



Raport cząstkowy

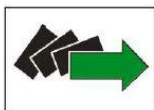
- Badanie pracodawców i pracowników
- Subregion: powiat przasnyski

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 „Audyty 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



*Badanie pracodawców i pracowników
Raport cząstkowy: powiat przasnyski*



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	4
CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:	4
2. METODOLOGIA BADANIA	5
Badanie ilościowe	5
Badanie jakościowe	10
Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe	10
Próba dla subregionu powiat przasnyski i miasto Przasnysz - badanie jakościowe	12
3. WNIOSKI I REKOMENDACJE DLA POWIATU	17
4. SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADANIA DLA POWIATU	22
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców	22
Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego	75
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców	82
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników	110
5. PODSUMOWANIE CAŁEGO BADANIA	158
Streszczenie	158
Wnioski i rekomendacje	162
Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania	167
6. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS FOR PRZASNYSZ DISTRICT	172





1. Wstęp

CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:

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



2. Metodologia badania

Badanie ilościowe

Badanie przedsiębiorców metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo (CAPI)

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

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

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

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

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.



Próba badania CAPI

Tabela 2.1 Zakładana struktura próby

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat radomski	Powiat żuromiński	Powiat przasnyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat przuskowski	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
ŁĄCZ-NIE	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 radomski	Powiat żuromiński	Powiat przasnyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat przuskowski	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
ŁĄCZ-NIE	45	45	45	45	45	45	270	110

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

W strukturze zrealizowanej próby udało się przekroczyć zakładaną minimalną liczebność wywiadów z firmami, które współpracowały ze szkołami zawodowymi (110



wywiadów wobec zakładanych 90). Wyniki tej części pytań, które są poświęcone współpracy ze szkołami zawodowymi są dzięki temu bardziej wiarygodne.

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

Tabela 2.3 Struktura zrealizowanej próby ze względu na profil działalności firmy

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

Do usług publicznych zaliczono 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 funduszy emerytalno rentowych
- Sekcja K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej



Badanie pracowników metodą wywiadów telefonicznych wspomaganym 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 WSPÓLPRACUJĄCYMI ZE SZ
Do 9 pracowników	23	20	20	20	20	20	63
10-49 pracowników	24	20	20	20	20	19	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

Badanie metodą jakościową -

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

Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe

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



■ **Pracownicy N=12 FGI w rozbiciu na:**

- Pruszków 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
- Pruszków 1 FGI – kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 18-30 lat;
- Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-30 lat;
- Siedlce 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
- Płock 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
- Płock 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat;
- Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 31-50 lat;
- Przasnysz 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 18-31 lat;
- Żuromin 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 50-65 lat;
- Żuromin 1 FGI - kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi z firm średnich i dużych, w wieku 31-50 lat;
- Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm mikro i małych, w wieku 18-31 lat;
- Radom 1 FGI - pracownicy szeregowi i fizyczni z firm średnich i dużych, w wieku 50-65 lat



Próba dla subregionu powiat przasnyski i miasto Przasnysz - badanie jakościowe

■ Pracodawcy miasto Przasnysze i powiat przasnyski

W badaniu pracodawców w powiecie m. Przasnysz i przasnyskim (N=8) udział wzięli:

Pracodawcy	
Wielkość firm:	Branże
Firmy mikro 1. Drogeria, zatrudnia 5 osób	1. Handel – sklep, drogeria
Firmy małe - 4 IDI (10-49 osób): 2. Ośrodek, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, zatrudnia 40 osób 3. Produkcja, transport, spedycja, zatrudnia ok. 40 osób, głównie kierowcy. 4. Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna – 13 osób	3. Produkcja, transport, spedycja (*Oś. Kształcenia Zawodowego) 4. Usługi dla ludności, strefa budżetowa (*KU)
Firmy średnie (50-249 osób): 5. WR – zakład produkcyjno usługowy, zatrudnia o 106 osób 6. Przasnyski Bank Spółdzielczy, zatrudnia 50 osób	5. usługi – produkcja 6. usługi
Firmy duże (250 + osób): 7. Samodzielny Zakład Opieki Społecznej – zatrudnia 577 osób na umowę o pracę oraz pracownicy kontaktowi stanowią 70 osób 8. Urząd Miasta	7. Usługi dla ludności, sfera budżetowa *(SzZ, KU) 8. Strefa budżetowa

- Spośród firm z powiatu przasnyskiego i miasta Przasnysz:
 - ze szkołami zawodowymi współpracuje: n=1 (na 8) firm
 - współpracę z placówkami KU deklarowało: n= 3 (na 8) firm



- o jedna z firm n=1 zrezygnowała ze współpracy z KU i szkołami zawodowymi (z branży handlowej)

Respondentami w badaniu byli:

- n= 4 mężczyzn i n= 4 kobiet:
 - o kierowniczka sklepu, kobieta (1 osoba)
 - o Dyrektor, mężczyzna (1 osoba)
 - o Właściciel, mężczyzna (1 osoba)
 - o HR, mężczyzna (1 osoba)
 - o HR, kobieta (3 osoby).

■ Pracownicy - w badaniu pracowników udział wzięli:

- Pracownicy szeregowi i fizyczni w wieku: 18-30 lat (1 FGI) średnich i dużych (zatrudniające 50-249 os. i 250 lub więcej os.) oraz 31- 50 lat (1 FGI) z firm mikro i małych (zatrudniające 2-9 os. i 10-49 os.)
 - o W grupie pracowników w wieku 18-30 lat¹ udział wzięli następujący respondenci:
 - **3 kobiety**
 - **4 mężczyzn**

¹ 5 osób mieszka w Przasnyszu, 2 dojeżdżają samochodem ok. 30 minut.



- **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:**
2 wykształcenie wyższe, 1 z pomaturalnym, 2 osoby z wykształceniem średnim (matura), 1 średnie-technikum , 1 średnie-liceum zawodowe:

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 18-30 lat:	
Liceum ogólnokształcące w Przasnyszu	Stażysta w Urzędzie Miasta – zajmuje się obsługą interesantów urzędu (wcześniej pracował jako kelner oraz sprzedawca)
Liceum zawodowe, obecnie ostatni rok studiów na kierunku Kulturoznawstwo	Monter przy produkcji rowerów (pierwsza praca)
Technikum Odlewacz żywic	Specjalista ds. przewodów napięcia w zakładach energetycznych
Katolicki Uniwersytet Lubelski – Psychologia i Organizacja zarządzania Studia podyplomowe – Prawo pracy	Działu Kadr – Specjalista ds. osobowych i szkoleń
Liceum ogólnokształcące – matura	Telemarketer
Politechnika Warszawska – inżynier sanitarny	Specjalista ds. Obsługi klienta w Miejskim Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej
Licencjat z zarządzania bezpieczeństwem zorganizowanego (planuje studia). Kurs na prawo jazdy kat. B	Żołnierz Specjalista ds. rozpoznania oraz ochrony informacji niejawnych (Wojsko Polskie).

- Przerwy w pracy – 1 osoba cały czas na stażu, wcześniej pracował dorywczo, 1 miała 3 miesiące przerwy po stażu w tym samym zakładzie zanim dostała pracę (nie było miejsca na zatrudnienie zaraz po ukończeniu stażu); 2 osoby zaraz po maturze dostały prace; 1 zgłosiła się



po liceum i dostała pracę (w wojsku); 1 po maturze była w wojsku i po odbyciu służby był pół roku bezrobotny).

- W grupie pracowników w wieku 31-50 lat udział wzięli następujący respondenci²:
 - **4 kobiety** (pracownica socjalna Ośrodka Pomocy Społecznej, sprzedawczyni sklepowa, sekretarka w Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej, nauczycielka języka polskiego) i **3 mężczyzn** (magazynier, inkasent, pracownik recyklingu).
 - Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie: 3 z wykształceniem średnim, 3 z wyższym, 1 z pomaturalnym.

² 3 osoby dojeżdżają ok. 30 - 40 km, a 1 ok. 12 km z powiatu przasnyskiego, 3 osoby są z Przasnysza.



Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 50-65 lat	
Technikum mechaniczne	Magazynier + operator wózka widłowego (zawód nie zgodny z wykształceniem).
Wykształcenie wyższe, Nauczyciel języka polskiego	Nauczyciel – praca zgodnie z wykształceniem
Studia – administracja Studium pedagogiczne	Pracownik socjalny – zawód częściowo zgodna z wykształceniem.
Technikum Ekonomiczne + studia wyższe	Sekretarka w Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej
Technik Ekonomista	Sprzedawczyni w sklepie
Technikum rolnicze	Pracownik recyklingu – nie pracuje w zawodzie
Wykształcenie wyższe oraz Pomaturalne studium zawodowe	Inkasent - konserwator

- Przerwy w pracy – 1 mężczyzna miał 12 lat przerwy w pracy zawodowej (renta po wypadku w pracy w Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej).



3. Wnioski i rekomendacje dla powiatu

Plany związane z zatrudnieniem

Połowa przebadanych przedsiębiorstw nie planuje ani wzrostu ani spadku zatrudnienia (49% respondentów). Stosunkowo większy odsetek przedsiębiorstw planuje redukcje etatów (29% firm). Wyjątkami są ciągle poszukujący specjalistów szpital oraz firma transportowa, która od dłuższego czasu poszukuje doświadczonych kierowców.

Wszystkie przebadane przedsiębiorstwa współpracują w ramach rekrutacji nowych pracowników z Powiatowym Urzędem Pracy. Popularne są również ogłoszenia w prasie oraz w Internecie (49% firm). Współpraca z instytucjami rynku pracy innymi niż PUP jest zjawiskiem bardzo rzadkim.

Polityka personalna

W 33% przedsiębiorstw powiatu przasnyskiego jest stosowana okresowa formalna ocena każdego pracownika. Oceny te są jednak wykonywane nieregularnie, zazwyczaj przez przełożonych podczas bieżącej pracy bez wsparcia specjalistycznych narzędzi. Jako instrumenty polityki personalnej na szeroką skalę stosuje się jedynie premie finansowe oraz podwyżki. Pomimo możliwości rozwoju i awansowania (głównie w firmach średnich i dużych) – awanse na wyższe stanowiska są rzadkie

Doskonalenie kapitału ludzkiego

W celu podnoszenia kwalifikacji pracownicy są wysyłani głównie na organizowane przez pracodawcę szkolenia wewnętrzne. Szkolenia zewnętrzne wybierane są rzadziej, w przypadkach, gdy szkolenia wewnętrzne nie są w stanie pokryć deficytów pracownika lub nie dają niezbędnych certyfikatów/ uprawnień. Bardzo popularne są także szkolenia wstępne dla nowych pracowników.



Udział w szkoleniach

Większość firm nie posiada planu szkoleń (60% respondentów). Jeśli jednak taki istnieje, z reguły jest realizowany (zadeklarowało 33% respondentów). W 33% przedsiębiorstw powiatu przasnyskiego na przestrzeni ostatnich 2 lat pracownicy wzięli udział w jakichkolwiek działaniach mających na celu podnoszenie kwalifikacji. Było to głównie spowodowane brakiem potrzeb firmy oraz faktem, że kwalifikacje pracowników były wystarczające w stosunku do oczekiwań firmy. Aspekt finansowy miał zdecydowanie mniejsze znaczenie. Częściej na szkolenia zewnętrzne wysyłają swoich pracowników pracodawcy z firm średnich i dużych. Częściej szkoleni są pracownicy wykwalifikowani i specjaliści oraz pracownicy z dłuższym stażem pracy.

Najwyżej oceniane są szkolenia w formie wymiany doświadczeń z innymi zatrudnionymi na podobnych stanowiskach, pokazów oraz wykładów/ seminariów. Bardzo dobra ocena wykładów, jako formy szkolenia może być wynikiem ograniczonej styczności z pozostałymi formami szkolenia.

Równolegle połowa pracowników nie podnosiła swoich kwalifikacji w sposób nieformalny. Jeśli już jednak takie działania miały miejsce, z reguły było to samodzielne wykonywanie nowych zadań (71% respondentów).

Ocena kształcenia

Najprzydatniejsze szkolenia koncentrują się na niewielkim wycinku określonego obszaru wiedzy, ale analizują go dogłębnie, szczegółowo wraz z ćwiczeniem praktycznego zastosowania. Wysoko oceniono szkolenia prowadzone przez placówki Kształcenia Ustawicznego oraz szkolenia opłacone przez pracodawcę i zorganizowane przez zewnętrzne firmy.

Najpopularniejszą formą szkoleń pracowniczych były wykłady, w których wzięło udział 56% pracowników. Popularnymi formami były również kursy (44%) oraz warsztaty (32%).

Kompetencje i deficyty



Zarówno w opinii pracodawców jak i samych pracowników pracownicy posiadają badane kompetencje w większości w stopniu wysokim lub bardzo wysokim. Są więc w swoich oczach i w oczach pracodawców pracownikami wykwalifikowanymi oraz kompetentnymi. Kompetencją, która jest głównym wyzwaniem do poprawy, jest znajomość języków obcych.

Deficytowe zawody wskazane przez pracodawców:

- o specjaliści z praktycznym doświadczeniem do pracy w branży usług oraz do obsługi klienta – pedagodzy, lekarze, pielęgniarki, diagności, konsultanci o wysokich zdolnościach interpersonalnych i psychologicznych;
- o w produkcji przemysłowej: elektrycy;
- o w transporcie – wykwalifikowani kierowcy oraz spedytorzy ze znajomością języków obcych;
- o do pracy w handlu - kierownicy i sprzedawcy z odpowiednimi umiejętnościami psychologicznymi.





Ponadto obserwowane następujące deficyty kapitału ludzkiego:

- Absolwenci są nieprzygotowani do praktycznego wykonywania zawodu.
- Brak umiejętności często idzie w parze z brakiem inicjatywy do nauki i intensywnej pracy, co przekłada się na brak samodzielności i lęk przed odpowiedzialnością zwłaszcza wśród starszych pracowników.
- Dominująca wśród młodych osób po szkole roszczeniowa postawa z równoczesną niechęcią do intensywnej pracy.
- W obsłudze klienta, usługach, handlu - kandydaci mają braki związane z umiejętnościami interpersonalnymi i psychologicznymi.
- Nieznajomość języków obcych i obsługi komputera wśród samodzielnych specjalistów i kierowników, kierowców.
- Na stanowiska pracy związanych z obsługą klienta/ sprzedażą/ marketingiem pracodawcy wskazują na deficyty intelektualne pracowników zakresie samodzielnego wyciągania wniosków.

Plany dotyczące kształcenia

Jedynie 16% firm planuje w ciągu nadchodzącego roku doszkalać pracowników w formie szkoleń (zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych), a 22% pracodawców zamierza zaoferować pracownikom pomoc w finansowaniu studiów wyższych.

Zainteresowaniem w regionie powinny cieszyć się:

- Kursy uzupełniające, dotyczące zmieniających się przepisów (finanse, kadry, księgowość) oraz szkolenia wymagające cyklicznego uczestnictwa (związane z uprawnieniami etc.);
- Szkolenia z komunikacji i obsługi klienta (np. działu obsługi klienta/ marketing, firmy usługowe wykonujące prace przy kliencie).
- Dla branży transportowej/ spedycyjnej (deficyt szkoleń i kompetencji – realizują je we własnym zakresie).
- Kursy komputerowe dla starszych pracowników (deficyt kompetencji).
- Kursy umiejętności psychologicznych;
- Kursy językowe dla specjalistów.



Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu

Zdecydowana większość pracowników jest zadowolona z kwalifikacji i kompetencji współpracowników. Większość pracowników uważa także, że wykonuje pracę zgodną z ich kwalifikacjami.





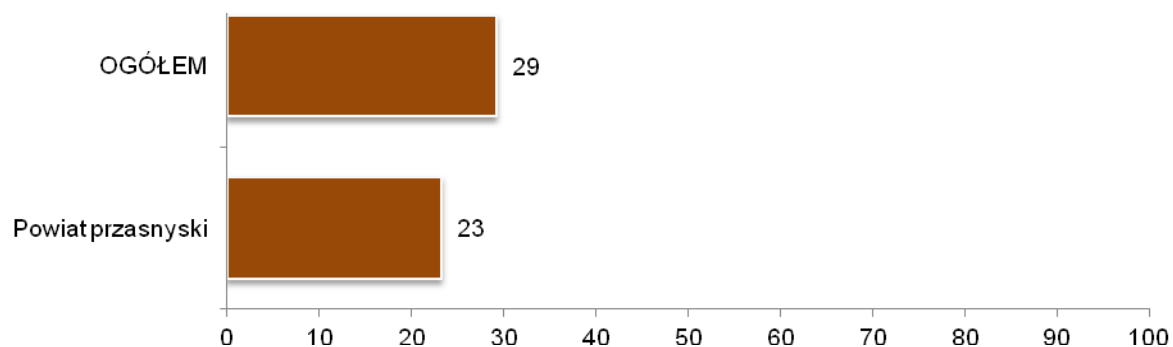
4. Szczegółowe wyniki badania dla powiatu

Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców

4.1.1. Stan aktualny

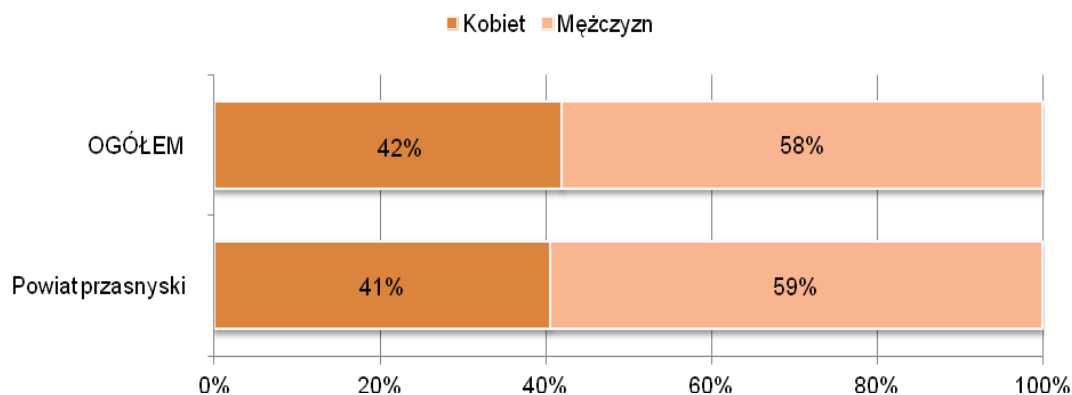
■ Struktura zatrudnienia

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

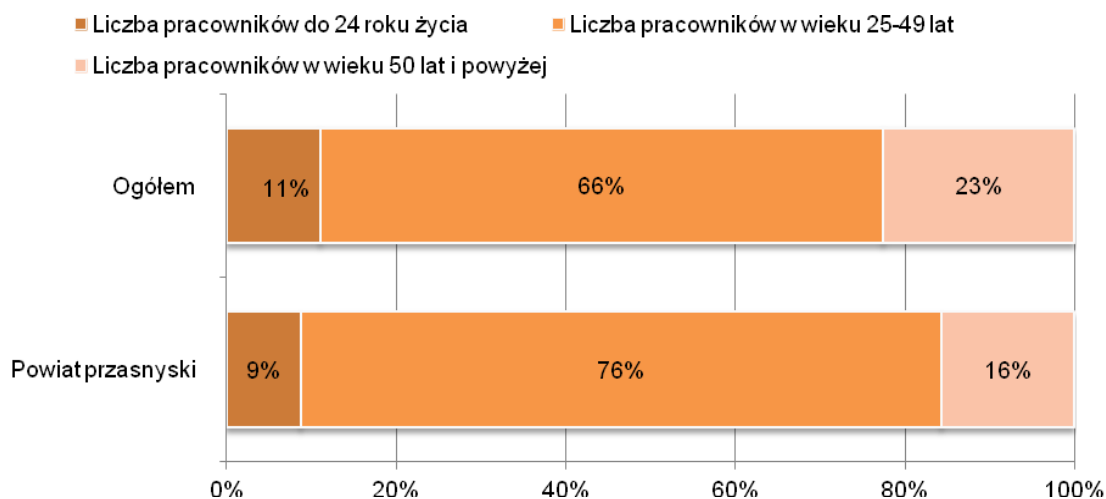




X6. Mniej więcej ile jest wśród pracowników kobiet, a ilu mężczyzn? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia

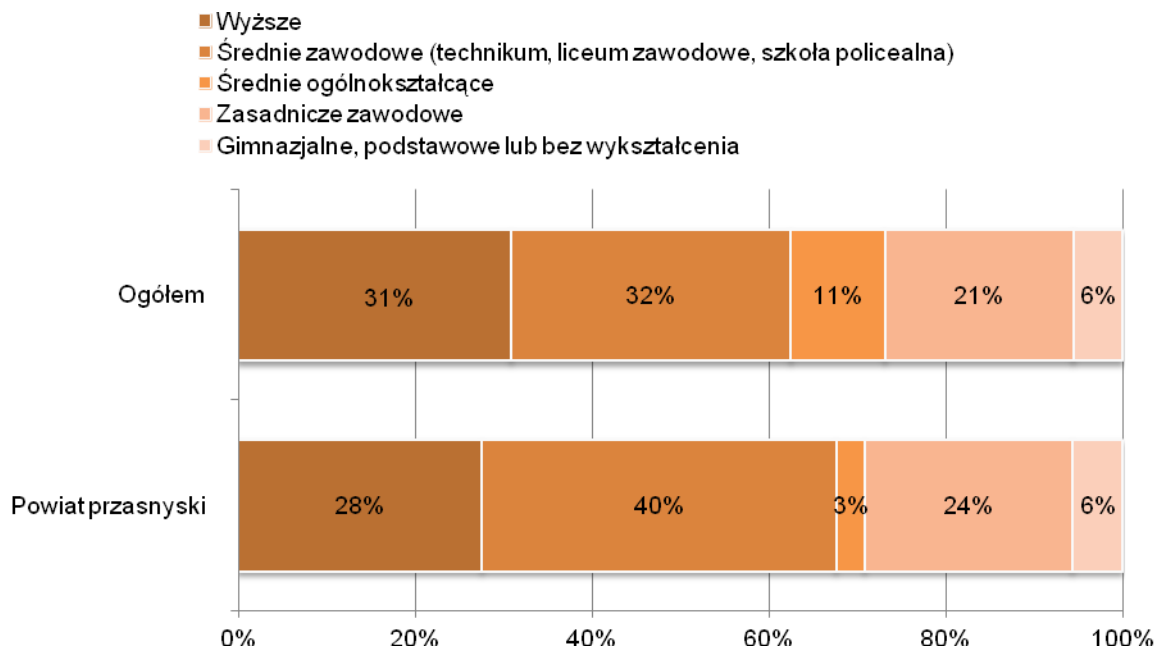


X7. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wieku? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia





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



Przedsiębiorstwa powiatu przasnyskiego zatrudniają średnio 23 pracowników, przeważają mężczyźni w wieku 25-49 lat z wykształceniem wyższym, średnim zawodowym lub zasadniczym zawodowym.

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

- wielkość zatrudnienia: od 2-9 osób (n=1), 10-49 osób (n=3), 50-250 osób (n=2) oraz 250 lub więcej osób (n=2),
- wykształcenie wśród pracowników firm: wyższe w przypadku n=5 firmy (poradnia, sfera budżetowa np.: szpital, usługi), średnie w tym średnie profilowane, techniczne (w przypadku firm n=5 usługi, handel, sfera budżetowa), zawodowe i/ lub średnie techniczne (w przypadku n= 3 – usługi i produkcja, transport).
- największą grupę stanowili pracownicy w wieku: 25-40 lat w przypadku większości firm (35-45 w przypadku specjalistów ze sfery budżetowej, a nawet 60+ w sektorze finansowym).



- płeć rozkładała się następująco: **kobiety** (w przypadku n=4, firm – usługi dla ludności, handel, produkcja i usługi), **mężczyźni** (w przypadku 2 firm – branża produkcja i usługi), równomierny rozkład płci w przypadku n=1 firmy z branży usług dla ludności (szpital).

■ Najważniejsze grupy pracowników

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

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

- **w realizacji usług/ produkcji oraz serwisie** – stanowiło podstawową działalność firmy na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych, samodzielnych kierowniczych i samodzielnych specjalistów – lekarze, pielęgniarki, pracownicy socjalni, eksperci, konsultanci.
- a także **w obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu**, na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych oraz samodzielnych specjalistów (handel, bankowość);
- **transport logistyka** – n=2 firmy, magazynierzy, spedytorzy oraz kierowcy.
- w przypadku działalności handlowej oraz logistycznej obok obsługi klienta niezbędne jest wsparcie księgowej.





Grupa	Hierarchia stanowiska (najważniejsze grupy)		
	KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Obsługa klienta/ Marketing Sprzedaż/	n=1	n=1	n=1
Logistyka/ Magazynowanie Transport/	-	-	n=1
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)	n=1	n=6	n=4
Kontrola jakości	-	-	-
Wsparcie (np. księgowość, IT)	-	n=2	-



„W naszej firmie dominuje pierwsza grupa – obsługa klienta, sprzedaż, marketing, druga grupa to transport i logistyka, magazynowanie, a oprócz tego potrzebne jest wsparcie księgowej, to jest handel, są faktury, tzw. WZ-tki, trzeba to poskładać, poukładać.” (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

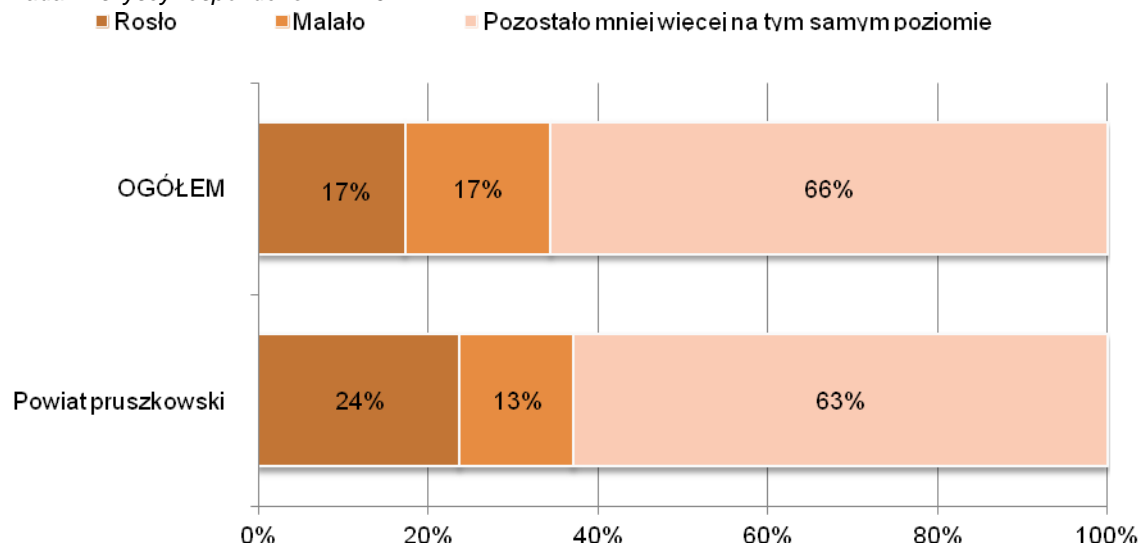
„Nasza Poradnia nie działa bez pracowników socjalnych, bo ośrodki pomocy społeczni stoją na pracownikach społecznych i są to głównie samodzielni specjaliści, eksperci, ale także psychologowie, pedagodzy, osoby, które wspierają rodziny w rozwiązywaniu ich problemów (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała).

„ U nas jest spore zapotrzebowanie na kierowców, ale jest też personel biurowy jak księgowo, spedytorzy” (IDI, Przasnysz, produkcja, transport, spedycja, mała firma).



4.1.2. Zmiany w wielkości zatrudnienia

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



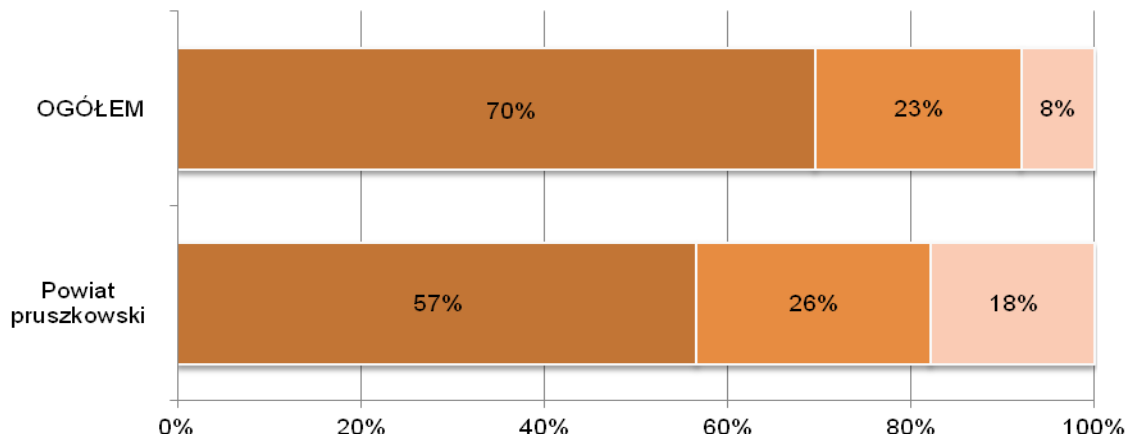


A2.1. Powiedzia/a Pan/i, że zatrudnienie pozostało na mniej więcej tym samym poziomie. Czy oznacza to, że:
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy gdzie poziom zatrudnienia pozostał na podobnym poziomie, n=177

Nie było żadnych znaczących zmian w zatrudnieniu

Miały miejsce pewne zmiany: część pracowników odchodziła z pracy, przyjmowano też nowych, ale bilans zatrudnienia nie zmienił się

Miały miejsce znaczne zmiany, ale bilans zatrudnienia nie zmienił się



Podobnie jak w przypadku całej próby w przebadanych firmach powiatu przasnyskiego zatrudnienie w 2010 roku utrzymało się. W większości przypadków nie było żadnych zmian w zatrudnieniu, jednak w stosunku do całej próby miała w opisywanym powiecie większa rotacja pracowników.

■ Od roku 2006

- W części firm mikro oraz małych zatrudnienie od 2006 utrzymywało się na tym samym poziomie (handel, usługi). W handlu redukcja zatrudnienia zależała od uzyskanych obrotów firmy (czy wyrabia odpowiedni budżet wobec konkurencji, jeśli tak, utrzymywało się na tym samym poziomie, jeśli nie – były redukcje).
- W powiecie przasnyskim oraz mieście Przasnysz **odnotowano głównie wzrost jak oraz utrzymywanie się zatrudnienia na tym samym poziomie**. Wzrost zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat odnotowały firmy **n=4**, ze sfery budżetowej, oraz **n=1** z branży usług bankowych:
 - Ośrodek Pomocy Społecznej, Psychologiczno-Pedagogicznej - zatrudniano specjalistów. Podobnie szpital tak odnotował tendencje wzrostową zatrudnienia wskutek otwarcia nowych oddziałów – przyjęto ok. 100 osób i nadal poszukiwani są lekarze, rehabilitanci.



- o Branża transportowa – przyjęci nowi głównie kierowcy
- o Obsługa klienta – branża finansowa, w ostatnim miesiącu przyjęte 3 nowe osoby, była rotacja pracowników w związku z przejściem kilku osób na emeryturę oraz przejęcia nowego oddziału.



„To wszystko zależy od przepisów prawnych, ale na pewno jest zwiększone zapotrzebowanie, jest więcej dzieci potrzebujących pomocy, potrzebujących opieki, z roku na rok to się zwiększa” (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).

„Szpital się nadal rozwija, aktualnie szukamy lekarzy, rehabilitantów (...) dotychczasowa obsługa okazuje się niewystarczająca (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma duża)

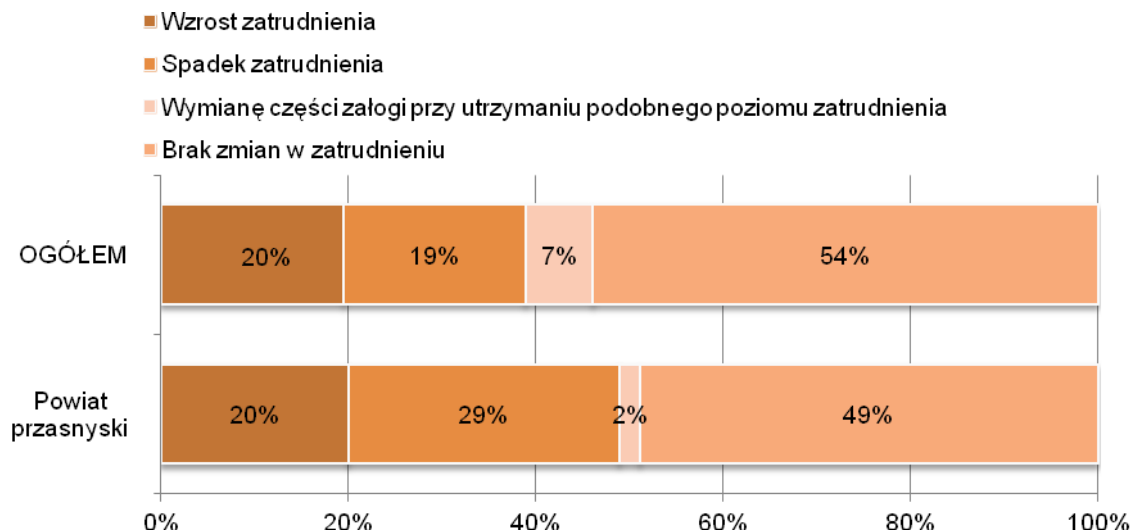
„Teraz będzie 3 osoby więcej (...) wzrost zatrudnienia nie odbył się zbyt błyskawicznie, bo odchodzili pracownicy w tym roku na emeryturę, no była rotacja(...). Nie ma dużych wahań, no nie ma dużych wahań, na miejsce osoby, która odeszła, trzeba było przyjąć nową. (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia).





■ W przyszłości

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



Połowa przedsiębiorstw spodziewa się utrzymania obecnego zatrudnienia. W porównaniu do innych powiatów więcej firm oczekuje jednak spadku zatrudnienia.

Część firm wskazała na planowany wzrost zatrudnienia w niedalekiej przyszłości:

- **Firmy małe:**
 - uzależniają zmiany w zatrudnieniu od obrotów w danej branży (zwolnienie 1- 2 osób w przypadku spadku, a zatrudnienie 1 osoby w przypadku wzrostu). W branży handlowej jest ogromna konkurencja i to ona dyktuje obroty roczne, które decydują o zatrudnieniu.
- **W przypadku małych firm ze sfery budżetowej:**
 - planowany jest wzrost zatrudnienia (przeciętnie ok. 2 osób w perspektywie 5 lat), ale proces ten będzie zależał od ilości zadań nakładanych na branżę usług dla ludności oraz dofinansowania branży z Urzędu Miasta lub przepisów prawnych.
- **W przypadku firmy średniej z sektora finansowego:**





- wzrost zatrudniania będzie **uzależniony od rozwoju całego sektora finansowego** np. od wzrostu zapotrzebowania na nowe oddziały banku.
- **Większość badanych poza sfery budżetowej nie planuje zmian w obecnej strukturze zatrudnienia** - bez względu na branżę i wielkość firmy np. handel, usługi, transport i spedycja. Głównym powodem braku planów zatrudniania jest ostrożność i ciągłe obawy przed ponownym kryzysem, większą konkurencją, spadkiem obrotów.
- **Wyjątek – branża usług dla ludności (szpital) jest ciągle deficyt specjalistów – lekarzy określonych specjalności i planowany jest wzrost zatrudniania.**
- **Pracodawcy odczuwają braki głównie w następujących branżach:**
 - Handlowcy
 - Wykwalifikowani kierownicy
 - Wykwalifikowani elektrycy
 - Obsługa klienta – pracownicy z odpowiednimi predyspozycjami, o miłej aparycji i zdolnościach interpersonalnych.
 - Lekarze, pielęgniarki o odpowiednim przygotowaniu do zawodu, rehabilitanci.



„Nie uważam, żebyśmy musieli się bardzo wzmacniać kadrowo, ale uważam, że jeszcze jedna, dwie osoby perspektywie 5 lat byłyby tutaj przydatne, ale to też będzie zależało od tego, jak dużo zadań jeszcze będzie sędowane na ośrodki pomocy społecznej. A do tego nie jestem w stanie przewidzieć, bo to wszystko jest chaotycznie prowadzone (...) Regulacja w jest w tej chwili taka, że jeden pracownik na dwa tysiące mieszkańców” (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała).

„No wiadomo, że pracownik musi mieć podejście do klienta, taka, która potrafi nawiązać kontakt, sprzedać dany produkt, do tego chyba trzeba to lubić i mieć predyspozycje (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia).

Możliwość zatrudnienia wskazało n=4 przedstawiciele firm z różnych branż:

- **w branży handlowej:**
 - sprzedawców, kierowników sklepów z doświadczeniem w pracy z dużych sieciach – szybkich, obrotowych, posiadających umiejętności interpersonalne.





- **W branży usług dla ludności:**
 - pracowników socjalnych – samodzielnych, odpowiedzialnych z dużą empatią, konsekwencją.
 - Lekarzy, pielęgniarek, rehabilitantów.
- **Zwolnienia:** generalnie nie są planowane przez żadnego z pracodawców. Takiej opcji nie wyklucza pracodawca z branży handlowej w przypadku wzrostu konkurencji na rynku drogeryjnym (redukcja z 5 pracowników sklepu do 3).



„Jeżeli wyniki będą wysokie, to zostanie nas pięć, ale teraz otworzyła się konkurencja i jest tendencja spadkowa np.: taki Rossmann. Jeśli to się utrzyma to piąty pracownik nie będzie potrzebny i poradzimy sobie we cztery lub trzy.” (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro)..

„To zależy od tego jak nasza firma będzie się rozwijać, np.: czy będziemy wchodzić w konsorcjum, nie wiem w tym momencie” (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia).





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 zadań, 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 doskonalenia się, bycia na bieżąco, chęci do nauki
15.	Doświadczenie zawodowe, staż
16.	Precyzja, staranność, dokładność
17.	Dobry wygląd, bycie zadbanym
18.	Określona postawa np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność



19	Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy
20	Posiadanie własnych zasobów np. komputer, telefon, Internet, samochód)
21	Inne jakie?

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

- możliwości intelektualne
- umiejętności interpersonalne (otwartość, odwaga, łatwość nawiązywania kontaktów)
- umiejętności psychologiczne
- dobry wygląd i bycie zadbanym (głównie osoby mające bezpośredni kontakt z klientami).

W przypadku stanowisk kierowniczych pracodawcy wskazywali spontanicznie na zapotrzebowanie na osoby:

- posiadające wysokie kompetencje w zakresie bycia liderem
- organizacji pracy
- umiejętność słuchania podwładnych.

Wobec specjalistów podkreślono:

- możliwości intelektualne
- odpowiednie wykształcenie

W branży usług poza sferą budżetową podkreślano znaczenie posiadania wiedzy na temat oferty firmy oraz umiejętności komputerowe.

- powinny cechować umiejętności techniczne
- umiejętności związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, interpersonalne, kreatywność).





Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing		
<p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>7. Psychologiczne</p> <p>8. Interpersonalne</p> <p>10. Kierownicze</p> <p>15. Doświadczenie zawodowe, staż</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p>	<p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>1. Możliwości intelektualne</p> <p>4. Komputerowe/ nowe technologie</p> <p>7. Psychologiczne</p> <p>8. Interpersonalne</p> <p>10. Kierownicze</p> <p>11. Dyspozycyjność</p> <p>14. Ciągłego doksztalcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p> <p>18. Określona postawa</p> <p>19. Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy</p>	<p><u>Pojedynczo wskazywano</u></p> <p>1. Możliwości intelektualne</p> <p>2. Umiejętności obliczeniowe -</p> <p>3. Umiejętności techniczne</p> <p>5. Kulturalne</p> <p>8. Interpersonalne</p> <p>10. Kierownicze</p> <p>11. Dyspozycyjność</p> <p>12. Znajomość języków obcych</p> <p>13. Wykształcenie (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje</p> <p>14. Ciągłego doksztalcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</p> <p>15. Doświadczenie zawodowe, staż</p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p> <p>18. Określona postawa</p> <p>20. Posiadanie własnych zasobów</p>



„Jeśli chodzi o obsługę klienta i marketing to taka osoba musi być otwarta na ludzi, wychodzić naprzeciw klientom, wstrześć się w jego wymagania. Musi też być odważna, by umiał podejść do człowieka (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

„Kierownik ważne, żeby dbał o pracownika, umiał zorganizować pracę w danym zespole (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia).



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

- psychologiczne
- możliwości intelektualne
- interpersonalne

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

Wobec kadry kierowniczej oczekuje się:

- samodzielności
- umiejętności zarządzania ludźmi
- umiejętność zorganizowania pracy sobie i podwładnym
- obiektywności
- uczciwości oraz sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników i petentów.

Wobec specjalistów i ekspertów oczekuje się przede wszystkim wysokich kwalifikacji i specjalizacji w tym w podziale na branże wskazano spontanicznie m.in.:

- w przypadku pracowników socjalnych, pielęgniarek i lekarzy wymagane są przede wszystkim:
 - możliwości intelektualne
 - samodzielność
 - samoorganizacja
 - empatia
 - konsekwencja w działaniu, upór
 - cierpliwość
 - otwartość na zmiany
 - chęć doszkalania się;
- w przypadku **konsultantów**:



- kreatywność
 - odpowiedzialność
 - konsekwencja;
- **wobec techników:** kwalifikacje;

 - **w branży logistycznej** kluczowa jest lojalność i sumienność.



„ Jeśli chodzi o obsługę klienta i marketing to taka osoba musi być otwarta na ludzi, wychodzić naprzeciw klientom, wstrześć się w jego wymagania. Musi też być odważna, by umiał podejść do człowieka (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

„ Kierownik ważne, żeby dbał o pracownika, umiał zorganizować pracę w danym zespole (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia).

- **Pracownicy wykonawczy** powinni przede wszystkim posiadać odpowiednie kwalifikacje oraz powinna ich cechować cierpliwość, dokładność i kultura osobista. Biorąc pod uwagę branże i spontanicznie odpowiedzi pracodawców wskazane zostały następujące cechy:
 - w przypadku kierowców najchętniej zatrudniani są kierowcy z polecenia, godni zaufania oraz z odpowiednimi uprawnieniami;
 - inspektorzy, podinspektorzy - oczekiwane jest wykształcenie zgodne z ustawą o pracownikach samorządowych oraz wysoka odporność na stres;
 - robotnicy – wysokie kwalifikacje i dokładność.



Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)		
<p><u>Pojedynczo wskazywano</u></p> <p>10. Kierownicze</p> <p>11. Dyspozycyjność</p> <p>8. Interpersonalne</p> <p>1. Możliwości intelektualne</p> <p>13. Wykształcenie (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje</p> <p>7. Psychologiczne</p> <p>14. Ciągłego doksztalcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</p> <p>15. Doświadczenie zawodowe, staż</p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p> <p>18. Określona postawa n</p> <p>19. Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy</p> <p>4. Komputerowe/ nowe technologie</p> <p>5. Kulturalne</p>	<p><u>Najczęściej wskazywano</u></p> <p>7. Psychologiczne (n=7)</p> <p>8. Interpersonalne (n=6)</p> <p>1. Możliwości intelektualne (n=5)</p> <p>14. Ciągłego doksztalcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki n=5</p> <p><u>Często wskazywano</u></p> <p>13. Wykształcenie (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje n=4</p> <p>4. Komputerowe/ nowe technologie n=4</p> <p>18. Określona postawa n=4</p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność n=3:</p> <p>n=2:</p> <p>9. Proceduralne</p> <p>19. Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy</p> <p>11. Dyspozycyjność</p>	<p><u>Najczęściej wskazywano:</u></p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność n=4:</p> <p>13. Wykształcenie (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje n=3:</p> <p>n=2:</p> <p>3. Umiejętności techniczne</p> <p>4. Komputerowe/ nowe technologie</p> <p>6. Fizyczne – siła, sprawność fizyczna, zdrowie</p> <p>7. Psychologiczne</p> <p>8. Interpersonalne</p> <p>14. Ciągłego doksztalcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</p> <p>19. Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy</p> <p><u>Pojedyncze wskazania:</u></p> <p>1. Możliwości intelektualne</p> <p>9. Proceduralne</p> <p>11. Dyspozycyjność</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie</p>





	<p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>2. Umiejętności obliczeniowe -</p> <p>5. Kulturalne</p> <p>6. Fizyczne – siła, sprawność fizyczna, zdrowie</p> <p>12. Znajomość języków obcych</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p>	<p>zadbanym</p>
--	---	------------------------



„Jaki jest taki idealny pracownik socjalny, czym się cechuje?

Na pewno dużą samodzielnością, odpowiedzialnością i empatią. Dużą konsekwencją, a tutaj jest ciężko, efekty pracy są rozłożone w bardzo długim okresie czasu, więc jest potrzebny i upór” (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała).

„Chyba wśród pedagogów kluczowa jest samodzielność, samoorganizacja i ciągłe dokształcanie się” (4 IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).





We wsparciu (głównie księgowość) bez względu na hierarchię zajmowanego stanowiska pożądane są takie cechy jak:

- umiejętności psychologiczne – głównie ze względu na samodzielność
- wysokie kompetencje w zakresie prowadzenia prac biurowych
- precyzja, staranność i dokładność

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Wsparcie (np. księgowość, IT)		
-	<p><u>Pojedyncze wskazania dla:</u></p> <p>7. Psychologiczne</p> <p>9. Proceduralne</p> <p>13. Wykształcenie (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje</p> <p>14. Ciągłego doksztalcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</p> <p>15. Doświadczenie zawodowe, staż</p> <p>18. Określona postawa</p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p> <p>20. Posiadanie własnych zasobów</p>	





W logistyce, transporcie, magazynowaniu cenione są takie cechy jak:

- terminowość – wskazana spontanicznie wraz z obowiązkowością
- sumienność
- umiejętności techniczne (w przypadku magazynów zwłaszcza obsługa wózka widłowego) oraz fizyczne
- prawo jazdy i inne kluczowe uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu (wobec kierowców np.: prawo jazdy kat c oraz e, pozwolenie na ciągnięcie naczep, wobec kierowców międzynarodowych – znajomość języków obcych)
- precyzję, staranność
- dobry wygląd.

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIERO- WNICZE	NIEKIEROW. SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie		
		<p><u>Pojedynczo wskazano na</u></p> <p>3. Umiejętności techniczne</p> <p>6. Fizyczne – siła, sprawność fizyczna, zdrowie</p> <p>16. Precyzja, staranność, dokładność</p> <p>17. Dobry wygląd, bycie zadbanym</p> <p>18. Określona postawa</p> <p>19. Certyfikaty, dyplomy (uprawnienia do wykonywania zawodu), prawo jazdy</p> <p>20. Posiadanie własnych zasobów</p>



„Jeśli chodzi o transport i logistykę, to tu mamy dostawy i terminy, kiedyś było tak, że dostawy jechały jak było dużo zamówień, ale to było bardzo nieprzewidywalne. Doszliśmy do wniosku, że towar będzie przyjeżdżał w dwóch terminach, ale zawsze tak samo – dlatego terminowość, obowiązkowość, ja muszę wiedzieć, że towar będzie” (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

„Wymagamy Prawa jazdy kategorii C plus E, wskazane też jest aby mieli jakiś staż pracy.(...) Spedytorzy to minimum wykształceni średnie i wyższe, lojalność, sumienność, a reszty to się nauczy (...) no przecież nikt się nie rodzi spedytorem (IDI, Przasnysz, produkcja, transport, spedycja, mała firma).



Opinie pracodawców wskazują, że **brakuje osób do pracy w odpowiednimi kwalifikacjami i wykształceniem** (wśród kandydatów na stanowiska samodzielnych specjalistów z dziedzin humanistycznych), stąd generalnie doceniają osoby z inicjatywą, którzy nawet jeśli posiadają pewne deficyty, to nie brakuje im chęci do nauki.

Naprawdę dobry pracownik:

- **W branży handlowej:**

- dyspozycyjny, zmotywowany, otwarty na ludzi
- pożądane są osoby wykazujące się zaangażowaniem i chęcią do pracy, otwarte na ludzi i łatwo nawiązujące kontakty, takie cechy gwarantują pracę ciągłą, na wysokich obrotach z utrzymaniem dobrych relacji w zespole oraz z klientami.

- **W branży usług także medycznych:**

- samodzielnych, otwartych na ludzi, empatycznych i praktycznie przygotowanych do pracy z ludźmi. Obecnie studenci zdobywają głównie wiedzę dzięki wykładom oraz obserwacjom, a nie posiadają praktycznych umiejętności do pracy z ludźmi, a bez tej samodzielności **nie mogą praktycznie wykonywać swojego zawodu.**
- w obsłudze klienta brakuje ludzi z inicjatywą i doświadczeniem w pracy z klientem.
- brakuje pielęgniarek z doświadczeniem lub praktycznym przygotowaniem do wykonywania zawodu zaraz po szkole pielęgniarskiej.





- **W transporcie, logistyce (spedytorzy, kierowcy):**

- wobec kierowców powinni posiadać niezbędne uprawnienia do wykonywania zawodów, umiejętności techniczne, a ci, którzy chcą dodatkowo pracować na trasach międzynarodowych muszą znać języki obce w stopniu umożliwiającym porozumiewanie się. Ponadto kierowcy muszą być wolni od nałogów, godni zaufania.
- spedytorzy - posiadać wiedzę z zakresu spedycji, mieć naturalne predyspozycje do organizacji, a także - samodzielność, sumienność, biegłą obsługę komputera, doskonałą samoorganizacja.



„Młodzi na pewno są pewni siebie, ale czy do końca świadomi, że niewiele potrafią? To znaczy, oni uważają, że potrafią wszystko, a brakuje im właśnie doświadczenia (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średni)

- **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.Plock	OGÓLEM
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. samorganiza cja 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 z zawodowej 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 zadbany	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%

Znaczna większość przebadanych pracodawców uważa, że ich pracownicy posiadają wszystkie kwalifikacje w stopniu wysokim i bardzo wysokim.



Kluczowe deficyty wymienione przez pracodawców:

- **Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy):**
 - brak lub niewłaściwe wykształcenie - deficyty, które ujawniają się przede wszystkim u absolwentów zaraz po studiach, technikach podejmujących pierwszą pracę – zdobyta przez nich wiedza teoretyczna mija się z wymaganą wiedzą praktyczną lub brakiem umiejętności praktycznych.
 - sporadycznie pracodawcy wskazali także na braki w zakresie zwięzłego formułowania myśli czy zredagowania podstawowego tekstu biurowego.
 - wśród pracowników handlu oraz usług u których wymagany jest kontakt z ludźmi, nawiązanie relacji, brakuje praktycznych umiejętności psychologicznych – umiejętności nawiązania i prowadzenie relacji interpersonalnych, niezbędnych do efektywnego i samodzielnego wykonywania zawodu.
 - brak inicjatywy i chęci dokończania się wśród osób starszych, lęk przed nowymi technologiami – lęk przed nową technologią hamuje rozwój starszych pracowników, którzy nie chcą z własnej woli dokończyć się na kursach komputerowych;
 - braki w zakresie umiejętności praktycznych po szkole zawodowej wynikające ze złej organizacji praktyk i zbyt krótkiego czasu ich trwania np.: w powiecie przasnyskim brakuje wykwalifikowanych elektryków.
 - brak samodzielności i lęk przed odpowiedzialnością zwłaszcza wśród osób starszych;
 - brak podstawowych umiejętności niezbędnych na danym stanowisku np.: wśród kierowców obserwuje się brak możliwości obsługi samochodów, podstawowej naprawy, a ponadto brak szacunku dla powierzonego im sprzętu.

- **Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing** – część pracodawców obserwuje deficyty odnośnie wiedzy oraz samodzielnego wyciągania wniosków - wśród



pracodawców dominuje wrażenie, że młodzi ludzie uczeni są bardzo pobieżnie i nie potrafią samodzielnie myśleć;

- o brak umiejętności interpersonalnych, problemy z komunikacją, brak kultury osobistej.
- o dominująca wśród młodych osób po szkole roszczeniowa postawa z równoczesną niechęcią do intensywnej pracy.



„Dzisiejsza młodzież jest leniwa, nie mówię o wszystkich, ale jak są nabory to rozmawiam z ludźmi, którzy mają duże wymagania, a tu są małe zarobki, trzeba dużo pracować to też nie odpowiada.

„Młodzi zaraz po szkole przyjdą pomarudzą i uciekną (...). Jeżeli przyjdą osoby w wieku 28 – 35 lat to to są już osoby mające rodziny, albo usamodzielnione inaczej podchodzą do życia (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

- **Najlepiej zostali ocenieni pracownicy zgłaszający się do pracy w administracji i sferze budżetowej, ale i tu odczuwa się deficyt pracowników:**
 - o wyspecjalizowanych oraz samodzielnych, brakuje posiadających praktycznych umiejętności.
- W tej sferze pracownicy wymagają przeszkolenia z praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy, pogłębienia lub aktualizacji ich specjalizacji np.: aktualizacja kodeksu pracy (kadry, urzędnicy), poszerzenie wiedzy niezbędnej do pracy z określoną grupą ludzi np.: aspekty pracy z osobami starszymi, z autyzmem (Poradnia psychologiczno – pedagogiczna, Ośrodek Pomocy Społecznej).
- Trudność ta również polega na tym, że mniejsze firmy nie mają odpowiednich narzędzi do oceny kompetencji kandydatów, a np. Urząd Pracy, czy inne IRP ich w tym nie wyręczą.
- **Transport, logistyka, magazynierzy, kierowcy:**
 - o brak umiejętności negocjacyjnych (magazynierzy) – niezbędne w prowadzeniu magazynu



- o kierowcy – brak kluczowych uprawnień oraz przygotowania do praktycznego wykonywania zawodu kierowcy oraz brak znajomości języków obcych.



„Brakuje na osób z doświadczeniem, praca w Poradni jest różnorodna, więc nie mają doświadczenia w ocenieniu, w diagnozie dzieci trudnych, starszych czy młodszych (...). Uczelnia przygotowuje, ale bardzo pobieżnie, tu musi być już przygotowany pracownik, który wchodzi do pracy i od razu bada, prowadzi diagnozę” (DI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma)



4.1.4. Pozyskiwanie nowych pracowników

■ Sposoby rekrutacji

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

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	za trudniane są osoby, które same się zgłaszają	przyjmowane są osoby z polecenia	inne
Powiat przasnyski	29%	49%	100%		11%	29%	
OGÓŁEM	16%	29%	61%	5%	28%	31%	4%

Wszystkie przebadane przedsiębiorstwa powiatu przasnyskiego poszukują pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy, popularne są również ogłoszenia w prasie lub portalach internetowych.



- Jedna z firm mikro zrezygnowała zarówno ze współpracy z PUP oraz ze Szkołami Zawodowymi, za najważniejsze powody rezygnacji podając:
 - brak przygotowania praktycznego kandydatów, brak kluczowych predyspozycji i umiejętności do pracy w handlu oraz generalnie negatywną postawę do pracy kandydatów młodych zaraz po szkołach. Obecnie firma zamieszcza ogłoszenia na swojej stronie internetowej i prosi o przesłanie CV.

Pozyskiwanie nowych pracowników	
<p>Sposoby rekrutacji nowych pracowników oraz ocena efektywności form naboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ PUP n=6 na 8 (z tego n=2 z firm poszukują zarówno przez UP jak i przez stronę internetową) ○ Współpraca ze Starostwem Powiatowym (n=1) ○ Współpraca z uczelnią wyższą (n=2) ○ Polecenie przez osoby znajome (n=1) ○ N=1 – szpital: <ol style="list-style-type: none"> 1. ogłoszenia, konkursy na pracę w ramach kontraktów cywilno-prawnych 2. konkursy na określone stanowiska np.: oddziałowe, ordynatorzy 3. ogłoszenia w prasie, w izbach lekarskich lub w internecie dla kandydatów na etaty 4. ale także współpraca z PUP w zakresie pozyskiwania stażystów. ○ PUP jest pomocny przy naborze wśród osób bezrobotnych, ale nie wystarczająco przygotowuje ich do podjęcia pracy. Bezrobotni zwykle pozostają bierni przez dłuższy czas, nie są przygotowani, ale praktycznie, ani mentalnie do podjęcia pracy. Dotyczy to także bezrobotnych absolwentów. ○ Współpraca z PUP jest pozytywnie oceniana w przypadku możliwości pozyskania stażystów np.: do branży handlowej, usługowej, gdy nie są wymagane wyjątkowe kwalifikacje oprócz fizycznych, interpersonalnych i ogólnej chęci do pracy. ○ PUP jako jedyny dysponuje odpowiednimi funduszami mogącymi zapewnić stażystom zatrudnienie. ○ Współpraca ze Starostwem zwykle jest bardzo wymagająca wobec pracodawcy – muszą wykazać m.in.: czy spełnia wymogi dotyczące ochrony środowiska. ○ W przypadku współpracy z uczelnią wyższą – praktykant dostaje skierowanie z uczelni na praktyki lub zgłasza się sam, wraz z tematami oraz liczbą godzin jaką mają odbyć na praktykach. W jednym przypadku Poradnia podjęła decyzję o zatrudnieniu praktykanta (sprawdził





		<p>się w trakcie stażu).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ W przypadku branży finansowej współpraca z uczelniami nie do końca się sprawdza, gdyż trudno wdrożyć studenta w większość procedur w krótkim czasie, więc głównie obserwują pracę innych. ○ Ogłoszenia, konkursy na pracę w ramach kontraktów cywilno-prawnych: kandydaci przysyłają swoje oferty, które są komisyjne rozpatrywane (szpital) ○ Ogłoszenia w prasie, w Internecie, w izbach lekarskich: wybiera się pracownika na podstawie CV oraz rozmowy
<p>Narzędzia oceny kompetencji kandydatów do pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ CV na stronie internetowej firmy, kandydaci zgłaszają się i przynoszą CV n=2 ○ Wstępna selekcja kandydatów na podstawie CV ○ Rozmowa kwalifikacyjna z wybranymi kandydatami lub w przypadku usług dla ludności przygotowanie krótkiej pracy pisemnej na dany temat, aby zweryfikować umiejętności pisania (w pracy zawodowej istnieje konieczność pisania opinii środowiskowej, wypełniania druków kontaktów) ○ Zwykle kieruje się następującymi kryteriami: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sprawdzenie stopnia przygotowania do pracy - czy kandydat ma doświadczenie zawodowe – jeśli tak – jakie, czym się zajmował? 2. czy posiadana wiedza i umiejętności będą przydatne w obecnej pracy np.: szybkość, precyzja, doświadczenie w pracy w 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pracodawca przegląda CV i już na tym etapie dokonuje wstępnej selekcji. ○ Na spotkania zaprasza tylko wybranych kandydatów. Pracodawca zwykle zaprasza kilka osób najlepiej rokujących by mieć z czego wybrać. Pozwala mu to na selekcje dzięki własnych, kluczowych dla niego kryteriów i wybór kandydata nie tylko spełniającego jego oczekiwania, ale także jego zdanie najlepiej dopasowanego do zespołu i charakteru pracy.





	<p>branży, znajomość metod pracy.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ocenia poziom kultury osobistej 4. Wiek – czy jest dopasowany do wieku zespołu, by dobrze razem współpracowali. 5. Wygląd ogólny – schludny, wzbudzający zaufanie. <ul style="list-style-type: none"> ○ Wybrana osoba zostaje przyjęta na średnio na 1 miesięczny okres próbny. ○ W przypadku praktyk studenckich to uczelnia ustala czas i liczbę godzin. ○ W przypadku Urzędu Miasta – stażysta zdaje egzamin po 3 miesiącach stażu/ okresu próbnego – po zdanym egzaminie może zostać podpisana umowa na czas nieokreślony, stażysta może dostać podwyżkę lub awans np.: za referenta na podinspektora). <p>Do najbardziej popularnych form oceny kompetencji kandydatów ubiegających się o pracę należą:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Analiza dokumentów (CV) i rozmowa kwalifikacyjna n=7 lub praca pisemna n=1 ○ Test praktyczny n=2 (w n=1 przypadku egzamin po 9 miesiącach pracy/ stażu w Poradni) ○ Obserwacja stażysty/ kandydata – kontrola w trakcie wykonywania przez niego pracy. 	
<p>*Specyficzną formą rekrutacji jest wolontariat w sferze budżetowej – branży usług dla ludności, pracodawca współpracuje z lokalnym centrum wolontariatu. Pracujący w ośrodku wolontariusze nie tylko mają szanse być zauważeni i docenieni przez pracodawcę, ale także mają szanse na zrewidowanie swoich planów na przyszłość np.: czy na pewno chcą pracować z upośledzonymi dziećmi.</p>		





„My przez Internet puszczany w świat ogłoszenie (...), nasza firma ma stronę internetową i ogłoszenia są na stronie, jeżeli jest potrzeba to czerpiemy z Internetu, napływają, przynoszą CV (...)
Po szkole to przerabiałam to setki razy, dziewczyny przychodziły do pomocy na lato i miała np.: lęk wysokości, nie mogła się schylać, dźwigać, sorry, tutaj nie ma nic do dźwigania (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

„Ja nie mam zbyt wiele pomysłów na ocenianie kandydatów ja wprowadziłem takie formy pisemne, wymyśliłem sobie taki krótki temat i prosiłem o wypowiedź, bo też chciałem sprawdzić umiejętność pisania. To jest ważne, gdyż pracownicy socjalni wypełniają druki kontaktu, no i wywiadu, to jest druk, który trzeba wypełnić nie tylko krzyżykami, tylko w formie opisowej, więc trzeba formułować myśli, bo tam nie ma za wiele miejsca” (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała).

„My najczęściej poszukujemy przez UP, albo po prostu na stronie internetowej zamieszczamy ogłoszenie. (...) Ja przede wszystkim sprawdzam znajomość, przygotowanie do pracy, czy jest zapoznana z przepisami, z rozporządzeniami, które są aktualne, czy potrafi korzystać z metod, które mamy, czyli testów. Obserwuje ją w trakcie pracy z dzieckiem ... (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).

„My najczęściej dajemy ogłoszenie do UP, jesteśmy w miarę zadowoleni (...) Część pracowników, których teraz zatrudniamy byli u nas na stażu, są sprawdzani, sprawdzają się i są zatrudniani. (IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia).

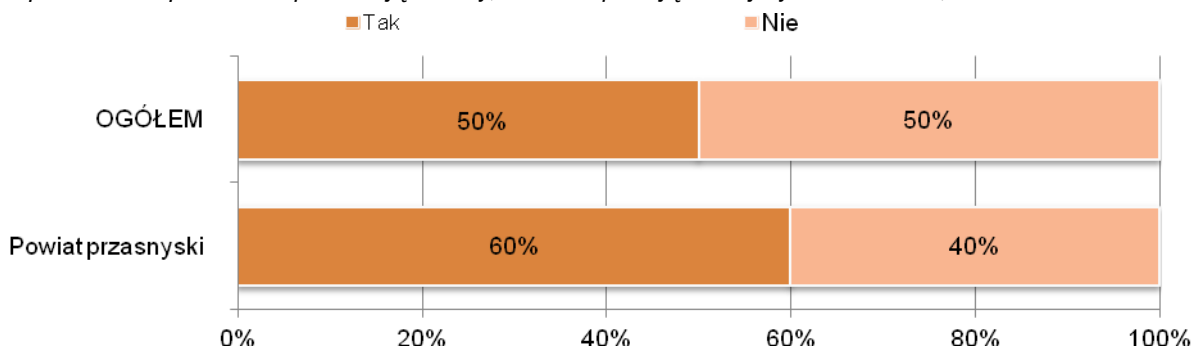
■ **Oczekiwania w stosunku do nowych pracowników**

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.

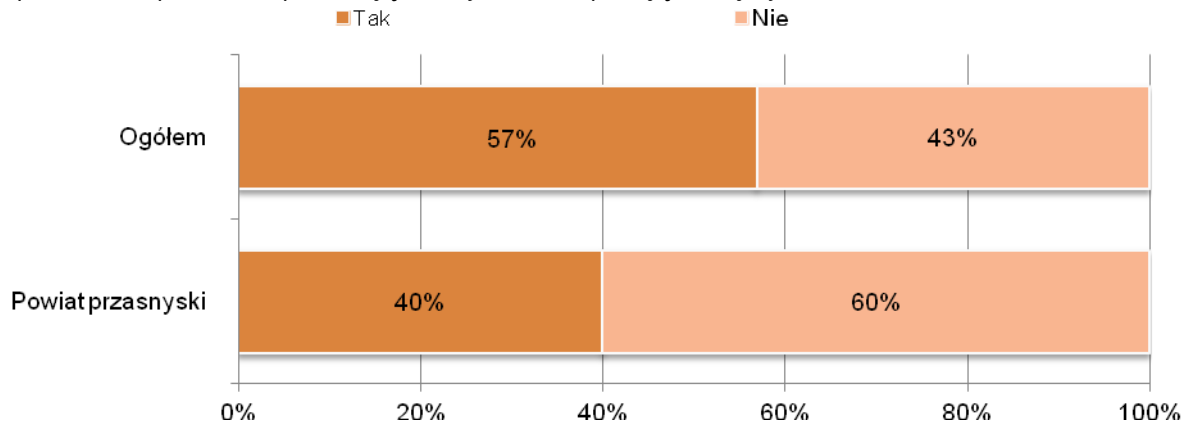
Czy w jej przypadku będzie dla Państwa ważne, jaki jest jej wyuczony zawód?

Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62

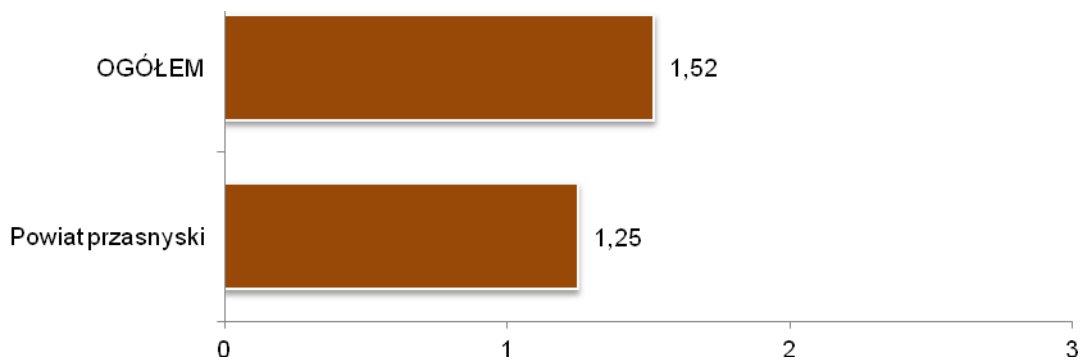




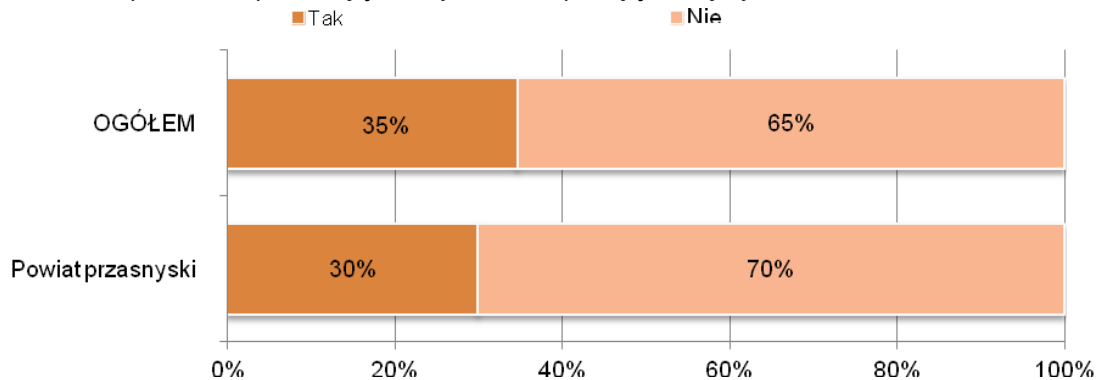
A13. Czy wymagają Państwo doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62



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

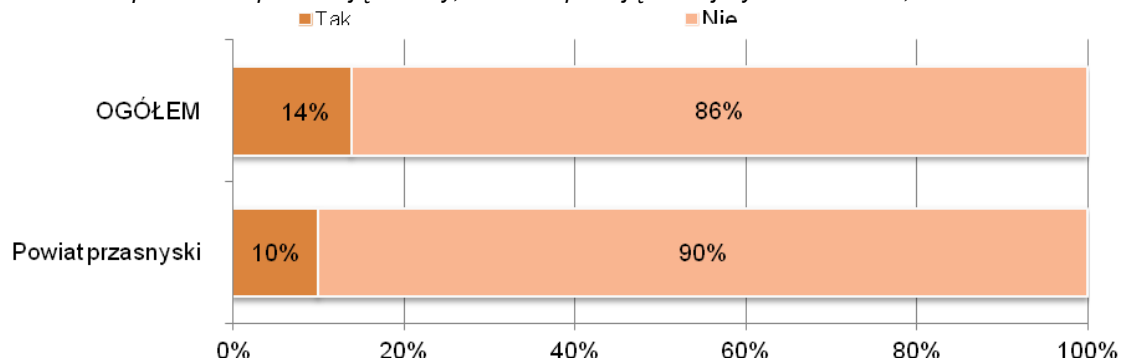


A18. Czy taka idealna osoba na to stanowisko powinna posiadać jakieś uprawnienia zawodowe, certyfikaty?
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62





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



Dla większości pracodawców istotny jest wyuczony zawód potencjalnych pracowników. W przeciwieństwie do innych powiatów większość przasnyskich przedsiębiorców nie wymaga od kandydatów doświadczenia na danym stanowisku lub jest ono zwykle krótsze. Podobnie jak w całej próbie nieistotne są dla pracodawców dodatkowe uprawnienia, certyfikaty oraz znajomość języków obcych.

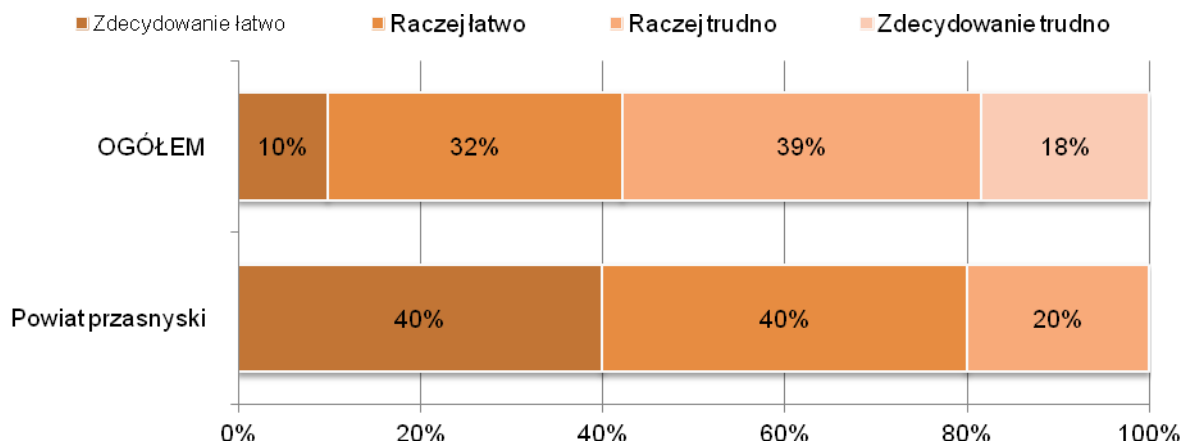




■ Ocena rynku pracowniczego

Na pytanie A21 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

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



Zdecydowana większość przebadanych pracodawców uważa, że w powiecie przasnyskim jest obecnie łatwo znaleźć pracownika.

Zdaniem większości pracodawców z powiatu przasnyskiego i miasta Przasnysz biorących udział w badaniu jakościowym **obecnie trudno jest znaleźć dobrego pracownika**. Na trudności narzekali przedstawiciele firm z różnych branż (handel, usługi, transport) i różnej wielkości (mikro, małe, średni oraz duże). **Kluczowe powody trudnego wyboru, doboru pracowników:**

- generalnie bardzo trudno dziś o pracownika solidnego, odpowiedzialnego z zapałem do pracy i chętnego do nauki.
- wśród ludzi młodych, zaraz po szkole, nawet nie posiadających konkretnego zawodu dominuje negatywna postawa i niechęć do intensywnej pracy za niewysokie zarobki. zwykle kandydaci bez żadnego doświadczenia mają bardzo wysokie wymagania finansowe. Bardzo trudno o pracowników z odpowiednim podejściem do pracy, zaangażowanych, którym zależałoby na pracy. Osoby młode zaraz po szkole choć wymagają inwestycji i przyuczenia mają bardzo wygórowane oczekiwania i są po prostu leniwe.



W rezultacie np.: w branży handlowej brakuje przedstawicieli handlowych z odpowiednimi umiejętnościami interpersonalnymi, psychologicznymi z odpowiednią motywacją do pracy. Brak takich osób powoduje spadek obrotów, a konsekwencji możliwe redukcje zatrudnienia. Wśród dużych firm brakuje pracowników chętnych do podnoszenia swoich kwalifikacji.

- szkoły zawodowe nie przygotowują odpowiednio przygotowanych absolwentów - brak im umiejętności praktycznych dostosowanych do pracy w konkretnej branży np.: brak szkół zawodowych dedykowanych branży handlowej, kształcących osoby zorientowane w podstawach księgowości, planowania czasu, a przede wszystkim uczących i ćwiczących umiejętności interpersonalnych.
- brak odpowiednio przygotowanych kierowców po szkołach zawodowych, posiadających odpowiednie uprawnienia oraz przynajmniej podstawową znajomość języków obcych. brakuje dobrze wykwalifikowanych eklektyków, przygotowanych po szkole do wykonywania zawodu.
- w branży handlowej bardzo mocno zniechęcający do zatrudnienia brak zaangażowania, skrajny negatywizm wobec pracy zwłaszcza wśród ludzi młodych, przejawiający się między innymi brakiem inicjatywy, chęci dokształcania się, przez co sami blokują sobie szansę na rozwój, awans i podwyżkę;
- administracja i sfera budżetowa również odczuwa deficyt pracowników wyspecjalizowanych, odpowiednio wykształconych głównie pod względem praktyki, samodzielnych. pracodawcy z branży usług narzekają na brak aktualizacji programów nauczania studentów, w rezultacie absolwenci nie posiadają aktualnej wiedzy praktycznej i proceduralnej do wykonywania zawodu.
- trudności ze znalezieniem pracowników nie rozwiązuje współpraca z urzędem pracy czy inne IRP, ponieważ nie prowadzą odpowiedniej selekcji, nie posiadają narzędzi do tego typu dopasowywania kandydatów do branży oraz zwykle oferują niewykwalifikowanych bezrobotnych lub stażystów, wymagających przyuczenia. ponadto IRP powinny posiadać odpowiedni



program edukacji praktycznej i psychologicznej, tak aby także mentalnie przygotowywać kandydatów do pracy w zespole, z innymi ludźmi, z klientem.

- niestety tak gdzie wymagana jest dyspozycyjność, zwykle eliminowane są młode kobiety z małymi dziećmi, a preferowane wolne, młode dziewczyny bez zobowiązań.



„Ja patrzę na doświadczenie i czym się ta osoba zajmowała, podobają mi się ludzie, którzy pracowali w dużych sieciach sklepowych typu Biedronka, Polo, czyli supermarkety. Wniosek z tego, że te osoby już są wyuczone szybkości, precyzyjności, są bardziej skoordynowane, że później będą bardziej kreatywne u nas” . „ Jak mam już ok. pięciu kandydatów, to wybieram pod względem dyspozycyjności, wiadomo jak dana osoba będzie miła problemy rodzinne, to wtedy jest problem. Dlatego stawiam na młode, wolne dziewczyny (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

„ Gdzie są największe braki, problemy, deficyty?

Złe wykształcenie pracowników.

W jakim zakresie?

Złe wykształcenie pracowników socjalnych, nieprzygotowanie takie praktyczne do wykonywania zawodu, owszem, oni jakąś tam wiedzę posiadają, ale nie potrafią tej wiedzy później w praktyce zastosować (...) no wynika to z tego, że są źle organizowane praktyki – one jakby nie wiele dają studentom, nie wiele wnoszą, to wynika z tego, że nie mamy zbyt wiele czasu dla studentów, w związku z tym on sobie gdzieś tam siedzi z boku i tylko i wyłącznie od niego samego zależy czy czegoś się dowie czy nie. proponowaliśmy takie rozwiązanie, to się nawet pojawiło w Ministerstwie, certyfikowanie ośrodków pomocy społecznej, które będą miały dodatkową kadre, to najlepsze ośrodki w województwie i one będą przygotowane na przyjmowanie studentów. I rzeczywiście będą tam jedna, dwie osoby, które będą pracowały ze studentami na praktykach. Mam takie przekonanie, że to byłoby lepsze rozwiązanie niż w tej chwili (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała)”.





Podsumowanie deficytów obecnych pracowników:

- Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy):
 - brak praktycznego przygotowania do samodzielnej pracy zaraz po ukończeniu uczelni (ośrodki pomocy, administracja, kadry, transport)
 - brak umiejętności praktycznych po szkole zawodowej ukierunkowanej na wykonywanie konkretnego zawodu (a nawet brak odpowiednich uprawnień w przypadku kierowców; w rezultacie pracownicy nie są samodzielnymi);
 - brak umiejętności formułowania myśli, tekstów, redagowania notatek służbowych wśród młodych ludzi (przyzwyczajeni do pisania SMS-ów, portali nie potrafią pisać pełnymi zdaniami);
 - zmiana przepisów dotyczących finansów, administracji czy prawie pracy wymaga ciągłego doskazywania pracowników;
 - braki w zakresie umiejętności psychologicznych i interpersonalnych zarówno wśród pracowników z zawodowym wykształceniem mający styczność z klientem jak i pracowników socjalnych, których praca polega na bezpośrednim empatycznym kontakcie z klientem).
 - brak samodzielności i lęk przed odpowiedzialnością;
 - lęk przed nowymi technologiami/ brak umiejętności (komputery/ maszyny), częściej starsi pracownicy, ale również młodszy po szkołach zawodowych;
 - brak zaangażowania w wykonywaną pracę/ brak etosu pracy;
- Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing:
 - deficyty odnośnie jakości obsługi klienta m.in. interpersonalne umiejętności inicjowania i utrzymywania kontaktów
 - jak również kłopoty z podzielnością wagi, skupieniem się, przyswajaniem informacji.

- Deficyty zauważane wśród nowych pracowników:



Największe deficyty kandydatów ubiegających się o pracę

Kandydaci do pracy (uwagi ogólne)	Absolwenci szkolnictwa zawodowego – na tle innych kandydatów do pracy:	Pracownicy starsi/ pracownicy najstarsi 50 lat+:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak praktycznego przygotowania, doświadczenia przygotowującego do praktycznego wykonywania zawodu – brak samodzielności (absolwenci studiów wyższych oraz szkół niższego szczebla) ▪ Brak aktualnej wiedzy nawet po uczelniach wyższych niezbędnej do szybkiego wdrożenia się do wykonywania zawodu np.: podstawowych przepisów prawa ▪ Wygórowane oczekiwania finansowe (zwykle im młodsza osoba i bez doświadczenia tym wyższe wymagania) ▪ Negatywna postawa wobec zaangażowania i ciężkiej pracy ▪ Brak dyspozycyjności ▪ Brak umiejętności interpersonalnych, brak zdolności do komunikacji ze współpracownikami, z klientami. ▪ Brak umiejętności formułowania myśli na piśmie, redagowania tekstów, pełnych zdań, pisanie pism urzędowych ▪ Brak ogólnego wychowania w kulcie pracy, sumienności, raczej przyzwyczajenie do bycia na zasiłku lub minimalnego wysiłku. ▪ Pracownicy szeregowi bez doświadczenia bardzo długo się uczą (nawet 3 miesiące wymaga przygotowanie do prostych prac w sklepie) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak przygotowania praktycznego do wykonywania zawodu ▪ Nie dość zdolni technicznie, albo nie dość zmotywowani do nauki i nabywania nowych umiejętności ▪ Niedopasowane szkół zawodowych do wymagać współczesnego rynku pracy, za dużo absolwentów bez zawodu, za to ze średnim wykształceniem o ogólnych umiejętnościach 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lęk przed nauką nowych umiejętności, pracy z komputerem, trudności z opanowaniem podstawowych programów pakietowych ▪ Lęk przez nowoczesnymi urządzeniami ▪ Zaskoczenie ilością obowiązków wobec oczekiwań na nowym miejscu pracy – w rezultacie szybkie zniechęcanie się





„Szkoły zawodowe dokładają obecnie jakieś 5% do wychowania, do przygotowania do dalszych prac, ale w większości wynosi się z domu, więcej cech do pracy. Jeżeli ojciec nie pracuje, mama na zasiłku, to jak takie dziecko przyjdzie do pracy, to od razu będzie chciało zarobić, porobić dwa tygodnie i powie, że nie będzie pracować – takie mają podejście. (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

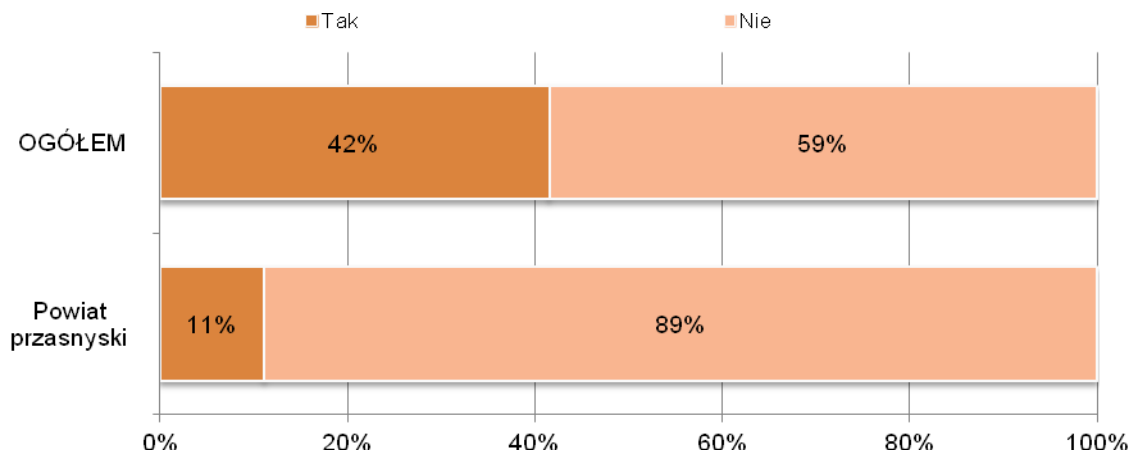
„Programy nauczania nie nadążają za zmianami, w naszej branży zmiany następują tak szybko, że nowi kandydaci nie są praktycznie przygotowani do zawodu (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała).

„Odnoszę wrażenie, że szkoły zawodowe mało szkolą, niewiele uczą. Kiedyś to przygotowywały szkoły zawodowe (IDI, Przasnysz, produkcja, transport, spedycja, mała firma).

■ 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





Zdecydowana większość pracodawców przyznała, że nowoprzyjęci pracownicy nie przechodzą żadnych formalnych szkoleń podczas ich przeszkalania na dane stanowisko.

Proces wdrażania	Czas potrzebny do nabycia umiejętności
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wszyscy pracownicy obowiązkowo przechodzą szkolenie BHP oraz PPOŻ. ▪ Najczęstszym sposobem wdrażania nowego pracownika (z doświadczeniem lub bez) jest przeszkolenie przez bardziej doświadczonego pracownika lub udział w wewnętrznym szkoleniu. ▪ W mniejszych firmach często szef osobiście wprowadza nowego pracownika (słowne i poprzez demonstrację) lub np. w branży produkcyjnej nowym pracownikiem opiekują się tzw. Mistrz. ▪ W firmach małych transportowych każdy nowy kierowca jest doszkalany przez drugiego kierowcę przez tzw. Podwójne obsady na pojeździe i uczy się przy starszym kierowcy od 3 do 6 miesięcy. <p>Schemat typowego procesu wdrażania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instrukcja ustna – opis stanowiska, obowiązki, poznanie niezbędnej wiedzy, umiejętności – zwykle od najprostszycy czynności do coraz bardziej skomplikowanych. Każdy pracownik musi poznać specyfikę swojej pracy, poznać zakres obowiązków. 2. Ustna instrukcja, przedstawienie podstawowych czynności 3. Samodzielne wykonywanie zadań oceniane przez przełożonego/ bardziej doświadczonego pracownika 4. Informacja zwrotna <p>UWAGA – inny schemat obowiązuje w przypadku Specjalistów ze strefy budżetowej np.: lekarze lub pracownicy Poradni psychologiczno-pedagogicznej, Ośrodka pomocy</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Czas potrzebny do nabycia potrzebnych umiejętności zależy od: <ul style="list-style-type: none"> ○ doświadczenia zawodowego ○ posiadanych umiejętności oraz wiedzy – czy dana osoba pracuje w swoim zawodzie, czy jest przyuczana do nowego zawodu ○ stanowiska i tym samym wymaganych umiejętności (zwykle szkolenie rozpoczyna się od weryfikacji co już potrafi, umie, a czego trzeba go nauczyć ○ rodzaju pracy jaką wykonuje – szkolenie przebiega od najprostszycy umiejętności do najtrudniejszych. ▪ Okres wdrożenia nowego pracownika podawany przez pracodawców wahał się od 3 tygodni do 6 miesięcy np.: w przypadku Urzędu Miasta podstawowe wprowadzanie do pracy to okres 3 miesięcy, ale zdaniem pracodawcy dopiero po 12 miesiącach pracownik ma szansę zdobyć praktyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do pracy. ▪ W przypadku Specjalistów ze strefy budżetowej jak np.: lekarzy, terapeutów prace doskonalenia zawodowego trwa praktycznie przez cały okres ich pracy zawodowej. ▪ W przypadku nowych pracowników socjalnych zakłada się minimalny okres około miesiąca do trzech miesięcy. ▪ W przypadku Poradni psychologiczno –



społecznej znacznie częściej korzystają ze szkoleń zewnętrznych:

- Lekarze – liczne seminaria, kursy, zjazdy. W razie potrzeby są wysyłani na szkolenia zewnętrzne np. współpraca pracodawcy z KU – Ośrodek Kształcenia Specjalistycznego w Ostrołęce
- Szpital i Ośrodki Pomocy Społecznej organizują spotkania z innymi Specjalistami, podczas których wymieniają się wiedzą, doświadczeniem.
- Pracownicy socjalni oraz stażyści w Urzędzie Miasta mają powierzonego opiekuna, która wprowadza ją w zakres obowiązków, a przede wszystkim przygotowuje do praktycznego wykonywania zawodu – obserwuje, doradza, konsultuje, weryfikuje i doradza – w przypadku stażu w Urzędzie Miasta opiekun wdraża stażystę około 3 miesięcy
- W kolejnych krokach pracownicy pedagogiczni doksztalcają się sami – mają taki obowiązek, muszą być na bieżąco ze wszystkimi metodami, przepisami, pojęciami.

pedagogicznej okres ten trwa około 9 miesięcy (po tym czasie stażysta zdaje egzamin i może ubiegać się o pracę).



„Zaczynam od podstaw, układ sklepu, żeby się odnalazł, każe mu chodzić po sklepie około tygodnia i zapoznać się z towarem. (...) Obserwują ich co robią, jak się zachowują, co wykonują i ewentualnie mogę im pomagać. Potem szkolimy w kwestii kosmetyków, ostatnią kwestią jest kasa. (...) Program nie jest bardzo skomplikowany, ale oni się tego uczą do 3 miesięcy” (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

„Zwykle wskazuje osobę, takiego trochę opiekuna, która w początkowym okresie zajmuje się nowym pracownikiem, wprowadza nową osobę.(...) Nie ma lepszej metody jak tylko poprawiać, poprawiać, poprawiać – przekaz zwrotny” (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała).

„ Obserwuje zajęcia, jak on pracuje z dzieckiem, potem omawia zajęcia, potem opiekun stażu przychodzi na zajęcia i omawiane są zajęcia, potem przy hospitalizacji jestem ja, opiekun i też omawiamy jakieś zastrzeżenia, albo zwracamy uwagę na to co jest dobre, co jej udało się przeprowadzić, jaki cel osiągnąć” (4 IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).

Praktycznie każdy nowy pracownik przechodzi przez program adaptacji, przyuczenia. Czas trwania tego okresu to minimum 3 tygodnie i obowiązuje tylko w przypadku stanowisk mało wymagających wobec pracownika np.: prosta obsługa maszyn, zapoznanie się z ofertą i ustawieniem w sklepie etc. Zwykle okres przygotowania to około od **3 do 6 miesięcy**.





- W zawodach wymagających przyuczenia i tym samym wewnętrznego przeszkolenia w dużych firmach nowy pracownik dostaje przydzielonego opiekuna, który wprowadza nowego pracownika i szkoli go. Nie ma ściśle określonego czasu trwania szkolenia, ale przyjmuje się do 3 miesięcy powinno się wyszkolić i przystosować nowego pracownika do pełnej efektywności w mniej wymagających zawodach.
- Wyjątkiem są pracownicy Ośrodków i Poradni – pracownicy socjalni lub pedagodzy, proces ich adaptacji trwa około 9 miesięcy jest bardzo wymagający pod względem przygotowania do praktycznego wykonywania zawodu, wykształcenia konkretnych metod pracy. W przypadku stanowisk samodzielnych kierowników, specjalistów, pracowników obsługi klienta za komfortowy i optymalny czas przygotowania pracownika to zdaniem większości pracodawców 12 miesięcy.
- Pracodawcy zauważają bardzo pozytywny rozwój szkoleń finansowanych z Funduszy Europejskich oraz rozwój kursów i uniwersytetów dla starszych pracowników jak np.: Uniwersytet Trzeciego Wieku – dające możliwość doksztalcenia doświadczonego pracownika i równocześnie przełamanie jego lęku przed nieznanym, przed nową technologią, oprogramowaniem etc.
- Pracownicy doksztalają się zarówno we własnym zakresie jak i na szkoleniach zewnętrznych w tym opłacanych przez środki EU, ale zdecydowanie najczęściej pracodawcy szkolą pracowników wewnątrz.





4.1.5. Współpraca z regionalnymi instytucjami rynku pracy

■ Współpraca z IRP

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.

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

	Kuratorium	Powiatowy Urząd Pracy	Starostwo Powiatowe	Urząd Miasta Gminy	Gminne Centra Informacji	NGO	Ochotnicze Hufce Pracy	Samorząd gospodarczy	Agencje zatrudnienia	żadne z powyższych
Powiat przasnyski	0%	89%	4%	13%	0%	0%	0%	18%	0%	11%
OGÓLEM	5%	62%	5%	11%	2%	1%	5%	7%	2%	32%

W przeciągu minionych 2 lat niemal wszyscy pracodawcy biorący udział w badaniu współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy. Współpraca z innymi instytucjami rynku pracy, podobnie jak w innych powiatach ma charakter marginalny.



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

- **Urząd Pracy/ PUP: n=6 w zakresie rekrutacji.** Zdaniem większości (n=4) PUP jest bardzo pomocny i ceniony w uzyskiwaniu bezpłatnych stażystów do pracy. Stażysta do dla każdej firmy, bez względu na wielkość to darmowy pracownik, a dla części pracodawców to szansa na znalezienie odpowiedniego pracownika. Dwaj pracodawcy coraz ograniczyli częstotliwość współpracy z PUP głównie ze względu na skomplikowane procedury. Trzej pracodawcy deklarowali zadowolenie ze współpracy z PUP i chętnie za jego pośrednictwem poszukują kandydatów do pracy.

W pojedynczych przypadkach firmy współpracowały również z:

- ze **Starostwem Powiatowym** – wymóg współpracy dla firmy produkcyjnej, ale ta współpraca jest wyjątkowo wymagająca wobec pracodawcy - musi wykazać, czy działa zgodnie z wymogami dotyczącymi ochrony środowiska.
- ze **Szkolnym Ośrodkiem Kariery** oraz lokalnym oddziałem **wolontariatu** (n=1-tan sam pracodawca).

Cześć stażystów i praktykantów znajduje zatrudnienie u pracodawcy u którego odbywał staż/ praktyki. Spośród pracodawców biorących udział w badaniu w mieście Przasnysz wszyscy współpracujący PUP (n=6) zadeklarowali chęć dalszej współpracy, nie wykluczając przyjęcia kandydatów do pracy lub stażystów z możliwością zatrudnienia.

- **Wszyscy oczekiwaliby jednak kilku usprawnień w zakresie współpracy z PUP.** Obecnie otwarci na współpracę są osoby z następujących branż:
 - handlowej i usługowej (sklep, bank, firma produkcyjno – usługowa)
 - sfery budżetowej – administracji, pomocy społecznej.



- Zdaniem pracodawców stażysty są znacznie bardziej zmotywowani do podjęcia pracy niż osoby bezrobotne, które dodatkowo zwykle wymagają przyuczenia.
- W PUP brakuje wstępnej selekcji osób bezrobotnych pod względem umiejętności oraz przygotowania ich do podjęcia pracy z odpowiednią motywacją – osoby bezrobotne zwykle charakteryzuje niska chęć do pracy, a bardzo wysokie oczekiwania finansowe.



„Jak już to bierzemy stażystki, dane nam przez Urząd Pracy, ale tylko jeżeli w tym celu są przeznaczone pieniądze z UP. Po takim stażu naszym obowiązkiem jest, bo też mam możliwość wybrania sobie stażysty z iluś osób, jeżeli go zatrudnię na staż, to mam obowiązek zatrudnić go potem na jeszcze pół roku ” (IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).



Proces współpracy z regionalnymi IRP i jej ocena

■ Proces współpracy

Typowy schemat współpracy z IRP: obecnie zwykle inicjuje pracodawca - i zdaniem zdecydowanej większości jest to błąd, gdyż IRP także powinien wychodzić z inicjatywą współpracy, doradzać pracodawcy i dobierać pracowników.

	Proces współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy
Decyzja/ Inicjator	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracodawca składa wniosek do PUP lub ogłasza nabór (w przypadku Urzędu Miasta). <ul style="list-style-type: none"> ○ Pracodawca formułuje oczekiwania dotyczące kwalifikacji, wykształcenia, ewentualnie doświadczenia/ stażu. ▪ Jeżeli PUP ma środki finansowe na stażystów, wówczas wychodzi inicjatywą, komunikuje się z firmą i zgłasza pracowników na staż
Przedmiot współpracy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rekrutacja/ pośrednictwo (ogłoszenia na tablicy czy stronie WWW) oraz staże w całości finansowane przez UP.
Formalności	<ul style="list-style-type: none"> ▪ W przypadku staży podpisywana jest umowa, w której pracodawca niejako zobowiązuje się do zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu na kolejne 6 miesięcy. ▪ W przypadku współpracy odnośnie rekrutacji umowa nie jest podpisywana, zwykle pracodawca ma możliwość wyboru stażysty spośród kilku kandydatów. ▪ UWAGA: zadaniem pracodawców bardzo skomplikowane formalności, czasochłonne
Efekty współpracy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ W przypadku współpracy w zakresie staży pracodawcy cenią sobie przede wszystkim opłacanie przez PUP stażystów, to tani pracownik, który jednak wykonuje swoją pracę, a z czasem może zostać zatrudniony. ▪ Staże trwają od 6 miesięcy, następnie osoby te są zatrudniane na 6 miesięcy przez pracodawcę. W przypadku Urzędu Miasta staże trwają od 6 do 9 miesięcy. Jeżeli uda się uzyskać dofinansowanie ze środków unijnych staż zostaje przedłużony do roku. ▪ Z częścią stażystów ta umowa jest przedłużona np.: w przypadku Urzędu Miasta nawet po 3 miesiącach, jeśli stażysta pomyślenie zda egzamin.





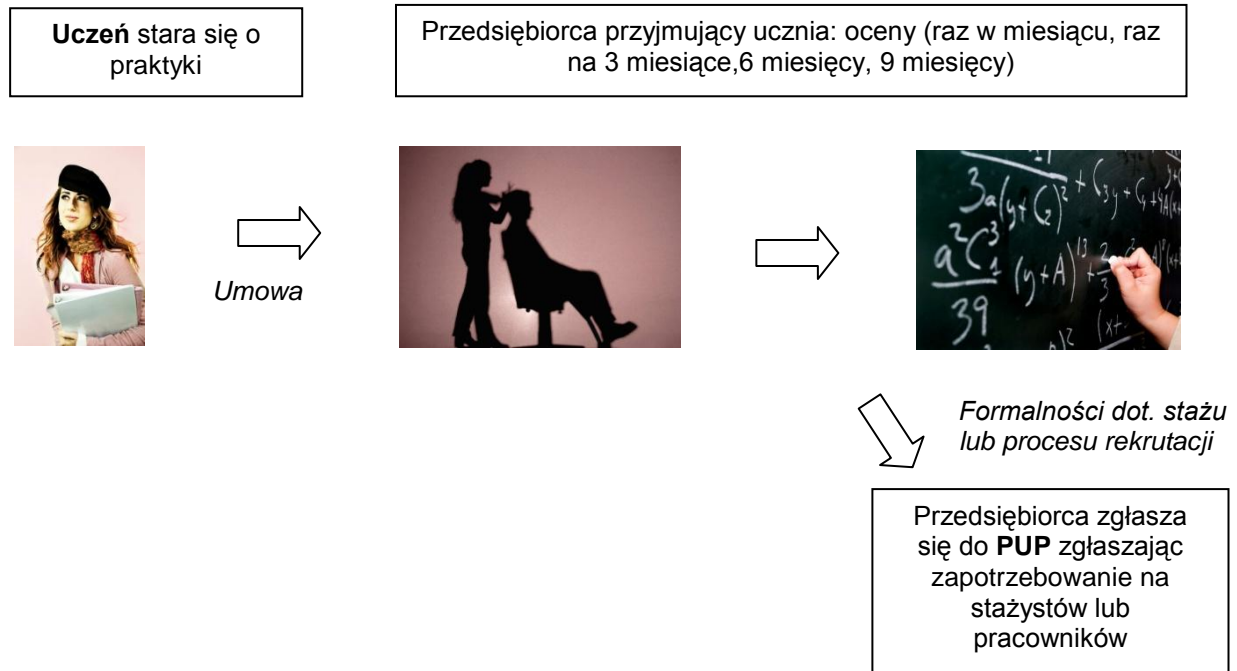
„Prościej jest złożyć ofertę pracy, teraz zadzwoniłam do Urzędu Pracy, to okazało się, że oferta jaką mam złożyć składa się z 10 stron! No może z 7 stron, i różne takie zapytania typu czy nie mamy jakiegoś procesu sądowego (...). No i dwie nowe strony, ale 31 pytań, takie szczegółowe, czasochłonne (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma duża).

	Proces współpracy Szkołami, uczelniami
Decyzja/ Inicjator	Student zgłasza się bezpośrednio do pracodawcy na praktyki.
Przedmiot współpracy	Przyjmowanie uczniów na praktyki, praktyczna nauka zawodu. Brak danych czy przedsiębiorca otrzymuje z tego tytułu ulga i dofinansowanie za szkolenie.
Formalności	Studenci zgłaszają się sami na praktyki
Efekty współpracy	Pracodawca ma szansę na zdobycie dobrego pracownika i zaproponowanie mu etatu.





■ Schemat kontaktu przedsiębiorcy z IRP i współpracy między nimi





■ Ocena współpracy

Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy:

Zalety	Wady i bariery
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gwarantuje staże – bezpłatny dostęp do stażystów, którzy mogą zostać zatrudnieni - zatrudnienie stażysty to łatwa i szybka forma rekrutacji już przyuczonego pracownika. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kluczową barierą jest daleko posunięta biurokracja – część pracodawców (n=2 – sklep, bank) znacznie ograniczyła współpracę PUP z powodu skomplikowanych procedur jak np.: konieczność wypełniania kilkunastu formularzy. Obecnie chętnie korzystają z możliwości zdobycia stażystów, ale nie kandydatów na etat. ▪ Część pracodawców narzeka na brak inicjatywy ze strony PUP ▪ Stażycie są zwykle mało wykwalifikowani i niedoświadczeni – wymagają zaangażowania ze strony bardziej doświadczonych pracowników, angażując ich czas i energię. Z jednej strony to element niezbędny do przyuczenia pracownika, z drugiej dość trudna sytuacja dla pracodawcy, w której przez jakiś czas jedno z pracowników nie pracuje w pełni efektywnie. ▪ Część stażystów nie wykazuje inicjatywy do nauki oraz chęci do pracy, demonstrując taką postawę działającą demobilizująco na innych pracowników.



Ocena współpracy między IRP, pracodawcą a szkolnictwem zawodowym:

Przydatność IRP:

- PUP w przypadku współpracy dotyczącej rekrutacji PUP pełni rolę pośrednika – pomaga zdobyć stażystów lub nowych pracowników.
- W przypadku staży PUP finansuje miejsca pracy na okres od 6 miesięcy do roku (w zależności od posiadanych środków)
- **Pomaga bezrobotnym** w praktycznej nauce zawodu zwiększając ich szanse na znalezienie pracy (choć zdaniem części pracodawców PUP mógłby w większym stopniu i lepiej przygotowywać pracowników).

Pracodawcy:

- **Pracodawca** zatrudniając bezrobotnego daje mu szansę na nowe życie, wyrwa go z marazmu, wyuczonej bezradności. Pracodawca przyucza bezrobotnego do nowego zawodu, aktualizując jego wiedzę oraz umiejętności. Często zdarza się że musi nauczyć go wszystkiego od podstaw.
- **Przyuczony lub nauczony pracownik, to już nie bezrobotny wymagający uwagi pracownik, ale pracownik przygotowany do stałego zatrudnienia bez nadmiernych kosztów.**

■ Propozycja zmian odnośnie współpracy z IRP:

1. **Kluczowym oczekiwaniem jest ułatwienia procedur** – głównie ograniczenie liczny formularzy, pytań w formularzach oraz wymaganych zaświadczeń
2. **Lepsze przygotowanie samych kandydatów** przez PUP poprzez np.: bardziej rozbudowany system szkoleń, doradztwo psychologiczne i zawodowe, pomoc w pisaniu CV, autoprezentacji etc.



■ Powody braku współpracy z regionalnymi IRP

- Z innymi regionalnymi IRP pracodawcy nie współpracują gdyż nie mają wiedzy na temat potencjalnych korzyści z tej współpracy.
- Intensyfikacja współpracy oraz PUP jest możliwa dzięki podjęcia inicjatywy przez IRP.
- **Zdarzało się, że firmy obecnie nie współpracujące np. z PUP**, korzystały z jego usług w przeszłości, czy to w zakresie pośrednictwa, czy to starając się o staż. Powodami dla których firmy nie korzystają obecnie z usług PUP są:
 - Złe doświadczenia ze współpracy z PUP - zaoferowani stażyści nie spełniali oczekiwań, byli negatywnie nastawieni do pracy – brak programu aktywizującego mentalnie bezrobotnych oraz programu dopasowania stażystów do pracy w konkretnej branży
 - Nadmierna biurokracja, bardzo rozbudowane formularze, szalenie czasochłonne
 - Brak finansów i inicjatywy do ich zdobycia przez PUP.
- **Oczekiwania odnośnie współpracy z regionalnymi IRP**
Na przykładzie PUP:
 - **Zdaniem pracodawców PUP powinien wykazać znacznie większą inicjatywę** zakresie zapewnianie środków finansowych np.: poprzez programy unijne wspierające inicjatywy typu „Kapitał Ludzki”. Lepsza płynność finansowa PUP umożliwiłaby organizowanie dłuższych staży niż obecnie - 6 miesięczne. Zdaniem pracodawców czas trwania staży powinna wynosić ok. 12 miesięcy. Rzadko zdarza się by PUP na wniosek pracodawcy wydłużył staż do 12 miesięcy. Np.: zdaniem pracodawcy z Urzędu Miasta dopiero 12 miesięczny staż pozwala młodym ludziom zdobyć praktyczną wiedzę oraz umiejętności przygotowujące do pracy w Urzędzie.



- **Pracodawcy życzyliby sobie, aby PUP lepiej selekcjonował oraz przygotowywał potencjalnych kandydatów w tym m.in.:**
 - dokonywał już wstępnej selekcji kandydatów na etapie rejestracji pod względem stażu pracy, doświadczenia, posiadanych umiejętności i przydzielał bezrobotnych do danej grupy potencjalnych pracowników;
 - przeprowadzał wstępną selekcję i rekomendował kandydatów dopasowanych do profilu działalności i oczekiwań firmy;
 - prowadził warsztaty przygotowujące samych kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej i wejścia w nowe środowisko;
 - powinien uświadamiać kandydatom ich zniechęcającą postawę i skłaniać ich do zmiany by byli zmotywowanych do podjęcia pracy.

Podsumowując PUP powinien wyjść z roli jedynie pośrednika i rozszerzyć swoją działalność do prowadzenia doradztwa oraz wstępnej selekcji. Taki rozwój może zaowocować częstszą i bardziej satysfakcjonującą współpracą dla pracodawców.



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

4.1.6. Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego

- Pracodawcy zatrudniający uczniów i absolwentów szkół zawodowych byli zgodni co do tego, że stan szkolnictwa zawodowego się pogarsza.
- Powiat przasnyski był tym, gdzie jego dostosowani oceniono najwyżej ze wszystkich badanych powiatów. Można podejrzewać, że badani nie mieli wygórowanych oczekiwań, zwłaszcza, że niektórzy oceniają swój powiat jako prowincjonalny i taki, w którym niewiele się dzieje. Jednak to właśnie tu udało się w trakcie badania zaobserwować ciekawą inicjatywę związaną z wolontariatem młodzieży ponadgimnazjalnej.



„No generalnie Przasnysz jest takim małym miastem, no na uboczu. Jakiś taki Pułtusk będzie bardziej atrakcyjnym, bo bliżej Warszawy.” (IDI, Przasnysz, firma duża, szpital powiatowy)

„...cała rzesza młodych ludzi, którzy u nas są wolontariuszami [...] to są ludzie ze szkół ponad gimnazjalnych, którzy przychodzą do wolontariatu po, to żeby zastanowić się czy decydują się na właściwy kierunek studiów. No i pracują z dziećmi niepełnosprawnymi, głęboko niepełnosprawnymi [...] My mamy rocznie około stu pięćdziesięciu wolontariuszy. [...] motywacje są bardzo różnorodne, to jest jedna z motywacji, ta, którą panu podałam, że między innymi sprawdzenie się czy potwierdzenie wyboru przyszłego kierunku studiów, taka motywacja pojawiała się bardzo często. [...] To jest bardzo dobry początek do samodzielności, odpowiedzialności i też do pewnej kreatywności, no wolontariat tego uczy. **Jakby my wyzwalamy zupełnie inne cechy w tych młodych ludziach niż szkoła. Dajemy im dużo większą swobodę, ale za tym też idzie odpowiedzialność.** [...] mamy koordynatorów wolontariatu w każdej szkole. To jest duże przedsięwzięcie. Ja pracuje w oparciu o program wolontarystyczny. **My tworzymy takie swoiste centrum wolontariatu tutaj Przasnyszu, natomiast w prawie każdej szkole mamy koordynatorów wolontariatu i, to jakby koordynatorzy zachęcają do wolontariatu. Ale również i przez nas, my idziemy na każdą lekcję, jak jesteśmy zaproszeni... Ja mam tutaj koordynatora wolontariatu u siebie w ośrodku. Czasami obydwie, czasami sam koordynator, idziemy na każdą lekcję, jeżeli nauczyciel czy koordynator szkolny widzi taką potrzebę i mówimy o wolontariacie. Ale, to za mało powiedziane. Trzeba w ogóle lokalnie budować dobry klimat dla wolontariatu. To jest potrzebna akceptacja władz, no potrzebne są jakieś takie wydarzenia, które będą zachęcały do udziału w wolontariacie.**” (IDI, Przasnysz, firma średnia, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej)

- 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. Skarżyli się na poziom



przygotowania praktycznego uczniów i absolwentów. Szkoły zawodowe nie przygotowują do praktycznego wykonywania zawodu.

- Niektórzy podkreślali, że istotnym elementem w procesie dokształcania i wdrażania pracowników są szkolenia produktowe.



„To byłoby dobre, jeżeli powstałyby takie warsztaty szkoleniowe w szkole, na przykład z firm kosmetycznych, pokazać dzieciakom, że jest taka i taka firma, że mogą poznać ten świat z ich strony. Być może odezwie się jakiś chemik, który robi najlepszy krem na świecie, być może znajdzie się jakiś wynalazca opakować, że on widziałby to inaczej, to może byłoby to dobre, poznanie świata z drugiej strony. W szkole są czyste litery, czyste liczby i teoria, a nie ma poznania tego ze strony fizycznej.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)

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



*„No, wie Pan, to widać po człowieku, no. [oczekujemy] lojalności wobec... sumienności w pracy, a, a reszty się nauczy, tak? No, jak to się mówi, nie? Jak jest dość... ma takie predyspozycje, ogólnie rzecz biorąc, to później, no, w czasie pracy, no, nabywa tę wiedzę, **bo przecież się nie rodzi spedytorem, no nie?**” (IDI, Przasnysz, firma mała, usługi transportowe)*

- W świetle wyników ilościowych (a potwierdzają to wypowiedzi w badaniu jakościowym) 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.



„Dzisiejsza młodzież jest leniwa, chociaż nie mówię o wszystkich...[...] Więc tu po szkole przerabiałam to setki razy, dziewczyny przychodziły do pomocy na lato i miała lęk wysokości, nie mogła się schylać, nie mogła dźwigać, ale sorry, tutaj nie ma nic do dźwigania.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)

„Szkoły dołożą do nich swoje 5% do wychowania, do przygotowania do dalszych prac, ale w większości wynosi się to z domu, więcej cech do pracy. Jeżeli ojciec nie pracuje, mama też na zasiłku, to jak takie dziecko przyjdzie do pracy, to będzie chciało zarobić, porobić 2 tygodnie i powie, że też nie będzie pracować. Takie mają podejście. Jeżeli przychodzi do pracy po zawodówce, to nie ma takich wymagań, jak ten po wyższym, bo ten po wyższym będzie chciał wyższą pensję, będzie tak wypytywał, co ma robić



za ile, niż ten, który jest po zawodówce, bo ten będzie miał mniej pytań niż ten po wyższym wykształceniu. Wiadomo, szkoła robi swoje.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)

„Musi posiadać smak. Na pewno musi chcieć wykonać potrawę jak najlepiej, to nie jest tak, że sobie zrobi coś na szybko, byle jak. Dokładnie, chęć do pracy i zaangażowanie, o właśnie takie słowo zaangażowanie. Ważną rzeczą jest nie to, że nienormowany czas pracy, bo my czasu pracy przestrzegamy, pilnujemy, tylko chodzi o godzinowość [...] właśnie ta elastyczność czasowa, dyspozycyjność, bo niestety to jest taka branża, że najwięcej pracy mamy w weekendy, to są soboty, to są niedziele i pracownik nie może nam powiedzieć, że on dłużej nie może pracować. Bo on ma dodatkowo płacone za weekendy lub ma w tygodniu wolne, ale musi liczyć się z tym, że u nas najwięcej pracy jest właśnie w weekendy. Ważna jest też komunikatywność i dobre relacje z innymi pracownikami, bo tu też chodzi o to, żeby nie było zgrzytów między dziewczynami, bo to utrudnia pracę.” (IDI, Przasnysz, firma mała, gastronomia)

- 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 przasnyskim oceniają zdolność szkół zawodowych do zaspokojenia potrzeb lokalnego rynku pracy bardzo pozytywnie.





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 zuromiński (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 przuszkowski (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%



4.1.7. Opinie pracodawców na temat współpracy ze szkołami zawodowymi

- Współpraca (podobnie jak w innych powiatach) najczęściej jest podejmowana z inicjatywy szkoły, ale dotyczy to firm średnich i dużych. Inaczej ta relacja wygląda z pracodawcami z firm mikro i małych realizujących usługi. Tu najczęściej sam uczeń (lub jego rodzice/opiekunowie) poszukuje sobie miejsca na praktykę.
- 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 zatrudnienie u obecnego pracodawcy, lub zwiększa to ich szanse na znalezienie pierwszej pracy.
- **Refundacja kosztów wykszolenia** to ważny argument przy podejmowaniu decyzji o przyjęciu ucznia/stażyisty, 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.
- **Powodami niepodjęcia 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



- **Współpraca ze szkołą - dobre praktyki:**

- Inicjatywa po stronie szkoły lub ucznia
- Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk.
- Szkolenie małych grup lub 1:1, dokładne zapoznanie z miejscem pracy



„Często z polecenia przyjmujemy, wie Pan. To się mówi, no, on mówi: no, dostałem adres czy telefon od kogoś tam. Aha, no to ja pytam, co to za człowiek, tamtego pytam, co to za człowiek.” (IDI, Przasnysz, firma mała, usługi transportowe)

Zaczynam od podstaw, czyli najpierw układa sklepu, żeby odnalazł się, gdzie jest, gdzie co stoi, każe mu chodzić po sklepie przez pierwszy tydzień i zapoznawać się z towarem. Obserwuję ich [...] Potem, jeżeli ma jakieś pytania odnośnie produktów, rozmawiamy o tym, czyli szkolimy go w kwestii kosmetyków, dlaczego tak a nie inaczej, jak jest skład tego kremu, a dlaczego ten szampon polecić panu a nie ten, jeżeli wypadają mu włosy... [...] Ostatnią kwestią jest kasa. Najpierw poznanie produktów, poznanie klienta, a później obsługa kasy. Potem, jeżeli ma predyspozycje i chęci, uczymy się programu. Program nie jest bardzo skomplikowany, czyli jeżeli jest potrzeba, wydrukowania metek, zrobienia promocji... [...] Oni uczą się tego do 3 miesięcy. Nowy pracownik w pierwszym miesiącu pozna te produkty, ale w jednej trzeciej. Tego jest bardzo dużo, tu jest kolorówka, kosmetyka męska, damska zapachy selektywne, zapachy inne, podróbki innych firm i trzeba czasu na ogarnięcie tego wszystkiego. Tu jest największy problem, w poznaniu tego, bo jeżeli ktoś pracował w tej branży, nowy pracownik wie, co w trawie piszczy, to jemu jest lekko, jeżeli przychodzi zupełnie zielona osoba, to potrzeba więcej czasu na zapoznanie się z produktami, bo program to dziecko by zrobiło „ (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)

4.1.8. Opinie pracodawców na temat współpracy z pomiotami rynku pracy

- Pozytywnie oceniano współpracę z Urzędem Pracy w zakresie poszukiwania kandydatów na pracowników lub stażystów.
- Nie wymieniano innych instytucji rynku pracy.
- Niektórzy zwracali uwagę, że istotnym elementem w procesie dokształcania i wdrażania pracowników są szkolenia produktowe. Firmy producenckie miałyby tu do odegrania ważną rolę i mogłyby się włączyć w proces praktyk czy staży



„Najczęściej dajemy ogłoszenia do urzędu pracy. Przez urząd pracy najczęściej. No myślę, że jesteśmy zadowoleni. Nie było żadnych zgrzytów, nigdy nie byliśmy niezadowoleni z ich ofert.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, bank)

„To byłoby dobre, jeżeli powstałyby takie warsztaty szkoleniowe w szkole, na przykład z firm kosmetycznych, pokazać dzieciakom, że jest taka i taka firma, że mogą poznać ten świat z ich strony. Być może odezwie się jakiś chemik, który robi najlepszy krem na świecie, być może znajdzie się jakiś wynalazca opakować, że on widziałby to inaczej, to może byłoby to dobre, poznanie świata z drugiej strony. W szkole są czyste litery, czyste liczby i teoria, a nie ma poznania tego ze strony fizycznej.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)



„Jeżeli urząd pracy da takiego pracownika, oni mu płacą, to po takim stażu naszym obowiązkiem jest, bo też mam możliwość wybrania sobie stażysty z kilku osób, jeżeli go zatrudnię na staż, to mam obowiązek zatrudnić go potem jeszcze na pół roku.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, handel)

- **Współpraca z IRP i dobre praktyki:**

- Zjawiskiem wyróżniającym powiat przasnyski był prężnie działający wolontariat młodzieży ponadgimnazjalnej. W tym kontekście chwalono współpracę z Urzędem Miasta i burmistrzem.



„Mamy program opracowany, napisany program wolontarystyczny dla Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, natomiast muszę panu powiedzieć, że, to nie jest wysoko budżetowe zadanie, więc ja tu nie sięgam po jakieś... Oczywiście, jak by była taka możliwość, to można by jakieś super wycieczki wolontariuszom organizować i trochę ich tam rozpuścić, że tak powiem. Znaczą słowo rozpuścić, ale tak super ich wynagrodzić. Natomiast nie piszę tu żadnego projektu, bo tu żadne duże pieniądze nie są potrzebne, tylko bardziej wola, zaangażowanie siebie czy... Mówię nie tylko o sobie w tym momencie, ale o pracownikach, którzy, to zadanie realizują. A nie jest, to jeszcze raz powtórzę zadanie, które wymaga jakiś dużych środków. A dobra współpraca z urzędem miast powoduje, że mamy (...). I na dodatek dyplomy w takich okładkach firmowych burmistrza też. W tym roku był europejski rok wolontariatu, więc był ogromny tort. Wszystkich wolontariuszy, trzysta osób było, było w ratuszu i finansował urząd miast. Ale, to nie są w wielkie pieniądze. Pewnie, że, jak bym miała dodatkowe, to bym zrobiła jakąś fajną wycieczkę dla wolontariuszy. [...]mamy też instytucje, z którymi współpracujemy, które biorą, że tak powiem wolontariuszy, korzystają z ich pracy. To są przedszkola, to jest szpital, to jest biblioteka, jest dom pomocy społecznej, jest klub garnizonowy. W tej chwili akurat jest przerwa, ale był klub garnizonowy. Szesnaście instytucji, które w ramach partnerstwa z nami współpracują. A my przyjmujemy wolontariuszy, oni z nami podpisują porozumienie... To musi być sformalizowane, bo ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie nakłada taki obowiązek, ale też i sprawa bezpieczeństwa, bo ci młodzi ludzie idą gdzieś tam popołudniu coś robić sami. Niech się, coś zdarzy, to sprawa ubezpieczenia jest tutaj rzeczą szalenie ważną. Oni nie idą pod czyjąś, ale my za nich odpowiadamy. Moja córka też była wolontariuszką i sama wiem ile, to dobrego daje.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej)

„My robimy taką galę **wolontariatu z udziałem lokalnych władz**, to jest takie święto wolontariatu w Przasnyszu. [...] A przekazywanie informacji, to **mamy swoją stronę internetową** poświęconą tylko i wyłącznie wolontariatowi. Mamy oczywiście plakaty w szkołach, ale i seminaria, które organizujemy poświęcone wolontariatowi. Ale, to wychodzenie do uczniów, no muszę panu powiedzieć, że ja nigdy nie robię przeszkód, nawet jak jestem proszona do grupy dziesięciu osób, ja tam też idę i mówię, bądź moja koordynatorka, bo czasami jest za dużo pracy.” (IDI, Przasnysz, firma średnia, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej)

„Nie ma u nas miejsc pracy dla ludzi z tak niskim wykształceniem”. (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma duża – szpital”.

„nie potrzebuje ludzi z tak niskim wykształceniem” (IDI, Przasnysz, transport i spedycja, mała firma)”.

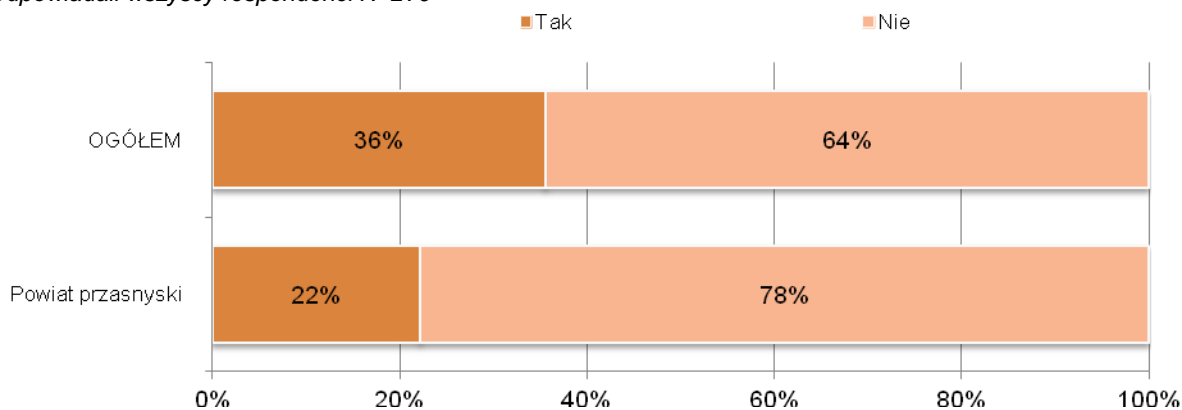
„ Obecnie szkoły zawodowe nie odpowiadają profilem na potrzeby Ośrodka Pomocy Społecznej, ich profil powinien być dostosowany do regionalnych potrzeb (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).



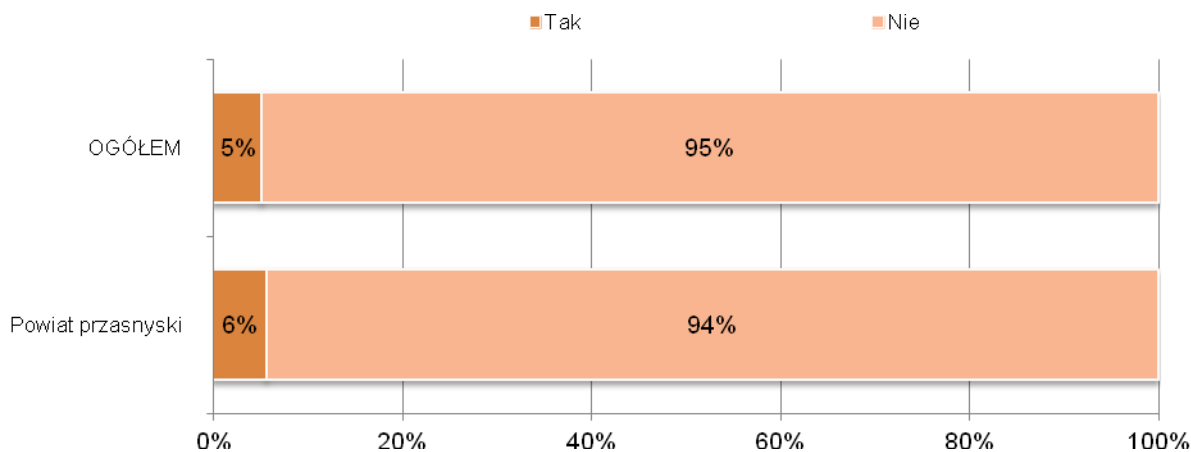
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców

4.1.9. Doskonalenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

A25. Czy w Państwa firmie funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika?
Odpowiedzi wszystkich respondentów N=270

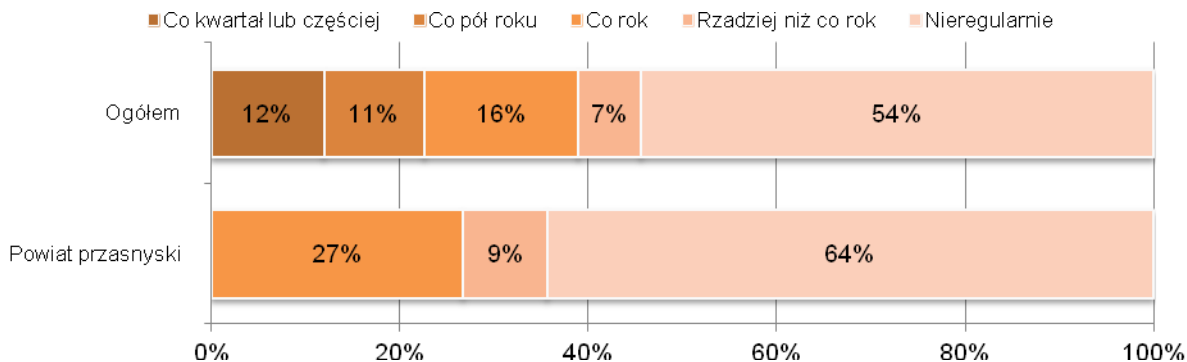


A25a. Czy w takim razie są takie grupy pracowników, które są okresowo formalnie oceniane?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których nie funkcjonuje zasada oceny formalnej każdego pracownika,
n=174

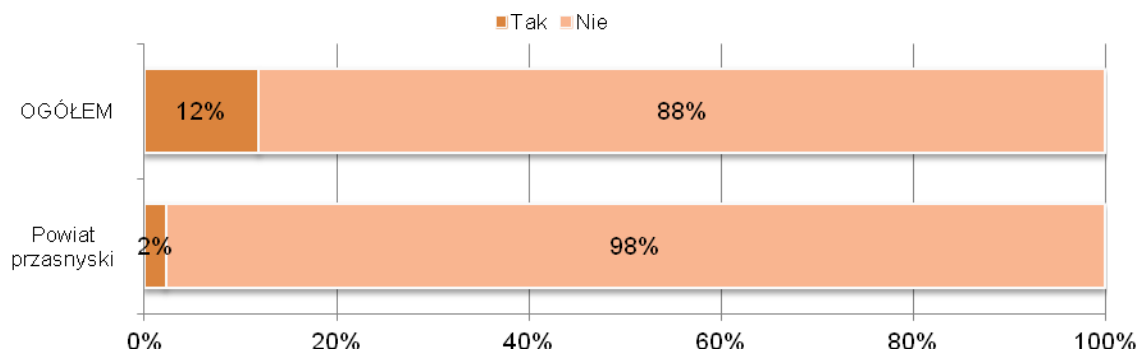




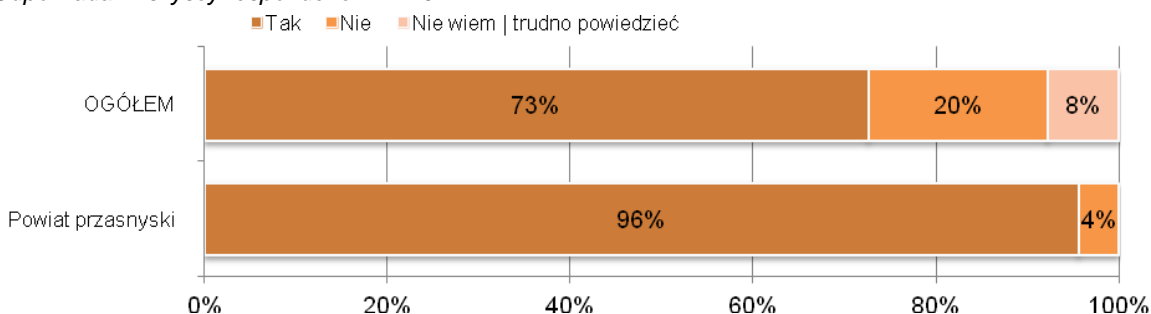
A26. Co jaki czas następuje formalna ocena danego pracownika?
Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których każdy pracownik (lub grupy pracowników) są oceniane formalnie, n=96



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?
Odpowiedali 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)?
Odpowiedali wszyscy respondenci N=270



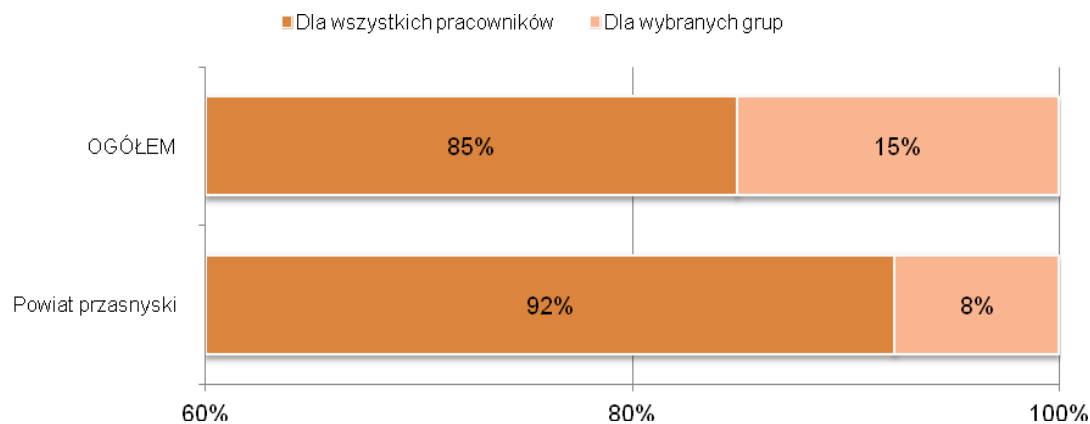


A29. Porozmawiajmy o instrumentach polityki personalnej wobec pracowników, zachętach i nagrodach, które pracownicy mogą otrzymać. Odpowiedzi wszystkich respondentów N=270

	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	Dofinansowanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	Dofinansowanie nauki w szkołach wyższych	Korzystanie z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat przasnyski	29%	93%	93%	87%	16%	11%	20%	7%	22%	4%	11%	4%
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



Podobnie jak w innych powiatach w powiecie przasnyskim w większości firm nie stosuje się okresowej formalnej oceny pracowników. W przypadku firm oceniających swoich pracowników, ocena jest dokonywana zazwyczaj nieregularnie. Niemal wszyscy pracownicy są świadomi możliwości rozwoju w firmie, jednak w przeciągu minionego roku w niemal wszystkich firmach nie było żadnych awansów na wyższe stanowiska. W powiecie stosuje się głównie premię i podwyżki jako instrumenty polityki personalnej, które obejmują wszystkich pracowników.



Doskonalenie kapitału ludzkiego	
Polityka personalna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ W większości firm brak odgórnej polityki personalnej. ▪ Pracodawcy starają się elastycznie reagować na potrzeby rynku, zaś nowych pracowników doksztalać raczej z wykorzystaniem szkoleń wewnętrznych lub zewnętrznych w przypadku niezbędnych uaktualnień w celu przedłużenia uprawnień do wykonywania zawodu. ▪ Wyjątek stanowi branża usługowa – Poradnia Psychologiczno - Pedagogiczna, gdzie każdy nowy stażysta lub pracownik wybiera ścieżkę specjalizacji i ma obowiązek realizować określony program rozwoju, kształcić się samodzielnie. Co roku wybór oraz zakres zdobytej wiedzy jest weryfikowany. ▪ Zdecydowana większość pracodawców bez względu na wielkość oraz branżę po przyjęciu nowego pracownika stara się jak najszybciej przygotować go do efektywnej pracy.
Instrumenty nagradzania/ motywowania pracowników	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracownicy najczęściej nagradzani są finansowo - pracodawcy przyznają premie, podwyżki (bez względu na wielkość firmy i branżę) a także rzadziej nagrody. Ich częstotliwość i wysokość zależy od obrotów firmy. ▪ Wyjątkiem są co roczne nagrody dla nauczycieli w branży usługowej. ▪ W branży handlowej formą nagrody są także nagrody w postaci gadżetów, dodatków towarowych. ▪ Specyficzną formą motywowania pracowników jest także wyrażenie pochwały ustnej lub za pomocą Dyplomu. W usługach dla ludności specyficzną formą nagrody jest przydzielanie pracownikowi coraz więcej samodzielnych zadań jako forma okazania uznania i zaufania ze strony szefa. Niestety środki finansowe nie zawsze pozwalają na podwyżkę. ▪ Jako formę nagradzania pracowników pozafinansową większość pracodawców uważa udostępnienie szkolenia, które może nie zawsze przekłada się na premię, podwyżkę lub awans, ale udowadnia pracownikami, że pracodawcy na danym pracowniku zależy i w dalszej perspektywie umożliwi mu awans (branża transportowa).
Planowanie „ścieżki kariery” zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Większość przedsiębiorców nie planuje „ścieżki kariery” zawodowej pracowników. ▪ Wyjątek stanowią firmy z branży usługowej ze sfery budżetowej gdzie każdy pracownik ma obowiązek samokształcenia i na początku kariery zawodowej wybiera ścieżkę specjalizacji np.: <ul style="list-style-type: none"> ○ Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna, szpital – każdy lekarz uczy się specjalizacji na dany oddziale po okiem lekarza



	<p>specjalisty.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Największe szanse na poszerzenie swoich umiejętności mają pracownicy strefy budżetowej. Zwykle na początku kariery określają w czym chcą się specjalizować i dalej dokształcać. W przypadku branży usług dla ludności stanowiska są na tyle samodzielne, że pracodawcy nie posiadają planu rozwojowego dla pracowników ▪ Większe szanse na zmianę stanowiska na wyższe mają pracownicy firm średnich i dużych. ▪ Sprecyzowane możliwości awansu pionowego dotyczą branży handlowej, finansowej, wojska. ▪ Większe możliwości awansu mają pracownicy działów związanych z branżą usługową - obsługą klienta, sprzedażą, logistyką.
<p>Ocena pracowników</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wszyscy pracodawcy oceniają swoich pracowników – najczęściej dokonuje tego bezpośredni przełożony. ▪ Najczęściej do oceny nie jest wykorzystane żadne formalne narzędzie tylko subiektywna ocena przełożonego np.: <ul style="list-style-type: none"> ○ W branży handlowej formą oceny pracownika wyższego szczebla (kierownika) jest poziom uzyskanych obrotów. Ocena zwykle dokonywana jest raz do roku (podsumowanie wyników sprzedaży) ○ W firmach małych i mikro ocena jest wynikiem obserwacji pracownika, wskutek czego następuje zwiększenie zakresu samodzielnych obowiązków (analiza przypadków, przygotowanych analiza, ocen etc). Ocena ta jest dokonywana wedle uznawani przełożonego. ○ Firmy średnie i większe częściej posiadają sformalizowane narzędzia do oceny pracowników np.: w administracji stażyści zdają test, a jeśli zdadzą go pomyśle mogą liczyć na umowę, podwyżkę lub awans. ○ W przypadku przedsiębiorstw branży usług, sfery budżetowej istnieją zewnętrzne organy kontroli np.: Izba Lekarska wydająca uprawnienia do wykonywania zawodu (formalny systemem oceny oparty na zbieraniu punktów)



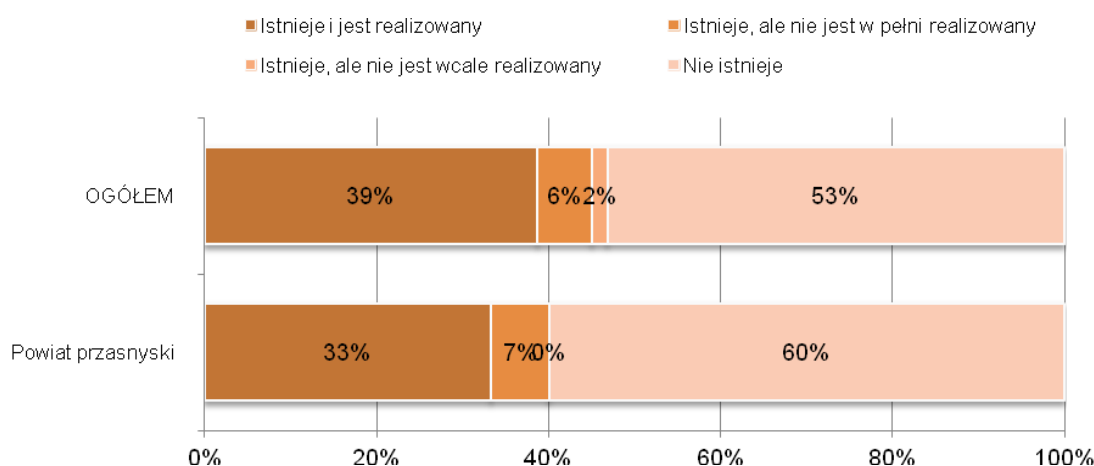


4.1.1. Kształcenie ustawiczne

4.1.1.1. Posiadanie planu szkoleń i zasady udziału w szkoleniach

A32. Czy w firmie istnieje i jest realizowany plan podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników – na przykład plan szkoleń?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



W ponad połowie przebadanych firm opisywanego powiatu nie istnieje plan szkoleń.

Plan szkoleń wyznacza głównie obowiązek aktualizacji wiedzy lub uprawnień pracowników:

- **W branży handlowej, produkcyjnej oraz usług** na szkolenia wysyłani są głównie samodzielny kierownicy i pracownicy wykonawczy w celu **aktualizacji wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu** np.: aktualizacja oprogramowania, wprowadzanie nowych produktów, obsługa urządzeń energetycznych, wózków widłowych etc. Obowiązkiem pracodawcy jest zgłaszanie pracowników na szkolenia gwarantujące ciągłość wykonywania pracy. Częstotliwość tego typu szkoleń określają przepisy i daty ważności uprawnień oraz wymagania producenta.
- **Możliwości kształcenia ustawicznego w regionie są ocenione bardzo wysoko przez pracodawców z branży usług ze sfery budżetowej.** W branży usług zarówno pracodawcy jak i pracownicy chętnie korzystają z oferty szkoleń –



ich obowiązkiem jest ciągle doskonalenie się i aktualizowanie wiedzy – bycie na bieżąco w metodach pracy, przepisach etc.

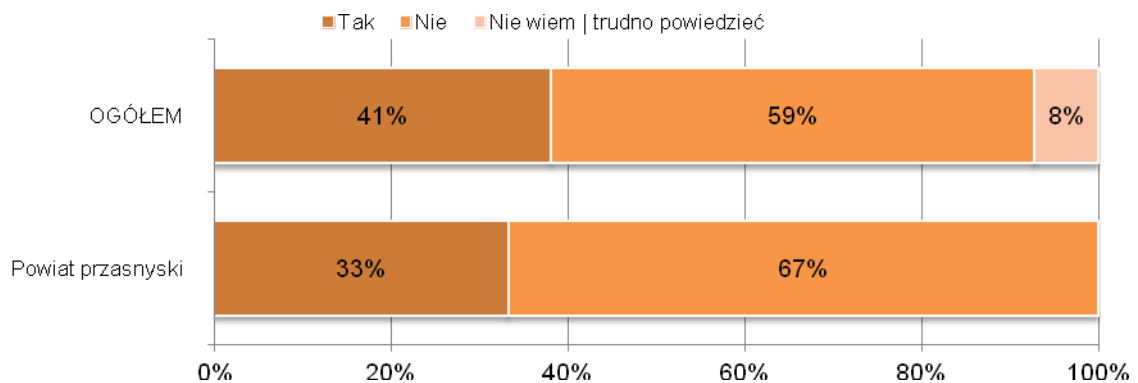
- **Pracodawca jak i pracownicy monitorują dostępność szkoleń** na stronach internetowych oraz oferty, które przychodzą do siedziby firmy.

4.1.1.2. Doksztalcanie 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

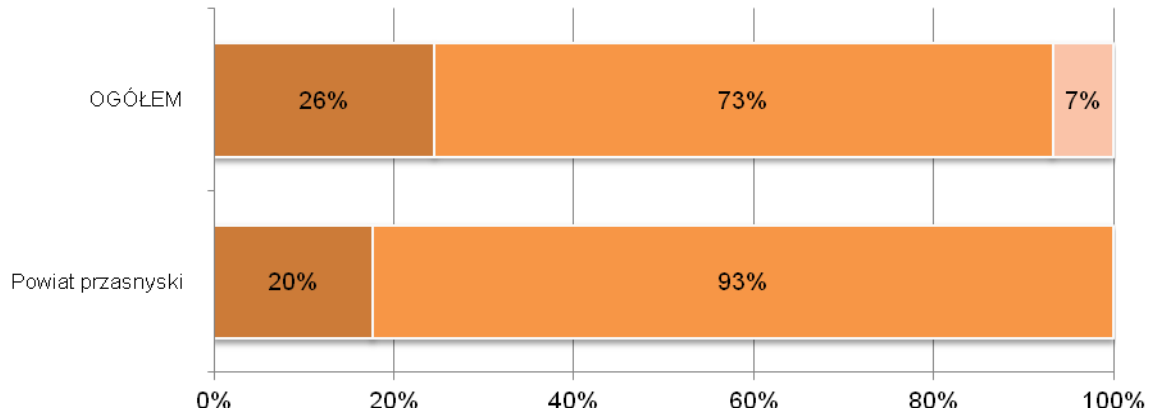




A35. Czy były to szkolenia:

Odpowiadali respondenci korzystający ze szkoleń n=108

- wewnętrzne (organizowane przez Pana/i przedsiębiorstwo)
- zewnętrzne (organizowane przez innego realizatora)
- i takie, i takie



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 przasnyski	87%	40%	0%	0%
OGÓŁEM	81%	10%	16%	11%

Pracownicy większości firm w minionych 24 miesiącach nie brali udziału w żadnych szkoleniach. W przypadku firm szkolących swoich pracowników najczęstszą formą były szkolenia zewnętrzne, finansowane przez pracodawców.





■ Formy kształcenia

- **Do najbardziej popularnych rodzajów szkoleń należą szkolenia wewnętrzne** (n= 8 firm).
- **W szkoleniach zewnętrznych w ciągu ostatnich 12 miesięcy udział wzięły 3 firmy**, pozostałe 3 brały udział dawniej niż 12 miesięcy temu
 - w bezpłatnych - 4 firmy, w ciągu 24 miesięcy
 - z placówek Kształcenia Ustawicznego korzystało 5 firm , w ciągu 24 miesięcy
- **Szkolenia wewnętrzne -prowadzone** przez pracodawcę dokonywane przez innych doświadczonych pracowników – w zależności od branży kierowników, bardziej doświadczonych kierowców, sprzedawców, terapeutów. Zwykle obejmują wykład wraz z demonstracją czynności, rozmowy, a następnie monitorowanie nowego pracownika przez czas niezbędny do jego przystosowania do zawodu.
 - Wyjątek stanowią placówki budżetowe typu Poradnia psychologiczno - pedagogiczna, gdzie doświadczony pracownik „opiekuje” się i uczy młodszego pracownika nawet przez kilka lat, zgodnie z wytyczonym przez nowego pracownika programem specjalizacji.
- Szkolenia zewnętrzne - zwykle uzupełniające lub aktualizujące wiedzę np.:
 - w przypadku kierowców co 5 lat organizowane są szkolenia uzupełniające kierowców; szkolenia na przewóz materiałów niebezpiecznych (ADR)
 - kadra kierownicza przechodzi szkolenia w zakresie zmian oprogramowania np.: obecnego w magazynie lub w sklepie;
 - w przypadku branży handlowej pracownicy co jakiś czas biorą udział w szkoleniach organizowanych przez producentów.



- **W przypadku sfery budżetowej w zależności od branży występują następujące formy kształcenia:**
 - lekarze – konferencje, zjazdy, seminaria, szkolenia zewnętrzne w miarę potrzeb lekarskich specjalizacji, także współpraca z KU (Ośrodek Kształcenia Specjalistycznego Inicjatyw Gospodarczych);
 - Ośrodek Pomocy Społecznej – szkolenia organizowane dzięki Funduszom Europejskim, Uniwersytet Trzeciego Wieku – współpracują z KU;
 - Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna w celu szkolenia pracowników korzysta z Centrum Szkolenia Nauczycieli oraz Uniwersytetu Trzeciego Wieku – współpracują z KU;
 - Urząd Miasta – szkolenia zewnętrzne organizowane i opłacane z Funduszy Europejskich. Korzystają placówek KU.
- W administracji - pracowników Urzędu Miasta **samokształcenie** jest nieodzownym warunkiem utrzymywania stanowiska i każdy pracownik ma obowiązek aktualizować swoją wiedzę z zakresu nowelizacji ustaw oraz śledzić nowe rozporządzenia.
- **Zdecydowanie rzadziej pracodawcy decydują się na całkowite opłacenie nauki**, jeśli już to jest to raczej pokrycie części kosztów (studiów, szkół średnich, studiów podyplomowych). W takiej sytuacji Pracodawcy mają elastyczne podejście do czasu pracy pracownika, i chętnie przystają na dni wolne podejmowane na zajęcia dydaktyczne.
- W branży usług część pracowników ukończyło studia podyplomowe dzięki środkom unijnym.
- Część pracodawców słyszało o Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, ale większość nazywa je jako finansowane ze środków unijnych.





Kształcenie ustawiczne

Część firm n=4 współpracuje z KU w tym między innymi z:

- Ośrodkiem Doksztalania Zawodowego
- Ośrodkiem Szkolenia Ustawicznego
- Uniwersytetem Trzeciego Wieku

	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Przasnysz, branża handlowa, mała firma	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowi pracownicy po pierwszym dniu pracy przechodzą szkolenie wewnętrzne obejmujące zapoznanie się z asortymentem sklepu, zapoznają się też z zakresem obowiązków. ▪ W drugim etapie szkoleń (gdy pracownik wykażą się orientacją w sklepie oraz prawidłowo wykonuje swoje obowiązki) – następuje drugi etap wdrożenia i szkolenie z trudniejszych umiejętności jak np.: szkolenie z zakresu programu do drukowania metek, robienia promocji itp. ▪ Kadra kierownicza przechodzi szkolenia w momencie, gdy są zmiany oprogramowania. ▪ Pracownicy biorą udział w szkoleniach producenckich organizowanych przez firmy kosmetyczne (wykład) ▪ Szkolenie z zakresu zwiększenia sprzedaży – wewnętrzne, prowadzone przez eksperta/specjalistę 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nie współpracuje z placówkami KU.
IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma mała	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stażyści lub nowo zatrudniane osoby przechodzą szkolenie wewnętrzne przez doświadczonych pracowników ▪ Nowo zatrudniona osoba ma przydzielonego opiekuna, która wprowadza nowego pracownika. Mają praktykantów z medycznego studium zawodowego. ▪ Jeden pracownik uczęszczał do szkoły dla dorosłych (matura) ▪ Jeden ukończył studia pedagogiczne (Studia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Szkolenia organizowane ze środków unijnych np.: przeciwdziałania przemocy, z radzenia sobie z wypaleniem zawodowym ▪ Kontrakt socjalny – Firma szkoleniowa ▪ Finansowanie środków unijnych – EFS POKL - 3 pracowników ukończyło Studia Podyplomowe dzięki





	<p>Wyższe)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminary, konferencje z zakresu wolontariatu 	<p>wykorzystaniu środków unijnych.</p>
<p>IDI, Przasnysz, produkcja, transport, spedycja, mała firma</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Co 5 lat jest prowadzone szkolenie uzupełniające kierowców. ▪ Nowi kierowcy są obsadzani w podwójnej obsadzie na 3-6 miesięcy z doświadczonymi kierowcami (przyuczenie do zawodu kierowcy) ▪ 1 pracownik zrobił maturę dzięki KU 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obowiązkowe dla kierowców kursy przewożenia materiałów niebezpiecznych organizowane przez ADR lub ZDZ (Ośrodki doskonalenia zawodowego). ▪ Kurs doszkalający kierowców – WORD ▪ Wykorzystanie środków unijnych (Urząd Miasta)
<p>IDI, Przasnysz sfera budżetowa, mała firma</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowi pracownicy oraz praktykanci Poradni biorą udział zarówno w opiece nad dziećmi jak i spotkaniach z rodzicami (uczą się również prowadzić dokumentację dziecka). ▪ Każda nowozatrudniona osoba jest wpiery zatrudniana na staż 9-miesięczny, po którym musi zdać egzamin. ▪ Stażysta ma przydzielonego opiekuna, którego początkowo pracę obserwuje, a następnie gdy podejmuje samodzielną pracę jest przez niego obserwowany, mam także obowiązek omawiać z nim kolenie kroki swoich działań. ▪ Każdy nowy pracownik po pierwszym roku pracy określa zakres swojej specjalizacji i dalej dokształca się samodzielnie. ▪ Pracownicy mają obowiązek samodzielnego kształcenia ▪ Poradnia prenumeruje specjalistyczną prasę, współpracuje z bibliotekami pedagogicznymi. ▪ Poradnia korzysta z oferty szkoleń dostępnych w Internecie ▪ 2 pracowników ukończyło Studia Podyplomowe – Psychologia sądowa, Wspomaganie Rozwoju Osobowości ▪ Autyzm i zespół Aspergera (syndrom Aspergera) – prezentacja eksperta Ośrodka. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Korzysta z oferty z Centrum Szkolenia Nauczycieli. ▪ Poradnia współpracuje z Uniwersytetem Trzeciego Wieku ▪ Agresja w szkołach – Prokuratura rejonowa w Przasnyszu ▪ Szkoła i Poradnia – UE ▪ Starość – cienie i blaski (Ośrodek Kształcenia Ustawicznego)
<p>IDI, Przasnysz branża usługowa, firma</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowi pracownicy przechodzą szkolenie BHP, PPOŻ oraz szkolenie stanowiskowe, prowadzone przez bezpośredniego 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracownicy wysyłani są na szkolenia zewnętrzne uzupełniające wiedzę





<p>średnia</p>	<p>przełożonego.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nie ma ściślej określonego czasu opieki mistrza nad nowym pracownikiem, gdyż <i>mistrz</i> opiekuje się wszystkimi pracownikami na okrągło. ▪ Zmiany w przepisach – wykład Przełożonego 	<p>teoretyczna oraz dają możliwość uzyskania certyfikatów niezbędnych do podnoszenia kwalifikacji oraz prawidłowego funkcjonowania firmy np.: z zakresu obsługa wózków widłowych z napędem gazowym, obsługa urządzeń dźwigowych.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Istnieje pracowniczy plan szkoleń, na którym głównie się bazuje. Szkolenia pozaplanowe raczej się nie odbywają. ▪ Zagadnienia finansowo – księgowo – kadrowe - kurs realizowany ze środków unijnych ▪ Kurs komputerowy –firma szkoleniowa
<p>IDI, Przasnysz branża usługowa, firma średnia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowi pracownicy zaczynają od półrocznego lub rocznego stażu wdrażającego ich do pracy w banku – większość zostają na etacie.. ▪ Pracownicy doksztalają się zarówno w własnym zakresie np.: informatyk, który ukończył studia podyplomowe oraz kilka szkoleń, by awansować na kierownika zespołu, jak i część ich inicjatyw jest finansowana przez bank. ▪ Zmiany w przepisach – wykłady eksperta placówki ▪ Pracownicy korzystają z placówek KU jedynie w własnym zakresie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracownicy mają możliwość wzięcia udziału w regularnych szkoleniach, potrzebnych do poprawnego wykonywania zawodu np.: dotyczących zmieniających się przepisów, procedur
<p>IDI, Przasnysz, a budżetowa, firma duża</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Każdy pracownik przechodzi program adaptacji zawodowej nowozatrudnionego pracownika (3-12 miesięcy). ▪ Co miesiąc lekarze się spotykają wszyscy i każdy oddział ma za zadanie wygłosić wykład na dany temat - wszyscy dzielą się doświadczeniami ▪ Wybrane zagadnienia z proktologii – szkoli doświadczony pracownik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Współpracują z KU np. Ośrodek Kształcenia Specjalistycznego Inicjatyw Gospodarczych w Ostrołęce ▪ Szkolenie z zasad przetaczania krwi – Ośrodek Doskonalenia Zawodowego (KU) ▪ Kurs z Zarządzania projektami UE (Ośrodek





		<p>Doskonalenia Zawodowego).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konferencje, seminarium, zjazdy lekarzy ▪ Szkolenia zewnętrzne finansowane przez szpital - brane są również pod uwagę inicjatywy pracowników, które mogą, ale nie muszą być współfinansowane
<p>IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, firma duża)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Każdy nowy pracownik w próbnym okresie pracy (3 miesięcznym) posiada swojego opiekuna, którym jest najczęściej jego bezpośredni przełożony. Opiekun jest odpowiedzialny za wdrożenie nowego pracownika do pracy. ▪ 3 miesięczny okres próbny jest zakończony rodzajem egzaminu ustnego przed komisją, która sprawdza stopień przygotowania nowego pracownika do pracy na danym stanowisku. Zdanie egzaminu najczęściej łączy się z podpisaniem umowy na czas nieokreślony, podwyżką, awansem (np. z referenta na podinspektora). ▪ Najważniejszym sposobem podnoszenia kwalifikacji pracowników Urzędu Miasta, czyli pozostawania na bieżąco ze zmieniającym się prawem (nowe ustawy, rozporządzenia) jest samokształcenie się np. poprzez aplikację internetową LEX ▪ Często wykorzystywaną formą szkoleń jest wymiana wiedzy między pracownikami ▪ Nie ma ustalonej ścieżki kariery czy też szkoleń. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pracownicy mogą się ubiegać o częściowe lub całkowite finansowanie studiów. ▪ Pracownicy biorą udział w szkoleniach zewnętrznych w tym opłacanych przez UE. ▪ Stanowienie prawa – UE Kapitał Ludzki ▪ Pierwsza pomoc – Ośrodek doskonalenia zawodowego

- **Tematy i metody szkoleń** - zrealizowanych przez pracodawcę wewnątrz, lub zewnętrzną placówkę, KU, bezpłatne.

Temat szkoleń	Metoda szkoleń
---------------	----------------





<p style="text-align: center;">WEWNĘTRZNE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Szkolenie z aktualizacji oprogramowania. 2. Szkolenia producenckie organizowanych przez firmy kosmetyczne 3. Zwiększenie sprzedaży – wewnętrzne, prowadzone przez eksperta/ specjalistę 4. Przygotowanie do wykonywania zawodu w Ośrodku, kontakt interpersonalny 5. Przyuczenie do zawodu kierowcy 6. Opieka nad dziećmi i spotkania z rodzicami wraz z prowadzeniem dokumentacji 7. Prowadzenie spotkań 8. Kontrakt socjalny 9. Szkolenie BHP, PPOŻ 10. Szkolenie stanowiskowe 11. Zmiany w przepisach – wykład Przełożonego 12. Autyzm prezentacja eksperta Ośrodka. 13. Zmiany w przepisach 14. Adaptacja do wykonywania zawodu 15. Spotkania specjalistów i dzielnie się wiedzą i doświadczenie 16. Wybrane zagadnienia z proktologii – szkoli doświadczony pracownik 17. Przygotowanie do wykonywania zawodu, wdrożenie 	<p style="text-align: center;">WEWNĘTRZNE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wykład oraz zajęcia praktyczne (zewnętrzny ekspert) 2. Wykład z prezentacją produktów 3. Wykłady (producent/ dostawca) 4. Wykład, obserwacja 5. Wykład, zajęcia praktyczne 6. Wykład i zajęcia praktyczne (zakończony egzaminem) 7. Wykład i zajęcia praktyczne, obserwacja 8. Wykład i zajęcia praktyczne (firma szkoleniowa) 9. Wykład 10. Wykład, opieka z obserwacją 11. Wykład 12. Wykład (ekspert) 13. Wykład (ekspert) 14. Wykład, zajęcia praktyczne) 15. Wykład 16. Wykład (wewnętrznie – specjalista) 17. Wykład (wewnętrznie – opiekun, specjalista, zakończony egzaminem po 3 miesiącach)
<p style="text-align: center;">ZEWNĘTRZNE</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Kontrakt socjalny 19. Finansowanie środków unijnych 20. Przeciwdziałanie przemocy oraz radzenie sobie z wypaleniem zawodowym 21. Kursy przewożenia materiałów niebezpiecznych organizowane przez 22. Kurs doszkalający kierowców 23. Wykorzystanie środków unijnych (Urząd Miasta) 24. Agresja w szkołach 25. Zespół Aspergera, szkolenia dla dzieci 6 letnich idących do szkoły 26. Mediacje 27. Przeciwdziałanie stresowi 	<p style="text-align: center;">ZEWNĘTRZNE</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Wykład i praktyka 19. Wykład (ekspert zewnętrzny, EFS PO KL) 20. Wykład (ekspert zewnętrzny, EFS PO KL) 21. Wykład (placówka KU) 22. Wykład, zajęcia praktyczne 23. Wykład (bezpłatne, UE) 24. Wykład (bezpłatne, Prokuratura) 25. Wykład 26. Wykład + praktyka 27. wykład 28. Wykład 29. Wykład (KU) 30. Wykład + zajęcia praktyczne





<p>28. Szkoła i Poradnia</p> <p>29. Starość – cienie i blaski</p> <p>30. Obsługa wózków widłowych z napędem gazowym + obsługa urządzeń dźwigowych.</p> <p>31. Zagadnienia finansowo – księgowo – kadrowe</p> <p>32. Kurs komputerowy –firma szkoleniowa</p> <p>33. Szkolenie z zasad przetaczania krwi – Ośrodek Doskonalenia Zawodowego</p> <p>34. Kurs z Zarządzania projektami UE</p> <p>35. Stanowienie prawa</p> <p>36. Pierwsza pomoc – Ośrodek doskonalenia zawodowego</p>	<p>31. Wykład (bezpłatne, UE)</p> <p>32. Wykład, zajęcia praktyczne</p> <p>33. Wykład i praktyka (placówka KU)</p> <p>34. Wykład (bezpłatne, UE)</p> <p>35. Wykład i praktyka (UE Kapitał Ludzki)</p> <p>36. Wykłady, ćwiczenia (KU)</p>
---	--





- **Certyfikaty** otrzymywała mniejszość uczestników szkoleń. Po szkoleniach zwykle pracownicy otrzymywali świadectwa. Certyfikaty są szczególnie istotne w przypadku branży usługowej dla pracowników wykonawczych na stanowiskach nie kierowniczych np.: kierowców, operatorów wózków widłowych.
 - **Wyjątkiem są szkolenia kierowców aktualizujące ich uprawnienia do wykonywania zawodu** – niezbędne (realizowane przez Ośrodki Doskonalenia Zawodowego) – inicjatorem i zgłaszającym jest zawsze pracodawca.
- **Inicjatorem szkolenia najczęściej byli pracodawcy.** Część z nich ubolewa, że muszą samodzielnie namawiać pracowników do wzięcia udziału w szkoleniach (szczególnie podkreślane przez pracodawców ze sfery budżetowej). 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.
 - **Wyjątkiem są pracownicy branży usług w sferze budżetowej,** gdzie obowiązkiem każdego pracownika jest samokształcenie, więc oni sami często wychodzą z inicjatywa szkoleń.
- **Motywatory** – najczęstszym motywatorem jest rozwój zawodowy pracowników, by mieć do dyspozycji lepiej wykwalifikowaną kadrę, o jak najlepiej dopasowanych umiejętnościach oraz wiedzy do branży, działalności firmy. Motywacją jest także możliwość uzyskania przez pracowników formalnych wymaganych uprawnień np.: certyfikatów.
- **Wpływ firmy na program nauczania KU** – zdecydowana większość firm nie wpływa na program zewnętrznych firm szkoleniowych lub placówek KU. Firmy ze wszystkich branż organizują dla swoich pracowników szkolenia wewnętrzne



przy pomocy swoich wykwalifikowanych pracowników lub korzystając ze szkoleń producenckich swoich dostawców.

- **Wyjątek stanowi Poradnia Psychologiczno –Pedagogiczna** która współpracuje z uczelniami prywatnymi oraz Uniwersytetem Trzeciego Wieku i wymieniają się informacjami na temat zapotrzebowania rynku na określoną wiedzę np.: brak logopedów.

- **Możliwości KU w regionie:** najwyżej ocenili możliwości KU w regionie pracodawcy z małych firm z branży usługowej, ze sfery budżetowej. Szczególnie dobrze wypada pod tym względem dostępność bezpłatnych szkoleń finansowanych ze środków unijnych dla pracowników wykonawczych. Także ci pracodawcy, którzy doceniali dostępność oraz zakres szkoleń narzekali na brak szkoleń warsztatowych tj. w których uczestnicy muszą być aktywni. Obecnie szkolenia bazują na formie wykładowej, podczas których uczestnicy biernie słuchają i nie są aktywizowani do ćwiczenia konkretnych umiejętności.

- Rady dla firm chcących nawiązać współpracę z KU („dobre praktyki”):
 - **Wpływanie na program oraz metody nauczania placówek KU** np.: zgłaszanie zapotrzebowania na kształcenie konkretnych umiejętności, ćwiczenia konkretnych zdolności, organizowanie kursów na konkretne uprawnienia wymagane przez pracodawców np. Prawo Jazdy na określoną kategorię.
 - **Nawiązanie współpracy z jednostką edukacyjną** (konsultacje z ekspertami) w celu uzupełnienia deficytu na rynku szkoleń, współpraca z Ośrodkami psychologicznymi pod względem kształcenia konkretnych umiejętności psychologicznych, rozbudzenia motywacji do podjęcia pracy, uczenia się, pracy z ludźmi.



4.1.1.3. 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.

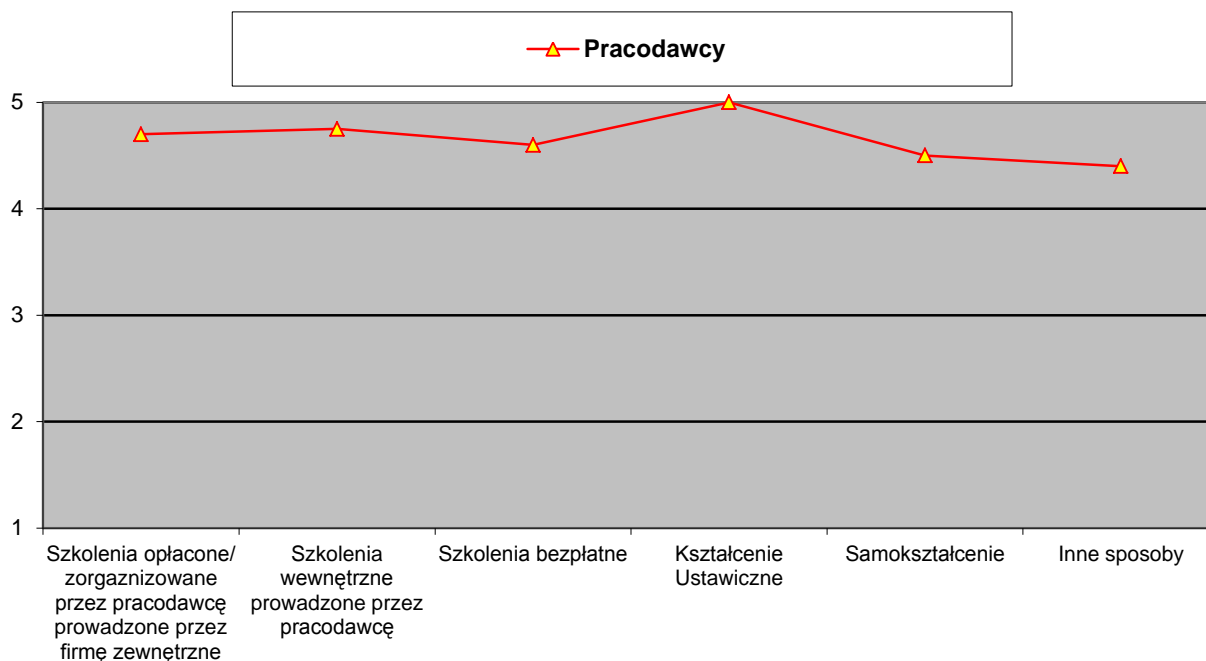
Ocena przydatności różnych form szkoleń

- **Zdecydowana większość pracodawców wysoko oceniła przydatność szkoleń.** W przypadku sfery budżetowej np.: Urzędu Miasta każde ze szkoleń jest dodatkowo oceniane przez pracowników m.in. pod względem przydatności, przygotowania prowadzącego etc.
- Zdaniem pracodawców nie ma lepszego szkolenia **niż praktyka w formie warsztatów umiejętności.**
- **Za najbardziej przydatne oceniono szkolenia,** które koncentrują się na niewielkim wycinku określonego obszaru wiedzy, ale analizują go dogłębnie, szczegółowo wraz z ćwiczeniem praktycznego zastosowania.

Wysoko oceniono szkolenia:

- prowadzone przez placówki Kształcenia Ustawicznego
- szkolenia opłacone przez pracodawcę i zorganizowane przez zewnętrzne firmy
- szkolenia wewnętrzne prowadzone przez ekspertów firmy, doświadczonych pracowników
- Pracodawcy dosyć wysoko ocenili samokształcenie, ale należy pamiętać, że z tej metody znacznie częściej korzystali specjaliści lub kierownicy.





Najlepsze metody szkoleń:

- Aktywnie angażujące uczestników - za najlepsze metody pracodawcy uznają zajęcia, które zawierają praktyczne ćwiczenia, możliwość interakcji z prowadzącym oraz innymi uczestnikami, skupione na aktywnym udziale uczestników szkolenia.
- Wskazane są wszelkiego rodzaju pokazy, demonstracje np.: metod omawianych w trakcie szkolenia przez prowadzącego lub w formie pokazów np.: multimedialnych. Przykładem np. szkolenie terapeutów poprzez nagranie pracy z trudnym dzieckiem i przeprowadzanie szkolenie z możliwością omawiania konkretnego przykładu.



- Charyzmatyczny prowadzący, o wysokich kompetencjach, posiadający umiejętność przekazania wiedzy, zainteresowania słuchaczy, nawiązania kontaktu ze słuchaczami
- Pozytywnie oceniana jest inicjatywa dofinansowania kursów przez PO KL – sprawia, że szkolenia są bardziej dostępne, bez obciążania pracodawcy (zwłaszcza firmy mikro i małe)



„Nie ma lepszego szkolenia niż praktyka, no bo w praktyce się uczy, prawda? (IDI, Przasnysz, produkcja, transport, spedycja, mała firma)

„Najbardziej skuteczne są szkolenia warsztatowe (...)Przydaje się też np.: nagranie na kamerę pracy z dzieckiem trudnym, żeby pokazać studentom jak to wygląda, jak wyglądają etapy. Praktyczne zajęcia są najbardziej sensowne, teoria jest ważna, bo my na teorii bazujemy, ale praktyka i jeszcze raz praktyka (IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).

■ Idealne szkolenie

- Zdaniem zdecydowanej większości pracodawców najlepszą formą szkolenia byłyby warsztaty umiejętności praktycznych aktywnie angażujące uczestników – teoria jest tylko niezbędną bazą to zajęć praktycznych;
- Trwające minimum 2 dni – ale to zależy od razu umiejętności jakie mają zostać przekazane.
- Na zakończenie szkolenia uczestnicy powinni otrzymywać materiały porządkujące zdobytą wiedzę oraz potwierdzenia zdobycia umiejętności.
- Pracodawcy chwalili szkolenia prowadzone przez firmy zewnętrzne jak i w firmie.



4.1.1.1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki

- Zdecydowana większość pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym słyszała o PO KL, o kursach finansowanych lub współfinansowanych ze środków UE.
- Zdecydowanie najchętniej i najczęściej skorzystali z niej pracodawcy ze sfery budżetowej.
- Część pracodawców lub ich pracowników była beneficjentami tego programu.





4.1.1.1. Powody braku szkoleń oraz powody nie korzystania z KU

Na pytanie A40 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

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 przasnyski	100%	97%		3%	13%		17%	
OGÓLEM	62%	55%	4%	15%	9%	3%	6%	5%

Wszyscy pracodawcy nie zdecydowali się na organizowanie/ finansowanie szkoleń pracowniczych, gdyż uważają że ich obecne kwalifikacje i uprawnienia są wystarczając



■ Powody niedokształcania pracowników przez firmę i niekorzystania z placówek KU

Bariery:

- brak zainteresowania ze strony pracodawców i przeświadczenie o braku oferty dostosowanej do ich potrzeb. np.: część pracodawców uważa, że ku dysponuje szkoleniami jedynie z zakresu wiedzy technicznej, dostosowanej do pracowników niższego szczebla o wykształceniu technicznym, a zdecydowanie brak szkoleń dla osób z wyższym wykształceniem!
- brak znajomości oferty szkoleń bezpłatnych/ współfinansowanych lub finansowanych przez pup, UE.
- przekonanie o braku potrzeby i brak inicjatywy ze strony pracowników sygnalizujących taką potrzebę. większość pracodawco uważa, że sami najlepiej przygotowują pracowników do specyfiki funkcjonowania swojej firmy.
- brak finansów lub ograniczone fundusze na szkolenia zewnętrzne (firmy małe).

Motywatory do korzystania z KU – firmy, które nie korzystały z kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 12 miesięcy na ogół mają świadomość korzyści jakie przynoszą szkolenia. Motywatorami do udziału w szkoleniach byłyby:

- finansowanie/ współfinansowanie szkoleń z UE
- stworzenie oferty bardziej dopasowanej do oczekiwań pracodawców.



4.1.1.2. Zapotrzebowanie na KU

Pracodawcy wskazali na szereg słabości systemu nauczania w KU oraz oczekiwanych szkoleń:

- program szkoleń niedopasowany do potrzeb współczesnego rynku, dlatego muszą szkolić pracowników we własnym zakresie (szkolenia wewnętrzne). Oczekiwana jest współpraca między pracodawcami, a KU, tak aby w większym stopniu dostosować ich ofertę do zapotrzebowania rynku.
- brak zajęć praktycznych oraz warsztatów, wprowadzanie zamiast wykładów – zajęć praktycznych przygotowujących do wykonywania zawodu.

Pożądanе szkolenia:

- w branży handlowej brakuje pracowników przygotowanych do pracy w handlu (brak takich szkół) posiadających umiejętności pracy z ludźmi – obsługa klienta, przedstawiciel handlowy, zmotywowanych do pracy w handlu i przygotowanych na specyfikę tej branży.
- generalnie brakuje szkoleń z zakresu obsługi klienta, pracy ludźmi, które kształciłyby nie tylko pod względem komunikatywności, ale także ćwiczyłyby umiejętności psychologiczne.
- konieczne są kursy językowe dla specjalistów, kierowników, a także kierowców;
- niezbędne są szeroko dostępne kursy związane z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu: wózki widłowe, prawo jazdy określonej kategorii
- kursy powtarzalne dla wielu branż nt zmieniających się przepisów, zmian w prawie, zmianach w ustawach (finanse, kadry, księgowość, związane z uprawnieniami etc.);
- przyuczanie do wykonywania konkretnego zawodu np.: kierowcy, handlowca.
- braki lub uaktualnienia wiedzy możliwe są dzięki bardziej doświadczonym pracownikom lub zewnętrznym ekspertom.
- w branży handlowej można skorzystać ze szkoleń produktowych.



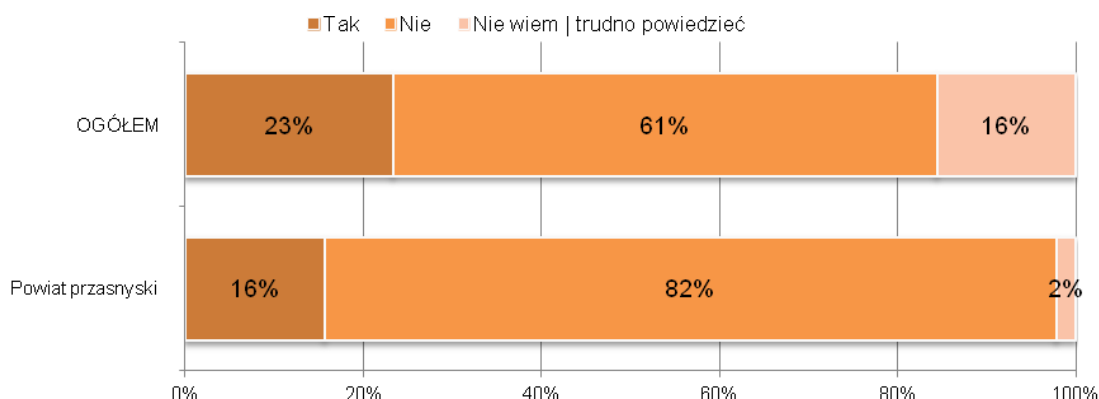
„To by były dobre, gdyby powstały takie warsztaty szkoleniowe w szkole np. z firm kosmetycznych (...) a nie czyste litery, czyste liczby, teoria, a nie ma poznania od strony fizycznej”(IDI, Przasnysz, branża handlowa, firma mikro).

Generalnie szkoły zawodowe nie szkolą nam kierowców, niech zawodówki kształcą nam kierowców...(IDI, Przasnysz, produkcja, transport, spedycja, mała firma).

„Nawiązywać ściślejszą współpracę z placówkami, tak gdzie potem mogą pracować studenci, żeby to była taka współpraca, żeby było więcej zajęć praktycznych, żeby studenci mogli obserwować pracę, która potem będą wykonywać ((IDI, Przasnysz, sfera budżetowa, mała firma).

■ 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 przasnyski	16%	22%	7%	11%
OGÓŁEM	23%	15%	9%	9%

W nadchodzącym roku większość pracodawców nie zamierza doszkalać pracowników. Wśród istniejących planów rozwoju pracowników dominują plany dotyczące szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych oraz plany dofinansowania studiów wyższych.



Szkolenia planowane

- Pracodawcy biorący udział w badaniu jakościowym deklarowali, iż w najbliższym czasie zamierzają przeszkolić pracowników w następujących kwestiach:
 - instruktaż stanowiskowy, BHP i P.POŻ.
 - obsługa klienta
 - szkolenia produkcyjne na temat konkretnych produktów
 - szkolenia związane ze specjalizacją wybraną przez pracownika.



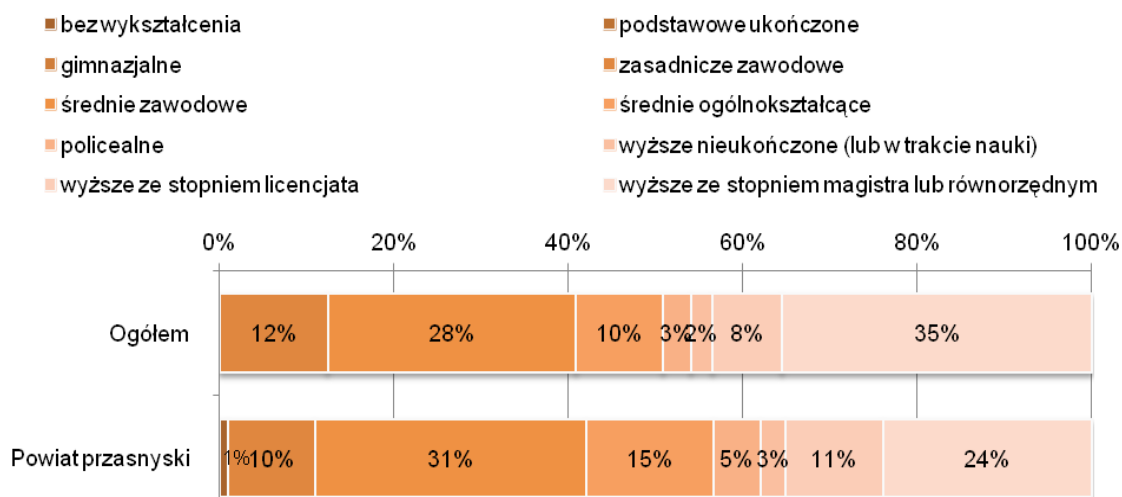
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników ³

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

■ Kompetencje

Na pytania A2, A3 i A8 odpowiadała 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



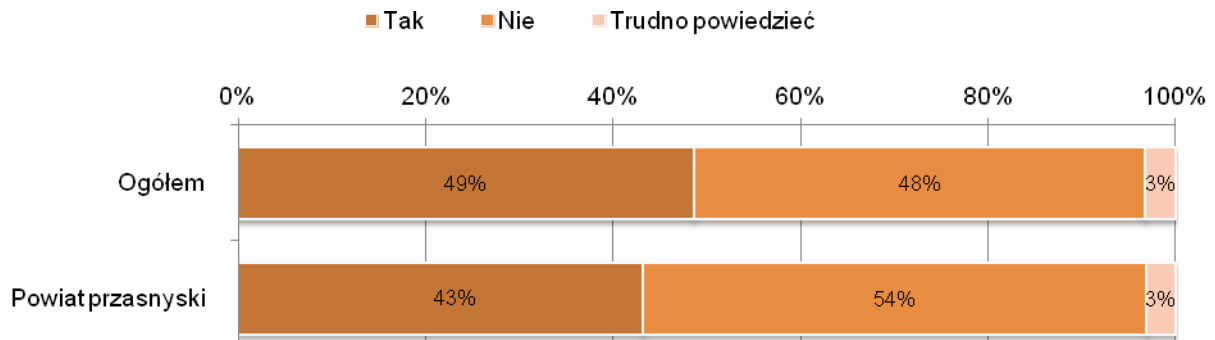
³ Na podstawie badania jakościowego Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI) oraz badania ilościowego zrealizowanych z pracownikami





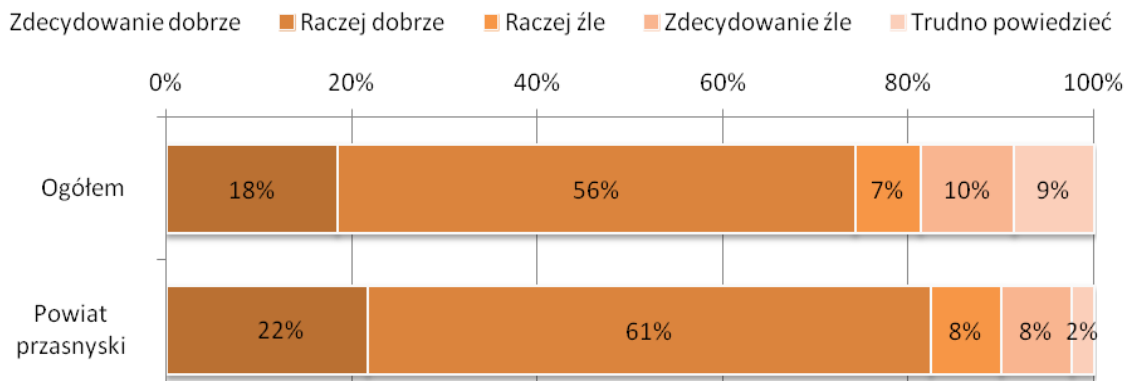
A4. Czy zatem pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie czy też nie?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=480



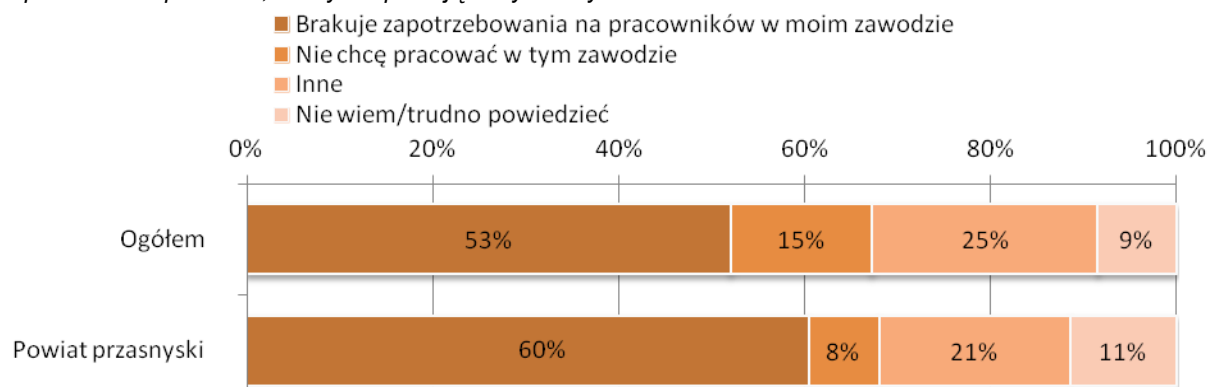
A5. Pana/i zdaniem, w jakim stopniu to, czego nauczył/a się Pan/i w szkole lub na studiach przygotowało Pana/ią do obecnie wykonywanej pracy?

Odpowiadali respondenci posiadający jakiś poziom wykształcenia N=478



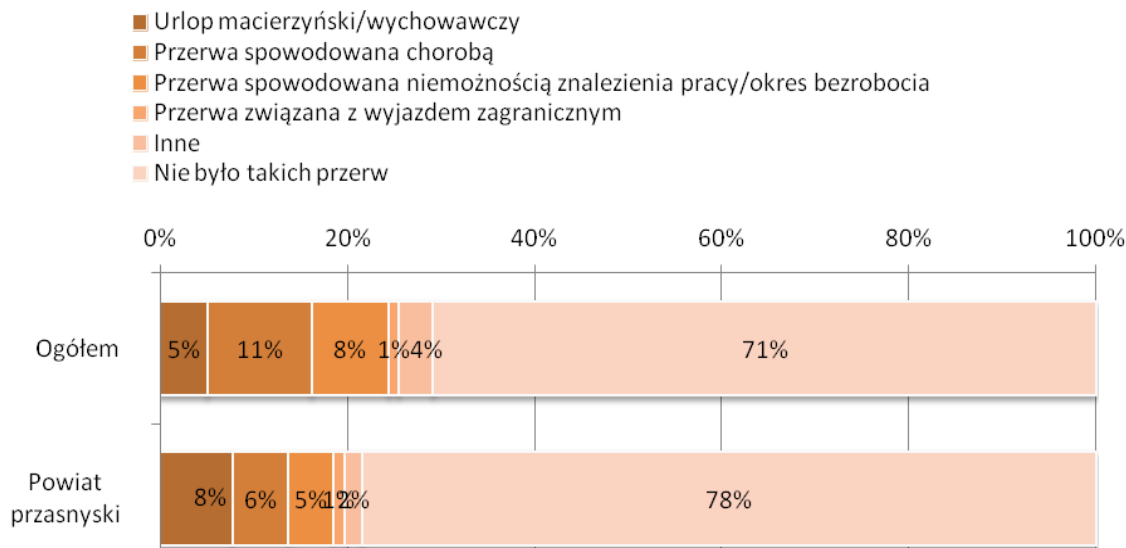
A6. Jak Pan/i sądzi, dlaczego nie pracuje Pan/i w wyuczonym zawodzie?

Odpowiadali respondenci, którzy nie pracują w wyuczonym zawodzie N=231

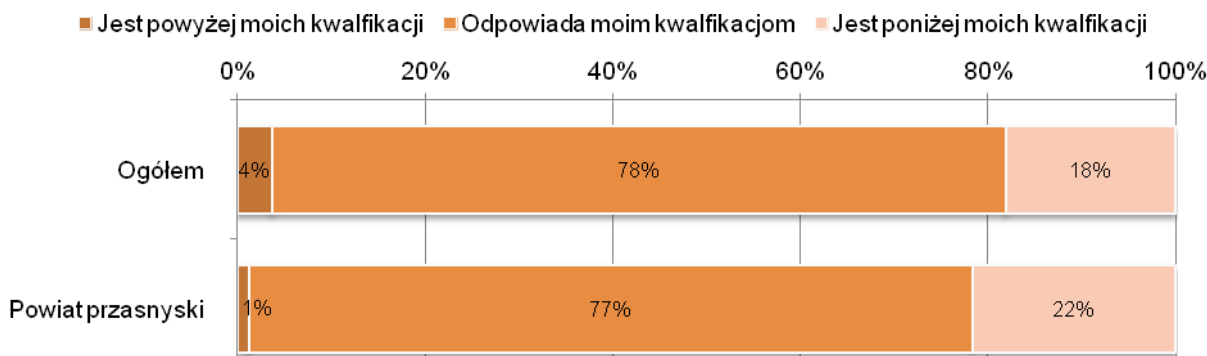




A7. Czy w ciągu ostatnich 3 lat miał/a Pan/i jakieś dłuższe przerwy w pracy? Jeśli tak, to z jakiego powodu?
Odpowiadali wszyscy respondenci N=480





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



Połowa pracowników powiatu przasnyskiego ma wykształcenie wyższe lub zasadnicze zawodowe i nie pracuje w wyuczonym zawodzie – głównie z powodu braku zapotrzebowania na pracowników w tym zawodzie. Pracownicy są zdania że szkoła ich dobrze przygotowała do obecnie wykonywanej pracy, deklarują brak przerw w obecnie wykonywanym zawodzie w ciągu ostatnich 3 lat oraz są zdania, że ich kwalifikacje odpowiadają wykonywanej pracy.





Zawód wyuczony (formalnie)	Zawód wykonywany i powody zmiany zawodu
Grupa 18-30 lat	
<p>Licencjat z zarządzania bezpieczeństwem zorganizowanego (planuje studia).</p> <p>Przeszkolenie wojskowe i szkolenia branżowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurs na prawo jazdy kat. B - Kursy językowe: język angielski - Certyfikat z języka rosyjskiego - Alfabet Morse'a - Licencjat z zarządzaniu bezpieczeństwem - Kursy z higieny pracy - Kursy przeciwpożarowe - Kurs umiejętności interpersonalnych 	<p>Specjalista ds. rozpoznania oraz ochrony informacji niejawnych (wykształcenie częściowo związane z wykonywaną pracą, zgłosił się do wojska na ochotnika, bo zawsze chciał to robić).</p>  <p>„Poszedłem do wojska, zgłosiłem się na ochotnika, bo zawsze mi się to podobało, kursy, które tam przechodzę, będą uznawane w cywilu” (Przasnysz, M, 25 lat, pracownik biurowo – techniczny, Wojsko Polskie).</p>
<p>Liceum ogólnokształcące – matura</p>	<p>Telemarketer (najpierw chce zarobić na studia pedagogiczne).</p>  <p>„Ja na żadne kursy nie uczęszczałam, podjęłam pracę, bo chce zarobić na studia w kierunku pedagogiki wczesnoszkolnej” (Przasnysz, K, 20l., usługi, średnia firma).</p>
<p>Politechnika Warszawska – inżynier sanitarny</p> <p>Pracodawca:</p> <p>Szkolenie z udzielania pierwszej pomocy</p> <p>Wewnętrzne BHP</p> <p>Szkolenie z systemu zarządzania nieruchomościami (zakład starał się o certyfikat).</p>	<p>Specjalista ds. Obsługi klienta w Miejskim Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej</p>
<p>Katolicki Uniwersytet Lubelski – Psychologia organizacji i pracy i zarządzania</p> <p>Studia Podyplomowe – prawo pracy na Uniwersytecie Warszawskim</p> <p>Kursy językowe: angielski, hiszpański</p>	<p>pracownica Działu Kadr</p>








<p>Liceum zawodowe, obecnie ostatni rok studiów na kierunku Kulturoznawstwo</p> <p>Szkolenie BHP. Kurs prawa jazdy – by móc zrobić kurs na obsługę wózka widłowego</p> <p>Kurs pedagogiczny</p>	<p>Pracownik produkcji rowerów (pierwsza praca po maturze, aby zarobić na życie i na studia)</p>
<p>Technikum</p> <p>Obowiązkowe szkolenie BHP</p> <p>Obsługa urządzeń elektrycznych, energetycznych, przeciwpożarowe</p>	<p>Specjalista ds. przewodów napięcia w zakładach energetycznych (dostał ofertę pracy – nie szukał z zawodzie).</p> <div data-bbox="810 701 916 813" data-label="Image"> </div> <p>„No po prostu dostałem ofertę pracy, nie szukałem w swoim zawodzie” (Przasnysz, M, 27lat, Zakład energetyczny).</p>
<p>Liceum ogólnokształcące w Przasnyszu</p>	<p>Stażysta w Urzędzie Miasta – zajmuje się obsługą interesantów urzędu (wcześniej pracował jako kelner oraz sprzedawca)</p>





Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
Grupa 50-65 lat	
Technikum mechaniczne	Magazynier (zawód nie zgodny z wykształceniem – do pracy trafił przez składanie CV u różnych pracodawców, ten się zgłosił. Respondent uważa, że wykonuje zawód mniej więcej zgodny z poziomem wykształcenia).  <i>„Tą pracę dostałem przypadkiem, składałem swoje CV do różnych firm, pytałem czy nie szukają ludzi, i któregoś dnia trafiłem, Pan zadzwonił i pasowała mi ta praca” (Przasnysz, M, magazynier, przedsiębiorstwo handlowe).</i>
Nauczyciel języka polskiego	Nauczyciel
Studia – administracja Studium pedagogiczne	Pracownik socjalny - respondentka aspiruje znacznie wyżej, chciałby zrobić jeszcze jedną specjalizację – logopedię i rozpocząć prywatną działalność).
Technikum Ekonomiczne + studia wyższe	Sekretarka w Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej (zawód wykonywany zgodny z wyuczonym, jako jedyna jest w pełni zadowolona ze swojej pracy).
Technik Ekonomista	Sprzedawczyni w sklepie (zawód wykonywany niezgodny z wyuczonym – poniżej wykształcenia)  <i>„Uważam, że mogłoby być lepiej” (Przasnysz, K, 34 lata, sprzedawczyni, sieć sklepów).</i>
Technikum rolnicze	Pracownik recyklingu (nie pracuje w zawodzie, chciał się kształcić, ale brakowało funduszy, musiał zacząć pracować ze względów finansowych).  <i>„Teraz prasuje surowce wtórne, zupełnie wyszedłem z rolnictwa, (...) chciałem zarobić, nie było szansy znaleźć pracy w zawodzie, a już musiałem zacząć pracować, więc wziąłem to ”</i>





	(Przasnysz, M, 35 lat, recykling, mała firma recyklingowa).
Pomaturalne studium zawodowe Kurs palacza (pracował 2 lata jako palacz).	Inkasent (nie pracuje w swoim zawodzie, po 12 latach przerwy w aktywności zawodowej i bycia na rencie, miał ogromne problemy ze znalezieniem pracy).

Zawód wyuczony formalnie – w przypadku, gdy są to studia wyższe zarówno wśród młodszych jak i starszych respondentów częściej pracowali w wyuczonym zawodzie, zgodnie z kierunkiem studiów np.: w kadrach pani po podyplomowym prawie pracy, musiała tylko przygotować się z zakresu prawa dotyczącego służby zdrowia po podjęciu pracy w szpitalu.

- Oprócz ukończenia studiów często zdobywają nowe umiejętności ukierunkowane na rodzaj wykonywanej pracy np.: czy zawody na kursach dodatkowych, studiach podyplomowych realizowane służbowo lub prywatnie.
- Powszechnie występuje duża akceptacja i tolerancja pracodawców do dalszego kształcenia się - nie robią problemów udzieleniem urlopów, ale niechętnie dofinansowują szkolenia lub studia swoim pracownikom.



„Ja generalnie prawo pracy miałam na studiach, czyli taki szkielet procedur miałam po studiach, natomiast musiałam się przygotować z typowej specyfiki dla służby zdrowia” (Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, duża firma).

„Ja trochę nauczyłam się w trakcie studiów, a resztę od pracowników danego działu, którzy tam pracowali (Przasnysz, K, 29 l., usług, sfera budżetowa, średnia firma).

Zawód wyuczony nieformalnie – jednym z kluczowych sposobów nauczenia się nowego zawodu jest praktyczne przyuczanie się do jego wykonywania w miejscu pracy poprzez praktykę i naukę od innych pracowników:

- **w miejscu pracy** - wdrażanie, staż, praktyki – nauka zawodu od innych bardziej doświadczonych pracowników/ kierowników. Zwykle odbywa się poprzez demonstracje, pokaz wraz z instrukcją ustną, obserwowanie pierwszych kroków nowego pracownika, kontrolę jakości pracy i ocenę.





- **wdrażanie trwa w zależności od rodzaju wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska i wymaganych umiejętności:**
 - do wykonywania prostych czynności (jak np.: telemarketing, dzwonienie według instrukcji i na podstawie obserwacji innych pracowników jako przeuczenie do zawodu) ok. 1 dnia
 - kilka dni do dwóch, trzech tygodni - przyuczenie do obsługi nowych maszyn lub wdrożenie w podstawowe procedury np.: obsługi interesantów w Urzędzie Miasta;
 - ok. do 6 do 9 miesięcy stażu u danego pracodawcy – przyuczenie lub nauka nowego zawodu lub nauka nowego oprogramowania, przygotowane do pracy w ośrodku;
 - Ciągłe doskonalenie, cyklicznie organizowane szkolenia bezpłatne w przypadku Wojska.



„Normalnie jedziemy na (...) i tam pracujemy z nimi, wszystkiego się uczymy, dowiadujemy, dokumentację tam załatwiamy i przyjeżdżamy z powrotem i tutaj wdrażamy tą produkcję.
Pr – Rozumiem. A jak inne osoby?
Cezary – No ja, to po trzech tygodniach praktycznie wiedziałem, o, co chodzi...(Przasnysz, M, 27 l., produkcja, duża firma). \

U mnie teraz właśnie wdrażanie tego programu komputerowego, to żeby tak wszystko dobrze ograno, żeby wszystko wiedzieć, to tak z pół roku (Przasnysz, K, 29 l., usług, sfera budżetowa, średnia firma).

- **W branży usług ze sfery budżetowej pracownicy obok szkoleń wewnętrznych mają do dyspozycji liczne szkolenia zewnętrzne oraz kursy poza miejsce pracy jak np.:**
 - Wojsko Polskie – co roku organizowane są kursy od 3-4 obejmujące między innymi: kursy językowe, dotyczące bezpieczeństwa, higieny pracy, przeciwpożarowe, ćwiczące umiejętności interpersonalne. Kursy te najczęściej kończą się uzyskaniem dyplomu, który jest uznawany także po odejściu z wojska.
 - Miejski Zakład Gosp. Komunalnej: szkolenie BHP, udzielania pierwszej pomocy, szkolenie z systemu zarządzania nieruchomościami w celu uzyskania Certyfikatu dla Urzędu.



„Ja początek w Wojsku zawdzięczam przeszkoleniu (..0 oprócz tego bardzo dużo nas doszkalają – kursy językowe, potwierdzone uzyskanie dyplomu, w cywilu też się przyda ((Przasnysz, M, 23 l., sfera budżetowa, duża firma),

- **Pracownicy intensywnie doksztalcali się lub doksztalcają się we własnym zakresie** w tym m.in.:

- Studia wyższe oraz Podyplomowe
- Studium umożliwiające prace w Ośrodku Pomocy Społecznej
- Kursy językowe
- Prawo jazdy (by móc u pracodawcy ukończyć szkolenie na wózek widłowy)
- Kurs pedagogiczny (monter, który marzy by zostać nauczycielem).



„Ja odbyłam dziewięciomiesięczny staż, później miałam przerwę, a potem mnie zatrudnili, znali mnie ” - „Były szkolenia z zarządzania nieruchomościami, zakład po prostu starał się o ten certyfikat i mieliśmy takie zewnętrzne szkolenie (Przasnysz, K, 29 l., usług, sfera budżetowa, średnia firma).

„Były szkolenia z obsługi urządzeń elektrycznych, energetycznych, bo to jest z pracą związane (Przasnysz, M, 27 l., produkcja, duża firma).

„Ja teraz robie prawo jazdy, by móc zrobić kurs na wózek widłowy (Przasnysz, M, 22 l., produkcja, duża firma).

„ Ja miałam takie krótkie szkolenie, po prostu musiałam posłuchać jak rozmawiają koledzy z pracy, potem dali mi telefon i miałam przeprowadzić rozmowę (Przasnysz, K, 20l., usługi, średnia firma).

„Ja wszystkiego nauczyłem się od swoich kolegów, współpracowników, wszystkiego- po prostu stanąłem przy maszynie, kupa guzików, jakieś światełka (...) uczyłem się od starszych (Przasnysz, M, 27 l., produkcja, duża firma).

- Prawie połowa młodszych respondentów wykonawczych, niższego szczebla – pracowników podjęła pracę bo to, by móc się dalej kształcić, by mieć pieniądze na wymarzone studia wyższe, obecną pracę traktują jako znacznie poniżej ich ambicji i nie wiążą swojej przyszłości z obcym pracodawcą np.:

- monter w zakładzie produkcji rowerów, studiuje kulturoznawstwo, marzy o zawdzie nauczyciela
- specjalista ds. przewodów napięcia – stwierdza wprost, że nie lubi wykonywanej pracy, podjął tą którą mu zaoferowano, nie miał dla siebie innej możliwości.



„Ja po prostu dostałem ofertę pracy, dostałem się, nie lubię tej pracy, nie pracuje w zawodzie”
((Przasnysz, M, 27 l., produkcja, duża firma).

• **Starsi respondenci uzupełniali braki w wiedzy by dostać etat np.:**

- Studium 2 i pół – społeczny i zakresu poradnictwa by dostać etat w Odrodku Pomocy Społecznej
- Ukończone Technikum Ekonomiczne, a już w trakcie pracy ukończone Wyższe Studia Ekonomiczne.

- Wśród starszych respondentów dominuje postawa, że zdobycie pracy jest **efektem szczęścia i znajomości**. Generalnie bardzo ciężko jest o dobrą posadę, a te które pojawiają się w UP szybko znajdują lepszych kandydatów. Część pracowników znalazło pracę samodzielnie składając CV u pracodawcy.



„Przypadkiem, byłem w Urzędzie Pracy no i składałem swoje CV do różnych firm po prostu, ale to nie było z Urzędu sam dostałem przypadkowo, chodziłem do tych firm i pytałem się, i któregoś dnia trafiłem, Pan jakiś się zwolnił i pasowała mi po prostu praca” (Przasnysz, M, 35 l., usługi, duża firma).

„W trakcie dostałam się do pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej i skończyłam kurs społeczny.

Pr - Aha, czyli taki kurs poradnictwa, tak, czy studium?

Studium.

Pr - Aha, studium, i zgodny z wykształceniem?

- Tak, 2 i pół roku ((Przasnysz, K, 38 l., sfera budżetowa, firma mała);

Ja tak, szkołę średnią skończyłam Technikum Ekonomiczne i w trakcie pracy studiowałam...

Pr - Aha, czyli studia Pani zaocznie w trakcie pracy kończyła?

Tak ((Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, mała firma).



■ 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. Odpowiedzi respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=480 (Dla przejrzystości pojedyncze kompetencje przedstawiono na kolejnych wykresach)

	Powiat przasnyski	Ogółem
Precyzja, staranność, dokładność	95%	94%
Kontakty z innymi ludźmi	94%	92%
Określona postawa np. zaangażowanie	95%	91%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	89%	89%
Dyspozycyjność	83%	85%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	87%	82%
Doświadczenie zawodowe, staż	69%	76%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	66%	70%
Chęć ciągłego dokształcania się	72%	69%
Wyszukiwanie i analiza informacji	63%	68%
Sprawność fizyczna	65%	61%
Wykonywanie obliczeń	61%	60%
Wykształcenie (poziom profil), specjalistyczne kwalifikacje	58%	59%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	36%	47%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	38%	44%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	31%	28%
Znajomość języków obcych	21%	23%
Zdolności artystyczne i twórcze	24%	21%



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 przasnyski	Ogółem
Kontakty z innymi ludźmi	97%	93%
Precyzja, staranność, dokładność	87%	89%
Określona postawa np. zaangażowanie	87%	89%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	88%	88%
Dyspozycyjność	87%	87%
Doświadczenie zawodowe, staż	84%	86%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	90%	86%
Sprawność fizyczna	84%	81%
Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje	72%	80%
Wyszukiwanie i analiza informacji	81%	80%
Wykonywanie obliczeń	88%	79%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	86%	78%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	78%	78%
Chęć ciągłego dokształcania się	82%	76%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	85%	76%
Zdolności artystyczne i twórcze	52%	68%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	85%	67%
Znajomość języków obcych	52%	56%

Według pracowników opisywanego powiatu najważniejsze na ich stanowiskach są: precyzja, kontakty z innymi ludźmi oraz określona postawa. Spośród nich pracownicy deklarowali, że w największym stopniu spełniają wymóg umiejętności kontaktowania się z innymi.

Oczekiwania w stosunku do pracowników - spontanicznie wskazane oczekiwane kompetencje:

- Motywacja, chęć do pracy i nauki nowych umiejętności – oczekiwana jest aktywna postawa, własna inicjatywna i chęć od nauki. Aktywność wśród młodszych respondentów zaraz po maturze zaowocowała znalezieniem pracy, w u pracodawców ważna była sama chęć do pracy i nauki zawodu, zamiast certyfikatów i dyplomów;





- Komunikatywność, łatwość nawiązywania relacji – wymagane na stanowiskach w branży usługowej wymagającej kontaktów z klientami, pracy w zespole;
- Sprawność fizyczna wobec mężczyzn, na stanowiska wykonawcze w branży usług, produkcji, wojsku;
- Brak nałogów – oczekiwane generalnie, ale głównie u pracowników fizycznych, nałogi sprzyjają zaniedbywaniu obowiązków oraz zwiększają ryzyko wypadków przy pracy);
- Dyspozycyjność, elastyczność – związane głównie z dojazdami do pracy do miasta;
- Odpowiedzialność, lojalność – tak, aby na pracowniku można było polegać, ufać mu (zwłaszcza praca/ stanowisko związane z finansami)
- Zadbany wygląd i ogólne miła aparycja oczekiwana na stanowiskach w usługach - obsługa klienta;
- Kierunkowe wykształcenie - zwłaszcza zawody humanistyczne, jak np.: nauczyciel, kadrowa, specjaliści, kierownicy. W przypadku tego typu zawodów ciekawiane są także niezbędne uprawnienia do wykonywania zawodu - doświadczenie praktyczne i certyfikaty, dyplomy.
- Kultura osobista w stosunku do innych ludzi (współpracowników i klientów)
- Odporność na stres – głównie w obłudzie klienta w branży usługowej.

Idealny pracownik

- **Zdaniem większości pracowników pracodawcy oczekują od „idealnego pracownika”** (wskazania spontaniczne) przede wszystkim doświadczenia, które trudno wypracować w trakcie lub zaraz po studiach. Pracodawcy oczekują doświadczenia praktycznego w danej dziedzinie, a część pracowników pracuje w zawodzie zdecydowanie poza ich kwalifikacjami, lub zaraz po maturze bez żadnych praktyk zawodowych, tylko z wiedzą ogólną.
 - Doświadczony, posiadający praktyczne umiejętności
 - Komunikatywny





- Szybko uczący się
 - Dyskretny
 - Uczciwy i lojalny
 - Dyspozycyjny i terminowy
-
- **Starsi pracownicy podkreślali**, że pracodawczy znacznie chętniej przyjmują młodych, zamiast nieco starszych pracowników, atak ze częściej wskazywali na takie cechy jak:
 - Wydajny i tani (nie roszczeniowy)
 - Ugodowy

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

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

- **Kognitywne (9 wskazań)** – możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji, samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków.
- **Psychologiczne (8)** – samodzielność, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność.
- **Fizyczne** – sprawność fizyczna (6)
- **Określona postawa (6)** np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych, elastyczność – częściej wskazywane przez młodszych pracowników
- **Precyzja, staranność, dokładność (5)**
- **Dobry wygląd, bycie zadbanym (5)**
- **Komputerowe (5)** – prace biurowe/ specjaliści, kasa (wystawianie faktur)

Mniej niż połowa wskazań:



- Interpersonalne – związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi), obsługa klienta (4)
- Doświadczenie zawodowe, staż (3)
- Dyspozycyjność – gotowość do zmiany miejsca pracy, dyspozycyjność czasowa, podróże (3) - częściej wskazywana przez starszych pracowników
- Kulturalne – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność (3)
- Obliczeniowe (2) - kasa (wystawianie faktur)
- Proceduralne – związane z formalną stroną pracy w biurze (2)
- Języki (2) i wykształcenie (2) oraz ciągłego dokształcania się (2)

Reasumując:

- Kluczowe umiejętności niezbędne i oczekiwane do wykonywania zawodów z branży usług, pracy z klientem:
 - **Kognitywne (9)** - **możliwości intelektualne, poszukiwanie i przyswajanie informacji, samodzielne myślenie, wyciąganie wniosków** – umiejętności niezbędne w samodzielnej pracy analitycznej, ułatwiające szybkie uczenie się i przystosowanie do bycia pracownikiem efektywnym i samodzielnym;
 - **Psychologiczne (8)** – **samodzielność**, samoorganizacja, motywacja, inicjatywa, planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność – umiejętności niezbędne do pracy z ludźmi, wpływające na dobrą komunikację, wymianę informacji między różnymi grupami społecznymi oraz osobami różnego szczebla.
 - **Doświadczenie zawodowe, staż (3)** - wskazywane głównie wśród starszych respondentów jest niezbędne, by pracownik poradził sobie w różnych sytuacjach, by był przygotowany na różne okoliczności.



„Przychodzi dyrekcja i chcą mieć raport, chcą gotowe wnioski, ja sama muszę wywnioskować jak to zrobić i na mnie spada odpowiedzialność (Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, duża firma).



„Umiejętności psychologiczne, bo trzeba mieć podejście do ludzi, zagadać, zachęcić (Przasnysz, K, 20l., usługi, średnia firma).

„U mnie wygląda, to w ten sposób, że pracuje, że tak powiem z grupą osób o wysokim mniemaniu, czyli grupa lekarska głównie, ludzie, z którymi się ciężko współpracuje, raczej przeświadczeni o swojej wyższości nad innymi ludźmi i dlatego trzeba sobie umieć z nimi radzić.(...) Jest taki rozdźwięk, bo jest kadra lekarska, czyli ludzie bardzo wykształceni i stąd też ich wysokie oczekiwania, wymagania, a z drugiej strony są też ludzie, no troszeczkę z takiej klasy średniej bym powiedziała, czyli typu salowe, sprzątaczkę, z którymi trzeba przejść na inny język, bardziej taki prostszy, też dotrzeć, zrozumieć, czego od nich wymagamy, czego żądamy i jakie ewentualnie mogą mieć do nas prośby i jak można na, to zareagować” (Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, duża firma).

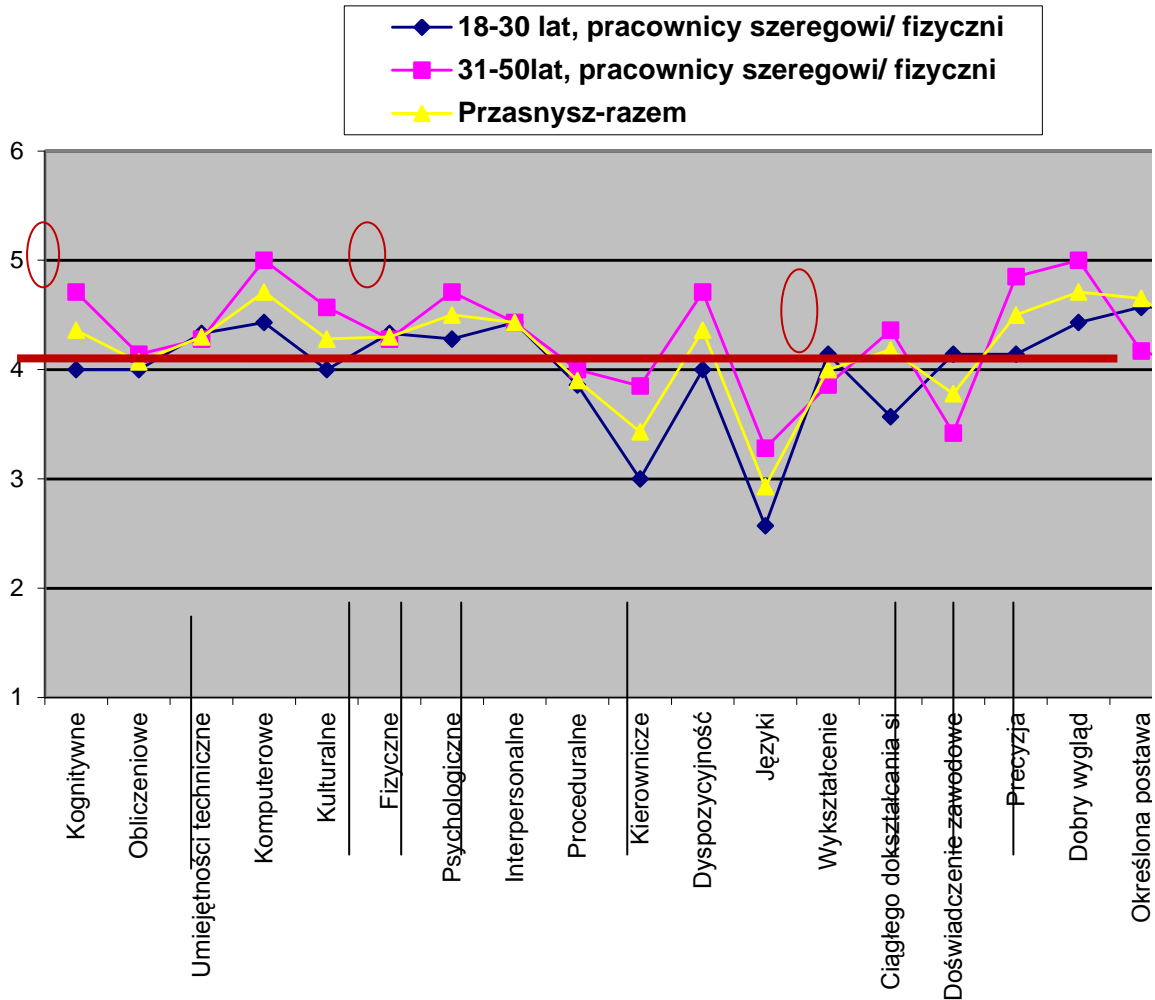
- Pracownicy techniczni – produkcja :
 - **Fizyczne** – sprawność fizyczna - niezbędne „smykałka” do wykonywania zawodu, zdolności manualne, poza tym musi być dobra kondycja zdrowotna do wykonywania pracy fizycznej;
 - **Dyspozycyjność** - wynikająca z potrzeby pracy w systemie zmianowym, by zapewnić ciągłość zatrudnienia na danym stanowisku, by być dla firmy i szefa w każdej wymaganej tego sytuacji;

- Pracownicy działu rozliczeń, kadr, księgowości:
 - **Precyzja, staranność, dokładność** - niezbędne w pracy rozliczeniowej
 - **Obliczeniowe - kasa** (wystawianie faktur)



Deficyty kompetencyjne

Autoocena kompetencji uczestników FGI⁴



⁴ Na podstawie ankiety samodzielnie wypełnianej, dotyczącej oceny kompetencji

* Podkreślono najważniejsze oczekiwania

** Czerwono linia oznacza środek skali, oceny powyżej wartości '3' są pozytywne, poniżej - negatywne



- Na większości najważniejszych wymiarów pracownicy ocenili swoje kompetencje i cechy dość wysoko, ale tylko na wymiarach nie wskazanych jako kluczowe dla wykonywania zawodu: **Wskazane cechy ocenione jako kluczowe - „dyspozycyjność”, „precyzja”**
 - Mniej istotne - „dobry wygląd”, „umiejętności komputerowe” osoby z młodszej grupy wiekowej (18-30 lat) ceniły sobie nieco niżej niż ze starszej grupy wiekowej;
 - Nieco niżej, ale nada wysoko wskazali na **umiejętności kognitywne** – w tym przypadku znacznie wyżej wskazali na nie pracownicy starsi, podobnie jak ta grupa wiekowa wyżej oceniła swoje umiejętności psychologiczne.
 - Mniej istotne, ale ważne – znajomość języków obcych, deficyt ten silniej występuje w młodszej grupie wiekowej 18-30 lat, ale również wysoko w grupie starszej (31-50 lat);
- **Przyczyny niewykonywania wyuczonego pierwotnego zawodu są różne, nie zawsze kompetencyjne:**
 - **Częściej wśród młodszych: brak doświadczenia zawodowego** tj. przede wszystkim **umiejętności praktycznych**, powoduje, że podejmują jakakolwiek pracę ze względów finansowych
 - **Finansowe** – zwłaszcza wśród młodych, zaraz po maturze nie posiadają jeszcze wyuczonego zawodu, a chcą jak najszybciej zacząć zarabiać pieniądze. Następuje konieczność nauki zawodu lub przyuczanie do zawodu. Większość młodszych respondentów zarabia na dalsze wykształcenie zgodne z własnymi marzeniami (np.: pan pracujący w fabryce rowerów, ale studiuje Kulturoznawstwo i planuje kurs pedagogiczny by zostać nauczycielem).
 - **Brak pracy w wyuczonym zawodzie, zmiany na rynku pracy** - kurczenie się pewnych branż np.: rolnictwa, stosunkowo słaby rozwój regionu;





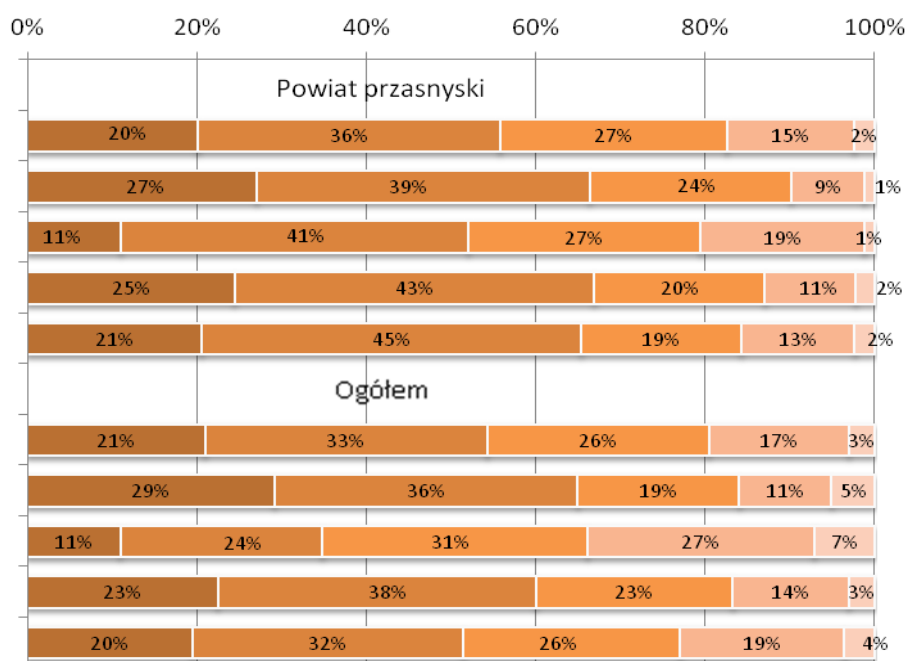
- **Deficyty kompetencyjne:** nie tylko wśród osób starszych, ale także młodszych po technikach, liceach – posiadają zwykle wiedzę ogólną i wykładaną bez możliwości odbycia praktyk zawodowych. Zwykle są słabo oceniani jako potencjalni kandydaci do pracy, gdyż wdrożenie będzie wymagało sporego nakładu pracy oraz czasu ze strony innych pracowników, mają problemy ze znalezieniem wymarzonej pracy, więc podejmują **pierwsza dostępną**.
- Słabsze zdrowie/ możliwości fizyczne – głównie wśród osób starszych, po rencie, mają poczucie ograniczonych możliwości rozwoju i nauki, więc podejmują pierwszą pracę najbliższą miejsca zamieszkania, zwykle poniżej swoich umiejętności oraz za niższe wynagrodzenie.



Możliwości rozwoju zawodowego

B1. Interesuje mnie kwestia rozwoju zawodowego. W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze zdaniem, które za chwilę odczytam. Proszę posłużyć się skalą od 1 do 4:

- zdecydowanie się zgadzam
- raczej się zgadzam
- raczej się nie zgadzam
- zdecydowanie się nie zgadzam
- nie wiem | trudno powiedzieć (Ankieter: nie odczytuję)



W obecnym miejscu pracy mam realne możliwości rozwoju zawodowego
Wiem dokładnie, czego się ode mnie oczekuje, bym mógł/ła awansować
Mój pracodawca zaplanował/a mój rozwój zawodowy
Mój pracodawca zachęca mnie do rozwoju umiejętności i kompetencji
Jeśli popracuję w obecnym miejscu pracy jeszcze przez 2 lata, to z pewnością rozwinę się zawodowo

W obecnym miejscu pracy mam realne możliwości rozwoju zawodowego
Wiem dokładnie, czego się ode mnie oczekuje, bym mógł/ła awansować
Mój pracodawca zaplanował/a mój rozwój zawodowy
Mój pracodawca zachęca mnie do rozwoju umiejętności i kompetencji
Jeśli popracuję w obecnym miejscu pracy jeszcze przez 2 lata, to z pewnością rozwinę się zawodowo

... część pracowników wieku 18-30 lat ze średnich i dużych firm **nie widzi możliwości rozwoju u swojego pracodawcy poza nie należącym do sfery budżetowej:**

- część młodszych z branży produkcji i usług uważa, że miałyby możliwości awansu, ale musi się kształcić we własnych zakresie.
- część nie chce rozwijać się u obecnego pracodawcy w branży jakiej obecnie pracują, gdyż planują rozwój w innym kierunku, we własnym zakresie.
- jedynie młodsza konsultantka telefoniczna wie o możliwości ukończenia kursów na doradcę finansowego i może podjąć taką próbę, gdyż kursy trwają jedynie 9 miesięcy i firma je finansuje.





- **Stosunkowo duże szanse rozwoju mają pracownicy sfery budżetowej tj.:** Działu kadr, Specjaliści ds. obsługi klientów oraz Wojska Polskiego widzieli możliwość rozwoju dzięki szerokiej ofercie kursów dostępnych dla nich bezpłatnie, dające możliwość zwiększania kwalifikacji, certyfikat, dyplom szkoły podyplomowej, a tym samym szans na awans. W sferze budżetowej nad rozwojem pracowników czuwają Działy Kadr i zwracając się do nich można uzyskać informacji o możliwych kursach, szkoleniach, możliwości dofinansowania do nauki. Inicjatywa takiego doszkalani się jest najczęściej po stronie pracownika.
- Osoby po maturze, które podjęły pracę u swojego pierwszego pracodawcy bez konkretnego zawodu, planują dalszą naukę w celu zdobycia **konkretnego zawodu, nie związanego z obecnie wykonywaną pracą.**



„Mam możliwości awansu, tylko, że po prostu musiałbym się dalej kształcić, już we własnym zakresie.

Pr – Ale musiałbyś skończyć studia?

Rafał – Tak, studia.

Pr – Ale jakie konkretnie?

Rafał – W kierunku energetycznym, albo coś takiego. Gdybym, to skończył, to mógłbym dalej awansować” (Przasnysz, M, 27 l., produkcja, duża firma).

„No u mnie też jest tak, że brygadzystą można zostać, ale ja za bardzo się tym nie interesuje.

Pr. A, co chcesz robić zawodowo?

Respondent 1 – Nie wiem jeszcze, no może zostanę nauczycielem, jak skończę ten kurs pedagogiczny, będę uczyć”. (Przasnysz, M, 22 l., produkcja, duża firma).

„U mnie jest tak, że, to jest taka śmieszna praca, ale jak się w drogę w te ubezpieczenia, te polisy, to później są takie kursy na doradców finansowych. Czyli od takiego telemarketera przechodzę do takiego doradcy gdzie ktoś za mnie by dzwonił (...). Są takie kursy, to nie wiem, ale chyba trwa dziewięć miesięcy, to firma organizuje (Przasnysz, M, 22 l., produkcja, duża firma).

- Ponad połowa starszych pracowników w wieku 31 -50 lat z firm małych i mikro przyznaje, że nie mają możliwości rozwoju zawodowego u obecnego pracodawcy (głównie branża usługowa, handlowa). Ci pracownicy mieli szanse uczestniczyć głównie w szkoleniach niezbędnych do wykonywania zawodu np.: kurs operatora wózka widłowego, obsługa kasy. Ci pracownicy mają możliwości szkoleń tylko we własnym zakresie, jeśli planowaliby zmianę zawodu, mogliby przejść takie szkolenia nawet u obecnego pracodawcy:



- inkasent – zmiana na dyspozytora wodociągów i kanalizacji
- magazynier – zmiana na przedstawiciela handlowego. Pracownicy ci deklarują, że jest możliwość doszkolenia się u obecnego pracodawcy
- W dwóch przypadkach pracowników ze sfery budżetowej pracownicy doszkalają się cały czas – tego wymaga ścieżka specjalizacji zawodowej (Ośrodek Pomocy Społecznej, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna), ale pracodawca nie zawsze dofinansowuje szkolenia np.: zwraca koszt dojazdów, ale nie samego kursu, może dopłacać do kursów, ale nie do studiów podyplomowych.



„Pojawiają się jakieś kursy, szkolenia, ale do kursów i szkoleń dopłaca.

Pr - A do studiów podyplomowych już nie?

Już nie” (Przasnysz, K, 35 l., sfera budżetowa, mała firma.

„Znaczący mój szef, tak jak poprzednio mówiłem, pokrył koszty szkolenia na wózek widłowy, bo to jest potrzebne po prostu, to jest potrzebne i pracodawca pokrył koszty” ((Przasnysz, M, 35 l., usługi, duża firma).

4.1.3. Udział w programach rozwoju kompetencji

W badaniu jakościowym FGI nałożone zostały kwoty na rekrutację: 50% uczestników brało udział w szkoleniu formalnym, czy to organizowanym lub finansowanym 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:



- **Szkolenia realizowane przez zakład pracy**

- W ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- W grupie 31- 50 lat, firmy małe i mikro

- szkolenia formalne zewnętrzne n=6; w tej grupie znaleźni się pracownicy małych i firm. Szkolenia formalne były organizowane głównie w sferze budżetowej (n=3) , usługi (n=2) oraz w handlu (n=1).
- szkolenia wewnętrzne n=4 z tego 3 w sferze budżetowej, a 1 szkolenie w branży usługowej.

- W grupie 18-30lat, firmy średnie i duże

- szkolenia formalne zewnętrzne n=2; w tej grupie znaleźni się pracownicy średnich i dużych firm. Szkolenia formalne były organizowane głównie w sferze budżetowej (n=2).
- szkolenia wewnętrzne n=1 – tylko w sferze budżetowej.

- **Z kursów bezpłatnych skorzystało:**

- n= 5 pracowników z grupy 31- 50 lat, z czego n=1 z branży handlowej (kurs księgowości); n=2 branży usługowej (obsługa maszyn, obsługa komputera) oraz n=2 ze sfery budżetowej (Samopomoc, motywacja uczniów).

- **Pracownicy wzięli udział w kursach indywidualnie:**

- n= 4 pracowników w wieku 18-30 lat; n= 1 ze sfery budżetowej (Studia magisterskie), n= 2 z branży usługowej (Studia wyższe, kursy języków obcych);
- n= 1 pracownik w 31- 50 lat, który wybrał szkolenie z zakresu dydaktyki (nauczycielka)



• **Inne sposoby wybrane przez pracowników:**

- n= 2; pracowników w wieku 18-30 lat ze sfery budżetowej; n=1 studia magisterskie i policealne i n=1 studia podyplomowe;
- n= 4 pracowników w 31- 50 lat, w tym n=2 ze sfery budżetowej (studia wyższe), n=1 z branży handlowej (Policealną Szkołę Administracji Państwowej) i n=1 z branży usługowej (kurs komputerowy).

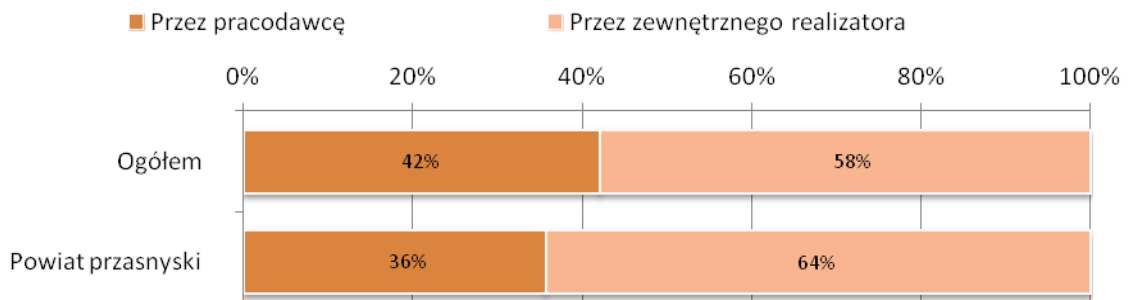




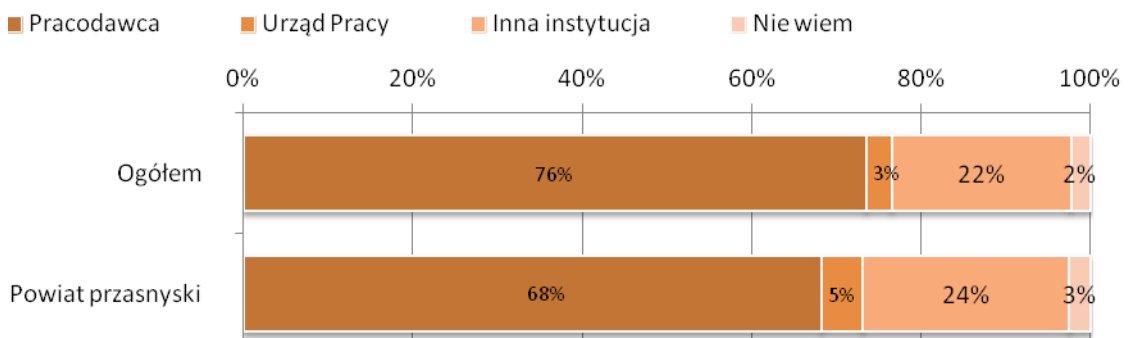
4.1.3.1. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji realizowanych/ finansowanych przez pracodawców

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:

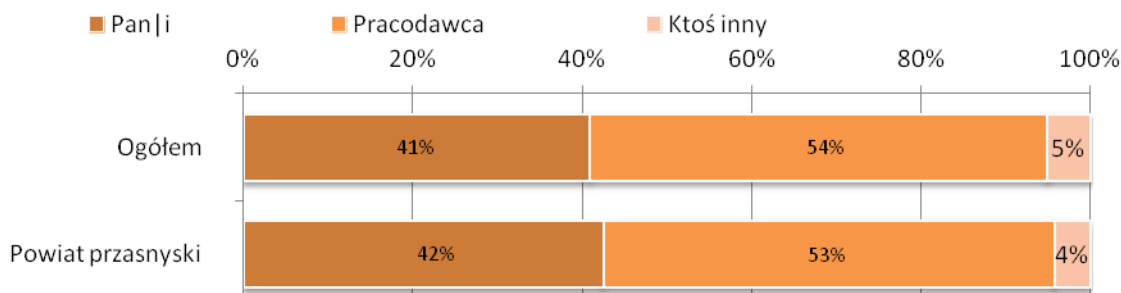


B4. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?





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



B6. Jaka była forma tego szkolenia?



Większość szkoleń, w których wzięli udział badani pracownicy była zorganizowana przez osobę nie związaną z firmą i finansowana przez pracodawcę, a decyzja o wyborze konkretnego szkolenia należała do pracodawcy lub pracownika. Szkolenia były zwykle w formie wykładów, warsztatów lub kursów.





Formy kształcenia

- Do najbardziej popularnych form kształcenia należą szkolenia formalne opłacane przez pracodawcę i prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową. W powiecie przasnyskim prawie równie często korzystają z nich firmy małe (n=6) oraz średnie i duże (n=5), głównie ze sfery budżetowej.
- Szkolenia wewnętrzne prowadzone są głównie w firmach małych (n=4), rzadziej w średnich i dużych (n=2) i to wyłącznie w sferze budżetowej.

Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
<p>Kursy/ szkolenia formalne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tworzenie spółdzielni socjalnych 2. Operator wózka widłowego x 2 3. Szkolenie przeciwpożarowe x 2 4. Archiwizacja dokumentów 5. Eksport – dozór urzędów 6. Udzielanie pierwszej pomocy 7. Obsługa urządzeń elektrycznych 8. Czas pracy pielęgniarek i położnych 9. Aktywizacja społeczności lokalnych 10. Uzależniania od alkoholu (nauczyciele oraz rodzice) <p>Kursy/ szkolenia wewnętrzne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Obsługa prasy 12. Jak przygotować uczniów do egzaminów zewnętrznych 13. BHP 14. Ochrona danych niejawnych 15. Organizacja Pracy 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wykład i warsztat 2. Wykład, praktyka (CDZ) 3. Wykład, pokaz 4. Wykłady 5. Wykład 6. Wykład, pokaz 7. Wykład 8. Praktyka – studium przypadku, pokaz 9. Warsztat, wykład – cykl szkoleń (finansowane ze środków UE) 10. Praktyka 11. Wykłady 12. Wykład 13. Wykład 14. Wykład 15. Wykład, zajęcia praktyczne



- Do najbardziej popularnych metod nauczania kształcenia należą samodzielne dobierane wykłady oraz rzadziej wykłady połączone z praktyką.

Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy

- **Motywatory wzięcia udziału:**
 - Możliwość doskonalenia się, zdobywania wyższych kwalifikacji (np.: gdy prowadzi to kierownik innego oddziału, prężnie funkcjonującego, pokazuje pozytywne rozwiązania możliwe do przeniesienia na obecne miejsce pracy etc);
 - Redukcja stresu przed nowością
 - Szanse na podwyżkę i awans w tym między innymi:
 - Otrzymanie niezbędny certyfikatów/ uprawnienia np.: w branży produkcyjnej, usługowej, w kadrach; w Wojsku może być także ocena wpływające na główną ocenę po 3 latach służby, która jest podstawą do opiniowania i na ile żołnierz się nadaje na dane stanowisko.
 - Udział w kursie wpływa na coroczne oceny pracowników produkcji, które mogą się przełożyć na podwyżkę lub premię.
- **Inicjator szkolenia:** w przypadku szkoleń wewnętrznych – pracownik lub pracodawca;
W przypadku szkoleń zewnętrznych - najczęściej inicjatorem tego typu szkoleń jest pracodawca (zwłaszcza, gdy sfinansowane ze środków UE)
- **Organizacja szkolenia:**
 - Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe/ rzadziej producentów, odbywają się najczęściej poza miejscem pracy, często w innym mieście (z noclegiem i wyżywieniem, ale nie zawsze).
 - Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy, najczęściej w godzinach pracy.
- **Czas trwania:**
 - Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają od 1 do 2 dni (1 dzień wykładu, 1 dzień praktyki lub tylko 8 godzin szkolenia), w przypadku szkoleń niezbędnych do pracy, w drugi dzień szkolenia odbywa się egzamin uprawniający do kontynuowania zawodu. Najlepiej jeśli otrzymany certyfikat jest honorowany poza firmą (jest to możliwe w Wojsku, w produkcji).
 - Wyjątek – szkoleń w sferze budżetowej w formie cyklu szkoleń trwających 6 miesięcy.
- **Uczestnicy:**
 - W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział ludzie pracujący w danej branży lub o określonej specjalizacji np.: w produkcji na danej maszynie.
 - 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.
 - Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy.
 - **Źródła finansowania (własne, pracodawca, współfinansowane przez UE, inne):** najczęściej tego typu szkolenia są finansowane przez pracodawcę
-
- **Tematy/ korzyści np.:**
 - Kurs na operatora wózka widłowego - większa samodzielność,
 - Co roczne szkolenia umiejętności lub z zakresu nowych urządzeń - umożliwiają kontynuację pracy na danym stanowisku, zwykle są obowiązkowe;
 - Bardziej komfortowa pracy wynikająca z wiedzy
 - Brak lęku przez nowymi technologiami, przepisami, programami.
 - **Źródła informacji o szkoleniu:** informacja jak i inicjatywa najczęściej pochodzi od pracodawcy np. bezpośredniego przełożonego lub samego pracownika w przypadku sfery budżetowej (pracownik często dostaje informacje, ogłoszenie i od niego zależy czy chce uczestniczyć).
 - **Wyjątek stanowi samokształcenie w oparciu o stały dostęp do prasy branżowej – tylko w sferze budżetowej (nauczycielka, pracownicy Poradni Psychologiczno –Pedagogicznej)**



„ Wykład połączony z warsztatem. Także 8 godzin szkolenia i potem praktyka (Przasnysz, M, 56 l., usługi ,mała firma).

„ Jeżeli na przykład jeżeli prowadzi z nami szkolenie dyrektor jakiegoś ośrodka który pręźnie działa na Mazowszu, i pokazuje dobre rozwiązania, innowacyjne nawet dla całego kraju, więc to jest, i pokazuje krok po kroku jak ten ośrodek zaczynał, i co jest możliwe do zrobienia a co nie. I to daje wymierne później efekty w pracy więc stosuje się to. Przydaje się bardzo” (Przasnysz, M, 56 l., usługi ,mała firma).

[o wózkach widłowych] Szkolenia są u nas w zakładzie pracy, więc przyjechali do nas zrobili to na zasadzie wykład i praktyka, to niezbędne do pracy (Przasnysz, M, 35 l., usługi, duża firma).

- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń –** inicjatorem szkoleń w miejscu pracy są najczęściej pracodawcy. Pracodawca częściej inicjuje udział w szkoleniach finansowych ze środków unijnych.





■ Powody nieuczestniczenia w szkoleniach w miejscu pracy:

- brak środków finansowych – pracodawca pokrywa tylko część kosztów klub nie pokrywa ich wcale
- pracodawca najczęściej nie oferuje szkoleń pracownikom z powodów finansowych lub nie widzi takiej potrzeby (firmy średnie lub duże).
- nadrzędna rola szefa w wyborze oraz w poinformowaniu pracowników na temat możliwych szkoleń - dyrektor firmy robi selekcje kursów, ofert i tylko jeżeli jakiś kurs wyda mu się interesujący proponuje go pracownikom, ale pracownicy nie mają wglądu w ofertę, a tym samym szanse na wybór (głównie firmy średnie oraz duże).
- brak inicjatywy ze strony pracowników - nie widzą potrzeby szkolenia się i również nie wychodzą z inicjatywą do pracodawcy (nawet jeśli mają możliwości i szef zwracałby koszty, pozostają bierni na danym stanowisku).
- na szkolenia wysyłani są głównie specjaliści i kierownicy, a nie pracownicy niższego szczebla i stażyści (uczestnicy FGI w Przasnyszu stanowili 100% pracownicy niższego szczebla).



„Kierownik podejmuje decyzje, kto się wybiera, ewentualnie konsultuje u nas w dziale.

Pr – A kierownik na podstawie, czego dokonuje takiej decyzji?

Natalia – Widzimisie. To znaczy jest generalnie na tyle dobrze, że jest rozmowa na forum, czyli wszyscy się zbieramy i dyskutujemy o tym. Akurat mamy taki sztywny podział pracy, że każdy zajmuje się czymś konkretnym, nie ingerujemy w zakres pracy współpracownika i w związku z tym, jeżeli jest jakiś charakter szkolenia taki typowy, tak, jak ja na przykład czasem pracy się zajmuje, jest czas pracy, to jest ewidentnie, Natalia ty jedziesz i koniec”. (Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, duża firma).



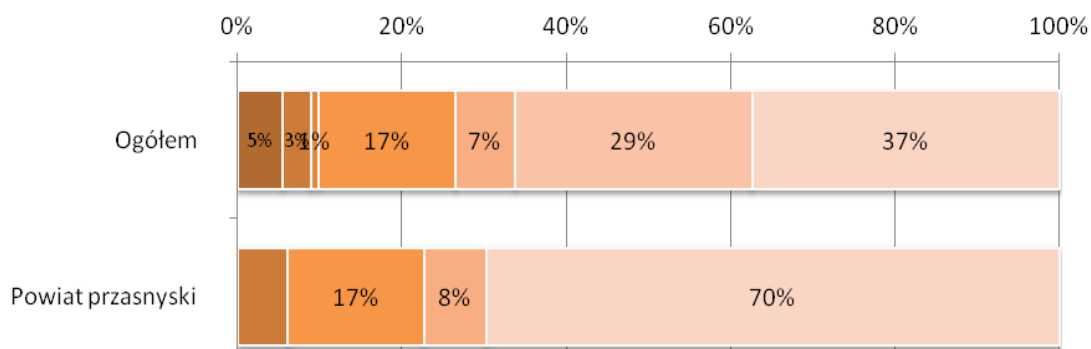
4.1.3.2. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji we własnym zakresie

■ Udział w szkoleniach formalnych:

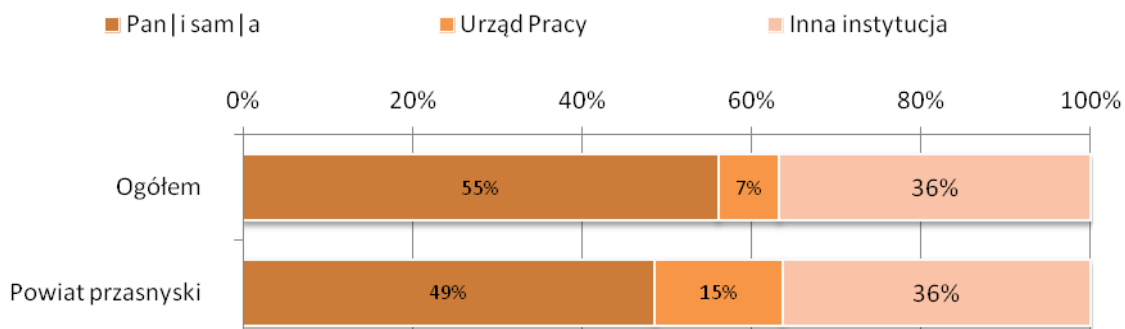
Na pytanie B9 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

B10. Powiedzia/ła 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?

- szkoła dla dorosłych
- placówka kształcenia praktycznego
- Zakład Doskonalenia Zawodowego
- inne
- placówka kształcenia ustawicznego
- ośrodek doskonalenia i doskonalenia zawodowego
- firma szkoleniowa

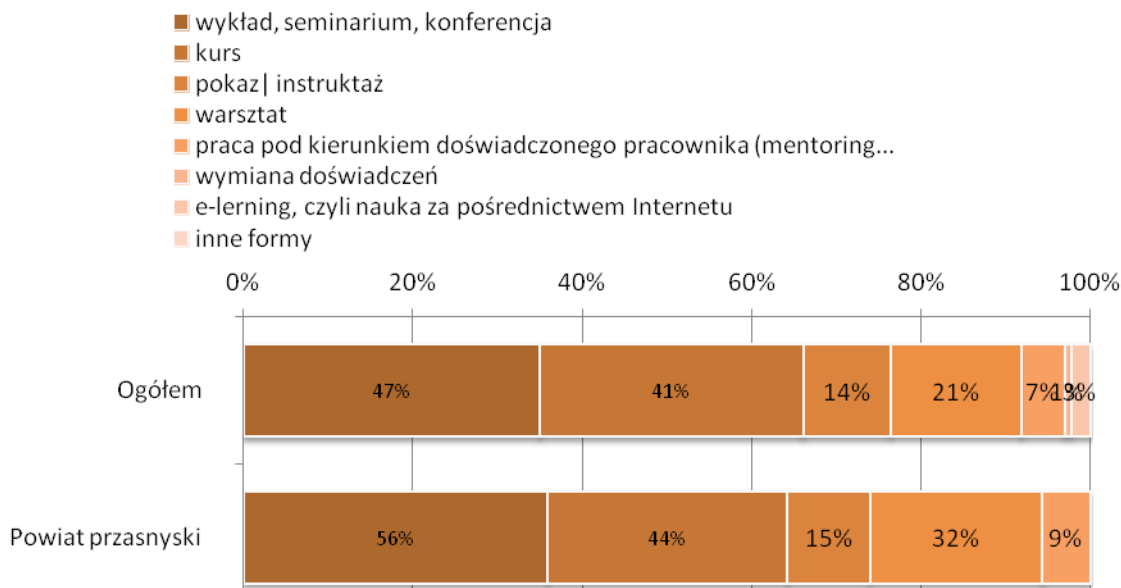


B11. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?

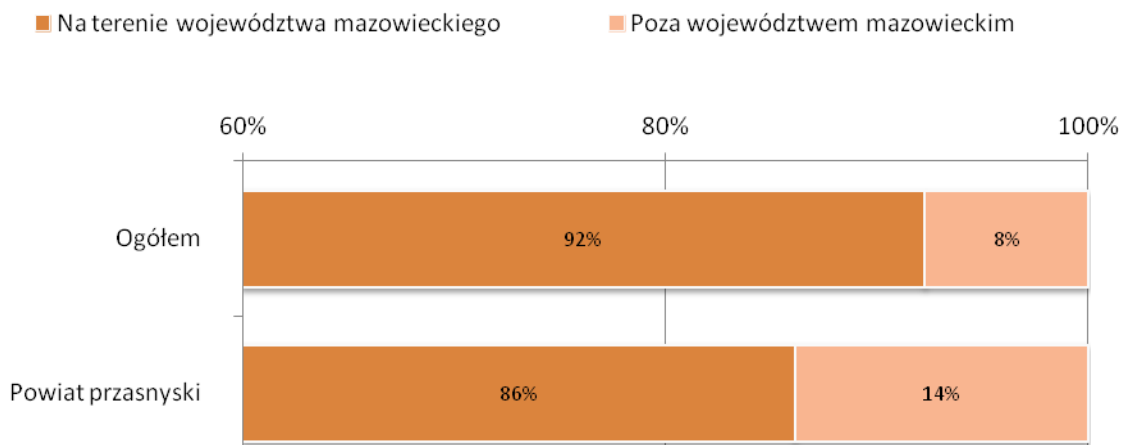




B12. Jaka była forma tego szkolenia?



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



Organizatorem szkoleń, w których pracownicy uczestniczyli bez wiedzy pracodawców były głównie firmy szkoleniowe. Za szkolenia w formie wykładów, kursów lub warsztatów, które odbywały się z reguły na terenie powiatu płacili głównie sami uczestnicy.





■ Formy kształcenia

- Do najbardziej popularnych szkoleń formalnych wybranych przez pracowników należą kursy językowe, szkolenia z konkretnych umiejętności prowadzone przez firmy szkoleniowe np.: w sferze budżetowej dotyczące metod nauczania.
- W młodszej grupie badanych (18-30 lat) zdecydowanie dominują studia wyższe magisterskie oraz podyplomowe, które umożliwią awans lub zmianę zawodu.



■ Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
<p>Tematy/ korzyści:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metoda projektu w przedmiotach humanistycznych 2. Studia magisterskie 3. Języki obce 4. Policealna Szkoła Administracji Państwowej 5. Studia wyższe 6. szkoła policealna 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wykłady 2. Wykłady 3. Wykład i ćwiczenia 4. Wykłady i ćwiczenia 5. Wykłady i ćwiczenia
<p>Szkolenia bezpłatne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. K księgowości 2. Jak zmotywować uczniów do czytania lektur? 4. Obsługa komputera 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teoria i praktyka (finansowane przez EU) 2. Warsztaty (wydawnictwo) 3. Urząd Pracy



„Może ja powiem, ja żadnej swojej przyszłości nie wiążę ze swoją pracą obecną, natomiast jestem tutaj żeby zarobić (Przasnysz, K, 20l., usługi, średnia firma).



Programy kompetencyjne w ramach samokształcenia

- **Motywatory wzięcia udziału:**
 - zmiana zawodu połączona awansem oraz wyższy status społeczny
 - doskonalenie w celu większego komfortu w obecnej pracy np.: w przypadku kursów komputerowych
 - kształcenie umiejętności, które są uniwersalne i mogą być użyteczne w wielu branżach jak np.: języki obce
 - poszerzenie zakresu posiadanych kompetencji, a tym samym większa samodzielność, a w zależności od branży – możliwość awansu lub podwyżki (tak było w przypadku jednej osoby z branży budżetowej).
- **Inicjator szkolenia:** sami pracownicy.
- **Organizacja szkolenia:** wszystkie szkolenia w których badani wzięli udział indywidualnie znajdowały się w miejscu, bezpośredniej bliskości miejsca zamieszkania/ pracy jak i w Warszawie (**studia wyższe i podyplomowe**).
- **Czas trwania:** najdłużej trwają studia wyższe lub podyplomowe.
- **Uczestnicy:** uczestnikami były lub nadal są głównie młode osoby, które albo chcą zmienić zawód, albo doskonalic swoje umiejętności.
- **Prowadzący szkolenie/ organizator:** Uczelnie wyższe, komercyjne firmy szkoleniowe
- **Źródła finansowania:** głównie własne oraz środki UE (Kapitał Ludzki).
- **Źródła informacji o szkoleniu:** do najczęstszych źródeł pozyskiwania wiedzy nt. programów doskonalących kapitał ludzki: własne poszukiwania (Internet), znajomi, rzadziej pracodawca.

- Pracownicy młodszy (18-30 lat) ze średnich oraz dużych firm jak i starsi (31-50 lat) z małych firm równie często podejmowali studia wyższe. Osoby, które podejmowały studia wyższe, najczęściej myślały o zmianie pracy, awansie na bardziej samodzielne stanowisko, a tym samym o podwyżce.
- W szkoleniach z własnej inicjatywy częściej udział brali starsi pracownicy 31-50 lat z małych firm, chcący podnieść swoje kwalifikacje, a tym samym atrakcyjność na rynku pracy (kursy komputerowe, językowe) .
- Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń: Pracodawcy w przypadku pracowników z młodszej grupy wiekowej nie zawsze wiedzieli o fakcie uczestniczenia w kursach i szkoleniach. Ci, którzy o tym wiedzieli na ogół ułatwiali pracownikom wzięcie w nich udziału (wyznaczali elastyczne godziny pracy, przyznawali urlopy etc.). Pracodawcy zwykle nie





pokrywają kosztów studiów wyższych lub podyplomowych. Zdarza się, że pokrywają koszty dojazdów na szkolenia, które mogą być użyteczne w obecnej pracy.

■ **Udział w bezpłatnych/ dofinansowanych programach rozwoju kompetencji:**

- W Przasnyszu oraz w powiecie przasnyskim udział kursów finansowanych przez UE był stosunkowo niewielki (n=4).
- Najbardziej popularnymi bezpłatnymi szkoleniami są programy finansowane przez UE. W Przasnyszu w sumie n=3 osoby uczestniczyły w programie finansowanym z UE – były to programy z zakresu księgowości, usług dla ludności w sferze budżetowej oraz z obsługi komputera.



„Urząd Miasta organizuje kursy językowe funduszy unijnych (Przasnysz, K, 35 l., sfera budżetowa, mała firma)

■ **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach:**

- brak finansów i brak świadomości, że oferta szkoleń finansowanych z funduszy unijnych jest w regionie szeroka;
- brak potrzeby – bierna postawa, czekanie na „coś” interesującego
- obecnie brak czasu



„Czekamy na lepsze, jakby właśnie coś było, jakieś propozycje” ((Przasnysz, K, 35 l., sfera budżetowa, mała firma)

„Ja też chętnie na kurs angielskiego, jak najbardziej, tylko nie ma na to czasu ((Przasnysz, M, 35 l., handel, mała firma).

„Język na przykład mimo, że w tej chwili jest mi niepotrzebny” ((Przasnysz, K, 34 l., handel, firma mała).



■ **Preferencyjne źródła wiedzy nt. szkoleń:**

- od samego pracodawcy
- z urzędu pracy w firmie informacji mailowej
- od firm szkoleniowych dotychczas współpracujących daną firmą, znane respondentom z doświadczenia, udziału we wcześniejszych szkoleniach.
- z internetu: w formie okienka na stronie firm, na portalach internetowych np.: na stronie miasta Przasnysz.

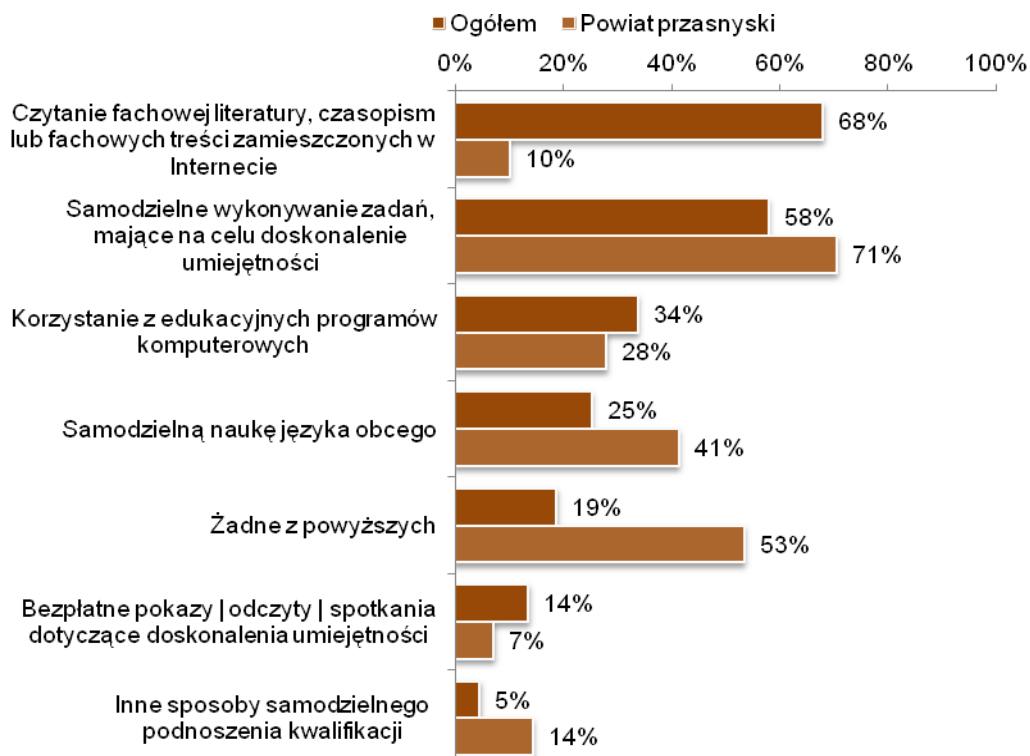


„No tak jak po Internecie chodzi się, i włącza się stronę internetową, na przykład wchodzi się na Onet i natychmiast wyskakuje tam okno na tamta szkoleń (Przasnysz, K, 38 l., sfera budżetowa, firma mała);



■ 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:



Większość pracowników podnosi swoje kwalifikacje poprzez samodzielne wykonywanie zadań. W porównaniu z wszystkimi przebadanymi pracownikami w powiecie przasnyskim wyjątkowo mało pracowników czyta fachową literaturę, czasopisma oraz ponad 2 razy więcej osób nie doksztala się na żaden z wymienionych sposobów.

- Samokształcenie jest bardziej popularne w wśród pracowników planujących zmianę zawodu lub zdecydowanie nastawionych na awans.
- Do najpopularniejszych sposobów należało podjęcie studiów wyższych (n=4), z tego 2 osoby ze starszej grupy wiekowej i 2 z młodszej) oraz szkoły policealnej (n=1 w starszej grupie wiekowej) lub studiów podyplomowych (n=1 w młodszej grupie wiekowej).



- Pracodawcy zgadzają się na samokształcenie, ale w przypadku studiów wyższych lub podyplomowych nie oferowali dofinansowania.



„ Studia podyplomowe – sama je podjęłam, sama będę za nie płacić (...)

Pr – Pracodawca nie może ci sfinansować?

Katarzyna – Nie.

Pr – A wniosowałaś?

Katarzyna – Tak, ale nie finansuje. Od razu było powiedziane, że idź jak najbardziej (...) To jest jeden rok.

Pr – Wiesz już ile kosztuje?

Katarzyna – Cztery tysiące. No i później jeszcze trzeba zrobić praktykę półroczną, no i praktyka tam około dwa, trzy tysiące też.

Pr – To musisz płacić za praktykę?

Katarzyna – Muszę płacić za praktykę (Przasnysz, K, 29 l., usługi, średnia firma).

- **Dostępność szkoleń na regionalnym rynku szkoleń** – badani z powiatu przasnyskiego mieli świadomość, że w tym powiecie może być szeroka oferta szkoleń, w tym szkoleń finansowanych z funduszy UE, ale nie wykazują szczególnej aktywności w zakresie samodzielnego poszukiwania ich.
 - Część młodszych pracowników np.: ze sfery budżetowej ma świadomość szerokiej dostępności szkoleń, ale oferta szkoleń jest dostępna tylko Dyrektorowi, a ten dokonuje selekcji. W tym jednym przypadku pracownica sfery budżetowej doszkała się prywatnie przez Internet, samodzielnie opłacając kursy.
 - Część pracowników z branży usług ze średnich oraz dużych firm ma zapewniony dostęp do pracy branżowej i korzysta z niej jako formy uaktualniania wiedzy.





4.1.4. 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.

- Badani pracownicy wyżej oceniali kursy prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe, niż szkolenia wewnętrzne. Szkolenia wewnętrzne traktowane są jako konieczne i niezbędne do wykonywania zawodu, a te prowadzone przez firmy zewnętrzne jako wnoszące coś ponad podstawową wiedzę.
- Poza tym szkolenia wewnętrzne zwykle są w formie wykładów i pokazu, zaś te prowadzone przez firmy zewnętrzne są o wiele bardziej angażujące i posiadające także elementy warsztatów umiejętności praktycznych.

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- są krótkie i intensywne
- szkolenia wewnętrzne organizowanych przez producentów dają możliwość uzyskania uprawnień i certyfikatów honorowanych poza obecnym miejscem pracy;
- szkolenie poza miejscem pracy – możliwość oderwania się od codziennych obowiązków i możliwość skupienia się na szkoleniu, poza tym poznanie nowych ciekawych ludzi i możliwość wymiany informacji;
- pokaz oraz elementy praktyczne;
- prowadzący – lider angażujący uczestników, aktywizujący;



„Wstęp był krótki, teoretyczny, bo założenie samo w sobie było takie, że, to są ludzie, którzy pracują już w tym zawodzie, więc nie było sensu poświęcać za dużo czasu teorii.
Pr – To, czemu poświęcaliście czas?”





Natalia – Miejsce, czyli studium przypadku, konkretny przykład (...) no i jakaś dyskusja ożywiona, bo zawsze jakieś precedensy bardziej omawiane są (Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, duża firma).

Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- długie, nudne wykłady teoretyczne
- za mało ćwiczeń praktycznych
- szkolenie w pracy, po godzinach pracy – szybkie zmęczenie, trudność w oderwaniu się od pracy i poświęcenia szkoleniu)

■ 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.

Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- odbywają się poza miejscem pracy,
- bazują na ćwiczeniu umiejętności, na praktyce
- oferują kompendium wiedzy po szkoleniu, do którego można sięgać także po szkoleniu
- niektóre dostępne szybko przez internet – szybkie i tanie
- finansowanie szkoleń przez UE

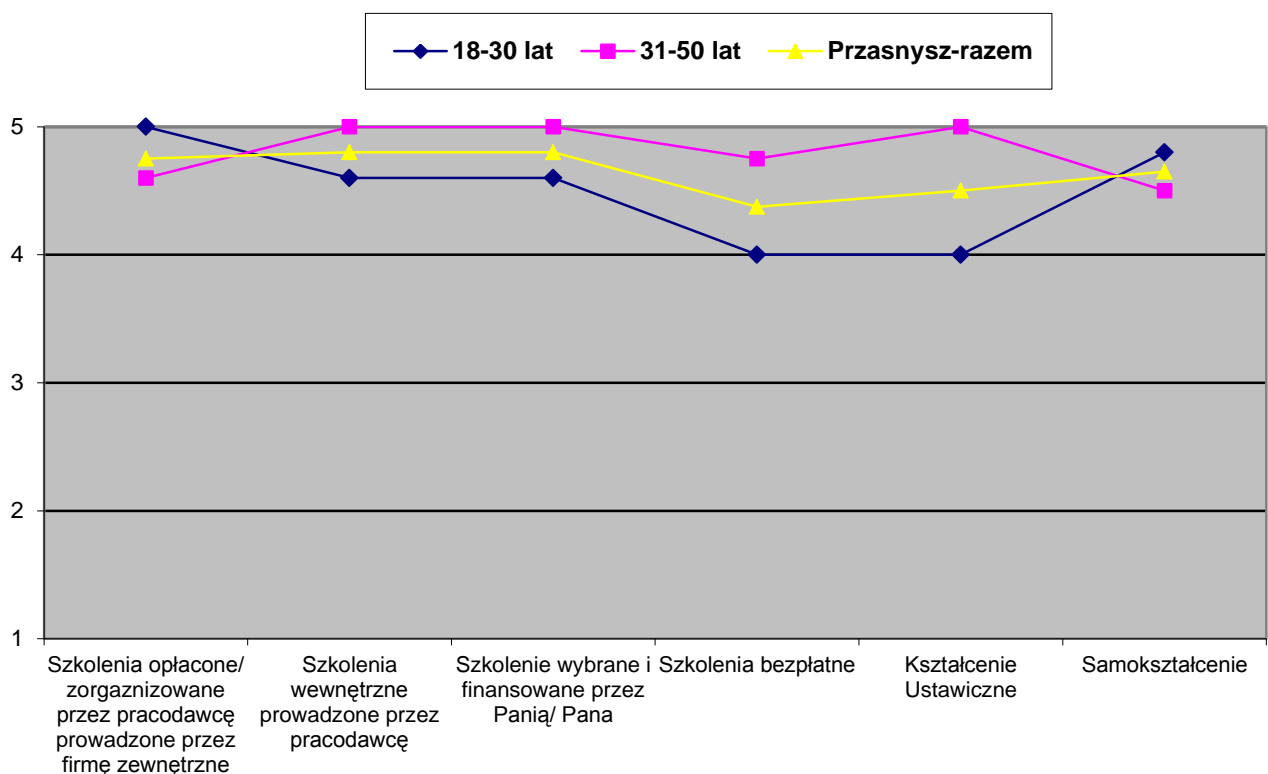
Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- zbyt krótkie szkolenia, bez warsztatów praktycznych - osoby bez doświadczenia w danym zawodzie;
- zbyt dużo teorii/ teoria zaprezentowana w nieatrakcyjny sposób
- mało pomocny prowadzącego, małe zaangażowanie z jego strony
- tylko wykład – nudny, monotony

Ocena skuteczności różnych form szkoleń – pracownicy najwyżej ocenili przydatność szkoleń:



- opłaconych przez pracodawcę realizowanych przez zewnętrzne firmy szkoleniowe
- wybranych i finansowanych przez siebie lub współfinansowanych przez pracodawcę
- prowadzonych przez placówki Kształcenia Ustawicznego
- pracownicy starsi niżej oceniali przydatność takich form szkolenia jak: szkolenia wewnętrzne, bezpłatne czy samokształcenie.





Najwyżej oceniano kursy, które:

- po których uczestnicy nabywają praktycznych/ nowych umiejętności lub ćwiczą te, które znają tylko z teorii;
- gdy teoria jest tylko wprowadzeniem (do 5% szkolenia), a główną część stanowią zajęcia praktyczne/ pokaz są połączone z teorią i zajęć praktycznych
- uczestnicy otrzymują otrzymuje informację zwrotną, na temat popełnianych
- aktywny i zaangażowany prowadzący, pomocne
- trwały dłużej w zależności od tego, czy są nastawiane na zdobywanie zupełnie nowych umiejętności, czy podnoszenie kompetencji (8 godzin – 7 dni)
- błędów, rzeczy do poprawy oraz kompendium wiedzy na przyszłość
- zorganizowane poza miejscem pracy, zapewniające zaplecze (nocleg, wyżywienie etc.)

Nisko oceniono szkolenia, które:

- zorganizowane są w miejscu pracy np. pod koniec dnia
- zawierają zbyt dużo teorii/ w nudnej formie
- zawierają za mało zajęć praktycznych – nudne, nie aktywizują, nie dają szansy na sprawdzenie indywidualnych umiejętności i nie przekazują informacji zwrotnej o popełnianych błędach
- trwają zbyt krótko i są za mało intensywne, zbyt mało się na nich uczy nowych rzeczy;
- nie oferujące konkretnych umiejętności

■ Konieczne zmiany w szkoleniach

- skupienie się na zajęciach praktycznych
- teoria –tylko wprowadzeniem do szkolenia, lepiej więcej krótszych kursów dedykowanym konkretnej umiejętności, niż kursy przeładowane wiedzą teoretyczną i małą ilością praktyki;



- bez nudnych, monotonnych wykładów, z charyzmatycznym prowadzącym, aktywizującym uczestników, wspierającym, komunikatywnym, udzielającym informacji zwrotnej po przeprowadzeniu zajęć praktycznych;
- Poza miejscem pracy,
 - jeśli poza miejscem zamieszkania – z zapewnieniem bazy noclegowej i dość krótkim czasem dojazdu
 - jeśli w czasie pracy – to tylko w ciągu dnia



„Żeby prowadzący miała miał odpowiednie kompetencje, jeżeli mówi na przykład o pracy z dzieckiem to najlepiej żeby już pracował wcześniej (...) Doświadczenie zawodowe bardzo dużą ma tutaj rolę” (Przasnysz, K, 26 l., sfera budżetowa, mała firma.

„Doświadczenie zawodowe bardzo dużo pomaga powiedzmy ma część teoretyczną i jakby przebija w tym czasie, daje przykłady jak wyglądało to w praktyce” (Przasnysz, K, 38 l., sfera budżetowa, firma mała);

4.1.5. 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.

Zarówno młodsi pracownicy (18-30 lat) pracujący w mniejszych w średnich i dużych jak i starsi zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach.

- Generalnie proponowali szkolenia podnoszące ich kompetencje oraz dające możliwość zmiany zawodu w przyszłości (głównie wśród osób starszych w branży usług)
- Najbardziej popularnymi kursami są kursy językowe oraz konkretnych umiejętności np.: komputerowe
- Sporadycznie (sfera budżetowa) pożądane byłyby kursy rozwijające dotychczasowe kompetencje np.: nauczycielskie .





Zapotrzebowanie na programy kompetencyjne

Zorganizowane i / lub opłaconych przez pracodawcę lub we własnym zakresie przez pracownika bez wiedzy i zgody pracodawcy:

Pracownicy 18-30 lat, firmy średnie i duże

- Kurs komputerowy i np.: z bezwzrokowego pisania na komputerze
- Kurs nauki język angielskiego lub innych języków obcych (np.: rosyjski)
- Prawo jazdy kat C.
- Licencja zarządcy budynku (by móc samodzielnie administrować budynek)

Pracownicy 31-50 lat, firmy mikro i małe:

- Nauka języka angielskiego lub niemieckiego
- Pogłębiające umiejętności informatyczne i komputerowe
- Kurs koparko i ładowarki (umożliwiłyby zmianę pracy)
- Warsztaty dla nauczycieli na interesujące tematy, np.: jak motywować uczniów do czytania lektur.
- Logopedia (dla nauczyciela, który chciałby mieć dodatkowy zawód)
- Prawo Jazdy na samochody ciężarowe



„Jeszcze dwa słowa, bo każdy chciałby się w jakiś sposób doksztąpić żeby mieć tak zwane to koło ratunkowe, tak...Wszyscy – tak, właśnie, oczywiście!” (Przasnysz, K, 35 l., sfera budżetowa, mała firma)





Idealne kształcenie

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



Największy odsetek pracowników uważa że idealnymi formami szkolenia są wykład, seminarium, konferencja oraz wymiana doświadczeń z innymi pracownikami na podobnych stanowiskach.

Idealne kształcenie to zdaniem pracowników:

- miejsce: szkolenie zorganizowane w miejscu zamieszkania oraz pracy wraz z bazą noclegową (także dla małych dzieci w przypadku szkolących się matek);
- prowadzony przez profesjonalne ośrodki kształcenia gwarantujące dostęp do profesjonalnych kadr, specjalistów i fachowców w swojej dziedzinie, ma możliwość sprowadzania ich z różnych innych ośrodków
- prowadzący: charyzmatyczny, komunikatywny, przyciągający uwagę, pomocny, cierpliwy;
- czas trwania: od 3, 5 dni lub na 2 tygodnie – w zależności od tematu i stopnia zaawansowania; obozy językowe trwające ok. 3 miesięcy



- metody: głównie praktyka w formie warsztatowej, teoria (tylko podstawy, jako punkt wyjścia);
- uniwersalne uprawnienia i certyfikaty (też UE) obowiązujące także poza miejscem pracy;
- zajęcia grupowe zapewniające integrację;
- kompendium wiedzy po zakończeniu szkolenia, do którego można wracać.
- bezpłatne lub przynajmniej w 50% dofinansowane przez pracodawcę.



„Praktyka przede wszystkim, Ważna jest teoria, ale przede wszystkim praktyka (Przasnysz, M, 35 l., usługi, mała firma).

„Myślę że ośrodek kształcenia, ponieważ ma dostęp do bardzo dobrych kadr” (Przasnysz, K, 38 l., sfera budżetowa, firma mała);

Taki Ośrodek co Wykładowców ściąga z Krakowa, Poznania, z Kazimierza, Warszawy, Olsztyna.

Pr - Ja rozumiem że to jest ośrodek kształcenia który wybiera po prostu wykładowców najlepszych z całej Polski, tak?

Tak (Przasnysz, K, 38 l., sfera budżetowa, firma mała).

■ Dobre praktyki/ przykłady dotyczące kształcenia ustawicznego:

- Szkolenia intensywne
- Interaktywne
- Pokazujące praktyczne zastosowania teorii
- Angażujące uczestników - poza miejscem pracy

Dobre praktyki przykłady respondentów:

- BORIS – Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych – finansowane ze środków UE, szkolenie wyjazdowe do Berlina, obserwacja organizacjami życia w Berlinie, aktywizowania społeczeństw lokalnych, organizowanie polityki społecznej, tworzenie grup wsparcia oraz centrów wsparcia dla lokalnej ludności - **obserwacja, wizyta w terenie, konkretne rady, przykłady sprawdzonych rozwiązań;**
- IKEA: szkolenie dla pracowników produkcji – 4 godziny teorii, pokaz + zaraz po wykładzie zajęcia praktyczne pod okiem prowadzącego.





- Szkolenia dla lekarzy i farmaceutów: z oprawą, prezentami, wymianą doświadczeń.



„To stowarzyszenie 6 lat temu pozyskali fundusze na szkolenia, byłam na pięciodniowej wizycie studyjnej w Berlinie, zakwaterowanie w hotelu, złaziliśmy się wtedy masakrycznie, ale było fajnie. Oglądaliśmy jak wygląda w Niemczech polityka społeczna, to głównie chodziło o grupy wsparcia i takie centra które tam są tworzone, jak to tam jest zorganizowane, i rozwiązane” ((Przasnysz, K, 38 l., sfera budżetowa, firma mała);





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).

Okolo 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, należyta 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 jakiegokolwiek 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 posiadli 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 wyposażeniu 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 (poświadczane 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
- Więzy 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



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy



- 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)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





6. Conclusions and recommendations for Przasnysz district

Employment plans

A half of the tested enterprises are not planning to either increase or decrease employment (49% of respondents). A relatively greatest proportion of enterprises are planning to reduce employment (29% of companies). Exceptions to the rule are a hospital, which is constantly looking for specialists, and a transport company, which has been looking for experienced drivers for a longer period.

All the tested enterprises cooperate with District Employment Agency when recruiting new employees. Advertisements in the press and the Internet are also popular (49% of companies). Cooperation with job market institutions other than District Employment Agency is very rare.

Personnel-related policy

33% of enterprises in Przasnysz district apply periodical formal assessment of each employee. However, such assessments aren't carried out regularly - they are usually conducted by superiors in the course of work, without the support of specialized tools. The only instruments of personnel assessment policy that are used on a larger scale are financial bonuses and pay rises. In spite of development of promotion possibilities (mainly in medium and big companies) – promotions to higher positions are rare.

Human capital trainings

In order to improve their qualifications, employees are usually sent to internal trainings organized by employers. External trainings are less common: they are chosen when internal trainings are not enough to correct employees' shortcomings, or when they don't provide the necessary certificates/licenses. Very popular are also introductory trainings for new employees.



Participation in trainings

Most companies do not have plans of trainings (60% of respondents). However, if such plans exist, they are usually implemented (declared by 33% of respondents). In 33% of enterprises from Przasnysz district, during the previous 2 years, employees participated in actions aimed at improving their qualifications. This was mainly due to the lack of training needs on the part of companies, and the fact that employees' qualifications were sufficient for their companies' needs. Financial aspect was definitely less important. Employers from large or medium companies are more likely to send their employees to external trainings. Qualified staff and specialists, and senior staff, are sent to trainings more often.

Highest rating is given to trainings in the form of experience exchange with persons employed on similar positions, demonstrations, as well as lectures/seminars. Very positive rating of lectures as form of training may be due to limited contact with other forms of training.

At the same time, a half of employees did not improve their qualifications informally. However, if such actions did take place, they usually consisted in employees independently performing new tasks (71% of respondents).

Assessment of trainings

Most useful trainings focus on a small section of a specific area of knowledge and analyze it thoroughly, in detail, practicing its practical applications. High rating was given to trainings conducted by institutions of Continuous Learning, and to trainings financed by employers and organized by external companies.

The most popular form of employee trainings were lectures, attended by 56% of employees. Also popular were courses (44%) and workshops (32%).

Competences and deficits



According to both employers and employees, most employees possess the tested competences in high or very high degree. Consequently, they are qualified and competent – in their own eyes and in the eyes of their employers. A competence that is the main challenge and an area for improvement is knowledge of foreign languages.

Professions which are in short supply, as identified by employers:

- specialists with practical experience for services and customer service – teachers, doctors, nurses, diagnosticians, consultants with high interpersonal and psychological skills;
- in industrial production: electricians;
- in transport – qualified drivers and forwarding agents knowing foreign languages;
- in trade – managers and salespersons with the right psychological skills.

Moreover, the following shortcomings of human capital have been observed:

- Graduates are unprepared for practical aspects of working in their professions.
- Lack of skills is often accompanied by lack of willingness to learn and work hard, which leads to lack of independence and fear of responsibility, particularly among older employees.
- Among young graduates: big demands and high expectations accompanied by unwillingness to work hard.
- In customer service, services, trade – candidates lack interpersonal and psychological skills.
- Lack of foreign language and computer skills among independent specialists, managers, and drivers.
- In the case of jobs connected with customer service/sales/marketing, employers mention employees' intellectual shortcomings in the area of independent drawing of conclusions.

Training plans



Only 16% of companies plan to educate their employees through trainings (either internal or external) during the coming year, and 22% of employers intend to offer their employees help financing higher education.

The following should enjoy popularity in the region:

- Complementary courses on changing regulations (finance, human resources, accounting), and trainings that require cyclical participation (connected with licenses etc.);
- Trainings on communication and customer service (e.g. for customer service sector/marketing sector, service companies working with customers).
- Trainings for transport/forwarding sector (deficit of competences and trainings – they now organize them by themselves).
- Computer courses for older employees (deficit of competences).
- Courses of psychological skills;
- Language courses for specialists.

Professional preparation of employees

A large majority of employees are happy with the qualifications and competences of their coworkers. Most employees also believe they do the work that is in line with their qualifications.