

## DOŚWIADCZENIA POLSKIEGO SEKTORA MŚP W ZAKRESIE ORGANIZACJI PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY



Publikacja przygotowana w ramach projektu *AppHelp4SMEs – Centrum usług dla MŚP w zakresie praktyk zawodowych i staży*, realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Programu Erasmus +.



Współfinansowany  
w ramach programu  
Unii Europejskiej Erasmus+

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

**Autor:**

Anna Strzebońska

## SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE .....	3
GŁÓWNE WNIOSKI .....	5
OPIS METODOLOGII BADANIA .....	7
ROZDZIAŁ I. DOŚWIADCZENIE PRACODAWCÓW Z SEKTORA MSP W REALIZACJI PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY .....	11
ROZDZIAŁ II. NAJWAŻNIEJSZE WYMIARY ORGANIZACJI PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW SEKTORA MSP .....	24
ROZDZIAŁ III. OCZEKIWANE OBSZARY POMOCY PUBLICZNEJ WSPIERAJĄCE REALIZACJĘ PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW SEKTORA MSP...	31
Załączniki .....	33

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości bierze udział w międzynarodowym projekcie „AppHelp4SMEs – Apprenticeship Helpdesk for Small and Medium Size Enterprises (ERASMUS +)”, realizowanym we współpracy z instytucjami zlokalizowanymi na Cyprze i Wielkiej Brytanii. Projekt ten ma na celu wsparcie firm i instytucji w Polsce i na Cyprze (w tym partnerów społecznych) do świadczenia dostosowanego do potrzeb MŚP wsparcia w zakresie organizacji praktyk i staży.

W ramach tego projektu zostało przeprowadzone badanie na temat doświadczeń oraz potrzeb MŚP w organizacji praktyk i staży. Jego celem było rozpoznanie, jak wielu polskich przedsiębiorców z sektora MŚP organizuje praktyki i staże oraz jak oceniają ich przydatność dla swojej firmy, jak również, jak oceniają kompetencje młodych ludzi uczestniczących w tych formach wykonywania pracy. Dodatkowo, zrealizowane prace badawcze miały pomóc odpowiedzieć na pytanie, czy mali i średni przedsiębiorcy potrzebują wsparcia w organizacji programów stażowych i programów praktyk w swojej organizacji, a jeśli tak, to jakiego rodzaju i od kogo.

Wyniki tego badania – zarówno jakościowe, jak i ilościowe - prezentowane są w niniejszym raporcie w następującym układzie:

W pierwszej kolejności opisane zostały doświadczenia w realizacji programów praktyk i staży w sektorze polskich przedsiębiorstw MŚP (rozdział 1). Stan zastany został odwzorowany z perspektywy działań zrealizowanych w roku poprzedzającym badanie, tj. 2016.

Kolejny rozdział (2) omawia proces organizacji programu praktyk lub staży pod kątem oceny poszczególnych wymiarów tego procesu: od promowania po monitoring i ewaluację podjętych działań. Wartościowanie wymiarów nastąpiło z uwzględnieniem dwóch perspektyw: wpływu wyróżnionych wymiarów na sukces samego programu praktyk i/lub staży, jak i oceny aktualnego poziomu realizacji wymienionych wymiarów organizacji praktyk i/lub staży w badanych przedsiębiorstwach.

Ostatni – 3 rozdział – koncentruje się na identyfikacji obszarów wsparcia dla organizacji programu praktyk i staży według deklaracji badanych przedsiębiorstw. W tej części raportu zostały przedstawione formy zachęt dla zwiększenia podaży programów praktyk i staży, preferowane przez sektor MŚP, wraz ze wskazaniem rodzajów podmiotów, które miałyby te zachęty tworzyć oraz dystrybuować.

## ZASTOSOWANE POJĘCIA

Na potrzeby projektu badawczego zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być ze sobą porównywalne. Warto wobec tego wyjaśnić, jakie jest rozumienie podstawowych terminów związanych z realizacją programów praktyk i staży, które zostały przyjęte na potrzeby całego badania.

**Praktyka zawodowa** oznacza proces średnio i długoterminowej (do 4 lat), systematycznej nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania zawodu w ramach programów szkolnych lub łączonych programów szkolno-zawodowych (z wyłączeniem uczelni wyższych), która realizowana jest na przemian w miejscu pracy oraz w instytucji oświatowej lub ośrodka szkoleniowym i prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji zawodowych lub świadectw. W przypadku przyuczania do zawodu, pracodawca ponosi odpowiedzialność za zapewnienie szkolenia w miejscu pracy, prowadzącego do wyuczenia konkretnego zawodu, a osoba przyuczająca do zawodu musi posiadać kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne określone w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dn. 15.12.2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (dz. U. 244, poz. 1626).

Warto podkreślić, że praktyki studenckie traktowane jako etap edukacji wyższej w systemie punktowym zaliczane są do staży zawodowych.

**Staż zawodowe** to krótko i średnioterminowe (najczęściej do 1 roku) szkolenia w miejscu pracy obejmujące elementy edukacyjne. Celem staży jest pomoc stażyście w przejściu od etapu kształcenia lub etapu bezrobocia do etapu pracy zawodowej poprzez zapewnienie praktycznego doświadczenia, wiedzy i umiejętności, uzupełniających jego wykształcenie teoretyczne. Staże mogą być realizowane w następujących formach:

- **praktyk studenckich** traktowanych jako etap edukacji wyższej w systemie punktowym ECTS, gdzie stażyści mają status studenta, dostęp do usług, takich jak pożyczki, studenckie, mieszkanie, ubezpieczenie zdrowotne, stypendia itp.;
- praktyk odbywanych poza formalnym cyklem edukacji (także po zakończeniu nauki), która nie jest objęta systemem punktowym prowadzącym do zdobycia dyplomu np. **praktyka absolwencka** dla osób, które ukończyły co najmniej gimnazjum i nie skończyły 30 r.ż., **staż absolwencki** dla osób bezrobotnych (zarejestrowanych w UP) z wyższym wykształceniem, do 27 r.ż.
- każdą inną zbliżoną formę zdobywania doświadczenia zawodowego dostępną dla młodych ludzi jako szansa nauki poprzez pracę np. **staże** zwyczajowo organizowane przez pracodawców na zasadach określonych przez ich organizacje.

- ✓ Zdecydowana większość przedsiębiorstw z sektora MŚP posiadających doświadczenie w realizacji programów praktyk lub staży zamierza w najbliższej przyszłości kontynuować te działania.
- ✓ W procesie rekrutacji do programów staży i staży najpopularniejszym pośrednikiem w poszukiwaniu kandydatów są urzędy pracy. Współpraca pracodawców z urzędami pracy wymaga poprawy.
- ✓ Cechy charakterystyczne programów praktyk i staży realizowanych w sektorze MŚP są następujące:
  - Liczba przyjętych praktykantów i stażystów wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa;
  - Przeciętna praktyka zawodowa trwa krócej niż staż zawodowy;
  - W ramach realizowanych programów praktyk i staży dominuje zwyczaj zawieranie formalnych umów z ich uczestnikami. Podobnie popularną praktyką jest skierowanie pracownika do opieki nad praktykantem i/lub stażystą;
  - Wynagrodzenia dla stażystów jest oferowane częściej i jest ono wyższe w porównaniu do warunków finansowych odbywania praktyki zawodowej;
  - Kompetencje- rozumiane jako wiedza, umiejętności i chęci do pracy – osób odbywających praktyki zawodowe wymagają podniesienia. Podobne niedobory dotyczą stażystów, przy czym ich poziom kompetencji miękkich jest zdecydowanie wyższy w porównaniu z praktykantami.
- ✓ Inne motywacje kierują pracodawcami realizującymi program praktyk i staży. Staże oferowane są przede wszystkim w celu zatrudnienia najlepszych z uczestników i zmniejszenia kosztów pracy. Natomiast dla pracodawców oferujących programy praktyk liczy się przede wszystkim możliwość współpracy z placówkami edukacyjnymi poprzez wywieranie wpływu na ich program kształcenia.
- ✓ Za najważniejsze wymiary organizacji praktyk i staży badani pracodawcy uznali skierowanie pracownika do opieki nad praktykantem bądź stażystą, doposażenie jego stanowiska pracy, czy bezpośredni kontakt z kandydatem na etapie rekrutacji. Przy czym wpływ na sukces programu ma także jego przejrzystość organizacyjna - w tym informowanie o warunkach na etapie rekrutacji, zawieranie formalnej umowy z uczestnikami praktyk i staży – jak i systematyczna informacja zwrotna skierowana do uczestnika programu, potwierdzona uzyskanymi kwalifikacjami w toku trwania programu.

- ✓ Bieżące rozwiązania przedsiębiorstw MŚP w zakresie organizacji programów praktyk i staży należy usprawnić w następujących wymiarach: przydzielania opiekuna praktykanta/stażysty na czas trwania programu, formalnego potwierdzania umiejętności zdobytych przez praktykanta lub stażystę, używania profesjonalnych narzędzi do selekcji kandydatów do programów, doposażenia stanowiska pracy dla praktykanta/stażysty, dostosowania narzędzi promocyjnych do stylów komunikacji praktykantów/stażystów oraz publikowania opinii wystawionych przez byłych praktykantów/stażystów, jak również zakresu i formy współpracy z placówkami edukacyjnymi.
- ✓ Preferowane przez przedsiębiorców sektora MŚP sposoby na zwiększenie podaży programów praktyk lub staży dotyczyły różnych form wsparcia finansowego, skierowanego bezpośrednio na rozwój tych programów, jak i wzmocnienie samych przedsiębiorstw.
- ✓ Dostarczaniem pomocy publicznej w zakresie wsparcia podaży programów praktyk i staży w sektorze MŚP powinna zająć się administracja publiczna ze wsparciem organizacji pozarządowych.

### METODY BADAWCZE

W celu lepszego poznania doświadczeń i potrzeb polskich przedsiębiorców w zakresie realizacji programów praktyk i staży w zrealizowanym badaniu zdecydowano się na komplementarne wykorzystanie metod jakościowych oraz ilościowych.

W pierwszej kolejności zrealizowano dwie dyskusje grupowe z przedstawicielami przedsiębiorstw w sektora MŚP, którzy posiadają doświadczenie w realizacji programów praktyk lub staży. Wyniki tych spotkań posłużyły do zdefiniowania kategorii odpowiedzi w narzędziu do badania ilościowego (załącznik 1).

Na zakończenie badania także zrealizowano badanie jakościowe – również w dwóch grupach: przedsiębiorstw doświadczonych w realizacji programów praktyk i staży oraz ekspertów znających sektor MŚP. Tym razem dyskusja miała na celu pogłębienie wyników uzyskanych w pomiarze ilościowym.

Badanie ilościowe zostało zrealizowane w miesiącach czerwiec i lipiec 2017 r. Badaniem zostały objęte wszystkie podmioty z sektora MŚP, które zostały zapisane w postaci adresów mailowych w bazie danych, będącej w posiadaniu PARP. Ze względu na dostępność operatu badawczego zdecydowano się na

zastosowane techniki pomiaru za pośrednictwem poczty elektronicznej (ang. *Computer-Assisted Web Interview CAWI*). Link do narzędzia badawczego został wysłany w personalizowanej wiadomości do wszystkich adresów mailowych przedsiębiorstw z sektora MŚP. Próba do badań miała zatem charakter wyczerpujący.

### STRUKTURA BADANYCH W BADANIU ILOŚCIOWYM

W badaniu ilościowym wzięło udział 311 przedstawicieli przedsiębiorstw zaliczanych do następujących kategorii: jednoosobowej działalności gospodarczej (n=68), mikroprzedsiębiorstw (n=91), małych przedsiębiorstw (n=78) oraz średnich przedsiębiorstw (n=74). Podział osób badanych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, jakie reprezentują, formę jego własności, rodzaj badanej placówki wraz z lokalizacją oraz zasięg działania ilustruje tabela o.1.

Natomiast tabela o.2 agreguje respondentów pod względem branży w jakiej działają ich przedsiębiorstwa. Ze względu na niskie liczebności reprezentantów poszczególnych branż w raporcie zdecydowano się pokazać dane w podziale na wielkość przedsiębiorstwa. Ważność dekompozycja tej kategorii podziału została podkreślona w badaniach jakościowych.



**Tabela o.1.** Podział osób badanych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, formę własności, rodzaj badanej placówki i jej siedzibę oraz zasięg działania (N=311)

			Wielkość przedsiębiorstwa				ogółem
			1 os. działalność	mikro	małe	średnie	
Ogółem		N	68	91	78	74	311
		%	22%	29%	25%	24%	100%
Forma własności	podmiot prywatny	N	68	89	74	64	295
		%	100%	98%	95%	86%	95%
	podmiot publiczny	N	0	2	4	10	16
		%	0%	2%	5%	14%	5%
Rodzaj placówki	samodzielna, niezależna firma	N	67	85	73	57	282
		%	99%	93%	94%	77%	91%
	siedziba główna firmy wielooddziałowej	N	1	2	0	7	10
		%	1%	2%	0%	9%	3%
	oddziałów większej firmy	N	0	4	5	9	18
		%	0%	4%	6%	12%	6%
	franczyza	N	0	0	0	1	1
		%	0%	0%	0%	1%	0%
Siedziba	w mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców	N	19	37	28	23	107
		%	28%	41%	36%	31%	34%
	w mieście powyżej 100 do 500 tysięcy mieszkańców	N	18	29	19	19	85
		%	26%	32%	24%	26%	27%
	w mieście powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców	N	3	6	5	9	23
		%	4%	7%	6%	12%	7%
	w mieście od 10 do 50 tysięcy mieszkańców	N	10	7	15	11	43
		%	15%	8%	19%	15%	14%

	w mieście poniżej 10 tysięcy mieszkańców	N	1	1	3	5	10
		%	1%	1%	4%	7%	3%
	na terenach wiejskich	N	17	11	8	7	43
		%	25%	12%	10%	9%	14%
Zasięg działania	Lokalny	N	18	19	15	7	59
		%	26%	21%	19%	9%	19%
	Regionalny	N	11	15	9	9	44
		%	16%	16%	12%	12%	14%
	Ponadregionalny	N	11	8	7	8	34
		%	16%	9%	9%	11%	11%
	Ogólnopolski	N	19	34	26	19	98
		%	28%	37%	33%	26%	32%
	Międzynarodowy	N	9	15	21	31	76
		%	13%	16%	27%	42%	24%

Źródło: opracowanie własne.

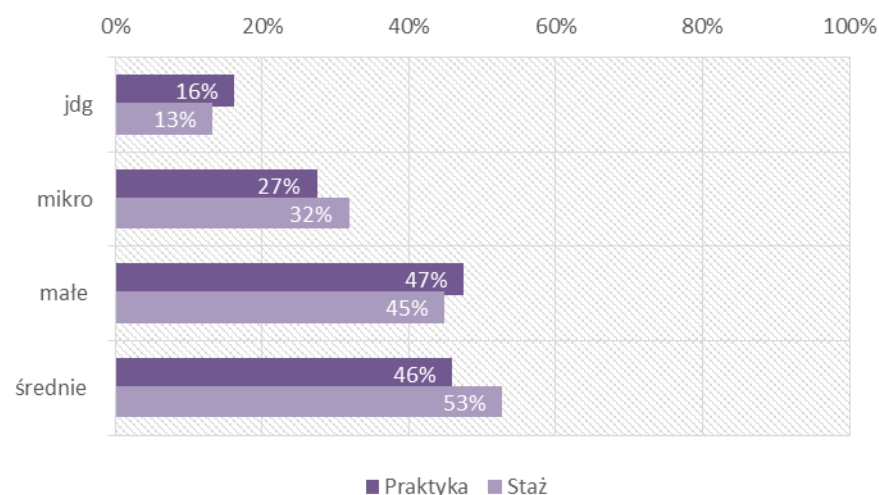
**Tabela o.2.** Podział osób badanych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, które reprezentują oraz branżę działalności według klasyfikacji PKD (N=311)

		Wielkość firmy				ogółem
		1 os. działalność	mikro	małe	średnie	
C. Przetwórstwo przemysłowe	N	3	6	14	30	53
	%	3%	6%	18%	40%	17%
F. Budownictwo	N	14	13	9	5	41
	%	21%	14%	12%	7%	13%
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	N	3	8	10	5	26
	%	4%	9%	13%	7%	8%
H. Transport i gospodarka magazynowa	N	1	2	1	2	6
	%	1%	2%	1%	3%	2%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	N	0	1	3	1	5
	%	0%	1%	4%	1%	2%
J. Informacja i komunikacja	N	6	6	4	1	17
	%	9%	7%	5%	1%	5%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	N	3	4	4	5	16
	%	4%	4%	5%	7%	5%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	N	8	15	10	10	43
	%	12%	16%	13%	13%	14%
P. Edukacja	N	18	9	6	4	37
	%	26%	10%	8%	5%	12%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	N	1	4	5	1	11
	%	1%	4%	6%	1%	4%
S. Pozostała działalność usługowa	N	11	23	12	10	56
	%	16%	24%	15%	14%	18%

Źródło: opracowanie własne.

## PODAŻ PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY

**Wykres 1.1.** Odsetek badanych, którzy w 2016 r. przyjęli praktykanta lub stażystę w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (dane procentowe<sup>1</sup>)



Źródło: opracowanie własne

Wśród badanych najczęściej programy praktyk i staży oferowały małe i średnie przedsiębiorstwa (ok.50%). Specyfikę zrealizowanych w 2016 r.

<sup>1</sup> Kategoria „jdg” jednoosobowe działalności gospodarcze. Liczebność poszczególnych kategorii podziału przedstawia się następująco: N1 os.działalność=68, N mikro=91, N małe=78, N średnie=74)

programów praktyk i staży pod względem liczby uczestników przedstawia tabela 1.1.

**Tabela 1.1.** Średnia ilość praktykantów i stażystów przyjętych w 2016 w podziale na wielkość przedsiębiorstw.

		Wielkość przedsiębiorstwa				ogółem
		1 os. działalność	mikro	małe	średnie	
praktyka	średnia	2,2	3,6	5,3	6,9	5,5
	minimum	1	1	1	1	1
	maximum	4	10	15	21	21
	N	11	25	37	34	107
staż	średnia	1,4	1,7	2,8	5,8	3,5
	minimum	1	1	1	1	1
	maximum	4	5	10	15	
	N	9	29	35	39	112

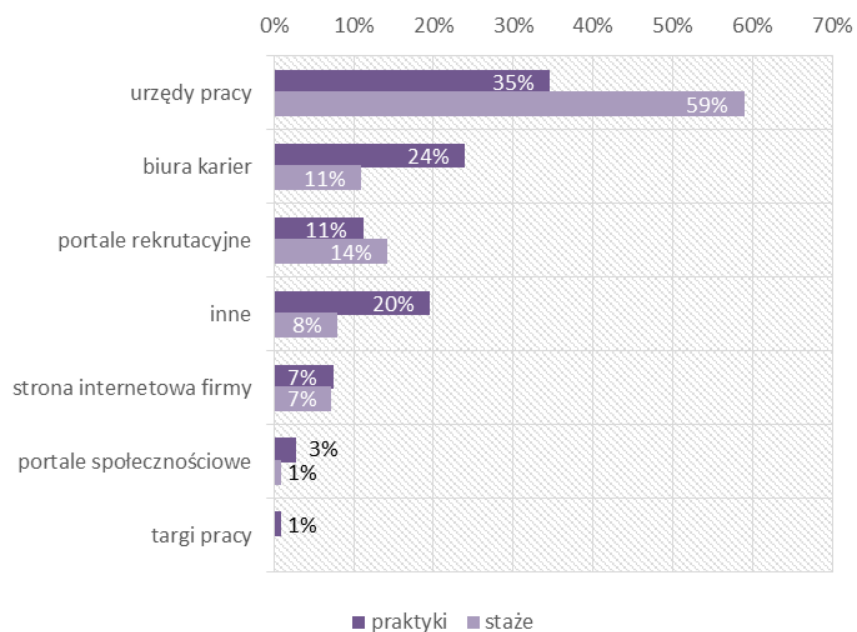
Źródło: opracowanie własne

Nie jest zaskoczeniem, że im większe przedsiębiorstwo tym większa średnia liczba uczestników programów, zarówno praktyk, jak i staży. Przy czym

kontynuację tego typu działań w kolejnych latach deklarowało ponad 85% badanych, a pozostałe 15% nie posiadało wiedzy na temat tego typu planów przedsiębiorstwa.

## REKRUTACJA DO PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY

**Wykres 1.2.** Najpopularniejsze kanały rekrutacji praktykantów i stażystów (dane procentowe<sup>2</sup>)



Źródło: opracowanie własne

W procesie rekrutacji do programów staży i staży najpopularniejszym pośrednikiem w poszukiwaniu kandydatów są urzędy pracy (wykres 1.2), przy czym na niską jakość współpracy z tymi publicznymi służbami zatrudnienia narzekali uczestnicy dyskusji grupowych – przede wszystkim przedstawiciele przedsiębiorstw mających siedzibę w wielkich miastach oraz przedstawiciele jednoosobowej działalności gospodarczej dla których urzędy pracy stanowią główne źródło stażystów (tabela 1.2). Przy czym najczęściej te najmniejsze badane przedsiębiorstwa współpracują ze szkolnymi biurami karier w procesie poszukiwania osób do programu praktyk.

Warto podkreślić, że w przypadku programu praktyk zachodzi tzw. bierna rekrutacja, wymieniane najczęściej w kategorii odpowiedzi „inne”. Polega ona na skierowaniach młodzieży szkolnej do najbliższego zakładu pracy, który odpowiada profilowi kształcenia w danej placówce edukacyjnej. W tych przypadkach (dotyczy 1/5 badanych przedsiębiorstw) pracodawcy nie podejmują żadnych działań w zakresie poszukiwania i selekcji kandydatów na praktyki. Brak kontroli nad jakością skierowanych praktykantów powoduje nadmierne obciążenie pracowników, zwłaszcza z branży przemysłowej i budowlanej, którzy – jak podkreślali w rozmowach pracodawcy – „muszą ciągle kontrolować młodzież, by nie zrobiła sobie krzywdy i nie zepsuła kosztownego sprzętu w trakcie pobytu na zakładzie”.

<sup>2</sup> Liczebność kategorii podziału N ogółem praktyki =107, N ogółem staże=112

**Tabela 1.2.** Kanały rekrutacji kandydatów do programów praktyk i staży w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (dane procentowe<sup>3</sup>)

	Wielkość przedsiębiorstwa				ogółem
	1 os. działalność	mikro	małe	średnie	
urzędy pracy	27%	16%	38%	47%	35%
ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych	0%	16%	14%	9%	11%
informacje na portalach społecznościowych	0%	4%	0%	6%	3%
ogłoszenia na stronie internetowej firmy	18%	16%	5%	0%	7%
biura karier	36%	28%	19%	21%	24%
targi pracy	0%	0%	3%	0%	1%
Inne	18%	20%	22%	18%	20%
urzędy pracy	78%	55%	63%	54%	59%
ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych	11%	7%	20%	15%	14%
informacje na portalach społecznościowych	0%	0%	3%	0%	1%
ogłoszenia na stronie internetowej firmy	0%	14%	3%	8%	7%
biura karier	0%	10%	3%	21%	11%
Inne	11%	14%	9%	3%	8%

*Źródło: opracowanie własne*

## OFEROWANE WARUNKI W PROGRAMACH PRAKTYK I STAŻY

<sup>3</sup> Liczebność kategorii podziału dla praktyk: N1 os.działalność=11, N mikro=25, N małe=37, N średnie=34, N ogółem praktyki =107)

Warunki w oferowanych programach praktyk i staży zostaną omówione w podziale na czas trwania programu i kwestie organizacyjne, do których zalicza się: zawieranie formalnej umowy z praktykantami lub stażystami, skierowanie pracownika pełniącego funkcję opiekuna czy mentora dla osób odbywających praktykę lub staż, warunki finansowe w programie.

### Czas trwania programu praktyk i staży

Przeciętna praktyka zawodowa trwa krócej niż staż zawodowy (wykres 1.3, wykres 1.4). Najczęściej program praktyki zawodowej zrealizowany w 2016 r. trwał od 2 tygodni do miesiąca (ok. 50% badanych przedsiębiorstw oferujących program praktyk) podczas gdy staż od 3 miesięcy do 6 miesięcy (ok. 50% przedsiębiorstw oferujących program staży).

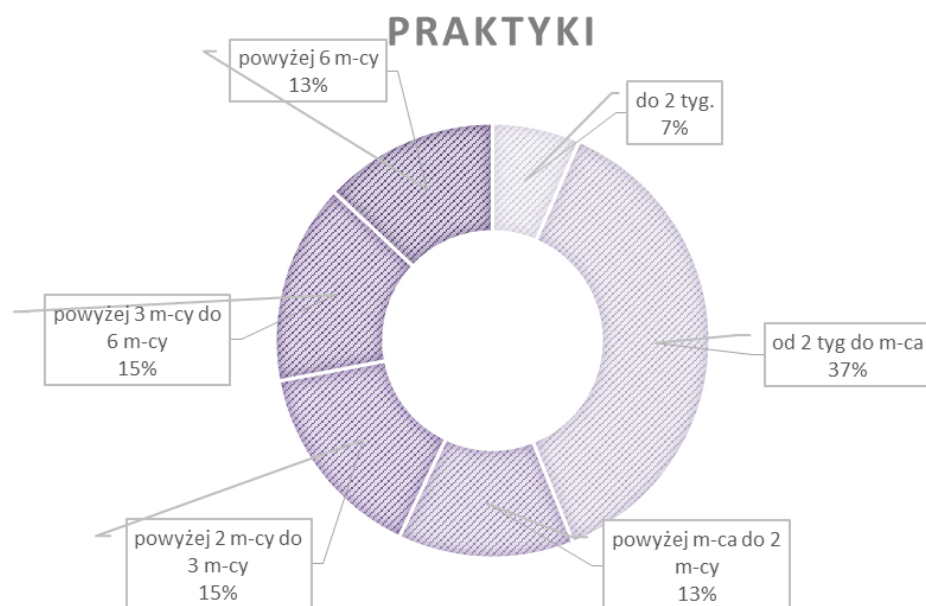
Najdłużej, od 3 miesięcy do powyżej 6 miesięcy, praktyka zawodowa trwała w branży przetwórstwa przemysłowego i branży budowlanej, najrzadziej – do 2 tygodni – w branży usługowej.

W przypadku staży zawodowych przynależność branżowa ani wielkość pracodawcy nie różnicuje czasu trwania programu. Oferty staży zawodowych są mocno zróżnicowane i wynikają z polityki wewnętrznej danego pracodawcy np. aktualnego zapotrzebowania na pomoc będącego efektem pozyskania nowego klienta<sup>4</sup>.

Liczebność kategorii podziału dla staży N1 os.działalność=9, N mikro=29, N małe=35, N średnie=39, N ogółem staże=112)

<sup>4</sup> Wniosek sformułowany na podstawie badań jakościowych.

**Wykres 1.3.** Przeciętny czas trwania praktyki zawodowej (dane procentowe<sup>5</sup>)

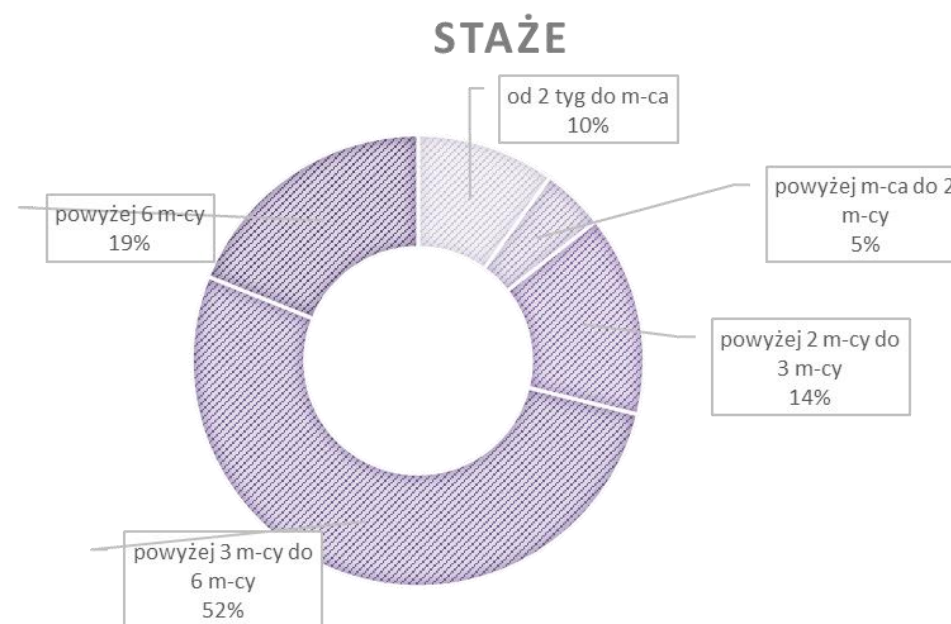


*Źródło: opracowanie własne*

Warto podkreślić, że w badaniu jakościowym pojawiły się rozbieżności w sposobie definiowania czasu trwania stażu zawodowego. Zdecydowana większość badanych była zdania, że czas trwania programu mierzy się ilością czasu, jaki konkretny stażysta poświęca na zrealizowanie pełnego programu stażu.

<sup>5</sup> Liczebność kategorii podziału N ogółem praktyki =107

**Wykres 1.4.** Przeciętny czas trwania stażu zawodowego (dane procentowe<sup>6</sup>)



*Źródło: opracowanie własne*

Jednak zdarzyli się pracodawcy dla których czas trwania takiego stażu zawodowego liczony jest nie ilością czasu, jaki spędza konkretna osoba na danym stanowisku pracy, tylko czasem wykonywania zadań zawodowych przeznaczonych dla stażysty. W ich rozumieniu program staży zawodowych ma charakter ciągły, konieczny do bieżącego funkcjonowania przedsiębiorstwa (zatrudnienie w telesprzedaży). Oczywiście zachowana jest

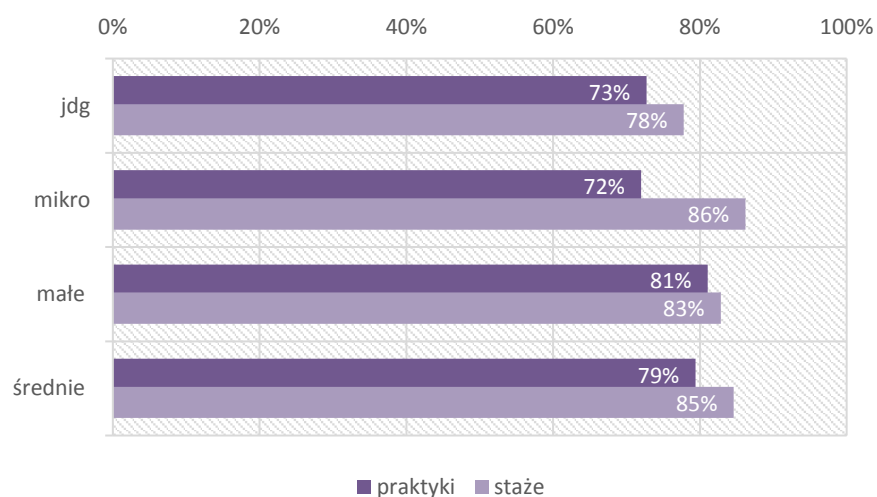
<sup>6</sup> Liczebność kategorii N ogółem staże=112

rotacja osób wymuszona przepisami prawa np. stażu absolwenckiego w ramach programów urzędów pracy. Przy czym każda przyjęta osoba na staż nie realizuje programu „od nowa” tylko kontynuuje pracę swojego poprzednika.

### Formalne umowy z praktykantami i stażystami

Wśród badanych przedsiębiorstw dominuje zwyczaj zawieranie formalnych umów z praktykantami i stażystami (wykres 1.5).

**Wykres 1.5.** Zawieranie formalnej umowy z praktykantami i stażystami w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (dane procentowe<sup>7</sup>)



Źródło: opracowanie własne

<sup>7</sup> Liczebność kategorii podziału (dla danych z wykresu 1.5 oraz 1.6) praktyki: N<sub>1os.działalność</sub>=11, N<sub>mikro</sub>=25, N<sub>małe</sub>=37, N<sub>średnie</sub>=34, N<sub>ogółem praktyki</sub> =107

Pracodawcy w trakcie odbytych rozmów podkreślali, że formalizowanie współpracy w programie staży i praktyk jest wymuszane przez placówki edukacyjne (szkoły zawodowe oraz uczelnie wyższe), jak i urzędy pracy. Placówki te nierzadko narzucają formę i zakres niezbędnych dokumentów przedsiębiorcy, który zmuszony jest dostosować się do oferowanych warunków współpracy. Rozmówcy narzekali przede wszystkim na brak elastyczność ze strony placówek edukacyjnych skutkujący „nie prawdziwą współpracą, nie dialogiem ale jednostronnym monologiem, w którym pracodawca ma słuchać rozkazów”. W odniesieniu do współpracy z urzędami pracy, to jakość kooperacji zależy od czynnika ludzkiego, a dokładniej życzliwości i chęci pomocy po stronie osób tam zatrudnionych.

### Opiekun/mentor

Podobnie jak w przypadku formalnych umów, w 2016 r., skierowanie pracownika do opieki nad praktykantem i stażystą było zjawiskiem powszechnych wśród przebadanych przedsiębiorców, przede wszystkim w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (wykres 1.6).

Warto podkreślić, że zgodnie z polskim prawodawstwem osoba odbywająca praktykę zawodową musi posiadać opiekuna, który posiada odpowiednie przygotowanie pedagogiczne pozwalające na przyuczanie (określone w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dn. 15.12.2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu dz. U. 244, poz. 1626).

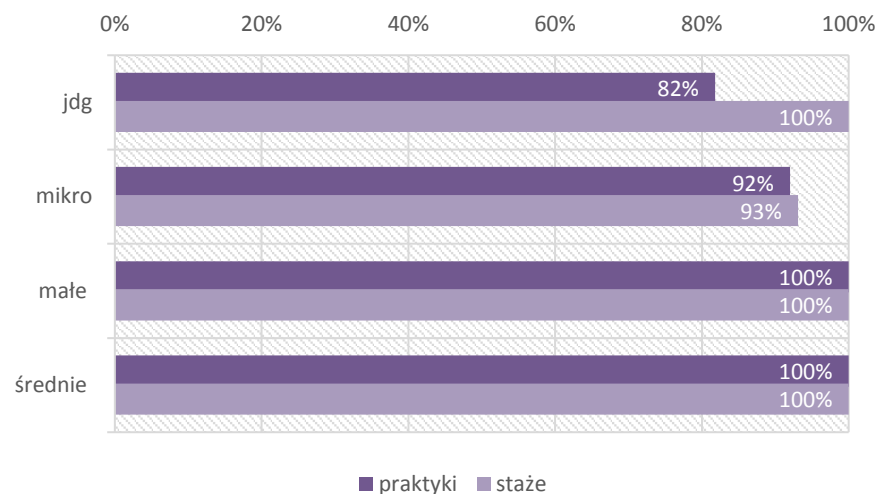
Podobny wymóg posiadania opiekuna odnaleźć można w odniesieniu do programu stażu zawodowego. Przy czym wymóg tego rodzaju formułowany

Liczebność kategorii podziału dla staży N<sub>1os.działalność</sub>=9, N<sub>mikro</sub>=29, N<sub>małe</sub>=35, N<sub>średnie</sub>=39, N<sub>ogółem staże</sub>=112)



jest na poziomie podpisywania warunków współpracy, zarówno po stronie placówek edukacyjnych, jak i urzędów pracy.

**Wykres.1.6.** Obecność opiekuna/mentora dla praktykanta i stażysty w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (dane procentowe)<sup>8</sup>



Źródło: opracowanie własne

### Wynagrodzenie dla praktykantów i stażystów

Około 70% badanych pracodawców oferowało wynagrodzenie dla stażystów w ramach oferowanych w 2016 r. programów staży zawodowych. Odsetek

ten jest mniejszy w przypadku praktyk zawodowych i dotyczy niespełna 1/2 przedsiębiorstw realizujących program praktyk zawodowych (tabela 1.3).

W programach stażowych przeciętna wysokość oferowanego miesięcznego wynagrodzenia jest większa o ok. 250 złotych miesięcznie brutto w porównaniu do programów praktyk zawodowych i wynosi kolejno 1585 złotych i 1319 złotych. Przy czym rozbieżność wysokości wynagrodzenia jest większa w programach stażowych i wynosi 3 100 złotych różnicy między najniższą i najwyższą oferowaną stawką. W przypadku praktyk zawodowych wspomniana rozbieżność wynosi 2 050 złotych.

Warto zwrócić uwagę na źródła finansowania omawianego wynagrodzenia. W 2016 r. udział środków własnych przedsiębiorstw w finansowaniu wynagrodzenia był większy wśród podmiotów oferujących praktyki zawodowe. W przypadku programów stażowych, wynagrodzenie dla stażystów było częściej finansowe ze środków zewnętrznych np. urzędów pracy bądź funduszy unijnych wspierających tego typu działania.

<sup>8</sup> Liczebność kategorii podziału (dla danych z wykresu 1.5 oraz 1.6) praktyki: N1os.działalność=11, N mikro=25, N małe=37, N średnie=34, N ogółem praktyki =107

Liczebność kategorii podziału dla staży N1 os.działalność=9, N mikro=29, N małe=35, N średnie=39, N ogółem staże=112)

**Tabela 1.5.** Warunki finansowe dla praktykantów i stażystów w podziale na programy realizowane w różnej wielkości przedsiębiorstwach (dane procentowe, statystyki opisowe: średnia arytmetyczna, minimum, maximum)

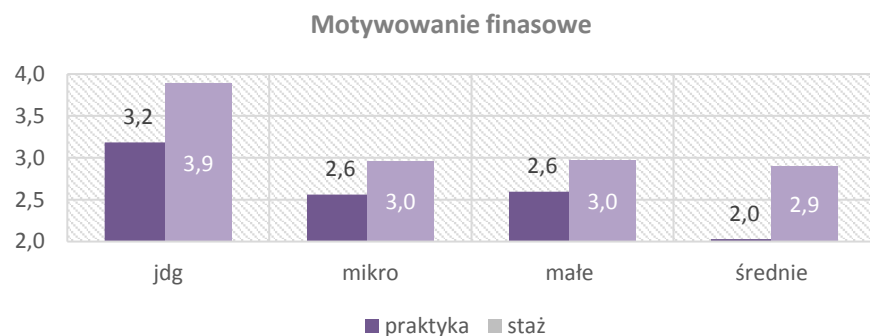
		Wielkość przedsiębiorstwa				ogółem
		jdg	mikro	małe	średnie	
z wynagrodzeniem		45%	56%	49%	38%	47%
przeciętna wysokość (brutto/m-c)	średnia	1290	1338	1140	1508	1319
	minimum	250	150	175	800	150
	maximum	2000	2000	2000	2200	2200
źródło finansowania	środki własne firmy	80%	43%	61%	54%	56%
	środki zewnętrzne	20%	57%	39%	46%	44%
z wynagrodzeniem		78%	72%	71%	72%	72%
przeciętna wysokość (brutto/m-c)	średnia	1380	1455	1695	1811	1585
	minimum	1000	900	500	800	500
	maximum	2000	3000	3500	3600	3600
źródło finansowania	środki własne firmy	14%	21%	36%	44%	33%
	środki zewnętrzne	86%	79%	64%	56%	67%

*Źródło: opracowanie własne.*

Bariera motywowania finansowego kandydatów do programów staży i praktyk uwidoczniła się także w pytaniach oceniających jakość wykonywanej pracy przez praktykanta i stażystę (wykres 1.7). W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej, mikroprzedsiębiorstw, małych i średnich przedsiębiorstw konieczność ponoszenia kosztów związanych z wynagrodzeniem czy choćby zwrotem kosztów podróży dla stażysty miała średni wpływ na realizację zadań zawodowych w przedsiębiorstwie. Nieco mniejszy wpływ – zwłaszcza w sektorze średnich przedsiębiorstw – można zaobserwować wśród pracodawców oferujących programy praktyk.

Potrzebę finansowania wynagrodzenia przede wszystkim dla stażystów potwierdzają opinie wygłoszone w trakcie odbytych spotkań z przedsiębiorcami. Pracodawcy argumentowali, że „niemożność oferowania wynagrodzenia dla stażystów nie pozwala im konkurować z dużymi przedsiębiorcami, które zabierają najlepszych kandydatów do pracy”. Bezpłatne staże przyciągają kandydatów o mniejszej wiedzy i niższym poziomie umiejętności oraz motywacji do pracy i zdaniem pracodawców „budują potęgę dużych korporacji kosztem sektora MŚP, który nie ma dostępu do najlepszych zasobów ludzkich”.

**Wykres.1.7.** Wpływ motywowania finansowanego kandydatów do programów praktyk i staży w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna<sup>9</sup>)



*Źródło: opracowanie własne.*

## OCENA JAKOŚCI PRAKTYKANTÓW I STAŻYSTÓW

Ocena jakości praktykantów i stażystów obejmuje takie aspekty jak: wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, motywacja do angażowania się w działania oferowane ramach programu, kompetencje miękkie <sup>10</sup> oraz umiejętność uczenia się.

Wyróżnione aspekty zostały ocenione z dwóch perspektyw: ich wpływu na realizację zadań zawodowych w badanych przedsiębiorstwach (kategoria wpływ) oraz przeciętnego poziomu kompetencji – rozumianych jako wiedza,

<sup>9</sup> Średnia arytmetyczna dla odpowiedzi na skali 5 punktowej, gdzie „1” oznacza brak wpływu, poprzez „2” – niewielki wpływ, „3” – średni wpływ, „4” – duży wpływ, do „5” – bardzo duży wpływ

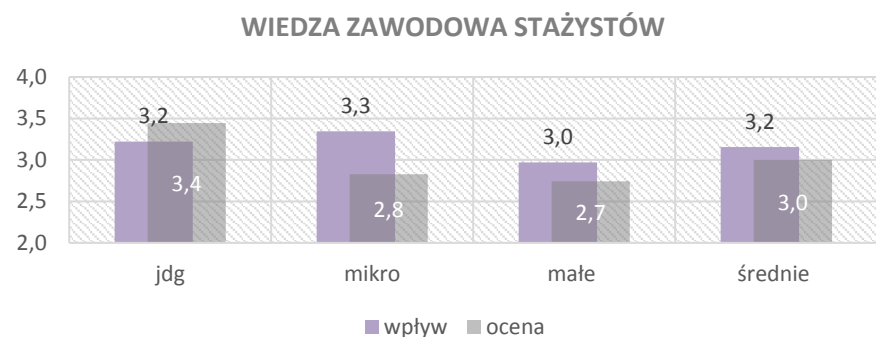
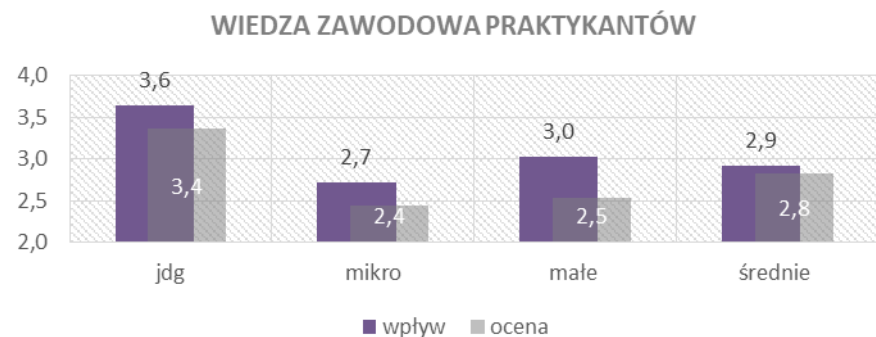
umiejętności i chęć do pracy - osób odbywających praktykę lub staż w tych przedsiębiorstwach (kategoria ocena)

W obu perspektywach ocena odbywała się na skali 5 punktowej. Średnią arytmetyczną z tych ocen, w podziale na aspekt oceny i wielkość przedsiębiorstwa prezentują dane zilustrowane na wykresach od 1.8 do 1.12. Rozbieżności w wartościach średnich arytmetycznych wskazują na konieczność podjęcia (bądź nie) następujących działań:

- jeżeli wartość średniej arytmetycznej dla kategorii wpływ jest wyższa od wartości średniej arytmetycznej dla kategorii ocena to konieczne jest podjęcie działań podnoszących poziom ocenianego aspektu,
- jeżeli wartość średniej arytmetycznej dla kategorii wpływ jest niższa od wartości średniej arytmetycznej dla kategorii ocena to nie jest konieczne podjęcie działań podnoszących poziom ocenianego aspektu,
- jeżeli wartość średniej arytmetycznej dla kategorii wpływ jest równa wartości średniej arytmetycznej dla kategorii ocena to nie jest konieczne podjęcie działań podnoszących poziom ocenianego aspektu i rekomenduje się podtrzymanie istniejących rozwiązań.

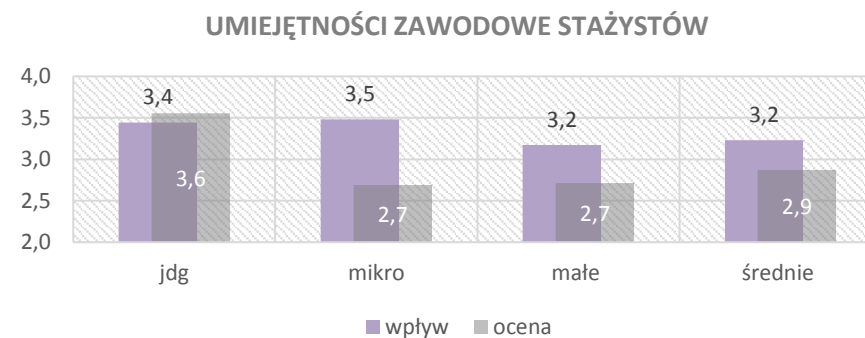
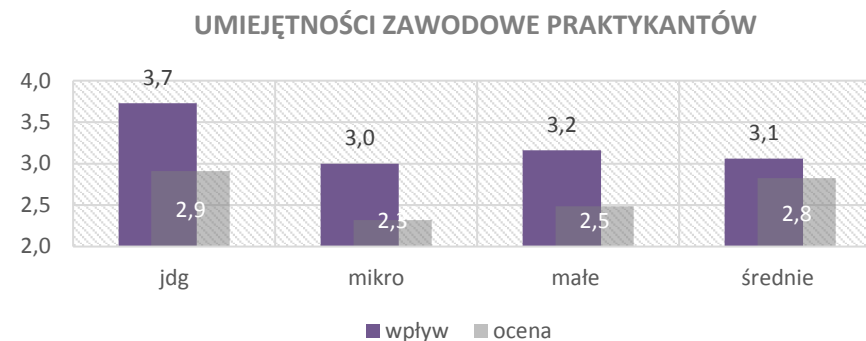
<sup>10</sup> Rozumiane jako komunikatywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie czasem itp.

**Wykres 1.8.** Ocena poziomu wiedzy praktykantów i stażystów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna)



Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 1.9.** Ocena poziomu praktycznych umiejętności zawodowych praktykantów i stażystów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna)



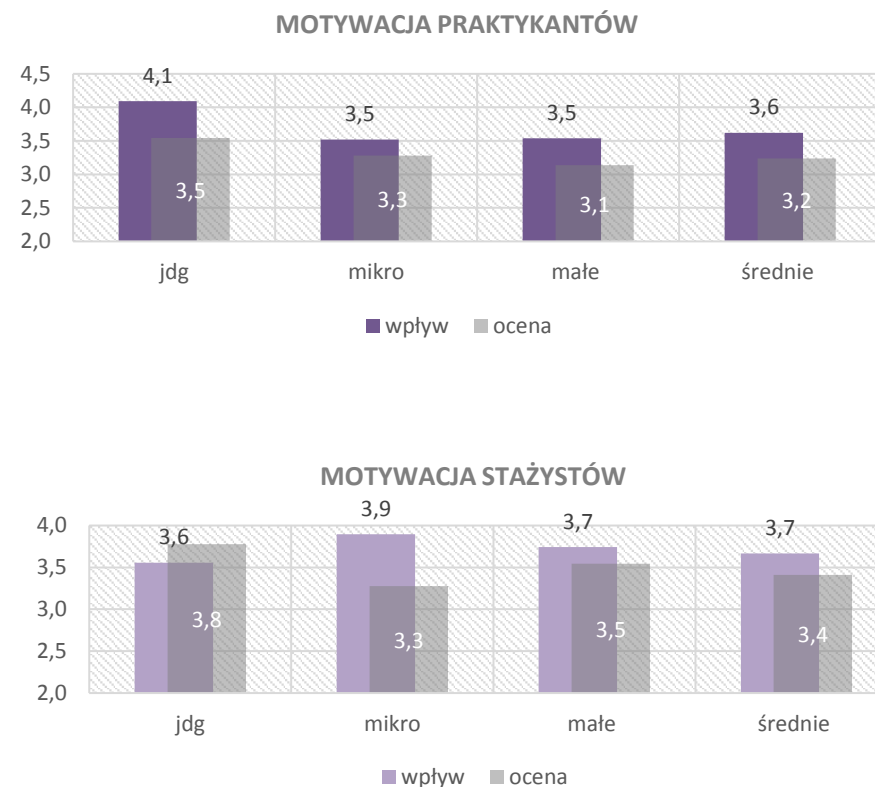
Źródło: opracowanie własne.

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw różnej wielkości byli zgodni, że poziom wiedzy zawodowej praktykantów jest niewystarczający w odniesieniu do potrzeb związanych z realizacją zadań zawodowych im przypisanych (wykres 1.8). Podobna sytuacja występuje u stażystów – ich wiedza zawodowa jest niższa od oczekiwanej przez pracodawcę. Wyjątkiem są jednoosobowe działalności gospodarcze, jednak ze względu na niskie liczebności w tej kategorii przedsiębiorców warto ostrożnie podchodzić do tych optymistycznych doniesień.

Obok wiedzy zawodowej, przedsiębiorcy z sektora MŚP nisko ocenili także praktyczne umiejętności zawodowe praktykantów i stażystów, porównując je do oczekiwanego poziomu umiejętności niezbędnego do poprawnego funkcjonowania podmiotu (wykres 1.9). Zatem konieczne jest podjęcie działań zwiększających zakres wiedzy i umiejętności zawodowych wśród kandydatów na program staży i praktyk.

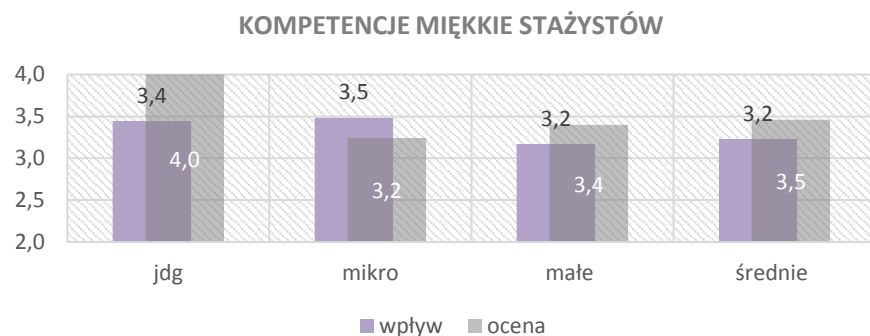
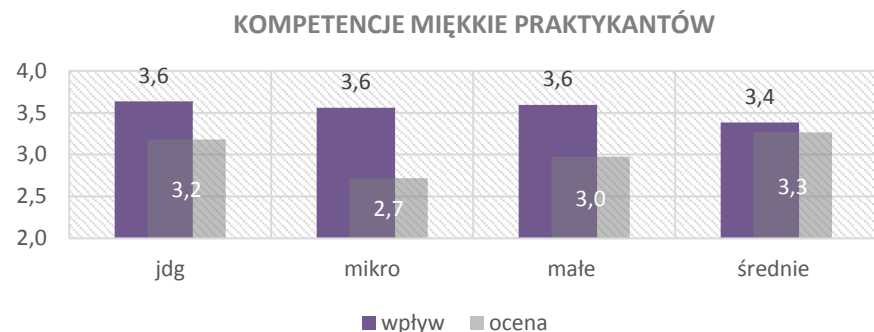
Odnosząc się do motywacji praktykantów i stażystów do angażowania się w działania w ramach realizowanego programu warto odnotować, że badani pracodawcy w swoich ocenach podkreślili istotność nastawienia do wykonywanej pracy (wykres 1.10). Motywacja została wyżej oceniona na skali ważności od wiedzy zawodowej, czy umiejętności zawodowych praktykantów i stażystów. Niezależnie do wielkości przedsiębiorstwa występują niedobory w poziomie zaangażowania praktykantów w obowiązki im przypisane w ramach programu praktyk. Nieco mniejsze niedobory notuje się wśród uczestników programów stażowych, jednak i tutaj warto podjąć działania promujące wysokie zaangażowanie kandydatów.

**Wykres 1.10.** Ocena poziomu motywacji praktykantów i stażystów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna)



Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 1.11.** Ocena poziomu kompetencji miękkich praktykantów i stażystów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna)



*Źródło: opracowanie własne.*

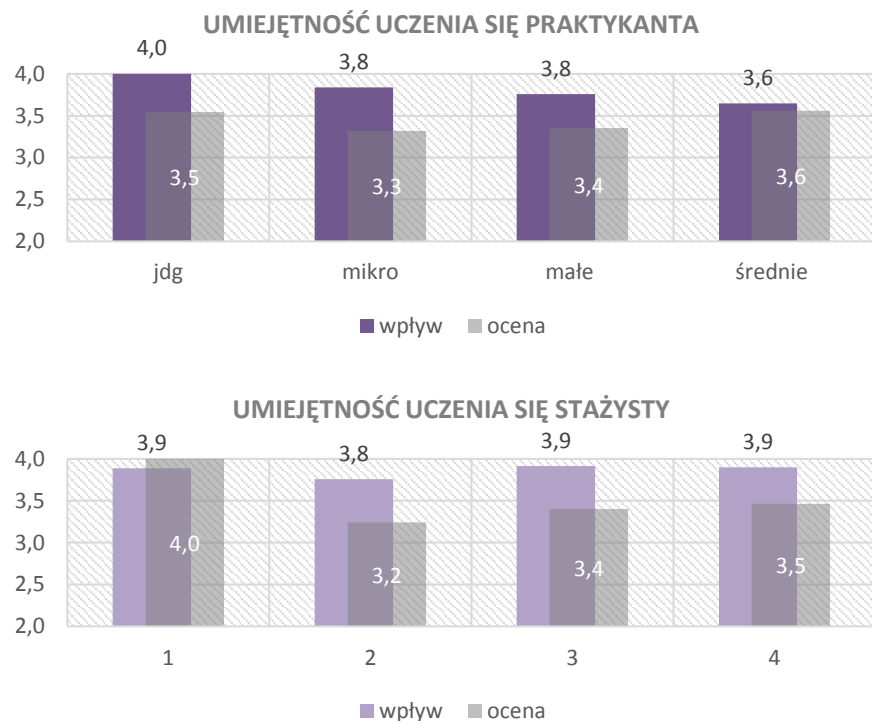
Kompetencje miękkie praktykantów i stażystów obejmują takie aspekty jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność w rozwiązywaniu wyzwań zawodowych czy umiejętność zarządzania własnym czasem. Wymienione kompetencje są najbardziej poszukiwane przez polskich pracodawców<sup>11</sup>, a ich ważność została zauważona także wśród badanych przedsiębiorstw.

Warto zwrócić uwagę, że poziom kompetencji miękkich różni się w grupie praktykantów i stażystów. Wśród uczestników programów praktyk pracodawcy zidentyfikowali niższy poziom takich miękkich umiejętności niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, w porównaniu do stażystów (wykres 1.11). Ci ostatni posiadają adekwatny a nawet nieco wyższy poziom kompetencji miękkich względem oczekiwań pracodawców. Wyjątkiem są mikroprzedsiębiorstwa, gdzie w 2016 r. brakowało omawianych cech stażystom.

Ostatnim ocenianym aspektem jest umiejętność uczenia się praktykantów i stażystów, rozumiana jako zdolność do nabywania, przetwarzania i przyswajania nowej wiedzy i umiejętności. To kluczowa zdolność biorąc pod uwagę niezbędny walor edukacyjny programów praktyk i staży. Tym bardziej niepokojące są wyniki badania, które wskazują na niedobory w zakresie umiejętności uczenia się, zarówno wśród praktykantów, jak i stażystów (wykres 1.12). Zdaniem badanych pracodawców – niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa – uczestnicy programów staży i praktyk przyswajają wiedzę w średnim tempie. Tempo to jest niewystarczające z punktu widzenia pomocy wykonywaniu zadań zawodowych niezbędnych do bieżącego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

<sup>11</sup> Patrz wyniki badania Bilansu Kapitały Ludzkiego publikowane na stronie [bkl.parp.gov.pl](http://bkl.parp.gov.pl).

**Wykres 1.12.** Ocena umiejętności uczenia się praktykantów i stażystów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna)



Źródło: opracowanie własne.

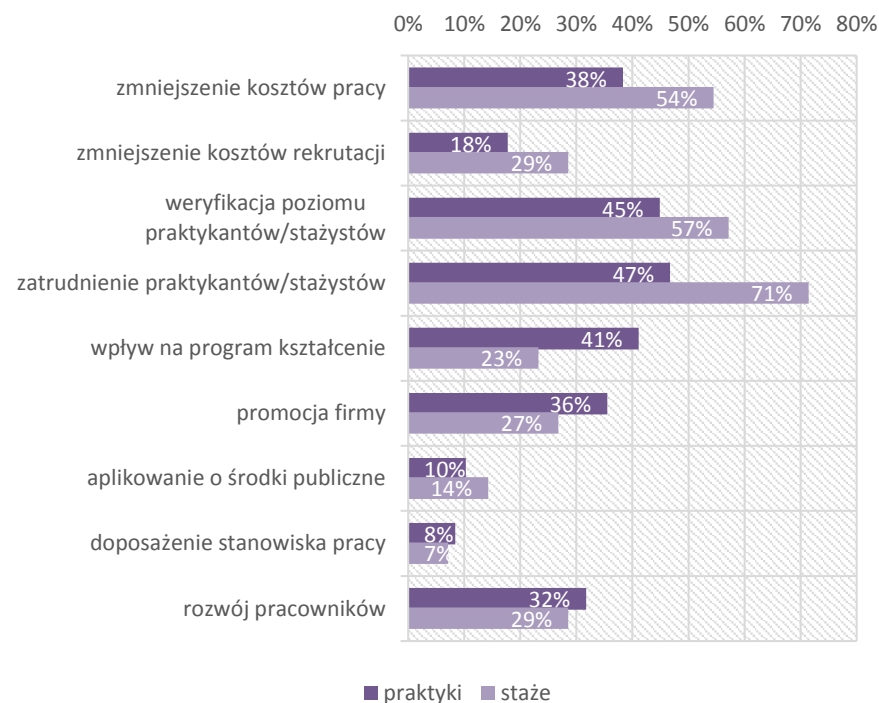
## KORZYŚCI Z REALIZACJI PROGRAMU PRAKTYK I STAŻY

Po wskazanych niedoborach w poziomie kompetencji – rozumianych jako wiedza, umiejętności i chęć do pracy - osób odbywających praktyki i staże warto zwrócić uwagę na korzyści, jakie otrzymują pracodawcy z realizacji tego typu programów. Inne motywacje kierują pracodawcami oferującymi

program praktyk, inne pracodawcami realizującymi program staży (wykres 1.13).

Staże oferowane są przede wszystkim w celu zatrudnienia najlepszych z uczestników. Programy stażowe – zwłaszcza bezpłatne- są dobrym sposobem na weryfikację jakości kandydatów do pracy dostępnych na rynku.

**Wykres 1.13.** Korzyści z realizacji programu praktyk i staży (dane procentowe)



Źródło: opracowanie własne.

Dodatkowo obecność stażysty pozwala na zmniejszenie kosztów pracy. Korzyść tę podkreśla blisko połowa badanych oferujących programy stażowe we wszystkich typach wyróżnionych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa.

Praktyki natomiast pozwalają także zatrudnić najlepszych z uczestników lecz dla pracodawców oferujących programy praktyk liczy się przede wszystkim możliwość współpracy z placówkami edukacyjnymi poprzez wywieranie wpływu na ich program kształcenia. Ta długoterminowa strategia pozwala na lepsze dopasowanie kompetencyjne przyszłych kadr bądź – w krótkiej perspektywie – zorientowanie się pracodawców w zakresie koniecznych

inwestycji w rozwój nowo przyjętych pracowników. Co interesujące, sprawowanie opieki nad praktykantem czy stażystą pozwala na rozwój samych pracowników.

Warto podkreślić, że pracodawcy obecni na grupach dyskusyjnych podkreślali swoje zaangażowanie w poprawę jakości kształcenia zawodowego. Ich zdaniem „korzyści z praktyk są nieznaczne w porównaniu do obciążenia, jednak liczy się przede wszystkim to, by tym młodym osobom pokazać jak się realnie pracuje – nie teoretycznie, tylko w prawdziwym zakładzie pracy”.



W tej części raportu uwaga zostanie skierowana na proces organizacji programów praktyk i staży z perspektywy pracodawców sektora MŚP, którzy ocenili wpływ 16 wyróżnionych wymiarów na sukces oferowanych programów<sup>12</sup>. Zbiorcze zestawienie wymiarów wraz z rozkładem odpowiedzi badanych prezentuje tabela 2.1.

Za najważniejsze wymiary organizacji praktyk i staży badani pracodawcy uznali skierowanie pracownika do opieki nad praktykantem bądź stażystą, doposażenie jego stanowiska pracy, czy bezpośredni kontakt z kandydatem na etapie rekrutacji.

Wpływ na sukces programu ma także jego przejrzystość organizacyjna - w tym informowanie o warunkach na etapie rekrutacji, zawieranie formalnej umowy z uczestnikami praktyk i staży – jak i systematyczna informacja zwrotna skierowana do uczestnika programu, potwierdzona uzyskanymi kwalifikacjami w toku trwania programu.

Natomiast najmniejsze znaczenia mają metody promocji oferowanych programów staży i praktyk, zarówno te o charakterze reaktywnym (współpraca z biurami karier placówek edukacyjnych, uczestnictwo w targach pracy, lekcje pokazowe) i niereaktywnym (publikowanie ogłoszeń o programie praktyk lub staży na stronach internetowych przedsiębiorstwa)

**Tabela 2.1.** Ważność wymiarów organizacji programów praktyk i staży (średnia arytmetyczna)

przydzielenie opiekuna/mentora na czas trwania praktyki lub stażu	3,9
formalne potwierdzenie zdobytych przez praktykanta lub stażystę umiejętności	3,7
przeprowadzanie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami	3,7
zawieranie formalnej umowy z praktykantem lub stażystą	3,6
wyposażenie stanowiska pracy dla praktykanta lub stażysty	3,6
systematyczna ocena postępów praktykanta lub stażysty podczas trwania programu	3,5
informowanie na etapie rekrutacji o tym, czy praktyki lub staże są płatne czy bezpłatne	3,5
monitoring i ewaluacja programu praktyk lub staży w firmie	3,5
informowanie na etapie rekrutacji o celach, przebiegu i założonych efektach końcowych programu praktyk lub staży	3,4
Informowanie na etapie rekrutacji o czasie trwania praktyki lub stażu	3,4
dostosowanie narzędzi promocyjnych do stylów komunikacji osób młodych np. prowadzenie kont programu w mediach społecznościowych	3,2
używanie narzędzi do selekcji kandydatów (np. wystandaryzowane testy wiedzy, umiejętności)	3,1
publikowanie opinii wystawionych przez byłych praktykantów/stażystów	3,0
współpraca z biurami karier placówek edukacyjnych np. udział w Targach Pracy, Dniach Kariery	3,0
promocja wizerunku firmy w placówkach edukacyjnych np. lekcje pokazowe	2,9
publikowanie ogłoszenia o programie praktyk lub staży na stronie internetowej przedsiębiorstwa	2,8

*Źródło: opracowanie własne.*

<sup>12</sup> Ze względu na rozmiar kwestionariusza w badaniu CAWI ocena wymiarów była łączna dla programów praktyk i staży

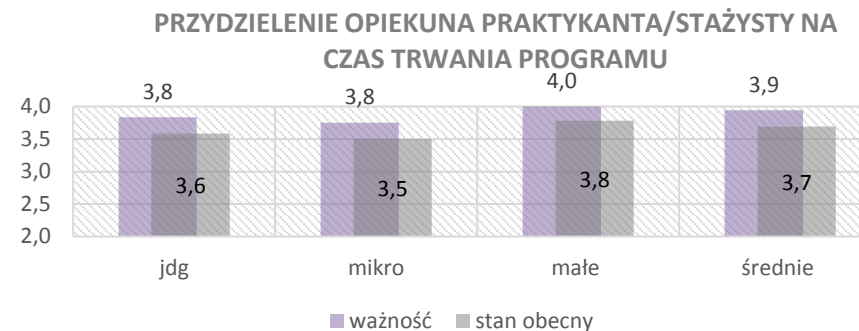
Oprócz ogólnej oceny ważności wyróżnionych 16 wymiarów organizacji praktyk (kategoria ważność), respondenci ocenili także aktualny poziom realizacji tych wymiarów w przedsiębiorstwie, które reprezentowali w badaniu (kategoria stan obecny).

Podobnie jak w przypadku oceny praktykantów i stażystów, ocena wymiarów organizacji programów odbywała się na skali 5 punktowej. Średnią arytmetyczną z tych ocen, w podziale na aspekt oceny i wielkość przedsiębiorstwa prezentują dane zilustrowane na wykresach od 2.1 do 2.16. Przypomnijmy, że rozbieżności w wartościach średnich arytmetycznych wskazują na konieczność podjęcia (bądź nie) następujących działań:

- jeżeli wartość średniej arytmetycznej dla kategorii ważność jest wyższa od wartości średniej arytmetycznej dla kategorii stan obecny to konieczne jest podjęcie działań podnoszących poziom ocenianego wymiaru,
- jeżeli wartość średniej arytmetycznej dla kategorii ważność jest niższa od wartości średniej arytmetycznej dla kategorii stan obecny to nie jest konieczne podjęcie działań podnoszących poziom ocenianego aspektu,
- jeżeli wartość średniej arytmetycznej dla kategorii ważność jest równa wartości średniej arytmetycznej dla kategorii stan obecny to nie jest konieczne podjęcie działań podnoszących poziom ocenianego aspektu i rekomenduje się podtrzymanie istniejących rozwiązań.

Kolejność oceniania wymiarów będzie zgodna z ich ważnością prezentowaną w tabeli 2.1.

**Wykres 2.1.** Ocena wymiaru: przydzielenie opiekuna praktykanta/stażysty na czas trwania programu w podziale na wielkość przedsiębiorstw (średnia arytmetyczna)



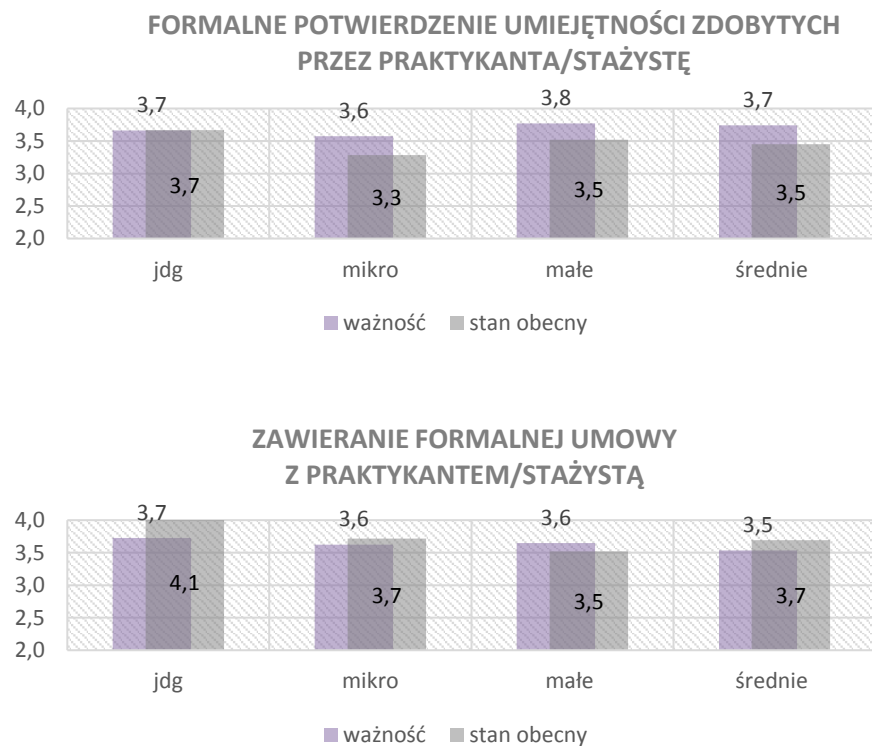
*Źródło: Opracowanie własne*

Potrzeby skierowania konkretnego pracownika do opieki nad praktykantem/stażystą są większe niż aktualnie obowiązujące rozwiązania w przedsiębiorstwach (wykres 2.1). Rozbieżności te, choć niewielkie, są zauważalne we wszystkich typach badanych przedsiębiorstw.

Podobna sytuacja występuje w przypadku formalnego potwierdzania umiejętności zdobytych przez praktykanta lub stażystę (wykres 2.2). Potrzeby przedsiębiorstw w tym wymiarze są nieznacznie większe w porównaniu do stanu aktualnie obowiązującego.

Inaczej przedstawia się sytuacja w zakresie formalnych dokumentów podpisywanych w procesie nawiązywania współpracy na linii pracodawca – uczestnik programu praktyk lub staży.

**Wykres 2.2.** Ocena wymiarów: formalne potwierdzenie umiejętności zdobytych przez praktykanta/stażystę oraz zawieranie formalnej umowy z praktykantem/stażystą (średnia arytmetyczna)

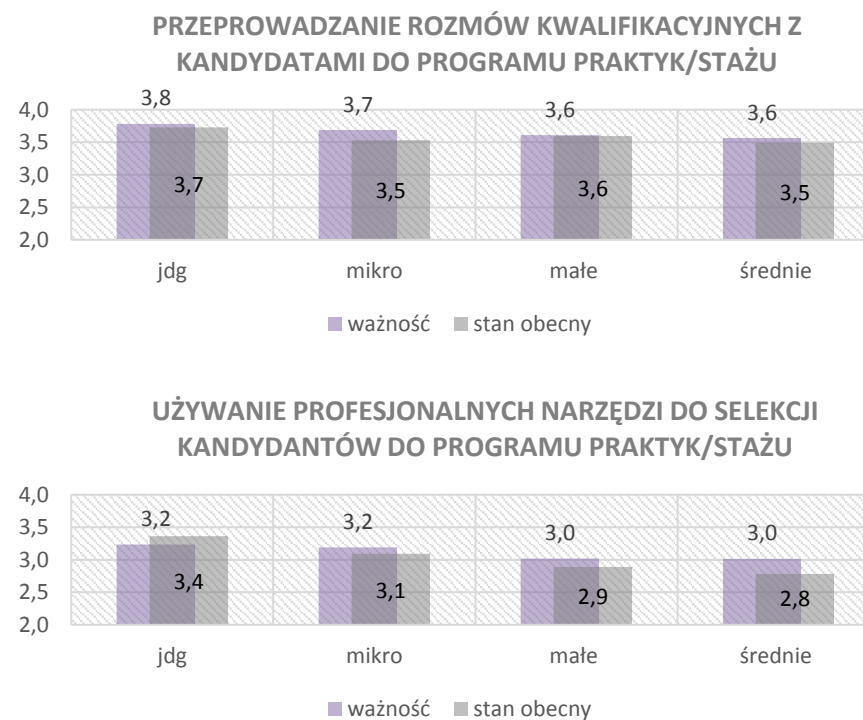


Źródło: Opracowanie własne

Zawieranie formalnych umów z praktykantem/stażystą jest obciążające zwłaszcza dla jednoosobowych działalności gospodarczych. Jedynie małe przedsiębiorstwa wskazują na niewielki niedobór w zawieraniu tego typu porozumień.

W kwestii narzędzi selekcji to przez pracodawców sektora MŚP preferowane są bezpośrednie rozmowy kwalifikacyjne w porównaniu do profesjonalnych testów wiedzy i umiejętności kandydatów (wykres 2.3).

**Wykres 2.3.** Ocena wymiarów: przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami do programu praktyk i staży oraz używanie profesjonalnych narzędzi selekcji (średnia arytmetyczna)

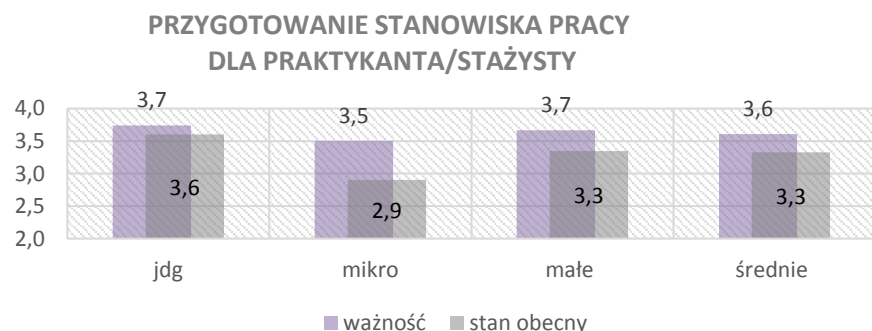


Źródło: Opracowanie własne

Przy czym w zakresie bezpośrednich rozmów kwalifikacyjnych występuje zdecydowanie mniejsze niedopasowanie niż to ma miejsce w sytuacji wykorzystania profesjonalnych testów na etapie rekrutacji. Te narzędzia selekcji, choć średnio ważne, wymagają podjęcia działań upowszechniających zwłaszcza w sektorze średnich przedsiębiorstw.

Dużo większe braki w obecnie funkcjonujących rozwiązaniach zostały zidentyfikowane w przygotowaniu stanowiska pracy dla praktykanta lub stażysty (wykres 2.4). W tym wymiarze konieczne jest podjęcie działań wspierających doposażenie stanowiska pracy w ramach programu staży i praktyk w każdym przedsiębiorstwie, niezależnie od jego wielkości.

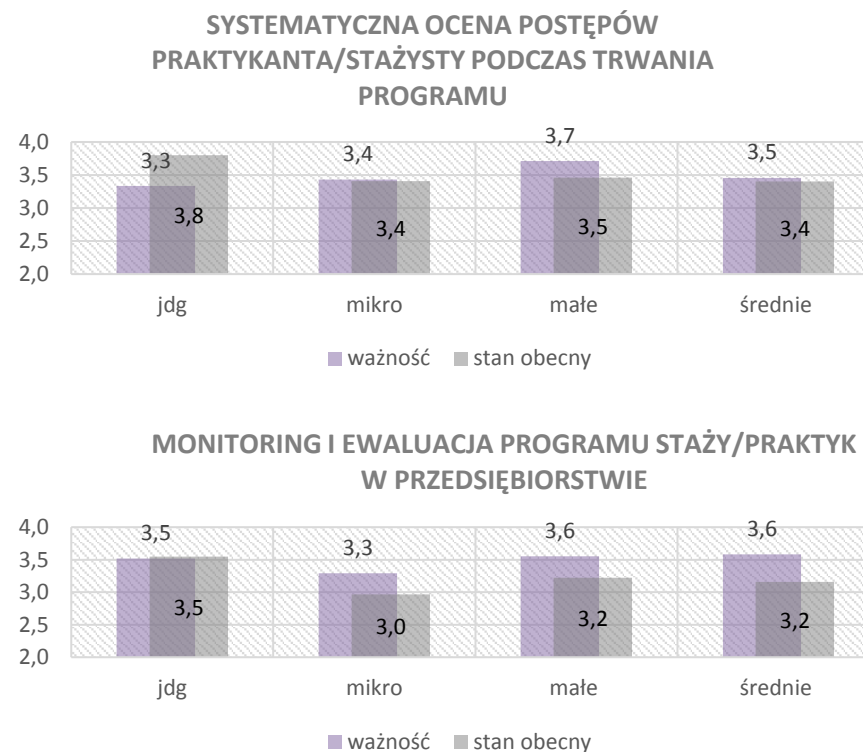
**Wykres 2.4.** Ocena wymiaru: przygotowanie stanowiska pracy dla praktykanta/stażysty (średnia arytmetyczna)



Źródło: Opracowanie własne.

Na piątym miejscu pod względem ważności uplasowała się systematyczna ocena postępów praktykanta lub stażysty podczas trwania programu, jak i monitoring i ewaluacja samego programu w przedsiębiorstwie (wykres 2.5). W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw warto rozważyć wzmocnienie bieżącej oceny praktykanta/stażysty.

**Wykres 2.5.** Ocena wymiarów: systematyczna ocena postępów praktykanta/stażysty podczas trwania programu oraz monitoring i ewaluacja programu staży lub praktyk w przedsiębiorstwie (średnia arytmetyczna)



Źródło: Opracowanie własne

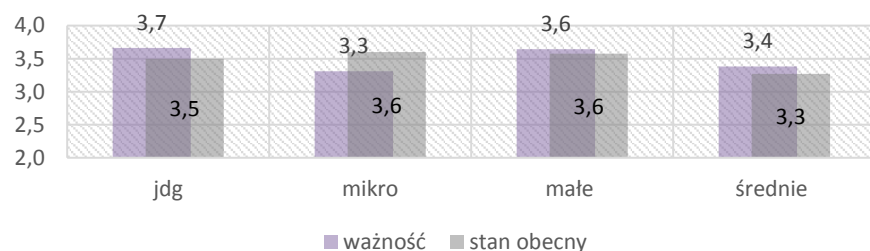
Jedynie w mniejszych przedsiębiorstwach monitorowanie postępów uczestnika programu jest wystarczające, na co niewątpliwie możliwość bezpośredniej obserwacji praktykanta/stażysty związana z niewielkimi rozmiarami tych podmiotów. Ta możliwość bezpośredniej współpracy z praktykantem lub stażystą w wykonywaniu zadań zawodowych przekłada się

na brak konieczności monitoringu i ewaluacji samego programu. Tego typu konieczność zauważalna jest w większych przedsiębiorstwach.

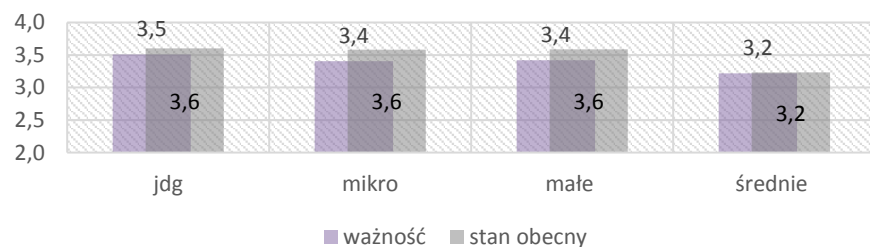
Kolejne, ważne dla pracodawców wymiary były związane z procesem rekrutacji kandydatów do programu (wykres 2.6).

**Wykres 2.6.** Ocena wymiarów: informowanie na etapie rekrutacji o możliwości uzyskania wynagrodzenia dla praktykanta i stażysty; rekrutacji o czasie trwania oraz celach, przebiegu i efektach końcowych programu praktyk/stażu (średnia arytmetyczna)

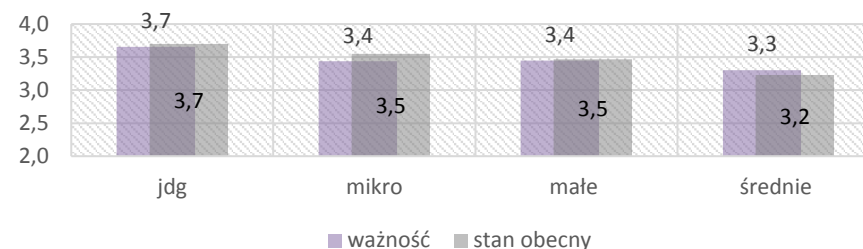
**INFORMOWANIE NA ETAPIE REKRUTACJI O MOŻLIWOŚCI UZYSKANIA WYNAGRODZENIA DLA PRAKTYKANTA/STĄŻYSTY**



**INFORMOWANIE NA ETAPIE REKRUTACJI O CZASIE TRWANIA PROGRAMU PRAKTYK/STĄŻU**



**INFORMOWANIE NA ETAPIE REKRUTACJI O CELACH, PRZEBIEGU I EFEKTACH KOŃCOWYCH PROGRAMU PRAKTYK/STĄŻU**

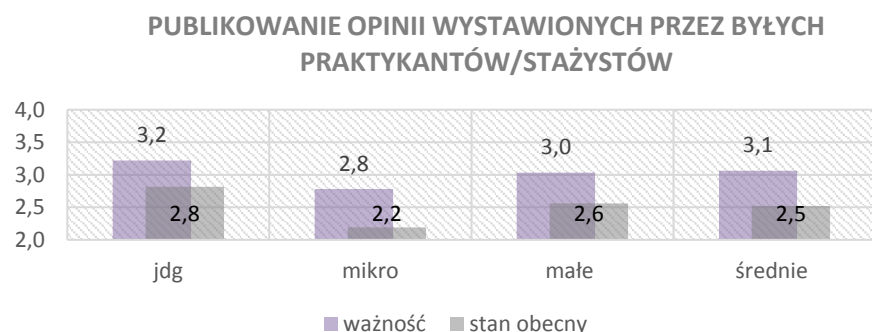
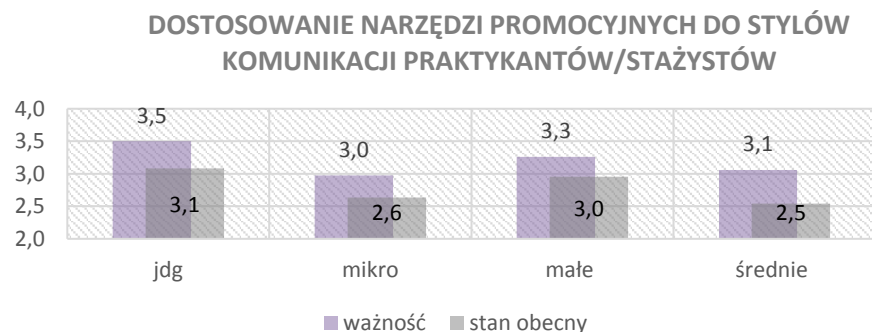


Źródło: Opracowanie własne

Wyniki badania pokazują, że aktualnie funkcjonujące rozwiązania w zakresie przekazywania informacji kandydatom do programów praktyk/stażu spełniają potrzeby pracodawców. Poziom poinformowania kandydatów respondenci uznali za dobry i pokrywa się on z wagnością oceny samych wymiarów.

Gorzej przedstawia się sytuacja w zakresie bieżącego dostosowania narzędzi promocyjnych do stylów komunikacji praktykantów/stażystów (wykres 2.7). W tym wymiarze występują niedobory we wszystkich przedsiębiorstwach, niezależnie od ich wielkości. Mając na uwadze fakt, że uczestnikami tego typu programów są przede wszystkim osoby młode warto wykorzystać media społeczne w procesie komunikacji. To medium jest odpowiednie do publikowania opinii wystawionych przez byłych praktykantów bądź stażystów – wymiaru, który wymaga także usprawnienia w przedsiębiorstwach z sektora MŚP.

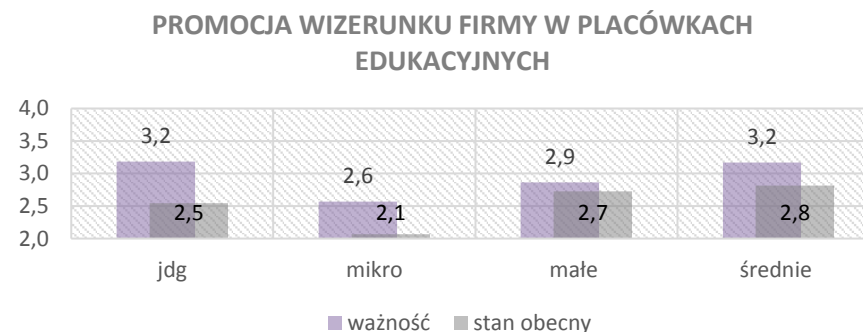
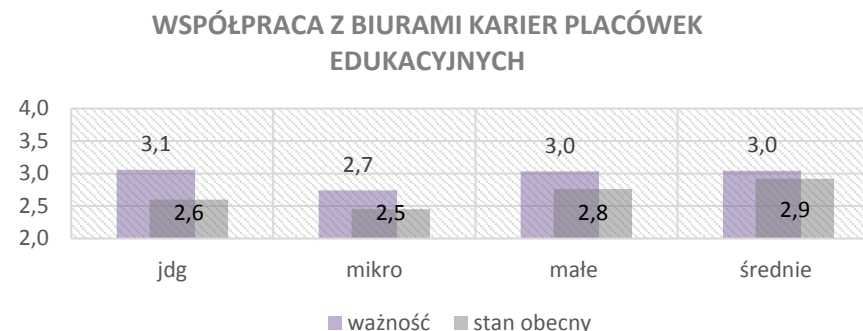
**Wykres 2.7.** Ocena wymiarów: dostosowania narzędzi promocyjnych do stylów komunikacji praktykantów/stażystów oraz publikowanie opinii wystawionych przez byłych praktykantów/stażystów (średnia arytmetyczna)



Źródło: Opracowanie własne

Promocja programów praktyk i staży może przebiegać w interakcji z zainteresowanymi podmiotami, na przykład odpowiednimi komórkami organizacyjnymi placówek edukacyjnych (tzw. biura karier). Obecnie współpraca z biurami karier jest lepsza, choć niewystarczająca w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, w porównaniu do mniejszych podmiotów gospodarczych, gdzie sytuacja jest jeszcze gorsza (wykres 2.8)

**Wykres 2.8.** Ocena wymiarów: współpraca z biurami karier placówek edukacyjnych oraz promocja wizerunku firmy w tych placówkach (średnia arytmetyczna)

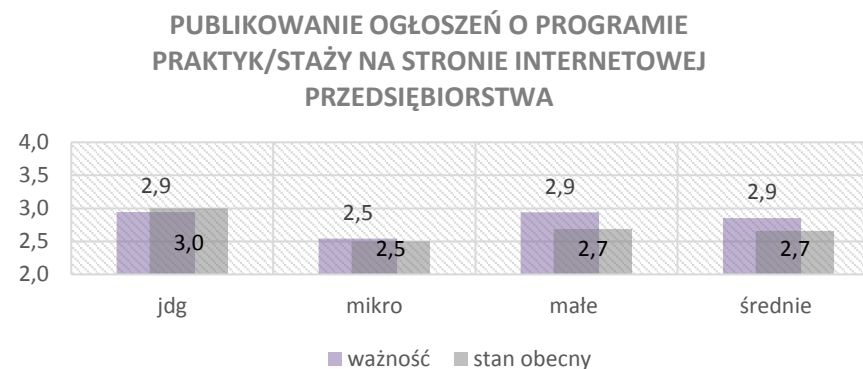


Źródło: Opracowanie własne

Najgorzej przedstawia się promowanie wizerunku przedsiębiorstw sektora MŚP w placówkach edukacyjnych np. poprzez organizację lekcji pokazowych dla uczniów i studentów. Zapotrzebowanie na tego typu działania jest w przedsiębiorstwach różnej wielkości. Natomiast wdrożenie takich rozwiązań jest niewystarczające w stosunku do potrzeb sektora MŚP.

Na ostatniej pozycji pod kątem ważności został oceniony wymiar publikowania ogłoszeń o programie praktyk/staży na stronie internetowej przedsiębiorstwa (wykres 2.9). Jedyne w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw warto podjąć działania wspierające ten sposób promocji programów.

**Wykres 2.9.** Ocena wymiaru: publikowanie ogłoszeń o programie praktyk/staży na stronie internetowej przedsiębiorstwa (średnia arytmetyczna)



*Źródło: Opracowanie własne*

### ROZDZIAŁ III. OCZEKIWANE OBSZARY POMOCY PUBLICZNEJ WSPIERAJĄCE REALIZACJĘ PROGRAMÓW PRAKTYK I STAŻY Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW SEKTORA MSP

Jednym z etapów badania była identyfikacja sposobów na upowszechnienie podaży programów praktyk i staży wśród przedsiębiorstw z sektora MŚP. Wskazania badanych, uporządkowane pod względem częstotliwości, ilustruje wykres 3.1.

Najczęściej – we wszystkich typach badanych przedsiębiorstw – preferowane obszary pomocy dotyczyły bezpośredniego wsparcia finansowego, ukierunkowanego na rozwój programu praktyk i staży. Rozwiązania w tym zakresie miałyby dotyczyć:

- wprowadzenia refundacji kosztów poniesionych na wynagrodzenie dla praktykanta lub stażysty
- wprowadzenia zachęt finansowych (dotacji) na opracowanie programu praktyk lub staży.

Kolejne sposoby na zwiększenie podaży programów praktyk lub staży dotyczyły także wsparcia finansowego ale skierowanego na wzmocnienie samych przedsiębiorstw.

Pracodawcy wskazywali na konieczność doposażenia stanowisk pracy do potrzeb uczestników programu praktyk lub staży, w tym zakup niezbędnego sprzętu i oprogramowania. Inny, podobnie popularny pomysł, dotyczył wprowadzenia zachęt podatkowych dla przedsiębiorstw oferujących program praktyk lub staży np. odpisy od podatków, obniżone składki na

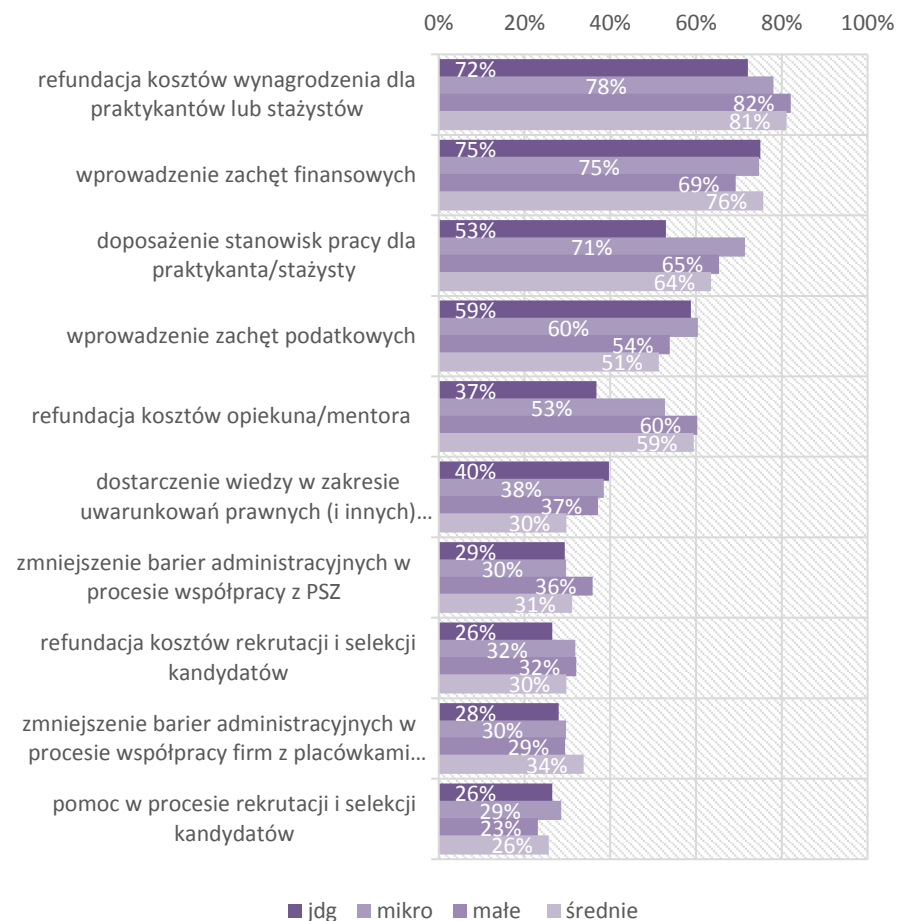
ubezpieczenie społeczne. Z uznaniem, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw, spotkała się propozycja refundacji kosztów zatrudnienia opiekuna/mentora praktykantów lub stażystów w trakcie trwania programu.

Na uwagę zasługuje niewystarczający poziom wiedzy przedsiębiorstw z sektora MŚP w zakresie uwarunkowań prawnych (i innych) związanych z organizacją praktyk i staży. Brak dostępu do tego informacji podkreślali w rozmowach przede wszystkim przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw i jednoosobowych działalności gospodarczych. Nawet w sytuacji nawiązywania współpracy z urzędami pracy przepływ informacji jest niewystarczający. Dodatkowo przekazywane treści nie są dostosowane do stylu komunikacji przedsiębiorstw, tylko posługują się żargonem właściwym dla polityk publicznych.

Odnosnie podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie oczekiwanych form wsparcia podaży programów praktyk lub staży, badani przedsiębiorcy z sektora MŚP zgodnie wskazali administrację publiczną (ok. 70% wskazań w każdej grupie badanych przedsiębiorstw). Funkcję pomocniczą dla administracji publicznej powinny pełnić organizacje pozarządowe – takiego zdania jest ok. 40% respondentów.



**Wykres 3.1.** Oczekiwane przez przedsiębiorców sektora MŚP obszary pomocy publicznej wspierającej realizację programów praktyk i staży w podziale na wielkość przedsiębiorstw (dane procentowe)



Źródło: Opracowanie własne

**Kwestionariusz do badania ilościowego w ramach projektu  
„Badanie potrzeb przedsiębiorców MŚP w zakresie potrzeb stażowych”**

Dzień dobry!

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi badanie dotyczące identyfikacji potrzeb przedsiębiorców MŚP w zakresie realizacji programów praktyk i staży.

Wyniki tego badania będą miały wpływ na zakres publicznego wsparcia w ramach przyszłych programów finansowanych z Unii Europejskiej i źródeł krajowych, dlatego zależy nam na uzyskaniu informacji od polskich pracodawców.

Gwarantujemy, że wszelkie Państwa wypowiedzi traktowane będą w pełni poufnie. W opracowaniu wyników badania, odpowiedzi prezentowane będą bez powiązania z konkretną firmą czy instytucją.

*UWAGI TECHNICZNE DLA OSÓB WPROWADZAJĄCYCH KWESTIONARIUSZ DO OPROGRAMOWANIA  
CAWI:*

- kolorem fioletowym zamieszczono uwagi dla skrypterów i koderów np. → JEŚLI ODPOWIEDŹ 3 i 4  
WYŚWIETLIĆ KOMUNIKAT

- kolorem czerwonym umieszczono nazwy zmiennych np. A1

- kolorem czerwonym, w nawiasach kwadratowych umieszczono etykiety zmiennych np. [Rodzaj  
placówki]

W trakcie wywiadu powinny być rejestrowane automatycznie następujące dodatkowe dane:

1. Unikalny numer identyfikujący respondenta (ID respondenta)
2. Lokalizacja geograficzna respondenta
3. Nazwa firmy respondenta
4. Data przeprowadzenia wywiadu (rrrr-mm-dd)
5. Czas (godzina i minuta) rozpoczęcia wywiadu
6. Czas (godzina i minuta) zakończenia wywiadu

A: CHARAKTERYSTYKA PRZEDSIĘBIORSTWA		
A1 A1	Czy Państwa placówka jest... [Rodzaj placówki]	1. samodzielną niezależną firmą ..... 1 2. siedzibą główną firmy wielooddziałowej ..... 2 3. jednym z oddziałów większej firmy ..... 3 4. działalnością prowadzoną w ramach franczyzy ..... 4  → JEŚLI ODPOWIEDŹ 3 I 4 WYŚWIETLIĆ KOMUNIKAT: W TAKIM RAZIE NA WSZYSTKIE DALSZE PYTANIA PROSZĘ ODPOWIADAĆ MYŚLĄC O PAŃSTWA ODDZIALE.
A2 A2	Gdzie znajduje się <b>siedziba</b> Państwa firmy? [siedziba firmy]	1. W mieście powyżej 500 tysięcy mieszkańców ..... 1 2. W mieście powyżej 100 do 500 tysięcy mieszkańców ..... 2 3. W mieście powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców ..... 3 4. W mieście od 10 do 50 tysięcy mieszkańców ..... 4 5. W mieście poniżej 10 tysięcy mieszkańców ..... 5 6. Na terenach wiejskich ..... 6
A3 A3	Ile osób pracuje obecnie w Państwa firmie? Proszę uwzględnić wszystkie formy zatrudnienia i współpracy: właścicieli, współwłaścicieli, osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia/ umowy o dzieło, osoby stale współpracujące-rozliczające się za pomocą faktury VAT. <b>Jeśli nie zna Pan(i) dokładnej liczby, proszę podać liczbę przybliżoną.</b> [Zatrudnienie pracowników]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane] ..... JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI → WPISAĆ -9.  _ _ _ _ _  osób
A4 A4	Jaka jest <b>forma własności</b> Państwa firmy? [forma własności]	1. Podmiot prywatny ..... 1 2. Podmiot publiczny ..... 2
A5 A5	Mając na uwadze <b>wielkość firmy</b> , czy Państwa firma należy do kategorii... [wielkość firmy]	1. 1. Jednoosobowej działalności gospodarczej ..... 1 2. 2. Mikroprzedsiębiorstw ..... 2 3. 3. Małych przedsiębiorstw ..... 3 4. 4. Średnich przedsiębiorstw ..... 4 5. 5. Dużych przedsiębiorstw ..... 5 -8. Nie wiem ..... -8

A6 A6	<p>Jaki jest <b>zasięg działania</b> Państwa firmy?  <b>UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI</b>  <b>[zasięg działania podmiotu 1]</b></p>	<p>1. Lokalny: działa w miejscowości, w której jest jej siedziba i w kilku sąsiednich powiatach 1  2. Regionalny: działa w całym województwie/regionie 2  3. Ponadregionalny: działa w kilku województwach, ale nie w całej Polsce 3  4. Ogólnopolski: działa w całej Polsce 4  5. Międzynarodowy 5</p>
A7 A7	<p>Jaka jest <b>branża działalności</b> Państwa firmy?  <b>UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI</b>  <b>[branża działalności]</b></p>	<p>A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo 1  B. Górnictwo i wydobywanie 2  C. Przetwórstwo przemysłowe 3  D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych 4  E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją 5  F. Budownictwo 6  G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle 7  H. Transport i gospodarka magazynowa 8  I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 9  J. Informacja i komunikacja 10  K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa 11  L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości 12  M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 13  N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca 14  O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne 15  P. Edukacja 16  Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna 17  R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 18  S. Pozostała działalność usługowa 19  T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby 20  U. Organizacje i zespoły eksterytorialne 21</p>



B: DOŚWIADCZENIE W REALIZACJI PROGRAMU PRAKTYK W FIRMIE		
B1 B1	Czy w ciągu <b>OSTATNICH 12 MIESIĘCY</b> w Państwa firmie przyjęto przynajmniej jedną osobę na praktykę zawodową? [praktyka do 12 miesięcy wstecz]	1. tak..... 1 0. nie → PRZEJDŹ DO PYT. C1 0 -8. NIE WIEM..... → PRZEJDŹ DO PYT. C1 -8
B2 B2	Ile osób przyjęto na praktykę w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [praktyka– ile osób na stanowisku]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane]  _ _ _ _ _ _ _ _  JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI→ WPISAĆ -9 osób
B3 B3	Z jakich <b>sposobów poszukiwania praktykantów</b> korzystała Państwa firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę zaznaczyć wszystkie sposoby, które Państwa dotyczą. UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI [sposoby poszukiwania praktykantów]	1. Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy..... 1 2. Ogłoszenia zamieszczane na portalach rekrutacyjnych (np.pracuj.pl)..... 2 3. Informacje zamieszczane na portalach społecznościowych (np. Facebook, LinkedIn)..... 3 4. Ogłoszenia zamieszczane na stronie internetowej firmy.... 4 5. Szkolne/Akademickie Biura Karier..... 5 6. Targi pracy..... 6 7. Inne, jakie? [pole otwarte, oddzielnie zapisywane] 7 [wpisać zgodnie ze wskazaniem respondenta] -8. NIE WIEM..... -8
B4 B4	Ile czasu przeważnie trwała ta praktyka? [czas trwania praktyki]	1. Do 2 tygodni..... 1 2. Powyżej 2 tygodni do 2 miesięcy..... 2 3. Powyżej 2 miesięcy do 3 miesięcy..... 3 4. Powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy..... 4 5. Powyżej 6 miesięcy do 12 miesięcy..... 5 6. Powyżej 12 miesięcy do 24 miesięcy..... 6 7. Powyżej 24 miesięcy..... 6 -8. NIE WIEM..... -8
B5 B5	Czy zawierali Państwo <b>formalne umowy</b> z praktykantami? [formalne umowy w ramach praktyk]	1. tak..... 1 0. nie 0 -8. NIE WIEM..... -8

B6 B6	Czy praktykant przeważnie otrzymywał <b>wynagrodzenie</b> za udział w programie praktyk? [wynagrodzenie praktykanta]	1. tak..... 1 0. nie..... → PRZEJDŹ DO PYT. B9 0 -8. NIE WIEM..... → PRZEJDŹ DO PYT. B9 -8
B7 B7	Jaka była przeciętna <b>wysokość</b> tego <b>wynagrodzenia</b> z perspektywy minionych 12 miesięcy (zł brutto/ na miesiąc)? [wysokość wynagrodzenia praktykanta]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane] JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI → WPISAĆ -9
B8 B8	Jakie było <b>źródło finansowania wynagrodzenia</b> dla praktykanta? [źródło wynagrodzenia praktykanta]	1. Środki własne firmy, 1 2. Źródła zewnętrzne np. środki urzędu pracy, 2 -8. NIE WIEM -8
B9 B9	Czy praktykant miał <b>przydzielonego opiekuna/mentora</b> na czas trwania praktyki? Proszę odpowiedzieć na pytanie myśląc o rozwiązaniach funkcjonujących w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy. [opiekun mentor praktykanta]	1. tak..... 1 0. nie..... 0 -8. NIE WIEM..... -8
Dwa następne pytania dotyczą kompetencji – rozumianych jako wiedza, umiejętności i chęć do pracy - osób odbywających praktyki w Państwa firmie w ciągu <b>OSTATNICH 12 MIESIĘCY</b> .		
B10 B10	W tabeli umieszczono kilka wymiarów oceny praktykantów. Przy każdym z nich proszę zaznaczyć, jaki jest ich <b>wpływ na realizację zadań zawodowych w Państwa firmie</b> . Proszę posłużyć się skalą odpowiedzi od „0” oznaczającego brak wpływu, poprzez „1” – niewielki wpływ, „2” – średni wpływ, „3” – duży wpływ, do „4” – bardzo duży wpływ. [ważność praktyki + etykiety zmiennych takie jak treść poszczególnych pytań]	
		brak wpływu    niewielki wpływ    średni wpływ    duży wpływ    bardzo duży wpływ    NIE WIEM
B10.1 B101	Wiedza zawodowa praktykantów	0    1    2    3    4    -8
B10.2 B102	Praktyczne umiejętności zawodowe praktykantów	0    1    2    3    4    -8
B10.3 B103	Motywacja do angażowania się w działania w ramach programu praktyk	0    1    2    3    4    -8
B10.4 B104	Kompetencje miękkie praktykantów (komunikatywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie czasem itp.)	0    1    2    3    4    -8
B10.5 B105	Umiejętność uczenia się praktykantów (nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności)	0    1    2    3    4    -8

B10.6 B106	Motywacja finansowa dla praktykantów (wynagrodzenie, zwrot kosztów podróży itp.)	0	1	2	3	4	-8
B11 B11	A teraz proszę ocenić <b>przeciętny poziom</b> kompetencji – rozumianych jako wiedza, umiejętności i chęć do pracy - osób <b>odbywających praktyki</b> w Państwa firmie. Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom, a 5 oznacza bardzo wysoki poziom. [realizacja praktyki + etykiety zmiennych takie jak treść poszczególnych pytań]						
		bardzo niski	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	NIE WIEM
B11.1 B111	Wiedza zawodowa praktykantów	0	1	2	3	4	-8
B11.2 B112	Praktyczne umiejętności zawodowe praktykantów	0	1	2	3	4	-8
B11.3 B113	Motywacja do angażowania się w działania w ramach programu praktyk	0	1	2	3	4	-8
B11.4 B114	Kompetencje miękkie praktykantów (komunikatywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie czasem itp.)	0	1	2	3	4	-8
B11.5 B115	Umiejętność uczenia się praktykantów (nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności)	0	1	2	3	4	-8
B12 B12	Jakie były <b>główne korzyści z realizacji programu praktyk</b> dla Państwa firmy z perspektywy ostatnich 12 miesięcy? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Państwa dotyczą. ROTACJA UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI  [korzyści z praktyk]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zmniejszenie kosztów pracy</li> <li>2. Zmniejszenie kosztów rekrutacji</li> <li>3. Weryfikacja poziomu umiejętności potencjalnych kandydatów do pracy</li> <li>4. Zatrudnienie osób, które ukończyły program praktyk (w ramach jakichkolwiek form zatrudnienia czy współpracy)</li> <li>5. Współpraca ze szkołami/uczelniami w zakresie formułowania programu kształcenia</li> <li>6. Promocja firmy</li> <li>7. Aplikowanie o środki publiczne (np. dotacje dla programów praktyk)</li> <li>8. Dopuszczenie stanowiska pracy dla praktykanta</li> <li>9. Rozwój pracowników poprzez sprawowanie opieki nad praktykantami</li> <li>10. Inne, jakie? [pole otwarte, oddzielnie zapisywane] [wpisać zgodnie ze wskazaniem respondenta]</li> <li>11. Nie odnieśliśmy żadnych korzyści</li> </ol>					<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6</li> <li>7</li> <li>8</li> <li>9</li> <li>10</li> <li>11</li> </ol>



B13 B13	A czy w <b>NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĄCACH</b> zamierzają Państwo kontynuować realizację programu praktyk? [kontynuacja praktyk]	1. tak..... → PRZEJDŹ DO PYT. C1 0. nie -8. NIE WIEM	1 0 -8
B14 B14	Dlaczego zamierzają Państwo zrezygnować z realizacji programu praktyk? Proszę wpisać powody Państwa decyzji. [powód rezygnacji z praktyk]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane] JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI → WPISAĆ -9	
<b>C: DOŚWIADCZENIE W REALIZACJI PROGRAMU STAŻU W FIRMIE</b>			
C1 C1	Czy w ciągu <b>OSTATNICH 12 MIESIĘCY</b> w Państwa firmie przyjęto przynajmniej jedną osobę na staż zawodowy? [staż do 12 miesięcy temu]	1. tak..... 0. nie → PRZEJDŹ DO PYT. D1 -8. NIE WIEM..... → PRZEJDŹ DO PYT. D1	1 0 -8
C2 C2	Ile osób przyjęto na staż w Państwa firmie ciągu ostatnich 12 miesięcy? [staż – ile osób na stanowisku]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane] JEŚLI NIE WIE → WPISAĆ -8.	_ _ _ _ _  osób
C3 C3	Z jakich <b>sposobów poszukiwania stażystów</b> korzystała Państwa firma w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę zaznaczyć wszystkie sposoby, które Państwa dotyczą. UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI [sposoby poszukiwania stażystów]	1. Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy..... 2. Ogłoszenia zamieszczane na portalach rekrutacyjnych (np.pracuj.pl)..... 3. Informacje zamieszczane na portalach społecznościowych (np. Facebook, LinkedIn)..... 4. Ogłoszenia zamieszczane na stronie internetowej firmy.... 5. Szkolne/Akademickie Biura Karier..... 6. Targi pracy..... 7. Inne, jakie? [pole otwarte, oddzielnie zapisywane] [wpisać zgodnie ze wskazaniem respondenta] -8. NIE WIEM.....	1 2 3 4 5 6 7 -8
C4 C4	Ile czasu przeważnie trwał ten staż? [czas trwania stażu]	1. Do 2 tygodni..... 2. Powyżej 2 tygodni do miesiąca.....	1 2 3

		3. Powyżej miesiąca do 2 miesięcy.....	4 5
		4. Powyżej 2 miesięcy do 3 miesięcy.....	6 -8
		5. Powyżej 3 miesięcy do pół roku.....	
		6. Powyżej pół roku.....	
		-8. NIE WIEM.....	
C5 C5	Czy zawierali Państwo <b>formalne umowy</b> ze stażystami? [formalne umowy w ramach staży]	1. tak..... 0. nie..... -8. NIE WIEM.....	1 0 -8
C6 C6	Czy stażysta przeważnie otrzymywał <b>wynagrodzenie</b> za udział w programie stażu? [wynagrodzenie stażysty]	1. tak..... 0. nie..... → PRZEJDŹ DO PYT. C9 -8. NIE WIEM..... → PRZEJDŹ DO PYT. C9	1 0 -8
C7 C7	Jaka była przeciętna <b>wysokość wynagrodzenia</b> dla stażysty z perspektywy minionych 12 miesięcy (zł brutto/ na miesiąc)? [wysokość wynagrodzenia stażysty ]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane] JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI → WPISAĆ -9	
C8 C8	Jakie było <b>źródło finansowania wynagrodzenia</b> dla stażysty? [źródło wynagrodzenia stażysty]	1. Środki własne firmy, 2. Źródła zewnętrzne np. środki urzędu pracy, -8.NIE WIEM	1 2 -8
C9 C9	Czy stażysta miał <b>przydzielonego opiekuna/mentora</b> na czas trwania programu stażu? Proszę odpowiedzieć na pytanie myśląc o rozwiązaniach funkcjonujących w Państwa firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy. [opiekun mentor stażysty]	1. tak..... 0. nie..... -8. NIE WIEM.....	1 0 -8
Dwa następne pytania dotyczą kompetencji – rozumianych jako wiedza, umiejętności i chęć do pracy osób odbywających staż w Państwa firmie w ciągu <b>OSTATNICH 12 MIESIĘCY</b>			
C10 C10	W tabeli umieszczono kilka wymiarów oceny stażystów. Przy każdym z nich proszę zaznaczyć, jaki jest ich <b>wpływ na realizację zadań zawodowych</b> w Państwa firmie. Proszę posłużyć się skalą odpowiedzi od „0” oznaczającego brak wpływu, poprzez „1” – niewielki wpływ, „2” – średni wpływ, „3” – duży wpływ, do „4” – bardzo duży wpływ. [ważność stażu + etykiety zmiennych takie jak treści poszczególnych pytań]		
		brak wpływu	niewielki wpływ
		średni wpływ	duży wpływ
		bardzo duży wpływ	NIE WIEM

C10.1 C101	Wiedza zawodowa stażystów	0	1	2	3	4	-8
C10.2 C102	Praktyczne umiejętności zawodowe stażystów	0	1	2	3	4	-8
C10.3 C103	Motywacja do angażowania się w działania w ramach programu staży	0	1	2	3	4	-8
C10.4 C104	Kompetencje miękkie stażystów (komunikatywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie czasem itp.)	0	1	2	3	4	-8
C10.5 C105	Umiejętność uczenia się stażystów (nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności)	0	1	2	3	4	-8
C10.6 C106	Motywacja finansowa stażystów (wynagrodzenie, zwrot kosztów podróży itp.)	0	1	2	3	4	-8
C11 C11	A teraz proszę ocenić <b>przeciętny poziom kompetencji – rozumianych jako wiedza, umiejętności i chęć do pracy - osób odbywających staż</b> w Państwa firmie. Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom, a 5 oznacza bardzo wysoki poziom. [realizacja stażu + etykiety zmiennych takie jak treść poszczególnych pytań]						
		bardzo niski	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	NIE WIEM
C11.1 C111	Wiedza zawodowa stażystów	0	1	2	3	4	-8
C11.2 C112	Praktyczne umiejętności zawodowe stażystów	0	1	2	3	4	-8
C11.3 C113	Motywacja do angażowania się w działania w ramach programu staży	0	1	2	3	4	-8
C11.4 C114	Kompetencje miękkie stażystów (komunikatywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie czasem itp.)	0	1	2	3	4	-8
C11.5 C115	Umiejętność uczenia się stażystów (nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności)	0	1	2	3	4	-8
C12 C12	Jakie były <b>główne korzyści z realizacji programu staży</b> dla Państwa firmy z perspektywy ostatnich 12 miesięcy? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Państwa dotyczą. ROTACJA UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI	1. Zmniejszenie kosztów pracy 2. Zmniejszenie kosztów rekrutacji 3. Weryfikacja poziomu umiejętności potencjalnych kandydatów do pracy 4. Zatrudnienie osób, które ukończyły staż (w ramach jakichkolwiek form zatrudnienia czy współpracy)					1 2 3 4 5

	[korzyści ze staży]	5. Współpraca ze szkołami/uczelniami w zakresie formułowania programu kształcenia	6				
		6. Promocja firmy	7				
		7. Aplikowanie o środki publiczne (np. dotacje dla programów praktyk)	8				
		8. Dopuszczenie stanowiska pracy dla stażysty	9				
		9. Rozwój pracowników poprzez sprawowanie opieki nad stażystami	10				
		10. Inne, jakie? [pole otwarte, oddzielnie zapisywane]					
		[wpisać zgodnie ze wskazaniem respondenta]	11				
		11. Nie odnieśliśmy żadnych korzyści					
C13 C13	A czy w <b>NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĄCACH</b> zamierzają Państwo kontynuować realizację programu staży? [kontynuacja staży]	1. tak..... → PRZEJDŹ DO PYT. D1 0. nie -8. NIE WIEM	1 0 -8				
C14 C14	Dlaczego zamierzają Państwo zrezygnować z realizacji programu staży? Proszę wpisać powody Państwa decyzji. [powód rezygnacji ze staży]	[pole otwarte, oddzielnie zapisywane] JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI → WPISAĆ -9					
<b>D: OCENA WYMIARÓW ORGANIZACJI STAŻY I/LUB PRAKTYK</b>							
D1 D1	Każda organizacja wypracowuje swoje sposoby działania w różnych wymiarach, niekiedy są one bardziej sformalizowane, oparte na określonych procedurach, innym razem są swobodne i nieformalne. W tabeli umieszczono kilka stwierdzeń opisujących proces organizacji programów praktyk i staży. Przy każdym z nich proszę zaznaczyć, jaki Państwa zdaniem jest <b>wpływ tych wymiarów na sukces samego programu praktyk i/lub staży</b> . Proszę posłużyć się skalą odpowiedzi od „0” oznaczającego brak wpływu, poprzez „1” – niewielki wpływ, „2” – średni wpływ, „3” – duży wpływ, do „4” – bardzo duży wpływ. [ważność wymiarów organizacji + etykiety zmiennych takie jak treść poszczególnych pytań]						
		brak wpływu	niewielki wpływ	średni wpływ	duży wpływ	bardzo duży wpływ	NIE WIEM
D1.1 D11	Promocja wizerunku firmy w placówkach edukacyjnych (np. lekcje pokazowe)	0	1	2	3	4	-8
D1.2 D12	Współpraca z Biurami Karier placówek edukacyjnych (np. udział w Targach Pracy, Dniach Kariery)	0	1	2	3	4	-8

D1.3 D13	Publikacja ogłoszenia o praktykach lub stażach na stronie internetowej firmy	0	1	2	3	4	-8
D1.4 D14	Publikowanie opinii/ocen wystawionych przez byłych praktykantów lub stażystów	0	1	2	3	4	-8
D1.5 D15	Dostosowanie narzędzi promocyjnych do stylów komunikacji osób młodych, np. prowadzenie Fanpage'a na Facebooku	0	1	2	3	4	-8
D1.6 D16	Informowanie na etapie rekrutacji o tym, czy praktyki lub staże są płatne lub bezpłatne	0	1	2	3	4	-8
D1.7 D17	Informowanie na etapie rekrutacji o czasie trwania praktyki lub stażu	0	1	2	3	4	-8
D1.8 D18	Informowanie na etapie rekrutacji o celach, przebiegu i założonych efektach końcowych praktyki lub stażu	0	1	2	3	4	-8
D1.9 D19	Używanie narzędzi do selekcji kandydatów (np. wystandaryzowane testy wiedzy, umiejętności)	0	1	2	3	4	-8
D1.10 D110	Przeprowadzanie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami	0	1	2	3	4	-8
D1.11 D111	Zawieranie formalnej umowy z praktykantem lub stażystą	0	1	2	3	4	-8
D1.12 D112	Systematyczna ocena postępów praktykanta lub stażysty	0	1	2	3	4	-8
D1.13 D113	Formalne potwierdzenie zdobytych przez praktykanta lub stażystę umiejętności	0	1	2	3	4	-8
D1.14 D114	Przydzielenie opiekuna/mentora na czas trwania praktyki lub stażu	0	1	2	3	4	-8
D1.15 D115	Wyposażenie stanowiska pracy dla praktykanta lub stażysty	0	1	2	3	4	-8
D1.16 D116	Monitoring i ewaluacja programu praktyk lub staży w firmie	0	1	2	3	4	-8

UWAGA: Pytanie D2 tylko dla osób, które w pytaniach B1 i/lub C1 udzieliły odpowiedzi TAK (1)

D2		A teraz proszę ocenić <b>aktualny poziom realizacji wymienionych wymiarów organizacji praktyk i/lub staży w Państwa firmie</b> . Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom, a 5 oznacza bardzo wysoki poziom. [realizacja wymiarów organizacji + etykiety zmiennych takie jak treść poszczególnych pytań] [ważność stażu + etykiety zmiennych takie jak treść poszczególnych pytań]					
		bardzo niski	niski	średni	wysoki	bardzo wysoki	NIE WIEM
D1.1 D11	Promocja wizerunku firmy w placówkach edukacyjnych (np. lekcje pokazowe)	0	1	2	3	4	-8
D1.2 D12	Współpraca z biurami karier placówek edukacyjnych (np. udział w targach pracy, dniach kariery)	0	1	2	3	4	-8
D1.3 D13	Publikacja ogłoszenia o praktykach lub stażach na stronie internetowej firmy	0	1	2	3	4	-8
D1.4 D14	Publikowanie opinii/ocen wystawionych przez byłych praktykantów lub stażystów	0	1	2	3	4	-8
D1.5 D15	Dostosowanie narzędzi promocyjnych do stylów komunikacji osób młodych, np. prowadzenie Fanpage'a na Facebooku	0	1	2	3	4	-8
D1.6 D16	Informowanie na etapie rekrutacji o tym, czy praktyki lub staże są płatne lub bezpłatne	0	1	2	3	4	-8
D1.7 D17	Informowanie na etapie rekrutacji o czasie trwania praktyki lub stażu	0	1	2	3	4	-8
D1.8 D18	Informowanie na etapie rekrutacji o celach, przebiegu i założonych efektach końcowych praktyki lub stażu	0	1	2	3	4	-8
D1.9 D19	Używanie narzędzi do selekcji kandydatów (np. wystandaryzowane testy wiedzy, umiejętności)	0	1	2	3	4	-8
D1.10 D110	Przeprowadzanie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami	0	1	2	3	4	-8
D1.11 D111	Zawieranie formalnej umowy z praktykantem lub stażystą	0	1	2	3	4	-8
D1.12 D112	Systematyczna ocena postępów praktykanta lub stażysty	0	1	2	3	4	-8

D1.13 D113	Formalne potwierdzenie zdobytych przez praktykanta lub stażystę umiejętności	0	1	2	3	4	-8
D1.14 D114	Przydzielenie opiekuna/mentora na czas trwania praktyki lub stażu	0	1	2	3	4	-8
D1.15 D115	Wyposażenie stanowiska pracy dla praktykanta lub stażysty	0	1	2	3	4	-8
D1.16 D116	Monitoring i ewaluacja programu praktyk lub staży w firmie	0	1	2	3	4	-8

UWAGA: Pytanie D3, D4 i D5 dla wszystkich respondentów

D3 D3	<p>Co można zrobić, by <b>wspomóc Państwa firmę w realizacji programów praktyk lub staży?</b> Proszę wskazać <u>wszystkie</u> odpowiedzi, z którymi się Państwo zgadzają.</p> <p>UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI</p> <p>[zakres pomocy]</p>	1. Dostarczyć bezpośrednio zachęty finansowe na opracowanie programu praktyk lub staży (np. dotacje)	1
		2. Doposażyć stanowiska pracy dla praktykantów lub stażystów	2
		3. Pośredniczyć w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów na praktyki lub staże	3
		4. Zrefundować koszty rekrutacji i selekcji kandydatów na praktyki lub staże	4
		5. Zrefundować koszty wynagrodzenia dla praktykantów lub stażystów	5
		6. Zrefundować koszty opiekuna/mentora na czas trwania praktyki lub stażu	6
		7. Zmniejszyć bariery administracyjne w procesie współpracy firm z placówkami edukacyjnymi	7
		8. Zmniejszyć bariery administracyjne w procesie współpracy firm z Publicznymi Służbami Zatrudnienia (np. PUP)	8
		9. Dostarczyć wiedzy w zakresie uwarunkowań prawnych (i innych) związanych z organizacją praktyk i staży	9
		10. Pośredniczyć we wprowadzeniu zachęt podatkowych (np. odpisy, obniżone składki na ubezpieczenie społeczne)	10
		11. Inne, jakie? [pole otwarte, oddzielnie zapisywane] [wpisać zgodnie ze wskazaniem respondenta]	11
		-8. NIE WIEM	-8

D4 D4	<p><b>Kto powinien realizować</b> wskazane przez Państwa formy wsparcia?</p> <p>UWAGA: MOŻLIWOŚĆ WIELU ODPOWIEDZI</p> <p>[podmiot odpowiedzialny]</p>	<p>1. Administracja publiczna 1</p> <p>2. Instytucje pozarządowe 2</p> <p>3. Podmioty prywatne 3</p> <p>4. Inne, jakie? [pole otwarte, oddzielnie zapisywane] [wpisać zgodnie ze wskazaniem respondenta] 4</p> <p>-8. NIE WIEM -8</p>
D5 D5	<p>Czy jest coś, co chciał(a)by Pan(i) dodać, co wydaje się Panu(i) ważne z punktu widzenia rozwoju programu praktyk i staży w Polsce?</p> <p>[wolne spostrzeżenia respondenta]</p>	<p>[pole otwarte, oddzielnie zapisywane]</p> <p>JEŚLI BRAK ODPOWIEDZI → WPISAĆ -9</p>

SERDECZNIE DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU