały kwoty na rekrutację: 50% uczestników brało udział w szkoleniu formalnym, czy to organizowanym lub finansowanych przez pracodawcę, czy to bez wiedzy/ zgody pracodawcy. Poza udziałem w formalnych szkoleniach badani byli pytani o podnoszenie kwalifikacji w mniej formalny sposób.

- **W ciągu ostatnich 12 miesięcy:**

  Organizowane przez pracodawcę

  - szkolenia formalne zewnętrzne n=6 (częściej w dużych i średnich firmach, zainicjowane przez pracodawcę, głównie w firmach zajmujących się produkcją, kierownicy/ specjaliści 50 lat +)
  - szkolenia wewnętrzne n=7 (przewaga firm średnich i dużych, sfera samorządowa, produkcja)
  - szkolenia bezpłatne organizowane np. przez UE, n=1 (sfera samorządowa)
  - szkolenia kształcenia ustawicznego, n=1 (sfera samorządowa)

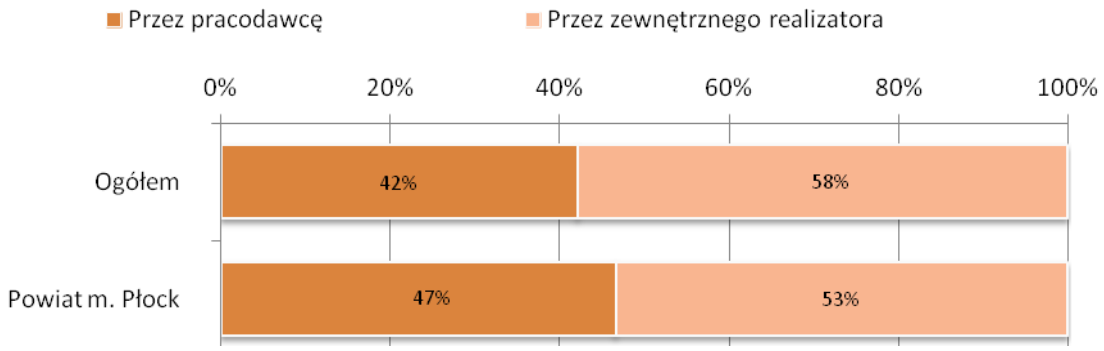
  Pracownicy indywidualnie

  - podjęte kursy i szkolenia, n=3 (1 pracownik w wieku 31-50 lat i 2 pracowników w wieku 50 lat+ z firm o różnej wielkości)
  - samokształcenie, n=6

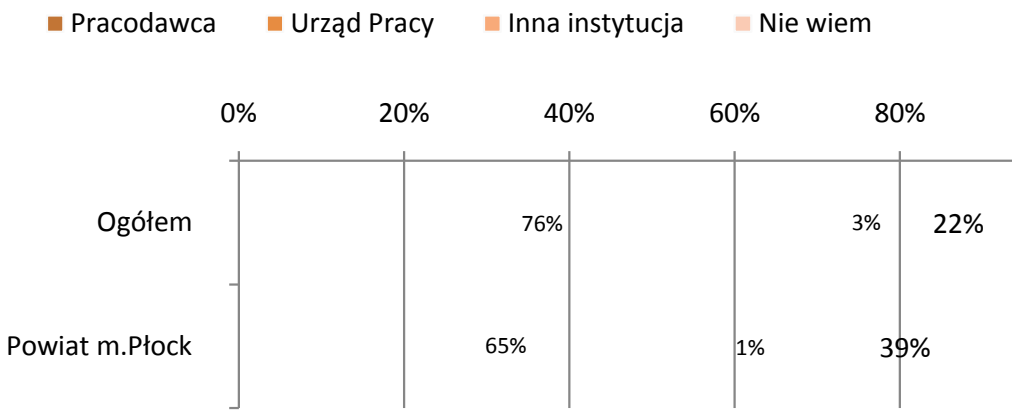
4.1.11.1. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji realizowanych/ finansowanych przez pracodawców

Na pytanie B2 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

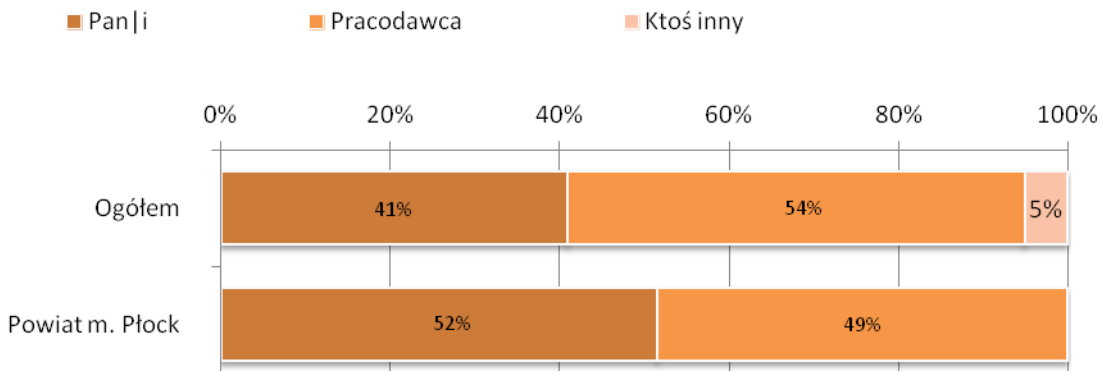
B3. Powiedział/a Pan/i wcześniej, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w szkoleniu / warsztacie / kursie zawodowym. Czy było ono zorganizowane:



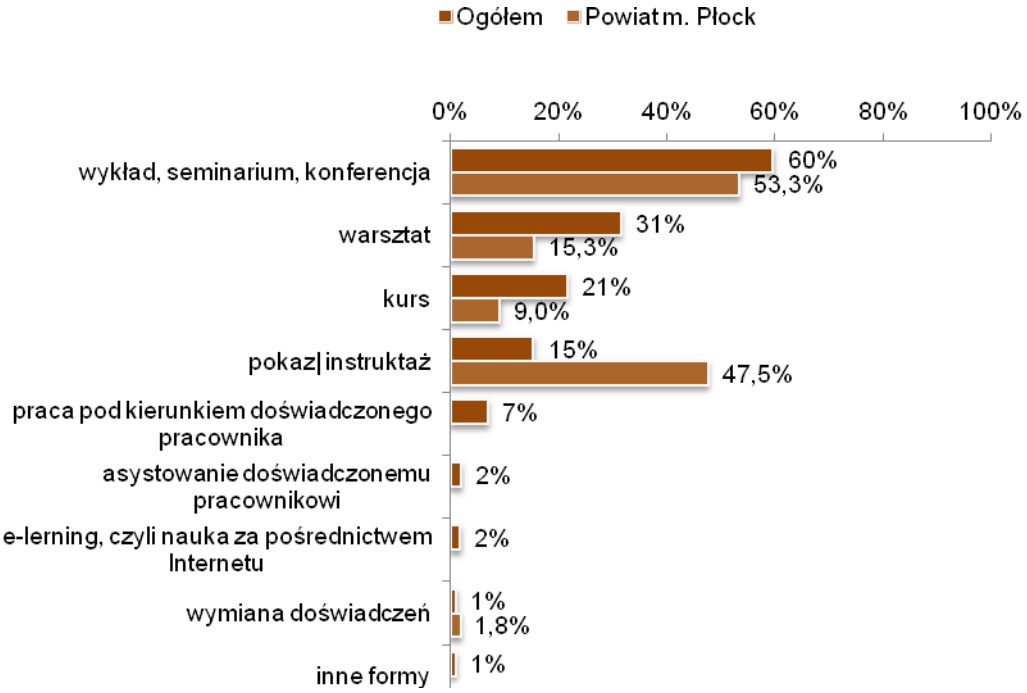
B4. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



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



B6. Jaka była forma tego szkolenia?



Nieznaczna większość szkoleń pracowniczych została zorganizowana przez firmy zewnętrzne, a decyzja o wyborze konkretnego szkolenia należała do pracownika. W większości przypadków pracodawca był osobą finansującą szkolenia, które głównie przybierały formę wykładów oraz pokazów/ instruktażów.

- **Formy dokształcania**
  - Do najbardziej popularnych form kształcenia należą **szkolenia wewnętrzne**, które organizują wszystkie firmy oraz **szkolenia formalne opłacane przez pracodawcę i prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową** (częściej firmy średnie i duże). Cześć firm korzysta również, ze **szkoleń bezpłatnych**.

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
Tematy/ korzyści:	***Metoda:***
Kursy/ szkolenia formalne:	
1 Ratownictwo przed medyczne, metodyka szkoleń (branża produkcji)	1 wykład i zajęcia praktyczne
2 Szkolenie strzelania (Usługi – ochrona)	2 wykłady i zajęcia praktyczne
3 Kursy komputerowe (urzędnicy i pracownicy administracji)	3 wykłady i zajęcia praktyczne
4 zarządzanie zasobami ludzkimi (kierownik, branża chemiczna)	4 wykład
5 BHP (produkcja)	5 wykłady
6 Szkolenie z zamówień publicznych (sfera budżetowa)	6 wykłady
Kursy/ szkolenia wewnętrzne:	
7 Obsługa klienta (handel)	7 zajęcia praktyczne
8 Obsługa nowych technologii (Usługi – branża ochroniarska)	8 zajęcia praktyczne
9 Szkolenia BHP i PPOŻ (sfera produkcji, administracji, urzędnicza)	9 wykład, ćwiczenia praktyczne, dyskusja i omówienie przepisów
10 Organizacji pracy (administracja)	10 przekaz od starszego pracownika
	Do najbardziej popularnych metod nauczania zawodu należą wykłady połączone z zajęciami praktycznymi
Cytaty:	
Firmy małe i mikro, pracownicy 31-50 lat:	
Ad. 1 „- Drugie szkolenie było super, na ratownika medycznego. Trwało to 8 dni. Pr. To było obok pracy czy się przydaje? -To się przydaje pracodawcy, bo pracodawca jest chroniony mając w zakładzie ratownika, którego sam wyszkolił zapłacił za to. Tylko kadra kierownicza i dozór. Szkolenie z ratownictwa medycznego trwało 8 dni po 8 godzin. To było w firmie i była to praktyka i teoria. To szkolenie prowadziła firma zagraniczna, zwłaszcza z metodyki prowadzenia szkolenia, jak to ma wyglądać prawnie i trwało to dzień. Sposób prowadzenia był bardzo dobry w	

obydwu przypadkach. To były profesjonalne firmy, które tym się zajmują na skalę ogólnopolską. Jeszcze z ratownika nie korzystałem, ale może się przydać, a metodyka się przydaje." (Płock, M 35, produkcja żywności, firma mikro/mała)

Ad. 2 „-U mnie było szkolenie strzeleckie. Był wynajęty z zewnątrz prowadzący, który pokazywał obsługę broni. Później był pokaz, strzelanie. Każdy z nas dostał ileś amunicji i strzelaliśmy.
Kilka dni, ale każdy pracownik firmy jednego dnia przychodził na szkolenie na jeden dzień. najpierw była omawiana teoria, później była praktyka. Bardo pozytywni oceniam. Apelowaliśmy, żeby takie szkolenia były częściej organizowane i z zachowania się w różnych sytuacjach. W moim przypadku reguluje to ustawa, która wymaga raz do roku takiego kurs strzeleckiego, ale żądaliśmy od pracodawcy, żeby częściej to organizował, na razie bez odzewu. Wszyscy pracownicy brali w tym udział, każdy chciał bliżej zapozna się z bronią i obsługą."
(Płock, M 32, pracownik monitoringu, firma mała/ mikro);

Ad. 7 „- U mnie w pracy było niby szkolenie – obsługa klienta. Chodziło o to, żeby przyciągnąć klienta i zachęcić do kupna jakiegoś towaru a zwłaszcza tego najdroższego. Trzeba być uprzejmym, proponować, pierwszej zacząć kontakt. To było w miejscu pracy, robił to nasz menadżer. To było wewnętrzne szkolenie dla pracowników i trwało to cały jeden dzień w ciągu tygodnia. To było na zmianie, doszły dziewczyny, które pracowały po południu i potem następna zmiana. Wewnętrzne szkolenia są bardzo przydatne". (Płock, K 39, ekspedientka, firma mała/ mikro);

Firmy średnie i duże, pracownicy 50 lat+:

Ad. 3 Ja też byłam na kursie komputerowym, ale to też pracodawca załatwił, i opłacił, i chodziłam do tego, jak to tam się nazywa Centrum Szkolenia. To było tak, że rzeczywiście moja wiedza na temat komputera to była raczej taka mglista, minimum z minimum, tak bym to określiła. Poszłam na ten kurs,
trochę więcej się nauczyłam. Ja tam chodziłam coś koło miesiąca, tak 2 razy tygodniu na półtorej godziny. To znaczy było dużo na początku teorii, takiego wprowadzenia od podstaw, co to jest komputer, jak działa, i tak dalej. Potem mieliśmy właśnie ćwiczenia praktyczne, to mi się bardzo przydało, bo tak trochę bardziej biegle to ogarnęłam, tam były podstawowe programy i taka wiedza, żeby wiedzieć co robić gdyby coś się wydarzyło.
Pr - Jak Pani ocenia sposób prowadzenia tego kursu?
- Bardzo fajnie, bo tam nie było takiego stresu, prowadził facet który był w naszym wieku. Panie tam były w moim wieku, Panowie też, którzy nie mieli do czynienia. Było kilkanaście osób. Część było bezrobotnych z Urzędu Pracy, ktoś tam też miał skierowanie jakieś było, a tak to właśnie było od poszczególnych pracodawców. Jakąś tam grupę zawiązali i było. Mnie to się akurat przydało, bo ja miałam mały kompleks komputerowy, bo ja się tym w ogóle nigdy nie zajmowałam, mnie to nigdy nie interesowało i mnie się przydało. (Płock, K 56, pracownik biurowy, firma średnia/duża);

Ad.6 -Na przykład zamówienia publiczne było bardzo fajnie prowadzone szkolenie, poprzez ćwiczenia i praktykę. Na miejscu, w Płocku, to było organizowane w hotelu, przez 2 dni. Zajęcia, to były różne przykłady z zamówień publicznych, żeby proces prawidłowo rozpocząć, tą procedurę, przetarg, jakieś kruczki. Jak ma się powiązania z jakimś wykonawcą, żeby on nie startował do przetargu, żeby po prostu wykluczyć się z komisji, żeby nie uczestniczyć w tym... Wszelkie takie jakieś kruczki ukryte, które my sami nie jesteśmy w stanie jako pracownik ich wyłapać, a po prostu jest to ważne. Przydało się, ale miałam też takie szkolenie gdzie była tylko sucha teoria, taka sucha teoria że nie dało się nawet wysiedzieć.
Nie potrafił tego przekazać, nie miał tej takiej umiejętności...
Pr - To była wina tematu, czy wykładowcy, czy formy, jak Pani sądzi?
- Może po części i wykładowcy i tematu. (Płock, K 52, urzędniczka, firma średnia/duża);
Ad. 9 - U nas standardowy jest coroczny kurs szkolenia BHP, PPOŻ...
(Płock, M 52, branża chemiczna, firmy średnie i duże)

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy
▪ **Motywatory wzięcia udziału:** o mieć lepiej wykwalifikowanych pracowników, nadążających za zmianami zachodzącymi na rynku i w prawie o otrzymać niezbędny certyfikat/ uprawnienia o odgórne przepisy regulujące prawnie konieczność doszkalanie pracowników, np. kursy BHP, ratownictwa ▪ **Inicjator szkolenia:** najczęściej inicjatorem tego typu szkoleń jest pracodawca jednak zdarzają się sytuacje w których to pracownik zgłasza pracodawcy potrzebę odbycia szkolenia.
▪ **Organizacja szkolenia** (miejsce, w pracy/czy poza, czy musieli pracować, inne): o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe – odbywają się najczęściej poza miejscem pracy. Mogą przybierać formę zorganizowanych wyjazdów szkoleniowo-integracyjnych lub kursów – lekcji na które pracownik przychodzi do kilku razy w tygodniu. o Szkolenia prowadzone przed producentów, szczególnie te dotyczące sprzętu technicznego są najczęściej przeprowadzana w zakładach pracy – producent przyjeżdża do firmy i uczy pracowników obsługi nowo-zakupionego sprzętu. Czasem organizowane są szkolenia wyjazdowe. o Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy, najczęściej w godzinach pracy i często prowadzone są przez pracodawcę lub doświadczonych/odpowiednio wykwalifikowanych pracowników firmy. ▪ **Czas trwania:** o Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają od kilku dni (wyjazdy i szkolenia i zajęcia praktyczne) do kilku miesięcy (kursy komputerowe, zdobywanie nowych umiejętności). o Szkolenia wewnętrzne trwają zazwyczaj kilka godzin. ▪ **Uczestnicy:** o W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział ludzie pracujący w danej branży lub o określonej specjalizacji.

○ Szklenia prowadzone przez producentów najczęściej odbywają się w gronie osób z jednej firmy. W szkoleniach formalnych najczęściej udział biorą specjaliści, pracownicy już wykwalifikowani, wyselekcjonowani spośród innych pracowników. ○ W szkoleniach wewnętrznych biorą najczęściej udział wszyscy pracownicy, których szkolenie może dotyczyć.
▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator**: ○ Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy: szkoleniowcy lub specjaliści/ eksperci, komercyjne firmy szkoleniowe, Centra Kształcenia Ustawicznego lub producenci ○ Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy ▪ **Źródła finansowania**: najczęściej tego typu szkolenia są finansowane przez pracodawcę
Źródła informacji o szkoleniu: informacja jak i inicjatywa podnoszenia kwalifikacji pochodzi od pracodawcy np. bezpośredniego przełożonego. Dość często jest to jednak również potrzeba deklarowana przez samego pracownika.

Powody nieuczestniczenia w szkoleniach w miejscu pracy:

- Pracodawca najczęściej nie oferuje szkoleń pracownikom z powodów finansowych lub nie widzi takiej potrzeby (najczęściej firmy małe i mikro), a pracownicy samodzielnie ich nie szukają
- Pracodawca wysyła bardziej wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z dłuższym stażem, a nie wysyła kadry nisko wykwalifikowanej (pracownicy początkujący w zawodzie)
- Często sami pracownicy nie widzą potrzeby szkolenia się i również nie wychodzą z inicjatywą do pracodawcy (najczęściej osoby w wieku przedemerytalnym (50+)

- Mało jest organizowanych kursów.
(Płock, K 39, ekspedientka, firma mikro/mała);

„- Może powiem tak, że w chwili obecnej nawet nie mam jakichś takich wielkich marzeń i możliwości, ponieważ nie należę do żadnej partii, nigdzie się nie włączam. Metodą zasiedzenia, jest mi tak dobrze i do emerytury tak będzie.
Pr - A w Pani przypadku, że tak powiem, przynależność do partii byłaby jakimś czynnikiem który by na karierę wpływał?
- No na pewno." (Płock, K 32, branża budowlana, firma średnia/duża)

„Pr - Dobrze, żeby już ten temat zamknąć, czyli generalnie firma coś robi dla pracownika żeby się rozwijał, czy nie? Panie Pawle?
- Nie. (Płock, M 50, specjalista konstrukcji, firma średnia/duża)

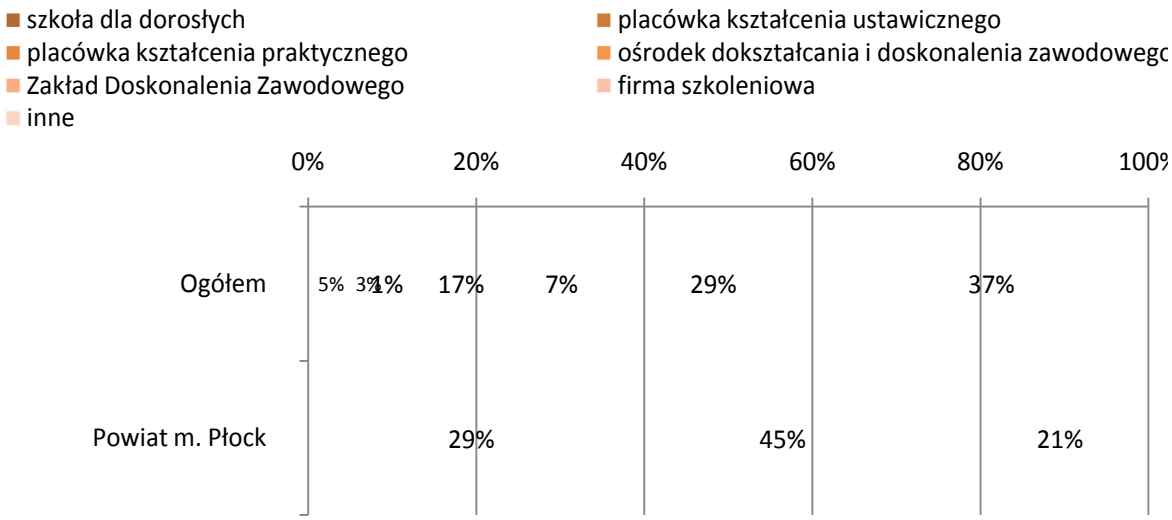
Pr - Nie, Panie Andrzeju?
- Teoretycznie robi.
Pr - A praktycznie.
- Różnie bywa, zależy od przełożonych.
Pr - A teoretycznie co może być?
- Teoretycznie tak jak Pan mówił...
Pr - Aha, czyli jest to na górze.
- W papierach jest budżet, w papierach są organizowane...
Pr - Ale trzeba się upomnieć, czy nie?
- Trzeba się upomnieć, ewentualnie trzeba mieć naprawdę dobrze z kierownikiem poukładane żeby on wyraził zgodę żeby wystosował, bo to on...
Pr - Wydelegował.
- Deleguje na szkolenie." (Płock, M 52, branża chemiczna, firma średnia/ duża)

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

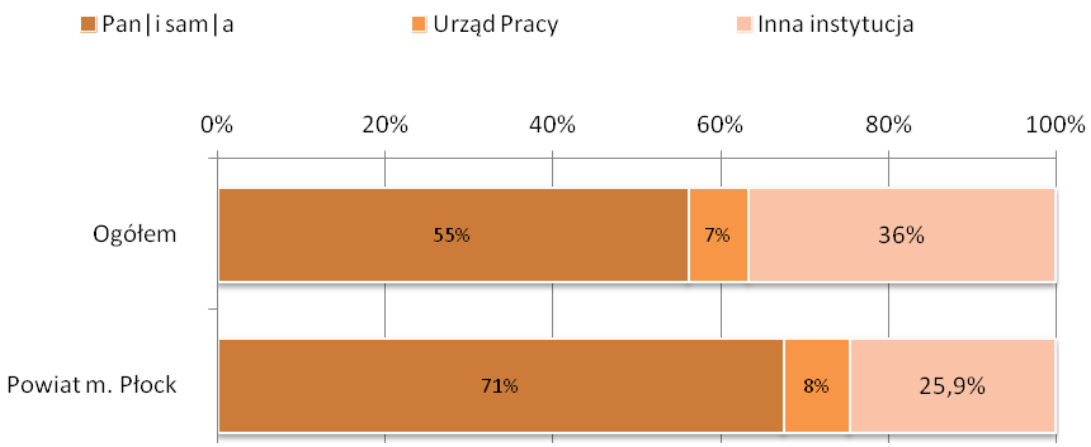
Udział w szkoleniach formalnych:

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.

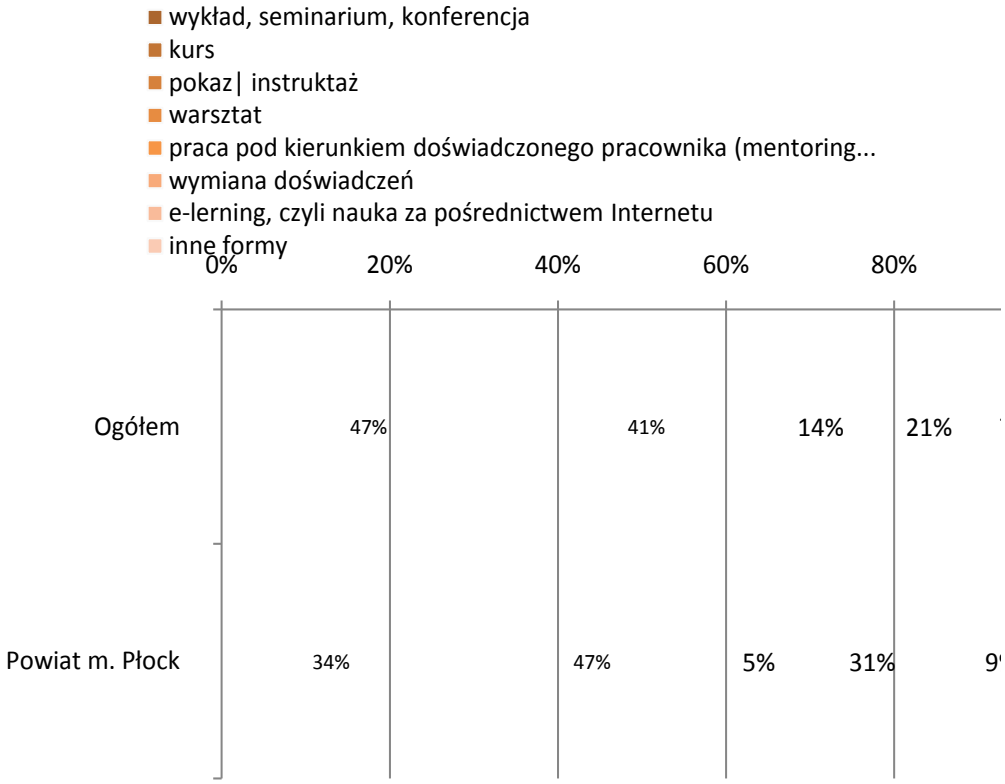
B10. Powiedział/a Pan/i wcześniej, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach / kursach bez wiedzy lub nie z inicjatywy pracodawcy. Kto był organizatorem tego szkolenia?



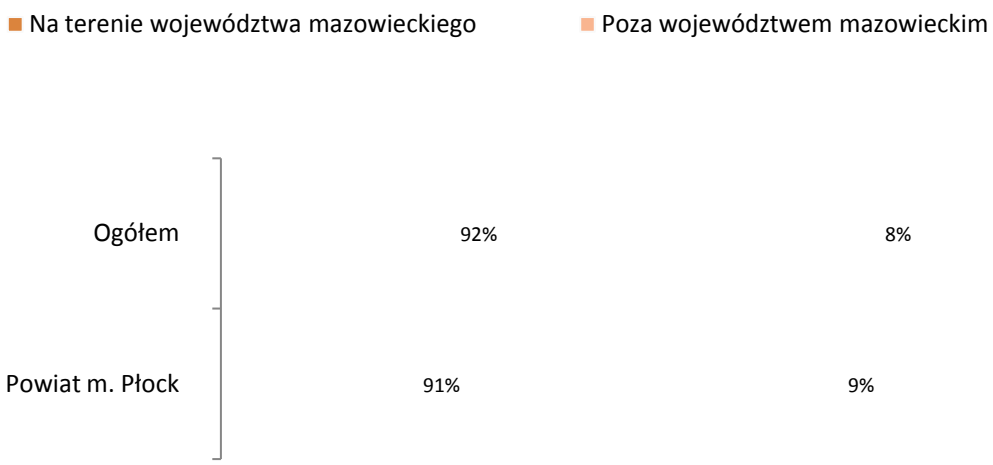
B11. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



B12. Jaka była forma tego szkolenia?



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



Większość kursów, w których wzięli udział przebadani pracownicy było finansowane przez nich samych oraz były one zorganizowane przez firmy szkoleniowe oraz ośrodki doskonalenia w formie kursów, wykładów lub warsztatów. Zdecydowana większość szkoleń odbyła się na terenie województwa mazowieckiego.

- **Formy dokształcania**
  - Do najbardziej popularnych kursów szkoleń należą te finansowane przez pracowników
  - Pracownicy poszukują szkoleń w znanych i dostępnych placówkach publicznych (np. szkoły kształcące dorosłych, ZDZ, CKU, WUP) i prywatnych (komercyjne firmy oferujące kursy i szkolenia).
  - Mało popularny jest udział w bezpłatnych lub dofinansowywanych szkoleniach, np. w ramach UE.

- Co ciekawe prawie połowa rozmówców deklaruje, że próbuje samodzielnie podnosić swoje kwalifikacje zawodowe (6 osób). Najczęściej są to osoby zajmujące stanowiska kierownicze (4 osoby)

„Samo inwestowanie w kształcenie bardzo się opłaca, czyli taki numer i miałem zwrot...(Płock, M 50, specjalista konstrukcji, firma średnia/duża)

- Nie wszędzie się tak da. (Płock, K32, branża budowlana, firma średnia/duża)

- Dokładnie. Bo ja wykonywałam kurs, powiedzmy był z takich specyficznych metod ćwiczeń dzieci, kosztował 12 i 14 tysięcy i dojeżdżało się do Katowic. Nie ma Pan skrzydeł, bo żeby dorobić w tym zawodzie to trzeba po prostu zdechnąć, bo ja wiem co mówię. Więc wie Pan co tam się dzieje, więc godzina pracy z takim dzieckiem, mało jest tych specjalistów a to kosztuje 100 złotych. To są ćwiczenia wydawałoby się takie niewielkie, bo to są dzieci maleńkie, kilkumiesięczne, ale to 12 czy 14 tysięcy to naprawdę duża kasa jeżeli zarabia się 1400 złotych i trzeba jeszcze dojechać do Katowic, 3 razy do roku na półtora tygodnia. Pan prezes mówi no dofinansowania dałem 900 złotych w tym roku, 900 złotych, więc o czym mówimy. (Płock, K 56, była fizjoterapeutka, firma średnia/duża)
Pr - No dobrze.

- Powiem jeszcze to, co kolega mówił, że inwestować w siebie i płacić swoimi pieniędzmi, nie wszystkie kursy, nie wszystkie szkolenia są brane pod uwagę z zewnątrz. (Płock, M 52, branża chemiczna, firma średnia/duża)"

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	**Metoda**
Tematy*/ korzyści*: 1 Kurs komputerowy (uzyskanie większej sprawności działania w pracy, dostosowanie się do nowej sytuacji) 2 Rady nadzorcze (poszerzenie umiejętności zawodowych) 3 Uprawnienie dozoru technicznego (pozyskanie licencji, podniesienie kwalifikacji zawodowych) 4 Podjęcie studiów wyższych	***Metoda[11]:*** 1 Praktyka i wykład 2 Wykład 3 Wykład i praktyka 4 Wykłady
Cytaty: *Ad. 1.* *„-Sama robiłam kurs obsługi kasy fiskalnej z elementami komputera, ale już niczego nie pamiętam. Sama za to płaciłam.* *Pr. Kto to organizował?* *-.Zakład Doskonalenia Zawodowego. Tam miałam normalne zajęcia od 8 do...* *Pr. Kiedy to było?* *-W końcu ubiegłego roku. Tam miałam normalne przedmioty rachunkowość, angielski i potem pisałam egzamin. Musiałam podpisywać listę obecności, jak w szkole. Trwało to 6 tygodni.* *Pr. Jak pani ocenia te zajęcia?* *-Bardzo dobrze. Wcześniej miałam problemy z komputerem, dzieci siedziały przy komputerze, nie dały mamie dojść, a teraz już potrafię sama wejść we wszystko, w co chcę.* *Pr. Nie wypróbowała pani tego w nowej pracy?* *-Nie, to nie jest potrzebne do tej pracy.* *Pr. To było pod kątem księgowości czy znajomości komputera?* *-Bardziej znajomość komputera, z obsługą kasy fiskalnej, ale jestem zadowolona.* *Pr. Jaki był cel, że pani wzięła udział w ty szkoleniu?* *-Chcę zmienić pracę i komputer będzie mi potrzebny i kasa fiskalna, kiedyś ich nie było, a teraz trzeba umieć."* *(Płock, K 40, firma sprzątająca, firma mała/ mikro);*	

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy
▪ **Motywatory wzięcia udziału**: doskonalenie w celu utrzymania obecnej pracy, poszerzanie zakresu usług i większa atrakcyjność na rynku pracy, wymóg formalny, większe możliwości na rynku pracy i wyższy status społeczny, chęć zmiany pracy. ▪ **Inicjator szkolenia**: respondenci byli inicjatorami udziału w szkoleniu, część jednak dowiedziała się o tych szkoleniach od bliskich i znajomych.
▪ **Organizacja szkolenia**: wszystkie szkolenia w których badani wzięli udział indywidualnie znajdowały się w miejscu lub bezpośredniej bliskości miejsca zamieszkania/ pracy. ▪ **Czas trwania:** od kilku dni do kilku lat (szkoły dla dorosłych, studia wyższe) ▪ **Uczestnicy**: uczestnikami były różne osoby, od chcących zmienić zawód, po pracujących w zawodzie ale doskonalących swoje umiejętności.
▪ **Prowadzący szkolenie/ organizator**: publiczne np. ZDZ, CKU oraz komercyjne firmy szkoleniowe ▪ **Źródła finansowania**: Głównie własne środki finansowania.
▪ **Źródła informacji o szkoleniu**: do najczęstszych źródeł pozyskiwania wiedzy nt. programów doskonalących kapitał ludzki należeli znajomi/ bliscy, ZDZ lub własne poszukiwania np. poprzez Internet

- **W szkoleniach z własnej inicjatywy udział brali** zarówno młodsi, jak i bardziej doświadczeni pracownicy.
  - **Pracownicy szeregowi/ fizyczni w wieku 31-50 lat z firm mniejszych lub mikro odczuwają deficyt szkoleń**. Chcieliby aby pracodawcy angażowali więcej środków i przykładali więcej wagi do podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych. Ich wiedza nt. szkoleń np. bezpłatnych w podnoszeniu ich kompetencji zawodowych jest niewielka.
  - **Starsi pracownicy 50 lat+ (kierownicy/ specjaliści)** mają większą wiedzę nt. tego gdzie i jaki kurs chcieliby odbyć, by zwiększyć swoje

kompetencje zawodowe. Wykazują też większą pomysłowość w kwestii finansowania planów podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

- **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**
  - Najbardziej popularnymi bezpłatnymi szkoleniami są programy finansowane przez UE z programu Kapitał Ludzki. Wiedza o tego typu szkoleniach jest jednak bardzo niewielka i powierzchowna. Jedynie jedna osoba (pracownik administracji) brała udział w takim szkoleniu. Według wskazań rozmówców programy szkoleń są częściej śledzone przez pracodawcę.

„Znaczy to były szkolenia z Unii Europejskiej, z Kapitału Ludzkiego, zarządzanie, prawo budowlane, zamówienia publiczne." (Płock, K 52, urzędnik, firma średnia/duża);

„Ja bezpośrednio nie, ale mam koleżankę która ma orzeczenie o niepełnosprawności i ona przystąpiła do jakiegoś programu, jakiś był wyjazd rehabilitacyjny i jakieś właśnie spotkania z psychologiem, z kimś kto po prostu wyzwolił w niepełnosprawnych jakąś taką inicjatywę żeby podnieść jego możliwość zatrudnienia, i tak dalej, to coś takiego, ale to tylko ze słyszenia." (Płock, K 32, branża budowlana, firma średnia/duża)

- **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach:**

  - Przeszkodą jest brak czasu i chęć poświęcenia wolnych chwil rodzinie zamiast edukacji.
  - Brak finansów.
  - Obawa, że posiadanie zbyt dużej ilości umiejętności będzie przeszkodą w znalezieniu pracy w zawodzie.

- Wiek i brak chęci do nauki.

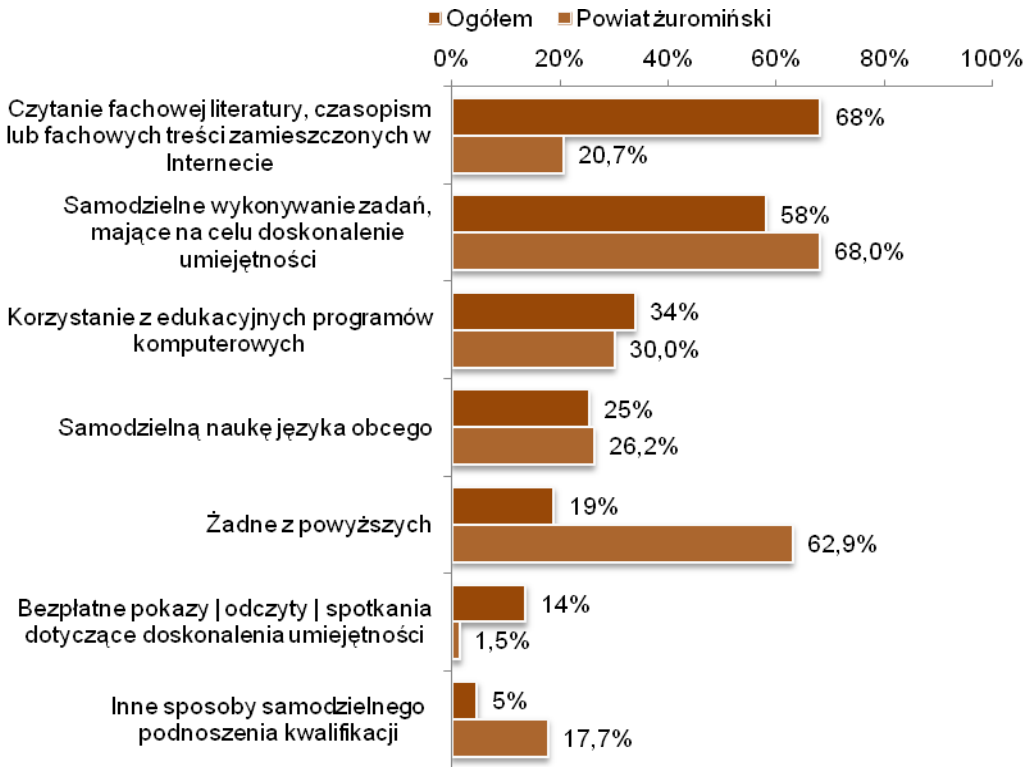
- Brak czasu też, bo praca, dzieci. (Płock, K 34, sprzedawca sklepowy, firma mikro/mała);

„- Bo już się nie chce uczyć." (Płock, M 52, branża chemiczna, firma średnia/duża)

- Chodzi też o finanse, gdyby miał wyłożyć pieniądze z własnej kieszeni, to powiedziałby, że są ważniejsze rzeczy. Tym bardziej, że jesteśmy w dobie kryzysu. (Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mikro/mała);
- No czasami też dobrze wykształcony pracownik bywa zagrożeniem dla przełożonego. Nie zawsze pracodawca jest szczęśliwy z tego powodu, że na własną rękę pracownik coś tam próbuje, czy za plecami, czy bez wiedzy, także to może być też różnie odebrane.
(Płock, K 32, branża budowlana, firma średnia/duża);

- **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 oprócz standardowych szkoleń podnoszą swoje kwalifikacje również poprzez samodzielne wykonywanie zadań. W porównaniu do pracowników z innych powiatów relatywnie mało osób poszerza swoją wiedzę poprzez czytanie fachowej literatury lub treści zamieszczonych w Internecie.

- **Samokształcenie** zadeklarowała niemal połowa badanych w Płocku pracowników, większość z nich zajmowała stanowiska kierownicze.

- Najpopularniejszą forma jest dokształcanie przez internet.
- Pozyskiwanie informacji od kolegów z pracy zajmujących podobne stanowiska.
- Czytanie podręczników specjalistycznych.

Pr - Internet, tak. Kto z Państwa się dokształca przez Internet?
- Przepisy.
Pr - Jeden moment...
- Polskie Normy, Międzynarodowe Normy Jakości.
Pr - Co Pan z tego Internetu czerpie, normy jakościowe, tak, polskie i zagraniczne?
- Tak, bo muszę mieć na bieżąco nowelizację, co się zmienia w przeciągu kwartału...
Pr - Z Pana branży, tak?
- No oczywiście. Tym bardziej, że na naszym rynku zarówno jak i na rynek zachodni wpuszczani są różni wykonawcy, począwszy od Chińczyków...(Płock, M 50, specjalista konstruktor, firma średnia/duża)

„- Podręczniki, książki.
Pr - Na przykład o czym Pan czytał ostatnio z podręczników?
- No akurat teraz to chyba sama literatura beletrystyczna...
Pr - No ale jeśli Pan...
- No to niezwiązane z moją pracą, tak jak kiedyś były modne, tak jak do dzisiaj, później z marketingu takie..." (Płock, M 52, branża chemiczna, firma średnia/duża)

- No ja jak mam na przykład jakiś taki przypadek, z którym nie miałam nigdy do czynienia, dzwonię do koleżanek które na równoległych stanowiskach pracują i bywa że one mi pomagają.
Pr - Aha, czyli Pani sprawdza czy one nie miały takich doświadczeń?
- Tak. One dzwoniły, i ja dzwonię do nich...
Pr - I one poradzą. W drugą stronę to działa, tak?
- Owszem." (Płock, K 32, branża budowlana, firma średnia/duża)

Udział w konferencjach/ targach/ wymianie międzynarodowej między oddziałami firm – pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze, zatrudnionym w dużych i średnich firmach zdarza się korzystać z takiej formy pozyskiwania wiedzy zawodowej. Rozmówcy z Płocka wskazali, że ważne są targi prezentujące nowości w branży: nowe materiały (szczególnie w branży budowlanej) i nowe rozwiązania technologiczne (strefa produkcji).

Dostępność szkoleń na regionalnym rynku szkoleń – badani w Płocku pracownicy nie wykazywali dużej wiedzy dotyczącej oferty szkoleń WUP, ZDZ, UE.

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

- **Ocena szkoleń oferowanych przez pracodawców**

Na pytania B7 i B7a odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

Samowypełnialne ankiety oceniające sposoby kształcenia wykazały, że:

- Badani pracownicy **najwyżej ocenili inne sposoby kształcenia** (pośród nich np. studia podyplomowe, kursy komputerowe i językowe). Ocena 4,6 na 5 stopniowej skali.
- Wysokie i równe noty otrzymały również **kształcenie wewnętrzne organizowane przed pracodawców, kształcenie ustawiczne i samokształcenie.** Średnia ocena 4.
- Szkolenia zewnętrzne zorganizowane przez pracodawcę oceniane były dość nisko, tak jak i poziom samodzielnie znalezionych przez pracowników szkoleń. Ocenione poniżej 4.

- Ponadto w wypowiedziach podczas spotkań FGI respondenci chwalili **szkolenia producenckie.** Dostarczają one bowiem dużo wiadomości niezbędnych do prawidłowego wykonywania pracy. Pracownicy cenią fakt,

że mogą osobiście zaobserwować jak działa maszyna, zadawać pytania i próbować.

- Inną ocenianą pozytywnie formą szkolenia jest wyjazd firmowy, branżowy, który stanowi połączeni szkolenia np. możliwości uzyskania nowych certyfikatów (branża chemiczna) wraz z odpoczynkiem.

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Uzyskiwanie nowych przydatnych w obecnej pracy umiejętności, (podnoszenie kwalifikacji zawodowych) lub też służących zmianie dotychczasowej drogi zawodowej
- Możliwość bycia „na bieżąco" z wiedzą branżową
- Połączenie teorii z praktyką. Szkolenie zapewnia praktykę - możliwość przećwiczenia złożonych kwestii, co ułatwia naukę.
- Dobry wykładowca (kompetentny/ ekspert, ciekawie prowadzący zajęcia, z indywidualnym podejściem do pracownika), ktoś kto umie przekazać wiedzę, zainteresować tematem

Firma prowadzi co jakiś czas kursy strzeleckie, co pozwala na zapoznanie się oraz dokształcanie się w pracy. Prowadzony był również kurs na monitoringu, czyli jak zmienia się rynek, tak też zmienia się oprogramowanie na komputerze. Prowadzone są szkolenia, które rozwijają tok myślenia. (Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mała/ mikro);

U mnie w pracy było niby szkolenie – obsługa klienta. Chodziło o to, żeby przyciągnąć klienta i zachęcić do kupna jakiegoś towaru a zwłaszcza tego najdroższego. Trzeba być uprzejmym, proponować, pierwszej zacząć kontakt (Płock, K 39, ekspedientka, firma mała/mikro)

Kilka dni, ale każdy pracownik firmy jednego dnia przychodził na szkolenie na jeden dzień. najpierw była omawiana teoria, później była praktyka. (Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mała/ mikro);

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Za mało ćwiczeń praktycznych, sama teoria
- Niekomunikatywny prowadzący, nieumiejący zainteresować tematem

„- Wie Pani co, nawet nie jestem w stanie teraz powtórzyć, bo to było sporo tych szkoleń tematycznych, z 5. W każdym bądź razie to była taka sucha teoria, że nie dało się nawet wysiedzieć. Sam wykład...
Pr - Bez przykładów?
- Bez przykładów, i po prostu nawet żeby zainteresować nas jako słuchaczy to wykładowca...
Pr - Nic nie zrobił?
- Nie potrafił tego przekazać, nie miał tej takiej umiejętności..."
(Płock, K 52, urzędniczka, firma średnia/duża)

Ocena szkoleń z których pracownik skorzystał bez wiedzy/ zaangażowania pracodawcy

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

- Pracownicy z Płocka są zgodni, że należy inwestować we własny rozwój.

„Powiem jeszcze to, co kolega mówił, że inwestować w siebie i płacić swoimi pieniędzmi, nie wszystkie kursy, nie wszystkie szkolenia są brane pod uwagę z zewnątrz."
(Płock, M 52, branża chemiczna, firma średnia/duża)

- Z własnej inicjatywy podejmują oni szkolenia zawodowe np. takie jak kursy zawodowe, studia wyższe.

„Pr. Pani Beata poszła na studia sama dla siebie. Musiała mieć pani zgodę pracodawcy?
- Musiałam mieć zgodę, bo w sklepie handlujemy w soboty i niedziele. Powiedział szef, że nie ma sprawy, ale nie będzie żadnego dofinansowania." (Płock, K 39, ekspedientka, firma mała/mikro)

„- Sama robiłam kurs obsługi kasy fiskalnej z elementami komputera, ale już niczego nie pamiętam. Sama za to płaciłam." (Płock, K 40, pracownica firmy sprzątającej, firma mała/mikro)

- Starsi pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze obawiają się jednak zbyt dużego podnoszenia kwalifikacji, zwłaszcza gdyby przyszło im szukać nowej pracy.

To znaczy od konkurencji, bo znam firmę w której facet złożył, zdał egzaminy, złożył swoje CV, popatrzyli na niego, mistrz polski w karate, psychologia, magisterka z ratownictwa medycznego, mówią Panie, Pan tu jest za mądry, idź Pan stąd.
(Płock, M 50, specjalista budownictwa konstrukcyjnego, firma średnia/duża)

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Możliwość samodzielnego wyboru tematyki
- Odpowiedni czas trwania kursu
- Profesjonalna obsługa

„Sposób prowadzenia był bardzo dobry w obydwu przypadkach. To były profesjonalne firmy, które tym się zajmują na skalę ogólnopolską." (Płock, M 35, mistrz produkcji, firma mała/mikro)

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Zbyt dużo teorii/ teoria zaprezentowana w nieatrakcyjny sposób
- Mało pomocny prowadzący/ brak opieki
- Wysoki koszt

„Bo ja wykonywałam kurs, powiedzmy był z takich specyficznych metod ćwiczeń dzieci, kosztował 12 i 14 tysięcy i dojeżdżało się do Katowic. Nie ma Pan skrzydeł, bo żeby dorobić w tym zawodzie to trzeba po prostu zdechnąć, bo ja wiem co mówię. Więc wie Pan co tam się dzieje, godzina pracy z takim dzieckiem kosztuje 100 złotych i to są ćwiczenia wydawałoby się takie niewielkie, bo to są dzieci maleńkie, kilkumiesięczne, ale to 12 czy 14 tysięcy. To naprawdę duża kasa jeżeli zarabia się 1400 złotych i trzeba jeszcze dojechać do Katowic, 3 razy do roku na półtora tygodnia."
(Płock, K 56, pracownik biurowy, firma średnia/duża);

„- Ale jeżeli facet stanął przed Panią... (Płock, M 50, specjalista budownictwa konstrukcyjnego, firma średnia/duża)
- Nie chciał w ogóle zainteresować słuchaczy... (Płock, K 52, urzędnik, firma średnia/duża)

- Nie potrafił. (Płock, M 50, specjalista budownictwa konstrukcyjnego, firma średnia/duża)

- Nie potrafił... (Płock, K 52, urzędnik, firma średnia/duża)

- Przyszedł odwalić swoje i do widzenia. (Płock, M 50, specjalista budownictwa konstrukcyjnego, firma średnia/duża)

- Nie umiał przekazać tych wiadomości. (Płock, M 52, pracownik branży chemicznej, firma średnia/duża)

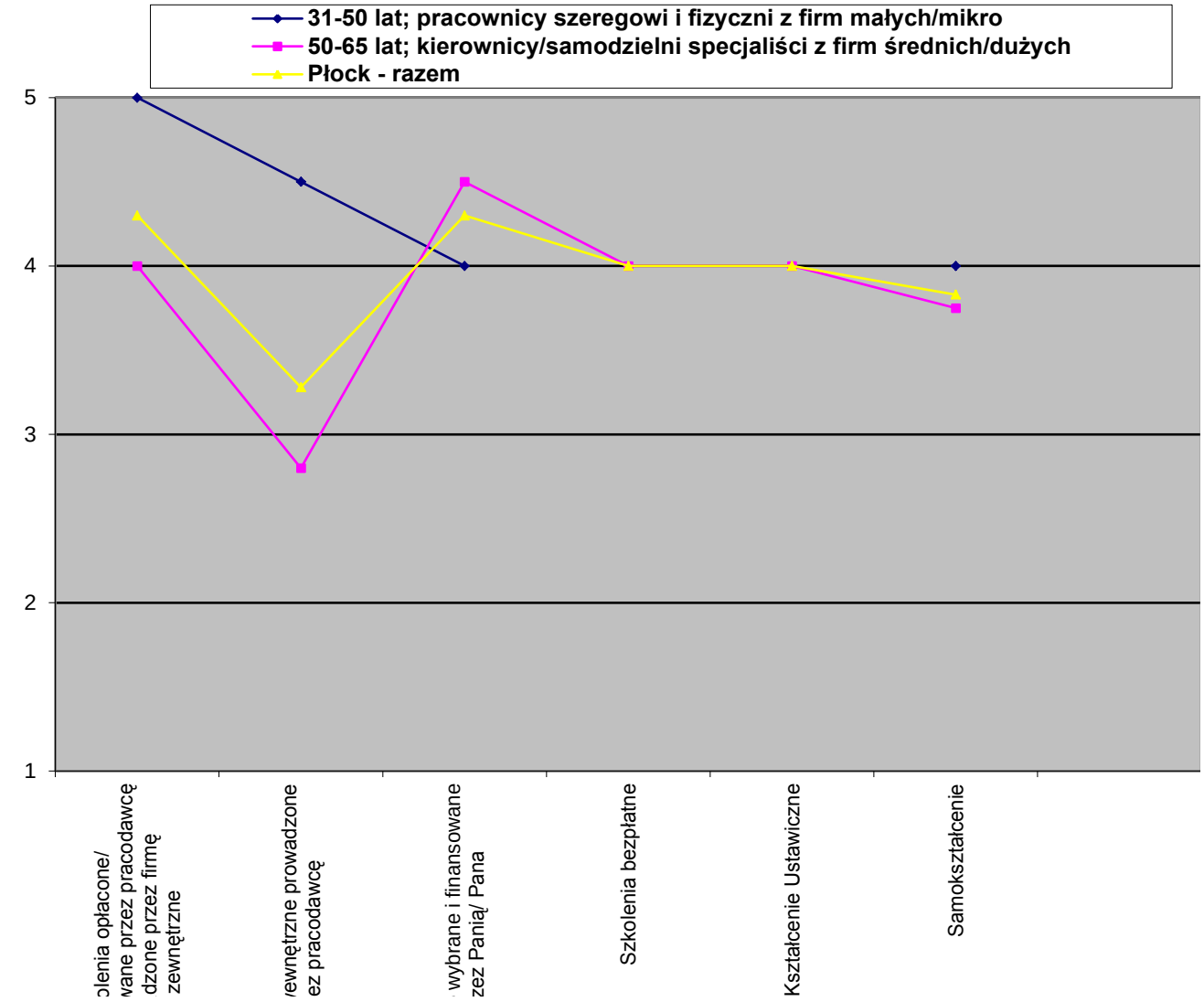
- Ale czego masz oczekiwać, on ma ci przekazać wiedzę którą ma sprzedać. (Płock, M 52, pracownik branży chemicznej, firma średnia/duża)

- No tak, ale to jest ja wiem, ale ci nie powiem. (Płock, M 52, pracownik branży chemicznej, firma średnia/duża)"

- **Szkolenia oceniane najwyżej ze względu na skuteczność i metodę szkolenia -** pracownicy najwyżej ocenili szkolenia łączące teorię z praktyką. Zwracając dużą uwagę na potrzebę praktycznego przekazywania wiedzy. Za najskuteczniejsze uznali również kursy trwające kilka dni (co najmniej dwudniowe) i prowadzone przez profesjonalistę z poza firmy.

- **Ocena skuteczności różnych form szkoleń[12] –** pracownicy najwyżej ocenili przydatność szkoleń:
  - samokształcenie
  - opłaconych przez pracodawcę realizowanych przez zewnętrzne firmy szkoleniowe
  - placówki kształcenia ustawicznego
  - najniżej natomiast oceniali skuteczność szkoleń wybranych przez siebie oraz organizowanych przez pracodawcę
  - jedna z pracownic, która brała udział w szkoleniu bezpłatnym – zamówienia publiczne chwaliło sobie odbyty kurs i pozyskane umiejętności.

[12] Wykres na podstawie ankiety samowypełnialnej dotyczącej oceny skuteczności różnych form szkoleń obrazuje to jak respondenci oceniają poszczególne metody szkoleń na 5-cio stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa.


31-50 lat; pracownicy szeregowi i fizyczni z firm małych/mikro
50-65 lat; kierownicy/samodzielni specjaliści z firm średnich/dużych
Płock - razem
5
4
3
2
1
olenia opłacone/
wane przez pracodawcę
dzone przez firmę
zewnętrzne
ewnętrzne prowadzone
ez pracodawcę
wybrane i finansowane
zez Panią/ Pana
Szkolenia bezpłatne
Kształcenie Ustawiczne
Samokształcenie

- **Najwyżej oceniano kursy, które:**
  - po których uczestnicy **nabywają praktycznych/ nowych umiejętności**: gdy **zajęcia praktyczne/ pokaz są połączone z teorią i zajęć praktycznych jest więcej niż wykładów**
  - **osoby prowadzące szkolenie** są kompetentne, zaangażowane, potrafiły zaciekawić uczestników, były pomocne
  - **trwały dłużej** lub ich czas był dostosowany do ilości wiedzy, która należy przyswoić
  - **zorganizowane poza miejscem pracy**, zapewniające zaplecze (nocleg, wyżywienie etc.)

- **Nisko oceniono szkolenia, które:**
  - Trwają zbyt krótko (w zależności od trudności tematu i zaawansowania uczestnika), są za mało intensywne, zbyt mało się na nich uczy nowych rzeczy
  - Zawierają za mało zajęć praktycznych
    - Brakuje informacji zwrotnej o popełnianych błędach, uczestnicy nie mogą dopytać wykładowcy o niezrozumiałe kwestie
    - Nie oferujące praktyk/ staży, gdy uczestnicy uczą się nowego zawodu
  - Zawierają zbyt dużo teorii/ w nudnej formie
  - Nie są prowadzone przez eksperta, przez co ich przekaz jest mało profesjonalny

- **Konieczne zmiany w szkoleniach**
  - Po równo zajęć teoretycznych i praktycznych
  - Teoria prezentowana w ciekawy sposób
  - Odpowiednia osoba prowadzącego, który potrafi przekazać wiedze i zainteresować tematem
  - Przynajmniej częściowe pokrycie kosztów przez pracodawcę lub inną instytucję
  - Szkolenie odbywające się w specjalnie ustalonym dniu, a nie po pracy (zmęczenie uniemożliwia przyswojenie wszystkich wiadomości)
  - Dłuższy czas trwania/ adekwatny do stopnia zaawansowania (dla początkujących kursy dłuższe)

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.

Młodsi pracownicy szeregowi (31-50 lat) pracujący w mniejszych firmach, **zdecydowanie częściej zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach niż pracownicy starsi** (50 lat+) z firm średnich i dużych, oni też odczuwali większy deficyt szkoleń.

- Głównymi dziedzinami w jakich pracownicy dopatrują się niewystarczających kompetencji są języki obce i obsługa programów komputerowych (np. Word, Excel)
- Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze zapytani o chęć udziału w kursach twierdzili, że nie potrzebują takich kursów. Jako powód braku zainteresowani wskazywali brak czasu oraz podeszły wiek.

„- Przez ułamek sekundy się zastanawiałam, ale kalkulując tyle ile ja jeszcze mogę pożyć powiedziałam, że kładę laskę i żyję tym co mam na dzień dzisiejszy. To znaczy, ja wiele się uczyłam pracując, bo musiałam się uczyć, bo tego wymagało po prostu życie, bo wchodzą nowe technologie, nowe aparaty i tak dalej. Poszerzałam swoją wiedzę, ale na to żeby rzucić się na studia w swoim kierunku to finansów nie mam, a to, co by zaproponowali z Kapitału Ludzkiego mnie po prostu nie interesuje..
Tak, ja sobie odpuściłam, bo ja jestem w takim wieku, że ja nie wiem czy dziś, czy jutro, czy za 10 lat fiknę, i koniec." (Płock, K 56, pracownik biurowy, firma średnia/duża)

Zapotrzebowanie na programy kompetencyjne zorganizowane i / lub opłaconych przez pracodawcę lub we własnym zakresie przez pracownika bez wiedzy i zgody pracodawcy	
Pracownicy 31-50 lat, firmy małe i mikro: ▪ Kurs komputerowy (prywatnie) ▪ Kurs nauki język angielskiego	**Pracownicy 50-65 lat, firmy średnie i duże:** ▪ Nauka języków obcych – angielski, niemiecki (na poziomie podstawowym i zaawansowanym, w tym języki specjalistyczne związane z branżą) ▪ Szkolenia zawodowe połączone z relaksem ▪ Oglądanie wielkich zagranicznych zakładów (branża chemiczna – rafinerie w Rosji)

„-Znajomość języków obcych, angielski. (Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mała/mikro)

- Przede wszystkim angielski. (Płock, K 40, pracownica firmy sprzątającej, firma mała/mikro)
Pr. Coś jeszcze?

-Tylko język. (Płock, K 23, pracownica sklepu odzieżowego, firma mała/mikro)

-Jeszcze prowadzenie prac biurowych, komputer, jakichś kursów dodatkowych, może by się przydały. Excel. (Płock, M 35, mistrz produkcji, firma mała/mikro)

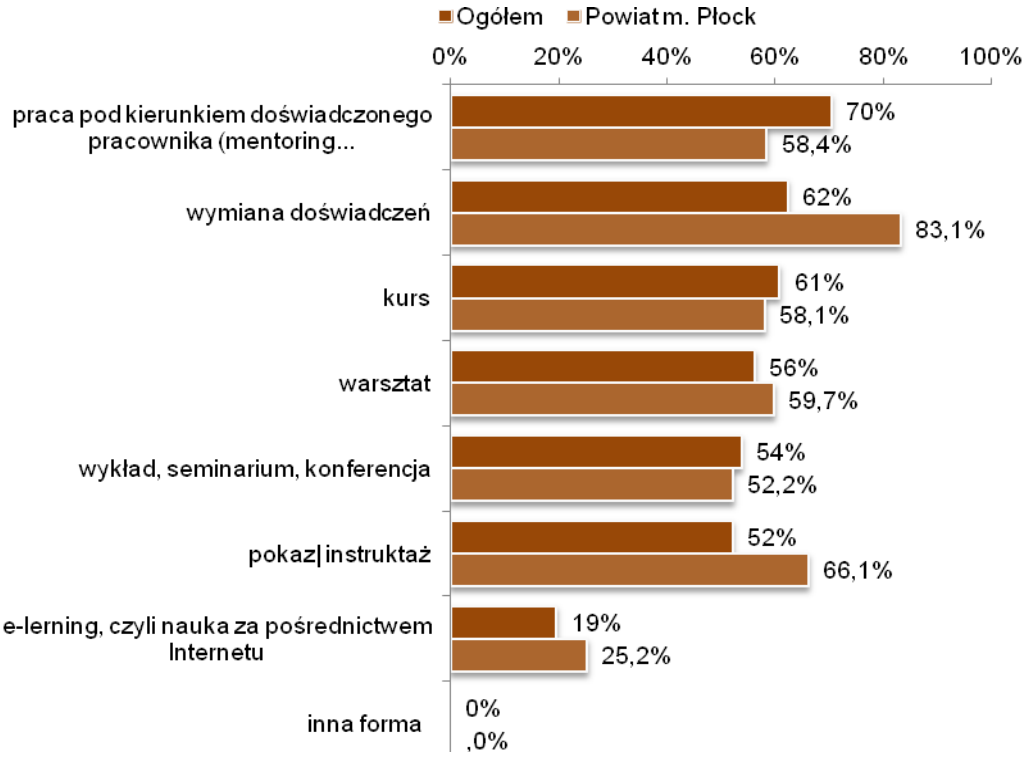
-Tak samo i w moim przypadku. U mnie dość sporadycznie, bo szef ma sekretarki, ale coś wypadnie i nie ma żadnej. Nie chcę się wtajemniczać w biuro, ale nieraz trzeba. Word i Excel. (Płock, M 47, pracownik monitoringu, firma mała/mikro)"

„- Język niemiecki, językowe. (Płock, M 50, specjalista budownictwa konstrukcyjnego, firma średnia/duża)

- Pojechałbym do takiej prawdziwej rafinerii zobaczyć jak to wszystko tam. Gdzieś do Rosji, na Białoruś. Gdzieś za Ural. Byłem w Jugosławii i widziałem. (Płock, M 52, pracownik branży chemicznej, firma średnia/duża)
- Jakieś szkolenia połączone z jakimś spa, z relaksem. (Płock, K 32, inspektor budowlany, firma średnia/duża)

Idealne kształcenie

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



Zdaniem większości pracowników przebadanych firm powiatu miasta Płock idealną formą szkolenia jest wymiana doświadczeń oraz pokaz bardziej doświadczonego pracownika.

Idealne kształcenie to zdaniem pracowników:

- **Miejsce:** Szkolenie zorganizowane w miejscu zamieszkania lub poza miejscem zamieszkania połączone z wypoczynkiem.
- **Czas trwania:** Od kilku dni do kilku miesięcy – dopasowane do tematu i stopnia zaawansowania.
- **Prowadzący:** powinien mieć takie cechy jak: wiedzę, umiejętność przekazania wiedzy w sposób zrozumiały i interesując, wprowadzać miła atmosferę.

- **Metody**: Teoria i praktyka, z przewagą nauki rzeczy praktycznych i poprzez praktykę. Zakończony egzaminem sprawdzającym umiejętności i certyfikatem potwierdzającym zdobytą wiedzę.
- **Zajęcia** w niewielkich grupach, co umożliwi przeprowadzenie zajęć praktycznych. Niewielka grupa umożliwia tez integracje uczestników. Ułatwia to naukę, gdyż niweluje stres.

-Integracja i szkolenie. (Płock, M 47, pracownik monitoringu, firma mała/mikro)

-Fajnie by było jakby była luźniejsza atmosfera. (Płock, M 35, mistrz produkcji, firma mała/mikro)

-Bardziej praktyczne podejście. (Płock, M 47, pracownik monitoringu, firma mała/mikro)

-Nie teoretyczne, tylko praktyczne szkolenie. (Płock, M 32, pracownik ochrony, firma mała/mikro)"

- Merytorycznie wykładowca, który umie przekazać wiedzę, bo on może mieć wiedzę, a nie będzie umiał przekazać." (Płock, M 52, pracownik branży chemicznej, firma średnia/duża)

- W domu, na miejscu. (Płock, K 56,pracownik biurowy, firma średnia/duża)

- Na wyjeździe, żeby się odciąć, żeby nie myśleć o otoczeniu. Obojętnie jakie by to nie było szkolenie to jestem poza, nie myślę o niczym, tylko skupiam się, bo jestem na szkoleniu. (Płock, M 52, pracownik branży chemicznej, firma średnia/duża)"

- **Dobre praktyki/ przykłady dotyczące kształcenia ustawicznego** – za dobre praktyki podawano przede wszystkim szkolenia, które cechowały się intensywnością i skutecznością nauczania, po których uczestnik nabierał praktycznych umiejętności oraz poszerzał swoją wiedzę teoretyczną. Praktyki takie mają cechować się przygotowaniem do samodzielnego wykonywania zawodu.

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

Czynniki sprzyjające współpracy ze szkolnictwem zawodowym:

- 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. Conclusions and recommendations for Płock district

Human capital from the perspective of employees and employers

Employment trends – a half of the tested companies from Płock sub-region have not changed their employment levels since 2006. Out of 8 companies, 4 have maintained a constant number of employees. Two companies have reduced jobs (a big company and a micro company), and two have engaged new employees (a medium company and a small company). Employers hope for improvement in the economic climate and for development of their companies. In the near future they expect growth tendencies.

Human capital deficits:

- **Younger employees** have problems with independence and with thinking as they work. They demonstrate small competences organizing their work.
- **Younger employees** – graduates of vocational schools, general secondary schools or institutions of higher education lack practical preparation for work. As a result, employers are burdened with numerous responsibilities connected with practical training.
- **Older employees** – technology deficits: computers, new technologies (machines, devices).
- Foreign languages among independent specialists and managers (necessary for e.g. processing orders from abroad).
- Interpersonal skills' deficits; both when interacting with colleagues, and in contacts with customers.

A large proportion of employers don't have formalized tools for assessing employees. A similar problem appears in the process of assessing candidates applying for work. Only big and medium companies sometimes have professional systems for employee and applicant assessment. Although they lack the tools, employers try to systematically evaluate the work of persons who they employ. In small and micro companies assessment is carried out by direct superiors or company owners. It also happens that employees self-assess their performance.

Professions in short supply

- Senior specialists with professional experience in production and trade.
- Qualified industry workers and production workers.

Demand for particular professions

- When unable to find work in their trained professions, many young people choose to retrain and work below their educational level.
    - For women, it's easiest to find jobs as sales assistants.
    - Men work as security guards.

  It is worth noting that in most cases these are persons with secondary-level technical, or economic education.
- Among older employees, work change is more likely to be connected with professional burnout, conscious willingness to change jobs, or with life changes (e.g. changes in family situation).

Human capital training – participation, expectations, and demand

- Decisions about training participation are usually made by employers. Employers often choose trainings for their employees. However, it also happens it is the employee that notifies the employer of their training needs, decides what course they want to attend, and the employer simply finances the training. In extreme cases, employees may train on their own, without the consent or employers or with employers unaware of their initiatives.
- Employees are most likely to participate in internal trainings and manufacturer's trainings; they use the offer of training companies and institutions of Continuous Learning.
- Based on the conducted interviews, it appears that in the case of continuous learning trainings employees demonstrate considerable initiative. They often offer to participate in courses that will be useful in their work.
- Companies from Płock sub-region do not have training plans.

Participation in trainings

- **Medium and big companies** are more likely to send their employees to external trainings.
- Trainings/courses are more likely to be attended by **qualified employees** – specialists, senior employees, managers.
- **Employers** make efforts **to facilitate employees' personal development** e.g. through making it possible for them to finish secondary schools, universities, post-graduate courses (financing, flexi-time).
- Employees of small and micro companies have very small **possibilities of professional development.** Employers don't organize trainings for them and are rather unwilling to pay for trainings.

- **Junior employees** are more likely **to be taught in the workplace**, by more experienced colleagues, just like new employees.
- **Junior employees** working in smaller companies relatively often undertake steps **to educate themselves without employer's knowledge** e.g. they start university studies. By doing so, they want to increase their chances on the job market. They realize that their current work doesn't provide big possibilities of promotion.
- **Oldest employees** (50+) **are somewhat less willing to engage in continuous learning.**

Assessment of trainings

- Both employers and employees most appreciate trainings/courses which include a lot of practical elements, enable interaction with trainers, and are suited to the specific character of a given industry. The cost of trainings and potential co-funding possibilities remain important to them. The thematic scope of training should be adapted to its length: trainings shouldn't be too intensive.
- Employees and employers differed in their assessment of trainings' usefulness.
    - Employers believe that most useful were internal trainings conducted or financed by employers.
    - Employees gave highest rating to trainings for which they paid themselves, and to trainings financed by employers.

Training plans

- **Younger regular employees** (31-50 years of age) working in smaller companies **were definitely more likely to say they would be willing to take part in courses/trainings, than older employees** (50+) from medium and big companies; they were also those who experienced training deficit.
- The following should enjoy popularity in the region:
    - courses connected with granting job licenses: courses that enable obtaining of necessary certificates and qualifications – re-training;
    - courses connected with improving professional knowledge e.g. in response to changes in regulations (finance, human resources, those connected with licenses etc.);
    - computer courses (e.g. Word, Excel), and courses of new devices' operation;
    - language courses.

- **Companies and employees who do not use external trainings don't do it for the following reasons:**
    - Lack of funds
    - Belief there are no training needs

JOB MARKET INSTITUTIONS and vocational schools – cooperation and assessment

JOB MARKET INSTITUTIONS – Cooperation with regional job market institutions is not popular among employers, cooperation with District/Municipal Employment Agency being an exception to the rule.

Assessment – District Employment Agency

- Employers appreciate District Employment Agency as institution for whose services they don't have to pay.
- Employers appreciate District Employment Agency's large pool of candidates.
- District Employment Agency lacks an offer of people with the right qualifications.
- District Employment Agency does not carry out pre-selection of candidates sent for internships.
- Low rating is given to District Employment Agency's initiating contact with companies.
- Usually, it is the employer or candidate for an intern that initiates contacts with District Employment Agency.

Vocational schools – in Płock sub-region, cooperation with vocational schools is mainly undertaken by companies dealing with trade and production, and by state budget companies/services. This cooperation is usually limited to organization of internships and job teaching; contact with teachers is sporadic, there is no possibility to influence the curriculum, although it happens that employers have ideas for changes.

Assessment – according to employers, graduates have too little practical training, which makes it impossible for them to acquire full professional skills. The level of schools' activity in the area of practical trainings' organization and contacts with employers is perceived as low. Often, students must look for internships or practical trainings by themselves. It appears that vocational schools don't make full use of the potential of such contacts, they are not interested in suggestions concerning the curriculum or in joint development of the program of practical trainings.

- **Companies which don't cooperate with vocational schools** often cooperate with institutions of higher education.