

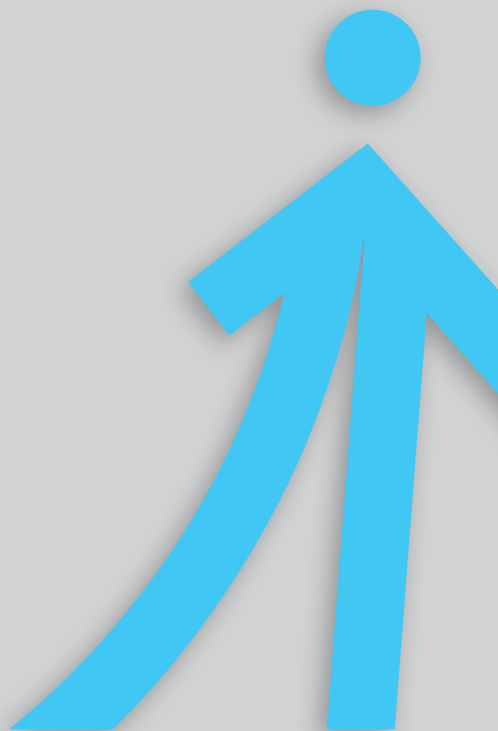


Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2012

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań
zrealizowanej w 2011 roku



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja powstała w ramach projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych)

Tekst publikacji przygotowano na podstawie raportów z II edycji badań realizowanej w 2011 r:

Jarosław Górniak (red.) [2012], **Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący II edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 r.**

Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Karolina Keler [2012], **Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników**

Szymon Czarnik, Konrad Turek [2012], **Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje**

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek [2012], **Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe**

Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk [2012], **Kogo kształcą polskie szkoły? Analiza kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych**

Publikacje dostępne są na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wydawca:
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81/83, 00-834 Warszawa
tel.: 022 432 80 80
faks: 022 432 86 20
biuro@parp.gov.pl
www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-113-3
Nakład: 500 egzemplarzy
Wydanie I
Warszawa 2012

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań
zrealizowanej w 2011 roku

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2012

Spis treści

1.	„Bilans Kapitału Ludzkiego” – największe badanie rynku pracy w Polsce	6
2.	Kogo kształcą polskie szkoły?	8
3.	Aktywność zawodowa Polaków	11
4.	Kogo chcą zatrudniać polscy pracodawcy?	17
5.	Kształcenie po szkole	21
6.	Wyzwania dla polskiej gospodarki	26



Szanowni Państwo,

Mamy przyjemność oddać w Państwa ręce materiał, który stanowi podsumowanie najważniejszych wyników II edycji badań prowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL)”. Znajdą w nim Państwo syntetyczny obraz sytuacji na polskim rynku pracy oraz kluczowe analizy, jakie przedstawiliśmy w raportach BKL w 2012 r.

„Bilans Kapitału Ludzkiego” to unikatowy na skalę Polski i Europy monitoring rynku pracy. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2010 r. systematycznie śledzi, jak zmienia się struktura i zapotrzebowanie na kompetencje na polskim rynku pracy. Badania będące podstawą analiz prezentowanych w niniejszej publikacji były prowadzone w pierwszej połowie 2011 r. wśród pracodawców, pracowników, osób poszukujących pracy i instytucji szkoleniowych. Przedmiotem badań były również oferty pracy oraz kierunki kształcenia na uczelniach wyższych i w szkołach ponadgimnazjalnych.

Wyniki najnowszych badań realizowanych w ramach BKL pokazują których kompetencji obecnie najbardziej brakuje na polskim rynku pracy. Pracodawcy wskazują na deficyty głównie w obszarze specyficznych kompetencji zawodowych potrzebnych do wykonywania określonej pracy na danym stanowisku, ale także kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych pracowników. Luka kompetencyjna sprawia, że mimo stosunkowo wysokiego bezrobocia aż trzy czwarte pracodawców poszukujących pracowników ma problemy z zatrudnieniem odpowiedniego kandydata. Badanie BKL daje decydentom – zarówno instytucjom publicznym, jak i prywatnym przedsiębiorcom – istotne wskazówki do odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak się dzieje. Za taki stan rzeczy odpowiada zarówno jakość systemu edukacji i szkoleń, jak i fakt, że 80% dorosłych Polaków po ukończeniu edukacji formalnej w żaden sposób nie podnosi swoich umiejętności.

Największym wyzwaniem rozwojowym, przed jakim obecnie stoimy, jest zapewnienie odpowiedniego potencjału kadrowego polskiej gospodarce i firmom, które swoją przewagę konkurencyjną w coraz większym stopniu opierać będą na innowacjach i kreatywności. Mamy nadzieję, że wyniki „Bilanсу Kapitału Ludzkiego” pomogą kształtować polityki publiczne w taki sposób, aby sprostać temu wyzwaniu.

Z poważaniem
Bożena Lublińska-Kasprzak
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

1. Bilans Kapitału Ludzkiego – największe badanie rynku pracy w Polsce

Od 2010 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersyte-tem Jagiellońskim systematycznie prowadzi badania, dzięki którym można śledzić, jak zmienia się struktura kompetencji na rynku pracy. I edycja badań została przeprowadzona w IV kwartale 2010 r. II edycję badań zrealizowano w II kwartale 2011 r.

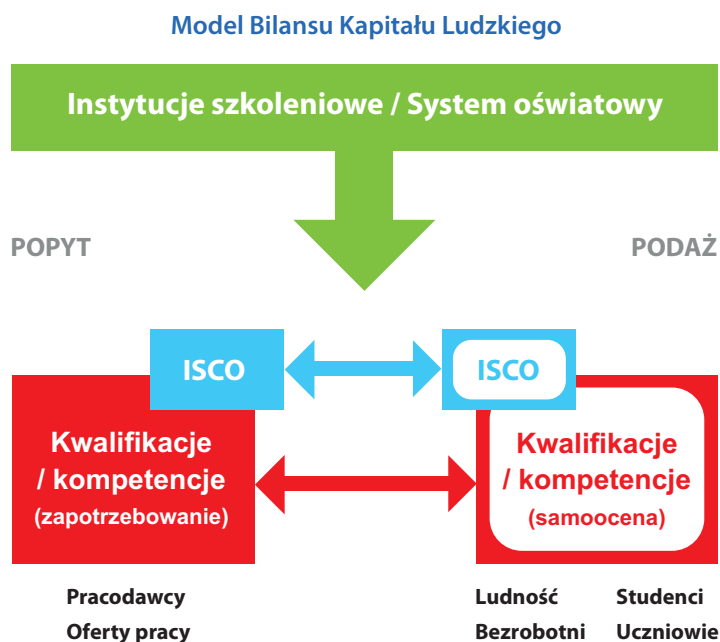
„Bilans Kapitału Ludzkiego” to kompleksowy projekt badawczy. W jego ramach podczas każdej edycji badanych jest:

- ponad 16 000 pracodawców,
- ponad 17 900 osób w wieku produkcyjnym,
- ponad 8 000 bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (I edycja),
- ponad 35 700 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (I i IV edycja),
- ponad 33 000 studentów (I i IV edycja),
- ponad 20 000 ofert pracy,
- ponad 4 500 instytucji szkoleniowych.

Aby zaprezentować pełny obraz sytuacji na rynku pracy, w oparciu o System Informacji Oświatowej oraz dane GUS w ramach badania BKL analizowane są również kierunki kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych oraz na uczelniach wyższych.

Bilans podaży i popytu

Wyjątkowość badań prowadzonych w ramach tego projektu polega na możliwości porównania kompetencji, jakimi dysponują obecni i przyszli pracownicy z kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców. Aby umożliwić porównywanie i zestawianie danych z wielu modułów badawczych, wszystkie analizy są dokonywane w oparciu o Międzynarodową Klasyfikację Zawodów ISCO.



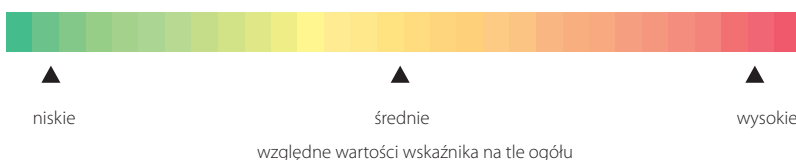
Klasyfikacja kompetencji

Specjalnie na potrzeby projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” została opracowana klasyfikacja, która grupuje kompetencje w 11 kategorii:

ART	ARTYSTYCZNE	Zdolności artystyczne i twórcze
BIU	BIUROWE	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
DYS	DYSPOZYCYJNE	Dyspozycyjność
FIZ	FIZYCZNE	Sprawność fizyczna
INT	INTERPERSONALNE	Kontakty z innymi ludźmi
KIE	KIEROWNICZE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
KOG	KOGNITYWNE	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
KOM	KOMPUTEROWE	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
MAT	MATEMATYCZNE	Wykonywanie obliczeń
SAM	SAMOORGANIZACYJNE	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
TCH	TECHNICZNE	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń

Jak czytać prezentowane dane?

Dla łatwiejszej orientacji w tabelach zastosowano kolorowanie „topograficzne”, które nawiązuje do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Kolory pokazują, jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.



2. Kogo kształcą polskie szkoły?

KIERUNKI KSZTAŁCENIA W SZKOŁACH PONADGIMNAZJALNYCH

7,8%

uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych kształcą się na kierunkach informatycznych

Zawodówki w odwrocie

Wyniki badania BKL pokazują, że zainteresowanie młodych ludzi szkołami zawodowymi ciągle maleje. Młodzież woli uczyć się w technikach. Nie chodzi tu jedynie o uzyskanie konkretnego zawodu technika, ale przede wszystkim o zdobycie wykształcenia, które będzie przepustką do innej pracy niż fizyczna. Młodzież nie chce pracować na stanowiskach robotniczych czy rzemieślniczych – dlatego też te kierunki nauczania cieszą się najmniejszą popularnością.

Ci, którzy rozpoczęli naukę w zawodówce chcą pracować jako mechanik samochodowy (17,7%), kucharz małej gastronomii (13,2%), fryzjer (11,3%) oraz sprzedawca (9,7%). Największy spadek zainteresowania dotyczy kierunku „opiekun osoby starszej” – mimo prognozowanego wzrostu popytu na ten zawód, nie cieszy się on popularnością. W przypadku technikum najchętniej wybierany kierunek to „technik informatyk” – kształciło się tam 7,8% ogółu uczniów, oraz „technik ekonomista” – 5,9% uczniów.

Tabela 2.1. Zmiany w odsetku uczniów kształcących się w ramach poszczególnych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w 2011 r. i 2010 r. (N=1106643)

Kierunek kształcenia	% uczniów	Miejsce 2011 (2010)
Technik informatyk	7,8	1 (1)
Technik ekonomista	5,9	2 (2)
Muzyk	5,0	3 (3)
Technik hotelarstwa	4,2	4 (4)
Technik administracji	3,7	5 (6)
Technik mechanik	3,6	6 (5)
Technik budownictwa	3,6	7 (8)
Mechanik pojazdów samochodowych	3,6	8 (7)
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	2,8	9 (9)
Technik logistik	2,7	10 (10)
Kucharz małej gastronomii	2,7	11 (11)
Fryzjer	2,3	12 (13)
Technik usług kosmetycznych	2,2	13 (14)
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2,1	14 (12)
Technik usług fryzjerskich	2,1	15 (15)
Technik pojazdów samochodowych	2,0	16 (17)
Technik handlowiec	2,0	17 (16)
Sprzedawca	1,9	18 (18)
Technik architektury krajobrazu	1,7	19 (21)
Technik elektronik	1,7	20 (19)
Technik organizacji usług gastronomicznych	1,7	21 (20)
Technik obsługi turystycznej	1,5	22 (22)
Kucharz	1,5	23 (23)
Technik rolnik	1,5	24 (24)
Technik mechatronik	1,3	25 (25)
Technik elektryk	1,3	26 (26)
Technik organizacji reklamy	1,0	27 (30)

Tabela zawiera kierunki, w których kształcą się 1% i więcej uczniów. Ciemniejszym kolorem zostały wyróżnione kierunki kształcenia techników.

Źródło: [Jelonek, Szklarczyk 2012].

Konkretny zawód czy wykształcenie ogólne?

Duży wpływ na wybór szkoły przygotowującej do przyszłego zawodu mają wzorce kulturowe. Badanie pokazuje, że chłopcy nadal wybierają kierunki kształcenia oferujące konkrety zawodów, a dziewczęta kierunki oferujące ogólne wykształcenie. Chłopcy częściej uczą się w technikach (ponad 33% chłopców, 21% dziewcząt), a dziewczęta w liceach ogólnokształcących (ponad 43% dziewcząt i 30% chłopców). Warto też zauważyć wzrost liczby chłopców kontynuujących naukę w liceach i technikach uzupełniających zlokalizowanych na terenach wsi i małych miasteczek. Dla nich kontynuacja nauki jest szansą na podniesienie swojej wartości na rynku pracy i daje nadzieję na znalezienie pracy poza miejscem zamieszkania.

Czego chcą się uczyć chłopcy a czego dziewczęta?

Edukacyjnym hitem wśród chłopców jest informatyka (12,3% wszystkich chłopców w szkołach ponadgimnazjalnych wybrało ten właśnie kierunek). Można się spodziewać, że popularność tego kierunku w najbliższych latach będzie ciągle rosta. Chłopcy chętnie wybierają także kierunki kształcenia związane z mechaniką samochodową (technik mechanik – 6,5%, mechanik pojazdów samochodowych – 6,4%) oraz budownictwem (5,7%) i elektroniką

(3,1%), czyli te zawody, które dają perspektywę na prowadzenie własnej działalności gospodarczej w przyszłości.

Potwierdza się, że w zawodach przypisywanych mężczyznom a związanych z informatyką, mechaniką, elektroniką, elektryką czy budownictwem ciągle kształcą się niewielka grupa dziewcząt. Ich wybory zazwyczaj dotyczą kierunków związanych z biznesem (9,7% wszystkich dziewcząt w szkołach ponadgimnazjalnych wybrało kierunek technik ekonomista), administracją (6,1%), turystyką (7,5%) i gastronomią (4,5%) oraz usługami osobistymi (w tym sprzedażą – 3,7% i handlem – 3,2%). Co ciekawe, prawdopodobieństwo znalezienia dziewczyny uczącej się zawodu tradycyjnie męskiego (np. elektryka) jest mniejsze niż prawdopodobieństwo znalezienia chłopca uczącego się zawodu tradycyjnie kobiecego (np. technik usług kosmetycznych).

Kształcenie zawodowe na potrzeby sektora usług

Mimo różnic w wyborze kierunków kształcenia, obie grupy – zarówno chłopcy, jak i dziewczęta – zdecydowanie rzadziej planują przyszłą pracę w rolnictwie czy na stanowisku robotniczym, a coraz częściej w usługach. Odzwierciedla to ogólne tendencje w gospodarce, ale ciągle mija się z potrzebami pracodawców, którzy deklarują duże zapotrzebowanie na pracowników fizycznych.



prof. Jarosław Górniak,
Uniwersytet Jagielloński

Badania BKL pokazują, że polski system edukacji wymaga zmian. Dotyczy to między innymi kształcenia zawodowego. Szkoły zawodowe są obecnie postrzegane jako pewna pułapka w kształceniu. Dzisiaj na szkołę zawodową decydują się młodzi ludzie, którzy podchodzą z rezygnacją do swojej ścieżki kariery. Zdecydowana poprawa jakości szkół zawodowych i techników jest warunkiem poprawy dostępności wykwalifikowanych pracowników. Poprawa jakości kształcenia we wszystkich rodzajach szkół już od nauczania początkowego jest kluczowym wyzwaniem rozwojowym. Resort edukacji powinien być swoistym „krążownikiem” polityki rozwoju. To od systemu kształcenia zależy poziom kompetencji i kwalifikacji przyszłych pracowników, dlatego też tak ważna jest polityka oświatowa.

KSZTAŁCENIE W SZKOŁACH WYŻSZYCH

Zmiana preferencji

Niezmienne od wielu lat kandydaci zarówno na studia I, jak i II stopnia najchętniej wybierają kierunki humanistyczne, społeczne i ekonomiczne. Najbardziej popularne to: pedagogika, zarządzanie, filologie, informatyka, prawo i ekonomia. Jednak od jakiegoś czasu notuje się zmianę preferencji matu-

rzystów, ponieważ liczba studentów na tych kierunkach maleje.

Równocześnie wzrasta zainteresowanie kierunkami ścisłymi, technicznymi i lekarskimi – w 2010 r. największy wzrost odnotowały studia stacjonarne na kierunkach: matematyka, budownictwo, kierunki lekarskie oraz automatyka i robotyka.

Tabela 2.2. Najpopularniejsze kierunki kształcenia – studia stacjonarne I stopnia (powyżej 10 tys. studentów)

Kierunek kształcenia	Liczba studentów 2009 r.	Liczba studentów 2010 r.	Zmiana %
Matematyka	10241	11328	11%
Budownictwo	24275	25570	5%
Kierunek lekarski	16817	17486	4%
Automatyka i robotyka	10211	10437	2%
Inżynieria środowiska	15933	16040	1%
Zarządzanie i inżynieria produkcji	17819	17800	0%
Finanse i rachunkowość	16168	15979	-1%
Prawo	29414	29069	-1%
Filologia angielska	12970	12762	-2%
Psychologia	13122	12833	-2%
Informatyka	32020	30793	-4%
Tłumaczenia, warsztat tłumacza	39215	37542	-4%
Mechanika i budowa maszyn	17732	16889	-5%
Elektronika i telekomunikacja	11260	10286	-9%
Zarządzanie	41506	37641	-9%
Fizjoterapia	12995	11762	-9%
Ochrona środowiska	13757	12430	-10%
Turystyka i rekreacja	18299	16532	-10%
Pedagogika ogółem	44596	39489	-11%
Ekonomia	26588	23385	-12%
Wychowanie fizyczne, kultura fizyczna	12765	11066	-13%
Administracja	21446	18320	-15%

Źródło: [Jelonek, Szklarczyk 2012].

Coraz częściej kandydaci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych poszukują niszowych kierunków. W 2010 r. powodzeniem cieszyły się m.in. iberystyka, filologia czeska, filologia węgierska czy ekonofizyka. Studenci mają nadzieję, że nauka na tych kierunkach pozwoli im na zdobycie unikalnych kwalifikacji, co w przyszłości może

zwiększyć ich szanse na znalezienie interesującej pracy.

Kobiety lepiej wykształcone ...

Od lat 90. ubiegłego wieku systematycznie rośnie liczba kobiet z wyższym wykształceniem. Na studiach stacjonarnych I stopnia kobiety to 58% studiujących, a w przypad-

ku studiów II stopnia to aż 68%. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni kontynuują naukę na studiach magisterskich, szczególnie w trybie dziennym oraz na uczelniach publicznych. Jednak mimo znacznego wzrostu liczby studiujących kobiet, ich sytuacja na rynku pracy po ukończeniu studiów nie jest najlepsza. Jak pokazują wyniki badań BKL, decyduje o tym głównie kierunek studiów, który wybierają kobiety.

... ale w gorzej płatnych zawodach

Kobiety zdecydowanie częściej wybierają kierunki, które są rzadziej poszukiwane przez pracodawców, a także przeciętnie gorzej płatne. Należą do nich m.in.: opieka społeczna, pedagogika, biologia, humanistyka, sztuka, dziennikarstwo, usługi dla

ludności, kierunki społeczne (odsetek kobiet na tych kierunkach waha się od 65% do ponad 90%).

Natomiast mężczyźni dominują na kierunkach przygotowujących do zawodów uznawanych za lepiej płatne i bardziej poszukiwane na rynku pracy – inżynieryjno-techniczne, usług transportowych oraz informatyczne. Tak wyraźny podział widoczny jest szczególnie na studiach niestacjonarnych. W przypadku studiów stacjonarnych coraz więcej kobiet studiuje na kierunkach typowo męskich.

Zważywszy na fakt, że wybór kierunku studiów bardzo często determinuje późniejsze szanse na znalezienie pracy, obserwowane zmiany są pierwszym krokiem do wyrównywania szans między kobietami a mężczyznami na rynku pracy.

68%

studentów na studiach magisterskich to kobiety



Dariusz Bogdan,
Podsekretarz Stanu,
Ministerstwo Gospodarki

Podstawowym elementem utrzymania wzrostu gospodarczego i budowania konkurencyjności naszej gospodarki jest to, nad czym w trakcie badania pochylili się Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach projektu BKL. W sytuacji permanentnych zmian w naszym otoczeniu niezwykle istotne jest obserwowanie, jaki jest obecny stan rynku pracy i prognozowanie, jakie będą jego potrzeby w najbliższej przyszłości. Bez tej perspektywy nie jesteśmy w stanie projektować nowych rozwiązań, planować alokacji nowych środków finansowych z funduszy europejskich – po prostu nie jesteśmy w stanie budować konkurencyjności polskiej gospodarki w ogóle. Dzisiaj nie wystarczy mieć dyplom szkoły wyższej, tytuł licencjata czy magistra, by znaleźć dobrą pracę za dobre pieniądze. Dziś potrzebujemy rozwiązań, które dzięki możliwości przewidywania potrzeb rynku pracy w krótkim i średnim okresie czasu wskażą obszary, w których nowi absolwenci znajdą zatrudnienie.

3. Aktywność zawodowa Polaków

Czy wykształcenie gwarantuje pracę?

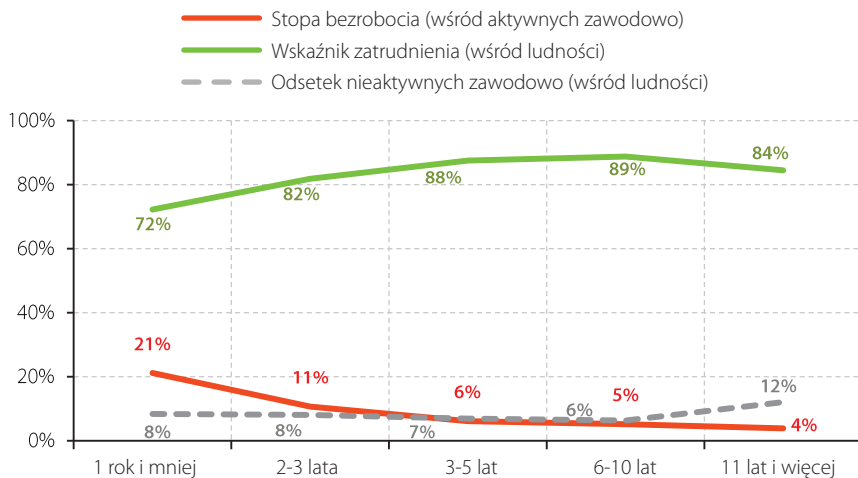
W 2011 r. na rynku pracy mieliśmy 1,5 mln absolwentów szkół wyższych (osób, które w ciągu ostatnich 5 lat opuściło mury uczelni) – głównie kierunków ekonomicznych i administracyjnych oraz pedagogicznych, ale także coraz bardziej popularnych

inżynieryjno-technicznych. W porównaniu z grupami o niższym wykształceniu (średnie, zawodowe, gimnazjalne), bezrobocie wśród osób z wykształceniem wyższym jest stosunkowo niskie – tylko 7,3%. Niepokojące jest jednak to, że wśród świeżo upieczonych absolwentów, którzy ukończyli studia w 2011 r. stopa bezrobocia wyniosła aż 21%.

1,5 mln

tyle mieliśmy w Polsce absolwentów szkół wyższych w 2011 r.

Wykres 3.1. Sytuacja zawodowa absolwentów ze względu na okres od momentu ukończenia studiów



Źródło: [Czarnik, Turek 2012].

19%

Polaków ma dyplom wyższej uczelni

Najwięcej bezrobotnych odnotowano wśród osób, które ukończyły studia z zakresu usług dla ludności, studia społeczne, prawnicze oraz pedagogiczne. Niestety, popularne kierunki studiów nadal kształcą rzesze bezrobotnych. Na szybkie znalezienie pracy mogli liczyć absolwenci studiów inżyniersko-technicznych, architektonicznych i budowlanych, medycznych oraz biologicznych – poszukiwanie pracy zajmuje im średnio 10 miesięcy.

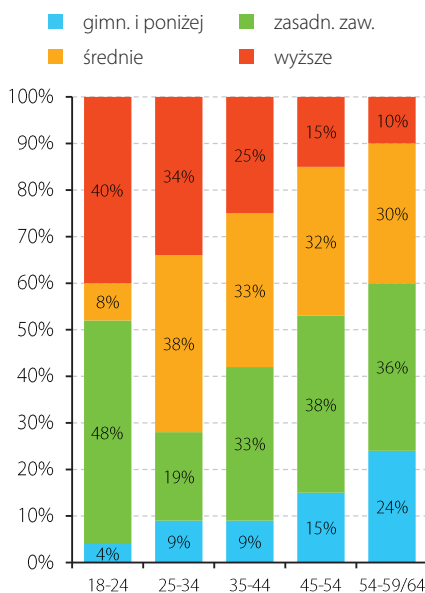
Jak pokazują wyniki badania, w 2011 r. 19% Polaków w wieku 18–64 lata mogło się poszczycić dyplomem szkoły wyższej. Studia podyplomowe ukończyli 9% absolwentów uczelni wyższych, czyli 413 tys. Polaków. Największa grupa Polaków deklarowała wykształcenie średnie – 36%, a zawodowe – 27%. Blisko 20% Polaków ukończyło edukację na poziomie gimnazjum lub szkoły podstawowej. Właśnie tę grupę najczęściej dotyka bezrobocie – aż 27,5% z nich nie ma pracy. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym wskaźnik bezrobocia wynosi 17%.

Młodzi lepiej wykształceni

Poziom wykształcenia Polaków zależy też od ich wieku. Najwięcej absolwentów

studiów wyższych jest wśród młodszych pokoleń. Warto zaznaczyć, że prym wiodą tu kobiety. Poziom wykształcenia spada w kolejnych grupach wiekowych, a najniższy odnotowano w grupie najstarszych respondentów.

Wykres 3.2. Wykształcenie Polaków ze względu na wiek



Źródło: [Czarnik, Turek 2012].

Najlepiej wykształceni byli mieszkańcy województwa mazowieckiego – co czwarty jego mieszkaniec miał dyplom szkoły wyższej. Warszawa jest nadal głównym ośrodkiem przyciągającym ludzi z wysokimi kwalifikacjami, oferuje im większe możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Najmniej osób z wyższym wykształceniem było w województwach: kujawsko-pomorskim, opolskim i lubuskim. Województwo lubuskie, podobnie jak zachodniopomorskie, pomorskie oraz małopolskie, odnotowało w 2011 r. największy wzrost bezrobocia (aż o 9%).

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy

Badanie pokazuje, że mężczyźni w Polsce są gorzej wykształceni od kobiet. Kobiety dłużej się kształcą – ponad połowa kobiet w wieku 22 lat nadal się uczy, a tylko 19% pracuje. Tylko 32% mężczyzn w tym wieku kontynuuje naukę, a pracuje ponad 40%.

W pełnym wymiarze godzin pracuje ogółem 59% mężczyzn i 50% kobiet, przy czym różnica między płciami jest największa w przedziale wiekowym 25–34 lata, kiedy kobiety najczęściej rodzą dzieci – na tym etapie życia w pełnym wymiarze godzin pracuje 58% kobiet i aż 80% mężczyzn. Na okres pomiędzy 30 a 40 rokiem życia przypada też największy odsetek kobiet, które nie pracują zawodowo, ponieważ zajmują się domem.

W tym wieku systematycznie rośnie także odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą – tu większą aktywność wykazują mężczyźni: ok. 13% z nich prowadzi własne firmy, w przypadku kobiet to tylko 8%. Natomiast kobiety częściej biorą udział w praktykach i stażach oraz wolontariacie. Niestety nadal w większym stopniu dotyka je bezrobocie. W badanym okresie stopa bezrobocia wśród kobiet była wyższa niż wśród mężczyzn i wyniosła 15,7%, u mężczyzn – 13,3%.

Mężczyźni nieco wcześniej zaczynają przechodzić na emeryturę – w rezultacie średni wiek osób aktywnych zawodowo jest jed-

nakowy dla kobiet i mężczyzn i wynosi 39 lat. Niepokojący dla polskiego rynku pracy jest wczesny odpływ pracowników na emeryturę lub rentę. Zaczyna on być już wyraźnie widoczny w przypadku 43 latków.

Co dla pana nie zawsze dla pani

Wybory zawodowe kobiet i mężczyzn różnią się od siebie. Podobnie jak w przypadku wyboru kierunku kształcenia, można wyodrębnić zawody typowo męskie i typowo kobiece.

To rozróżnienie najbardziej widoczne jest w zawodach, gdzie zatrudnia się pracowników z najniższym wykształceniem. Słabo wykształceni mężczyźni najczęściej podejmują prace na stanowiskach robotniczych czy w transporcie samochodowym. Kobiety preferują zawody związane z opieką nad dziećmi lub chorymi i pracą za biurkiem.

Różnice zaczynają się zacierać wśród personelu średniego szczebla i specjalistów, a najmniejsze występują na stanowiskach wysokospecjalistycznych i kierowniczych. Udział kobiet w konkretnej grupie zawodowej dość wyraźnie wiąże się z poziomem wykształcenia. Mężczyźni niemal całkowicie dominują w zawodach, w których wyższe wykształcenie nie jest konieczne.

Kto zadowolony a kto mniej

Badanie pokazuje, że na tych samych stanowiskach kobiety są na ogół mniej zadowolone z wykonywanej pracy od mężczyzn. Kobiety skarżą się, że w porównaniu z mężczyznami nie mają takiej pewności zatrudnienia, możliwości awansu i przede wszystkim zarabiają mniej. Dotyczy to głównie personelu średniego szczebla i stanowisk kierowniczych. Mimo że kobiety coraz częściej zatrudniane są na stanowiskach, na których wymagane jest wysokie wykształcenie, to nadal nie zapewnia im to odpowiednio wysokich zarobków. Z pracy są natomiast zadowolone kobiety pracujące w usługach (opieka zdrowotna, obsługa biura oraz pracownicy usług osobistych).

13%
mężczyzn
i 8%
kobiet
prowadzi własną
działalność
gospodarczą

15%

średnio tyle mniej od mężczyzn chcą zarabiać kobiety

Bez względu na płeć i wykonywany zawód najbardziej z pracy, warunków jej wykonywania, możliwości rozwoju, awansu i wreszcie zarobkowania są zadowoleni kierownicy – oni też osiągają zwykle najbardziej satysfakcjonujące wynagrodzenie. Pracownicy średniego szczebla swoje zadowolenie określają jako średnie.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że kobiety mają zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni. Podobnie jak przed rokiem, kobiety oczekiwały przeciętnie o ok. 15% niższych pensji niż mężczyźni. Najwyższe aspiracje płacowe oraz realne płace występują na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych. Co ciekawe, zadowolające wynagrodzenie otrzymują także robotnicy wykwalifikowani, którzy zarabiają podobnie do pracowników biurowych i znacznie więcej niż pracownicy zatrudnieni w usługach.

Szanse awansu

Zdecydowana większość (89%) pracujących Polaków nie spodziewa się żadnych zmian

w swojej sytuacji zawodowej: przewidują, że w ciągu najbliższego roku nadal będą pracować w tym samym miejscu i na tym samym stanowisku. Osoby, które spodziewają się zmian najczęściej mają w perspektywie redukcję zatrudnienia (21%), chcą wykonywać inną pracę (21%) lub chcą zmienić pracę bo są niezadowolone ze swoich zarobków (20%). Na czynnik niezależny od pracownika czyli redukcję zatrudnienia w firmie najczęściej wskazują osoby po 50 roku życia i zdecydowanie częściej kobiety. W tej grupie wiekowej 70% wszystkich powodów odejścia z pracy związanych jest z redukcją zatrudnienia, wygaśnięciem umowy czy przejściem na emeryturę. Na zmianę pracy z powodu zbyt niskich zarobków planują zdecydować się głównie mężczyźni do 34 roku życia (34% wskazań) i kobiety w wieku 35-49 (28% wskazań). Drugim najczęściej wymienianym przez osoby młode (tj. przed 34 rokiem życia) powodem zmiany pracy jest chęć wykonywania innej pracy (na taką przyczynę wskazało 26% mężczyzn i 34% kobiet w tej grupie wiekowej).

Tabela 3.1. Oczekiwany rozwój kariery zawodowej w najbliższych 12 miesiącach wg wieku i zawodu (kategorie zawodowe na poziomie ISCO-1)

Wiek	AWANS						ODEJŚCIE					
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59/64	Ogól.	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59/64	Ogól.
1 Kierownicy		6,9	0,0	9,1	0,0	4,2		4,6	3,3	10,4	2,1	5,5
2 Specjaliści		10,7	4,8	0,8	0,8	5,3		6,0	1,6	1,9	5,9	3,6
3 Technicy/średni personel		7,4	4,3	2,3	0,0	4,7		4,0	2,0	1,4	4,0	2,8
4 Pracownicy biurowi	5,9	5,3	7,4	2,6	2,8	5,1	15,7	3,8	3,2	1,9	9,9	4,6
5 Pracownicy usług/sprzedawcy	4,2	3,5	1,2	2,9	1,5	2,7	15,4	7,5	6,1	5,4	5,3	7,5
7 Robotnicy wykwalifikowani	2,7	4,3	1,1	1,4	0,6	2,2	12,7	6,0	5,1	3,0	4,0	5,3
8 Operatorzy i monterzy	4,3	2,2	1,4	0,0	0,0	1,4	7,1	5,4	1,4	4,2	2,0	3,7
9 Robotnicy niewykwalifikowani		5,0	0,0	2,6	0,0	2,2		5,9	7,0	6,8	5,3	6,5
Ogółem	4,6	5,9	2,9	2,0	0,7	3,5	12,2	5,6	3,5	3,6	4,8	4,9

Dane dla wykonujących pracę etatową w minionych 3 miesiącach.

Źródło: [Czarnik, Turek 2012].

Trzydziestolatkowie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, mają najwyższe szanse na awans w firmie. Potem ich szanse systematycznie

spadają, by w przypadku mężczyzn wyraźnie podnieść się w okolicy 53 roku życia (dotyczy to głównie stanowisk kierowniczych).

Praca, ale dla kogo?

Większość Polaków, czyli 65% jest zatrudnionych na umowę o pracę – wyjątkiem są pracownicy poniżej 25 roku życia, którzy pracują często w ramach umów cywilnoprawnych, staży czy praktyk.

Szara strefa dotyczy głównie mężczyzn zatrudnionych w branży budowlanej i rolnictwie, a także kobiet pracujących jako sprzątaczkę, pracownice usług osobistych czy pomoce w gospodarstwie rolnym.

Polacy w wieku 35-44 lata poszukują pracy średnio 40 miesięcy. W grupie 55-64 lata aż 57 miesięcy. Właśnie w tej grupie odnotowano największą liczbę bezrobotnych – 68%. Najwyższy odsetek długotrwale poszukujących pracy występował w województwach: podkarpackim – 57%, opolskim – 55%, warmińsko-mazurskim – 50%, pomorskim – 49%. W całym kraju odsetek długotrwale poszukujących pracy (powyżej 12 miesięcy) sięgał 46% ogółu bezrobotnych w wieku 18-64 lata.

Wśród bezrobotnych powyżej 35 roku życia niemal połowa poszukiwała pracy w związku ze zwolnieniem z poprzedniej firmy. Duży problem z ponownym zatrudnieniem miały kobiety powracające z urlopu macierzyńskiego. Mimo deklarowanych przez rząd ułatwień, mniej więcej co trzecia bezrobotna kobieta w wieku 25-49 lat nie może znaleźć pracy z tego powodu.

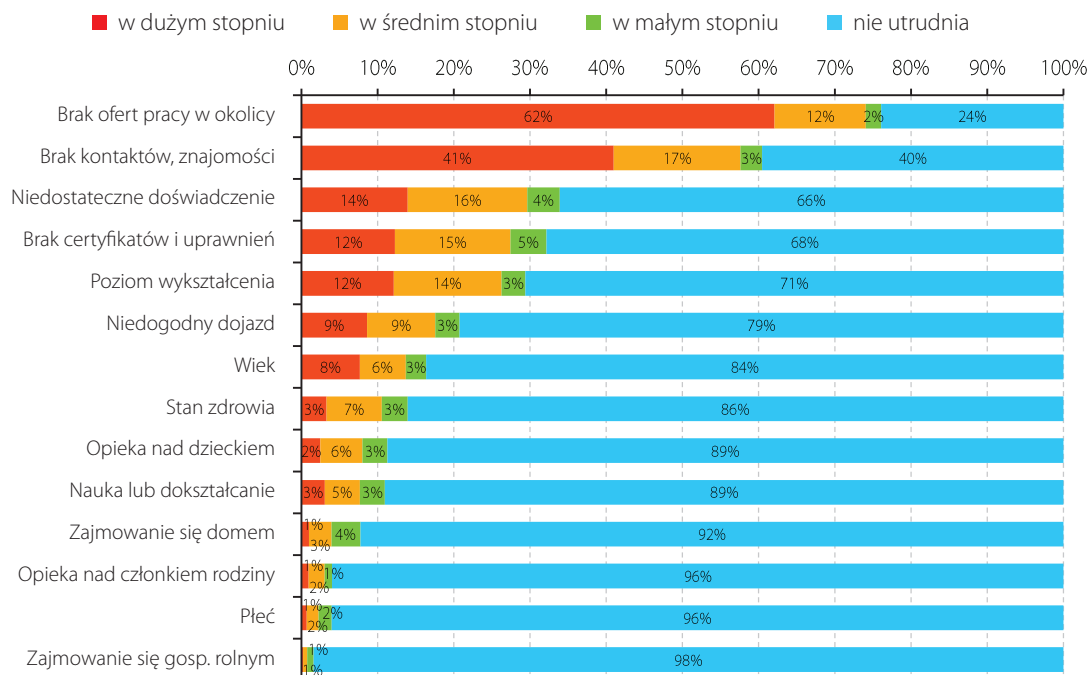
Bezrobotni narzekają, że na rynku pracy nie ma dla nich odpowiednich ofert pracy, a znalezienie pracy uniemożliwia im brak kontaktów i znajomości. Według nich to właśnie posiadane koneksje dają szansę na zatrudnienie.

Tylko 1/3 bezrobotnych uważa, że przyczyną pozostawania bez pracy może być ich niedostateczne doświadczenie, brak certyfikatów i uprawnień czy poziom wykształcenia. 16% bezrobotnych twierdzi, że nie może znaleźć pracy ze względu na swój wiek – połowa bezrobotnych, którzy przekroczyli 50 rok życia wskazywała swoją metrykę jako problem.

76%

bezrobotnych uważa, że nie ma dla nich odpowiednich ofert pracy

Wykres 3.3. Główne bariery w podjęciu pracy wśród osób bezrobotnych



Źródło: [Czarnik, Turek 2012].

1457 zł

tyle średnio chcieliby zarabiać bezrobotny, jeśli miałby podjąć pracę

Praca, ale jaka?

To, jakiej pracy poszukują osoby bezrobotne zależy głównie od poziomu ich wykształcenia. Osoby z najniższym wykształceniem szukają prostych prac, zwykle na stanowiskach robotniczych – mężczyźni w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, a kobiety w usługach i biurach.

38% bezrobotnych z wykształceniem wyższym szuka pracy na stanowiskach specjalistycznych. Co drugi bezrobotny chciałby podjąć nową pracę w branży, w której dotychczas pracował.

Co piąty bezrobotny rozważał możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, jednak niewielu z nich – tylko 17%

– poczyniło w tym względzie jakiegokolwiek starania. Zdecydowana większość, bo 82% bezrobotnych, byłaby skłonna przyuczyć się do nowego zawodu – nieco częściej deklarowały to osoby dobrze wykształcone i młode, choć w grupie wiekowej 55–64 lata ponad połowa badanych była zainteresowana przekwalifikowaniem się. 11% bezrobotnych było gotowych podjąć każdą pracę.

Przeciętna pensja, którą osoby bezrobotne uznałyby za zadowalającą wynosiła 1964 zł netto. Przepiętna najniższa pensja, za jaką zdecydowałyby się pracować bezrobotni wynosiła 1457 zł.

Tabela 3.2. Płace realne zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin oraz oczekiwania płacowe bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie. Kategorie ogólne ISCO

	Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących w pełnym wymiarze godzin (PLN)		Oczekiwania płacowe bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (PLN)			
	Średnia 5%	N	MIN	MID	MAX	N
1 Kierownicy	3432	174	2108	2592	4719	5
2 Specjaliści	2518	802	1660	2374	3483	105
3 Technicy/średni personel	2340	578	1474	2005	3084	106
8 Operatorzy i monterzy	2087	530	1779	2367	3574	92
7 Robotnicy wykwalifikowani	1949	1009	1595	2101	2906	240
4 Pracownicy biurowi	1876	419	1450	2007	2771	154
5 Pracownicy usług/sprzedawcy	1657	879	1308	1740	2366	304
9 Robotnicy niewykwalifikowani	1577	421	1367	1785	2372	259
6 Rolnicy i pokrewni	1546	319	1308	1967	2453	14
Każda praca (poszukujący pracy)	-		1382	1899	2671	145
Ogółem	2014	5131	1457	1964	2728	1424

* Zastosowano średnią obciążą 5%.

Źródło: [Czarnik, Turek 2012].

Pracy poszukują nie tylko bezrobotni. Ponad milion Polaków, którzy mają pracę chcieliby ją zmienić. Największą odwagę w tym względzie wykazują osoby młode – niemal co piąty pracownik w grupie 18–24 lata szuka nowych możliwości, a w grupie 25–34 lata już tylko co dziesiąty.

Kompetencje a poszukiwanie pracy

Różne rodzaje pracy wymagają różnych umiejętności i zdolności. Pracownicy mają też pewne wyobrażenie o tym, jakie posiadają umiejętności, aby konkretną pracę wykonywać. Kandydaci do pracy najwyżej oceniają swoje kompetencje interpersonal-

ne. Co ciekawe, pracodawcy dość często zwracają uwagę na niedobór tych właśnie kompetencji u potencjalnych pracowników. Poziom niektórych kompetencji zależy od wieku. Najbardziej widać to w przypadku umiejętności obsługi komputera: wśród osób najmłodszych jest to kompetencja najwyższej oceniana, wśród osób najstarszych – najniższej. Podobnie oceniane są kompetencje związane ze sprawnością fizyczną, dyspozycyjnością czy artystyczne. Dyspozycyjność kobiet w dużej mierze zależy od planów związanych z macierzyństwem i wychowaniem dzieci, więc większą dyspozycyjność deklarują one zwykle przed urodzeniem dzieci, a także w okolicach pięćdziesiątki, kiedy dzieci są już niezależne. Wiekowi nie podlegają kompetencje techniczne (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń) – nie widać, aby wraz z upływem lat uwidaczniały się jakiegokolwiek różnice w ich poziomie.

Niektóre kompetencje są bardziej rozwinięte u mężczyzn, są to: kompetencje techniczne, sprawność fizyczna, dyspozycyjność. U kobiet dominują kompetencje artystyczne, biurowe. Ma to silny związek ze wspomnianym już wcześniej rozróżnieniem na zawody typowo kobiece i męskie. Poziom kompetencji wzrasta wraz z wykształceniem. U kandydatów do pracy z wyższym wykształceniem zdecydowanie silniej rozwinięte są umiejętności obsługi komputera, kompetencje kognitywne (umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji oraz wyciągania wniosków), biurowe, a także kierownicze i matematyczne. Ci kandydaci mają zwykle wyższe wymagania płacowe, ale też realnie zarabiają więcej. Dużą szansę na uzyskanie wysokich zarobków mają też pracownicy o wysoko rozwiniętych umiejętnościach matematycznych i komputerowych.

4. Kogo chcą zatrudniać pracodawcy?

Żeby pracownikom chciało się chcieć

Wymagania pracodawców poszukujących pracowników od dłuższego czasu nie zmieniają się.

Dla prawie 3/4 pracodawców nie jest obojętne czy na konkretnym stanowisku zatrudnią kobietę, czy mężczyznę. Kobiety są preferowane do zawodów umysłowych, ale nie wymagających większego przygotowania, mężczyźni z kolei są przez pracodawców postrzegani jako lepiej nadający się do prac fizycznych oraz tych związanych z większym poziomem specjalizacji. Płeć ma znaczenie głównie w przypadku zawodów fizycznych (tam większe szanse mają mężczyźni), traci zaś na znaczeniu w przypadku stanowisk,

gdzie wymagana jest wiedza specjalistyczna.

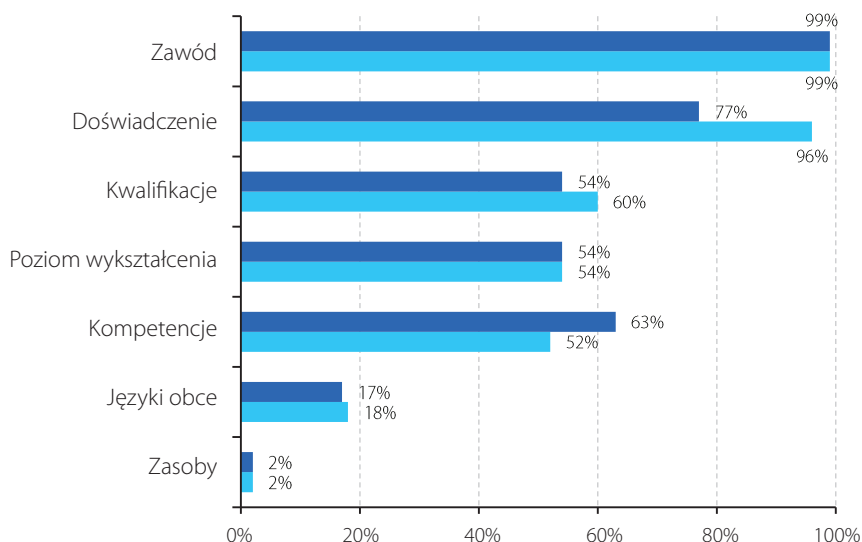
Im bardziej wymagający zawód, tym większe oczekiwania odnośnie stażu pracy i wykształcenia. Te najwyższe dotyczą stanowisk kierowniczych. Pracodawcy w dalszym ciągu poszukują pracowników z konkretnym doświadczeniem i wykształceniem zawodowym. Oczywiście, im bardziej złożone obowiązki będą należały do pracownika, tym większe wymagania stawia się przed kandydatem w procesie rekrutacji. Pracodawcy oczekują, przede wszystkim, że kandydat będzie umiał samodzielnie organizować własną pracę, będzie przejawiał inicjatywę i wykazywał motywację do pracy – tego oczekuje co druga firma, bez względu na oferowane stanowisko czy

dla **45%**
pracodawców
istotne są
kompetencje
interpersonalne
pracowników

branżę. Dla 45% pracodawców istotne są kompetencje interpersonalne – umiejętność kontaktowania się ze współpracownikami i klientami. Na te cechy szczególnie zwracają uwagę pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy, gdzie niezbędny jest kontakt z innymi ludźmi. Kompetencje zawodowe – właściwe dla każdego zawodu – są istotne głównie w przypadku zawodów fizycznych. Jednak ich waga znacznie spada. Znaczenia nabierają natomiast

wspomniane już kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne, zwłaszcza w przypadku zawodów kierowniczych, specjalistycznych i personelu średniego szczebla czy prac związanych z obsługą klienta. Okazuje się, że pracodawcy zdecydowanie bardziej wolą zatrudniać osoby przejawiające chęć do pracy i wykazujące się samodzielnością oraz komunikatywnością, nawet jeśli ich kompetencje zawodowe nie są na najwyższym poziomie.

Wykres 4.1. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców (dane procentowe, $N_{2010} = 20009$, $N_{2011} = 20634$)



Źródło: [Kocór, Strzebońska, Keler 2012].

75%
pracodawców
poszukujących
pracowników miało
w 2011 r. problemy
ze znalezieniem
odpowiednich
kandydatów
do pracy

Praca jest, odpowiednich pracowników nie ma

Okazuje się, że kompetencje, które są najbardziej poszukiwane przez pracodawców należą do tych, których najczęściej brakuje potencjalnym pracownikom – szczególnie dotyczy to kompetencji interpersonalnych i samoorganizacyjnych (mimo że poziom tych pierwszych pracownicy oceniają u siebie jako zadowalający). Niedopasowanie kompetencyjne – kandydaci do pracy posiadają inne kompetencje niż te, których poszukują pracodawcy – utrudniało rekrutację

w przypadku 1/3 pracodawców poszukujących osób do pracy. Innym powodem był brak doświadczenia zawodowego (największy problem przy zatrudnianiu na stanowiska kierownicze) oraz, po prostu, brak motywacji do pracy, który dotyczył przede wszystkim robotników niewykwalifikowanych.

W 2011 r. 3/4 pracodawców poszukujących osób do pracy miało problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. To dokładnie tyle samo, co rok wcześniej. Najczęściej poszukiwani są robotnicy wy-

kwalifikowani (murarze, tynkarze, brukarze, stolarze budowlani, malarze, dekarze i monterzy instalacji sanitarnych, kierowcy) – co druga firma deklaruje trudności z ich znalezieniem. 24% pracodawców doświadczyło problemów w rekrutacji pra-

cowników pracujących w usługach (fryzjerzy, kelnerzy, kosmetyczki, ochroniarze i sprzedawcy). Co trzeci pracodawca poszukiwał specjalistów, choć w porównaniu z 2010 r. popyt na tych pracowników zmalał o blisko 25%.



Małgorzata Skibińska,
Kierownik Działu
Personalnego,
Provident Polska

Zmiany w sytuacji gospodarczej z pewnością mają mniejszy wpływ na duże przedsiębiorstwa. Mała lub średnia firma o wiele bardziej odczuwa dekonjunkcję. Każda niespodziewana zmiana ma duży wpływ na zasoby ludzkie w mniejszych podmiotach. Na razie cały czas mamy jeszcze rynek pracodawcy. Ciągłe też pojawiają się absolwenci, którzy poszukują pracy, co takim organizacjom jak nasza daje komfort wyboru. Mimo dużej liczby kandydatów aplikujących do naszej firmy, mamy trudności z rekrutacją pracowników na stanowiska eksperckie, w przypadku których wymagane są unikatowe umiejętności i doświadczenie. Tak więc sytuacja w naszej firmie potwierdza wyniki badań BKL w obszarze niedoboru pracowników na stanowiska specjalistyczne.

Wiosną 2011 r. branżami generującymi największy popyt na pracowników były: budownictwo i transport, usługi dla ludności i usługi specjalistyczne

prasowe – tak deklarują duże firmy. Mniejsi przedsiębiorcy korzystają głównie z polecenia rodziny i znajomych (67%), a także z pomocy Powiatowych Urzędów Pracy, których pracę oceniają jako zadowalającą.

Tabela 4.1. Zawody, w których występowały największe trudności z znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnej wielkości firm szukających pracowników w 2011 r. (dane procentowe)

	1-9	10-49	50+
Kierownicy	3	7	8
Specjaliści	14	17	39
Technicy	17	16	18
Pracownicy biurowi	6	4	6
Pracownicy usług	25	18	10
Robotnicy wykwalifikowani	33	37	28
Operatorzy i monterzy	13	13	12
Robotnicy niewykwalifikowani	4	4	5
N	1875	98	43

Źródło: [Kocór, Strzebońska, Keler 2012].

Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników przez internet lub ogłoszenia

Ostrożny pracodawca

W 2011 r. pracodawcy musieli się zmagać nie tylko z niedopasowaniem kompetencyjnym czy brakiem wykwalifikowanych pracowników, ale także z niestabilną sytuacją gospodarczą. Niepewność na rynkach finansowych powodowała dużą ostrożność w zmianach zatrudnienia. W porównaniu z przełomem III i IV kwartału 2010 r., deklaracje wzrostu zatrudnienia złożyło tylko 5% więcej pracodawców. Najczęściej o zwiększeniu liczby pracowników myślą duże firmy (40%), natomiast w przypadku małych firm tylko 17% pracodawców planowało taki wzrost.

O dużej ostrożności pracodawców świadczy również to, że wzrost zatrudnienia odbywa się w większości w ramach rotacji na stanowiskach już istniejących – tylko co 10 pracodawca deklaruje, że szuka osób do pracy na nowo utworzone stanowisko

40%

dużych firm
planuje
zwiększenie
zatrudnienia

(jesienią 2010 r. pracodawcy również byli ostrożni pod tym względem, ale mimo wszystko 15% z nich chciało utworzyć nowe miejsca pracy). Prognozy na przyszłość też nie nastroją optymistycznie – zmniejszyła się liczba pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie w nadchodzących miesiącach się zwiększy. Od II kwartału 2010 r. do II kwartału 2011 r. największy przyrost zatrudnienia nastąpił w zawodach specjalistycznych oraz

wśród pracowników biurowych. W pozostałych zawodach zatrudnienie uległo redukcji, szczególnie dotknęła ona pracowników do prac prostych.

Wysokie obciążenia fiskalne dodatkowo ograniczają plany związane ze zwiększaniem zatrudnienia. Pracodawcy – szczególnie mniejsze firmy – narzekają, że głównymi barierami wzrostu zatrudnienia w ich firmach są zbyt wysokie koszty pracy i podatki.



Jacek Męcina,
Sekretarz Stanu,
Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Dobra diagnoza jest kluczowym warunkiem projektowania zmian i podejmowania trafnych decyzji. Skala wyzwań jest zdeterminowana tempem zmian w gospodarce i trudnościami, jakie występują w dostosowywaniu podaży i popytu na pracę. Inwestycje w kapitał ludzki są warunkiem konkurencyjności i innowacyjności gospodarki. Ogromnym wyzwaniem, jakie staje przed MPIPS jest poszukiwanie nowych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oraz współpracy służb zatrudnienia z innymi agencjami. Efekt synergii można osiągnąć dzięki dobrej współpracy wszystkich służb i podmiotów rynku pracy. Analizując formy zatrudnienia w polskiej gospodarce – głównie liczbę tzw. umów śmieciowych, samozatrudnienie czy chociażby faktyczne występowanie elastycznych form pracy – jasno widać, że ciągle jeszcze mamy wiele do zrobienia, aby dogonić wysokorozwinięte gospodarki Europy Zachodniej. Szczególną troską staramy się obejmować osoby bezrobotne i młodzież dopiero wchodzącą na rynek pracy. Jednak tym, co gwarantuje wzrost gospodarczy, jest przede wszystkim wzrost zatrudnienia. To on decyduje o możliwościach zarówno inwestycji w kapitał ludzki, jak i ograniczenia kosztów pracy a także formułowania zachęt do tworzenia nowych miejsc pracy.

Kompetencje wskazywane do poprawy

Większość pracodawców biorących udział w II edycji badania BKL wyrażała zadowolenie z poziomu kompetencji zatrudnionych pracowników. Jednak 46% z nich, głównie większe firmy, dostrzega potrzebę lub nawet konieczność doszkolenia swojego personelu. Zdaniem pracodawców, największe niedostatki występują w obrębie kompe-

tencji zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych, czyli tych najbardziej pożądanych w procesie rekrutacji. Dowodzi to, że pracodawcy (szczególnie duzi) zdecydowanie bardziej wolą zatrudniać pracowników o niższych kompetencjach zawodowych, ale którzy mają motywację i potrafią samodzielnie zarządzać swoją pracą niż pracowników deklarujących wyższe kompetencje zawodowe, ale bez motywacji do pracy.

46%

pracodawców uważa, że warto podnosić kompetencje zatrudnionych pracowników

5. Kształcenie po szkole

Wykształcony zmotywowany, niewykształcony już nie

W 2011 r. tylko 20% dorosłych Polaków dokształcało się w jakiegokolwiek formie. Wśród nich było 2,69 mln pracujących i 290 tys. bezrobotnych.

Blisko 3 mln osób podnosi swoje kompetencje samodzielnie, bez udziału trenerów czy prowadzących, a pozostali korzystają z różnego rodzaju kursów i szkoleń. Jednak zdecydowana większość Polaków nie korzysta z żadnych form dokształcania. Osoby z niższym wykształceniem, takie które dzięki szkoleniom mogłyby poprawić swoją sytuację na rynku pracy nie są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji. Tłumaczą

to zwykle brakiem czasu, motywacji lub po prostu nie widzą takiej potrzeby. Najbardziej zmotywowane do podnoszenia swoich kwalifikacji są osoby z wyższym wykształceniem. Z analiz wynika, że najczęściej dokształcali się pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli. Byli to m.in. informatycy, nauczyciele, lekarze, pracownicy służby zdrowia, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, prawnicy, specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii. Ponad połowa z nich korzysta z kursów dofinansowanych przez pracodawcę, natomiast 1/5 szkoleń finansowali sami respondenci. Najczęściej są to kursy stacjonarne (67%), a następnie szkolenia w miejscu pracy (20%).

80%

dorosłych Polaków nie dokształcało się w 2011 r. w żaden sposób

Tabela 5.1. Aktywność szkoleniowa pracujących oraz bezrobotnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na wiek i poziom wykształcenia (w %)

		Dokształcanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy				N	
		Nie dokształcał się w żadnej formie	Dokształcał się w jakiegokolwiek formie (A lub B)	Dokształcał się w formie:			
				Kształcenie nieformalne (samokształcenie) (A)	Kształcenie poza formalne (kursy, szkolenia) (B)		
Pracujący	Wiek	18-24	76	24	14	14	724
		25-34	72	28	15	20	3100
		35-49	74	25	13	19	4208
		50-59/64	78	21	12	15	2562
	Wykształcenie	gimn. i poniżej	87	13	6	8	963
		zas. zawod.	90	10	4	7	2856
		średnie	77	24	12	17	3959
		wyższe	53	47	28	35	2816
	Ogółem		75	25	14	18	10594
	Bezrobotni	Wiek	18-24	78	25	16	16
25-34			77	23	13	14	480
35-49			87	16	7	11	466
50-59/64			88	12	6	6	393
Wykształcenie		gimn. i poniżej	87	13	6	7	365
		zas. zawod.	90	10	5	6	595
		średnie	74	26	16	16	606
		wyższe	63	37	20	24	220
Ogółem		81	19	11	12	1787	
LUĐNOŚĆ OGÓŁEM		79,6	20,4	11,5	13,8	17783	

Źródło: [Szczucka, Turek, Worek 2012].

Waga certyfikatu

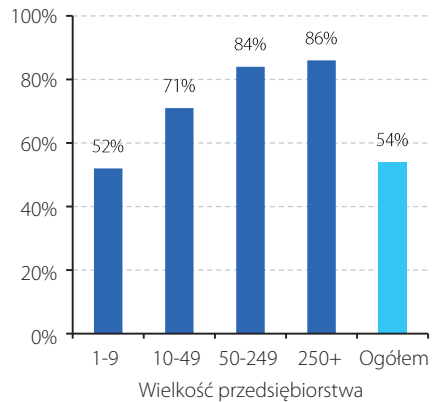
Trzy czwarte organizowanych kursów i szkoleń kończy się uzyskaniem certyfikatu – jego otrzymanie jest istotne dla większości uczących się, ale nie jest warunkiem koniecznym do podnoszenia kwalifikacji. Aż 73% pracujących posiadających certyfikaty i inne uprawnienia przyznało, że pomogły im one w znalezieniu obecnej pracy. W przypadku osób bezrobotnych brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień był jedną z barier w znalezieniu zatrudnienia. Z deklaracji respondentów wynika, że w najbliższym czasie niewiele zmieni się w podejściu do kształcenia – jedynie 19% planuje jakąkolwiek aktywność edukacyjną w następnych 12 miesiącach. Zainteresowani są oni głównie nauką języków obcych, szkoleniami zawodowymi i komputerowymi. Nadal jednak 70% bezrobotnych i 80% pracujących nie planuje dokształcać się w ogóle.

Organizacje uczące i nie uczące się

Duża część pracodawców nadal nie jest przekonana, że inwestycje w kadry są strategicznym i niezbędnym działaniem przyczyniającym się do rozwoju ich firmy. Wskazuje na to fakt, że w ciągu całego 2010 r. zaledwie co drugi pracodawca podjął jakiegokolwiek działania mające na celu podniesienie kwalifikacji i umiejętności swoich pracowników. Częściej szkolą duże firmy – 9 na 10, i tylko co druga mikro. Co ciekawe, znacznie częściej są to podmioty państwowe (89%), a nie prywatne (50%).

66% firm ocenianych jako rozwijające się¹ inwestuje w szkolenia, natomiast w przypadku firm słabo rozwijających się pracowników kształci już tylko co druga firma, a wśród firm stagnacyjnych – jedynie 40%.

Wykres 5.1. Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w 2010 r. w jakiegokolwiek formie (N = 16159)



Źródło: [Szczycka, Turek, Worek 2012].

Warto zaznaczyć, że choć przedsiębiorstwa mikro i małe rzadziej niż przedsiębiorstwa duże podejmują inwestycje na rzecz rozwoju swoich pracowników, to odsetek objętych szkoleniami pracowników tych firm jest większy.

54%

pracodawców
w 2010 r. szkoliło
swoich
pracowników



Bożena Lubińska-Kasprzak,
Prezes, Polska Agencja
Rozwoju Przedsiębiorczości

Badania jasno pokazują, że przedsiębiorstwa, które inwestują w rozwój swoich pracowników są bardziej innowacyjne i osiągają lepsze wyniki w biznesie niż te, które takich działań nie podejmują. Brak inwestycji w ka-

pital ludzki nie jest kwestią pieniędzy – to potwierdza BKL. W przypadku podnoszenia kwalifikacji niezbędne są zmiany na poziomie świadomości. Istotna jest zmiana podejścia do kwestii kształcenia i uświadomienia obu stronom rynku pracy, jaki wpływ na poziom funkcjonowania firmy i samego pracownika ma jego wykształcenie.

¹ Do oceny rozwoju firm brane były trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania: wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji, wykazanie się dodatnim saldem zatrudnienia, wykazanie (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku. Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie spełniły wszystkie trzy warunki. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Pośrednie stopnie zmian w firmach, czyli „rozwijanie się” bądź „słabe rozwijanie się” przyjęto przy spełnianiu dwóch lub jednego z powyższych warunków.

Dlaczego firmy nie szkolą

Pracodawcy nie szkolą swoich pracowników nie dlatego – jak się powszechnie uważa – że nie mają na to pieniędzy. To nie jest największa przeszkoda. Pracodawcy nie widzą takiej potrzeby, ponieważ są przekonani, że zatrudnieni w firmie pracownicy mają odpowiedni poziom kompetencji. To główny powód niepodejmowania działalności szkoleniowej. Część firm (głównie mikro) narzeka także, że na rynku nie ma dla nich odpowiednio dopasowanej oferty szkoleniowej.

Prognozy na najbliższy rok nie wyglądają najlepiej. Zamiast oczekiwanego wzrostu można spodziewać się niewielkich spadków: już tylko 52% wszystkich pracodawców zamierza prowadzić działania podnoszące kompetencje pracowników. Znacznie częściej deklarują takie plany pracodawcy, którzy ostatnio szkolili już swoich pracowników.

Jak uczą firmy?

Pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje głównie w trakcie kursów i szkoleń, najczęściej zewnętrznych. Blisko połowa szkoleń to projekty wewnętrzne realizowane głównie przez duże organizacje. Wyniki badań pokazują, że ciągle brak jest strategicznego podejścia do polityki szkoleń w firmach – bardzo często działania szkoleniowe są realizowane chaotycznie, bez wykorzystania bardziej zaawansowanych narzędzi, takich jak: system ocen kompetencji czy indywidualny plan rozwoju pracowników. Narzędzia te, jeśli są stosowane, to głównie w dużych, szybko rozwijających się firmach.

Pracodawcy najchętniej inwestują w szkolenia techniczne, tj. związane z budownictwem i przemysłem – wskazał je co piąty szkolący. Na drugim miejscu znalazły się szkolenia z BHP, PPOŻ – wskazało je 17% pracodawców prowadzących działania szkoleniowe. Na równorzędnej pozycji uplasowały się szkolenia związane z tematyką prawną, szkolenia ze sprzedaży czy obsługi klienta.

Wykres 5.2. Tematyka szkoleń (procent respondentów, którzy wskazali na daną tematykę (N=7946))



Źródło: [Szczycka, Turek, Worek 2012].

W 2010 r. średnie koszty związane z dokształcaniem pojedynczego pracownika w przedsiębiorstwie wyniosły 691 zł. Najmniej inwestowały mikroprzedsiębiorstwa

– poniżej 1000 zł, natomiast duże firmy już znacznie więcej – 63% pracodawców wydało w 2010 r. na ten cel kwotę powyżej 25000 zł.

691 zł

tyle średnio na szkolenie jednego pracownika przeznaczali pracodawcy, którzy dokształcali swoją kadrę w 2011 r.



Maciej Ziejewski,
Kierownik Wydziału
Standaryzacji Szkoleń
i Zarządzania Trenerami
w Orange Polska

Powinniśmy motywować pracowników do przyjmowania współodpowiedzialności za swój rozwój. Pracownik nie powinien traktować szkolenia jako przymusu czy obowiązku narzuconego przez pracodawcę – powinien w nim widzieć osobistą korzyść w postaci efektywniejszej realizacji swoich zadań czy rozwoju kariery. Przykładowo, w Orange Polska wielu pracowników przeszło szkolenia z zarządzania projektami. Każdy pracownik, który zarządzał projektem lub pakietem zadań w danym projekcie uczestniczył w takim szkoleniu. Czasem jednak wiedza, jaką pracownik zdobył nie była przez niego w pełni wykorzystywana i tworzyła się pewnego rodzaju „nadkompetencja”, którą pracownik mógł ewentualnie spożytkować w przyszłości. W związku z tym przyjęliśmy założenie, że przesuniemy odpowiedzialność za wybór ścieżki rozwoju i nabywanie potrzebnych kompetencji na pracowników i ich menedżerów. Stworzyliśmy system, w którym pracownicy współfinansują własne doszkalcenie, a poniesione przez nich koszty są im zwracane w momencie, kiedy osiągną określony poziom rozwoju i potwierdzą kompetencje certyfikatem PMP. To zaczęło działać. Pracownicy widzą, że organizacja pomaga im się rozwijać, ale jednocześnie wymaga od nich samomotywacji i zaangażowania, żeby dalej w nich „inwestować”. W ten sposób możemy także regulować liczbę pracowników w organizacji, którym rzeczywiście potrzebne są najwyższe kompetencje w obszarze zarządzania projektami i których wyższa efektywność pracy w projektach zwraca w pełni inwestycję w ich rozwój.

W 2010 r. średnie koszty związane z doszkalceniem pojedynczego pracownika w przedsiębiorstwie wyniosły 691 zł. Najmniej inwestowały mikroprzedsiębiorstwa – poniżej 1000 zł, natomiast duże firmy już znacznie więcej – 63% pracodawców wydało w 2010 r. na ten cel kwotę powyżej 25000 zł.

Kto w Polsce szkoli

W Polsce działa blisko 10000 podmiotów szkoleniowych. Rynek szkoleniowy cechuje wysoka rotacja. Aż 8% firm i instytucji szkoleniowych, które wzięły udział w I edycji badania BKL w 2010 r. albo przestało istnieć, albo nie świadczy już usług szkoleniowych. Dominują podmioty o względnie krótkim stażu: 31% z nich to firmy istniejące krócej niż 5 lat, jednak aż ¼ badanych podmiotów działających w tym sektorze to podmioty o stażu dłuższym niż 16 lat.

Nadal dominują prywatne firmy szkoleniowe i doradcze – stanowią 83% rynku. W większości są to podmioty mikro (43%) i małe (43%), rzadko średnie (12%) i bardzo rzadko duże (2%). Deklarowane obroty 28% firm osiągnęły w 2010 r. powyżej 1 mln złotych, jednak obroty aż 11% podmiotów wynosiły zaledwie 25–50 tys. zł. Firmy przyznają, że uzyskały wyższe przychody niż rok wcześniej. Warto zaznaczyć, że połowa badanych firm szkoleniowych realizowała projekty szkoleniowe finansowane ze środ-

ków unijnych, a 60% zamierza ubiegać się o środki na realizację takich projektów.

Czego potrzebują firmy i klienci indywidualni

Zdecydowana większość firm (66%) prowadzi szkolenia zarówno dla klientów indywidualnych, jak i zbiorowych (przedsiębiorstw). Klienci indywidualni najczęściej korzystają ze szkoleń motoryzacyjnych (prawo jazdy i inne uprawnienia dla kierowców), związanych z usługami osobistymi, rekreacją, rozwojem osobistym, medycyną, psychologią, pierwszą pomocą oraz informatyką. Przedsiębiorstwa poszukują szkoleń z zakresu zarządzania, marketingu, handlu i obsługi klienta, rozwoju kompetencji ogólnych, księgowości, finansów, języków obcych, a także szkoleń dotyczących budownictwa i przemysłu. Ciągłe najbardziej popularną formą doszkalcenia jest udział w tradycyjnych kursach i szkoleniach, jednak coraz więcej firm oferuje doszkalcenie przez internet oraz coaching; aż 25% badanych podmiotów zadeklarowało, że oferuje każdą z tych form szkolenia.

Na rynku dominują szkolenia z zakresu: rozwoju osobistego, kompetencji ogólnych, tematyki medycznej, pracy socjalnej i psychologii, informatyki i komputerów, prawa jazdy kategorii innej niż A i B oraz uprawnień dla kierowców, usług osobistych,

fryzjerstwa i kosmetyki oraz zarządzania przedsiębiorstwem. Firmy szkoleniowe prognozują, że nadal największym zainteresowaniem klientów będą się cieszyły szkolenia związane z informatyką i obsługą komputerów, budownictwem i przemysłem, motoryzacją, a także rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych. Ten trend utrzymuje się od kilku lat.

Profesjonalizacja branży

Polska branża szkoleniowa chce się profesjonalizować – świadczy o tym wzrost liczby firm, które posiadają akredytację lub certyfikat potwierdzający jakość świadczonych przez nich usług. 38% firm takie certyfikaty już posiada, a 37% twierdzi, że jest zainteresowanych ubieganiem się o akredytację lub certyfikat jakości w najbliższych miesiącach. 77% firm zadeklarowało, że w najbliższych miesiącach chce rozszerzyć swoją działalność. Jeśli jednak przyjrzymy się konkretnym działaniom mającym o tym świadczyć, to nie wygląda to już tak opty-

mistycznie. W porównaniu z 2011 r. spada zainteresowanie wzrostem zatrudnienia, podejmowaniem działań promocyjnych czy rozszerzaniem oferty szkoleniowej.

Zewnętrzne bariery

Przedstawiciele firm szkoleniowych uważają, że główną barierą rozwoju branży są przetargi promujące niską cenę a nie jakość oferowanych szkoleń. Firmy uważają, że rynek jest bardzo nasycony, dlatego też konkurencja między podmiotami jest wysoka.

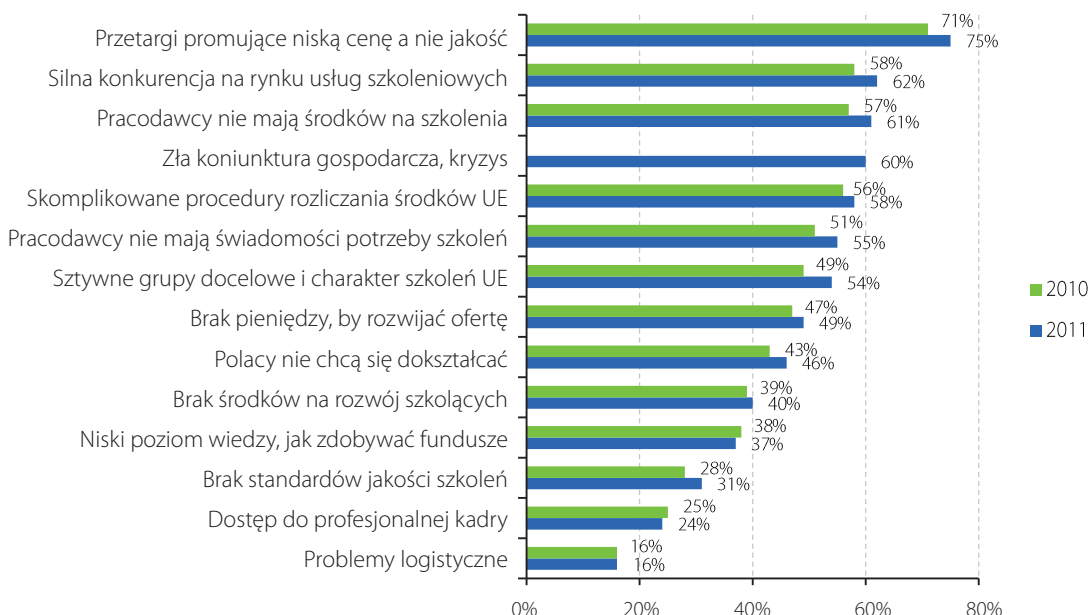
Co ciekawe, przedstawiciele firm szkoleniowych uważają, że ograniczenia w liczbie realizowanych szkoleń są spowodowane brakiem finansów u pracodawców. Natomiast przedstawiciele firm twierdzą, że pieniądze nie są głównym powodem rezygnacji z projektów szkoleniowych.

Wiele firm szkoleniowych uważa też, że przedsiębiorcy nie mają świadomości wagi inwestycji w rozwój pracowników, nie mają też strategii szkoleniowej, co powoduje duży chaos w ich działaniach szkoleniowych.

77%

firm szkoleniowych
zamierza rozszerzać
swoją działalność

Wykres 5.3. Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce (odsetek respondentów deklarujących, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój reprezentowanej przez niego firmy lub instytucji szkoleniowej)



Źródło: [Szczucka, Turek, Worek 2012].

6. Wyzwania dla polskiej gospodarki

Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” koncentruje swoją uwagę na zagadnieniu podaży i popytu na pracowników o określonym zestawie kompetencji. Dzięki kompleksowym badaniom rynku pracy możliwe jest wskazanie najważniejszych wyzwań, z jakimi muszą się zmierzyć wszystkie instytucje odpowiedzialne za jakość kapitału ludzkiego w Polsce.

Jesteśmy w okresie doganiania wysokorozwiniętych gospodarek. Rozwój społeczno-gospodarczy musi przebiegać tak, aby przez dłuższy czas polska gospodarka była zdolna do wysokiego tempa wzrostu gospodarczego. Po to, aby w długim okresie zapewnić stabilny wzrost gospodarczy niezbędną jest innowacyjność i kreatywność a do tego potrzebni są świetnie wykształceni ludzie.

Raport podsumowujący II edycję badań ukazuje znaczenie kompetencji dla funkcjonowania rynku pracy. Intencją autorów jest zwrócenie uwagi na znaczenie dobrze wykształcenia jako kluczowego czynnika rozwoju. Wykształcenie społeczeństwa ma też ogólną wartość cywilizacyjną, którą trudno przypisać wprost do konkretnych projektów biznesowych. Podnosi ono jakość życia i tworzy warunki ogólne do dalszego rozwoju. Dla kraju o ograniczonych

zasobach kapitałowych obywateli, jakim jest Polska, inwestycja w edukację jest kluczem do sukcesu.

Czym skorupka za młodu nasiąknie

Poziom edukacji w dużej mierze zależy od poziomu wykształcenia nauczycieli. Należy więc inwestować w rozwój kadry nauczycielskiej, stawiać jej wymagania i nagradzać za efekty pracy. Na poziomie szkolnictwa podstawowego, gimnazjalnego oraz średniego trzeba zadbać o dobry poziom kształcenia matematycznego i wprowadzającego uczniów w świat osiągnięć nauki i techniki. Wiedza powinna być organizowana wokół umiejętności rozwiązywania problemów a nie reprodukcji podręcznikowej wiedzy. Badania pokazują, że niezwykle ważny jest ponowny powrót do szkolnictwa o profilu zawodowym, które nie zamyka uczniom drogi do dalszego kształcenia. Obecnie szkoły te są w zdecydowanym odwrocie i są traktowane przez uczniów jako gorsze, czyli te które nie dają szans na zdobycie interesującej pracy. Tak nie musi być! Tym bardziej, że zapotrzebowanie pracodawców na wykwalifikowanych robotników stale rośnie, natomiast nie dzieje się tak w przypadku absolwentów z wykształceniem ogólnym.



Czesława Ostrowska,
Podsekretarz Stanu,
Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Dane dotyczące demografii są jednoznaczne. Po 2015 r. z rynku pracy odejdzie duża grupa pracowników. To spowoduje, że rynek pracodawcy, jaki mamy obecnie, bardzo szybko zmieni się w rynek pracownika. Z pewnością nastąpią zmiany, o jakich do tej pory nie było mowy. Do tej sytuacji muszą się przygotować nie tylko urzędy pracy, ale głównie pracodawcy, którzy będą musieli zmienić swoje podejście do polityki zatrudnienia i wprowadzić wiele zmian w sposobie pracy ze swoimi kadrami. Zmiany emerytalne, które w tej chwili planuje rząd, zniwelują braki na rynku pracy, ale nie całkowicie. Pracodawcy muszą kreatywnie włączyć się w proces kształcenia przyszłych pracowników – nie tylko na poziomie kształcenia wyższego, co ma już miejsce, ale przede wszystkim zawodowego i średniego.

Dokąd zmierza student?

Wybór kierunku studiów ma duży wpływ na późniejsze szanse absolwentów na rynku pracy. Nadal obserwuje się niesłabnące zainteresowanie studiami humanistycznymi. Niestety, jak pokazują wyniki badań, właśnie absolwenci studiów humanistycznych mają największe problemy ze znalezieniem pracy. Zainteresowanie studiami technicznymi rośnie powoli. Bardzo ważne jest to, aby absolwenci szkół wyższych byli przygotowywani do projektowania produktów, urządzeń technicznych, technologii oraz twórczego rozwijania przedsięwzięć biznesowych i społecznych. Kluczowe są kompetencje

ogólne, takie jak zdolność do organizacji własnej pracy, umiejętność współpracy w zespołach projektowych i komunikacji międzyludzkiej. Na te kompetencje wskazują głównie pracodawcy poszukujący pracowników.

Podobnie jak rok temu, gdy prezentowane były wyniki I edycji badań BKL, odnotowuje się niedopasowanie kompetencyjne – kandydaci do pracy posiadają inne kompetencje niż te, których poszukują pracodawcy. To utrudnia rekrutację co trzeciemu pracodawcy. Podążanie za potrzebami pracodawców staje się jednym z kluczowych wyzwań, przed jakimi stoi polskie szkolnictwo wyższe.



Piotr Palikowski, Prezes,
Polskie Stowarzyszenie
Zarządzania Kadrami

Wyniki II edycji badań BKL zwracają uwagę na problemy rekrutacyjne polskich pracodawców. To powinno dawać do myślenia wszystkim instytucjom odpowiedzialnym za kształcenie i przygotowanie młodych ludzi do pracy. Ciągłe jeszcze dopasowanie systemu kształcenia do wymogów rynku pracy nie jest najmocniejszą stroną polskich uczelni czy szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Kreowanie zmian w systemie edukacji nie leży tylko po stronie Ministerstwa Edukacji. Dużą rolę do spełnienia mają tu sami pracodawcy, którzy powinni aktywnie współpracować ze szkołami, dzięki czemu będą mieli autentyczny wpływ na kształtowanie niezbędnych kompetencji przyszłych pracowników.

Co po szkole?

Rozwój przedsiębiorstw polegający na przejściu od technologicznej adaptacji charakterystycznej dla fazy doganiania gospodarek rozwiniętych do rozwoju opartej na kreatywnej adaptacji rozwiązań i innowacjach wymaga ciągłego uzupełniania kompetencji. Jednak wyniki badań BKL są alarmujące – 80% dorosłych Polaków po zakończeniu szkoły lub uczelni wyższej nie dokończyła się. Co gorsza, prognozy na kolejne miesiące nie są lepsze. Nie widzą potrzeby kontynuowania nauki pracownicy z niższym wykształceniem, którzy dzięki szkoleniom mogliby poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Chętniej kształcą się osoby z wyższym wykształceniem. Jeśli za-

leżności między poziomem wykształcenia a dalszą aktywnością edukacyjną utrzymają się, to powinniśmy, choćby dzięki wzrostowi poziomu wykształcenia formalnego, obserwować stopniowy wzrost zainteresowania kształceniem dorosłych. Aby jednak trwale zmienić postawy, a zwłaszcza zachowania w tym zakresie, konieczne są zmiany instytucjonalne i, przede wszystkim, mentalne. Dla większości osób, które nie inwestują we własny rozwój dokończycie się jest po prostu niepotrzebne do wykonywania pracy – dotyczy to zarówno pracowników (4/5), jak i ich pracodawców (3/4), a nawet 1/3 bezrobotnych, którzy nie podejmują wysiłków w tej dziedzinie. Jest to efekt tego, że nie dostrzegają się

korzyści, jakie można uzyskać dzięki podnoszeniu kwalifikacji. Dlatego tak ważne jest promowanie kultury uczenia się przez

całe życie i stworzenie sprawnie funkcjonującego systemu edukacji pozaformalnej.



Dominika Staniewicz,
Business Centre Club

Analiza wyników badań BKL potwierdza tezę, że jednym z głównych problemów, jaki mamy jako społeczeństwo, jest brak proaktywności. Szkoły nie uczą „jak brać własne sprawy we własne ręce”. Polacy oczekują, że ktoś nimi pokieruje – począwszy od wyboru ścieżki kształcenia formalnego aż po ścieżkę kariery w firmie. Bardzo często obserwuję wśród pracowników bezradność i brak inicjatywy. Zmiana mentalności i podejścia do tego, żeby „nam się chciało chcieć” jest jednym z największych wyzwań, przed jakimi stoją pracownicy i pracodawcy. Nie mamy kompetencji do samodzielnego analizowania rzeczywistości, podejmowania decyzji i ryzyk, jakie się z tym wiążą. Z tymi umiejętnościami łączy się proaktywność, której Polakom brakuje. Konieczna jest zmiana postaw, aby zmieniło się nasze życie i otoczenie, w którym żyjemy.

Inwestycja w kadry – czy to się opłaca?

Podniesienie świadomości odnośnie korzyści płynących z inwestycji w rozwój kadr pozostaje nadal dużym wyzwaniem. Tylko co drugi pracodawca finansuje rozwój kompetencji swoich pracowników. Większość szkoleń odbywa się jednak w ramach szkoleń obowiązkowych: BHP, prawo, rachunkowość. Niewiele firm inwestuje w szkolenia, które – jak sami twierdzą – są najistotniejsze dla rozwoju firmy, czyli szkolenia interpersonalne i komunikacyjne.

Jak deklarują przedstawiciele firm szkoleniowych, wielu pracodawców nie ma opracowanej strategii szkoleniowej, rzadko też strategia ta jest ściśle powiązana ze strategią biznesową firmy, szkolenia realizowane są *ad hoc*. Uważają również, że główną barierą w realizacji szkoleń firmowych jest brak finansów. Okazuje się, że brak aktywności szkoleniowej nie zależy od zasobności portfela a bardziej od świadomości, jak bardzo kompetencje pracowników przekładają się na konkretne zyski firmy.

Brak znaczących zmian w tym obszarze stawia pod znakiem zapytania możliwości

budowania przewag konkurencyjnych Polski w oparciu o jakość kapitału ludzkiego. Wydaje się, że ciągle odległa jest perspektywa przemiany społeczeństwa polskiego w społeczeństwo uczące się, a polskich przedsiębiorstw w organizacje uczące się. Kwestia doksztalcania się i rozwoju pracowników staje się jeszcze bardziej istotna i wymaga większej uwagi w kontekście zachodzących zmian demograficznych. W niedługiej przyszłości przedsiębiorstwa działające na polskim rynku będą musiały poszukiwać odpowiednich pracowników także wśród osób 50+, a osoby te będą też musiały dłużej pozostać na rynku pracy w związku z planowanym wydłużeniem wieku emerytalnego.

Potrzeba „uniwersytetów drugiego wieku”

Zasoby pracowników po 50 roku życia kurczą się coraz bardziej. Od dawna w Polsce obserwujemy tendencję do przedwczesnej dezaktywacji zawodowej. Wyniki badań BKL pokazują, że jeszcze wcześniej – średnio aż 10 lat wcześniej – Polacy rezygnują z uczenia się. Osoby po 50 roku życia wcielają w życie decyzje zapadające faktycznie po czterdziestce, czego sygnałem jest zna-

czący spadek aktywności edukacyjnej w tej grupie wiekowej. Najczęściej już w wieku 45 lat Polacy uznają, że są za starzy, żeby się uczyć. Wiele osób nie wierzy, że będzie w stanie awansować i zmienić swoją pozycję na rynku pracy. Chcąc temu przeciwdziałać, należy skoncentrować się na grupie 40+, a nie 50+, i to właśnie te osoby zachęcać do uczenia się. Dotychczasowa polityka przeciwdziałania zjawisku dezaktywacji zawodowej osób starszych, która skupiała się na grupie 50+ była nietrafiona.

Nie można zapominać o kształceniu osób, które są dopiero w połowie swojej kariery zawodowej.

Dokąd zmierza rynek szkoleniowy?

Dużą rolę w uświadamianiu polskim przedsiębiorcom znaczenia inwestycji w kadry odgrywiają firmy szkoleniowe i doradcze. Bardzo często to właśnie konsultanci są w stanie przekonać pracodawców, że szkolenie nie jest dla firmy kosztem, ale inwestycją przynoszącą konkretny zysk.



*Piotr Piasecki,
Management &
Leadership Consulting*

W świetle wyników badań II edycji BKL istotną kwestią wydaje się sprostanie oczekiwaniom dotyczącym rozwoju i dopasowania produktów szkoleniowych do zróżnicowanych potrzeb rynku. Okazuje się, że fundusze unijne nie stymulują w pełni do takich działań. Dodatkowo duże rozdrobnienie oraz malejąca, chociaż wciąż wysoka rentowność usług szkoleniowych też temu nie sprzyjają. Szczególną grupą przedsiębiorstw, wokół której muszą skupić się zmiany, to przedsiębiorstwa duże oraz przedsiębiorstwa w fazie rozwoju. W pierwszym przypadku firmy szkoleniowe muszą zmierzyć się z rosnącym udziałem szkoleń wewnętrznych realizowanych przez odpowiednie działy w tych podmiotach. Z jednej strony, istotną kwestią jest problem jakości – wciąż brakuje mechanizmów wymuszających jakość (głównie w obszarze EFS), m.in. dlatego, że jakość jest definiowana przez urzędników instytucji pośredniczących. Z drugiej strony, wszelkie próby regulacji przypominają anachroniczne metody stosowane w oświacie.

Edukacyjna rola firm szkoleniowych będzie o wiele silniejsza, jeśli firmy będą dbać o podnoszenie jakości swoich usług – chociażby poprzez system certyfikacji szkoleń i podwyższania kompetencji zatrudnionych trenerów. Powinny też odpowiednio kształtować swoją ofertę szkoleniową, aby oferować takie szkolenia, które są istotne

z punktu widzenia potrzeb pracodawcy. Ciągłe istnieje grupa przedsiębiorstw, które nie znajdują na rynku szkoleniowym odpowiedniej dla siebie oferty.

Bariery w rozwoju firm szkoleniowych leżą nie tylko w czynnikach zewnętrznych, ale w dużej mierze zależą od samych firm szkoleniowych i tego, co oferują klientom.

Raporty z badań

Zapraszamy do zapoznania się z serią publikacji powstałą w ramach drugiej edycji badań BKL dostępną na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Jarosław Górniak (red.) [2012], **Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący II edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 r.**

Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Karolina Keler [2012], **Kogo chcą zatrudnić pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników**

Szymon Czarnik, Konrad Turek [2012], **Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje**

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek [2012], **Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe**

Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk [2012], **Kogo kształcą polskie szkoły? Analiza kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych**

www.bkl.parp.gov.pl – źródło wiedzy o polskim rynku pracy

Na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl można znaleźć nie tylko raporty z analiz w ramach poszczególnych obszarów badawczych, ale również skorzystać z wyszukiwarki, pobrać bazy danych z wynikami badań oraz zapoznać się materiałami metodologicznymi. Znajdują się tam również aktualne informacje o planowanych konferencjach i seminariach regionalnych dotyczących prezentowanych badań wraz z opcją umożliwiającą zapisanie się na nie on-line.

Inicjatorzy projektu

Pomysłodawcami i realizatorami badania są Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński. Instytucje te, bazując na wieloletnim i międzynarodowym doświadczeniu swoich ekspertów, przygotowały założenia, metodologię i narzędzia do badań, opracowują raporty z poszczególnych edycji oraz sprawują merytoryczną kontrolę nad całym przedsięwzięciem.



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, które są przeznaczone na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.



Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych przy Uniwersytecie Jagiellońskim jest jednostką naukowo-badawczą, ekspercką i edukacyjną, współpracującą głównie z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną. Centrum specjalizuje się w realizacji projektów społecznych dotyczących m.in. rynku pracy, kształcenia ustawicznego, wspierania przedsiębiorczości czy rozwoju regionalnego.



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r. jako uniwersytecka autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną – w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81-83, 00-834 Warszawa
tel.: + 48 22 432 80 80, faks: + 48 22 432 86 20
biuro@parp.gov.pl, www.parp.gov.pl

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych
Uniwersytetu Jagiellońskiego
ul. Grodzka 52, 31-044 Kraków
tel./faks + 48 12 663 17 92
ceapp@uj.edu.pl, www.ceapp.uj.edu.pl