



## Raport cząstkowy

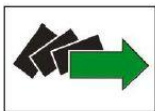
- **Badanie pracodawców i pracowników**
- **Subregion: powiat pruszkowski i miasto Pruszków**

### 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





## SPIS TREŚCI

<b>1. WSTĘP .....</b>	<b>3</b>
CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO: .....	3
<b>2. METODOLOGIA BADANIA .....</b>	<b>4</b>
Badanie ilościowe .....	4
Próba - badanie ilościowe .....	5
Badanie jakościowe .....	10
Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe .....	10
Próba jakościowa dla subregionu pruszkowskiego .....	12
<b>3. STRESZCZENIE DLA POWIATU .....</b>	<b>18</b>
<b>4. SZCZEGÓŁOWE WYNIKI BADANIA DLA POWIATU .....</b>	<b>22</b>
Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców .....	22
Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego oraz współpracy z pomiotami rynku pracy z zakresie szkolnictwa zawodowego .....	65
Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców .....	72
Potencjał kompetencyjny oraz zapotrzebowanie w zakresie doskonalenia kompetencji z perspektywy pracowników .....	97
<b>5. PODSUMOWANIE CAŁEGO BADANIA .....</b>	<b>147</b>
Streszczenie .....	147
Wnioski i rekomendacje .....	151
Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania .....	156
<b>6. SUMMARY FOR PRUSZKÓW DISTRICT .....</b>	<b>160</b>





## 1. Wstęp

### CELE APLIKACYJNE CAŁEGO PROJEKTU BADAWCZEGO:

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





## 2. Metodologia badania

### Badanie ilościowe

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

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

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

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

Średni czas realizacji wywiadu wynosił około 60 minut.





## Próba - badanie ilościowe

### Badanie przedsiębiorców metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganym 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 żuroński	Powiat prasnyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat pruszkowski	ŁĄCZ-NIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACUJĄCYMI ZE SZ
<b>firmy średnie</b>	10	10	10	10	10	10	60	20
<b>firmy małe</b>	15	15	15	15	15	15	90	30
<b>firmy mikro</b>	20	20	20	20	20	20	120	40
<b>ŁĄCZ-NIE</b>	45	45	45	45	45	45	270	90

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



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

Struktura próby zrealizowanej w niewielkim stopniu różni się od założonej.

**Tabela 2.2 Struktura zrealizowanej próby**

WIELKOŚĆ FIRMY	Powiat rado- mski	Powiat żuro- miński	Powiat pras- nyski	Powiat m. Płock	Powiat m. Siedlce	Powiat prusz- kowski	ŁĄCZ- NIE	W TYM Z FIRMAMI WSPÓŁPRACU JĄCYMI ZE SZ
<b>firmy średnie</b>	10	8	10	11	10	9	58	29
<b>firmy małe</b>	14	17	15	14	16	16	92	32
<b>firmy mikro</b>	21	20	20	20	19	20	120	49
<b>ŁĄCZNIE</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>270</b>	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.Plock	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. Plock	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	19	20	79
50-249 pracowników	21	20	20	20	20	20	82
250 pracowników lub więcej	14	20	19	20	20	20	71

Różnice pomiędzy strukturą założoną i zrealizowaną są niewielkie i na potrzeby obliczeń zostały skorygowane przy pomocy wagi analitycznej.

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





## Badanie jakościowe

Badanie metodą jakościową -

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

## Próba dla 6 powiatów - badanie jakościowe

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





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

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





## Próba jakościowa dla subregionu pruszkowskiego

### ■ Pracodawcy:

Pracodawcy	
Wielkość firm:	Branże
<b>Firmy mikro</b> (2-9 osób): - zatrudnia 2 osoby  - zatrudnia 2 osoby - zatrudnia 6 osób - zatrudnia 6 osób	Branża fryzjerska (usługi) * (SzZ) <sup>1</sup> Branża kosmetyczna (gabinet odnowy biologicznej i masażu) (usługi)* (SzZ) Branża energetyczna (dystrybucja gazu) *(KU) <sup>2</sup> Branża kulturalno-oświatowa (strefa budżetowa)* (KU)
<b>Firmy małe</b> (10-49 osób): - zatrudnia 10 osób - zatrudnia 38 osób	Agencja celna (usługi) Nieruchomości i branża budowlana – wynajem nieruchomości, budowa pod wynajem (usługi) *(SzZ/ KU)
<b>Firmy średnie</b> (50-249 osób): - zatrudnia 170 osób	Produkcja – produkcja leków, suplementów diety, produktów spożywczych (produkcja) *(KU) <sup>3</sup>
<b>Firmy duże</b> (250 + osób): - zatrudnia 250 osób - zatrudnia 1000 osób	Firma transportowa i logistyczna (usługi) Firma produkcyjna *(SZZ, KU)

- Spośród firm z subregionu pruszkowskiego:
  - ze szkołami zawodowymi współpracuje: n=4 (na 9) firm<sup>4</sup>;
  - współpracę z placówkami KU deklarowało: n=4-5 (na 9) firm.

<sup>1</sup> Deklaracja współpracy ze szkolnictwem zawodowym i/ lub placówkami kształcenia ustawicznego

<sup>2</sup> Korzystano z placówki poza województwem mazowieckim mimo dostępności placówek w regionie

<sup>3</sup> Deklaracja współpracy ze szkolnictwem zawodowym i/ lub placówkami kształcenia ustawicznego (szkolenia formalne zewnętrzne). W założeniach badania przyjęto, aby w całej próbie znalazło się przynajmniej 30% pracodawców, którzy wysyłają swoich pracowników na kursy formalne, prowadzone przez placówki szkoleniowe (opłacone przez pracodawcę lub delegacja i zgoda pracodawcy na szkolenia finansowane przez inne instytucje np. UE)

<sup>4</sup> W badaniu jakościowym IDI przyjęto w założeniach próby, że około 50% całej próby (w kilku powiatach) współpracuje ze szkolnictwem zawodowym.





### Respondentami w badaniu byli:

- n=2 mężczyzn i n=7 kobiet:
  - Właściciel, mężczyzna
  - Właścicielka, kobieta n=2
  - Dyrektor, kobieta
  - Współwłaściciel, kierownik, mężczyzna
  - Specjalista ds. HR, kobieta n=3
  - Specjalista ds. kadr, kobieta





## ■ Pracownicy:

W badaniu pracowników udział wzięli:

- **Kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi** w wieku: **18-30 lat** (5 osób) oraz w wieku ok. 50 lat (jedna osoba) (1 FGI) z firm **średnich i dużych** (zatrudniające 50-249 os. i 250 lub więcej os.) oraz **pracownicy szeregowi** w wieku: **50-65 lat** (1 FGI) z firm **mikro i małych** (zatrudniające 2-9 os. i 10-49 os.).
  - W grupie pracowników w wieku 18-30 lat<sup>5</sup> udział wzięli następujący respondenci:
    - **2 kobiety** (specjalistka ds. personalnych, projektant w firmie zajmującej się produkcją kart świątecznych i zaproszeń ślubnych) i **4 mężczyźni** (konsultant handlowy, przedstawiciel handlowy, pracownik Poczty Polskiej, kierownik ds. sprzedaży),
    - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie:** 2 osoby z wykształceniem średnim, 1 z wykształceniem wyższym.

<sup>5</sup> 1 osoba pracująca i mieszkająca w Pruszkowie, pozostałe osoby pracujące i mieszkające w różnych miejscowościach powiatu pruszkowskiego oraz w Warszawie, dojeżdżające do pracy od 3 do 15 km.





Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
<b>Grupa 18-30 lat (kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi) z firm średnich i dużych:</b>	
Studia wyższe licencjackie na kierunku pedagogika ogólna, studia wyższe magisterskie na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi	Specjalistka ds. personalnych
Liceum profilowane, kierunek administracyjno-biurowy, opiekun pomocy społecznej, kurs komputerowy, kurs kelnersko-barmański, magazynier z obsługą komputera i wózków, kurs językowy	Konsultant handlowy (telefoniczny)
Akademia Wychowania Fizycznego (w trakcie studiów), liczne szkolenia sprzedażowe, kurs wychowawcy kolonijnego, kurs językowy	Przedstawiciel handlowy <sup>6</sup>
Technikum ogrodnicze, kurs grafiki komputerowej, kursy przedsiębiorczości (ukierunkowane na założenie własnej działalności gospodarczej)	Konfeksjoner i projektant kart świątecznych i innych druków okolicznościowych
Liceum ogólnokształcące, matura	Pracownik obsługi klienta w placówce Poczty Polskiej
Gospodarka turystyczna	Kierownik ds. sprzedaży

<sup>6</sup> Pomarańczowe pola oznaczają, że pracownik wykonuje inny zawód niż odebrał formalne wykształcenie.





- W grupie pracowników w wieku ok. 50-65 lat udział wzięli następujący respondenci<sup>7</sup>:
  - **2 kobiety** (ekspedientka, pośrednik obrotu nieruchomościami) i **5 mężczyzn** (magazynier, budowlaniec, pracownik fundacji / inspektor nadzoru budowlanego, monter, zaopatrzeniowiec, kierowca).
  - **Przygotowanie zawodowe/ osoby niepracujące w zawodzie: 5 z wykształceniem średnim:**

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
<b>Grupa 50-65 lat (pracownicy szeregowi/ fizyczni) z firm małych i mikro:</b>	
Technik ekonomista (matura), studium pomaturalne, kurs BHP, kurs osoby towarzyszącej ze schorzeniem stwardnienia rozsianego, certyfikat ukończenia kursu zarządcy nieruchomości	Ekspedientka w sklepie z używaną odzieżą
Technikum mechaniczne	Magazynier w hurtowni AGD
Technikum poligraficzne	Budowlaniec
Automatyk urządzeń przemysłowych (automatyk sterowania urządzeniami kolejowymi), uprawnienia inspektora nadzoru budowlanego, szkolenia BHP, elektryka, kurs językowy, kurs pozyskiwania funduszy unijnych	Pracownik fundacji i stowarzyszenia zajmującego się środkami unijnymi, inspektor nadzoru budowlanego
Wyższe wykształcenie ekonomiczne, kursy językowe (niemieckiego, angielskiego, hiszpańskiego), kurs kosmetyczny, kurs kwaciarstwa, kurs agenta nieruchomości	Pośrednik obrotu nieruchomościami

<sup>7</sup> 2 osoby pracujące i mieszkające w Pruszkowie, pozostałe osoby pracujące i mieszkające w różnych miejscowościach powiatu pruszkowskiego oraz w Warszawie, dojeżdżające do pracy od 5 do 8 km.







Technik ekonomista z zakresu reklamy, technik reklamy, kurs obsługi komputera (pakiet Office)	Montażysta i zaopatrzeniowiec (konstrukcje z aluminium)
Wykształcenie zawodowe, mechanik silników spalinowych	Kierowca <sup>8</sup>

- **Przerwy w pracy** – kobieta (technik ekonomista, po kursie BHP, kursie osoby towarzyszącej ze schorzeniem stwardnienia rozsianego, kursie zarządzania nieruchomościami): 3 lata na orzeczeniu lekarskim, 1 mężczyzna (technik ekonomista): był zarejestrowany jako bezrobotny (ze względu na ubezpieczenie zdrowotne), skorzystał z kursu organizowanego przez Urząd Pracy.

---

<sup>8</sup> Pracownik dużej firm





### 3. Streszczenie dla powiatu

#### Plany dotyczące zatrudnienia

Pracodawcy z subregionu pruszkowskiego w kolejnym roku w większości wypadków przewidują utrzymanie stabilnego trendu zatrudnienia (55%), natomiast jest więcej firm które chcą raczej zatrudniać (22%) niż zwalniać pracowników (9%).

#### Polityka personalna

Okresowa formalna ocena każdego pracownika obowiązuje w 27% przedsiębiorstw, części pracowników w 15% firm. Z reguły oceny są niesystematyczne, dokonywane przez przełożonych podczas bieżącej pracy bez wsparcia specjalistycznych narzędzi. Najczęściej stosowane narzędzia mają wymiar czysto finansowy – są to premie, nagrody, dodatki, podwyżki. Rozwój zawodowy awans pionowy pracowników jest możliwy głównie w firmach średnich i dużych.

#### Doskonalenie kapitału ludzkiego

Działaniami najczęściej podejmowanymi przez pracodawcę w celu rozwoju zawodowego pracowników są szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, w tym szkolenia producenckie. Popularne są także szkolenia wstępne dla nowych pracowników.

#### Udział w szkoleniach

Większość firm nie posiada planu szkoleń. Jeśli jednak taki istnieje, z reguły jest realizowany.

W większości firm pracownicy w ciągu ostatnich 2 lat brali udział w szkoleniach. Jeśli nie brali, było to głównie spowodowane brakiem potrzeb firmy. Aspekt finansowy miał zdecydowanie mniejsze znaczenie. Częściej na szkolenia zewnętrzne wysyłają swoich pracowników pracodawcy z firm średnich i dużych, częściej są to także pracownicy wykwalifikowani i specjaliści oraz pracownicy z dłuższym stażem pracy. Większość szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy była opłacana przez pracodawców.





Jednocześnie większość pracowników nie podnosiła swoich kwalifikacji w sposób nieformalny. Jeśli już jednak takie działania miały miejsce, z reguły było to samodzielne wykonywanie nowych zadań.

## Ocena kształcenia

Najbardziej przydatnymi szkoleniami w opinii pracodawców są szkolenia zorganizowane przez pracodawcę, lecz prowadzone przez firmy zewnętrzne oraz szkolenia wewnętrzne prowadzone przez pracodawcę. Jest to jednocześnie najpopularniejszy typ szkoleń. Pracodawcy najbardziej cenią sobie szkolenia/ kursy, które zawierają dużo elementów praktycznych, są prowadzone przez doświadczonego prowadzącego, w grupach. Doceniane są szkolenie finansowane lub współfinansowane przez PO KL.

Z kolei wśród pracowników najwyżej oceniane są szkolenia, które pracownicy wybrali sobie sami oraz te finansowane ze środków UE. Na ogół były to kursy, które trwały długo, zawierały wiele ćwiczeń praktycznych i dobrane były dobrze pod kątem potrzeb.

## Kompetencje i deficyty

Zarówno w opinii pracodawców jak i samym pracownikom pracownicy posiadają badane kompetencje w większości w stopniu wysokim lub bardzo wysokim. Są więc w swoich oczach i w oczach pracodawców pracownikami wykwalifikowanymi i kompetentnymi.

Na lokalnym rynku pracy zdaniem pracodawców brakuje:

- o kierowców z prawem jazdy kategorii C, CE i doświadczenie w trasach międzynarodowych
- o specjalistów z wyższym wykształceniem (zatrudnienie i bardziej konkurencyjne wynagrodzenie znajdują w Warszawie)
- o fryzjerów (ze specjalizacją również kosmetyczną) i masażyстів oraz przedstawicieli handlowi
- o w produkcji absolwentów techników mechanicznych





Deficyty pracowników obserwowane w tym subregionie to:

- Techniczne i komputerowe, siła fizyczna i zdrowie wśród pracowników najstarszych
- Znajomość języków obcych
- Wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół na różnych etapach edukacji, słabe przygotowanie do wykonywania zawodu
- Wśród młodszych pracowników – niechęć do bycia dyspozycyjnym i zaangażowanym oraz zbyt wysokie oczekiwania finansowe
- Braki interpersonalne i inne związane zwłaszcza z obsługą klienta

Cechą charakterystyczną tego subregionu jest spadek zatrudnienia w ostatnich latach zwłaszcza w firmach mikro i usługowych oraz znaczne ograniczenie działalności składu celnego po wejściu Polski do UE.





## Plany dotyczące kształcenia

Powiat pruszkowski jest jednym z dwóch powiatów, które zamierzają się szkolić w najbliższym roku bardziej intensywnie (35% pracodawców).

Najpopularniejszą formą szkoleń wśród planowanych na najbliższe 12 miesięcy są doszkalające kursy wewnętrzne i zewnętrzne.

Na podstawie deklaracji w badaniu jakościowym (głównie pracodawcy z powiatu miasto Radom) oraz deficytów kompetencyjnych zainteresowaniem w regionie powinny cieszyć się:

- Kursy komputerowe dla starszych pracowników (deficyt kompetencji);
- 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).
- Młodzi mężczyźni relatywnie często w subregionie zmieniają zawód na przedstawiciela handlowego. Kursy z tego zakresu mogłyby się spotkać z zainteresowaniem.

## Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu

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





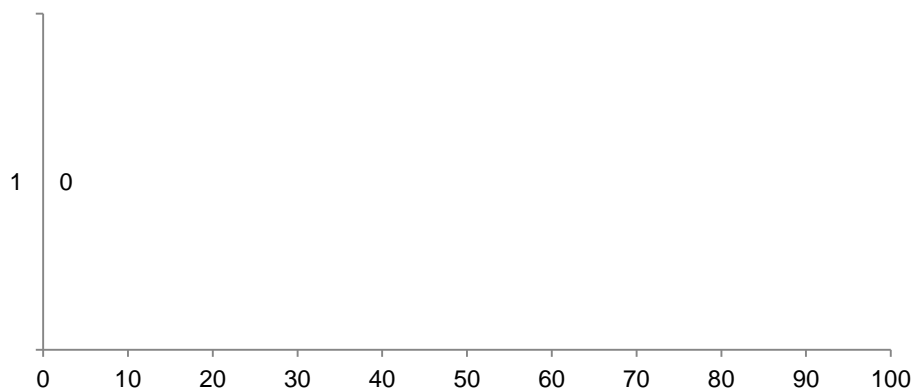
## 4. Szczegółowe wyniki badania dla powiatu

### Kapitał ludzki w perspektywie pracodawców

#### 4.1.1. Stan aktualny

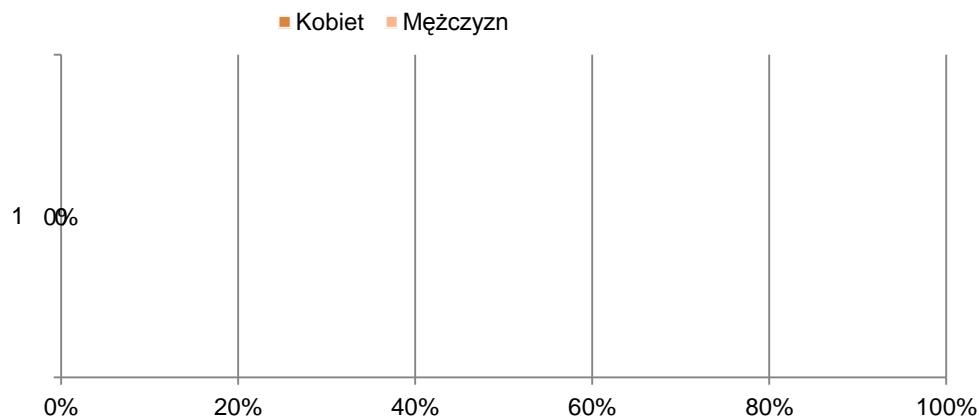
##### ■ Struktura zatrudnienia

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

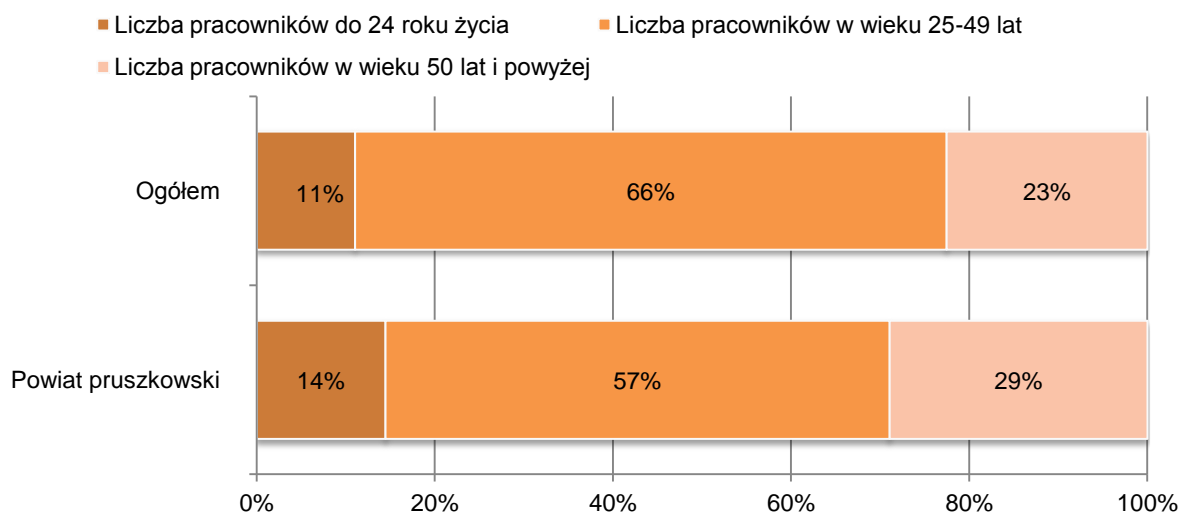




X6. Mniej więcej ile jest wśród pracowników kobiet, a ilu mężczyzn? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia

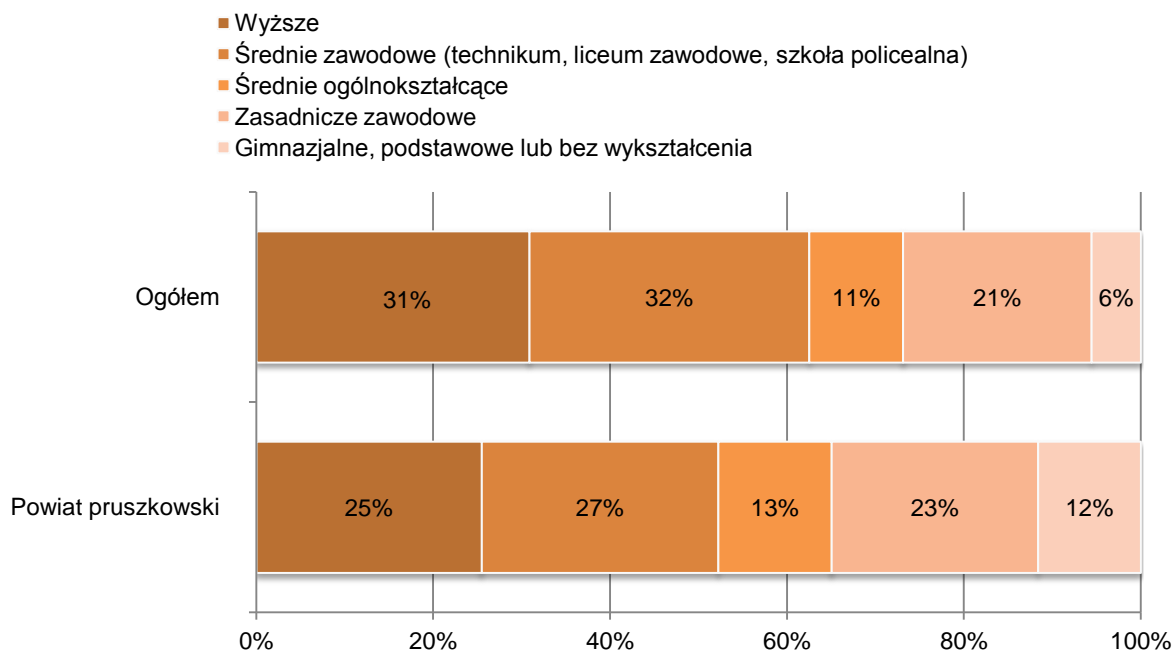


X7. Mniej więcej, jaka jest struktura zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie/ instytucji pod względem wieku? Proszę o uwzględnienie wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia





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



W powiecie pruszkowskim średnia liczba zatrudnionych jest nieco wyższa niż w innych badanych powiatach. Podobnie jednak jak w innych przewagę stanowią mężczyźni w wieku 25-49 lat. Wykształcenie pracowników jest nieco słabsze niż w innych gminach – mniej jest osób z wykształceniem wyższym, za to więcej z podstawowym. Ogólnie jednak struktura pod względem wykształcenia jest podobna – osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym stanowią mniejszość.

Struktura zatrudnienia w przebadanych firmach (IDI) wygląda następująco:

- wielkość zatrudnienia: od 2-9 osób (n=4), 10-49 osób (n=1), 50-250 osób (n=2) oraz 250 lub więcej osób (n=2)<sup>9</sup>,
- wykształcenie: wśród pracowników przebadanych przedsiębiorstw dominowało wykształcenie średnie (3 firmy – usługowa, produkcyjna i ze sfery budżetowej),

<sup>9</sup> Szczegóły patrz rozdział 1 (1.2 Opis badanej grupy)







zawodowe (3 firmy usługowe i jedna produkcyjna) oraz wyższe w przypadku jednego przedsiębiorstwa zajmującego się świadczeniem usług

- największą grupę stanowili pracownicy w wieku: od 30 do 45/49 lat
- płeć rozkładała się następująco: (w przypadku 4 firm – usługi fryzjerskie, produkcja i sfera budżetowa), mężczyźni (w przypadku jednego przedsiębiorstwa usługowego/transportowego) i mniej więcej po połowie (w 3 firmach usługowych)

### ■ Najważniejsze grupy pracowników

A5. Proszę powiedzieć, jakie trzy stanowiska są najliczniejsze Pana/i firmie. Proszę je nazwać możliwie najbardziej precyzyjnie, tzn. jeśli w Pana/i firmie jest najwięcej np. monterów instalacji elektrycznych, to proszę podać pełną nazwę / specjalizację tego stanowiska, a nie tylko jego funkcję – czyli po prostu monter.

Na pytanie 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 obsłudze klienta/ sprzedaży czy marketingu**, na stanowiskach kierowniczych, nie kierowniczych wykonawczych oraz samodzielnych specjalistów,<sup>10</sup>
- **w realizacji usług/ produkcji czy serwisie**, głównie na stanowiskach nie kierowniczych wykonawczych oraz samodzielnych specjalistów.
- a także **w transporcie/ logistyce /magazynowaniu**.

<sup>10</sup> Należy jednak zwrócić uwagę, że np. do obsługi klienta zaliczane były zawody świadczące usługę bezpośrednio wobec klienta np. fryzjer





Grupa	Hierarchia stanowiska (najważniejsze grupy)		
	KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing	n=3	n=5	n=4
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie	n=1	n=1	n=2
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)	n=2	n=2	n=2
Kontrola jakości	-	n=1	-
Wsparcie (np. księgowość, IT)	-	n=2	-





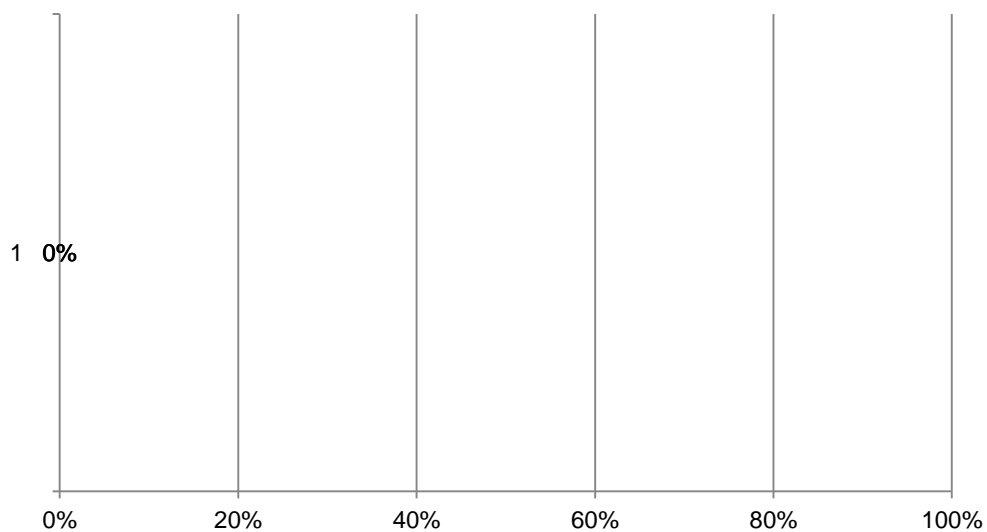
## 4.1.2. Zmiany w wielkości zatrudnienia

### ■ Od roku 2006

A2. Generalnie rzecz biorąc, w roku 2010, w stosunku do roku 2009, zatrudnienie w Pana/i firmie:

Odpowiedzi wszystkich respondentów N=270

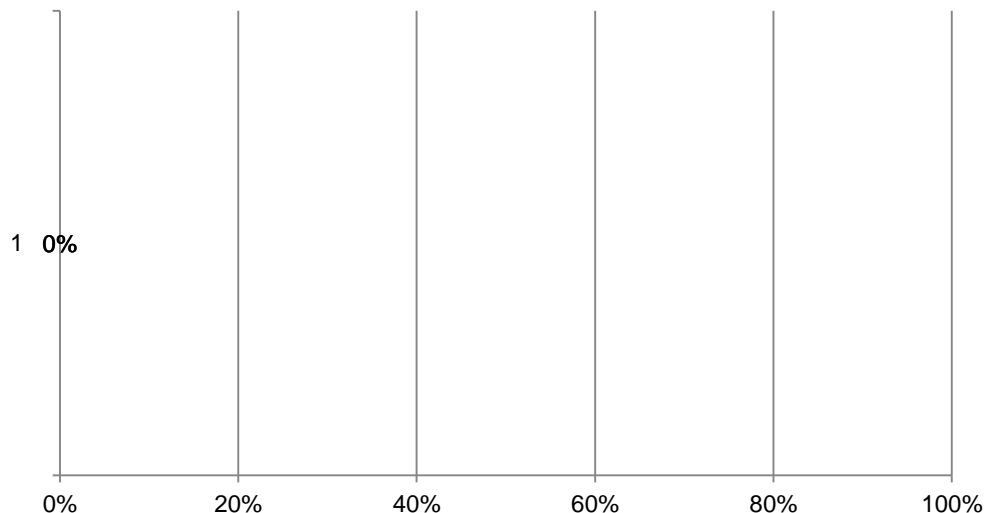
■ Rosło      ■ Maloło      ■ Pozostało mniej więcej na tym samym poziomie





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



- W subregionie pruszkowskim, podobnie jak w ogóle badanych powiatów, w większości firm zatrudnienie pozostaje na podobnym poziomie. Odmienne jednak niż w wynikach ogólnych firm deklarujących wzrost zatrudnienia jest więcej niż deklarujących redukcję.





- **Subregion pruszkowski** (powiat pruszkowski i grodziski) – **zatrudnienie od 2006 roku spadło** wśród firm małych i mikro, utrzymywało się na tym samym poziomie lub też wzrastało w firmach średnich i dużych. (charakterystyka: w badaniu jakościowym udział wzięło więcej firm mikro, których mogły dotyczyć inne tendencje niż firm średnich, czy dużych; w powiecie nastąpiło znaczne ograniczenie składu celnego z powodu wejścia Polski do UE ).
- Zatrudnienie spadło lub utrzymało się na stałym poziomie w przypadku mniejszości firm najczęściej dużych i średnich:
  - **Wzrost zatrudnienia** odnotowały firmy: transportowe i produkcyjna. Wzrost był skutkiem poszerzania działalności, inwestycji oraz wzrostu popytu na świadczone usługi.
  - **Zatrudnienie utrzymało się na tym samym poziomie** w dwóch firmach (usługi - gabinet masażu, produkcja – handel z Rosją).



„Jak zmieniła się wielkość zatrudnienia od 2006?”

– Zmniejszyła się o połowę. Polska, jak weszła do unii, to zostały nam tylko firmy, które są poza unią europejską.

Rozumiem. Czyli takie czynniki zewnętrzne?

- Tak, wejście polski do unii.” (IDI, Pruszków, magazynowanie, firma mała);

Zatrudnienie mamy na tym samym poziomie, mamy się dobrze choć w branży jest spadek, ale my handlujemy z Rosją”. (IDI, Pruszków, produkcja preparatów zioła pochodnych, firma średnia).

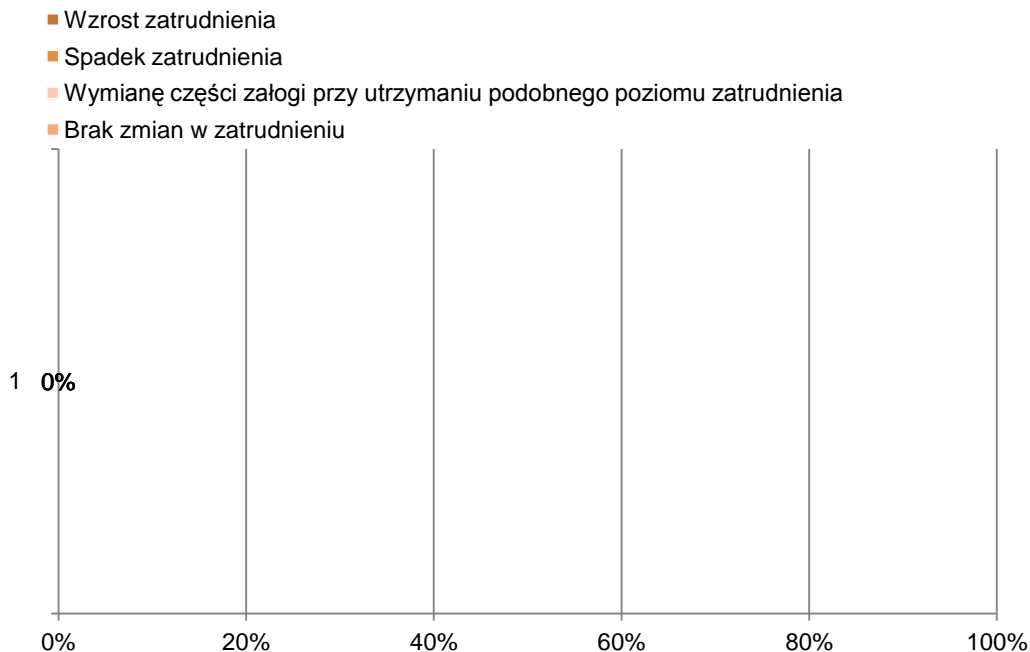




## ■ W najbliższej przyszłości

A3. A czy w ciągu następnych 12 miesięcy planują Państwo:

Odpowiedzieli wszyscy respondenci N=270



Zatrudnienie na obecnym poziomie deklaruje ponad połowa przebadanych firm. W odróżnieniu od ogółu subregionów firmy planujące zmianę wielkości zatrudnienia skłaniają się ku zatrudnianiu pracowników.

W badaniu jakościowym, podobnie jak w ilościowym, zatrudnienie na obecnym poziomie deklarowała około połowa przebadanych firm (4) – firma produkcyjna, budowlana/ nieruchomości, magazynowa oraz jedna z firm transportowych.



„Nie planujemy, chyba że ktoś odejdzie... Natomiast planów nie mamy.” (IDI, Pruszków, produkcja preparatów zioła pochodnych, firma średnia).





### Chęć zatrudnienia wskazała ponad połowa firm (5), częściej firmy mikro:

- firma transportowa, w której zatrudnienie na przełomie ostatnich 5 lat podwoiło się i która dalej w wyniku poczynionych inwestycji oraz poszerzania działalności poszukuje pracowników,
- trzy firmy usługowe (gabinet masażu, salon fryzjerski oraz ośrodek kultury) planują zwiększyć nieznacznie zatrudnienie, co jest związane z rozwojem tych przedsiębiorstw oraz chęcią poszerzenia swojej działalności,
- firma produkcyjna, co jest wynikiem ciągłego rozwoju firmy.

**Zwolnienia deklaruje jedynie 9% firm.** Podobnie w badaniu jakościowym redukcji zatrudnienia nie spodziewa się żaden z przebadanych pracodawców.

#### 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
1.	<b>Możliwości intelektualne</b> (poznawcze) tj. poszukiwanie i przyswajanie informacji (samodzielne myślenie, wyciągania wniosków)
2.	<b>Umiejętności obliczeniowe</b> - zastosowanie matematyki (wykonywanie obliczeń)
3.	Umiejętności techniczne – obsługa urządzeń (obsługa/ montaż / naprawa urządzeń technicznych)
4.	<b>Komputerowe/ nowe technologie</b> - obsługa komputera/ korzystanie z Internetu
5.	<b>Kulturalne</b> – związane z kwalifikacjami humanistycznymi (zdolności artystyczne, kreatywność)
6.	<b>Fizyczne</b> – siła, sprawność fizyczna, zdrowie
7.	<b>Psychologiczne</b> – samodzielność, samoorganizacja, motywacja (inicjatywa; planowanie i organizacja własnej pracy, terminowość, skuteczność)
8.	<b>Interpersonalne</b> - związane z pracą w grupie i komunikacją (dobry kontakt z innymi, umiejętności załatwiania spraw z ludźmi)
9.	<b>Proceduralne</b> – związane z formalną stroną pracy w biurze (prowadzenie prac biurowych)
10.	<b>Kierownicze</b> - umiejętność delegowania zasad, kontroli pracy, motywowania pracowników, koordynacji zadań (zdolności kierownicze i zarządcze)
11.	<b>Dyspozycyjność</b> – gotowość do zmiany miejsca pracy, elastyczność czasowa i mobilność (dyspozycyjność - elastyczność czasowa, podróże?).
12.	<b>Znajomość języków obcych</b>
13.	<b>Wykształcenie</b> (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje
14.	<b>Ciągłego dokształcania się, bycia na bieżąco, chęci do nauki</b>
15.	<b>Doświadczenie zawodowe, staż</b>
16.	<b>Precyzja, staranność, dokładność</b>
17.	<b>Dobry wygląd, bycie zadbanym</b>
18.	<b>Określona postawa</b> np. zaangażowanie, chęć do pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność
19.	<b>Certyfikaty, dyplomy</b> (uprawnienia do wykonywania zawodu), <b>prawo jazdy</b>
20.	<b>Posiadanie własnych zasobów</b> 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:

- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Możliwości psychologiczne
- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętności interpersonalne
- Możliwości techniczne

Ponadto w zależności od zajmowanego stanowiska w hierarchii:

- Możliwości intelektualne

<b>Hierarchia stanowiska</b> (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
<b>KIEROWNICZE</b>	<b>NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)</b>	<b>NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE</b>
<b>Obsługa klienta/ Sprzedaż/ Marketing</b>		
<p><u>Najczęściej wskazywano:</u> (n=2)</p> <p>8. <b>Możliwości interpersonalne</b> 13. <b>Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje</b> <u>Pojedynczo wskazano</u> 7. <b>Psychologiczne</b> 1. <b>Możliwości intelektualne</b> 3. <b>Umiejętności techniczne</b> 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b></p>	<p><u>Najczęściej wskazywano:</u> n=4</p> <p>13. <b>Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje</b> <u>Wskazywano również:</u> n=2</p> <p>8. <b>Interpersonalne</b> 7. <b>Psychologiczne</b> 19. <b>Certyfikaty, dyplomy, prawo jazdy</b></p> <p><u>Pojedynczo wskazywano:</u> 1. <b>Możliwości intelektualne</b> 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b> 3. <b>Umiejętności techniczne</b> 18. <b>Określona postawa</b> 11. <b>Dyspozycyjność</b></p>	<p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>13. <b>Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje</b> 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b> 7. <b>Psychologiczne</b></p>

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





- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Psychologiczne
- Interpersonalne
- Doświadczenie zawodowe
- Intelktualne

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

- Umiejętności techniczne i fizyczne
- Precyzja, staranność, dokładność
- Kierownicze





Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis (podstawa działalności firmy)		
<p><u>Najczęściej wskazywano, n=2:</u></p> <p>13. <b>Wykształcenie</b> <u>Pojedynczo wskazywano:</u> 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b> 3. <b>Umiejętności techniczne</b> 10. <b>Kierownicze</b> 8. <b>Interpersonalne</b> 7. <b>Psychologiczne</b></p>	<p><u>Najczęściej wskazywano, n=2:</u></p> <p>1. <b>Możliwości intelektualne</b> 7. <b>Psychologiczne</b> 13. <b>Wykształcenie</b></p> <p>15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b></p> <p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>5. <b>Kulturalne</b> 8. <b>Interpersonalne</b> 16. <b>Precyzja, staranność, dokładność</b> 18. <b>Określona postawa</b></p>	<p><u>Najczęściej wskazywano, n=2:</u></p> <p>13. <b>Wykształcenie</b> 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b> 6. <b>Fizyczne</b> 7. <b>Psychologiczne</b></p> <p><u>Pojedyncze wskazania:</u></p> <p>1. <b>Możliwości intelektualne</b> 3. <b>Umiejętności techniczne</b> 8. <b>Interpersonalne</b> 16. <b>Precyzja, staranność, dokładność</b> 14. <b>Ciągłe doksztalcanie się, bycie na bieżąco, chęci do nauki</b></p>

**W logistyce/ transporcie/ magazynowaniu** na stanowiskach niesamodzielnych wykonawczych pożądane są takie cechy jak:

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
Logistyka/ Transport/ Magazynowanie		
-	-	<p><u>Pojedynczo wskazywano:</u></p> <p>2. <b>Umiejętności obliczeniowe</b> 3. <b>Umiejętności techniczne</b> 7. <b>Psychologiczne</b> 6. <b>Fizyczne</b></p>





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

- Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje
- Doświadczenie zawodowe, staż
- Możliwości intelektualne
- Możliwości interpersonalne
- Możliwości psychologiczne

Ponadto w zależności od pozycji w hierarchii:

- Cechy kierownicze
- Określona postawa
- Ciągłe dokształcanie się, chęć do nauki

Hierarchia stanowiska (oczekiwania – spontaniczne i wspomagane)		
KIEROWNICZE	NIEKIEROWNICZE SAMODZIELNE (ekspert/ specjalista)	NIEKIEROWNICZE WYKONAWCZE
<b>Wsparcie (np. księgowość, IT, administracja)</b>		
<p><u>Pojedynczo wskazano:</u></p> <p>13. <b>Wykształcenie</b> (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b> 10. <b>Kierownicze</b> 8. <b>Interpersonalne</b> 7. <b>Psychologiczne</b> 1. <b>Możliwości intelektualne</b></p>	<p><u>Najczęściej wskazywano, n=3:</u></p> <p>13. <b>Wykształcenie</b> (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje 1. <b>Możliwości intelektualne</b> 8. <b>Interpersonalne</b> 7. <b>Psychologiczne</b> <u>Pojedynczo wskazano:</u> 15. <b>Doświadczenie zawodowe, staż</b> 18. <b>Określona postawa</b> 12. <b>Znajomość języków obcych</b> 14. <b>Ciągłe dokształcanie się, bycie na bieżąco, chęć do nauki</b></p>	<p><u>Pojedyncze wskazania:</u></p> <p>13. <b>Wykształcenie</b> (poziom/ profil), specjalistyczne kwalifikacje</p>

## ■ 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 pruszkowski	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	92%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	9%	33%
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	wcale nie posiadają	4%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	27%	17%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	56%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	8%	23%
3. wykonywanie obliczeń	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	8%	3%
	posiadają w stopniu średnim	43%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	49%	61%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	0%	16%
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	3%	1%
	posiadają w stopniu średnim	23%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	54%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	20%	33%
5. zdolności artystyczne i twórcze	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	6%
	posiadają w stopniu średnim	25%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	51%	57%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	24%	11%
6. sprawność fizyczna	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	6%
	posiadają w stopniu średnim	34%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	63%	58%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	4%	9%
7. samoorganizacja pracy	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	3%
	posiadają w stopniu średnim	20%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	65%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	15%	27%
8. kontakty z innymi ludźmi	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	2%
	posiadają w stopniu średnim	23%	22%
	posiadają w stopniu wysokim	53%	50%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	20%	27%
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	0%
	posiadają w stopniu średnim	17%	15%
	posiadają w stopniu wysokim	34%	51%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	49%	34%



10. Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	0%	2%
	posiadają w stopniu średnim	16%	27%
	posiadają w stopniu wysokim	77%	53%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	8%	19%
11. dyspozycyjność	wcale nie posiadają	5%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	5%	5%
	posiadają w stopniu średnim	28%	24%
	posiadają w stopniu wysokim	51%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	11%	17%
12. znajomość języków obcych	wcale nie posiadają	10%	9%
	posiadają w stopniu podstawowym	10%	9%
	posiadają w stopniu średnim	10%	31%
	posiadają w stopniu wysokim	61%	48%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	9%	4%
13. Wykształcenie (poziom profil), specjalistyczne kwalifikacje	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	5%
	posiadają w stopniu średnim	48%	16%
	posiadają w stopniu wysokim	32%	39%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	16%	40%
14. Chęć ciągłego dokształcania się	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	4%	3%
	posiadają w stopniu średnim	35%	23%
	posiadają w stopniu wysokim	45%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	16%	19%
15. Doświadczenie zawodowe, staż	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	2%	3%
	posiadają w stopniu średnim	16%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	69%	59%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	14%	20%
16. Precyzja, staranność, dokładność	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	5%	3%
	posiadają w stopniu średnim	24%	18%
	posiadają w stopniu wysokim	56%	55%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	16%	25%
17. Dobry wygląd, bycie zadbany	wcale nie posiadają	0%	0%
	posiadają w stopniu podstawowym	7%	2%
	posiadają w stopniu średnim	18%	20%
	posiadają w stopniu wysokim	65%	52%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	10%	25%
18. Określona postawa np. zaangażowanie	wcale nie posiadają	3%	1%
	posiadają w stopniu podstawowym	3%	3%
	posiadają w stopniu średnim	27%	21%
	posiadają w stopniu wysokim	51%	54%
	posiadają w stopniu bardzo wysokim	16%	21%



- **Produkcja/ Realizacja usług/ Serwis** – pracodawcy najczęściej zgłaszali następujące deficyty:
  - **Lęk przed nowymi technologiami/ brak umiejętności** (komputery/ maszyny), głównie wśród starszej części pracowników
  - **Brak samodzielności i lęk przed odpowiedzialnością**
  - **Wygórowane oczekiwania finansowe**
  - **Brak zaangażowania w wykonywaną pracę**
  - **Braki praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu**



„Ale, to brakuje jakiś tych cech pracowników czy nie?”

- No są zadbane, no... Może trochę brak motywacji, dlatego, że wiedzą... No nie można tu tak zrobić żeby wskoczyli na jakieś stanowiska ministerialne, może, to w jakiś sposób... Może brak w sensie awansu, no tylko finansowego czy premiowego, może, to w jakiś sposób...

Czyli brak motywacji?

- Tak, tak.

A jak chodzi o pracowników magazynowych, to czy tu są jakieś braki?

- Raczej nie. Mam naprawdę fajnych ludzi, solidnych i...

Jak pan ocenia tak ogólnie czy obecnie łatwo czy trudno jest znaleźć nowego pracownika?

- Bardzo trudno.

Dlaczego, na czym polega ta trudność?

- No tak, ludzie mają takie podejście roszczeniowe, na pewno chcieliby zarabiać bardzo dużo, bo potrzeby są takie, jakie są, ale nie zdają sobie sprawy, że rynek jest, jaki jest. Tak myślę sobie, że... No, to ma być odpowiedź na konkretne pytanie?

Tak ogólnie się pytam czy łatwo czy trudno jest znaleźć tych pracowników teraz?

- Uważam, że trudno.

A z czego, to wynika? Z tych oczekiwań finansowych?

- Tak, tak.

Coś jeszcze na, to wpływa?

- No kasa jest najważniejsza, jak chodzi o podejście do pracy.” (IDI, Pruszków, magazynowanie, firma mała)

- **Obsługa Klienta/ Sprzedaż/ Marketing** – część pracodawców obserwuje:
  - Braki ogólnej wiedzy dotyczącej branży
  - Nieumiejętność nawiązywania kontaktów z klientami/ komunikowania się
  - Brak elastyczności, kreatywności
  - Brak umiejętności autoprezentacji



„A proszę powiedzieć, czy pracownicy, czy te osoby, które pracują na etacie, czy współpracują z państwem posiadają te cechy pożądane? Lub też czego im brakuje?”

-W 60% posiadają

Czego im brakuje najbardziej?



*-Odrobinę się zmienia teraz styl pracy. W związku z tym zauważam brak elastyczności u kilku pracowników, którzy są przyzwyczajeni.. Właśnie tutaj doświadczenie i staż pracy jest obciążeniem. Dlatego to, co mówiłam wcześniej, że wolę nawet studenta, albo z licencjatem, który jest elastyczny i chętny do pracy, niż osobę, która ma 20 lat pracy w kulturze. Zdecydowanie. No właśnie, bo to się wiąże z czym? Że ten staż pracy prowadzi do tego, że*  
*-Struktury nadal funkcjonują w mózgu i się*  
*I siedzimy sobie w pracy do 16.00*  
*-Dokładnie o to chodzi. I łatwiej jest kogoś nowego nauczyć niż wyprzeć stare zwyczaje.” (IDI , Pruszków, instytucja kulturalna, firma mała)*

Zdaniem pracodawców pracownicy posiadają większość badanych kompetencji w stopniu wysokim lub bardzo wysokim.

Jedyną kompetencją posiadaną przez pracowników w mniejszym stopniu to znajomość języków obcych (52%). Warto jednak zauważyć, że poziom posiadania tej kompetencji w subregionie pruszkowskim jest wyższy niż dla ogółu regionów.

Kompetencje, które w stopniu bardzo wysokim posiada największy odsetek pracowników to:

- Wykształcenie i specjalistyczne kwalifikacje (40%)
- Wyszukiwanie i analiza informacji (33%)
- Obsługa komputera i korzystanie z internetu (33%)







#### 4.1.4. Pozyskiwanie nowych pracowników

##### ■ Sposoby rekrutacji

A22. Na etapie rekrutacji nowego pracownika na stanowisko

Na pytanie 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?

	oferty na stronie internetowej	ogłoszenia w prasie lub na portalach internetowych	za pośrednictwem PUP	za pośrednictwem prywatnych firm rekrutacyjnych	zatrudniane są osoby, które same się zgłaszają	przyjmowane są osoby z polecenia	inne
Powiat pruszkowski	20%	60%	31%		36%	42%	2%
OGÓLEM	16%	29%	61%	5%	28%	31%	4%



	Pozyskiwanie nowych pracowników	
<b>Sposoby rekrutacji nowych pracowników oraz ocena efektywności form naboru</b>	<b>Sposoby rekrutacji:</b> - Polecenie przez osoby znajome n=6 na 9 - PUP n=5 - Ogłoszenia na portalach z ofertami pracy n=5 - Współpraca ze szkołami zawodowymi n= 4 - Ogłoszenia w prasie n=4 - Tablica ogłoszeń n=4 - Ogłoszenia na stronie WWW n=3 - Ogłoszenia w Internecie na portalach społecznościowych n=2 - Targi pracy n=2 - Agencje pracy tymczasowej n=2 - Biura karier n=2 Pojawiły się również agencje HR	<b>Ocena efektywności form naboru</b> - Jako najefektywniejsze respondenci wskazali <b>ogłoszenia na stronie WWW</b> z powodu ich szerokiej dostępności oraz zgodności profilu zgłaszających się kandydatów z profilem idealnego pracownika. Rzadziej jako efektywne wymieniano: ogłoszenia w prasie, urzędach pracy, polecenia znajomych a także współpracę z agencjami zatrudnienia tymczasowego oraz szkołami zawodowymi. Ponadto za najefektywniejsze przy rekrutacji na stanowiska kierownicze uważa się agencje HR
<b>Narzędzia oceny kompetencji kandydatów do pracy</b>	Najpopularniejszymi formami oceny potencjalnych pracowników są: - <b>Analiza dokumentów (CV)</b> n=7 na 9 pracodawców - <b>Rozmowa kwalifikacyjna</b> n=7 - <b>Umowa na okres próbny</b> n=5 - Test praktyczny n=3 - Staż n=3 - Test pisemny n=2	



„W jaki sposób najczęściej poszukują państwo nowych pracowników?

– Przez urząd pracy daje ogłoszenie, na naszej stronie internetowej... Nie tylko nasz urząd pracy, ale też z Grodziska, bo, to z różnych okolic tutaj... No i między znajomymi. Jeżeli już, to mamy tu lokalną gazetę, z którymi też współpracujemy, dajemy różne ogłoszenia.

Ale jeżeli do nas się zgłoszą szkoły, czy starostwo, to wtedy z nimi rozmawiamy i staramy się przyjmować na tak zwane praktyki.

Która z form naboru pracowników jest najbardziej efektywna?

– Myślę, że urząd pracy.” (IDI 20, Pruszków, nieruchomości/ budowlana, firma mała)

## ■ Oczekiwania w stosunku do nowych pracowników

A11. Zapytam dalej o stanowisko, na które przede wszystkim szukają Państwo nowych pracowników

Proszę pomyśleć o idealnej osobie do pracy na tym stanowisku.

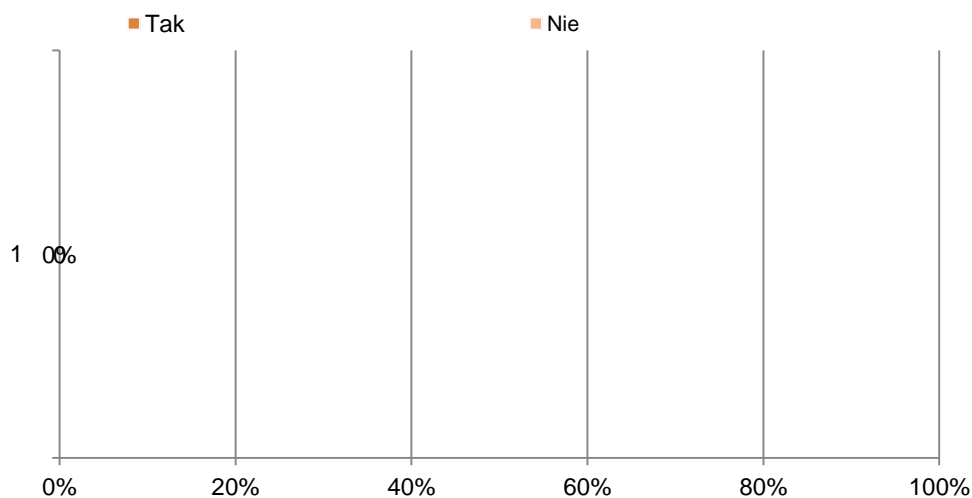
Czy w jej przypadku będzie dla Państwa ważne, jaki jest jej wyuczony zawód?



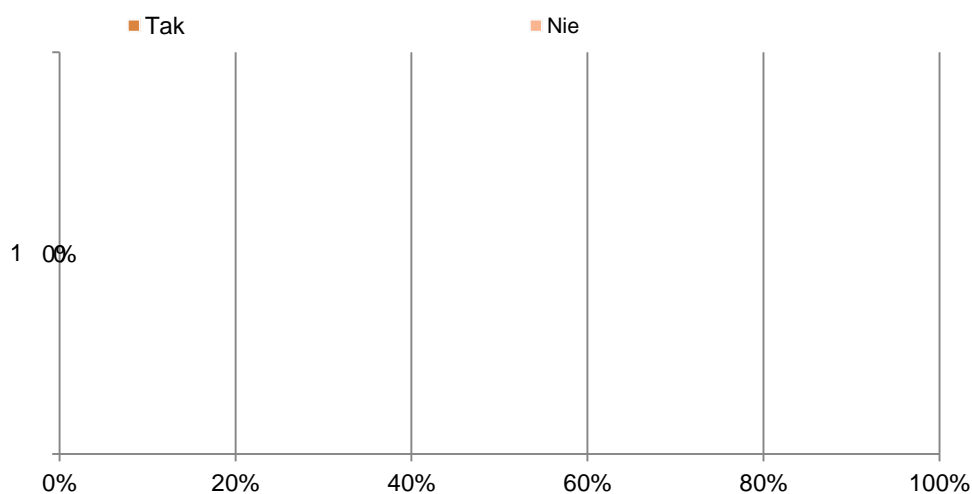


A12. Jaki to zawód?

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



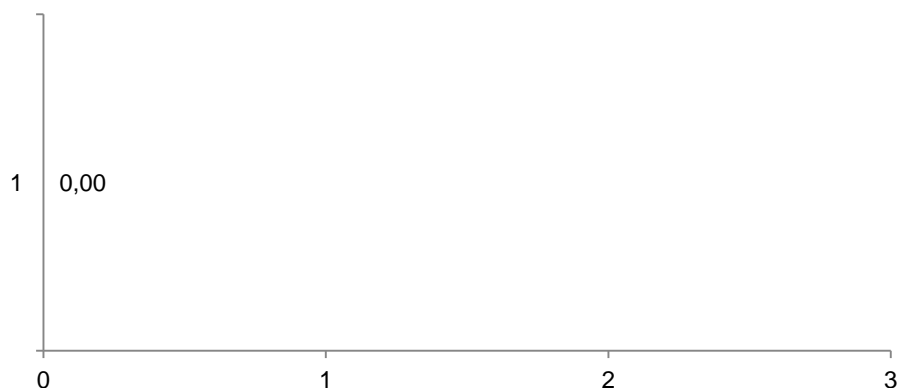
A13. Czy wymagają Państwo doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku?



A14. Ilu miesięcy bądź lat doświadczenia Państwo wymagają?

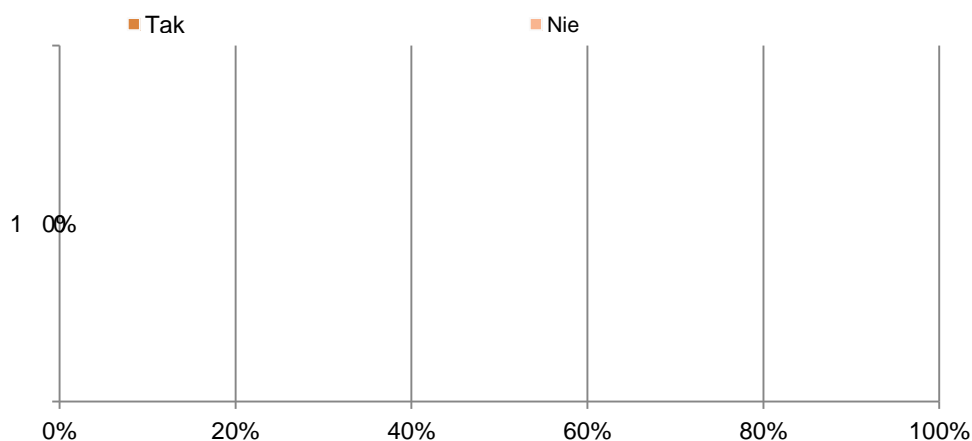
Odpowiadały osoby, które wymagają doświadczenia zawodowego, n=35





A17. Proszę powiedzieć, których 5 kompetencji jest najbardziej potrzebnych w przypadku tego stanowiska?  
Na pytanie odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym.  
Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

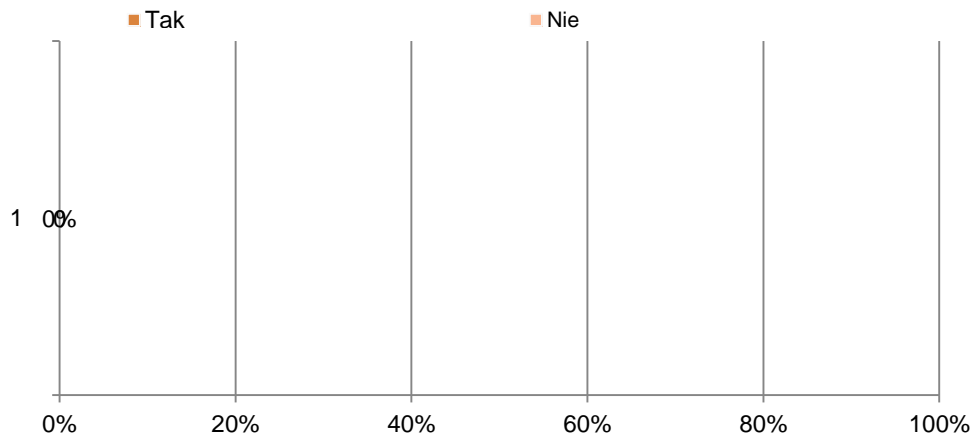
A18. Czy taka idealna osoba na to stanowisko powinna posiadać jakieś uprawnienia zawodowe, certyfikaty?  
Odpowiadali respondenci reprezentujące firmy, które nie planują zmniejszyć zatrudnienia, n=62





A19. A czy osoba na to stanowisko powinna znać jakiś język obcy?

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



A19a. W jakim dokładnie celu osoba na to stanowisko będzie wykorzystywała język obcy?

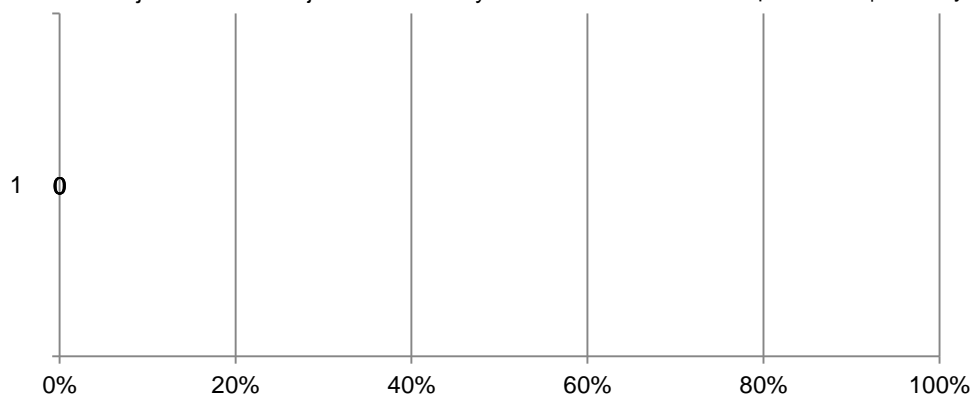
Na pytanie odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

## ■ Ocena rynku pracowniczego

A20. Ogólnie rzecz biorąc, jest łatwo czy trudno znaleźć pracownika na to stanowisko?

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

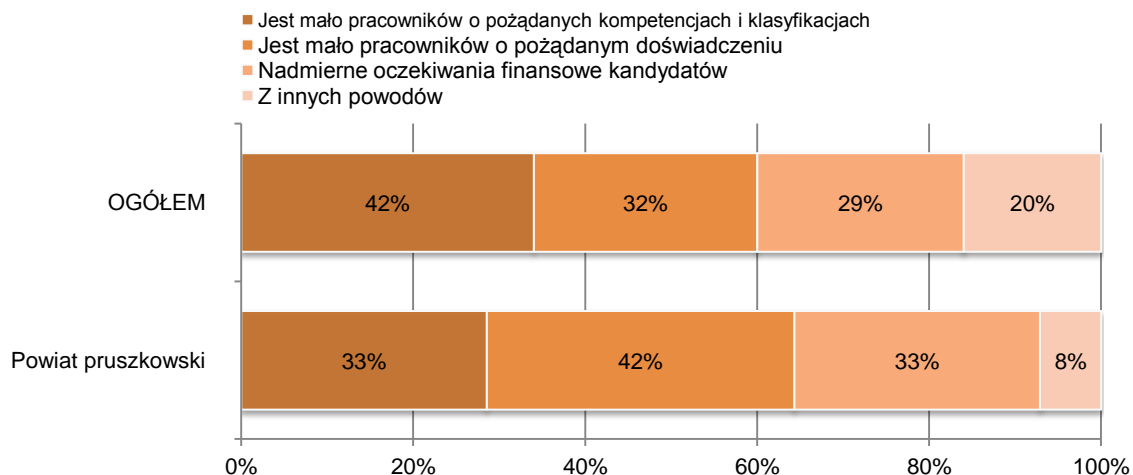
■ Zdecydowanie łatwo ■ Raczej łatwo ■ Raczej trudno ■ Zdecydowanie trudno ■ Trudno powiedzieć | to zależy





A21. Z czego wynikają te trudności?

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



Pracodawcy z powiatu pruszkowskiego w większości deklarowali, że znalezienie nowego pracownika jest łatwym zadaniem. Widać tu istotną różnicę w stosunku do innych badanych powiatów. Ci, którzy mają problemy z rekrutacją, wskazują, iż głównym problemem jest brak wymaganego doświadczenia. To także nieco inna sytuacja niż wśród ogółu badanych, gdzie jako główny problem wskazywano małą ilość pracowników o pożądanym poziomie kompetencji i kwalifikacji.

W badaniu jakościowym wielokrotnie pojawiła się opinia, że **obecnie trudno jest znaleźć dobrego pracownika**. Na trudności narzekali przedstawiciele firm z różnych branż i różnej wielkości. Pracodawcy wymieniali następujące powody:

- **Szkolnictwo zawodowe np. samochodowe, czy fryzjerskie nie przygotowuje odpowiednio przygotowanych absolwentów** - brak im umiejętności praktycznych lub odpowiednich uprawnień/ certyfikatów do wykonywania zawodu np. na samochody ciężarowe. Coraz częściej również certyfikat, czy też zaświadczenia o przebyciu kursu nie jest gwarantem posiadania określonych umiejętności.
- **Bliskość Warszawy wywołuje u potencjalnych pracowników zbyt wygórowane oczekiwania finansowe**, którym miejscowi pracodawcy nie mogą sprostać. Oznacza to, że w subregionie są dostępni wyspecjalizowani





pracownicy, ale pracodawców na nich nie stać. **Sytuacja ta dotyczy pracowników samodzielnych.**

- **Postawa roszczeniowa pracowników i niskie zaangażowanie w wykonywaną pracę** - coraz ciężiej znaleźć pracownika angażującego się pracę.
- Przy rekrutacji pracowników dotkliwa jest dla pracodawców **niemożność obiektywnej oceny kompetencji kandydatów**, przez co ich ocena następuje realnie podczas okresu próbnego, rzadziej stosowany jest test praktyczny. Składać się na to może brak profesjonalnych narzędzi pracodawców do oceny kompetencji.



„No ja myślę, że nie ma jakiegoś większego problemu ze znalezieniem pracowników. Jeszcze wszystko zależy od stanowiska, tak – kogo szukamy, jeżeli mamy jakieś szczególne wymagania, szukamy osób, które muszą znać jakieś konkretne, nie wiem..., muszą mieć jakieś konkretne umiejętności, tak zwanych fachowców, specjalistów, no to wtedy może być większy problem, ale odkąd jestem... Szukamy tu w powiecie i nie mamy z tym większego problemu. Mocne strony to na pewno... to, że jednak tutaj jest, no dużo mieszkańców, dużo szkół, duża aglomeracja, więc, krótko mówiąc, jest z kogo wybierać. Natomiast minus może być taki, że jest mniejsze bezrobocie niż w innych powiatach, więc jest mniej osób generalnie na tym rynku szukających pracy, może to nie do końca tak, bo... ten rynek z niby bezrobotnymi to też można by było dużo na ten temat rozmawiać, długo. Także na pewno te wymagania finansowe do oczekiwań naszych nie zawsze się pokrywają. My jesteśmy też dosyć specyficznym zakładem, bo jednak jesteśmy zakładem państwowym, więc tu też nas ograniczają pewne pułapy, jeśli chodzi o pensje..., których przekroczyć nie możemy na dzień dzisiejszy.” (IDI, Pruszków, produkcja preparatów zioła pochodnych, firma średnia).

Większość spośród respondentów powiatu pruszkowskiego jest zadowolona ze swoich pracowników i nie wymienia dotkliwych deficytów wśród swoich obecnych pracowników, szczególnie jeśli chodzi o pracowników najniższego szczebla. Fakt ten może być spowodowany obniżonym poziomem wymagań w stosunku do stanowisk wykonawczych. Deficyty zaczynają się pojawiać wraz ze wzrostem oczekiwań.

- Część pracodawców skarżyła się na brak elastyczności, motywacji oraz organizacji wśród własnych pracowników.
- Braki wiedzy wśród nowych pracowników są z czasem uzupełniane poprzez szkolenia wewnętrzne lub zewnętrzne.
- Dotkliwy dla firm jest jednak brak stabilizacji wśród młodych pracowników, ciągle zmieniających miejsca pracy w pogoni za lepszymi warunkami







zatrudnienia oraz awersja ludzi starszych do nowoczesnych technologii i ich niechęć co do zmieniania własnych nawyków.







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

Największe deficyty kandydatów ubiegających się o pracę		
<p><b>Kandydaci do pracy (uwagi ogólne)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brak umiejętności autoprezentacji</li> <li>▪ Wygórowane oczekiwania finansowe (specjaliści) oraz absolwenci szkół wyższych przy jednoczesnym braku doświadczenia zawodowego</li> <li>▪ Brak zaangażowania</li> <li>▪ Brak kreatywności</li> <li>▪ Brak elastyczności</li> <li>▪ Kłopoty z nawiązywaniem kontaktów z innymi ludźmi</li> <li>▪ Absolwenci po LO nie posiadają zawodu</li> </ul>	<p><b>Absolwenci szkolnictwa zawodowego</b> – na tle innych kandydatów do pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lepiej przygotowani niż absolwenci studiów wyższych, mają większe umiejętności techniczne/ściśle, co zawdzięczają praktykom</li> <li>▪ Brak praktycznych umiejętności (zbyt mała liczba ilość praktyk)</li> </ul>	<p><b>Pracownicy starsi/ pracownicy najstarsi 50 lat+:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obsługa komputera i nowych technologii</li> <li>▪ Brak uprawnień</li> <li>▪ Brak elastyczności, umiejętności dostosowywania się do nowych sytuacji, nowej rzeczywistości rynkowej</li> </ul>
 <p>„Czasami umiejętności przedstawienia siebie. To jest duży problem w obecnej sytuacji. Po skończeniu studiów, szkoły, czasem nie potrafią, są wartościowi, ale nie potrafią tej wartości sprzedać. Są tacy, którzy robią to świetnie a po miesiącu taka osoba nie odnalazła się w sytuacji. (IDI, Pruszków, firma transportowa, firma duża)</p>	 <p>„Po pierwsze są bardzo techniczni. Zdecydowanie preferujemy osoby po szkole technicznej, akurat ze względu na profil naszej firmy. Osoby z ogólnym wykształceniem, które nie kontynuują nauki na studiach, to tak jak by straciły ten czas. Nie mają zawodu tak naprawdę. No tak, zawsze, to było schodkami na wyższą uczelnię, to było przygotowaniem do dalszego kształcenia. – Dokładnie. Proszę panią, a jak ocenia pani przygotowanie wchodzących na rynek absolwentów szkół zawodowych? Jak ogólnie pani ocenia, według pani opinii? Czy mają jakiś potencjał, czy są dobrzy w czymś po prostu czy ich kompetencje są na jakimś takim wysokim poziomie czy... - Znaczący wydaje mi się... Zastanawiam się, do czego, to porównać, bo, to jednak trzeba by było do czegoś porównywać. Wydaje mi się, że szkoła, jako szkoła, to zbyt wiele nie uczy. Tak</p>	 <p>„Komputer. Pewną kwestię blokady, nauczania się pewnych rzeczy później. Mamy taką pracownicę, której zawsze pomagam przerobić plik, bo ona się gubi. Ona napisze na papierze, jak jej pokażę, to już jest dobrze. To jest problem wszystkich starszych pracowników.” (IDI, Pruszków, firma transportowa, firma duża)</p>



	<p>naprawdę przybliży tematykę, natomiast rzeczywistość wiedzę, nawet w tym zakresie, w którym ci ludzie się szkolili, to zdobywa się podczas pracy. Czyli, co teoria słabo czy praktyka też słabo? – Oni to prawie nic nie potrafią.” (IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża)</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

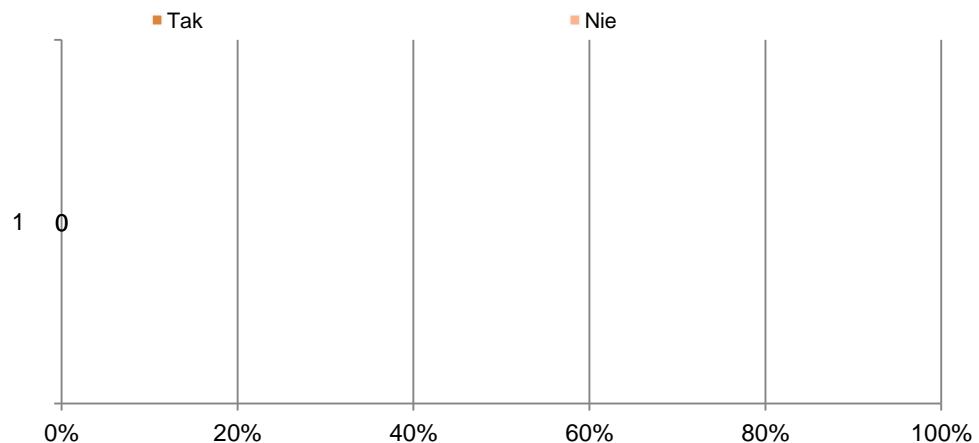
## ■ Wdrażanie nowych pracowników do pracy

A23. Jak długo (przeciętnie) trwa przeszkalanie nowo zatrudnionej osoby od jej zatrudnienia do momentu osiągnięcia samodzielności w wykonywaniu obowiązków zawodowych?

Na pytanie 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 jakiegokolwiek formalne szkolenie, które każdy nowy pracownik przechodzi? Jeśli tak, to jak długo trwa (w dniach)?

Odpowiadali wszyscy respondenci, n=270



Większość pracodawców deklaruje, że w ich firmach istnieje formalne szkolenie, które przechodzi każdy nowy pracownik. To wyraźnie inna sytuacja niż w ogóle badanych regionów.

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





Proces wdrażania	Czas potrzebny do nabycia umiejętności
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ W pierwszych dniach swojej pracy nowi pracownicy są z reguły wdrażani przez bezpośrednich zwierzchników, często w formie wewnętrznych szkoleń. Po zapoznaniu się ze swoimi obowiązkami pracują oni jeszcze przez jakiś okres pod okiem doświadczonych pracowników, aż do osiągnięcia samodzielności</li> <li>▪ Nowi pracownicy/ stażyści nie są z reguły wysyłani na szkolenia zewnętrzne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Czas potrzebny do nabycia potrzebnych umiejętności zależy od: doświadczenia zawodowego, czy pracuje w swoim zawodzie, czy przyuczony jest do wykonywania nowego zawodu, od stanowiska i rodzaju pracy jaką wykonuje.</li> <li>▪ Okres wdrożenia nowego pracownika podawany przez pracodawców wahał się od paru tygodni do 3/6 miesięcy, czy nawet do roku, by stał się samodzielnym pracownikiem.</li> </ul>



„I proszę powiedzieć, jak wygląda takie wdrażanie nowego pracownika do pracy tutaj? Kto się nim zajmuje? Ten opiekun?

– Tak. Znaczący on przechodzi BHP, przechodzi instrukcje stanowiskową tak zwaną, normalnie tak, jak każdy pracownik, który byłby zatrudniony w firmie. Później ma swojego opiekuna i ten opiekun przekazuje mu, uczy go, pokazuje mu otoczenie i przekazuje mu informacje, czego się od niego oczekuje.

Dobrze, to proszę powiedzieć ile potrzeba czasu żeby taki nowy pracownik wdrożył się do pracy już na zasadzie takich oczekiwanych, efektywnych, jakby rezultatów jego pracy?

- A my nie mówimy o stażystach, tylko o normalnym pracowniku?

No może być, to stażysta, bo stażysta może być na stażu i może równie dobrze...

– Znaczący stażysta dostaje dosyć proste rzeczy do wykonania, więc oni się wdrażają dość szybko.

Dość szybko, tak?

- Tak.

A osoby, które pracują takiej grupie wykonawczej, produkcyjnej?

– Jak szybko? Powinni w tydzień. Znaczący od tygodnia do trzech tygodni, w zależności od tego, na jakiej linii produkcyjnej.

I w takim czasie mniej więcej się wdrażają?

- Tak, wdrażają.” (IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża





#### 4.1.5. Współpraca z regionalnymi instytucjami rynku pracy

##### ■ Współpraca z IRP

Pyt. C1. Czy w ciągu ostatnich 24 miesięcy (2 lat) współpracowali Państwo z następującymi instytucjami rynku pracy?

Odpowiadali wszyscy respondenci, (N=270).

	Kuratorium	Powiatowy Urząd Pracy	Starostwo Powiatowe	Urząd Miasta  Gminy	Gminne Centra Informacji	NGO	Ochotnicze Hufce Pracy	Samorząd gospodarczy	Agencje zatrudnienia	żadne z powyższych
Powiat pruszkowski	7%	36%	13%	13%	4%	2%	7%	11%	4%	51%
<b>OGÓLEM</b>	<b>5%</b>	<b>62%</b>	<b>5%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>	<b>32%</b>

Połowa pracodawców nie współpracowała w ciągu ostatnich 24 miesięcy z żadnymi instytucjami rynku pracy. To dużo wyższy odsetek niż dla ogółu badanych regionów. Różnica wynika głównie z niższego odsetka osób współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy, choć warto zauważyć, że mimo wszystko PUP jest w powiecie pruszkowskim najpopularniejszą instytucją.



C2. Z jakimi lokalnymi organizacjami pozarządowymi zajmującymi się bezrobociem/rynkiem pracy Państwo współpracowali w ciągu ostatnich 24 miesięcy?

C4. Kto inicjował kontakt?

C3. W jakim celu współpracowali Państwo?

C6. Zwracał/a się Pan/i do instytucji rynku pracy z prośbą o pomoc w nawiązaniu współpracy ze szkołami zawodowymi.

C7. Zwracał/a się Pan/i do instytucji rynku pracy z prośbą o pomoc w pozyskaniu praktykantów/stażystów.

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

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

- **Urząd Pracy/ PUP:** n=5 w zakresie rekrutacji oraz rzadziej organizowania staży (darmowy pracownik dla firmy i potencjalny kanał rekrutacji) częściej firmy średnie i duże.
- **Agencja pracy tymczasowej** i biura karier na uczelniach n=2 – firma średnia i duża

W pojedynczych przypadkach firmy współpracowały również z:

- **Agencjami HR** – głównie w celu rekrutacji kadry kierowniczej i wyższej klasy specjalistów,
- **Gminnymi centrami informacji** – organizacja targów pracy,
- **Starostwo** – w celu organizowania praktyk i staży,
- **Cechem rzemieślniczym/ OHP:** w zakresie pozyskiwania uczniów do nauki zawodu (branża fryzjerska) – ponad rok temu
- **Inkubatory przedsiębiorczości** działające przy uczelniach wyższych, w celu nawiązania współpracy (umowy o dzieło, zlecenie).



„A czy kontaktuje się pani na przykład z biurami karier na uczelniach?

- Nie, z biurami karier nie, ale z inkubatorem przedsiębiorczości i z kołem doktorantów na przykład. Miałam dla nich konkretną propozycję, żeby przeprowadzili jakieś tam animacje, czy coś. I to jest jednocześnie możliwość, wydaje mi się, do pozyskiwania takich kandydatów na pół etatu albo zewnętrznych. Studentów, absolwentów, ludzi z otwartym umysłem.”

(IDI, Brwinów, instytucja kulturalna, firma mała)





**Spośród stażystów i praktykantów część znajduje zatrudnienie u pracodawcy u którego odbywał staż/ praktyki.** Stażyści chętniej podejmują pracę niż praktykanci (wiek i motywacja finansowa).

- n=5 z 9 pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu współpracowało ze szkolnictwem zawodowym<sup>11</sup>, część z nich traktuje staże, czy praktyki jako formę rekrutacji przyszłych pracowników, część organizuje je tylko i wyłącznie ze względów finansowych.

---

<sup>11</sup> W badaniu jakościowym IDI przyjęto w założeniach próby, że około 50% całej próby (w kilku powiatach) współpracuje ze szkolnictwem zawodowym.





## Proces współpracy z regionalnymi IRP i jej ocena

### ■ Proces współpracy dla każdej IRP oddzielnie

	Proces współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy
<b>Decyzja/ Inicjator</b>	Najczęściej inicjatorem współpracy z PUP jest przedsiębiorca poszukujący pracowników lub stażystów
<b>Przedmiot współpracy</b>	Najczęściej jest to pośrednictwo (tablica ogłoszeń, stron WWW) oraz rzadziej staże.
<b>Formalności</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ W przypadku staży podpiswana jest umowa.</li> <li>▪ W przypadku współpracy dotyczącej pośrednictwa umowa nie jest podpiswana</li> </ul>
<b>Efekty współpracy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efekty tej współpracy dotyczącej pośrednictwa jest taki, że PUP nie przysłała żadnych kandydatów do pracy. Tylko jeden pracodawca ocenił współpracę ze efektywną, czyli pozyskuje tą drogą pracowników do pracy, którzy zaczynają u niego pracę jako stażyści.</li> <li>▪ W przypadku współpracy w zakresie staży pracodawcy cenią sobie przede wszystkim opłacanie przez PUP stażystów (tani pracownik). Staże trwają od 6 do 12 miesięcy, następnie osoby te są zatrudniane na 3 miesiące przez pracodawcę, z częścią osób ta umowa jest przedłużona. Stażyści są bardziej zmotywowani do podjęcia pracy niż praktykanci, ze względu na otrzymywane finanse. Do dwóch większych przedsiębiorstw PUP przysłał kandydatów na stażystów, którzy spełniali kryteria, firmom małym i mikro odmawiano staży twierdząc, że PUP nie ma odpowiednich kandydatów (zakładowi fryzjerskiemu, ośrodkowi kultury), co nie do końca zawsze było prawdą, gdyż pracodawca wiedział, że była osoba chętna do podjęcia stażu, ale PUP ją zniechęcił i nie potrafił zagospodarować.</li> </ul>



„I w Urzędzie Pracy też zamieszczam ogłoszenia. Urząd Pracy jeszcze nie skierował mi nikogo. Nawet ostatnio chciałam i szukałam sobie kogoś, właśnie na taki staż. Bo miałam właśnie problem i dostałam odmowę, że nie ma nikogo, kto by spełniał warunki... kwalifikacje. Z PUP to wygląda tak, że wchodzę na stronę urzędu pracy no i tam często pokazują się, że jest akurat teraz możliwość zatrudnienia np. na staż. Trzeba składać wnioski. Ja przedstawiłam sama kandydatkę, bo oni mi powiedzieli, że nie mają kandydatów. Ale ona już była na stażu i się nie zgodzili.. (IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro);

Teraz złożyliśmy do PUP na kierowcę. Daliśmy takie ogłoszenia i co miesiąc dzwonią panie z PUP i potwierdzają czy są jeszcze aktualne. (IDI, Pruszków, firma transportowa, firma duża);

- Współpracujemy z Powiatowym Urzędem Pracy. My wystawiamy nasze ogłoszenia, są za równo w tym centrum informacyjnym, jak i w PUP, natomiast nie udało nam się jeszcze nigdy sfinalizować, skomunować transakcji. W sensie, że nikt jeszcze u nas nie został zatrudniony. Nikt nie został wręcz wysłany. Ja uważam, że aktywizacja ze strony jednostek państwowych jest kiepska. Przykro, to stwierdzić, ale gdybym ja nie aranżowała paru rzeczy, to nic by się nie działo.

- Czyli ta inicjatywa głównie z pani strony wychodziła?





- Zdecydowanie. To znaczy, no nie mogę powiedzieć, raz na 3 miesiące dzwoni do mnie człowiek i pyta czy aktualne... I to jest cała współpraca. (IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża)  
Wysyłali osoby, które są bezrobotne, prawda? Oczywiście wysyłali po różnych zakładach i firmach do pracy. No i był taki moment gdzie pieczętki się przystawiało, że zgłosił się. Później to się zmieniło i PUP po prostu zasignalizował, że ma osoby, które też mogłyby przyjść, no i taka współpraca powstała właśnie.
- Jakie są efekty tej współpracy? Jakie są zalety, jakie wady czy bariery?
  - Efekty... my jesteśmy zadowoleni z takich osób. Osoby myślę też są zadowolone, bo tak jak mówię z tego tytułu jakieś tam pieniądze dostają. I urząd pracy, przynajmniej na jakiś czas ma, że tak powiem brzydko, z głowy bezrobotnego.
  - A czy to w ogóle pomaga państwu ten rodzaj współpracy?
  - Tak, tak, tak, bardzo... I nas była restrukturyzacja, jest mniej osób a pracy nie zmalało
  - Czy tutaj coś należałoby zmienić? We współpracy z urzędem pracy?
  - Nie zastanawiałam się nad tym, ale to co jest odpowiada nam." (IDI, Pruszków, nieruchomości/ budowlana, firma mała)

Proces współpracy z Agencją pracy tymczasowej	
<b>Decyzja/ Inicjator</b>	Właściciel należy do cechu i podjął decyzję o współpracy
<b>Przedmiot współpracy</b>	Przyjmowanie pracowników na krótki/ określony czas.
<b>Formalności</b>	Podpisywana jest umowa
<b>Efekty współpracy</b>	Pracodawca nie tworząc miejsca pracy i nie ponosząc kosztów z tym związanych posiada pracownika, który następnie bywa zatrudniony u pracodawcy, jeśli pracodawca będzie jego pracą usatysfakcjonowany.



” – Pr. Z agencjami pracy tymczasowej?

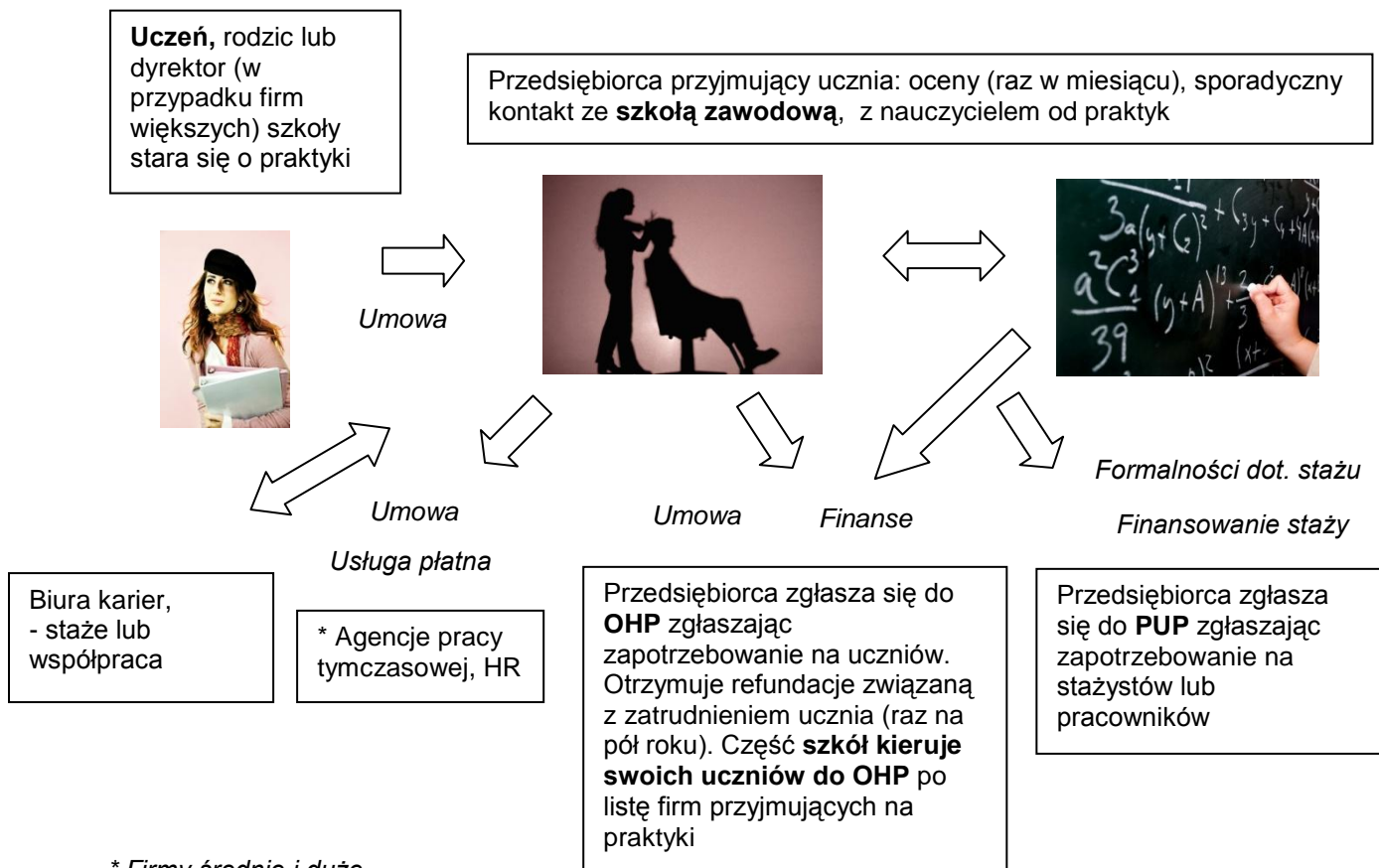
- Stawiam ocenę pięć jako najbardziej efektywne . Agencja pracy tymczasowej to na pewno dlatego, że my do nich kierujemy najczęściej prośbę o pomoc w znalezieniu osób, z takich pracowników też rekrutujemy stałych pracowników. A dla nas to jest na początek właśnie obniżenie kosztów. Nie musimy tworzyć miejsca pracy, a jak się osoba sprawdzi, to jak najbardziej...” (IDI, Pruszków, produkcja preparatów ziolo pochodnych, firma średnia)







## Schemat kontaktu przedsiębiorcy z IRP i współpracy między nimi



\* Firmy średnie i duże





## ■ Ocena współpracy

C5. Na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, a 5 „zdecydowanie tak” proszę ustosunkować się do następujących zdań dotyczących współpracy w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

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

Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy		
Zalety i wady współpracy	Zalety	Wady i bariery
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duży zasięg wśród osób szukających pracy</li> <li>▪ Staże – tania ‘siła robocza’</li> <li>▪ Staż jest również jedną z form rekrutacji pracownika</li> <li>▪ Zdarza się, że PUP przysyła kandydatów na staż i do pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Najczęściej brak inicjatywy ze strony PUP: brak inicjatywy w nawiązaniu kontaktu oraz zaprezentowania kandydatów/ stażystów (często kończy się tylko na przyjęciu zgłoszenia, np. przy poszukiwaniu pracowników po szkołach technicznych)</li> <li>▪ Stażyści angażują doświadczonych pracowników, potrzebują opiekuna</li> <li>▪ Jakość kandydatów do pracy – przekonanie o braku w portfolio pracowników wykwalifikowanych np. fryzjerów, masażyści</li> <li>▪ Biurokracja i czas spędzony na gromadzeniu, wypełnianiu papierów zniechęca, gdy raz otrzyma się odmowę zorganizowania stażu. Gdy się sytuacja zmienia, brak ponownego kontaktu z PUP do pracodawcy</li> </ul>
<b>Ocena współpracy:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PUP oceniany jest najczęściej nisko: nie przysyła kandydatów do pracy/ na staż, nie nawiązuje pierwszego kontaktu, nie informuje o zaszytych zmianach (np. o nowych stażach)</li> </ul>	
<b>Propozycja zmian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Większa aktywność ze strony PUP zarówno w nawiązaniu kontaktu, jaki i prezentowaniu kandydatów do pracy/ na staż np. wysyłanie newslettera, kontakt telefoniczny, spotkania pracodawców z potencjalnymi pracownikami</li> </ul>	



„Wydaje mi się, że lokalna społeczność rejestruje się w Urzędzie Pracy po, to żeby pobrać zasiłek, czy dostać świadczenia, natomiast nikt nie wierzy w to, że przez Urząd Pracy zyskają pracę, więc idą się zarejestrować do prywatnej agencji.” (IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża)

„- Urząd Pracy, czemu tak pani nisko oceniła?

– No bo my przykładamy... No tylko wie Pani, my z Urzędu Pracy korzystamy nie na zasadzie takiej chyba najbardziej popularnej, że nie składamy zapytania do urzędu, i prosimy o... tylko my składamy wniosek o staż, czyli urząd przysyła nam kandydatów na staż, tak? Staż trwa do pół roku i po pół roku





zobowiązujemy... to nie jest nasz obowiązek, ale jeżeli dana osoba się sprawdzi, to zatrudniamy taką osobę. I jak do tej pory wszystkie osoby po stażu były u nas zatrudniane.

– Ale czemu dwójka, za mało mają tych osób, których Państwo szukają?

– Te osoby, które są kwalifikowane na staż, też muszą spełniać jakieś tam kryteria. No my ostatnio chcieliśmy zorganizować taki staż na tych stanowiskach produkcyjnych, technicznych. Nawet jednej osoby nam nie podał. Po prostu nie było fizycznie takich...osób.

– A jeżeli chodzi o szukanie pracowników przez urząd pracy, już nie na staż?

– Nie, w ogóle nie korzystamy. Nie wiem, może mamy złe doświadczenia z tymi stażami. Ale często to jest też tak, że zgłasza się do nas osoba, po studiach, młoda na przykład skończyła chemię. Mieliśmy chyba z pięć takich osób. I ona od razu mówi, sama nam mówi: ja jestem zarejestrowana w urzędzie pracy, proszę mnie zatrudnić poprzez staż, ja bardzo chcę. I my się zwracamy do urzędu danego, bo ta osoba nie musi być z Pruszkowa, to się okazuje skądś tam ta osoba, nie wiem, przypuścmy z Chełma... i mówimy, że mamy taką wybraną i jeżeli spełni warunki tzn. my spełnimy, podpisujemy od razu umowę z tym urzędem. Głównie do jakości, do działu jakości udało nam się w ten sposób kilka osób zatrudnić. Ostatnio właśnie mieliśmy dwa wnioski o staż na telemarketerów i jeden nam odrzucili. Powiedzieli, że ze względów finansowych urząd pracy nie może nam zapewnić. A drugi został później. No szukaliśmy już do pracy osoby na stanowisko konserwatora maszyn, tak, takiego stażysty. To nie dostaliśmy żadnego kandydata, wymagania były tylko, żeby był ... najlepiej po jakimś technikum. Minimum po jakimś technikum mechanicznym? (IDI, Pruszków, produkcja preparatów zioła pochodnych, firma średnia)

Mi się wydaje, że najbardziej efektywnie jest dawać przez PUP, bo tam duże zainteresowanie. Są u nas osoby, które też były na stażu i są z nami do dzisiaj, pracują. I zwłaszcza osoby z urzędu pracy właśnie. Głównie staże, praktyki też, ale rzadziej, ale zdarza się też. Staże przy współpracy z PUP. No składam wniosek o zapotrzebowanie właśnie na staż. Dla nas jest to osoba bardzo korzystna, bo tak jak mówię, my mamy okrojone stanowiska, a pracy mamy bardzo dużo. No i dana osoba przyjdzie na staż, to możemy jej zlecić jakąś tam pracę, prawda? I dana osoba, no też musi się wykazać, czyli że potrafi to robić. Urząd pracy im płaci, więc to jest bardzo korzystne. - No bardzo dobrze oceniam. Bardzo dobrze. Bo są osoby, które tam też są kompetentne i załatwiają sprawę, także że tak powiem i ja zadowolona jestem i oni też.” (IDI, Pruszków, nieruchomości/ budowlana, firma mała)





Ocena współpracy z Agencją pracy tymczasowej		
Zalety i wady współpracy	Zalety	Wady i bariery
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tańsze rozwiązanie niż tworzenie miejsca pracy przez pracodawcę</li> <li>▪ Potencjalny kanał rekrutacyjny pracownika, którego poznał już pracodawca</li> </ul>	-
Ocena współpracy:	Współpraca oceniana jest pozytywnie. Z takiej współpracy korzystają dwie strony: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pracodawca, który ma tańszych w utrzymaniu pracowników</li> <li>▪ Pracodawca może zatrudnić Agencje działającą szybko i skutecznie</li> </ul>	
Propozycja zmian	Brak	

- Ponadto jedna z badanych **entuzjastycznie wypowiadała się na temat zorganizowania przez Gminne centrum informacji targów pracy**, na skutek czego pozyskano wartościowych kandydatów na pracowników, wydarzenie miało również charakter integrujący lokalnych przedsiębiorców, spotkało się również z dużym zainteresowaniem mieszkańców.



„- A gminne centra informacji na przykład organizują targi pracy. Mamy właśnie takie info centrum i, to jest bardzo fajnie zorganizowany ośrodek kultury, który, no jest takim centrum kulturalnym tutaj. No i ostatnio zorganizowali targi pracy tutaj u siebie. To była jedna z ich inicjatyw, to była ich inicjatywa i bardzo się chwali, naprawdę. Ja pozyskałam wiele aplikacji do pracy, poznałam osoby firm okolicznych, które również zajmują się rekrutowaniem, więc, to była bardzo fajna inicjatywa. Bardzo korzystna, bo ten efekt końcowy też jest, bo jesteśmy w stanie z tej grupy zatrudnić ludzi, ale też właśnie relacyjnie budowania świadomości. Bardzo fajnie.” (IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża)





- **Agencje HR** oceniane są najwyżej ze względu na swoją skuteczność i profesjonalizm działania. Cenione jednak są pod kątem rekrutacji kadry zarządzającej, czy wysokiej klasy specjalistów. Stosunkowo rzadko w porównaniu do PUP jednak pracodawcy korzystają z oferty agencji HR, ze względu na cenę.



„Agencje HR też. Oni są bardzo aktywni, oni z tego żyją... Agencje pracy tymczasowej też.”  
(IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża)

- **Cech i OHP** - obecnie OHP nie refunduje nauki uczniów, a Cech przestał aktywnie (lub w ogóle) działać w subregionie (branża fryzjerska).



„Cech podupał, kiedyś to jeszcze w miarę działało, teraz się przenieśli to w jakiś inny punkt i w ogóle nie wiem, czy to w dalszym ciągu funkcjonuje? Nic o tym nie słyhać. Kiedyś, mówię Cech działał prężnie, to były różne właśnie jakieś pokazy, jakieś konkursy, sprawdziany, na pierwszym roku, na drugim roku.

A z OHP to wygląda tak: jeżeli mają ucznia, to przysyłają. Chociaż też z tym naborem jest różnie. Chociaż w tej chwili powstał problem z tą refundacją. Bo w tym OHP jakaś tam jest. I nie chcą podpisywać nowych umów. OHP z kolei refundował zatrudnianie tych uczniów. Ja normalnie tutaj opłacam ZUS i wynagrodzenie, zbieram dokumenty, przedkładam za trzy miesiące, i co pół roku tam dostawałam zwrot kosztów: ZUS i wynagrodzenie - 100%, to było takie sympatyczne. Czekano się na to powiedzmy tam te pół roku, ale było. A w tej chwili nie ma, od roku. Ze szkołą nic nie podpisuję, tylko z OHP, ona jest na cały rok o naszej współpracy, takiej, że ja przyjmując uczennicę mam obowiązek taki i taki, spełnić tam te wszystkie warunki, a oni właśnie refundują... W tym momencie muszę im tam dostarczyć te wszystkie ksera tych odpowiednich dokumentów i oni mi w tym momencie refundują...” (IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro)





## ■ Powody braku współpracy z regionalnymi IRP

- **Częściej firmy mikro i małe nie współpracują z żadnymi IRP.** Z kolei firmy większe współpracują z większą ich ilością. Wynika to z kilku powodów:
  - nie widzą takiej potrzeby, choć nie zawsze łatwo mogą znaleźć pracownika,
  - mają negatywne doświadczenie,
  - przekonanie o niskiej jakości pracowników/ braku specjalistów (fryzjer, masażysta, kierowca etc.) np. zarejestrowanych w PUP
  - nie wpadli na taki pomysł, a żadna z tych instytucji nie zaproponowała im współpracy,
  - prawdopodobnie również nie są atrakcyjne dla IRP (oferują za mało miejsc pracy).



„- Proszę pani, a dlaczego państwo nie współpracują z innymi IRP?  
-Tzn. jak ja się nigdy nie kontaktowałam z żadną taką firmą i żadna firma ze mną też nie, oprócz PUP. (IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro);  
Sądzę, że ci, którzy chcą pracować, szukają i chcą to szukają w gazecie, w internecie, a w urzędach pracy nie zawsze chcą. Miesiąc popracował, potem poszedł na zwolnienie, odbębnił pół roku, zwolnił się i poszedł znowu na zasiłek. Nie współpracujemy z żadnymi IRP, bo na razie wystarczyło nam to, co robiliśmy, ogłoszenia w gazetach były najlepsze, najbardziej skuteczne. My też szukamy przez portal branżowy. Choć prawda jest taka, że nie jest łatwo znaleźć kierowcę z prawem jazdy na samochody ciężarowe, bo oni albo w trasie i nie przychodzą na umówione spotkania...” (IDI, Pruszków, firma transportowa, firma duża)

- **Zdarzało się, że firmy obecnie nie współpracujące np. z PUP, korzystały z jego usług w przeszłości,** czy to w zakresie pośrednictwa, czy to starając się o staż. Powodami dla których firmy nie korzystają obecnie z usług PUP są:
  - Brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej
  - Złe doświadczenia pracodawcy odnośnie współpracy z PUP np. PUP nie przysłał nigdy żadnego kandydata do pracy, utrudnia uruchomienie stażu, twierdzi że nie ma kandydatów np. na staż.





„Po pierwsze nie mam zaufania do takich instytucji jak Urząd Pracy, który teoretycznie powinien być pierwszym organem, do którego ja uderzam z pomysłem, że potrzebuję takiego i takiego pracownika na takie i takie stanowisko. A prawda jest taka, że muszę się wtedy zdawać, na pośrednictwo firm, które za taką usługę biorą duże pieniądze, a mnie na to nie stać więc robię to sama. PUP z żadnymi propozycjami nie wychodzi. Nigdy nie zdarzyło się, żeby ktoś zapytał mailem. Nikt nigdy nie proponował, że wpisze państwa do bazy danych, proszę powiedzieć jakich pracowników poszukujecie, a my wam będziemy oferty wysyłać na newsletterze. Takie propozycje są od wszystkich innych portali, które po prostu na stronie znajdują nasz adres i nam wrzucają do skrzynek. Szkoły też nie. Ale trudno, żeby szkoły czymś takim się zajmowały, choć z drugiej strony naturalne byłoby oczekiwanie na coś takiego. Ale być może ludzie niezbyt ufają Urzędowi Pracy i nie zgłaszają swoich kandydatur.

I koło się zamyka. Raz była taka nieudana próba. Być może dziewczyna, która miała tutaj praktykować po prostu zraziła się, została źle potraktowana, być może za długo siedziała w kolejce, wszystkiego mi może nie powiedziała, ale efekt końcowy jest dla mnie taki, że miała pójść po coś i załatwić. A nie jest to osoba, która nie jest w stanie czegoś załatwić. Bo wiem o tym, że jak pójdzie i czegoś chce, to gdyby był sprzyjający klimat to na pewno by wróciła z czymś. I wzięłam ją na wolontariat, potem kolejne imprezy już robiła dla mnie na zlecenie, poradziłyśmy sobie bez Urzędu Pracy.” (IDI, Brwinów, instytucja kulturalna, firma mała)

”Natomiast wiedząc, że w PUP dostałam odmowę, to powiem szczerze, to ja nawet od iluś tam miesięcy nie zajrzałam nawet na tą stronę, uważam, że oni nic nie są w stanie zrobić. Strata czasu, żeby znowu wypełniać jakieś wnioski i znowu dostać odmowę. Oni przez jakiś czas wypłacają za staż. Może nie jest to całkowicie, ale jakąś tam część.” (IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro)

## ■ Oczekiwania odnośnie współpracy z regionalnymi IRP

- Pracodawcy przede wszystkim od wszystkich IRP a nawet szkolnictwa zawodowego, czy wyższych uczelni, **oczekują większej aktywności w nawiązaniu współpracy, przysyłaniu kandydatów na staż, czy do pracy.**
- Szczególnie **większej aktywności oczekują pracodawcy od PUP**, które często ogranicza się do kontaktu telefonicznego raz na kwartał, czy miesiąc by upewnić się, czy oferta pracy jest nadal aktualna, a kandydatów do pracy nie przysyłają do pracodawców w ogóle. Pracodawcy, którzy nie współpracowali z PUP, oczekiwaliby takiej inicjatywy ze strony PUP, żeby aktywnie poszukiwał pracodawców do współpracy, jednakże za tym musiałoby pójść bardziej profesjonalne pośrednictwo. **Lepiej oceniana jest działalność organizacji staży przez PUP**, gdyż często jest efektem jest współpraca.
- **Podobne oczekiwania istnieją w stosunku do szkolnictwa zawodowego, choć nie można go zakwalifikować do IRP.**





Pracodawcy oczekują, że to szkoły będą nawiązywały współpracę odnośnie organizacji praktyk, gdyż oni są tym mniej zainteresowani, choć stosunkowo często potencjalnie życzliwi. Szkolnictwo zawodowe powinno też posiadać listy pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki, czy praktyczną naukę zawodu lub też pośredniczyć w organizacji staży dla absolwentów np. we współpracy z PUP.



„- Tak myślę, że gdyby te instytucje były bardziej aktywne... Tylko też tam są ludzie, którzy nie bardzo są odpowiedzialni za, to, co robią. Myślę, że można zachęcić jakoś przedsiębiorcę, coś mu obiecać, dać jakąś ulgę... Myślę, że gdyby była większa aktywność takich agencji, to można by, to zaktywizować trochę. Tak teraz pomyślałem, że oni są trochę bierni. (IDI, Pruszków, magazynowanie, firma mikro);

- Przede wszystkim to uważam, żeby zachęcić jednak... Zdobyć zaufanie i zachęcić właśnie tych absolwentów właśnie do tego, żeby oni się tam zgłaszali. I nie zostawiać ich samym sobie, pokierować do odpowiednich zakładów. Nie każdy pójdzie do OHP, bo to się źle kojarzy (IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro);

- A, w jaki sposób takie instytucje mogłyby współpracować z pracodawcami?

- Wspólnie robić bardzo dużo przedsięwzięć. Ja np. od PUP oczekiwałabym tego, że w momencie, kiedy u nas pojawiają się wolne miejsca pracy, to ja dostaje od nich skład w postaci osób, które są u nich zarejestrowane, że na przykład robią spotkania informacyjne razem z nami. Czy, to u nas czy u nich, czy jakkolwiek. Że wszędzie tam gdzie są widoczni, gdzie się ogłaszają, to wspólnie, możemy robić różnego rodzaju kampanie, żeby zaktywizować ludzi, którzy tak naprawdę może znaleźli swój sposób na życie, żeby nie pracować często, albo pracować na czarno, bo im się bardziej, to opłaca. Natomiast pracować razem również na budowanie świadomości w wśród ludzi, którzy robią taką strefę czarniejszą. Podobnie szkoła. Ja nie mam czasu za tym ganiać, bo ja mam inne obowiązki, ale gdyby szkoła się do mnie odezwała, na pewno bym się pochyliła nad taką propozycją, bo dla nas to też mogłoby być atrakcyjne, i nawet mogłabym się bardziej aktywnie włączyć w program nauczania.” (IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, firma duża)







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

### 4.1.6. Opinie pracodawców na temat szkolnictwa zawodowego

- Wszyscy pracodawcy zatrudniający uczniów i absolwentów szkół zawodowych byli zgodni co do tego, że **szkolnictwo zawodowe zmieniło się na niekorzyść**. Powiat pruszkowski nie był tu wyjątkiem. W porównaniu do przeszłości absolwenci są teraz znacznie gorzej przygotowani pod względem praktycznym. Zmniejszono liczbę godzin praktyk, co bezpośrednio przekłada się na pogorszenie umiejętności praktycznych uczniów i absolwentów.
- Brak prestiżu szkolnictwa zawodowego sprawia, że młodzież odwraca się od szkół zawodowych. Wybór technikum, a tym bardziej wybór zasadniczej szkoły zawodowej, to często wybór negatywny, wynikający z braku innych możliwości edukacji. Do szkół zawodowych trafiają też uczniowie o ograniczonych możliwościach poznawczych. Jednocześnie na rynku pracy jest nadpodaż absolwentów liceów ogólnokształcących i studiów wyższych.



*„...jest takie technikum. W którym tam oni mają coś w rodzaju takiej pracowni, w której się uczą. I mają praktyki. Ale to jednak nie jest kontakt w salonie. Potrzebują jeszcze potem takiego stażu, takiego doświadczenia, takiego typowego w salonie...” (IDI, powiat pruszkowski, firma mikro, zakład fryzjerski)*

*„Nie jest znowu w tej chwili tak znowu bardzo trudno, żeby znaleźć fachowca, który ma papiery na to. Znacznie gorzej jest znaleźć fachowca, który ma papiery i umie to robić.” (IDI, firma mikro, powiat pruszkowski, zakład fryzjerski)*

- 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 i uprawnieniami do wykonywania zawodu. Deficytowe zawody, o których wspomiano w powiecie pruszkowskim to np. wykwalifikowani kierowcy samochodów ciężarowych (kat. C i E) czy kierowcy z uprawnieniami do przewozu ładunków.





„Na rynku nie ma młodych kierowców. Jest bardzo duży koszt pozyskania uprawnień na kierowcę, 7 tysięcy, a nikt od ręki nie wyłoży 7 tysięcy, żeby pracować, bo to są wszystkie koszty związane z prawem jazdy C i E. [...] Nie mają tych uprawnień na ciągniki osiowe i naczepy. Nie ma młodych. Są zapaleńcy, którzy je sobie robią. Kiedyś wojsko robiło, były szkoły mechaniczne, teraz w szkołach nie robią tego (prawo jazdy na kat. C i E).” (IDI, powiat pruszkowski, firma duża, transport i spedycja)

- 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, a nie konkretne umiejętności.



„Osoba, która rzeczywiście podchodzi serio do swoich zadań. Wywiązuje się z nich, stara się jak najlepiej wywiązywać, no wtedy w jakiś tam sposób satysfakcja dla obu stron. Potrafi sobie zorganizować czas pracy, że tak powiem, no i odpowiedzialny, konsekwentny w działaniu.” (IDI, Powiat pruszkowski, firma średnia, deweloper)

- W świetle wyników ilościowych można powiedzieć, że brak zadowolenia pracodawców wynika nie tyle z braku, co z niedostatecznej jakości kapitału ludzkiego. Kandydaci do pracy oraz praktykanci często przejawiają nieodpowiednie nastawienie do pracy, niedostateczną motywację, czasem brak im uniwersalnych, niezawodowych umiejętności, takich jak umiejętności społeczne, nawyk starannej pracy, precyzji itp.
- 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 stosunkowo najmniej korzystnie ocenia się zdolność szkół zawodowych do zaspokojenia potrzeb lokalnych rynków pracy w powiecie pruszkowskim i powiecie miasta Siedlce. W porównaniu z firmami mikro, firmy małe i średnie deklarują wyraźnie większe usatysfakcjonowanie z oferty szkół.





**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%	8%
Powiat żuromiński (n=21)	4%	5%	27%	65%	0%
Powiat przasnyski (n=23)	0%	0%	0%	22%	78%
Powiat m. Płock (n=15)	0%	20%	34%	40%	8%
Powiat m. Siedlce (n=19)	0%	5%	47%	43%	8%
Powiat pruszkowski (n=15)	13%	7%	52%	28%	0%
firmy mikro (n=49)	4%	6%	33%	39%	18%
firmy małe (n=33)	3%	6%	39%	30%	22%
firmy średnie (n=29)	0%	3%	21%	60%	17%
OGÓŁEM (n=110)	3%	5%	31%	42%	19%

#### 4.1.7. 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 poszukuje sobie miejsca na praktykę, nie zawsze jest kierowany ze szkołą. Raczej z OHP otrzymuje listę pracodawców chętnych do współpracy.
- Do pozytywnych aspektów organizacji praktyk należy posiadanie 'taniego pracownika', stanowi to również formę rekrutacji do późniejszego zatrudnienia. Dodatkowo część pracodawców preferuje wychowanie sobie 'po swojemu' 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.
- Pracodawcy oczekują większej aktywności ze strony szkół w pozyskiwaniu pracodawców i organizacji praktyk, organizowania spotkań itp. Część pracodawców, którzy nie współpracują obecnie ze szkołami, nie odrzuca takiej możliwości, jednakże oczekuje inicjatywy ze strony szkoły.





- Niektórzy z pracodawców dobrze oceniali współpracę ze szkołami zawodowymi. Na pozytywną ocenę wpływa zaangażowanie szkoły, utrzymywanie kontaktu z przedsiębiorstwem.



„Jak starostwo, czy szkoły z jakiejś budowlanki nas proszą, no to wtedy z nimi rozmawiamy i staramy się od nich przyjmować na tak zwane praktyki uczniów. Dzwoni dyrektorka, pyta się, czy moglibyśmy przyjąć na taki staż, więc starsza klasa w terenie, no już wtedy wyjeżdżają na budowę, pokazać jak to wszystko wygląda od zewnątrz. Natomiast szkoły np. czy ekonomiczne, czy księgowość no to może w księgowości, windykacja. To wygląda tak, że szkoła daje taką umowę dla nich. No i na pewien, określony czas. No i dana osoba przychodzi na godzinę np. umawia się, że my pracujemy od 7.00 do 15.00. Najpierw szkolenie na pewno przechodzi, tak. Szkolenie, później jest przypisana jakiejś tam osobie. I dana osoba daje materiały różne, prace do wykonania. I później po skończonym takim właśnie, bo to nie tylko w jednym pokoju, tylko jest w różnych pokojach, oczywiście. No i na koniec jest też wystawiana opinia. No i to jest właśnie...Te osoby jeszcze dalej się kształcą, nie przychodzą do nas do pracy, oni pracują za darmo...”(IDI, Powiat pruszkowski, firma średnia, deweloper)

- **Głównymi zarzutami w stosunku do szkół zawodowych były:**

- Brak inicjatywy szkół w kontaktach z przedsiębiorstwami
- Małe zaangażowanie szkół w przebieg procesu praktyk
- Brak zainteresowania uczniów, niezdyscyplinowanie



”Ze szkołami zawodowymi i to dla mnie jest najbardziej efektywna form naboru pracownika. Natomiast jeśli chodzi o szkoły to ich w ogóle nie interesuje, czy uczeń ma praktyki, oni mu nie pomagają, on ma sobie sam znaleźć, ewentualnie poprzez kontakty w OHP. Ja uważam, że te szkoły powinny mieć taką listę, kto z nimi chce współpracować, listę miejsc pracy, w których mogą zdobyć tą praktykę. [...] No co można by było zrobić? Cały czas wracam do tych przedmiotów zawodowych, że to powinno być jakoś inaczej rozwiązane. I właśnie nie w tej pigułce, tylko właśnie, żeby oni mogli się uczyć tych przedmiotów zawodowych przez cały rok, a nie tylko przez ten jeden miesiąc. To są typowe wykłady i zaliczenie. Ale praca na modelach nie. Już niejednokrotnie rozmawiałam na ten temat z tym panem od praktyk, że do tej głowy im za mało wchodzi z tego wszystkiego. Jeżeli chodzi o szkoły to nie działa ona zbyt prędko.” (IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro)

- **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.





- Obawa przed stratami materialnymi wynikającymi z błędów uczących się osób



„Oni [szkoła] się nie zwracają w ogóle. Nie i w ogóle ich to jakby nie interesuje. Nie informują o tym, że... salony są szkolące. I uczniowie muszą... [...] szukać kontaktów, ewentualnie poprzez kontakty w OHP. [...] szkoła w tym momencie tak, odsyła ich do OHP. Oni [szkoła] nie robią czegoś takiego, a uważam, że powinni mieć listę [...] powiedzmy w najbliższej okolicy. Listę salonów, listę miejsc pracy, w których mogą zdobyć tą praktykę.” (IDI, powiat pruszkowski, firma mikro, zakład fryzjerski)

eksperymentalnej nauki. My mamy surowce, które musimy racjonalnie wykorzystywać, tworząc nasze produkty i nie możemy sobie pozwalać na dodatkowe koszty, jakie mogą się pojawiać na etapie praktyk. (IDI, Siedlce, duża firma produkcyjna, wyroby z drutu)

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

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

- Inicjatywa po stronie szkoły
- Zainteresowanie szkoły przebiegiem praktyk. Ścisła współpraca szkoły z przedsiębiorstwem – stały kontakt
- Staranny dobór kandydatów np. wpływ przedsiębiorstwa na nabór praktykantów poprzez uprzednie przedstawienie profilu firmy i oczekiwań w stosunku do praktykantów
- szkolenie małych grup lub 1:1



„Grupowe praktyki nie wpływają dobrze, bo w tym wieku człowiek nie do końca wie, co chce robić w życiu. [...] Bardziej pojedyncze praktyki, że jest opiekun i praktykant i wtedy jest szansa wyszkolić tego pracownika. [...] Jeżeli on pracuje, to przebywanie i pomaganie takiemu pracownikowi, który wykonuje swoje obowiązki i patrzenie, to jest nauka. Tak uczą się nasi pracownicy, którzy przychodzą do pracy. On najpierw siedzi obok lidera, któregoś pracownika i z nim po kolei robi i on się uczy. To nie jest tak, że musimy zatrudniać dodatkowe osoby, tylko wykorzystanie tego, tylko jest też kwestia czy firmy chcą, żeby ktoś obcy wchodził na jakiś okres czasu, bo wtedy w pewnych zawodach wchodzi w konkurencję.” (IDI, Powiat pruszkowski, firma duża, transport i spedycja).





#### 4.1.8. Opinie pracodawców na temat współpracy z pomiotami rynku pracy

- Z jednej strony szkoły często nie uczestniczą w aranżowaniu staży dla swoich absolwentów, natomiast przedstawiciele PUP często twierdzą, że nie posiadają takowych kandydatów. W świetle zarzutów wobec PUP o niskiej jakości obsługi związanej z pośrednictwem, nie wiadomo, czy rzeczywiście urząd nie posiada takich kandydatów, czy też nie ma odpowiednich narzędzi lub osób delegowanych bezpośrednio do tego zadania, by ich znaleźć oraz ułatwić wzajemny kontakt pracodawcy z potencjalnym kandydatem na staż.
- Szkolnictwo zawodowe pomimo, że nie należy do IRP jest postrzegane przez pracodawców jako naturalne miejsce poszukiwania pracowników (np. uczniowie ostatnich lat lub praktykanci). Stąd też pojawia się oczekiwanie w stosunku do szkolnictwa zawodowego, aby w większym stopniu uczestniczyło w organizacji praktyk, staży, czy zatrudnianiu absolwentów; ułatwianiu wzajemnego kontaktu pomiędzy pracodawcą a uczniem.
- Cenioną inicjatywą są targi pracy organizowane przez różne instytucje (gminne centrum informacji, PUP, potencjalnie OHP, szkolnictwo zawodowe, Cechy, Biura karier, czy Inkubatory przedsiębiorczości).
- Na co dzień pracodawcy współpracują głównie z Urzędem Pracy (jedni oceniają tę współpracę lepiej inni gorzej). Wspominano też o OHP. Wymieniono cech fryzjerów, ale w kontekście dobrych praktyk w przeszłości, których niestety zaniechano.
- **Głównymi zarzutami w stosunku do podmiotów rynku pracy były:**
  - Brak inicjatywy w kontaktach z przedsiębiorstwami skutkujący nieznaną ofertą instytucji rynku pracy (IRP). W percepcji pracodawców nie oferują one pracodawcom korzyści w aspekcie pozyskiwania pracowników lub stażystów.
  - Instytucje rynku pracy (głównie UP) nie dbają o zaspakajanie potrzeb przedsiębiorców.





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

- Inicjowanie kontaktów przez IRP
- Organizowanie czy sponsorowanie imprez branżowych z udziałem uczniów szkół zawodowych (targi, konkursy itp.) – cechy rzemiosł



„Z urzędem pracy.-No bardzo dobrze. Bardzo dobrze. Bo są osoby, które tam też są kompetentne i załatwiają sprawę, także, że tak powiem, i ja zadowolona jestem i oni też.” (IDI, firma średnia, powiat pruszkowski, deweloper)

„Kiedyś Cech działał prężnie, to były różne właśnie jakieś pokazy, jakieś konkursy, sprawdziany, na pierwszym roku, na drugim roku. Na trzecim... Świetnie to wszystko było... Nawet można się było sprawdzić, jak na danym powiedzmy, terenie, na jakim poziomie jest uczennica w tym salonie, w tamtym, tak? Można było coś tam podejrzeć. Czy uczennica jedna drugą. No było to fajne. [...] to było w Cechu tylko. W ich budynku, na ich terenie. I nie sądzę, żeby to była jakaś współpraca ze szkołami.” (IDI, powiat pruszkowski, firma mikro, zakład fryzjerski)

„No o naszej współpracy, takiej, że ja przyjmując uczennicę mam obowiązek taki i taki, czyli podpisać tą umowę, tam spełnić tam te wszystkie warunki, a oni właśnie refundują... W tym momencie muszę im tam dostarczyć te wszystkie ksera tych odpowiednich dokumentów i oni mi w tym momencie refundują [OHP] A kopia umowy mojej z uczniem, która ja się zobowiązuję, ona się zobowiązuje, też tam są. No tak jak każda umowa, tak? Co do wynagrodzeń, tam różnych świadczeń. Świadczenia ZUS, takie wszystkie inne, no to ja wszystkie opłacam.” (IDI, powiat pruszkowski, firma mikro, zakład fryzjerski)

„Mnie to wcześniej nie przyszło do głowy, szczerze mówiąc, a jakby ktoś zadzwonił... [...] Znaczący na pewno współpraca z nauczycielami, może z dyrekcją, z nauczycielami i ustalenie na pewno jakiejś formy współpracy, tak. I teraz na pewno byłoby fajnie, gdyby to byli uczniowie, którzy chcą takie praktyki odbyć, tak.” (IDI, Powiat pruszkowski, firma średnia produkcja leków)



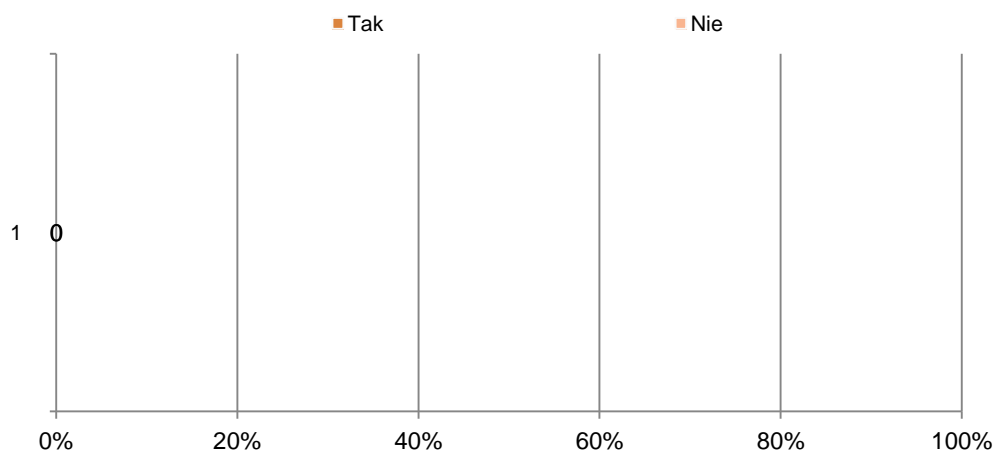


## Kształcenie ustawiczne – korzystanie, ocena, zapotrzebowanie z perspektywy pracodawców

### 4.1.9. Doskonalenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

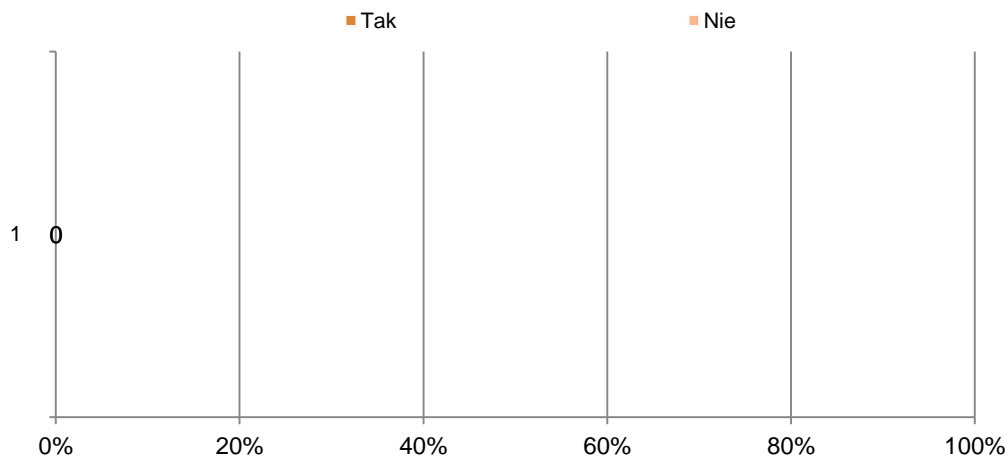
A25. Czy w Państwa firmie funkcjonuje zasada okresowej formalnej oceny każdego pracownika?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



A25a. Czy w takim razie są takie grupy pracowników, które są okresowo formalnie oceniane?

Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których nie funkcjonuje zasada oceny formalnej każdego pracownika, n=174

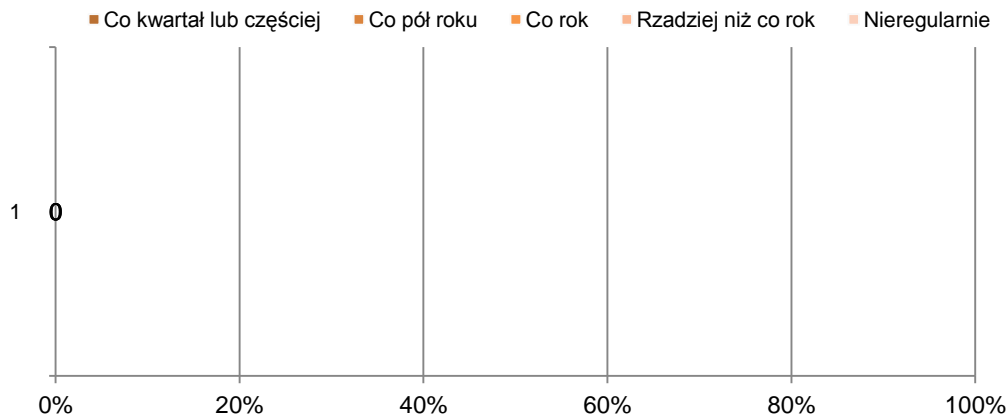






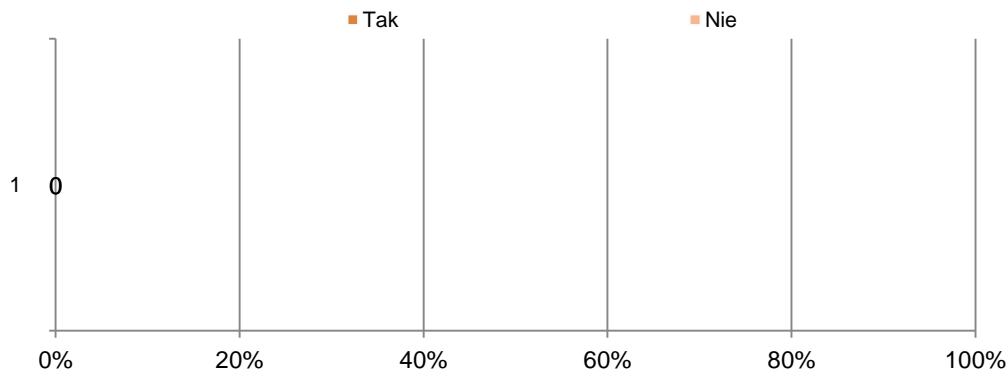
A26. Co jaki czas następuje formalna ocena danego pracownika?

Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których każdy pracownik (lub grupy pracowników) są oceniane formalnie, n=96



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

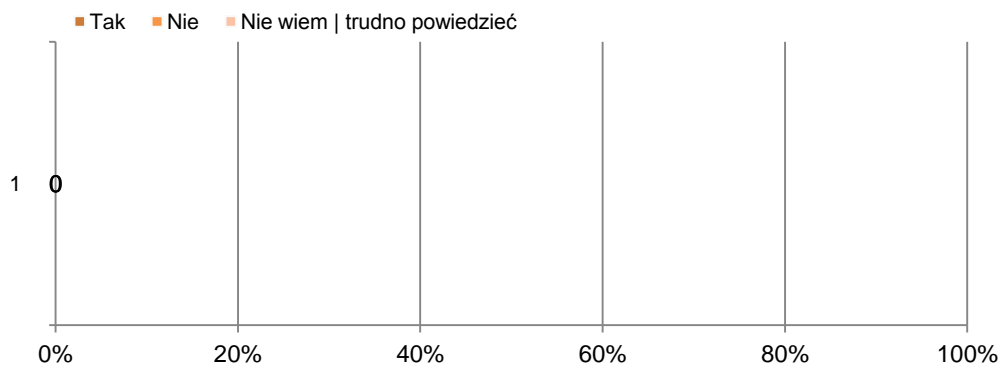
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270





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

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270





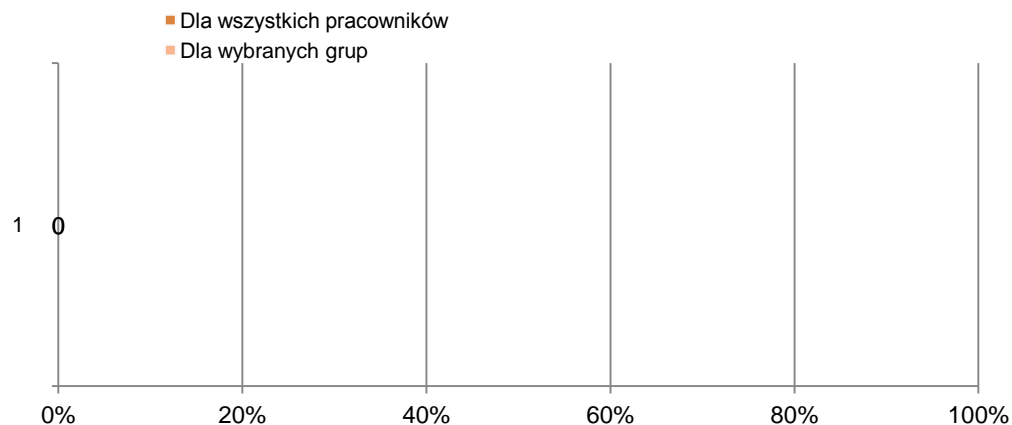
A29. Porozmawiajmy o instrumentach polityki personalnej wobec pracowników, zachętach i nagrodach, które pracownicy mogą otrzymać.

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

	Podwyżki	Premie okresowe	Nagrody	Dodatki motywacyjne	Dopłaty do szkoleń   studiów	Szkolenia pracowników	Pakiet socjalny	Wyjazdy integracyjne dla pracowników	Możliwość elastycznego dostosowania wymiaru i czasu pracy	Dofinansowanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	Dofinansowanie nauki w szkołach wyższych	Korzystanie z placówek kształcenia ustawicznego
Powiat pruszkowski	53%	69%	44%	47%	27%	33%	31%	20%	29%		18%	4%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>47%</b>	<b>71%</b>	<b>45%</b>	<b>38%</b>	<b>14%</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>12%</b>	<b>13%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>

A30. Czy te instrumenty są dostępne dla wszystkich pracowników czy dla wybranych grup?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270





Okresowa formalna ocena każdego pracownika obowiązuje w 27% przedsiębiorstw. To nieco mniejszy odsetek niż dla ogółu powiatów. Jeśli w firmie nie było formalnej oceny każdego pracownika, pytano czy istnieje okresowa formalna ocena dla choć części pracowników. Okazuje się, że formalna ocena choć części pracowników dotyczy aż 85% firm, choć wciąż jest to mniej niż dla wszystkich regionów.

Formalna ocena pracowników jest dokonywana z reguły w nieregularnych odstępach czasu. Jeśli odstępy są regularne, są to oceny roczne lub rzadsze.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy w większości firm nie było awansów na stanowiska dyrektorskie, kierownicze lub kluczowe stanowiska specjalistyczne. Warto jednak zauważyć, że awanse w powiecie pruszkowskim miały miejsce u niemal dwukrotnie większego odsetka przedsiębiorstw niż w wypadku wszystkich badanych powiatów.

Większość pracowników wie, jakie mają możliwości rozwoju wewnątrz firmy. Odmienna sytuacja jest w znikomej liczbie firm, co pozytywnie odróżnia powiat pruszkowski od innych badanych powiatów.

Najczęściej stosowanymi instrumentami polityki personalnej są instrumenty o charakterze finansowym, czyli premie okresowe, podwyżki, dodatki motywacyjne oraz nagrody. Z kolei najrzadziej stosowane są narzędzia związane z edukacją: dofinansowanie nauki w szkołach zawodowych i średnich oraz korzystanie z placówek kształcenia ustawicznego.

Instrumenty te dostępne są dla wszystkich pracowników w wypadku niemal wszystkich pruszkowskich przedsiębiorstw, co jest lepszym wynikiem niż dla ogółu przedsiębiorstw w badaniu.

Doskonalenie kapitału ludzkiego	
<p><b>Polityka personalna:</b> - działania podejmowane odnośnie rozwoju zawodowego - rozwiązania w celu podnoszenia kwalifikacji</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Najczęstszymi podejmowanymi działaniami w celu rozwoju zawodowego/ podnoszenia kwalifikacji są <b>szkolenia</b> które zapewnia pracodawca: <u>wewnętrzne</u> lub <u>zewnętrzne</u>. W niektórych przypadkach pracodawcy dofinansowują własne inicjatywy pracowników (np. studia, szkoły średnie) lub przynajmniej zapewniają elastyczne podejście do ich czasu prac (w tym urlop naukowy). Znacznie bardziej w rozwój swojej kadry są zaangażowane firmy średnie i duże, co z reguły jest podyktowane ograniczeniami finansowymi</li> </ul>





<p><b>Instrumenty nagradzania/ motywowania pracowników</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Najszerszej instrumenty polityki personalnej wykorzystywane są przez średnie i duże firmy</li> <li>▪ Najczęściej pracownicy są nagradzani finansowo tj. premie, podwyżki (bez względu na wielkość firmy i branżę).</li> <li>▪ Wszelkie formy motywacji pozafinansowej są zwykle stosowane przez większe firmy (wyjątkiem są pochwały). Z istniejących funduszy socjalnych pracownicy otrzymują m. In. dofinansowania do szkoleń/ studiów, bony na święta, nagrody jubileuszowe, wczasy pod gruszą itp. Największe firmy posiadają własne obiekty sportowe postawione do dyspozycji pracowników.</li> </ul>
<p><b>Planowanie „ścieżki kariery” zawodowej/ perspektywy rozwoju</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ W większości przebadanych firm nie planuje się „ścieżki rozwoju” pracowników, ani nie tworzy z wyprzedzeniem planów szkoleń.</li> <li>▪ Większe możliwości rozwoju i awansów mają pracownicy średnich i dużych firm, gdzie z reguły istnieje możliwość awansów pionowych i sporadycznie pojawiają się plany szkoleń.</li> <li>▪ Pracownicy małych firm mogą z zazwyczaj liczyć jedynie na premię czy uznanie zwierzchnika</li> </ul>
<p><b>Ocena pracowników - narzędzia/ kryteria oceny - kto ocenia - jak często</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Część pracodawców ocenia swoich pracowników. Ocena jest najczęściej wykonywana przez bezpośredni przełożonego, bez wykorzystania żadnego formalnego narzędzia. W firmach małych i mikro ocena jest wynikiem obserwacji pracownika (wyjątkiem jest instytucja kulturalna gdzie dokonuje się oceny poprzez ankiety wypełniane przez klientów), firmy większe częściej posiadają sformalizowane narzędzia do oceny pracowników.</li> <li>▪ Pracownicy oceniani są zwykle raz na rok lub co miesiąc (w przypadku gdy od oceny zależy wysokość comiesięcznej premii)</li> </ul>



„– Finansowe, tak. Nie ma u nas orderów żadnych.

Bony?

–Dajemy. Tradycyjnie, na dzień kobiet, coś tam dajemy. Koperta i coś tam do tego, kwiatek, czekolada. Jakiegoś typu szkolenia, albo (...) wyjazdy? Czy to jest taka mała firma?

–Mała firma. Wyjazdy integracyjne nie są takie dobre.

A elastyczny czas pracy zdarza się?

– Zdarza się.

Czy to jest forma motywowania, nagradzania, czy zupełnie w innych kategoriach?

–To jest traktowane w formie pomocy, wiadomo, że ktoś ma coś o dziewiątej, to musi, na dziesiątą. To jest forma porozumienia z pracownikami.

Czy firma planuje ścieżki kariery swoich pracowników?

– Nie.

Czy pracownicy są w sposób systematyczny oceniani czy też nie?

–Co miesiąc rozdajemy różne premie.

Na co pan patrzy?

– Związane jest to z przychodami firmy. Im są większe przychody firmy, no widzę, że ktoś się bardziej angażował i tak dalej. Jeden chory, druga zwolnienie parę dni, albo coś.” (IDI, Pruszków, magazynowanie, firma mikro)

„R – Tak, jest premia, która ma charakter motywacyjny.





PR – A prezenty dla dzieci?

R – Nie, bo mamy przykre doświadczenia, nikomu się nie dogodzi. Lepiej zrobić to premią niż jakimś rzeczami.

PR – Pozafinansowe to są szkolenia a czy coś jeszcze?

R – Wyjazdy integracyjne, zawsze mamy raz do roku w zimie.

PR – Jakaś stołówka, obiekty sportowe?

R – Nie mamy, ale są obiekty sportowe. W kuchni każdy może sobie zrobić kawę, herbatę, można podgrzać swój obiad. Mieliśmy kiedyś dofinansowanie do wyżywienia, ale niestety, nie było dobre dla żołądka i już nie zamawiamy.

PR – Awans polega na tym, że można zostać liderem czy dostaje się inne zadania?

R – Też może być. To zależy od osobowości, od ustaleń zarządu.(..)

PR – Czy pracownicy są oceniani w systematyczny sposób?

R – Na pewno co miesiąc, bo na tej podstawie zarząd ustala premie, one mają charakter motywacyjny.

PR – I one są wypłacane?

R – Raz na miesiąc.” (IDI, Pruszków, firma transportowa, duża)



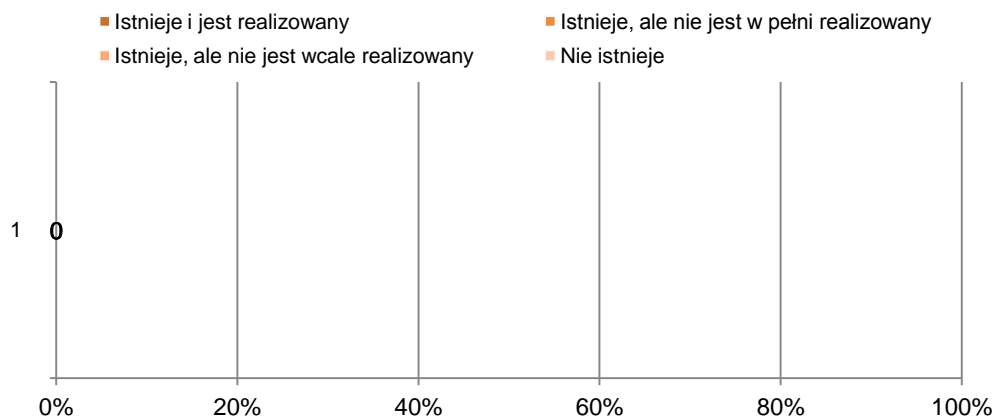


#### 4.1.10. Kształcenie ustawiczne

##### 4.1.10.1. 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



Zarówno badanie ilościowe jak i jakościowe wskazują, że większość firm nie posiada planu szkoleń. Jeśli jednak plan szkoleń istnieje, z reguły jest realizowany.

- Na ogół firmami posiadającymi plany szkoleń są firmy większe
- Większość firm interesuje szkoleniami w przypadku zaistnienia potrzeby, czy zmieniających się przepisów, kończących swoją ważność certyfikatów/uprawnień.
- Najczęściej po otrzymaniu oferty przesłanej przez firmę/ ośrodek szkoleniowy następuje dystrybucja oferty wewnątrz firmy i zbieranie zapotrzebowania na szkolenia.



„ – Tak, co roku mamy określony plan szkoleń. Kierownicy określają, jakie są potrzeby i jak to przeprowadzić. Kierownicy określają, jak to ma wyglądać i to trafia do mojej komórki i ja to nadzoruję.

– Pr. To jest jasno określone, wiedzą, że takie szkolenia będą?

– Tak, z jakiego tematu. Jeżeli mają wcześniej coś przygotować, bo oni to przedstawiają, to też jest to jakiś sposób nauczania się (...)” (IDI, Pruszków, firma transportowa, duża)

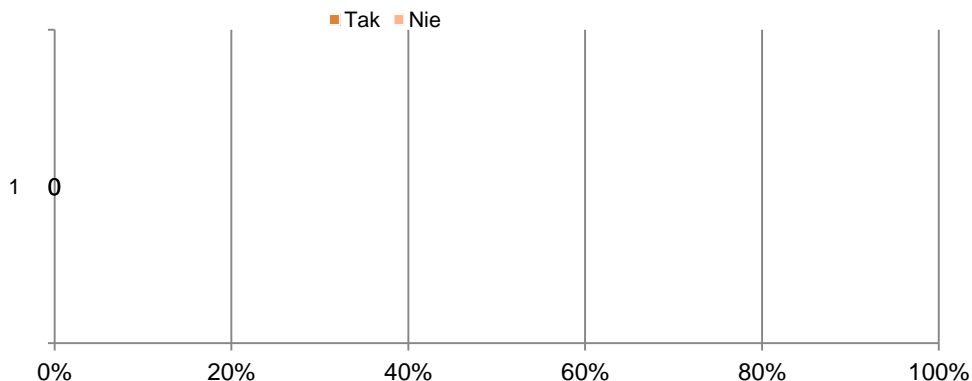
##### 4.1.10.2. Doksztalcanie pracowników przez firmę we własnym zakresie oraz za pośrednictwem placówek KU





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

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



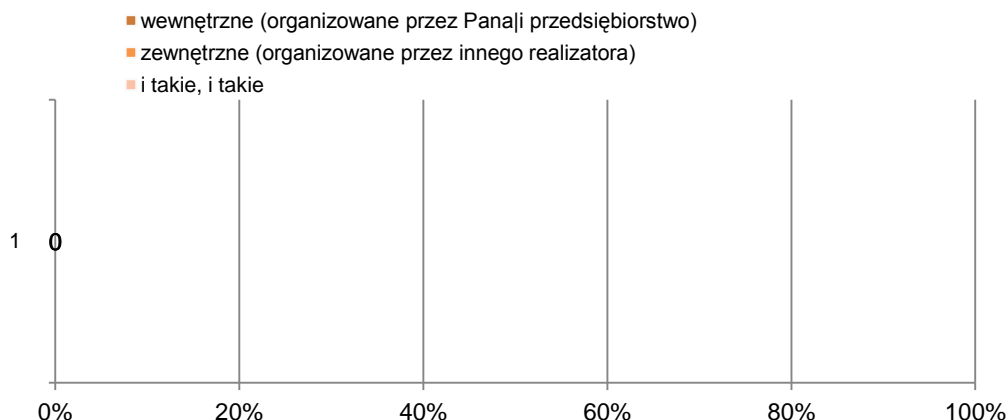
A34. Proszę teraz pomyśleć o trzech ostatnich kursach lub szkoleniach, w których uczestniczyli pracownicy Państwa przedsiębiorstwa. Czego dotyczyły te kursy lub szkolenia? Jakie były ich tematy?

A34a. Dla kogo (tj. dla jakich grup pracowników) były te trzy ostatnie szkolenia?

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

A35. Czy były to szkolenia:

Odpowiadali respondenci korzystający ze szkoleń n=108



A36. W jaki sposób finansowali Państwo szkolenia pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy? Proszę wymienić wszystkie wykorzystywane w tym okresie źródła finansowania.







Odpowiedzi respondentów korzystający ze szkoleń n=108

	środki własne przedsiębiorstwa	finansowanie lub współfinansowanie szkolenia przez pracowników	dofinansowanie z funduszy unijnych	Inne
Powiat pruszkowski	89%	4%	15%	12%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>81%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>11%</b>

A29a. Chciałbym/abym dopytać, czy korzystają państwo z placówek kształcenia ustawicznego, takich jak np. szkoły dla dorosłych, placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki doskonalenia i doskonalenia zawodowego.

A38. Powiedział/a Pan/i, że pracownicy firmy korzystali z placówek kształcenia ustawicznego. Proszę powiedzieć, z jakiego rodzaju placówek. Jeśli przypomina sobie Pan/i konkretne nazwy, to również prosimy o ich podanie.

Na pytanie 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.

Większość pracowników w ciągu ostatnich 24 miesięcy brała udział w szkoleniach. Odsetek ten był zdecydowanie większy w subregionie pruszkowskim niż w innych regionach. Z reguły były to szkolenia zewnętrzne. Ich finansowanie miało miejsce z reguły ze środków własnych przedsiębiorstwa.

## ■ Formy doskonalenia

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

- **Większość firm kształci i przyucza swoich pracowników wewnątrz** (nowych bez i z doświadczeniem, stażystów czy praktykantów) – chodzi tu o szkolenia podnoszące kwalifikacje jak i szkolenia wstępne dla nowych pracowników.
- **Na szkolenia zewnętrzne z większą częstotliwością wysyłają swoich pracowników firmy średnie i duże.**
- Na szkolenia **wysyła się zazwyczaj pracowników z odpowiednio długim stażem pracy** (którzy są już po okresie próbnym), **pracowników umysłowych** (którzy do poprawnego wykonywania swoich obowiązków muszą być na





bieżąco np. z obowiązującymi regulacjami prawnymi) **oraz pracowników fizycznych, którzy muszą posiadać odpowiednie uprawnienia.**

W ciągu ostatnich 12 miesięcy 5 firm biorących udział w badaniu jakościowym z 9 wysłało swoich pracowników na szkolenia formalne.



„-Zaczy przede wszystkim nowy pracownik, jak jest przyjęty do pracy, to tak, jak mówiłam na wstępie, że musi, to być osoba wykwalifikowana, najlepiej z doświadczeniem. Poznaje swój zakres obowiązków i zaczyna pracować. Jeżeli są jakieś w między czasie przeszkolenia, to, jeżeli, że tak powiem... Szkolenia nie są aż tak, może powiem od strony ekonomicznej, jeżeli nie są aż tak kosztowne, a dana osoba chciałaby uczestniczyć, skorzystać, no, to wtedy jest kierowana na takie szkolenie.

- No właśnie, bo pracownik może, że tak powiem myśleć o sobie i podnosić swoje kwalifikacje na różnych kursach?

- Może, może.

I forma wspiera, to?

- Tak.

W jaki sposób?

- No na przykład, jeżeli, to kosztuje..., Bo wiadomo, że samo dokształcanie się pracownika, to może kosztować i duże kwoty, duże pieniądze. No jest taka możliwość, że firma może dofinansować takiemu pracownikowi.

Takie szkolenia?

- Tak. (IDI, Pruszków, nieruchomości, firma mała)





	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Grodzisk Mazowiecki, firma produkcyjna, duża	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nowi pracownicy przechodzą szkolenie stanowiskowe, a następnie zostaje im przydzielony opiekun/ zwierzchnik, który ich uczy, pokazuje otoczenie i przekazuje informacji czego pracodawca wobec nich oczekuje.</li> <li>▪ We własnym zakresie firma organizuje z reguły szkolenia umiejętności miękkich (nie tylko dla osób na stanowiskach menagerskich)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nie współpracuje z placówkami KU. Pracownicy są wysyłani przez firmę na szkolenia zewnętrzne</li> </ul>
IDI, Pruszków, firma transportowa, duża	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nowi pracownicy są wdrażani przez swoich zwierzchników</li> <li>▪ Firma szkoli przede wszystkim wewnątrz – jeden z pracowników przygotowuje temat i prezentuje go na forum współpracowników (najczęściej zagadnienia prawne)</li> <li>▪ Każdego roku przygotowwany jest plan szkoleń</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Firma nie finansuje własnych inicjatyw swoich pracowników odnośnie szkoleń zewnętrznych</li> <li>▪ Pracownicy korzystają z refundowanych przez UE szkoleń dających certyfikaty wymagane do wykonywania zawodu</li> <li>▪ Z powodu niezadowolenia z dotychczas odbytych szkoleń prowadzonych przez firmy zewnętrzne nie korzystają obecnie z ich usług</li> </ul>
IDI, Pruszków, nieruchomości, firma mała	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nowi pracownicy przechodzą szkolenie z określonych obowiązków, które mają pełnić, a następnie pracują pod okiem doświadczonego pracownika</li> <li>▪ Wszyscy nowi pracownicy przechodzą szkolenie BHP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pracownicy są wysyłani na szkolenia, gdy nie są one zbyt kosztowne.</li> <li>▪ Firma oczekuje że sam pracownik, będzie zainteresowany swoim rozwojem i sam będzie sobie wynajdywał szkolenia ( firma "może dofinansować takie szkolenie" i zgadza się na uelastycznienie czasu pracy)</li> <li>▪ Z placówek KU pracownicy korzystają indywidualnie, firma w tym nie uczestniczy</li> </ul>





	We własnym zakresie:	Korzystanie ze szkoleń formalnych
IDI, Pruszków, produkcja preparatów ziołopochodnych, firma średnia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nowy pracownik/ stażysta zaraz po zatrudnieniu przechodzi szkolenie pod okiem doświadczonego pracownika oraz pracuje pod jego okiem przez 3 do 6 miesięcy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stażysty mogą być wysyłani na w 100% finansowane szkolenia, a pracownicy na studia wyższe/ podyplomowe</li> <li>Ponadto wszyscy pracownicy którzy mogą wynieść z tego korzyści odbywają szkolenia w ośrodkach doskonalenia zawodowego (np. elektrycy, na wózki widłowe; szkolenia te są często wymagane do utrzymania stanowiska)</li> </ul>
IDI, Radom, branża energetyczna, firma mała	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nowi pracownicy są wdrażani do codziennej pracy przez bezpośredniego przełożonego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Firma wysyła na finansowane przez nią szkolenia zewnętrzne, aby podnosić kwalifikacje swoich pracowników. Firma współpracuje z biurem prawnym oraz innymi firmami zewnętrznymi w ramach szkoleń.</li> <li>Pracownicy muszą regularnie odnawiać certyfikaty/ uprawnienia wymagane do wykonywania zawodu, które finansuje pracodawca.</li> </ul>
IDI, Brwinów, instytucja kulturalna, firma mała	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ze względu na charakter pracy nie ma tak naprawdę żadnego okresu służącego adaptacji nowych pracowników</li> <li>We własnym zakresie przeprowadzają szkolenie BHP</li> <li>Szkoleń wewnętrznych nie ma, jednak pracownicy spotykają się i dzielą doświadczeniami/wiedzą ( przed i po projektach)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Firma wspiera inicjatywy pracownicze dotyczące doszkalania i podnoszenia swoich kwalifikacji</li> <li>Pracownicy są doszkalani na kursach/szkoleniach organizowanych przez Narodowe Centrum Kultury oraz uniwersytet.</li> <li>Nie korzystają przy szkoleniu pracowników z placówek KU.</li> </ul>
IDI, Pruszków, magazynowanie, firma mała	<ul style="list-style-type: none"> <li>Odbywają się szkolenia wewnętrzne prowadzone przez osoby z zewnątrz dotyczące zmian w regulacjach prawnych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Firma nie korzysta z usług placówek KU i raczej nie wysyła pracowników na szkolenia zewnętrzne</li> </ul>





<p>IDI, Pruszków, dystrybucja gazu, firma mikro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nowi pracownicy są przydzielani do pracy przy bardziej doświadczonych pracownikach, aby przy nich poprzez obserwację uczyć się zawodu</li> <li>▪ Firma we własnym zakresie nie organizuje żadnych szkoleń wewnętrznych.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Po zmianach przepisów pojawiają się osoby z firm zewnętrznych, które szkolą pracowników</li> <li>▪ Korzystają z placówek KU przy wyrobieniu licencji na przewóz ładunków niebezpiecznych - każdy nowy pracownik musi przejść takie szkolenie</li> <li>▪ Przez osoby z zewnątrz prowadzone są również obowiązkowe szkolenia bhp i ppoż.</li> </ul>
<p>IDI, Pruszków, zakład fryzjerski, firma mikro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nowo przyjęta na staż fryzjerka pracuje na początku pod okiem właścicielki. Otrzymuje polecenia co ma wykonywać i w jakiej kolejności.</li> <li>▪ Gdy właścicielka zdobędzie jakieś nowe doświadczenia/ wiedzę, to wtedy w formie szkolenia wewnętrznego przekazuje ją pracownikom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pracownicy biorą udział w szkoleniach zewnętrznych</li> <li>▪ Jak uczennica/ stażystka zda egzamin z wiedzy zawodowej to jest wysyłana dopiero na dodatkowe kursy zewnętrzne (specjalistyczne)</li> </ul>
<p>IDI, Pruszków, odnowa biologiczna, firma mikro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ W pierwszych tygodniach pracy właścicielka sprawdza dokładnie umiejętności nowego pracownika i nierzadko uczy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pracownicy biorą sporadycznie udział w szkoleniach zewnętrznych</li> </ul>

- **Do najbardziej popularnych rodzajów szkoleń należą szkolenia wewnętrzne** n=8 firm na 9. W szkoleniach zewnętrznych udział brało 5 firmy, w bezpłatnych - 2 firmy, z placówek Kształcenia Ustawicznego korzystały 2 firmy.





## ■ Tematy i metody szkoleń

Zrealizowane przez pracodawcę wewnątrz lub zewnętrzną placówkę, placówkę KU lub korzystanie z bezpłatnych programów rozwoju zawodowego:

Temat szkoleń	Metoda szkoleń
<p>Temat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Szkolenie kadrowo-płacowe</li> <li>2. Szkolenia dotyczące przetargów</li> <li>3. Szkolenia ISO (uprawnienia)</li> <li>4. Strzyżenie, koloryzacja, masaż skóry głowy</li> <li>5. Nowe trendy we fryzjerstwie</li> <li>6. Refleksoterapia</li> <li>7. Optymalizacja czasu pracy kierowcy</li> <li>8. Zastosowanie przepisów prawnych w firmie transportowej</li> <li>9. Negocjacje handlowe</li> <li>10. Szkolenie umiejętności interpersonalnych</li> <li>11. Wypełnianie wniosków unijnych</li> <li>12. Szkolenia dające uprawnienia elektrykom, uprawnienia do obsługi wózków widłowych, wind, dźwigów</li> <li>13. Przewóz ładunków niebezpiecznych (uprawnienia)</li> <li>14. Kurs grafiki komputerowej</li> </ol>	<p>Metoda:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wykłady (zewnętrzne)</li> <li>2. Wykłady (zewnętrzne)</li> <li>3. Wykłady (zewnętrzne)</li> <li>4. Wykłady i część praktyczna (zewnętrzne)</li> <li>5. Pokaz i ćwiczenia (wewnętrzne)</li> <li>6. Wykłady i ćwiczenia (zewnętrzne)</li> <li>7. Wykład i pokaz (wewnętrzne)</li> <li>8. Wykład i zajęcia praktyczne (wewnętrzne)</li> <li>9. Wykład i ćwiczenia (wewnętrzne)</li> <li>10. Wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)</li> <li>11. Wykład (zewnętrzne)</li> <li>12. Wykład i zajęcia praktyczne (zewnętrzne)</li> <li>13. Wykłady (zewnętrzne)</li> <li>14. Wykłady i ćwiczenia (zewnętrzne)</li> </ol>

■ **Certyfikaty** – mniejszość ww. szkoleń kończyła się certyfikatami, czy uprawnieniami.

■ **Inicjatorem** szkoleń byli zazwyczaj pracodawcy.

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





- **Wpływ firmy na program nauczania KU** – zdecydowana większość firm nie wpływa na program zewnętrznych firm szkoleniowych, czy placówek KU. Dla własnych potrzeb pracodawcy organizują szkolenia wewnętrzne przy pomocy swoich wykwalifikowanych pracowników.
  
- **Zachęcanie pracowników przez pracodawcę do udziału w szkoleniach** – inicjatorami szkoleń w większości przypadków są pracodawcy. Jeśli jednak pracownik sam chce się doszkalać, 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, najczęściej pod warunkiem, że kierunek jest zgodny z profilem działalności firmy i po podpisaniu tzw. „lojalki”
  
- **Możliwości KU w regionie** – miejscowe placówki KU pokrywają jedynie częściowo regionalny popyt na tego rodzaju formy kształcenia. Powszechne są wyjazdy pracowników w celach szkoleniowych poza powiat (np. do Warszawy)
  - Deficyt szkoleń dla branży motoryzacyjnej np. brak szkoleń na przewóz ładunków niebezpiecznych



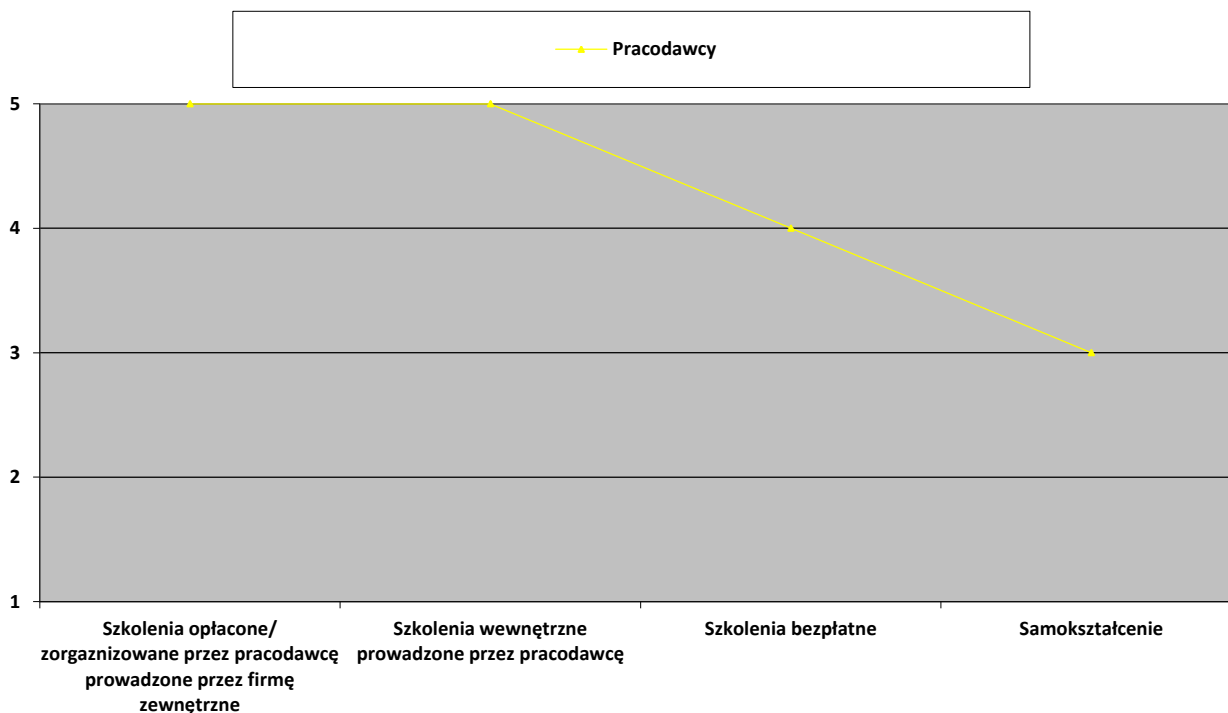


### 4.1.10.3. Ocena KU

#### ■ Ocena przydatności KU

A39. Na skali od 1 do 5, gdzie 1 to ocena bardzo niska, a 5 to ocena bardzo wysoka proszę ocenić placówki kształcenia ustawicznego pod względem:

- **Ocena przydatności różnych form szkoleń** –Pracodawcy wysoko ocenili przydatność szkoleń zewnętrznych, finansowanych przez firmę oraz szkoleń wewnętrznych. Szkolenia bezpłatne są również postrzegane jako przydatne, jednak już w nie takim stopniu. Najslabiej ocenione zostało pod kątem przydatności samokształcenie. Przydatność kształcenia w placówkach ustawicznych nie została w ogóle oceniona, gdyż w opisywanych przypadkach pracownicy biorą w nich udział jedynie dla uprawnień.







- Najbardziej przydatnymi szkoleniami w opinii pracodawców są szkolenia zorganizowane przez pracodawcę, lecz prowadzone przez firmy zewnętrzne oraz szkolenia wewnętrzne prowadzone przez pracodawcę. Najgorzej oceniane jest samokształcenie.
- **Najlepsze metody szkolenia i ich wpływ na dalszą ścieżkę zawodową** - za najlepsze metody pracodawcy uznają zajęcia, które zawierają **praktyczne ćwiczenia połączone z wykładem teoretycznym**.



*„Najlepsze są spotkania z praktykami. Czyli teoria w stosunku do praktyki 50% i najlepiej, żeby było prowadzone.. może być przez firmę zewnętrzną, ale przez osobę, która wie o czym mówi, bo to robiła. Więc jeżeli ma to być szkolenie z wypełniania wniosków w PROWie to ma to być ktoś, kto to kiedyś napisał i z sukcesem” (IDI, Brwinów, instytucja kulturalny, firma mała)*

*„-Teoria z praktyką  
I tak pół na pół czy*

*-Nie można wszystkiego porównywać do jednego, wsypywać wszystkiego do jednego worka. Bo są rzeczy, które wymagają jakichś tam odrębnych szkoleń, pokazów. Ale na ogół teoria z praktyką to jest to. Czyli połączenie tego. A czy ma znaczenie koszt dla pracodawcy? Gdyby na przykład pojawiły się szkolenia, z których warto skorzystać, ale powiedzmy inaczej prowadzone. Ale droższe.*

*Czy w ogóle koszt ma znaczenie?*

*-No, myślę że tak. Bo jak będzie nad wyraz drogi, to budżet firmy może bardzo ucierpieć. Tym bardziej jeśli to szkolenia specjalistyczne” (IDI, Pruszków, dystrybucja gazu, firma mikro)*

### ■ Idealne szkolenie

Szkolenia zdaniem pracodawców być zdecydowanie **praktyczne**, zawierać pokaz/warsztaty **w połączeniu z teorią** w zależności od specyfiki tematu, czy branży. Bardzo ważna jest **rola prowadzącego**, który powinien posiadać doświadczenie praktyczne z prezentowanego zagadnienia.

- Większość pracodawców jest zwolennikami **szkoleń zewnętrznych**, prowadzonych poza miejscem pracy w **grupach**, gdyż „podróże kształcą” a także pozwalają one na oderwanie się od codziennych obowiązków i skupieniu jedynie na przyswajaniu nowego materiału.
- W przystępnej cenie.





„-Idealne szkolenie powinno zawierać na pewno część praktyczną i teoretyczną

*Jak powinno długo trwać?*

*-To zależy czego dotyczy. Bo mogą być cykliczne, może być przez tydzień, przez dwa, przez trzy. A może być jednorazowe. Zależy o co chodzi. Bo jeżeliby chodziło o wypełnianie wniosków to praktyka polega na tym, że się wypełnia wniosek. Czyli mniej*

*Ale są takie, które powinny cyklicznie*

*-Tak, na przykład umiejętność organizowania imprez kulturalnych, działalności kulturalnych. Mnóstwo pomysłów, burza mózgów. Bo podczas takich spotkań, podczas takich konferencji często padają bardzo ciekawe pomysły. Europejski Fundusz na rzecz rozwoju Edukacji na przykład robi spotkania z młodymi ludźmi, którzy mają uczestniczyć w tych programach. I często jest tak, że ta młodzież siedzi i przerzuca się tymi pomysłami. I każdy korzysta. Tak, że tak powinny wyglądać szkolenia. Grupowe. Wyjazdowe są dobre, ale nie kilkudniowe wyjazdowe. Bo każda to fajna rzecz, ale wydaje mi się, że powinny być najlepiej w jakimś Centrum szkoleniowym, w których otoczenie które sprzyja siedzeniu i słuchaniu.” (IDI, Brwinów, instytucja kulturalna, firma mała)*

#### 4.1.10.1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Zdecydowana większość respondentów słyszała o Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki lub o kursach finansowanych/ współfinansowanych ze środków UE.

- Firma zajmująca się sprzedażą nieruchomości była beneficjentem tego programu
- Jedna z firm transportowych korzystała z finansowanych przez UE kursów zapewniających uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu
- Wniosek o dofinansowanie z programu jednej z firm produkcyjnych jest nadal rozpatrywany





#### 4.1.10.1. Powody braku szkoleń oraz powody nie korzystania z KU

A37. Dlaczego w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie zdecydowali się Państwo na szkolenia pracowników?

Odpowiadały osoby reprezentujące firmy, w których pracownicy w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie uczestniczyli w żadnych szkoleniach, n= 162

	obecne kwalifikacje i umiejętności pracowników są wystarczające	nie mamy określonych potrzeb szkoleniowych	brak oferty dostosowanej do naszych potrzeb	koszt szkoleń jest zbyt wysoki	przeprowadziliśmy już szkolenia w latach poprzednich	pracownicy, ze względu na bieżące obowiązki, nie mają czasu	pracownicy szkolą się na własną rękę	Inne powody
Powiat pruszkowski	42%	37%	5%	21%	5%	16%	5%	16%
<b>OGÓLEM</b>	<b>62%</b>	<b>55%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>



A40. Dlaczego nie zdecydowali się Państwo na skorzystanie z oferty placówek kształcenia ustawicznego? Przeżyłam Panu(i) różne możliwe powody i proszę powiedzieć, czy miały one wpływ na rezygnację ze szkoleń. Na pytanie odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.

- **Głównym powodem, dla którego firmy nie prowadziły w czasie ostatnich 24 miesięcy szkoleń jest brak takich potrzeb.** Jeśli pracownicy posiadają oczekiwane umiejętności, pracodawcy nie widzą potrzeby szkolenia. Dość istotnym powodem są też ceny szkoleń. Warto zauważyć, że jedynie kilka procent firm wskazało, że na rynku nie ma szkoleń i potrzebnym im profilu.

W badaniu jakościowym jako powody niedoksztalcania pracowników przez firmę i niekorzystania z placówek KU wspomiano o aspektach, o które pytano w badaniu ilościowym, czyli:

- **Brak finansów lub ograniczone fundusze** na szkolenia zewnętrzne (firmy mikro i małe).
- **Brak szkoleń na regionalnym rynku odpowiadających na potrzeby pracodawców** np. dla firmy transportowo-spedycyjnej.
- **Przekonanie o braku potrzeby.**



„A czy pracownik firmy korzystają z placówek kształcenia ustawicznego?”

– Nie.

A czy planują korzystać?

- Chyba nie.

Dlaczego nie?

– Wydaje mi się, że, to nie przyniosłoby jakichś efektów w bieżącej pracy.

Czyli dla pana szkolenie pracownika nie przyniosłoby efektów?

- Tak. Znaczą księgową musi się cały czas”





- **Pojawił się także dodatkowy aspekt - brak znajomości oferty szkoleń bezpłatnych/ współfinansowanych lub finansowanych przez PUP, UE.**
- **Motywatory do korzystania z KU** – firmy, które nie korzystają z placówek KU nie mają zazwyczaj nie mają wiedzy o ich ofercie szkoleniowej lub są przekonane o jej bezużyteczności. Wśród firm korzystających z placówek, głównym i jedynym motywem współpracy jest konieczność posiadania uprawnień/ certyfikatów do wykonywania określonych prac.



„Tutaj dla mnie jest niezbędne, bo jest to ładunek niebezpieczny w tym przypadku i ważne jest, żeby kierowca wiedział jak postępować w trudnych sytuacjach, gdyby nie daj Boże coś się stało.

Czyli te szkolenia wyjazdowe, to był głównie ten przewóz ładunków niebezpiecznych

-Tak

Ja rozumiem, że to jest związane z wymogiem i to będzie kontynuowane?

-Tak” ( IDI, Pruszków, transport gazu, firma mikro)

#### 4.1.10.2. Zapotrzebowanie na KU

- **Braki w ofercie KU i sposoby radzenia sobie** –Najczęściej firmy, które odczuwają brak szkoleń lub nie satysfakcjonuje ich poziom szkoleń zewnętrznych, same organizują szkolenia wewnętrzne, za pomocą bardziej doświadczonych pracowników lub zapraszając zewnętrznych ekspertów.
  - **Na największe braki w regionalnej ofercie narzeka branża transportowa.** Pracownicy firm transportowych są często wysyłani poza powiat w celach szkoleniowych (np. aby uzyskać uprawnienia do przewozu ładunków niebezpiecznych lub prawo jazdy kategorii C i E)
  - **Respondenci nie stwierdzili żadnych braków w ofercie szkoleniowej w obszarze kadr i płac, administracji** (dotyczącej wiedzy która musi być na bieżąco aktualizowana) **oraz obsługi maszyn** (np. kursy na wózki widłowe, dźwigi itp.)





„ Jak przyjdą z doświadczeniem, to czasami jadą na rutynie, a tacy świeżaki to czasami nie wiedzą, ile palet wchodzi na naczepę. Też szkolenia są odpowiednie, jak patrzymy na szkolenia, jakie mamy z firmie, to po takim kursie wiedzieć, to też mamy takich praktykantów świeżych, jak jest możliwość, jak znajdzie takiego młodego, który chce jako kierowca, to on się uczy jak jeździć samochodem, jak hamować. Na tych kursach on pojeździ na pusto z małym ładunkiem, a tutaj jak zabezpieczać. Oni mają bardzo dużą wiedzę. Taki kurs powinien trwać pół roku, rok, ale na takiej zasadzie, że on jedzie w trasę, a nie jedzie dookoła komina po Warszawie. Żaden teoretyk na szkoleniu nie powie nic dobrego, nie zabezpieczy. Czasami lepiej xxx niż taki zwykły pan, który ich nauczał.

(..)

Tak. Mnie wysłali na taki kurs, żebym miała. Na tym kursie tym jak pytałam o konkretny czas międzynarodowy, problemy, które są w ustawach to ten który prowadził nie wiedział jak odpowiedzieć, bo on tylko o rozliczaniu typowych delegacji wiedział. Nie ma takich źródeł, ten temat jest omijany i dlatego my nie korzystamy z zewnętrznych trenerów, czy firm, nasi mają doświadczenie, przebadali to, uczyli się na własnych błędach i wiedzą jak to jest pod kątem prawnym, bo tak jakiś prawnik się wypowiadał, ale nic na temat opcji mnie interesował nie powiedział. „ (IDI, Pruszków, firma transportowa, firma duża)

„Pr 1 – A jej oferta, z kolei?

R – No, jak najbardziej, Tym bardziej, że teraz nam zaproponowali, właśnie dlatego, że korzystamy z ich usług, to nam bezpłatnie, dofinansowali w całości z Unii kursy. Zaproponowali dla chętnych, co tam...

Pr 1 – Przez WZDZ, tak?

R – Tak, tam jest i doradca europejski, i ekspert do spraw kadr i płac, i administracyjno – biurowy. I z angielskim, i jeszcze będzie chyba w przyszłości język angielski sam, i biznes.” (IDI, Pruszków, produkcja preparatów ziół pochodnych, firma duża)

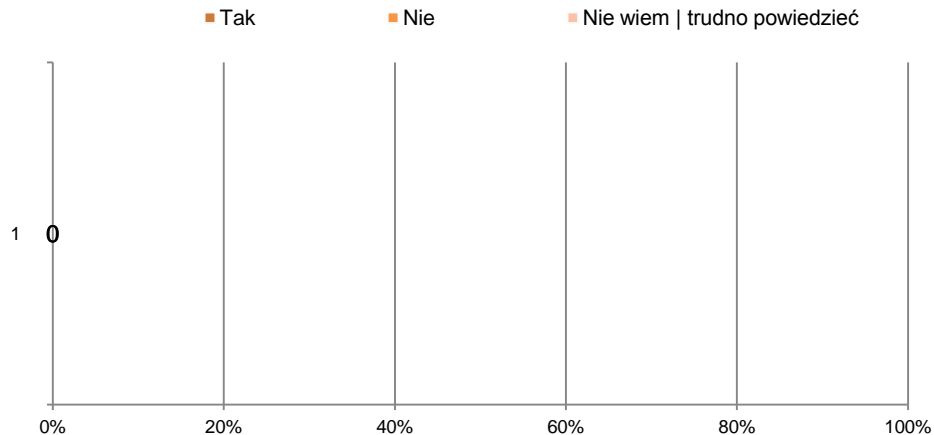




## ■ Szkolenia planowane we własnym zakresie i za pośrednictwem placówek KU

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 pruszkowski	35%	20%	3%	3%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>23%</b>	<b>15%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>

- Odsetek przedsiębiorstw planujących szkolenia jest równy odsetkowi przedsiębiorstw, które szkoleń nie planują. Grupa firm planujących szkolenia jest jednak bardziej liczna niż w wypadku ogółu badanych regionów. Większa jest także grupa firm niezdecydowanych.
- Najpopularniejszą formą szkoleń wśród planowanych na najbliższe 12 miesięcy SA kursy wewnętrzne i zewnętrzne doszkolające. Placówki KU oraz szkoły zawodowe i średnie cieszą się znikomym zainteresowaniem.





- **Szkolenia planowane**

Z przeprowadzonych rozmów z pracodawcami wynika, iż w najbliższym czasie mają oni zamiar doszkalać:

- Z bieżących zmian w regulacjach prawnych np. w księgowości, finansach, administracji.
- Pracowników, którym kończy się ważność certyfikatów/uprawnień (np. pracowników firmy magazynowej).
- Pracowników usługowych małych firm ze zmieniających się trendów i gustów na rynku, w przypadku szkoleń bezpłatnych (zakład fryzjerski)







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

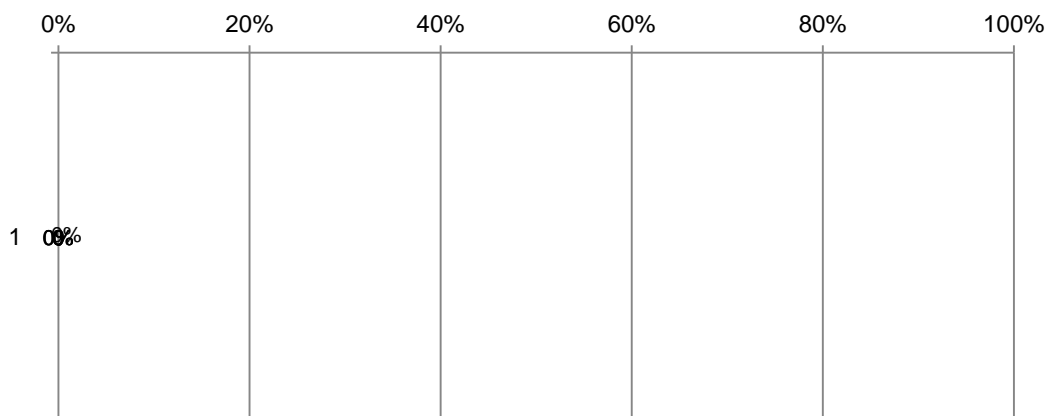
### 4.1.11. Przygotowanie pracowników do wykonywania zawodu w kontekście wcześniejszej/ obecnej ścieżki edukacyjnej

#### ■ Kompetencje

A1. Jakiego ma Pan/i wykształcenie?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

- bez wykształcenia
- gimnazjalne
- średnie zawodowe
- policealne
- wyższe ze stopniem licencjata
- podstawowe ukończone
- zasadnicze zawodowe
- średnie ogólnokształcące
- wyższe nieukończone (lub w trakcie nauki)
- wyższe ze stopniem magistra lub równorzędnym



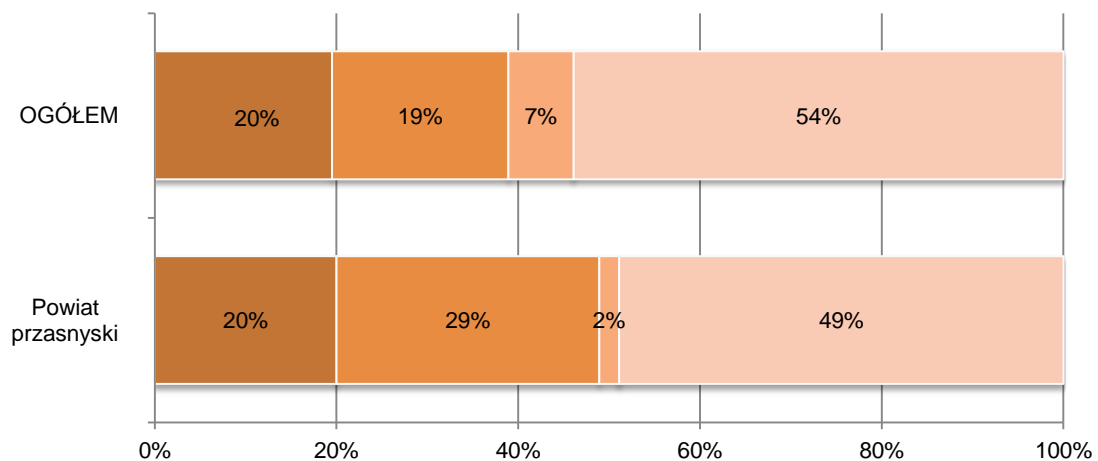


A2. Generalnie rzecz biorąc, w roku 2010, w stosunku do roku 2009, zatrudnienie w Pana/i firmie:  
Odpowiadali wszyscy respondenci N=270



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

- Wzrost zatrudnienia
- Spadek zatrudnienia
- Wymianę części załogi przy utrzymaniu podobnego poziomu zatrudnienia
- Brak zmian w zatrudnieniu

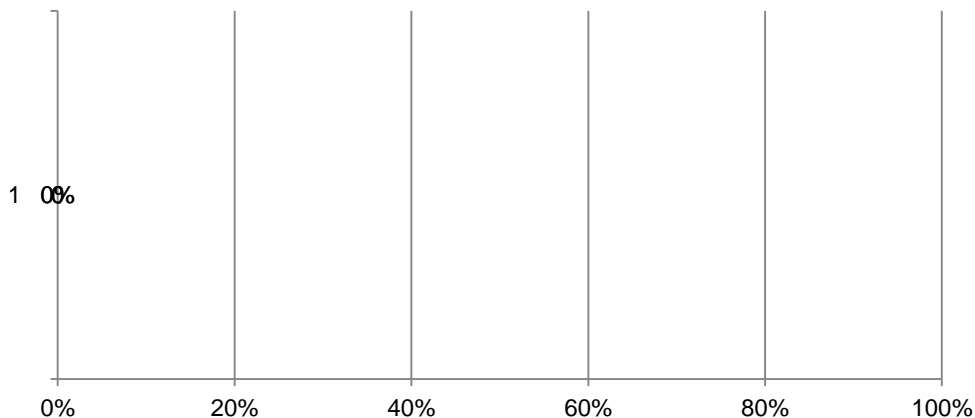




A4. Ogólnie rzecz biorąc, w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a lub nie z kwalifikacji i kompetencji pracowników w Pana/i firmie? Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie jestem zadowolony/a”, a 5 „zdecydowanie jestem zadowolony/a”.

Odpowiadali wszyscy respondenci N=270

■ 1 Zdecydowanie NIE JESTEM zadowolony/a ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 Zdecydowanie JESTEM zadowolony



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?

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

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

A8. Od jak dawna pracuje Pan/i w obecnym miejscu pracy?

Na pytanie od A5 do A8 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny.



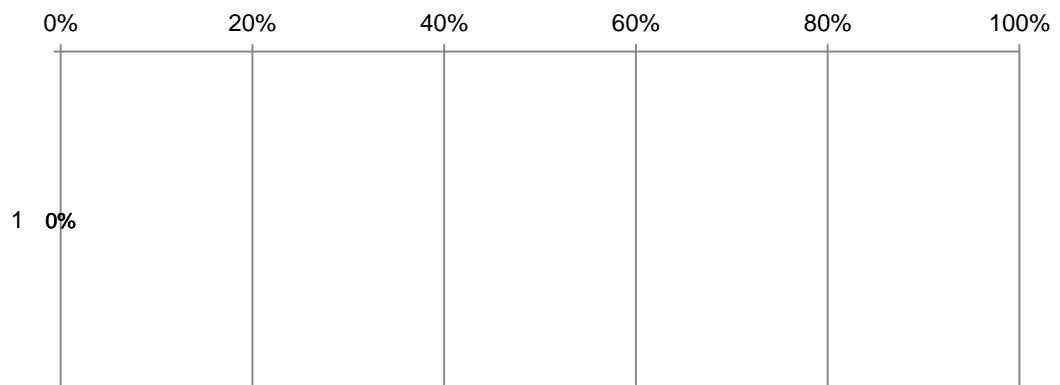


A9. W różnych momentach życia zawodowego zdarza się, że wykonywana przez nas praca odpowiada naszym kwalifikacjom lub też czujemy że jest poniżej lub powyżej naszych kwalifikacji.

W jakim stopniu obecnie wykonywana praca odpowiada Pana/i zdaniem Pana/i kwalifikacjom?

Odpowiadali wszyscy respondenci N=480

- Jest powyżej moich kwalifikacji   ■ Odpowiada moim kwalifikacjom   ■ Jest poniżej moich kwalifikacji



Większość pracowników posiada wykształcenie średnie lub niższe (61%). Udział takich osób w regionie pruszkowskim jest większy niż dla ogółu respondentów (53%).

W większości firm zatrudnienie w roku 2010 w stosunku do roku 2009 pozostało na niezmiennym poziomie. Jednakże, jeśli uległo zmianie, to raczej wzrosło. W ogóle regionów wzrosty i spadki zatrudnienia dotyczył identycznego odsetka firm.

W ciągu najbliższego roku planowany jest utrzymanie zatrudnienia na podobnym poziomie, jednak w tym powiecie częściej niż we wszystkich powiatach planowany jest spadek zatrudnienia.

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





Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
<b>Grupa 18-30 lat (kierownicy, samodzielni specjaliści, pracownicy umysłowi) z firm średnich i dużych:</b>	
Studia wyższe licencjackie: Pedagogika ogólna, studia wyższe magisterskie: Zarządzanie zasobami ludzkimi	Specjalistka ds. personalnych
Liceum profilowane, kierunek administracyjno-biurowy, opiekun pomocy społecznej, kurs komputerowy, kurs kelnersko-barmański, magazynier z obsługą komputera i wózków, kurs językowy	Konsultant handlowy (telefoniczny) – pragnie zarabiać więcej <i>„Chcę się szkolić i dobrą pracę znaleźć, żeby móc łatwiej wejść na rynek” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista – konsultant handlowy, firma duża/ średnia)</i>
Akademia Wychowania Fizycznego (w trakcie studiów), liczne szkolenia sprzedażowe, kurs wychowawcy kolonijnego, kurs językowy	Przedstawiciel handlowy (urządzenia biurowe) <sup>12</sup> , przypadek, w takiej branży znalazł pracę podczas studiów
Technikum ogrodnicze, kurs grafiki komputerowej, kursy przedsiębiorczości (ukierunkowane na założenie własnej działalności gospodarczej)	Konfeksjoner i projektant kart świątecznych i innych druków okolicznościowych <i>„To wtedy tak było, że moi rodzice byli ogrodnikami i tak jakoś się stało. Ale nigdy nie pracowałam, jako ogrodnik, pracowałam w handlu, a teraz po prostu, coś normalna kolej rzeczy, wyszłam za męża, który miał sklep... Ja po prostu z ogłoszenia z gazety. Jak poszłam na rozmowę kwalifikacyjną pierwszą, to od razu pomyślałam sobie, że chyba najlepiej (...) żeby tylko mnie przyjęli, bo wiedziałam, że bardzo chcę, to robić po prostu. Ponieważ ja hobbistycznie właściwie robiłam, to, co teraz robię zawodowo, więc mi się, to bardzo podobało. Taka siedząca i nie biurowa, taka artystyczna czasami trochę”. (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant)</i>
Liceum ogólnokształcące, matura	Pracownik obsługi klienta w placówce Poczty Polskiej
Gospodarka turystyczna	Kierownik ds. sprzedaży (produkty szklane) – nie był zdeterminowany i przekonany do wyuczonego zawodu, przypadek <i>„Ja skończyłem gospodarkę turystyczną, nawet nie wiedziałem do końca co chcę robić. Potem</i>

<sup>12</sup> Pomarańczowe pola oznaczają, że pracownik wykonuje inny zawód niż odebrał formalne wykształcenie.





	<p><i>pracowałem w zawodach niezwiązanych, ale zdarzyło mi się mieć krótki epizod w biurze podróży. Później w Axa pracowałem jako przedstawiciel ubezpieczeniowo-finansowy. W Polbanku, jako specjalista do spraw sprzedaży. A teraz tutaj gdzie jestem, no już od kilku lat.” (FGI, Pruszków, K, 28 lat, pracownik umysłowy)</i></p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





Zawód wyuczony	Zawód wykonywany
<b>Grupa 50-65 lat (pracownicy szeregowi/ fizyczni) z firm małych i mikro:</b>	
Technik ekonomista (matura), studium pomaturalne, kurs BHP, kurs osoby towarzyszącej ze schorzeniem stwardnienia rozsianego, certyfikat ukończenia kursu zarządcy nieruchomości	Ekspedientka w sklepie z używaną odzieżą - dłuższa nieobecność i zbyt niskie wykształcenie uniemożliwiło pracę Inspektora w firmie ubezpieczeniowej <i>„Choroba mnie powaliła i 3 lata byłam na orzeczeniu lekarskim i próbowałam się z tego podnieść. W takim wieku ciężko jest wrócić. Zrobiłam kurs, żebym ewentualnie mogła rozwinąć skrzydła. Niecały rok tu pracuje. A w tym moim poprzednim zawodzie to trzeba mieć wyższe wykształcenie teraz, już nie mogłabym być inspektorem” (FGI, Pruszków, K, 47 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca, firma mikro)</i>
Technikum mechaniczne	Magazynier w hurtowni AGD - przypadek/ potrzeba stałej pracy <i>Po szkole pracowałem, pierwsza praca to był bank PKO i pracowałem tam około 3 lat. Szwaگیر to wykupił, nie chciał mu się pracować a chciał mieć kogoś zaufanego. Potem pracowałem jako jubiler-złotnik przez 8 lat, ale popsuły się dobre czasy i później postanowiłem otworzyć sklep pasmanterię, w której była fajna marża 50%. Miałem znajomych, którzy otworzyli hurtownię. Jak w sklepie dobrze mi szło, to właściciele podbijali czynsz i musiałem uciekać. No i tak jakoś pracuje tu gdzie pracuje, ale myślę o czymś innym (FGI, Pruszków, M, 53 lata, pracownik fizyczny - magazynier, branża handlowa, firma mała)</i>
Technikum poligraficzne	Budowlaniec <i>„10 lat pracowałem w poligrafii koło Ostrowi Mazowieckiej, a potem powstała rodzinna firma budowlana. W związku z tym, że wtedy zarabiał się czterokrotnie, pięciokrotnie więcej to do poligrafii już nie wróciłem. No też dlatego, że technika poszła naprzód jak pracowałem w budowlance, że fotografa technicznego już nie potrzeba.” (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża budowlana)</i>
Automatyk urządzeń przemysłowych (automatyk sterowania urządzeniami kolejowymi), uprawnienia inspektora nadzoru budowlanego, szkolenia BHP, elektryka, kurs językowy, kurs pozyskiwania funduszy unijnych	Pracownik fundacji i stowarzyszenia zajmującego się środkami unijnymi, inspektor nadzoru budowlanego <i>„Zmieniła się sytuacja na kolei, wiele firm upadało i trzeba było sobie dodatkowo radzić.” (FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy)</i>
Wyższe wykształcenie ekonomiczne, kursy	Pośrednik obrotu nieruchomościami – wykonuje





językowe (niemieckiego, angielskiego, hiszpańskiego), kurs kosmetyczny, kurs kwiaciarstwa, kurs agenta nieruchomości	zawód bliski wyuczonemu
Technik ekonomista z zakresu reklamy, technik reklamy; kurs obsługi komputera (pakiet Office)	<p>Montażysta i zaopatrzeniowiec (konstrukcje z aluminium) – pracę otrzymał po znajomości, ale też jego hobby predestynowało go do podjęcia prób wykonywania nowego zawodu. W swoim zawodzie nie mógł dostać pracy (w między czasie pojawiły się programy graficzne komputerowe, których nie znał, a dla branży budowlanej był ze względu na swój wiek mniej atrakcyjnym pracownikiem.</p> <p><i>„W latach 70-80. pracowałem w wystawiennictwie, robiłem wystawy, plansze, liternictwo, wszelkiego rodzaju rysunki, wizerunki, schematy, które trzeba było. Potem przyszedł czas naszej transformacji polityczno-gospodarczej, to przystąpiłem do inicjatywy skład budowlany. Z różnych powodów inicjatywa wywróciła się i w związku z tym wyłączałem z zapleczem finansowym na zielonej trawce. Potem przestało być przyjemnie, bo kasa się skończyła. Był moment, że z praktycznego powodu zapisałem się do Urzędu Pracy, bo to dawało mi ubezpieczenie. Z tego urzędu tylko raz dostałem pracę na 3 miesiące. Uważam, że ani gazeta, ani urząd pracy nie skutkuje tak, jak ktoś znajomy. Obecnie pracuję w firmie, która wytwarza rzeczy z metalu i aluminium” (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża metalowa)</i></p>
Wykształcenie zawodowe, mechanik silników spalinowych	Kierowca – wykonuje zawód bliski wyuczonemu

**Zawód wyuczony formalnie** – oprócz ukończenia odpowiedniej szkoły respondenci zdobywali nowe umiejętności, czy zawody na kursach dodatkowych: służbowo/ prywatnie, uczą się od innych kolegów w pracy/ szkołą się u mistrzów, by potem zdać egzamin w cechu/ egzamin na mistrza.

**Zawód wyuczony nieformalnie** – uczenie się nowego zawodu lub praktyczne przyuczanie się do wykonywania wyuczonego zawodu odbywa się przede wszystkim poprzez praktykę:







- **w miejscu pracy - wdrażanie, wolontariat, praktyki/ staże** – badani uczyli się w miejscu pracy od bardziej doświadczonych pracowników, czy kierowników (pokaz, przyuczanie, kontrola jakości pracy i ocena)
  - **wdrażanie trwa:** od 1 dnia, poprzez 2 tygodnie – miesiąc, po 3 do 12 miesięcy w zależności od wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska, czy było to przyuczenie do miejsca pracy, czy nauka nowego zawodu.



„No szkoła dużo mi dała, aczkolwiek studia nigdy nie są odzwierciedleniem tego, co jest w pracy. Dały mi oczywiście taką podstawową wiedzę HR. A jeżeli chodzi o takie kompetencje i pracę z ludźmi, komunikacja, asertywność, to fakt faktem, że ja tą wiedzę zdobywałam na różnych szkoleniach z tego zakresu, ale pracy człowiek się uczy w pracy. (FGI, Pruszków, K, 25 lat, specjalista – HR);  
Tak się stało, że potrzebowali akurat do płyt z tworzyw sztucznych. Ja o płytach z tworzyw sztucznych widziałam tyle, co nic, ale przyjęli mnie do tej pracy i na początku było szkolenie. Pracownicy, którzy dłużej pracowali po prostu powiedzieli mi, co mam przeczytać, dali mi po prostu broszury na temat produktów, więc nauczyłam się, a później był po prostu egzamin.  
Także po prostu wewnątrz w firmie przesłam takie szkolenie. Dostałam podręcznik, ale oczywiście, jak czegoś nie wiedziałam, to mogłam zapytać, więc, to tak działało”. (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant)





- w życiu prywatnym (np. hobby), czy dzięki wrodzonym zdolnościom:



„Musiałem poznać materiał, chociaż bardzo dużo rzeczy przy swoim domu zrobiłem sam, własnymi rękami, więc obróbka różnych materiałów nie jest mi obca, to nie są dla mnie nowości. Swego czasu zajmowałem się rzeźbą i tego typu rzeczy też są dla mnie jasne, wyobraźnię mam i coś robię. Jak byłem zarejestrowany w urzędzie pracy, to skorzystałem z tego i poszedłem na kurs obsługi komputera, poznałem Office w pewnym zakresie, Word – też mi się przydało, że mogę teraz to wykonywać co wykonuję (FGI, Pruszków, M, 50+ lat, pracownik fizyczny - branża metalowa);  
Znacząca powiem tak, człowiek się rodzi z niektórymi rzeczami i tak na przykład jeden ma talent do malarstwa, drugi do muzyki, trzeci jeszcze do mówienia. No i właśnie ja lubię dużo mówić, rozmawiać z osobami, więc myślę, że, to dużo dało, że w takiej pracy się znalazłem, a nie innej. Pociągało mnie, żeby mieć kontakt z ludźmi. To uczy i doświadczenia, a jakbym zamknął się i pracował, to bym nie wiele się mógł nauczyć. Konsultant handlowy (FGI, Pruszków, M, 27lat, pracownik umysłowy - handlowiec).





## ■ Oczekiwane kompetencje i cechy

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

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

	Powiat pruszkowski	Ogółem
Precyzja, staranność, dokładność	94%	<b>94%</b>
Kontakty z innymi ludźmi	98%	<b>92%</b>
Określona postawa np. zaangażowanie	94%	<b>91%</b>
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	93%	<b>89%</b>
Dyspozycyjność	89%	<b>85%</b>
Dobry wygląd, bycie zadbanym	86%	<b>82%</b>
Doświadczenie zawodowe, staż	84%	<b>76%</b>
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	71%	<b>70%</b>
Chęć ciągłego dokształcania się	76%	<b>69%</b>
Wyszukiwanie i analiza informacji	69%	<b>68%</b>
Sprawność fizyczna	63%	<b>61%</b>
Wykonywanie obliczeń	56%	<b>60%</b>
Wykształcenie (poziom  profil), specjalistyczne kwalifikacje	66%	<b>59%</b>
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	55%	<b>47%</b>
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	43%	<b>44%</b>
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	21%	<b>28%</b>
Znajomość języków obcych	19%	<b>23%</b>
Zdolności artystyczne i twórcze	22%	<b>21%</b>





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 pruszkowski	Ogółem
Kontakty z innymi ludźmi	94%	93%
Precyzja, staranność, dokładność	94%	89%
Określona postawa np. zaangażowanie	89%	89%
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy	91%	88%
Dyspozycyjność	82%	87%
Doświadczenie zawodowe, staż	85%	86%
Dobry wygląd, bycie zadbanym	87%	86%
Sprawność fizyczna	84%	81%
Wykształcenie, specjalistyczne kwalifikacje	78%	80%
Wyszukiwanie i analiza informacji	83%	80%
Wykonywanie obliczeń	76%	79%
Obsługa komputera i korzystanie z internetu	67%	78%
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	80%	78%
Chęć ciągłego dokształcania się	74%	76%
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	69%	76%
Zdolności artystyczne i twórcze	56%	68%
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	61%	67%
Znajomość języków obcych	53%	56%

Kompetencje, które zdaniem pracowników powinny posiadać osoby na zajmowanych przez nie stanowiskach, to przede wszystkim (oceny powyżej 90%):

- Określona postawa np. zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność
- Precyzja, staranność, dokładność
- Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.
- Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)





Pracownicy, którzy wskazują daną kompetencję za ważną na ich stanowisku, w zdecydowanej większości wypadków twierdzą, że posiadli ją w stopniu wysokim lub bardzo wysokim. Stosunkowo najslabiej wypadającą pod tym względem kompetencją jest znajomość języków obcych, którą w stopniu przynajmniej wysokim posiada 52% respondentów, na których stanowisku ta umiejętność jest ważna. Analizując z kolei kompetencje, które respondenci posiadają w stopniu bardzo wysokim nie sposób nie zwrócić uwagi na takie kompetencje jak:

- dyspozycyjność (51%),
- Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi. 46%
- Określona postawa np. Zaangażowanie, chęć do pomocy/ wsparcia innych pracowników, elastyczność (45%)
- Precyzja, staranność, dokładność (44%)
- Doświadczenie zawodowe, staż (43%)

**Idealny pracownik** – zdaniem pracowników pracodawcy oczekują od

„idealnego pracownika” (wskazania spontaniczne) częściej określonych cech niż kompetencji, zwłaszcza zadaniem starszych badanych:

- Zaangażowanie
- Elastyczność
- Dyspozycyjność
- Umiejętności interpersonalnych - umiejętności pracy w grupie, czy łatwość w nawiązywaniu kontaktu, szczególnie ważna cecha w obsłudze klienta
- Gotowość do uczenia się nowych rzeczy
- Młody wiek (starsi badani)





Ponadto:

- Od pracowników szeregowych/ fizycznych: zdrowia i siły fizycznej
- Od kierowników/ specjalistów: wiedzy specjalistycznej i produktowej, znajomości komputera, samodzielności

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

**Najważniejsze kompetencje/ cechy oczekiwane przez pracodawcę w stosunku do pracownika w podziale na grupy:**<sup>13</sup>

Grupa 50+ lat Pracownicy szeregowi z firm małych/mikro <sup>14</sup>	Grupa 18-30 lat Kierownicy/samodzielni specjaliści z firm średnich/dużych <sup>15</sup>
Precyzja (4)	Psychologiczne (5)
Określona postawa (3)	Komputerowe (3)
Fizyczne (3)	Kognitywne (3)
Umiejętności techniczne (3) – obsługa/ naprawa urządzeń	Interpersonalne (3)
Dobry wygląd (3)	Dyspozycyjność (3)
Interpersonalne (3)	Ciągłego doształcania się (3)
Psychologiczne (3)	Dobry wygląd (2)
Kognitywne (3)	Precyzja (2)
Ciągłego doształcania się (2)	
Doświadczenie zawodowe, staż (2)	
Certyfikaty, dyplomy prawo jazdy (2)	

Ponadto starsi badani deklarowali, że pracę dostali z polecenia oraz zdarzało się, że jeśli starano się o pracę poniżej swoich kwalifikacji, nie ujawniano całej prawdy w CV.

## ■ Deficyty kompetencyjne

<sup>13</sup> Na podstawie listy kompetencji wykorzystanej w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego, realizowanego przez Uniwersytet Jagielloński na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

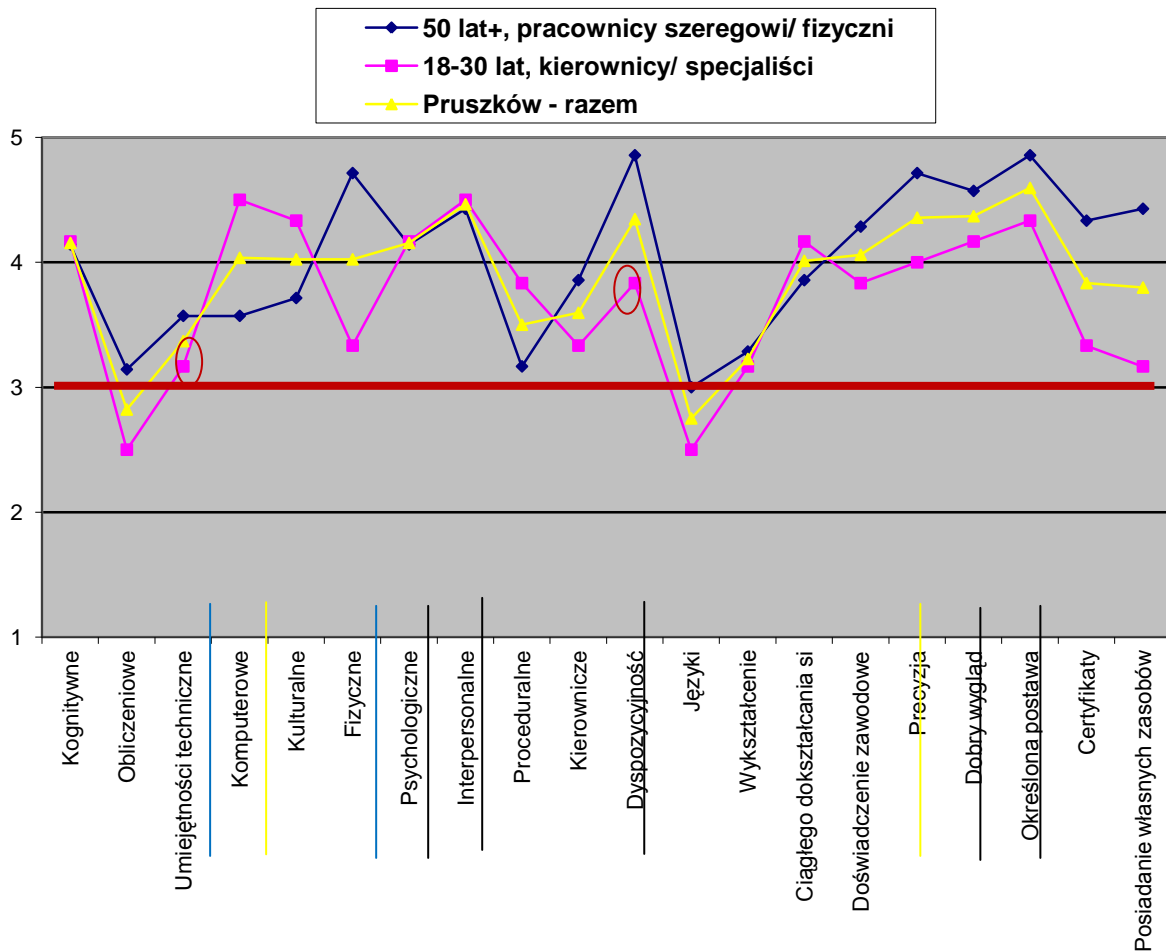
<sup>14</sup> W nawiasie liczba osób, które zaznaczyły daną cechę w ankiecie. W grupie 50+ lat całkowita liczba respondentów = 6.

<sup>15</sup> W nawiasie liczba osób, które zaznaczyły daną cechę w ankiecie. W grupie 31-50 lat całkowita liczba respondentów = 7.





Autoocena kompetencji uczestników FGI<sup>16</sup>



<sup>16</sup> Na podstawie ankiety samowypełniającej dotyczącej oceny kompetencji

\* Podkreślono najważniejsze oczekiwania

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





- **Na większości najważniejszych wymiarów pracownicy ocenili swoje kompetencje i cechy relatywnie wysoko.**
  - **Widoczne deficyty występują** w przypadku takich cech jak:
    - „dyspozycyjność” (silniej w grupie 18-30 lat)
    - „umiejętności techniczne” (silniej w grupie 50 lat+)
- **Przyczyny niewykonywania wyuczonego pierwotnego zawodu są różne, nie zawsze kompetencyjne:**
  - **Wśród młodszych pracowników** – nie są pewni, jaką pracę chcą wykonywać, próbują nowych rzeczy, mają się przypadkowej pracy, czasem lepiej płatnej niż w wyuczonym zawodzie.
  - **Wśród starszych pracowników**
    - **Zmiany na rynku pracy** – np. zanikanie pewnych zawodów, wzrost oczekiwań w stosunku do pewnych stanowisk np. wyższe wykształcenie)
    - **Zmiany życiowe** np. choroba
  - **Deficyty kompetencyjne:**
    - częściej wśród starszych **techniczne/ nowe technologie**: zmiany technologiczne, stosowanie programów komputerowych, wypadnięcie z rynku pracy – nie nadążanie za zmianami (bezrobocie, wykonywanie innego zawodu w międzyczasie)
    - **słabsze zdrowie/ możliwości fizyczne** np. w branży budowlanej
      - osoby w wieku 50 lat+ nie chcą już uczyć się nowych - godzą się więc na pracę poniżej swoich kompetencji







- częściej wśród młodszych: **brak doświadczenia** zawodowego tj. przede wszystkim **praktycznych umiejętności** (praktyki, staże etc.)
- **wykształcenie średnie ogólnokształcące nie daje zawodu** – następuje konieczność nauki zawodu lub przyuczanie do zawodu



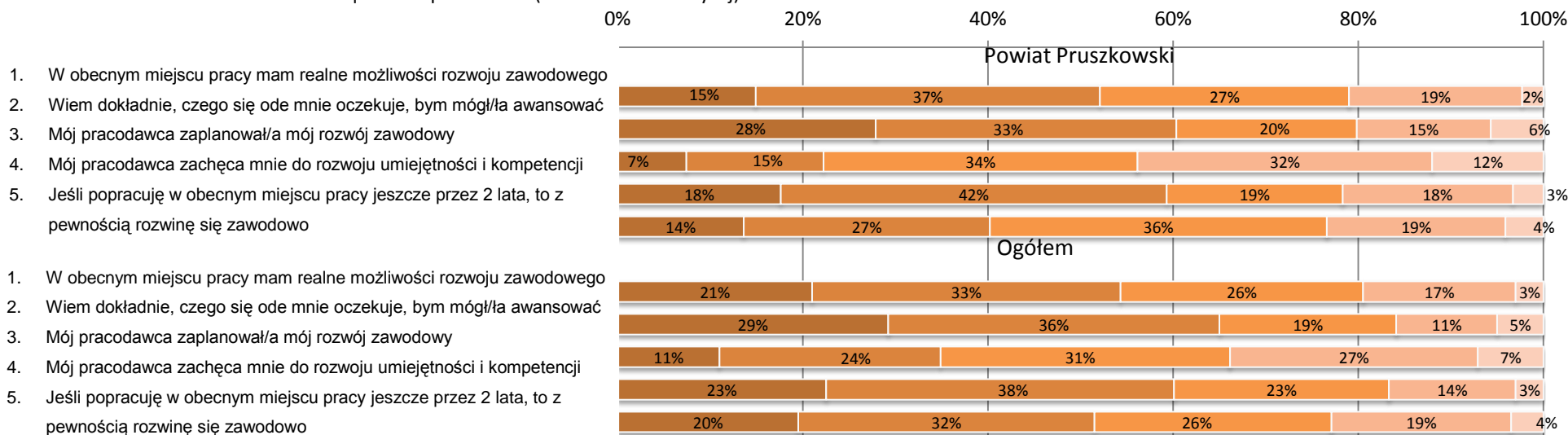


## Możliwości rozwoju zawodowego

B1. Interesuje mnie kwestia rozwoju zawodowego. W jakim stopniu zgadza się Pan/i ze zdaniem, które za chwilę odczytam. Proszę postąpić się skalą od 1 do 5.

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

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





- Większość pracowników uważa, że w obecnym miejscu pracy ma realne możliwości rozwoju zawodowego. Wie także dokładnie, czego się od nich oczekuje, aby mogli awansować. Pracodawcy zachęcają ich do rozwoju umiejętności i kompetencji. Niewielu pracowników może jednak powiedzieć, że pracodawca zaplanował ich rozwój zawodowy, ani że następne 2 lata pracy w danym miejscu z pewnością przyniosą im zawodowy rozwój. W ogóle badanych województw widać te same tendencje, z tym że obszary słabiej oceniane w przypadku powiatu pruszkowskiego wypadają nieco słabiej niż w ogóle badanych regionów.
- **Większość pracowników starszych w wieku 50-65 lat z firm małych i mikro nie widzi możliwości rozwoju u swojego pracodawcy**, głównie ze względu na płaską strukturę firmy, ale również swój wiek (uprzedzenia oraz pewien rodzaj poddania się). Tylko pracownicy z branży budowlanej widzieli swoich pracodawców możliwość rozwoju zawodowego w zwiększaniu swoich kompetencji (rozwój wwyż) i uczeniu się nowych rzeczy (rozwój wszerek).
  - Część widziała takie możliwości rozwoju w zawodzie ale mając na myśli założenie własnej działalności, czy konieczność zapisania się na kurs (np. program komputerowy graficzny).



*"U mnie nie, mogę tylko swoje biuro otworzyć. Musiałabym wyjść za mąż za szefa, żeby być menadżerem. Jest to sieć tych agencji, on nas kształci, ale nie powiem kogo awansują na menadżerów. Menadżerami zostają osoby 20-paroletnie, to jest norma, bez względu na to, że jestem mądra, wygadana, mam ogromne doświadczenie w stosunku do takich 20-latków." (FGI, Pruszków, K, 50 lat+, pracownik szeregowy – agent nieruchomości, firma mała;)*

*„A ja swoją działalność chciałam” (FGI, Pruszków, K, 47 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca, firma mikro);*

*„Zmieniają się technologie w budownictwie, jak pomyślę, ile przez te lata nowych rzeczy do nas przyszło. Wchodzą nowe materiały, czego człowiek wcześniej nie widział, więc musi się uczyć”. (FGI, Pruszków, M, 50+ lat, pracownik fizyczny - branża budowlana, mała);*

*„Już wszystko robiłem w tej firmie jako robotnik, tylko biuro mi zostało.” (FGI, Pruszków, M, 50+ lat, pracownik fizyczny – kierowca, firma duża);*





- **Również większość młodszych pracowników w wieku 18-30 lat+ z firm średnich i dużych, nie widzi możliwości rozwoju zawodowego w obecnej firmie, część jednak dostrzega takie możliwości w swoim zawodzie.**
  - Pracownicy nie widzą możliwości rozwoju u swojego pracodawcy ponieważ pracodawca nie inwestuje w pracowników (nie wysyła na szkolenia), trudno o awans na wyższe stanowisko, rotacja pracowników na niskim poziomie. Mniejszość tylko była innego zdania, czuła się nagradzana i motywowana.
  - Osoby, które widziały możliwości rozwoju w zawodzie najczęściej **miały na myśli udział w szkoleniach finansowanych z UE/ PO KL.**



„Szef jest starej daty, prezes, no i nie bardzo przystaje do tego, że w dzisiejszych czasach się oczywiście inwestuje w tego pracownika, jeżeli chce się go utrzymać na dłużej. W związku, z czym, no nie ukrywam, że w firmie jest dosyć duża rotacja pracowników. Ludzie się zmieniają, odchodzą sami. No w każdym bądź razie rozwoju zawodowego nie ma żadnego. Pracodawca nie inwestuje w pracowników. Na rynku mam bardzo duże możliwości. Ja bardzo chętnie i bardzo aktywnie i intensywnie uczestniczę w różnych takich szkoleniach. Najczęściej są, to szkolenia z unii europejskiej właśnie, no i tu faktycznie ja działam na tym rynku intensywnie.” (FGI, Pruszków, K, 25 lat, specjalista – HR, firma duża)

”U nas pracodawca robi tak, że na koniec roku, nawet i miesiąca podsumowuje, to, co pracownik zrobił i w jakiś sposób stara się nagradzać, jakieś gadżety dodaje, ale też i można awans zyskać na wyższe stanowisko, więc tutaj jest bardzo, myślę ze strony pracodawcy dobra rzecz. No i ja dążę do tego, żeby wiadomo pójść wyżej. No, to tak, jak koleżanka, też korzystam z szeregu szkoleń. Tak, jak wcześniej wspominałem na samym początku, z UE” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista - konsultant handlowy, firma średnia)

”Jedyna szansa taka, że ktoś stamtąd musiałby wylecieć, co praktycznie się nie zdarza. Więc jedyną szansą na jakiś rozwój, to jest tak na prawdę zmiana pracy. Ja przyszłości na Poczcie tutaj nie widzę żadnej, tak samo, jak chłopaki, co pracują w terenie i tak samo (...).” (FGI, Pruszków, M, 28 lat, pracownik umysłowy – obsługa klienta);

”Moim zdaniem ta branża jest już zapchana i, to do granic możliwości, jak chodzi o rynek. W mazowieckim jest około 40000 tysięcy ludzi, którzy starają się sprzedać urządzenia biurowe, w różny sposób, na różnym poziomie. Natomiast nasza szefowa jest osobą, która nie uznaje chęci pracowników do szkolenia się. Oczywiście są szkolenia, ale, to są szkolenia produktowe” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista - przedstawiciel handlowy)





#### 4.1.12. 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:

##### ■ W ciągu ostatnich 12 miesięcy:

###### *Organizowane przez pracodawcę*

- **szkolenia formalne zewnętrzne: n=4** osoby ( n=3 – starsi, szeregowi, firmy małe i mikro, n=1 – młodszy, specjaliści/ kierownicy, firmy średnie i duże)
- **szkolenia wewnętrzne n=5** (n=3 starsi, n=2 młodszy)

###### *Pracownicy indywidualnie*

- **n=5** (3 pracowników w wieku 50 lat+ i 2 osoby w wieku 18-30 lat)



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

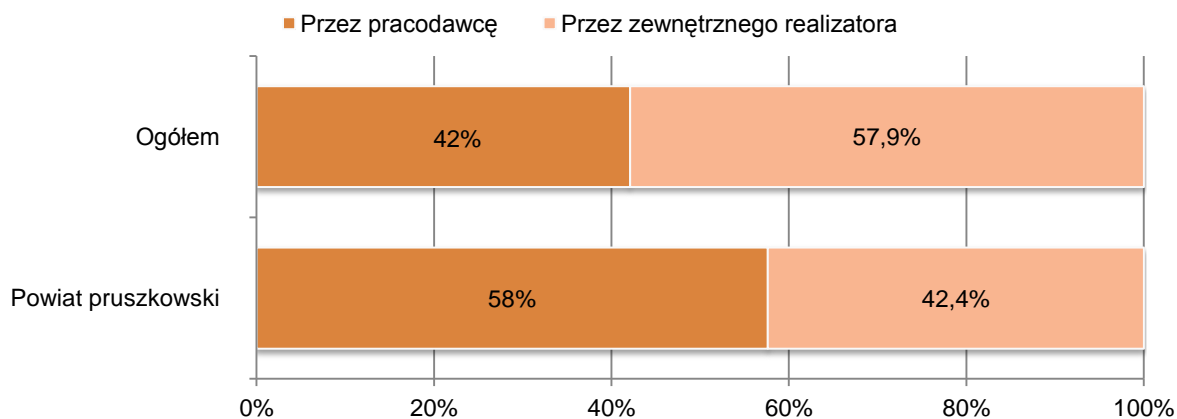
B2. Powiedziała/a Pan/i wcześniej, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w szkoleniu / warsztacie / kursie zawodowym. Proszę pomyśleć o ostatnim takim szkoleniu. Czego ono dotyczyło?

Z powodu znaczącego rozproszenia tematycznego oraz niewielkiej próby nie było możliwości przedstawienia interesujących zestawień do tego pytania.

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

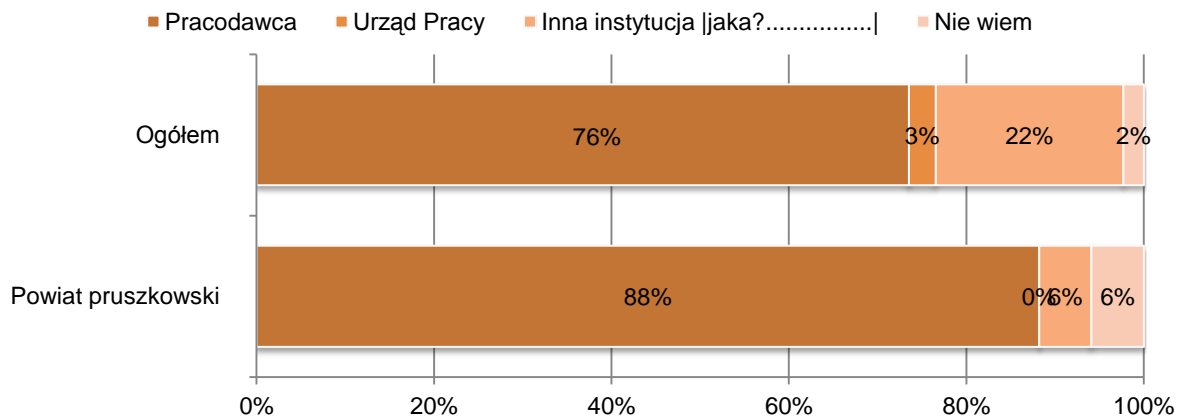
B3. Czy było ono zorganizowane:

N=29

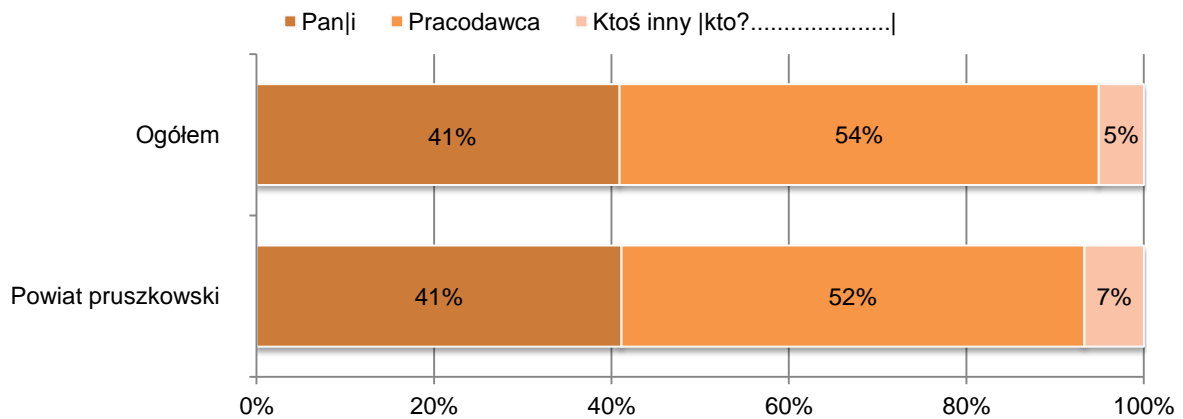




B4. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



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





B6. Jaka była forma tego szkolenia?



Większość pracowników uczestniczyła w ciągu ostatnich 24 miesięcy w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. To odwrotna sytuacja niż w innych powiatach, gdzie dominują szkolenia zewnętrzne.

Udział w szkoleniu finansował z reguły pracodawca. W powiecie pruszkowskim znacząco niższy jest odsetek pracowników, którzy brali udział w szkoleniach finansowanych przez PUP.

O tematyce szkolenia z reguły decydował pracodawca. Najpopularniejszą formą szkolenia jest wykład, seminarium, konferencja.








## Formy kształcenia

Do najbardziej popularnych form kształcenia należą **szkolenia wewnętrzne** (zarówno firmy mikro, małe, średnie i duże) oraz **szkolenia formalne opłacane przez pracodawcę i prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową** (częściej pracownicy firm małych i mikro)

### ■ Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
<p><b>Tematy/ korzyści:</b></p> <p><b>Kursy/ szkolenia formalne:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Przepisy ruchu drogowego dla kierowców z prawem jazdy na samochód ciężarowe, dla osób w starszym wieku dla kategorii (uprawnienia)</li> <li>2 Przepisy dotyczące nieruchomości (placówka KU)</li> <li>3 Relacje z klientem</li> <li>4 Pozyskiwanie funduszy unijnych (PO KL)</li> </ol> <p><b>Kursy/ szkolenia wewnętrzne:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 Nieruchomości</li> <li>6 Szkolenie produktowe n=3</li> <li>7 Sprzedaż bezpośrednia</li> </ol>	<p><b>Metoda:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Wykład i test</li> <li>2 Wykład i zajęcia praktyczne</li> <li>3 Wykład</li> <li>4 Wykład i zajęcia praktyczne</li> <li>5 Wykład</li> <li>6 Wykład, wykład i zajęcia praktyczne, wykład i pokaz</li> <li>7 Wykład</li> </ol> <p><b>Do najbardziej popularnych metod nauczania należał wykład lub wykład połączony z zajęciami praktycznymi</b></p>
<p><b>Cytaty:</b></p> <p><b>Pracownicy szeregowi/ fizyczni, wieku 50 lat+, z firm małych i mikro:</b></p> <p> Ad.1." U mnie było szkolenie 2 tygodnie temu. To było szkolenie kierowców, jak się ma prawo jazdy powyżej iluś lat, w Ośrodku Szkolenia Kierowców. To jest konieczne, czy zrobię to sam, czy pracodawca. Trwały 5 dni po 7 godzin, dojeżdżałem codziennie 20 km. Tylko wykłady, żadnych praktycznych i potem testy. Bardzo dobrze oceniam, przypominałem sobie z 30 lat" (FGI, Pruszków, M, 53 lata, pracownik szeregowy – kierowca, sfera budżetowa, firma duża);</p> <p>Ad.2. „U mnie na to nie żałuję, wysyła. Brałam udział w zeszłym roku w listopadzie w Warszawie. Co kilka miesięcy jesteśmy wysyłani po kole na bardzo różne. W ogóle to są bardzo fajne kursy, one nie dotyczą tylko nieruchomości, dotyczą umiejętności rozmowy z ludźmi, a to wszędzie przyda się, oczywiście też nieruchomości, znajomość mediów, przepisów na bieżąco, non stop dba o to, żeby przychodziły do nas maile ze świeżymi przepisami. Bardzo chwalimy sobie te szkolenia jest bardzo szeroka gama. W tym ostatnim przypadku to było w Warszawie, kształcenie ustawiczne, cała Polska jest tam zapraszana. Były zadania do wykonania, różnego rodzaju testy, jakby prezentowanie siebie, jak ty byś to zrobiła. To było bardzo sprawne, zresztą oni</p>	



robią to wiele lat i są w tym specjalistami. U nas te kursy są jednodniowe i najczęściej jest to 8 godzin, do 10 maksymalnie, z jakąś przerwą. Przydało się, nowinki, zmiany w przepisach. Przyjeżdżają osoby z agencji, to jest naprawdę cenne. Nie każdy chodzi na te kursy, u nas to jest zawsze wyróżnienie.”(FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy - agent nieruchomości, firma mikro/ mała);

Ad. 4.” Nauka przez całe życie to jest szkolenie z Kapitału Ludzkiego, np. znajomość prawa polskiego, znajomość pisania projektów unijnych. W ramach różnych rzeczy potem może się to przydać w różnych zawodach, taki wielowątkowy. To trwało rok. Natomiast takie szkolenia mają na celu przede wszystkim to, żeby człowiek nie skapcał. To były duże pieniądze, bo Unia ma duże pieniądze. Szkolenie trwało przez 6 miesięcy przez wszystkie soboty, więc 24 soboty po 12 godzin, jako część teoretyczna i 6 miesięcy. Ta część teoretyczna przerodziła się w praktyczną, na przykład, napisanie konkretnego biznesplanu albo projektu, rozliczenia. Uważam, że każdy taki czas spędzony to jest inwestycja w siebie, która się zwróci.” (FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy, NGO, firma mikro/ mała)

Ad.6. „Bieżące tematy, co dzieje się na rynku, co może się dziać, co dzieje się z kredytami, bo to jest bardzo bolesny temat, przewidywania. On sam siebie wysłał na szkolenia, jeździ za granicę i przywozi z za granicy nowinki.” (FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy - agent nieruchomości, firma mikro/ mała);

Ad 7. „Jeśli chodzi o producentów, to parę razy zdarzało się. Prezentowali swój towar i pokazywali, jak się nim robi. Nieraz jest tak, że firmy, które wchodzi na rynek, robią spotkania, zapraszają pracowników ze wszystkich firm w branży, żeby zaznajamiali się z ich produktami. W czasie tego prezentują swoje rozwiązania techniczne.” (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża budowlana, firma mikro/ mała)

#### Firmy średnie i duże, 18-30 lat, kierownicy i specjaliści:



Ad.3. „U mnie, to było tak, że wizualnie, czyli laptop, ekran duży, telefon i wyświetlanie...

Tak, dokładnie. I też była taka tablica jak tutaj. Czy coś dało? No wiadomo, to jest kilka godzin, od rana do wieczora i później się śpi, nie myśli o tym. A następnego dnia kolejne. No taki system szkoleń myślę, że nie jest dobry, bo lepiej jest praktycznie coś pokazać niż siedzieć i patrzeć i słuchać, to, co praktycznie, no i nas dotyczy i nas nie dotyczy. Drugie szkolenie było takie, no tylko praktycznie takie podsumowanie tego, co już wiem.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista – konsultant handlowy, firma duża/ średnia)

Ad.7. „No nasza firma, to bardziej takie produktowe, sprzedażowe, to właśnie wewnątrz w firmie było. A tak po za tym, to nie zdarzało się. 2 - 3 godziny i to było w miejscu pracy. (FGI, Pruszków, M, 28 lat, kierownik ds. sprzedaży, firma duża/ średnia)

- Ciężkie, no, ale, to było szkolenie produktowe.

To było w stylu takim, jak szkolenia w Ameryce, że (...) jakiś rzutnik, potem jakieś ćwiczenia w terenie. To wszystko dotyczące urządzeń. Generalnie, to wyglądało tak, że pracodawca dostał polecenie od góry, że są na, to pieniążki, więc niech przeszkoli pracowników. Ale ja nic nowego się nie dowiedziałem. Sama forma tak, no może była troszeczkę tak sztywna (...), natomiast...

facet, o urządzeniach wiedział mniej niż my. Było śmiesznie, bo wszyscy się dostosowali, bo nie chciało im się, bo miał być dyplom, certyfikat, ale okazało się, że nie było tych certyfikatów - do dziś czekam na ten certyfikat.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista - przedstawiciel handlowy, firma duża/ średnia)





### Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy

- **Motywatory wzięcia udziału:**
    - mieć lepiej wykwalifikowanych pracowników, nadążających za zmianami zachodzącymi na rynku;
    - otrzymać niezbędny certyfikat/ uprawnienia
  - **Inicjator szkolenia:** najczęściej inicjatorem tego typu szkoleń jest pracodawca
- 
- **Organizacja szkolenia:**
    - Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe/ rzadziej producentów - odbywają się najczęściej poza miejscem pracy, często w innym mieście (w tym przypadku bez noclegu).
    - Szkolenia wewnętrzne najczęściej odbywają się w miejscu pracy i w godzinach pracy.
  - **Czas trwania:**
    - Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy szkoleniowe trwają 1-5 dni, jak również mogą być znacznie dłuższe do 300 godzin
    - Szkolenia wewnętrzne trwają 1-8 godzin
  - **Uczestnicy:**
    - W szkoleniach prowadzonych przez zewnętrzne firmy najczęściej biorą udział ludzie pracujący w danej branży lub o określonej specjalizacji. Szkolenia prowadzone przez producentów najczęściej odbywają się w gronie osób z jednej firm - dla większych firm, lub wspólne spotkania dla firm mniejszych. W szkoleniach formalnych najczęściej udział biorą specjaliści, pracownicy już wykwalifikowani, pracownicy z dłuższym stażem - wyselekcjonowani spośród innych pracowników.
    - W szkoleniach wewnętrznych biorą najczęściej udział wszyscy pracownicy, których może dotyczyć szkolenie.
- 
- **Prowadzący szkolenie/ organizator:**
    - Szkolenia prowadzone przez zewnętrzne firmy: szkoleniowcy lub specjaliści/ eksperci, komercyjne firmy szkoleniowe, Centra Kształcenia Ustawicznego lub producenci
    - Szkolenia wewnętrzne: przełożeni, bardziej doświadczeni i kompetentni pracownicy
  - **Źródła finansowania:** najczęściej tego typu szkolenia są finansowane przez pracodawcę, zdarzały się również finansowane przez PO KL
- 
- **Źródła informacji o szkoleniu:** informacja jak i inicjatywa najczęściej pochodzi od pracodawcy np. bezpośredniego przełożonego

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

■ **Powody nieuczestniczenia w szkoleniach w miejscu pracy:**





- Pracodawca najczęściej nie oferuje szkoleń pracownikom, zdaniem pracowników nie widzi takiej potrzeby (firmy duże i małe)
- Często sami pracownicy nie widzą potrzeby szkolenia się i również nie wychodzą z inicjatywą do pracodawcy



„Firma nie wysyła, bardziej uczymy się od siebie. (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża metalowa, firma mikro/ mała)





#### 4.1.12.2. Określenie udziału pracowników w programach rozwoju kompetencji we własnym zakresie

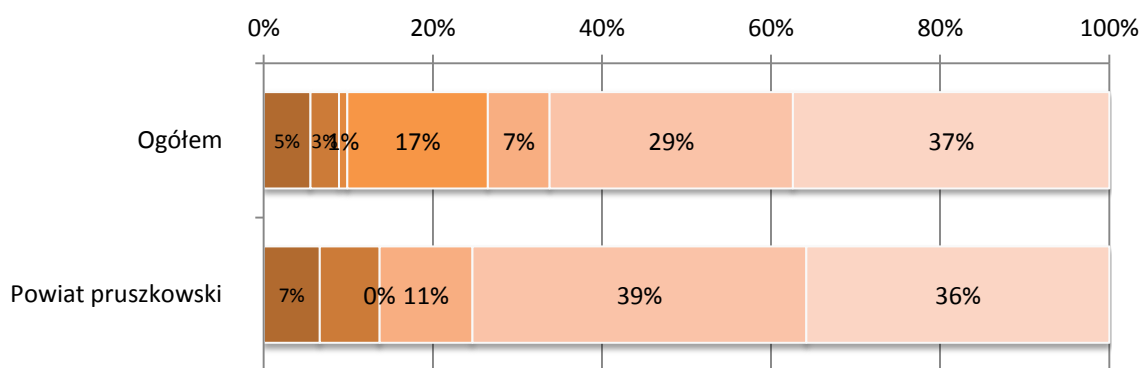
##### ■ Udział w szkoleniach formalnych:

B9. Powiedział/a Pan/i wcześniej, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach / kursach bez wiedzy lub nie z inicjatywy pracodawcy. Proszę pomyśleć o ostatnim takim szkoleniu. Czego ono dotyczyło?

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

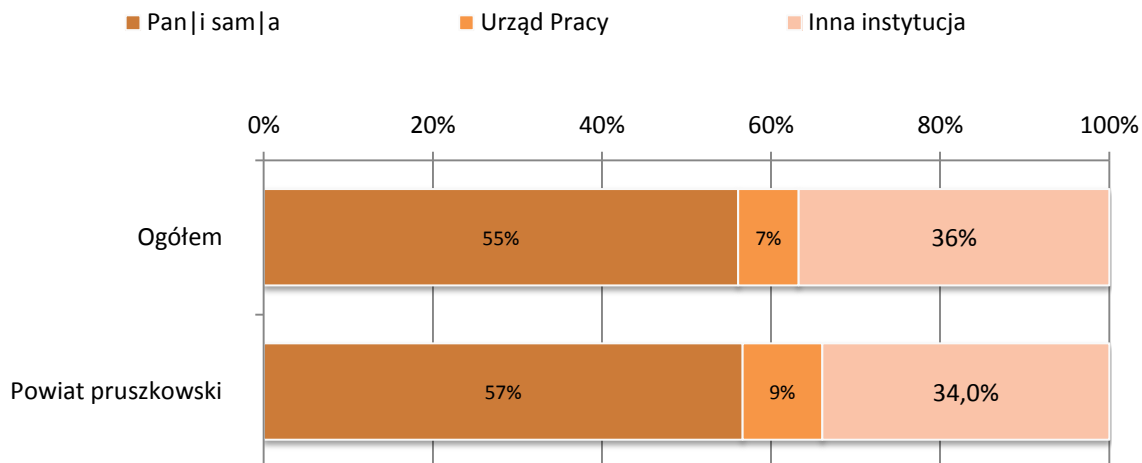
B10. Kto był organizatorem tego szkolenia?

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



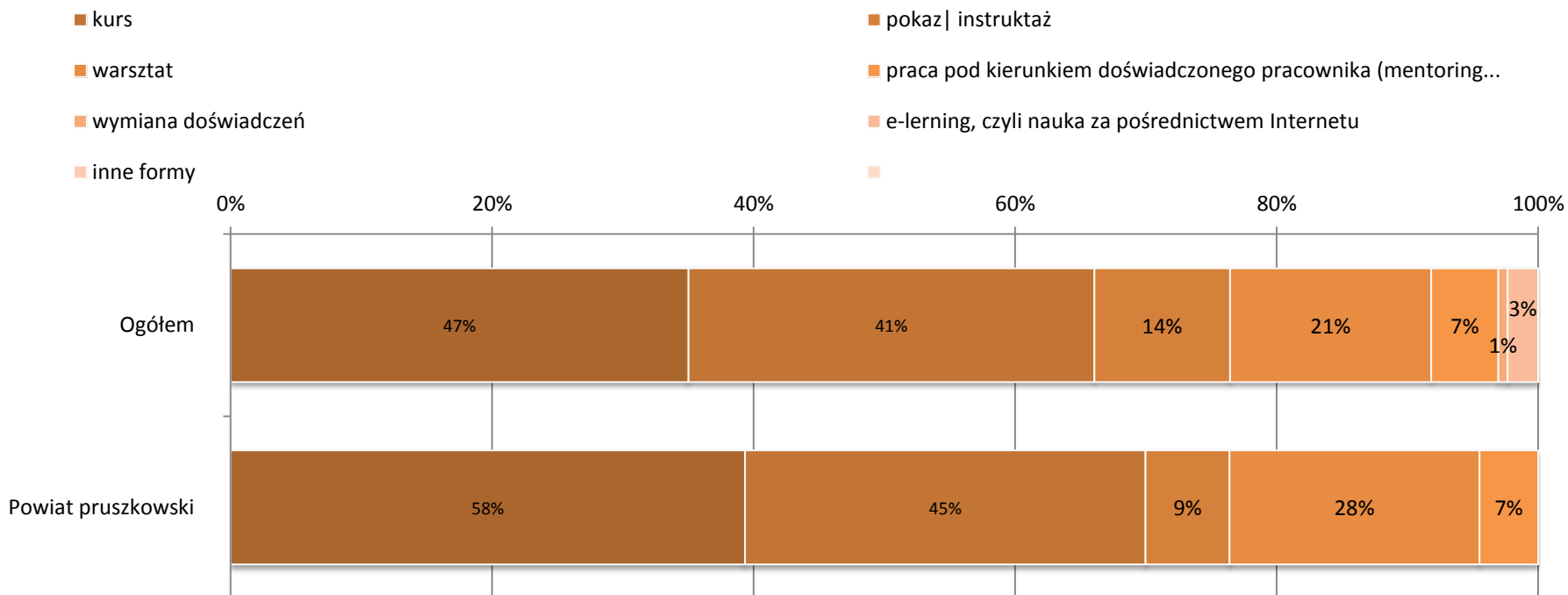


B11. Kto finansował/a Pana/i udział w tym szkoleniu?



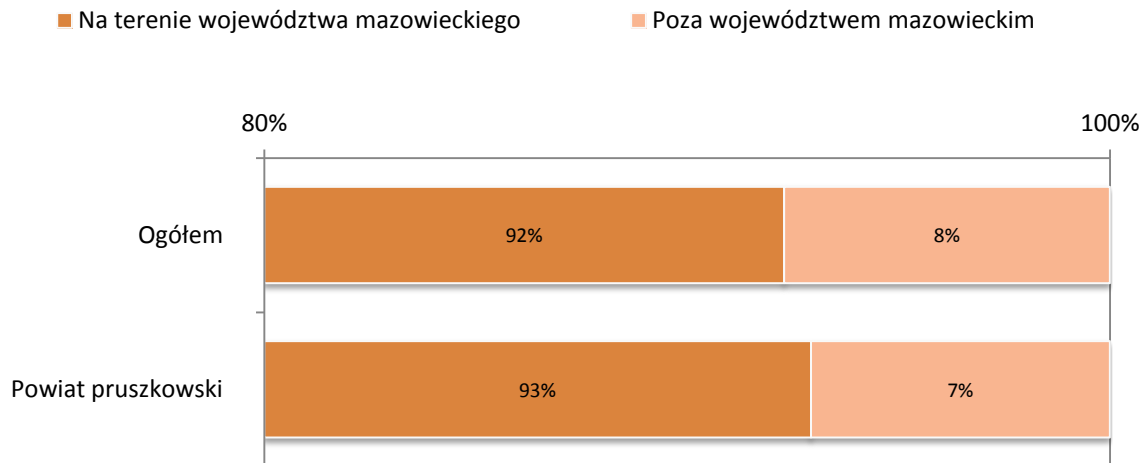


B12. Jaka była forma tego szkolenia?





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



Najpopularniejszą placówką organizującą szkolenia, w których pracownicy wzięli udział w ostatnich 24 miesiącach są firmy szkoleniowe. Niewiele mniejszy był udział innych, niesklasyfikowanych podmiotów. W ogóle badanych subregionów zanotowano znacząco wyższy udział placówek kształcenia praktycznego, oraz niższy udział firm szkoleniowych.

Z reguły udział w nich finansowali sami pracownicy.

Większość osób jako najpopularniejszą formą szkolenia wskazało wykład / konferencję / instruktarz, bardziej popularne w subregionie pruszkowskim niż w ogóle badanych regionów. Niewiele mniejszym powodzeniem cieszyły się rozmaite kursy. E-learning cieszył się znikomym powodzeniem. Ta stosunkowo nowa forma jak widac nie zdobyła jeszcze popularności.

Zdecydowana większość szkoleń miała miejsce w województwie mazowieckim.







## ■ Formy kształcenia

- Do najbardziej popularnych kursów/ szkoleń które badani biorący udział w badaniu jakościowym odbyli w ciągu ostatnich 12 miesięcy należą te **finansowane ze środków UE** oraz rządziej przez pracowników. Część z nich była prowadzona przez placówki Kształcenia Ustawicznego.
- Do mniej popularnych metod należy zaliczyć samokształcenie.

## ■ Tematy i metody szkoleń

Tematy/ korzyści	Metoda
<p><b>Tematy/ korzyści:</b></p> <p>1 Kreatywny manager źródłem rozwoju firmy (UE)</p> <p>2 Mikroprzedsiębiorstwo/ biznes plan (bezpłatny, UE)</p> <p>3. Zarządzanie zasobami ludzkimi w instytucjach pozarządowych (bezpłatny, UE)</p> <p>4 Kurs kelnersko-barmański (bezpłatny, UE)</p> <p>5 Kurs zarządzania nieruchomościami (bezpłatny UE, placówka KU)</p> <p>6 Otwarcie działalności gospodarczej z pozyskaniem funduszy na otwarcie (bezpłatny, UE)</p> <p>7 Kurs komputerowy – program graficzny (płatny we własnym zakresie)</p> <p>8 Studia AWF</p> <p>9 Magazynier z obsługą komputera i wózków widłowych (bezpłatny, UE, placówki KU)</p>	<p><b>Metoda:</b></p> <p>1 Wykład</p> <p>2 Wykład</p> <p>3 Wykład</p> <p>4 Wykład, pokaz, zajęcia praktyczne</p> <p>5 Wykład, pokaz, zajęcia praktyczne</p> <p>6 Wykład, pokaz, zajęcia praktyczne</p> <p>7 Zajęcia praktyczne</p> <p>8 Wykłady i zajęcia praktyczne</p> <p>9 Wykłady, pokaz i praktyka</p>



### Cytaty:

#### Pracownicy szeregowi/ fizyczni w wieku 50 lat+ z firm małych i mikro:



Ad. 5." Bardzo ciężko chorowałam, potem wróciłam do rzeczywistości, 3 lata orzeczenia lekarskiego, więc trafiłam do MOPS-u, ponieważ dostałam dwójkę niepłatną, więc MOPS był zobowiązany mi płacić. Dostawałam od nich minimum socjalne i oprócz tego, ponieważ nie mogłam podjąć żadnej pracy, zaproponowali mi, żebym się dokształciła, że może otworzyłabym swoją działalność. Był to 3-miesięczny, bardzo fajny kurs, był bardzo intensywny i odbywał się na Jana Pawła II w Warszawie. To były pieniądze unijne, chyba ZDZ albo coś takiego

Zawodowego. Wiem, że swoją siedzibę mieli na Starym Mieście na Jezuickiej. Było trochę osób, kurs był intensywny, po 10 godzin dziennie. To było w piątek, sobotę, niedzielę co tydzień po 10 godzin dziennie przez 3 miesiące. To były przede wszystkim wykłady zarządców nieruchomości, była praktyka, były pokazywane filmy. Było niesamowite maglowanie i kończyło się to egzaminem pisemnym i otrzymałam certyfikat. To u nas nic nie znaczy, bo to jest szczyt góry lodowej, żebym mogła się tym zajmować to chyba jakieś studia licencjackie by się przydały." (FGI, Pruszków, K, 47 lat, pracownik szeregowy – sprzedawca, firma mikro/ mała)

#### Pracownicy 18-30 lat z firm średnich i dużych (kierownicy/ specjaliści):



Ad. 4. „Ja byłem na kursie kelnersko-barmańskim. Planowałem iść na pilota wycieczek, bo lubię wycieczki, no, ale akurat był bardzo oblegany ten kurs, więc się nie dostałem. Ale dostałem się właśnie na ten kurs, organizowany przez UE również. Było wyżywienie, materiały dostaliśmy. To było dwa razy w tygodniu, ale w sobotę i niedzielę, więc nie kolidowało mi, to z pracą. Mi się przydało, tylko powiem tyle, że za mało mieliśmy praktyki, za mało ćwiczyliśmy. Chciałem zobaczyć, jak, to wygląda w ogóle, jak się parzy kawę czy drinki robi, bo, to była podstawa. Myślę też o catering, żeby się gdzieś załapać i pracować albo na weselach też dorabiać sobie w ten sposób. A wiem, że można ładnie zarobić na tym." (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista – konsultant handlowy, firma duża/ średnia);

Ad. 6." W przeciągu ostatniego roku byłam na szkoleniach unijnych dla osób chcących otworzyć własną działalność gospodarczą i, to było bezpłatne szkolenie. Znacząca ja byłam na dwóch takich kursach, ponieważ chciałam pozyskać pieniądze na otworzenie własnej firmy. Udałam się dostać na ten kurs, co było sukcesem, bo z czterystu osób, a może i więcej dostało się tylko czterdzieści. Przeszłam szkolenie. A z tych czterdziestu tylko dwadzieścia dostało pieniądze na otworzenie własnej firmy. Niestety byłam w tej dwudziestce, której się, to nie udało. I bogatsza o te doświadczenia złożyłam podanie o następny kurs i znowu było ze 400 osób, a miejsc tym razem tylko dwadzieścia. Znalazłam się w gronie tych szczęśliwców i na koniec też znalazłam się w gronie szczęśliwców, którzy dostali pieniądze na założenie własnej firmy". (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia)

Ad. 7. „I na jednym szkoleniu byłam, które sobie sama sfinansowałam. To, co sobie sama sfinansowałam, to oczywiście z bólem, bo tak, to bywa, jak trzeba wyciągnąć pieniądze. Ten kurs składał się jakby z dwóch części, podstawowa i dla zaawansowanych. Właśnie ze względów finansowych powiem, że byłam tylko na tym podstawowym, później na drugim nie. Szukałam później żeby taki kurs z tego zakresu wiedzy znaleźć finansowany przez unię europejską, ale niestety ograniczenie było wieku, a, że mam więcej, to nie mogłam z tego korzystać". (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia)



### Programy kompetencyjne w ramach zakładu pracy

- **Motywatory wzięcia udziału:** doskonalenie zawodowe, bycie bardziej atrakcyjnym pracownikiem na rynku pracy, większe możliwości na rynku pracy, chęć zmiany pracy.
- **Inicjator szkolenia:** respondenci byli inicjatorami udziału w szkoleniach.
- **Organizacja szkolenia:** wszystkie szkolenia w których badani wzięli udział indywidualnie znajdowały się w blisko miejsca zamieszkania/ pracy, na ogół w Warszawie.
- **Czas trwania:** najdłużej trwają studia oraz szkolenia finansowane przez UE do 360 godzin.
- **Uczestnicy:** uczestnikami były różne osoby, od chcących zmienić zawód, po pracujących w zawodzie ale doskonalących swoje umiejętności, osoby w wieku 45 lat+ (ze środków UE)
- **Prowadzący szkolenie/ organizator:** ZDZ, CKU oraz komercyjne firmy szkoleniowe
- **Źródła finansowania:** przede wszystkim środki UE (Kapitał Ludzki)
- **Źródła informacji o szkoleniu:** do najczęstszych źródeł pozyskiwania wiedzy nt. programów doskonalących kapitał ludzki należała prasa, instytucje np. MOPS.

- **W szkoleniach z własnej inicjatywy częściej udział brali** różni pracownicy bez względu na wiek i wielkość firmy w jakiej pracowali. Częściej udział w tego typu szkoleniach brały osoby, którym nie zapewnił szkoleń pracodawca i/ lub które myślą o zmianie pracy/ zawodu.
- **Zachęcająca/ ułatwiająca rola pracodawcy do podejmowania szkoleń –** pracodawcy często nie wiedzieli o fakcie uczestniczenia w kursach/ szkoleniach. Ci, którzy o tym wiedzieli na ogół ułatwiali pracownikom wzięcie w nich udziału (elastyczne godziny pracy, urlopy etc.), jeśli dotyczą profilu działalności firmy lub służą podnoszeniu posiadanego wykształcenia.



*" - U mnie też poszerzają wiedzę, studiują zaocznie i pracodawca nie ma nic przeciwko temu. Jeszcze do tego mamy adwentystę dnia siódmego, który w soboty nie pracuje. (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża budowlana, firma mikro/ mała);*

*-, " To znaczy ja się dwa razy musiałam się zwolnić, więc musiałam powiedzieć, dlaczego wychodzę. Powiedziałam, że idę na szkolenie, to mnie zwolnił. Co prawda z bólem, bo z bólem, ale mniejsza o, to. No pracodawca wie o dwóch kursach, ponieważ musiał mi podbić dokumenty. Kłopotu nie robi, aczkolwiek tak nie patrzył zbyt przychylnie." (FGI, Pruszków, K, 25 lat, specjalista – HR, branża produkcyjna, firma duża/ średnia)*



- **Udział w bezpłatnych/ dofinansowanych programach rozwoju kompetencji**
- Najbardziej popularnymi szkoleniami w jakich wzięli udział badani we własnym zakresie to programy finansowane przez UE z programu Kapitał Ludzki i bezpłatne dla uczestników. Większość tych kursów jednak odbywało się w Warszawie.
- W sumie 4 osoby uczestniczyły w programie finansowanym z UE – były to programy:
  - skierowane do osób starszych od 45 roku życia
  - dla osób chcących otworzyć swoją działalność gospodarczą
  - chcących zdobyć nowy zawód, czy doskonalić posiadaną wiedzę



„Znaczy ja w tej chwili jestem w trakcie odbywania 72 godzinnego kursu, znaczy szkolenia, które nazywa się 'Kreatywny manager źródłem rozwoju firmy'. Skierowany jest właśnie do pracowników działów personalnych i HR managerów. Na razie odbyły się dwa zajęcia z tego całego cyklu, on będzie trwał do września. Jak na razie jestem zadowolona, aczkolwiek... Znaczy może tak, ja podchodzę do tego tak, że, to jest takie uzupełnienie tego, co uczono mnie na studiach. Wiadomo, że studia studiami, ale teraz uczę się od praktyków, a nie od teoretyków. Teraz właśnie się dowiedziałam, że zostałam zakwalifikowana na kurs angielskiego, od lipca zaczynam. No było jeszcze kilka szkoleń, właśnie ten 'Biznes plan', było też szkolenie 'Zarządzanie zasobami ludzkimi w instytucjach pozarządowych'. Wszystkie są finansowane z Unii, ale pracodawca wie tylko o dwóch.” (FGI, Pruszków, K, 25 lat, specjalista – HR, branża produkcyjna, firma duża/ średnia)





## ■ Powody nieuczestniczenia w szkoleniach:

- Brak finansów
- Brak potrzeby i chęci
- Skończone inne kursy w ciągu ostatnich 24 miesięcy
- Ograniczenia wiekowe postawione osobom starszym
- Brak satysfakcjonującej oferty szkoleń (np. trener piłki nożnej)



”Cały czas mam taką potrzebę, tylko pieniędzy nie miałam. Chętnie bym kontynuowała, bo to był wspaniały kurs przygotowawczy, ludzie z Australii, więc angielski a nie polski, tylko było drogo.” (FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy - agent nieruchomości, firma mikro/ mała);

”Ja mówiłem o kursie maklerskim, ale jeszcze finansów potrzebuję. Trwa 3 miesiące i kosztuje około 9 tysięcy. (FGI, Pruszków, M, 53 lata, pracownik fizyczny - magazynier, branża handlowa, firma mikro/ mała);

Ja, to nie szukałam, po prostu, tak jak mówię, no nie zainteresowałem się niczym. No teraz się trochę zastanawiam, ale, to dopiero, jak będę szukał innej pracy, to może pod tym kątem może będę się interesował, jaki kurs mógłby mi się przydać.” (FGI, Pruszków, K, 27 lat, specjalista – obsługa klienta, firma duża/ średnia);

”Ja myślę, że też jakoś specjalnie nie myślałem o tym. Po prostu raz, że średnio z czasem, bo praca i dom, to zajmuje mi cały dzień, więc nie wiem nawet, kiedy bym na ten kurs poszedł, a druga sprawa, że nie czuje aktualnie takiej potrzeby. Nie sądzę, że jakiś kurs mógłby mi pomóc w tej pracy.” (FGI, Pruszków, M, 28 lat, kierownik ds. sprzedaży, firma duża/ średnia);

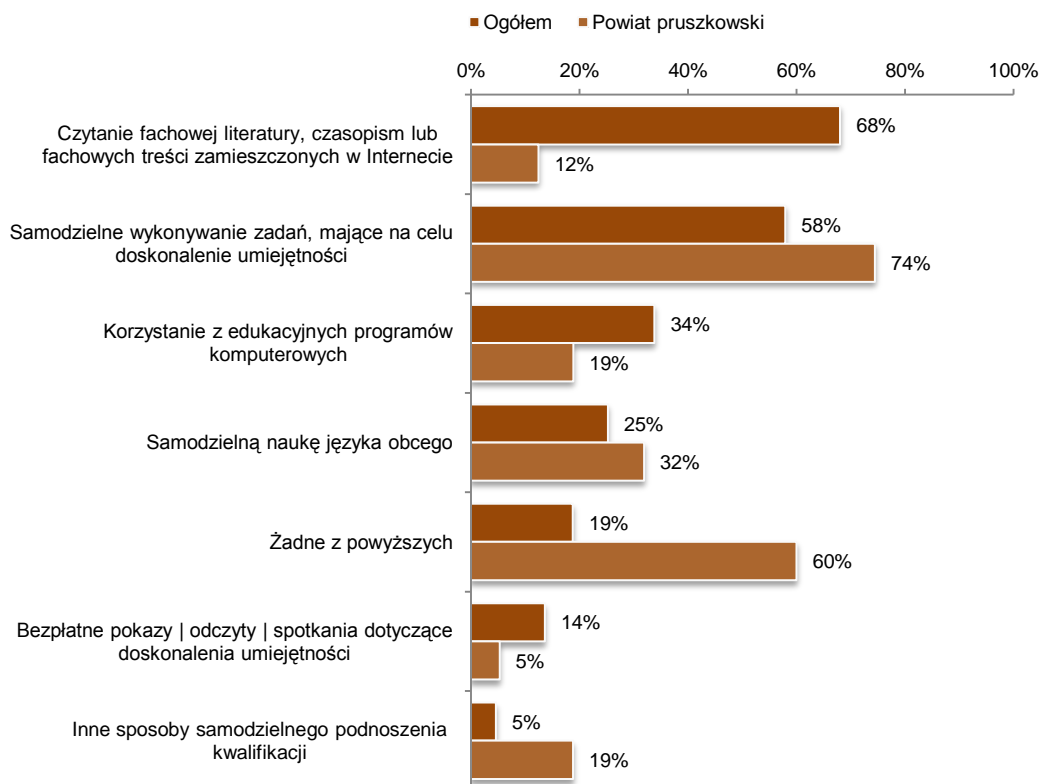
”Ja robię studia. Tak, jak mówię, uważam, że zakres tych wszystkich szkoleń, jak przeczytałem w Internecie odnośnie sportu nie odpowiada moim kompetencjom ani temu, co mnie interesuje”





## ■ 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 (60%) nie podnosiła swoich kwalifikacji w sposób nieformalny. To istotna różnica wobec ogółu badanych regionów, gdzie taka sytuacja dotyczyła stosunkowo niewielkiej grupy badanych (19%). Najbardziej popularną formą nieformalnego podnoszenia kwalifikacji jest samodzielne wykonywanie zadań. Czytanie fachowych treści jest praktykowane przez niewielką grupę respondentów, podczas gdy dla ogółu regionów jest to forma najpopularniejsza.



- **Samokształcenie** nie jest zbyt popularne wśród pracowników. Do najpopularniejszej formy należy korzystanie z Internetu lub uczenie się od innych ludzi



„- Czytam, w Internecie dużo czytam o giełdzie. Śledzę, analizuję, jakie spółki, wypowiedzi, czasami mogą być fałszywe informacje, sprzedać, kupić, życie weryfikuje.” (FGI, Pruszków, M, 53 lata, pracownik fizyczny - magazynier, branża handlowa, firma mikro/ mała)

„- Czytanie w Internecie to podstawa. Różne sprawy, zmiany, które się szykują, bankowe sprawy, spadki, wzrostowe tendencje, nowości, wszystko, co się z tym wiąże.” (FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy- agent nieruchomości, firma mikro/ mała)

„- Jeżdżę po Polsce i spotykam się z ludźmi, którzy są w tym biznesie dobrzy” (FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy, NGO, firma mikro/ mała).

- **Udział w konferencjach/ targach/** wymianie międzynarodowej między oddziałami firm – badani nie brali udziału w tego typu inicjatywach.
- **Dostępność szkoleń na regionalnym rynku szkoleń** – badani z powiatu pruszkowskiego mieli świadomość, że w tym województwie (szczególnie w Warszawie) jest szeroka oferta szkoleń, w tym szkoleń finansowanych z funduszy UE.



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

##### ■ Ocena szkoleń oferowanych przez pracodawców

Ocena każdej metody z B6

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

B7a. Z.2. Czy w porównaniu z sytuacją sprzed udziału w szkoleniu Pana(i) sytuacja zawodowa ...?

Na pytanie B7 oraz B7a.Z.2 odpowiadała zbyt mała liczba respondentów, by zamieszczać statystyki w przekroju powiatowym. Statystyki ogółem dla wszystkich odpowiadających na te pytania zawiera raport generalny

- **Badani najwyżej ocenili przydatność kursów wybranych osobiście** (najlepiej dobrane pod kątem oczekiwań). Wysoko również ocenili kursy bezpłatne finansowane przez UE (długo trwają, łączą teorię z praktyką) oraz te prowadzone przez placówki Kształcenia Ustawicznego. Za najmniej przydatne ocenione szkolenia wewnętrzne prowadzone/ organizowane przez pracodawcę, lepiej oceniono te organizowane przez pracodawcę, ale prowadzone przez firmy zewnętrzne (bardziej profesjonalne, bardziej intensywne etc.).
- **Szkolenia wewnętrzne, w tym szkolenia producenckie** – zostały w przypadku tego subregionu ocenione nisko. Odbywają się w miejscu pracy, czasem w miejscu wskazanym przez producenta. Często są prowadzone w formie wykładu i ew. pokazu. Ich jakość, intensywność oraz ilość i sposób przekazanej wiedzy oceniono relatywnie najslabiej na tle pozostałych form szkoleń.





### Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Szkolenie połączone ze wsparciem (dotacją na założenie działalności gospodarczej)
- Dobry wykładowca (kompetentny/ ekspert, ciekawie prowadzący zajęcia)
- Szkolenia zawierające szerszą wiedzę niż asortyment firmy, bardziej uniwersalną, praktyczne umiejętności które można wykorzystać również w innej pracy/ branży etc.
- Adekwatną długość trwania kursu i intensywność do poziomu uczestników i umiejętności jakich ma nauczyć.



*”Dla mnie generalnie, to tak naprawdę, no mogę powiedzieć ogólnie, że, to, co słyszałem, to w jakimś stopniu mi się przydaje w chwili obecnej” (FGI, Pruszków, M, 28 lat, kierownik ds. sprzedaży, firma duża/ średnia);*

*”Mi się najbardziej podobało, to gdzie oprócz samego szkolenia dostawało się jeszcze coś więcej. No w moim przypadku właśnie ta dotacja na założenie własnej firmy.” (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia);*

*”Ale właśnie samo zachowanie się wobec klienta czy (...), to było ciekawe.” (FGI, Pruszków, M, 28 lat, kierownik ds. sprzedaży, firma duża/ średnia)*

*”Dla mnie tak naprawdę chyba najwięcej dał kurs na wychowawcę kolonijnego. Miało trwać trzydzieści dwie godziny, trwało dwie z różnych względów. Natomiast powiem szczerze, że dzień po tym kursie, następnego dnia pojechałem na ośmiodniową wycieczkę do Holandii z dziećmi. Na tym kursie przez te dwie godziny wykładowca nauczył mnie więcej i pokazał niż cokolwiek innego. Nawet nie a propos wychowywania dzieci, ale podejścia do wychowanków i pewnych spraw, względy bezpieczeństwa, pierwsza pomoc, no różne takie tematy.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista - przedstawiciel handlowy, firma duża/ średnia);*

*”Jednak to pierwsze oceniam jako najbardziej przydatne. To było bardzo długie szkolenie z wielu dziedzin. Potrafiłem na ten temat porozmawiać z ministrem finansów, że jako osoba fizyczna nie powinienem płacić od tego podatku VAT. Metoda była dobra mieszana, ale tak najbardziej oceniam ludzi, którzy są do tego przygotowani. Poziom osób, które szkołą, daje poczucie wartości tego kursu, że mówimy o konkretnych.” (FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy, NGO, firma mikro/ mała);*

*”Absolutnie szkolenia przez firmą zewnętrzną lepiej oceniam, przez to CKU. Wykłady, zajęcia praktyczne, bo potem trzeba było pokazać, jak to się zrobiło. Jakies czytanie sama, to słabutko oceniam, robię to ale samemu się czasami nie ma żadnej dyscypliny.” (FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy - agent nieruchomości, firma mikro/ mała)*



### Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Niekompetentny prowadzący, z mniejszą wiedzą niż uczestnicy
- Nudne prowadzenie zajęć
- Zbyt krótkie szkolenie
- Za mało ćwiczeń praktycznych



„Ja najgorsze szkolenie, to miałem właśnie z tym panem, który przyszedł i zaczął tłumaczyć, a wiedział mniej ode mnie.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista - przedstawiciel handlowy, firma duża/średnia);

„Ja tych szkoleń nie miałem, aż tak dużo, ale najgorsze... Nie wiem, może, to, co w tym banku było, bo, to było stricte produktowe odnośnie produktów tego banku i nic więcej na tym szkoleniu się nie dowiedziałem. Więc, jak przestałem tam pracować, to mi, to do niczego nie jest potrzebne.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista - przedstawiciel handlowy, firma duża/średnia);

„Ja oceniałem na dwójkę. Wszystko mi się podobało: przydatne, metoda ale za krótko, powinno trwać dłużej np. miesiąc a nie 5 dni (FGI, Pruszków, M, 53 lata, pracownik szeregowy – kierowca, sfera budżetowa, firma duża);

„Mogłoby być dłuższe, bo trwał ten kurs w CKU jeden dzień, one na ogół tyle trwają, choć ja sobie bardzo je cenię.” (FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy - agent nieruchomości, firma mikro/mała);

### ■ Ocena szkoleń z których pracownik skorzystał bez wiedzy/ zaangażowania pracodawcy

W podziale na formy szkolenia z B12

B14. Proszę ocenić to szkolenie na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo słabą, a 5 bardzo dobrą. Na ile to szkolenie.

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

### Pozytywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Finansowanie szkoleń przez UE oraz szeroką ofertę tych szkoleń
- Długi czas trwania kursów
- Kursy, w których nabywa się praktycznych umiejętności
- Kursy, które są dobrze dobrane pod kątem indywidualnych potrzeb



„No u nas jest dużo tych kursów finansowanych przez UE, bardzo dużo jest w Warszawie, jest w czym wybierać. Mój szef nie chce mi płacić za żadne kursy, dzięki temu mogę się nadal rozwijać” (FGI, Pruszków, K, 25 lat, specjalista – HR, branża produkcyjna, firma duża/ średnia);

”Dobre są te kursy finansowane przez UE, trwają długo a nie jak te mityngi 1-2 dni” (FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy, NGO, firma mikro/ mała);

”No ja najlepiej oceniam te to sobie sama wybrałam i za nie zapłaciłam, są mi potrzebne, chcę się nauczyć grafiki komputerowej. Co prawda dziewczyna była super kompetentna” (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia)

### Negatywnie oceniono takie aspekty szkoleń jak:

- Zbyt krótkie szkolenia
- Zbyt dużo teorii/ teoria zaprezentowana w nieatrakcyjny sposób
- Za mało ćwiczeń praktycznych
- Mało atrakcyjny sposób prowadzenia zajęć
- Niesympatyczny prowadzący
- Brak odpowiedniej selekcji uczestników na kursy finansowe przez UE



„Na najgorszym kursie, na jakim jestem, to właśnie teraz. Ja mam teraz taką osobę szkolącą mnie, która takie bardzo zaawansowany poziom kursu komputerowego prowadzi, ale to jest tak: ‘Usiądźcie sobie, jedna osoba czyta, a reszta słucha, a później robimy testy’. Albo też, jeżeli wszystko czyta z książki, potem pyta: ‘I co zapamiętaliście?’, to nie jest takie dobre szkolenie. A często się spotyka takie. Tutaj samemu się trzeba uczyć, a tego jest naprawdę bardzo dużo. Tym bardziej, że szkolenie samo w sobie 60 godzin trwa. No i jeszcze ten pan jest niemiły dla grupy, więc... Żadnej praktyki. To miało być w ogóle inaczej, miał pokazać jak działa sprzęt i tak dalej. No rzeczywiście było zaledwie pół godziny na, to, a reszta, to w zasadzie tylko teoria. A z teorii na komputerze się nauczyć, to jest ciężko.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista – konsultant handlowy, firma duża/ średnia);

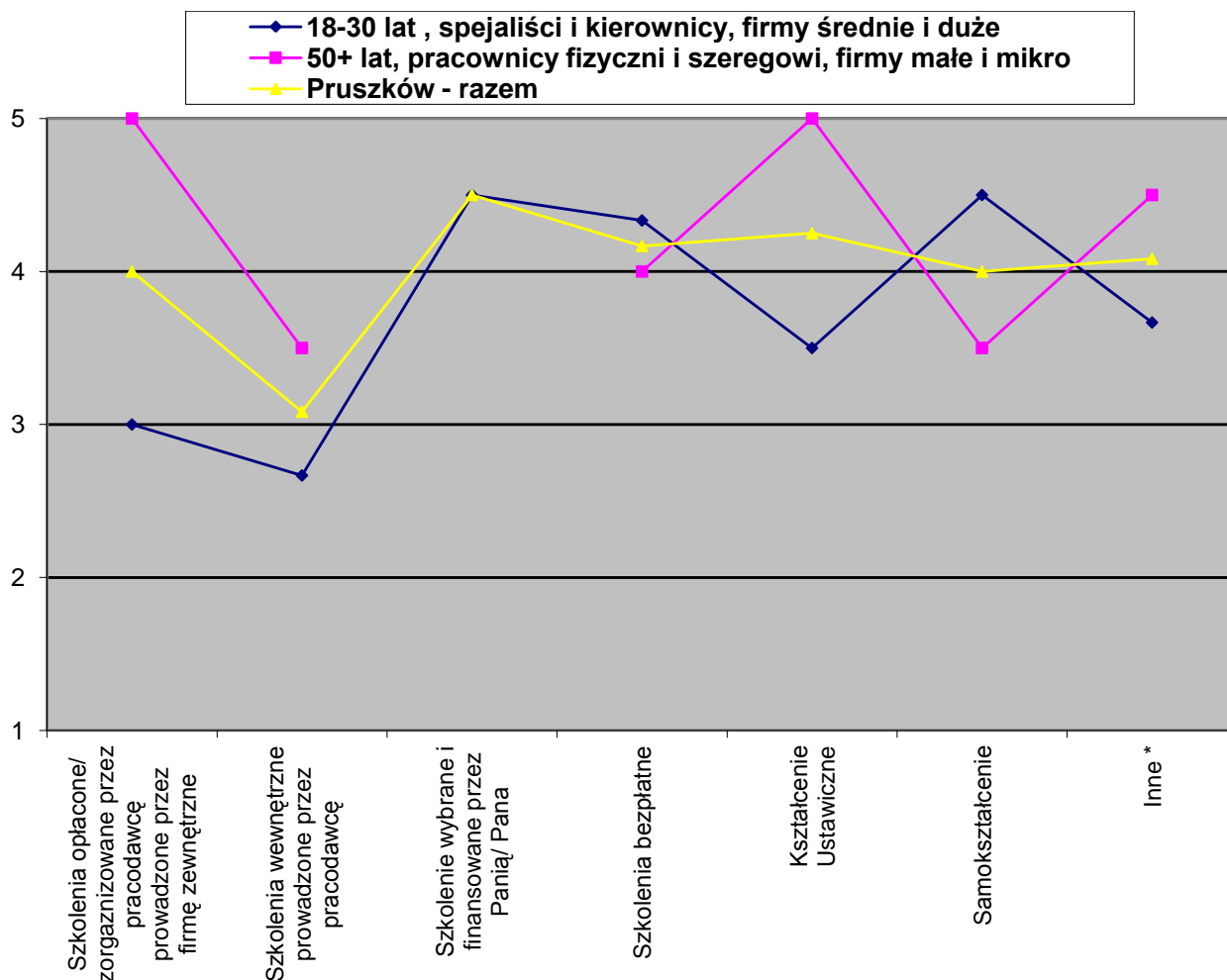
”Takie szkolenia dwudniowe to dla mnie jest nieporozumienie, ja to nazywam mityngami” (FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy, NGO, firma mikro/ mała);

”Ja mam czasem wrażenie, że te osoby na szkoleniach finansowanych przez UE to są z przypadku, niezainteresowane, przeszkadzają, chociaż oni robią jakąś selekcję” (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia).



■ **Szkolenia oceniane najwyżej ze względu na przydatność i metodę szkolenia**

- **Ocena przydatności różnych form szkoleń – pracownicy najwyżej ocenili przydatność szkoleń:**
  - wybranych i finansowanych przez siebie



\* Inne tj. studia wyższe, podyplomowe, szkoła policealna, kursy językowe, kurs komputerowe



- **Najwyżej oceniano kursy, które:**
  - po których uczestnicy **nabywają praktycznych/ nowych umiejętności**, gdy **zajęć praktycznych jest więcej niż wykładów**
  - **osoby prowadzące szkolenie** są kompetentne, zaangażowane, potrafią zaciekawić uczestników.
  - **trwały odpowiednio długo**, by nauczyć pewnych umiejętności praktycznych – najwyżej oceniano kursy trwające kilka miesięcy),
  
- **Nisko oceniono szkolenia, które:**
  - Trwają zbyt krótko (w zależności od trudności tematu i zaawansowania uczestnika), są za mało intensywne, zbyt mało się na nich uczy nowych rzeczy
  - Zawierają za mało zajęć praktycznych lub niezawierające ich wcale
  - Zawierają zbyt dużo teorii/ w nudnej formie

#### ■ **Konieczne zmiany w szkoleniach**

- Dłuższy czas trwania/ adekwatny do stopnia zaawansowania (dla początkujących kursy dłuższe)
- Więcej zajęć praktycznych
- Teoria prezentowana w ciekawy sposób
- Kompetentny prowadzący
- Prowadzący o miłym usposobieniu





#### 4.1.14. Identyfikacja oczekiwań pracowników w stosunku do jednostek kształcenia ustawicznego

##### Plany edukacyjne/ zapotrzebowanie

B16. Gdyby to zależało wyłącznie od Pana/i i gdyby nie musiał/a Pan/i za nic płacić, to jakimi szkoleniami lub kursami byłby/aby Pan/i zainteresowany/a?

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

**Młodszy pracownicy (18-30 lat), kierownicy/ specjaliści pracujący w większych firmach, nieco częściej zgłaszali chęć udziału w kursach/ szkoleniach niż pracownicy starsi (50 lat+) z firm małych i mikro.**

- Najbardziej popularnymi kursami są: kurs języka angielskiego i kursy dotyczące obsługi komputerowych programów graficznych.

Zapotrzebowanie na programy kompetencyjne zorganizowane i / lub opłaconych przez pracodawcę lub we własnym zakresie przez pracownika bez wiedzy i zgody pracodawcy	
<p><b>Pracownicy 18-30 lat, firmy średnie i duże:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <u>Język angielski</u> (już się zakwalifikowała z funduszy UE)</li><li>▪ Kurs trenera piłki nożnej</li><li>▪ Specjalista ds. kadr</li><li>▪ Kurs pilota wycieczek</li><li>▪ Założenie działalności gospodarczej, zasady udanego funkcjonowania firmy w środowisku konkurencyjnym</li><li>▪ Kurs lepiej przygotowujący do pracy przedstawiciela handlowego</li><li>▪ Techniki negocjacyjne w biznesie</li><li>▪ Kurs interpersonalny/ obsługa klienta</li><li>▪ Kurs zarządzania personelem</li><li>▪ <u>Rozwój poziomy w miejscu pracy</u>: praktyki w USA (u obecnego pracodawcy, wymiana)</li></ul>	<p><b>Pracownicy szeregowi/ fizyczni, w wieku 50-65 lat, firmy małe i mikro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <u>Język angielski</u></li><li>▪ Kurs maklerski</li><li>▪ <u>Kurs programu graficznego Photoshop</u></li><li>▪ <u>Kurs programu graficznego Corel Draw</u> – zaawansowany</li><li>▪ <u>Rozwój poziomy w miejscu pracy</u>: szkolenie wewnętrzne, praca na innym stanowisku w miejscu pracy (rozwój poziomy, znajomość maszyny/ technologii przydatna do wykonywania obecnej pracy projektanta)</li></ul>

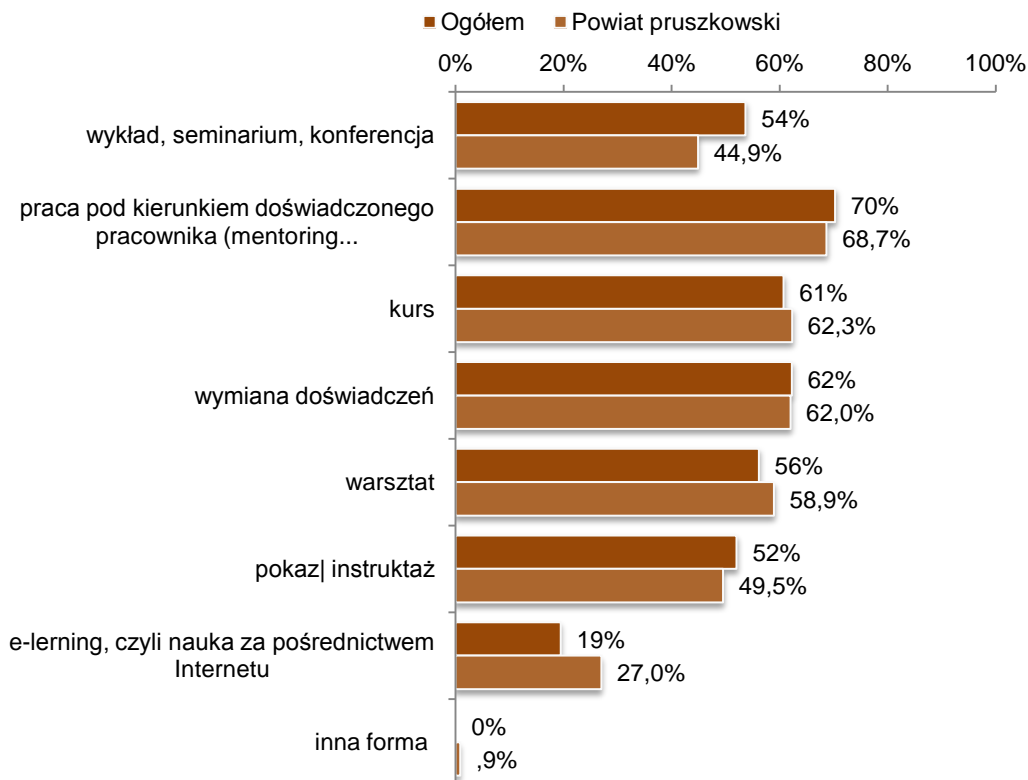
##### ■ Idealne kształcenie

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





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





## Idealne kształcenie to zdaniem pracowników:

- **Czas trwania:** w zależności od tematu i stopnia zaawansowania, jednak badani preferowali dłuższe kilkumiesięczne szkolenia w trybie weekendowych zjazdów.
- **Prowadzący:** powinien mieć takie cechy jak: wiedzę, umiejętność przekazania wiedzy i charyzmę.
- **Metody:** Teoria i praktyka, z przewagą nauki poprzez praktykę.



”Powiem na przykładzie budownictwa, bo syn skończył 6 takich kursów poprzez urząd zatrudnienia i widziałem, jak to się odbywa. Od 4 do 6 tygodni kształci się na jakiegoś glazurnika czy hydraulika, więc w życiu nie będzie fachowcem po miesiącu. Tylko teorii nauczy się.” (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża budowlana, firma mikro/ mała);

”Na kursie z urzędu pracy nauczyłem się obsługiwać World, nauczyłem się podstaw Excela. Chyba miesiąc i to było za krótko.” (FGI, Pruszków, M, 58 lat, pracownik fizyczny - branża metalowa, firma mikro/ mała);

”W weekendy, bo ludzie pracują, to tylko weekendy zostają. Musiałby się zgodzić pracodawca inaczej, ale byłby ból. Poza tym może nie każdy chce żeby wiedział pracodawca” (FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy - agent nieruchomości, firma mikro/ mała)

- Pr. Bardziej interesują was wykłady, czy wykłady plus praktyka?

- Jedno i drugie.

- Jak najmniej mowy, jak najwięcej praktyki. „(FGI, Pruszków, K, 53 lata, pracownik szeregowy agent nieruchomości, firma mikro/ mała)

”Osoby, która ma przekazywać komuś wiedzę, to musi być osoba z górnej półki, kompetentna. Powinny być materiały do domu, to znaczy, aby szkolenie nie kończyło się z momentem opuszczenia tego miejsca. „(FGI, Pruszków, M, 48 lat, pracownik umysłowy, NGO, firma mikro/ mała)

”Dobre szkolenie, to takie... Trzeba trafić na dobrego szkolącego, to jest według mnie podstawa, bo zdarzyło mi się w życiu odbyć szkolenie z panią, która przed szkoleniem mówiła bardzo dużo (...), a na szkoleniu mówiła takie bzdury, że ja się po prostu z tego śmiałam. Po prostu każde pytanie takie bardziej fachowe ją jakby rozwalalo.”(FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia)







■ **Dobre praktyki/ przykłady dotyczące kształcenia ustawicznego** – za dobre praktyki podawano przede wszystkim szkolenia, które:

- prowadził kompetentny prowadzący, potrafiący zaciekawić uczestników.
- dodatkowe wsparcie (finansowe, konsultacje),
- zdobywanie innych umiejętności przydatnych do wykonywania danej pracy, choć nie bezpośrednio z nią związanych,
- weryfikacja uczestników by zachować podobny poziom,
- wprowadzenie konieczność zdania testu lub uczęszczania na większość zajęć w program dofinansowanych z UE – w celu motywacji uczestników i eliminacji osób przypadkowych.



„A przykład dobrych szkoleń, to byłam na takim, niestety było za krótkie... weekendowe szkolenie, trwało sobotę i niedzielę, przez bodajże 5 tygodni (10 dni), ale dziewczyna, która, to prowadziła, to wiedziała, o czym mówi, bo ona Corel używała już z 10 lat i żadne pytanie nie było dla niej za trudne, ona po prostu od razu odpowiadała. Nie powiedziała mi, że powie mi na następnym szkoleniu, bo nie wie. Ona po prostu wiedziała wszystko. Podsumowując, to dobre szkolenie, to wtedy, gdy się trafi na dobrego szkoleniowca.” (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia);

Ja byłam na takim szkoleniu, w grudniu zeszłego roku, to było szkolenie Biznes w praktyce, tak naprawdę poszłam na, to z czystej ciekawości. Akurat nie miałam pracy i stwierdziłam, że skoro nie mam pracy, to mogę się czegoś nauczyć w tym czasie. I poszłam na, to szkolenie i wyszłam pod takim wpływem tego człowieka. Czyli, to wszystko zależy od prowadzącego. To był pan z wykształcenia prawnik, ale zajmował się sprawami funduszy unijnych, jak pozyskiwać środki na otwarcie swojego biznesu. Tak świetnie prowadził, to szkolenie, że człowiek siedział z otwartą buzią i chłoną wszystko, to, co on mówił. Nie dość, że merytorycznie, fachowo był bardzo dobrze przygotowany, to jeszcze potrafił zachęcić słuchacza do tego żeby go słuchać. Ludzie chcieli go słuchać, chcieli więcej i więcej. Mnie specjalnie ekonomia nigdy nie fascynowała, ale powiem szczerze, że tak mnie zafascynował ten człowiek, to, co on mówił, że powiem szczerze, że byłam bardzo aktywna na tym szkoleniu. „(FGI, Pruszków, K, 25 lat, specjalista – HR, branża produkcyjna, firma duża/ średnia);

A ja teraz przeszedłam takie szkolenie właśnie współfinansowane przez UE, dla osób, które chcą założyć własną działalność gospodarczą i oprócz tej wiedzy, która została nam przekazana na tych szkoleniach, to na koniec dostajemy do 40 000 zł bezzwrotnej dotacji na założenie własnej firmy plus tak zwane wpłaty (...) przez pół roku, co miesiąc na tak zwane opłaty. To jest coś, co mi się bardzo podoba, że szkolenie nie kończy się w momencie szkolenia, że dostajesz jakiś certyfikat i po prostu radźcie sobie, tylko później jest wsparcie merytoryczne przez jakiś czas, konkretne pieniądze. A jeszcze inna forma, to kolega organizował szkolenie dla osób, które chcą być opiekunkami do osób starszych i dzieci. Tam jest szkolenie z tej wiedzy niezbędnej, ale, co jeszcze, no te osoby dodatkowo robią kurs prawa jazdy, bo nie wszystkie miały i, to jest jakaś tam konkretna wiedza. Po za tym podczas tego szkolenia te osoby były w bazie takiej, że (...). Ja do końca, to nie wiem, ale jeśli ktoś chciał zatrudnić osobę do dziecka, czy do osoby starszej, to (...). To był jakiś portal internetowy, mamy mogły się wypowiedzieć między sobą... I, to jest tak, że najpierw zgłasza się ileś tam osób, bo, to jest atrakcyjna rzecz i później eliminuje się te osoby, które, no zgłosiły się z różnych przyczyn, to się odsiewa i zostają te osoby, które naprawdę wiedzą, po, co tu przyszły. No i wtedy zostają osoby naprawdę zainteresowane i nie ma tak, że ktoś przeszkadza” (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia);



*Ja się spotkałem z jednym z takich kursów, że te osoby, które prowadziły te szkolenia podawały numer telefonu, kontakt do siebie i powiedziały tak, że jeżeli będziecie chcieli czy własną działalność gospodarczą złożyć, czy będziecie chcieli żebyśmy coś pomogli, to nie ma problemu, jesteśmy do waszej dyspozycji. Powiedzcie, kiedy, to umówimy się na konkretny dzień, wybierzemy taką lokalizację i wtedy pomożemy od tej strony, na przykład gdzie materiały taniej kupić czy coś takiego. Więc, to jest też nie tylko sam kurs, ale i pomoc od tej strony.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista – konsultant handlowy, firma duża/ średnia);*

*To nie jest tożsame, bo trzeba specyficznych umiejętności żeby przekazać wiedzę.*

*– No z jednej strony motywuje tego, kto idzie i podpisuje umowę, że jak nie zda to musi zwrócić koszty, albo jak jest nieobecny, a zajmuje komuś miejsce.” (FGI, Pruszków, M, 27 lat, specjalista – konsultant handlowy, firma duża/ średnia).*

*No to jest dobre, bo jesteśmy Polakami i wiemy, że ludzie w Polsce nie są bardzo subordynowani, a to jest dobre zabezpieczenie.” (FGI, Pruszków, K, 50 lat, specjalista - projektant, firma duża/ średnia).*





## 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 szczytkowy.

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 branż 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 (poświadczone certyfikatami) wpłynęłoby dodatnio nie tylko na szanse zatrudnienia pracowników ale i na etos tych grup zawodowych, które aktualnie nie są postrzegane jako aspiracyjne.





## Dobre praktyki zidentyfikowane w trakcie badania

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

### DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY Z IRP

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

### Czynniki sprzyjające współpracy:

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





## DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

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





W razie deficytów szkoleniowych na regionalnym rynku pracy:

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

W przypadku ograniczonych funduszy na szkolenia:

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

Czynniki sprzyjające udziałowi w szkoleniach i wysyłanie na nie pracowników:

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



## DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY ZE SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM

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

### Czynniki sprzyjające współpracy ze szkolnictwem zawodowym:

- Aktywna rola szkoły (inicjatywa kontaktu, przedstawienie możliwości i pomoc w organizacji praktyk)
- Refundacje i zniżki dla pracodawców za przyjmowanie osób na praktyki i staż
- 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
- Organizacja targów pracy dla absolwentów i pracodawców, szczególnie pożądaną przed sezonem urlopowym (staże, okres próbny)
- Organizacja imprez prezentujących osiągnięcia uczniów, skierowane do pracodawców (np. we współpracy z IRP)

## 6. Summary for Pruszków district

### Employment plans

Most employers from Pruszków sub-region plan to maintain a stable employment tendency in the coming year (55%), on the other hand, the proportion of companies willing to employ people is rather higher than that of companies which plan to dismiss them (22% and 9% respectively).

### Personnel-related policy

Formal periodical assessment of all employees is obligatory in 27% of enterprises, and assessment of some employees is obligatory in 15% of enterprises. As a rule, assessments are not regular; they are carried out by superiors in the course of work, without the support of specialist tools. Most common tools are of financial character e.g. bonuses, financial incentives, pay rises. Professional development and vertical promotion of employees is possible mainly in medium and big companies.

### Human capital trainings

Initiatives that employers are most likely to undertake in order to enable professional development of their staff are trainings – internal and external – including trainings organized by equipment manufacturers. Introductory trainings for new employees are also popular.





## **Participation in trainings**

Most companies don't have training plans. However, if such plans exist they are usually implemented.

Employees of most companies participated in trainings during the last 2 years. If they didn't, it was mainly due to the lack of training needs on the company's part. Financial aspect was of lesser importance. Employers from medium and big companies are more likely to send their staff to trainings; trainings are usually attended by qualified employees, specialists and senior staff. Most trainings in which employees participated were financed by their employers.

At the same time, most employees did not improve their qualifications in an informal way. If such initiatives were undertaken, they usually had the form of independent practice of new tasks.

## **Assessment of trainings**

In employers' opinion most useful trainings are those employer-organized and conducted by external companies, and internal trainings conducted by employers. This is the most common type of trainings. Employers most appreciate trainings/courses which include many practical elements and are run by experienced trainers in groups. Trainings financed or co-financed from Human Capital Operational Program are also appreciated.

On the other hand, employees give highest rating to trainings which they have chosen by themselves, as well as to trainings financed from EU funds. Usually, these were long courses, including numerous practical exercises, well-adjusted to participants' needs.

## **Competences and deficits**





According to both employers and employees, most employees possess a high or very high level of the tested competences. So, in their own eyes and in the eyes of their employers they are qualified and competent.

According to employers, the local market lacks the following professions:

- drivers with C and CE driving license categories, experienced in driving on international routes
- specialists with higher education (they can find employment and more competitive financial conditions in Warsaw)
- hairdressers (specialized also in beauty procedures) and masseurs, as well as sales representatives
- graduates of technical secondary schools specializing in production

Employee skills' deficits observed in this sub-region are as follows:

- In the case of oldest employees, technical and computer skills, physical strength and health
- Knowledge of foreign languages
- Low level of practical professional preparation among graduates of all types of schools, at all stages of education
- Among younger employees – unwillingness to be available and committed, and excessive financial expectations
- Deficits of interpersonal and other skills connected mainly with customer service

A characteristic feature of this sub-region is the decrease in employment observed in recent years - particularly in micro companies and in services - and considerable reduction in operations of the Bonded Warehouse following Poland's EU accession.

### Training plans

Pruszków district is one of two districts which intend to engage in more intensive training activities in the coming year (35% of employers).





The most popular form of training among trainings planned for the next 12 months are internal and external courses improving employees' current qualifications.

Based on declarations from qualitative research (mainly employers from the district and the city of Pruszków) and on competence deficits, the following should be popular in the region:

- Computer courses for older employees (competence deficit);
- Courses improving employees' current qualifications, courses on changes in regulations (finance, human resources, accounting), and trainings which require cyclical participation (connected with licenses etc.);
- Trainings on communication and customer service (e.g. for customer service departments/marketing departments, service companies working in contact with customers).
- Trainings targeted at transport/forwarding sector (deficit of trainings and competences, they organize trainings by themselves).
- In the sub-region young men relatively frequently retrain to become sales representatives. Relevant courses may be attractive.

### Professional preparation of employees

A large majority of employees are happy with the qualifications and competences of their colleagues. At the same time, most believe they themselves do jobs that are in line with their qualifications.

