



Uczenie się dorosłych

perspektywa mieszkańców
oraz przedsiębiorców
z Małopolski

Uczenie się dorosłych

perspektywa mieszkańców
oraz przedsiębiorców
z Małopolski



Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie

Zespół Redakcyjny:

Agnieszka Brożkowska (red.), Katarzyna Antończak-Świder, Adam Biernat,
Barbara Dopierała, Michał Niedzielczyk

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN 978-83-66829-39-8

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel. 12 428 78 70

Faks 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie:

Argrafpol sp. z o.o.

ul. Żmudzka 21, 51-354 Wrocław

tel. 507 096 545

email: argrafpol@argrafpol.pl; www.argrafpol.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2022

Spis treści

WSTĘP – DLACZEGO UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH JEST WAŻNE?	5
KLUCZOWE WNIOSKI – CO WYNIKA Z ANALIZY?	9
PERSPEKTYWA DOROSŁYCH MIESZKAŃCÓW MAŁOPOLSKI	13
Czy dorośli Małopolanie się uczą?	13
Kto się uczy?	14
Jak się uczy?	15
Dlaczego się nie uczy?	21
Czy dorośli korzystają z usług doradcy zawodowego?	24
Uczenie się a mobilność zawodowa	25
PERSPEKTYWA MAŁOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW	28
Jak ważny jest dla przedsiębiorców rozwój pracowników?	
Czy posiadają dokumenty strategiczne lub planistyczne dotyczące rozwoju pracowników? Czy przedsiębiorcy podnosili kompetencje pracowników?	28
Jak podnosili kompetencje pracowników?	32
Jakie kompetencje pracowników podnosili?	40
Dlaczego przedsiębiorcy podnoszą kompetencje pracowników?	
Dlaczego tego nie robią?	41
Czy kadra kierownicza rozwija kompetencje?	46
Jak kadra kierownicza rozwija kompetencje?	50
Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na działania rozwojowe podejmowane w przedsiębiorstwach?	52
Jak przedsiębiorcy chcą rozwijać kompetencje pracowników w przyszłości?	52
O BADANIU	56
Spis wykresów	60
Spis rysunków	61
Spis tabel	61

Wstęp – dlaczego uczenie się dorosłych jest ważne?

Proces edukacji jest współcześnie rozpatrywany w kontekście uczenia się przez całe życie. Oznacza to potrzebę uczenia się zarówno w instytucjach szkolnych i akademickich (edukacja formalna), jak i na różnego typu i poziomu: kursach, szkoleniach, warsztatach (edukacja pozaformalna) oraz podczas pracy zawodowej i relacji z innymi ludźmi (edukacja nieformalna). Nawet najlepsze wykształcenie zdobyte w ramach edukacji formalnej już po kilku latach wymaga aktualizacji wiedzy w ramach skończonego kierunku kształcenia, a często także integracji z wykształceniem przypisywanym dotychczas innym, nie zawsze pokrewnym kierunkom. John Brown Seely¹ twierdzi, że średni okres przydatności poszczególnych umiejętności to 5 lat.

Wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego 2019² potwierdzają wysoki poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Aż 80% osób w wieku 25–64 lata rozwijało swoje kompetencje w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie³. Dominującą formą aktywności edukacyjnej jest niezmiennie nieformalne uczenie się – tak swoje kompetencje rozwijało w ostatnich 12 miesiącach przed badaniem 70% Polaków z tej grupy wiekowej. Często wykorzystywaną formą uczenia się jest też uczenie się w miejscu pracy (z wykorzystaniem mentoringu, obserwacji, coachingu, uczenia się wzajemnego w zespołach) – tak rozwija swoje kompetencje 30% ogółu Polaków w wieku 25–64 lata, a 38% pracujących. Wyniki BKL 2019 potwierdzają więc znaczenie tych form uczenia się, które mają charakter elastyczny, pozwalają na łączenie aktywności rozwojowej z pracą i innymi obowiązkami.

1 Współautor książki *A New Culture of Learning: Cultivating the Imagination for a World of Constant Change* (2011).

2 Bilans Kapitału Ludzkiego 2019. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy, J. Górniak, A. Strzebońska, B. Worek, PARP, Uniwersytet Jagielloński, 2020

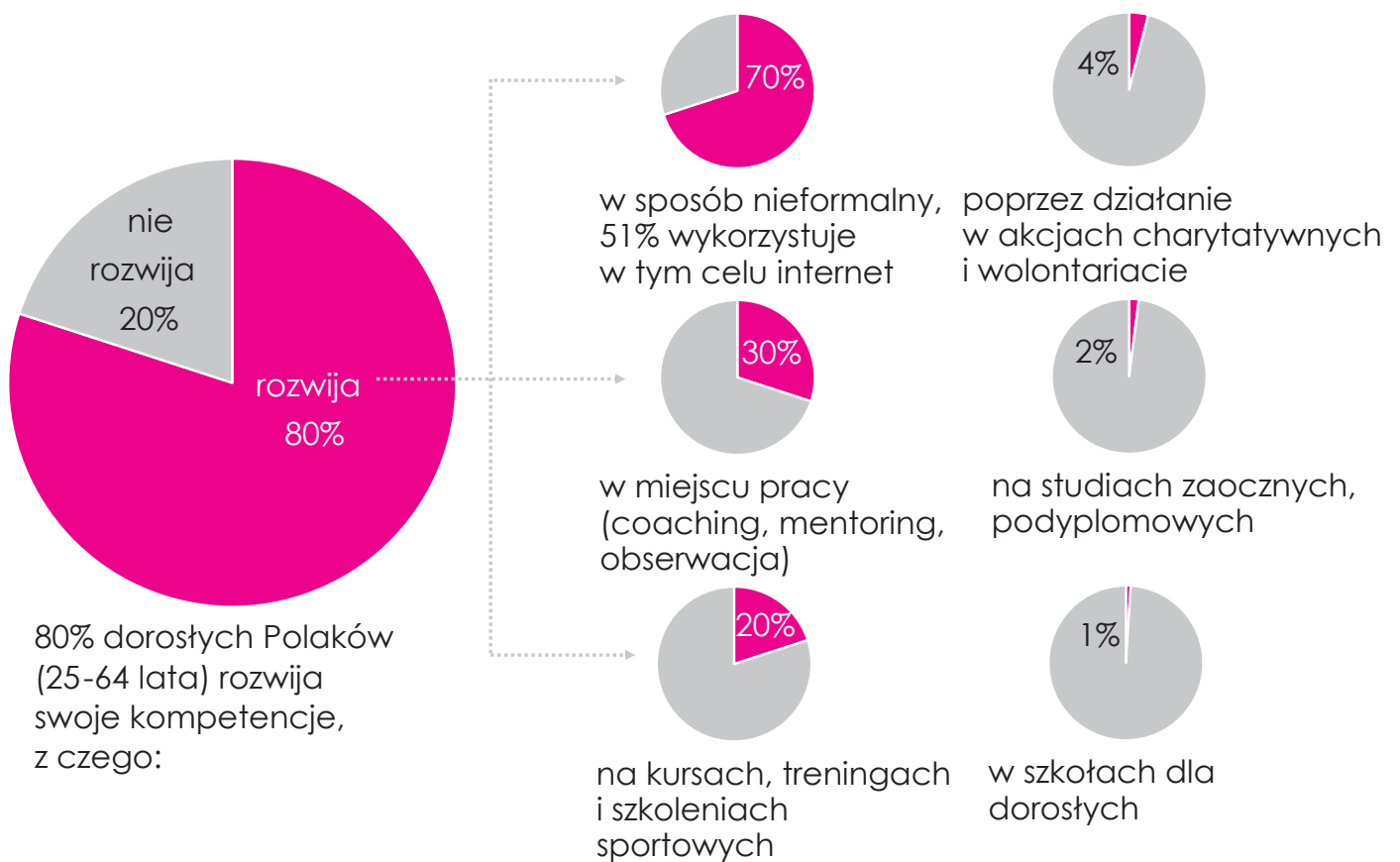
3 W 2019 r. badania ludności przeprowadzono w okresie od 13 września do 21 grudnia 2019 r.

W edukacji formalnej i pozaformalnej w ciągu ostatnich czterech tygodni poprzedzających badanie uczestniczyło 27% Polaków w wieku 25–64 lata⁴. Do najrzadziej wykorzystywanych form uczenia się dorosłych należy edukacja formalna – uczestnictwo w studiach zaocznych, podyplomowych. Swoje kompetencje na studiach podyplomowych, zaocznych czy MBA rozwija jedynie 2% Polaków w wieku 25–64 lata, a w szkołach dla dorosłych uczestniczy zaledwie 1% spośród nich.

Jedynie 5% badanych zadeklarowało, iż zdobywało umiejętności, działając w organizacji, uczestnicząc we wspólnych spotkaniach, kołach zainteresowań, a 4% wskazało działalność charytatywną i wolontariat jako sytuacje umożliwiające im uczenie się. Ta forma uczenia się jest szczególnie ważna dla rozwoju kompetencji społecznych, dlatego też bardzo rzadkie jej wykorzystanie może być przyczyną słabego rozwoju umiejętności współpracy, komunikowania się, wzajemnej odpowiedzialności, umiejętności podziału zadań, tak istotnych z punktu widzenia potrzeb obecnego rynku pracy.

4 Wartość tego wskaźnika według BKL 2019 jest znacznie wyższa niż wartość odpowiadającego mu wskaźnika GUS z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Według BAEL w 2019 r. jedynie 4,8% dorosłych Polek i Polaków deklaruowało, że podnosiło swoje kompetencje w ciągu ostatnich czterech tygodni. Różnica wartości między tymi wskaźnikami wynika ze sposobu pomiaru. Wskaźnik BAEL mierzy uczestnictwo w edukacji obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe) i kształcenie pozaformalne (różnego rodzaju kursy i szkolenia). Wskaźnik BKL uwzględnia uczenie się formalne, pozaformalnie i nieformalne, które jest dominującą formą aktywności edukacyjnej osób w wieku 25-64 lata.

Rysunek 1. Aktywność edukacyjna Polaków



Źródło: opracowanie własne na podstawie BKL 2019.

Upowszechnianie uczenia się przez całe życie wymaga podjęcia pewnych wyzwań. Pierwsze z nich jest związane z edukacją pozaformalną. Rozumienie – i często oferowanie, zwłaszcza osobom dorosłym – edukacji pozaformalnej jako nauczania podobnego do kształcenia w szkole, prowadzi do zmniejszenia motywacji do uczenia się i gotowości uczestniczenia w tej formie edukacji. Podawcza forma przekazywania wiedzy z jasno określonym podziałem ról „wykładowca-słuchacze” powodują, że „uwolnieni” ze szkolnych ław dorośli nie chcą już do nich wracać. Stoi też w sprzeczności z ideą edukacji pozaformalnej, która ze względu na aktywne metody nauczania i pracy określana jest mianem uczenia się przez praktykę. Czynnikiem demotywującym do uczenia się na późniejszych etapach życia są także metody oceniania rankingujące uczących się, stosowane w edukacji formalnej⁵.

W uczeniu się dorosłych, nie tylko w Polsce, ale i na świecie, obserwuje się zjawisko określane mianem paradoksu nierównego zapotrzebowania na uczenie się. Polega ono na tym, że osoby o najniższych kwalifikacjach, najbardziej potrzebujące edukacji, są bierne edukacyjnie, a osoby o wysokich kwalifikacjach rozwijają swoje kompetencje.

⁵ Zintegrowana strategia umiejętności 2030, część ogólna.

Prowadzi to do zwiększania nierówności – dystans pomiędzy osobami o niskich i wysokich kwalifikacjach powiększa się. Przeciwdziałanie tym nierównościom jest kolejnym wyzwaniem w promowaniu uczenia się przez całe życie.

Polska gospodarka w coraz większym stopniu opiera się na wiedzy. Niewystarczające zasoby pracowników o odpowiednich kompetencjach są wyzwaniem dla przedsiębiorstw konkurujących na lokalnych i globalnych rynkach i zagrażają potencjałowi wzrostu. Budowa wspierającego modelu uczenia się przez całe życie, zabezpieczającego ciągłość i elastyczność rozwoju kompetencji na rzecz gospodarki 4.0, jest kluczowym wyzwaniem. Osoby dorosłe powinny inwestować w swój rozwój oraz być przygotowane na zmiany pracy/zawodu, ponieważ automatyzacja i robotyzacja, będące podstawą przemysłu 4.0, będą powodować zanikanie niektórych zawodów i powstawanie innych.

Kluczowe wnioski – co wynika z analiz?

Czy dorośli Małopolanie się uczą?

70%

70% dorosłych mieszkańców i mieszkanek Małopolski się uczy.
81% z nich robi to z własnej inicjatywy.

Kto się uczy?

Największy odsetek osób uczących się widać w grupach osób:

- młodszych,
- z wyższym wykształceniem,
- mieszkających w Krakowie,
- pracujących.

Jak się uczy?

54%

**samodzielnie,
online**

Małopolanie i Małopolanki najchętniej uczą się samodzielnie. Wraz z wiekiem spada zainteresowanie nauką w formach szkolnych (w szkole, na uczelni). Zwraca uwagę znaczna przewaga samodzielnego uczenia się online (59%) w porównaniu do samodzielnego uczenia się stacjonarnie (48%) w najmłodszej grupie wiekowej (18-24 lata); nieobserwowana w takim stopniu w pozostałych grupach wiekowych.

Dlaczego się nie uczy?

Wśród najważniejszych powodów braku aktywności edukacyjnej, osoby biorące udział w badaniu wskazują brak czasu, brak aktywności zawodowej oraz przekonanie, że posiadane kompetencje są wystarczające. Kwestie finansowe wskazało tylko 6% respondentów.

Czy dorośli korzystają z usług doradcy zawodowego?

80%
słyszało
o doradztwie

80% Małopolan i Małopolanek słyszało o usłudze doradcy zawodowego, ale w ciągu ostatniego roku przed badaniem (wywiady prowadzono w III kwartale 2021 roku) skorzystało z niej niewiele ponad 4% badanych. Oznacza to, że sporym wyzwaniem w Małopolsce pozostaje upowszechnienie tej usługi i promowanie przynoszonych przez nią korzyści.

Uczenie się a mobilność zawodowa

60%
z własnej
inicjatywy,
na własną
rękę

Najważniejszym kontekstem dla uczenia się jest praca zawodowa. Osoby, które szkoliły się w celu zmiany zawodu lub pracy, w większości robiły to z własnej inicjatywy i na własną rękę (60%). 93% z nich sfinansowało podnoszenie kompetencji z własnych środków. Tylko 12% z osób, które choć raz zmieniły zawód lub pracę twierdzi, że nie szkoliła się w ogóle w celu zmiany zawodu.

Jak ważny jest dla przedsiębiorców rozwój pracowników? Czy przedsiębiorcy podnosili kompetencje pracowników?

94%

Zdecydowana większość małopolskich przedsiębiorców (ponad 85%) stawia na rozwój pracowników i uznaje go za kluczowy czynnik warunkujący utrzymanie pozycji rynkowej i pozytywnego wizerunku firmy. 94% małopolskich firm podnosi kompetencje pracowników.

Jak podnosili kompetencje pracowników?

Przedsiębiorcy najczęściej podnosili kompetencje pracowników w formie doksztalcania na stanowisku pracy i zlecenia przekazywania wiedzy innym pracownikom firmy. Aktywności w wykorzystywaniu wszystkich możliwych form podnoszenia kompetencji pracowników wyraźnie sprzyja posiadanie dokumentów strategicznych i planistycznych związanych z kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa (strategia rozwoju kompetencji pracowników, strategia zarządzania wiekiem, plan szkoleń). Upowszechnianie tworzenia takich dokumentów w przedsiębiorstwach miałyby korzystny wpływ na stopień ich zaangażowania w rozwijanie kompetencji personelu. Należy jednak mieć świadomość dodatknej zależności pomiędzy posiadaniem tego typu dokumentów a wielkością firmy. Niewielki odsetek mikrofirm opracowuje takie dokumenty: 5% z nich posiada strategię zarządzania wiekiem, 17% strategię rozwoju kompetencji, 34% opracowuje plan szkoleń.

Ponadprzeciętną aktywność w podnoszeniu kompetencji pracowników widać też (w odniesieniu do ogółu firm) wśród przedsiębiorstw:

- włączających działania w zakresie rozwoju zawodowego do systemu motywacyjnego,
- prowadzących badanie potrzeb szkoleniowych.

Jakie kompetencje pracowników podnosili?

84%
rozwija
kompetencje
zawodowe

Aż 84% przedsiębiorstw rozwijało w ciągu 12 miesięcy przed badaniem (badanie przedsiębiorców przeprowadzono w IV kwartale 2020 roku) kompetencje zawodowe pracowników. W drugiej kolejności podnoszone były kompetencje cyfrowe, pracy w grupie i interpersonalne.

Dlaczego przedsiębiorcy podnoszą kompetencje pracowników? Dlaczego tego nie robią?

85% przedsiębiorców jest zdania, że rozwój pracowników to zadanie firmy. 59% ogółu przedsiębiorców podpisuje się także pod stwierdzeniem, że pracownicy sami powinni inwestować w swój rozwój zawodowy.

Główne powody doksztalania pracowników to zwiększenie wydajności/ efektywności pracy i poszerzenie oferty firmy, w tym wdrożenie nowych technologii.

Z kolei firmy nie inwestujące w ciągu roku poprzedzającego badanie w kompetencje pracowników, jako uzasadnienie swoich decyzji wskazywały najczęściej, że kwalifikacje i umiejętności pracowników odpowiadają ich potrzebom, nie jest to ważne z perspektywy prowadzonej przez nie działalności lub koszty szkoleń są za wysokie.

Potrzeba rozwijania kwalifikacji i kompetencji pracowników z powodu zmiany stanowiska pracy wykazywała naturalną tendencję wzrostową wraz z wielkością firmy i była zgłaszana przede wszystkim w firmach działających w takich sekcjach PKD jak: H - Transport i gospodarka magazynowa, R - Kultura, rozrywka i rekreacja, K - Finanse i ubezpieczenia, O - Administracja publiczna i obrona narodowa.

Czy kadra kierownicza rozwija kompetencje?

83%

W większości małopolskich przedsiębiorstw (83%) rozwijane są kompetencje menedżerów.

Jak kadra kierownicza rozwija kompetencje?

Ścisłe kierownictwo przedsiębiorstw najchętniej rozwija swoje kompetencje poprzez dokształcanie na stanowisku pracy, szkolenia zewnętrzne oraz udział w konferencjach lub seminariach. Analogicznie jak w przypadku pracowników, opracowywanie dokumentów strategicznych/planistycznych dotyczących personelu firmy przekłada się na znacznie wyższą aktywność firm w działaniach rozwojowych prowadzonych na rzecz jej ścisłego kierownictwa. Ponadto grupą firm wyróżniającą się pod względem aktywności w podnoszeniu kompetencji menedżerów są te przyznające, że potrzeby rozwoju zawodowego ich pracowników zwiększą się w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy oraz starzeniem się pracowników.

Jak przedsiębiorcy chcą rozwijać kompetencje pracowników w przyszłości?

30% przedsiębiorców uważa, że w ciągu roku od momentu badania zwiększą się potrzeby rozwoju zawodowego pracowników w ich firmie w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy. 23% przedsiębiorców wiąże tę potrzebę ze starzeniem się pracowników.

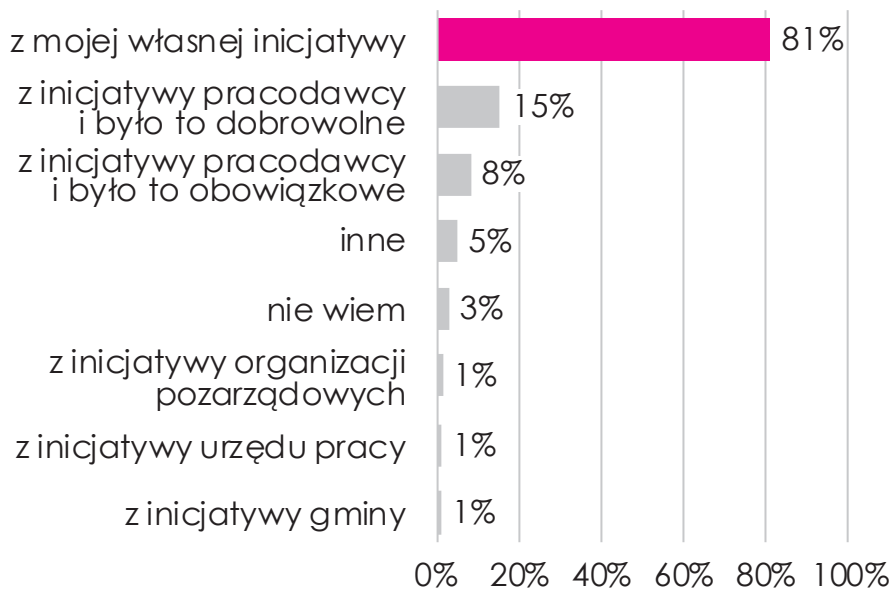
Przedsiębiorstwa, które nie podnosiły w roku poprzedzającym badanie kompetencji swoich pracowników, pytane o swoje plany w zakresie rozwijania kompetencji personelu na kolejny rok, wskazywały najczęściej takie formy jak kursy/szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, umożliwianie udziału w wizytach studyjnych, wizytach obserwacyjnych czy dofinansowanie nauki pracowników w szkołach.

Perspektywa dorosłych mieszkańców Małopolski

Czy dorośli Małopolanie się uczą?

70% dorosłych mieszkańców i mieszkank Małopolski się uczy⁶. 81% z nich robi to z własnej inicjatywy. 15% korzysta z możliwości wzięcia udziału w dobrowolnych formach kształcenia inicjowanych przez swojego pracodawcę. Pozostałe motywacje osób uczących się pokazuje poniższy wykres.

Wykres 1. Z czyjej inicjatywy dokoształcała się Pani/dokoształcał się Pan w ostatnim roku?



Źródło: opracowanie własne.

⁶ Pytano o ostatnie 12 miesięcy przed badaniem. Wywiady zostały przeprowadzone w III kwartale 2021 roku.

Ciekawych spostrzeżeń dostarcza analiza motywacji do kształcenia się pod względem statusu zawodowego respondentów:

- osoby bezrobotne kształcą się w zasadzie wyłącznie z własnej inicjatywy – taką motywację do nauki podaje 84% z nich (vs 1% dla odpowiedzi „z inicjatywy urzędu pracy”),
- podobnie osoby prowadzące gospodarstwo rolne – 84% uczy się z własnej inicjatywy,
- w przypadku osób pracujących z inicjatywy pracodawcy kształcą się w sumie 39% osób w tej grupie, z inicjatywy własnej – 77%,
- pracujący emeryci i renciści kształcą się z inicjatywy pracodawcy w mniejszym stopniu (22%), za to 81% z nich robi to z własnej inicjatywy.

Kto się uczy?

Największy odsetek osób uczących się widać w grupach osób:

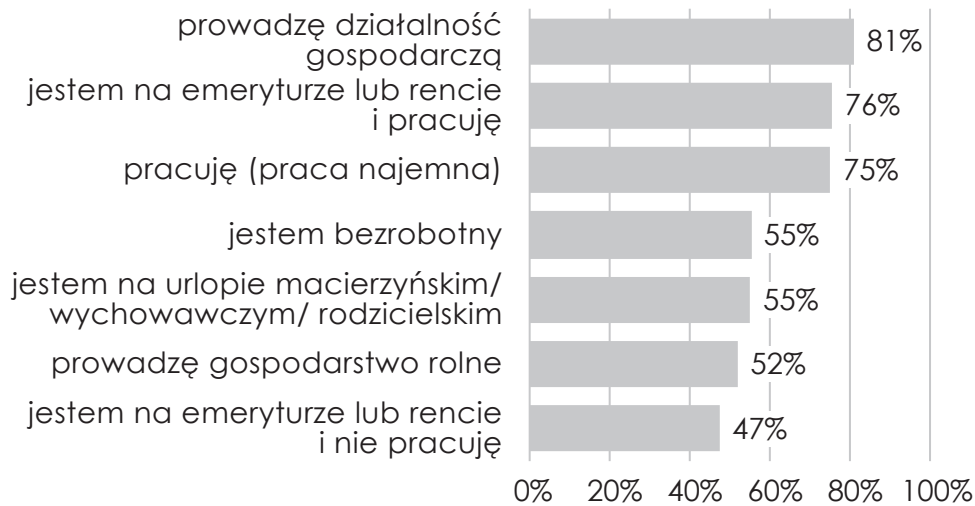
- **młodszych** – aktywność edukacyjna spada wraz z wiekiem. Najwyższy odsetek uczących się⁷ odnotowano w grupie wiekowej 25-44 lata (75%), w najstarszej grupie wiekowej (60 lat i więcej) odsetek ten wyniósł 58%,
- **z wyższym wykształceniem** – odsetek uczących się w tej grupie wyniósł 82%, podczas gdy osoby z wykształceniem średnim (liceum, technikum) lub policealnym deklarowały aktywność edukacyjną w 65%, a osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podstawowym lub gimnazjalnym – w 46%,
- **mieszkających w Krakowie (78%) lub w podregionie krakowskim⁸ (74%)**, w pozostałych podregionach odsetek uczących się wahał się między 66 a 68%,
- **pracujących** – odsetek uczących się jest najwyższy wśród osób prowadzących działalność gospodarczą (81%) lub pracujących (75-76%), choć wyjątek od tej reguły stanowią osoby prowadzące gospodarstwo rolne (52%). Wśród osób niepracujących (z powodu urlopu związanego z wychowywaniem dziecka, bezrobocia lub bycia na emeryturze lub rencie) odsetek ten waha się między 47% a 55%. Szczegóły przedstawiono na poniższym wykresie.

7 Po najmłodszej grupie wiekowej, 18-24 lata, w której odsetek uczących się wyniósł 80%, co wynika z powszechności zdobywania wyższego wykształcenia.

8 Podregion krakowski obejmuje powiaty: bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki i wielicki.

Kobiety i mężczyźni uczą się w bardzo podobnym stopniu – aktywność edukacyjną w ostatnim roku deklarowało 71% kobiet i 69% mężczyzn biorących udział w badaniu.

Wykres 2. Aktywność edukacyjna a status zawodowy



Źródło: opracowanie własne.

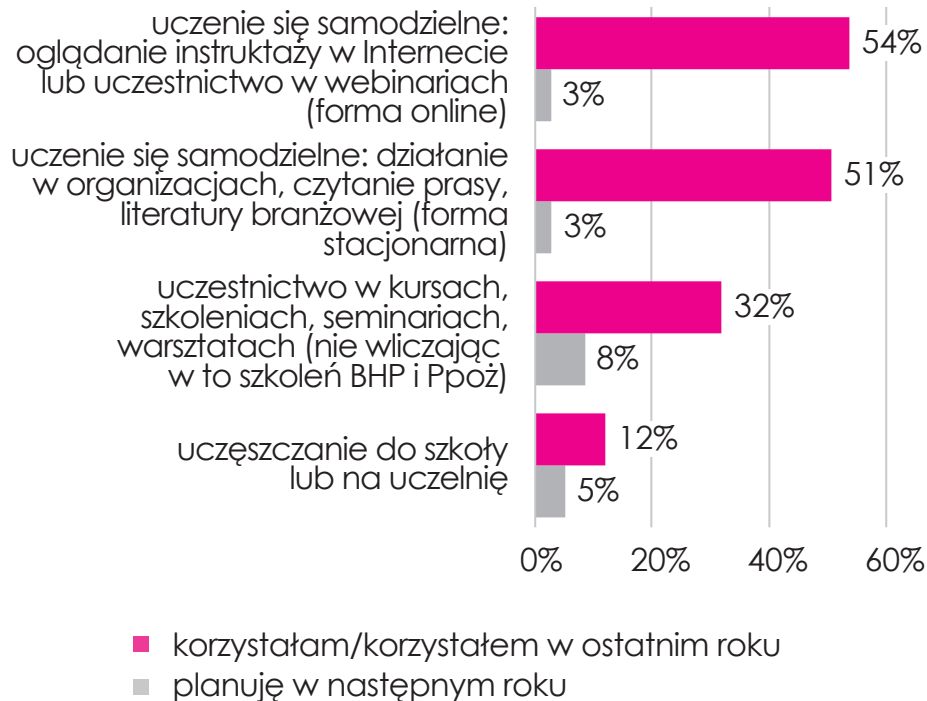
Jak się uczy?

Małopolanie i Małopolanki najchętniej uczą się samodzielnie:

- 54%** uczy się online, oglądając instruktaże w internecie lub uczestnicząc w webinarjach,
- 51%** uczy się stacjonarnie, działając w organizacjach, czytając prasę czy literaturę branżową.

Z kolei plany osób dorosłych, nieaktywnych edukacyjnie w ostatnim roku przed badaniem, dotyczące przyszłej nauki, koncentrują się na formach grupowych – uczestnictwie w kursach i szkoleniach (8% wskazań) lub uczęszczaniu do szkoły/na uczelnię (5%). Popularność różnych form nauki przedstawia poniższy wykres:

Wykres 3. Formy nauki według ich popularności wśród Małopolan (wybierane i planowane)

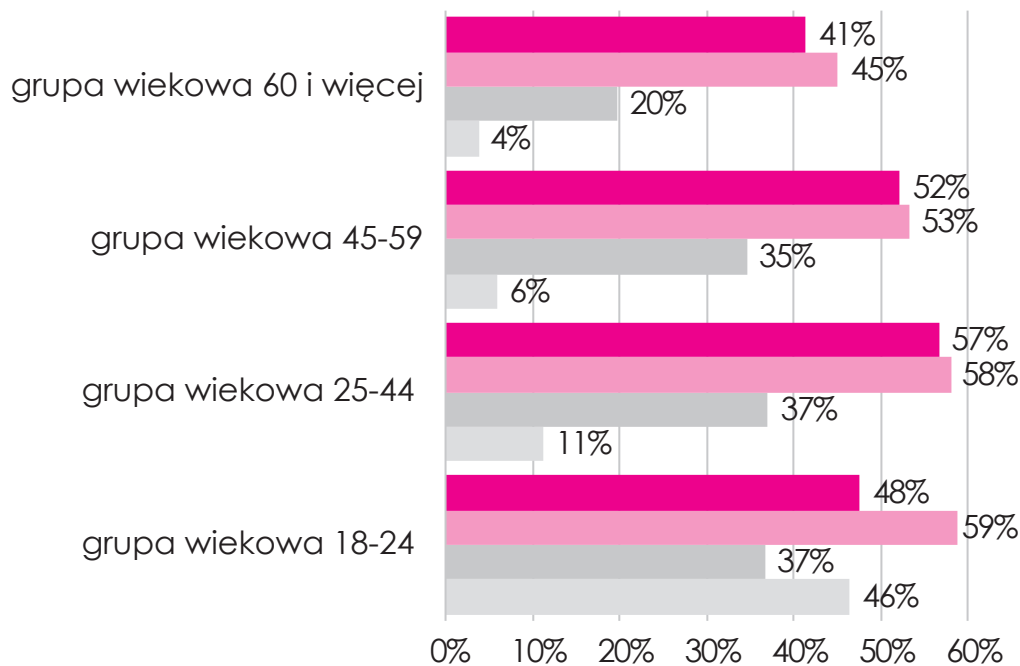


Źródło: opracowanie własne.

Zestawienie najchętniej wybieranych form nauki w zależności od wieku potwierdza, że Małopolanie i Małopolanki (w każdej grupie wiekowej) preferują samodzielne uczenie się. Wraz z wiekiem spada zainteresowanie nauką w formach szkolnych (w szkole, na uczelni), tylko 4% osób w wieku 60 lat i więcej uczy się w ten sposób, podczas gdy odsetek grupy wiekowej 25-44 lata jest w tej kategorii prawie 3-krotnie wyższy i wynosi 11%⁹. Kursy, szkolenia, seminaria i warsztaty cieszą się podobnym uznaniem w grupach wiekowych między 18-59 rokiem życia (35-37%), osoby w wieku 60 lat i więcej korzystają z tej formy znacznie rzadziej (20%). Zwraca też uwagę znaczna przewaga samodzielnego uczenia się online (59%) w porównaniu do samodzielnego uczenia się stacjonarnie (48%) w najmłodszej grupie wiekowej (18-24 lata); nieobserwowana w takim stopniu w pozostałych grupach wiekowych.

⁹ Pomijając odsetek uczęszczających do szkoły lub na uczelnię w najmłodszej grupie wiekowej (46%), obejmującej osoby w wieku 18-24 lata.

Wykres 4. Podejmowane formy kształcenia się według grup wiekowych



- uczenie się samodzielne: działanie w organizacjach, czytanie prasy, literatury branżowej (forma stacjonarna)
- uczenie się samodzielne: oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma online)
- uczestnictwo w kursach, szkoleniach, seminariach, warsztatach (nie wliczając w to szkoleń BHP i Ppoż)
- uczęszczanie do szkoły lub na uczelnię

Źródło: opracowanie własne.

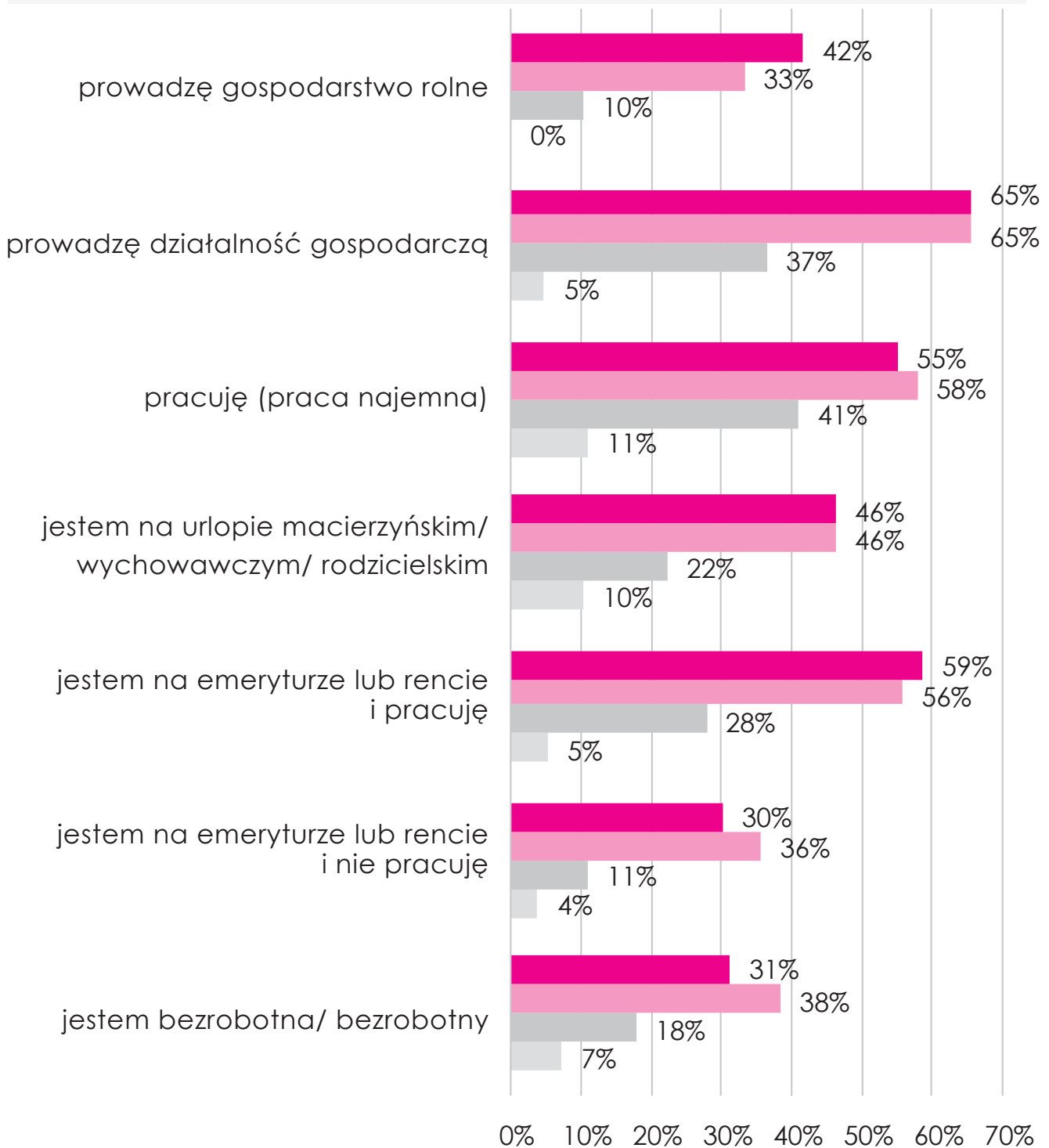
Z porównania popularności różnych form uczenia się w grupach o różnym statusie zawodowym¹⁰ wynika, że:

- formy szkolne stosunkowo najczęściej wybierają osoby pracujące (11%) i na urlopie związanym z wychowaniem dziecka (10%),
- uczestnictwo w kursach, szkoleniach, seminariach lub warsztatach największą popularnością cieszy się w grupie pracujących (41%) i osób prowadzących działalność gospodarczą (37%),
- samodzielne uczenie się w formie online jest najbardziej powszechne wśród osób prowadzących działalność gospodarczą (65%), pracujących (58%) oraz pracujących emerytów i rencistów (56%); podobnie samodzielna nauka w formie stacjonarnej, z której korzysta 65% osób prowadzących działalność gospodarczą, 59% pracujących emerytów i rencistów oraz 55% pracujących,

¹⁰ Poza osobami uczącymi się i uczącymi się i pracującymi jednocześnie.

- osoby bezrobotne chętniej uczą się samodzielnie niż w formach grupowych, jeśli się już decydują na formy zorganizowane – stosunkowo częściej na tle pozostałych grup korzystają z możliwości uzupełnienia kompetencji w szkole/na uczelni (7% osób bezrobotnych uczy się w ten sposób),
- osoby prowadzące gospodarstwo rolne w ogóle nie korzystają z możliwości podniesienia swoich umiejętności i kompetencji w szkole czy na uczelni, stosunkowo najrzadziej również decydują się na uczestnictwo w kursach i szkoleniach; uczestnictwem w szkoleniach jest zainteresowanych tylko 10% z nich, jest to najniższy wynik spośród wszystkich analizowanych grup.

Wykres 5. Podejmowane formy kształcenia się według statusu zawodowego

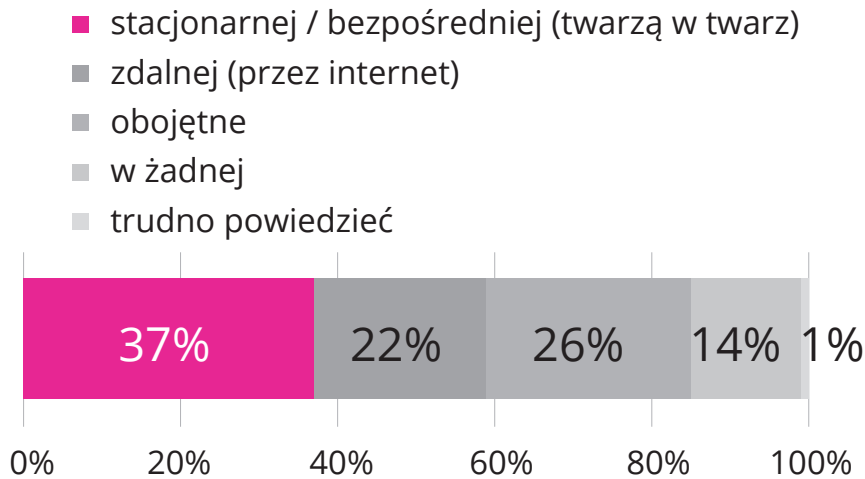


- uczenie się samodzielne: działanie w organizacjach, czytanie prasy, literatury branżowej (forma stacjonarna)
- uczenie się samodzielne: oglądanie instruktaży w Internecie lub uczestnictwo w webinarach (forma online)
- uczestnictwo w kursach, szkoleniach, seminariach, warsztatach (nie wliczając w to szkoleń BHP i Ppoż)
- uczęszczanie do szkoły lub na uczelnię

Źródło: opracowanie własne.

Osoby uczące się i nie uczące zapytano, w jakiej formie chciałyby rozwijać swoje kompetencje. 37% z nich preferuje formę stacjonarną, 22% wybrało formę zdalną. Udział pozostałych odpowiedzi przedstawia kolejny wykres.

Rysunek 2. W jakiej formie Małopolanie chcieliby rozwijać swoje kompetencje?

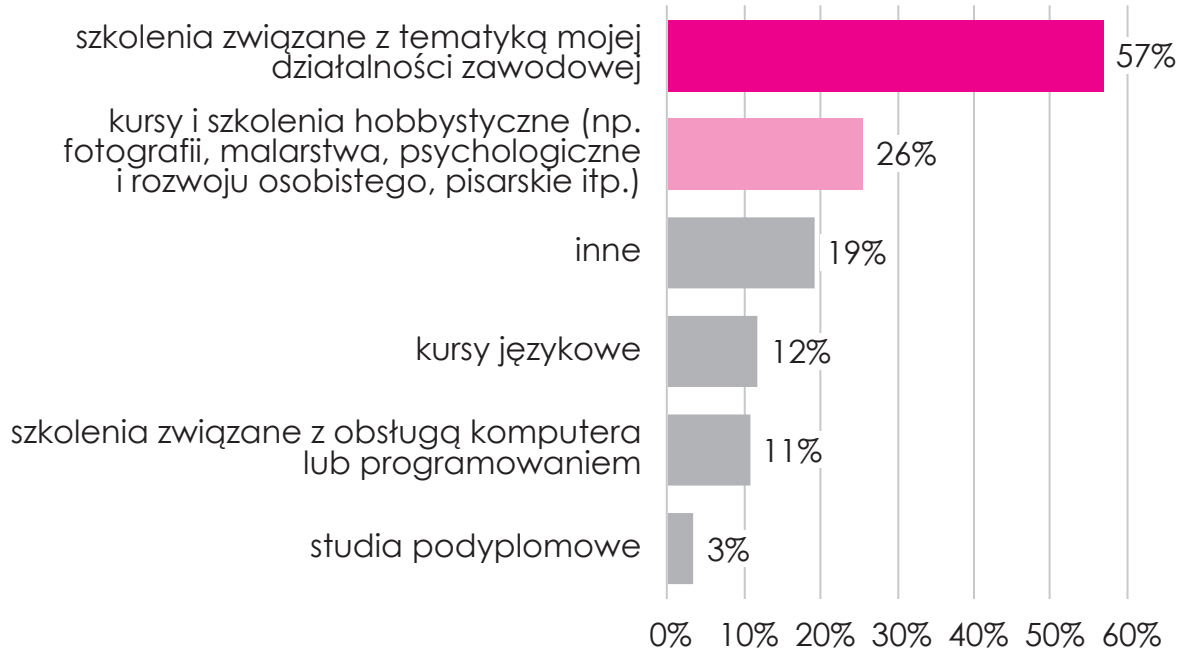


Źródło: opracowanie własne.

Popularność formy stacjonarnej wykazuje zależność od wieku respondentów i spada wraz z przechodzeniem do coraz starszych grup wiekowych. W najmłodszej grupie wiekowej (18-24 lata) wskazało ją jako preferowaną 45%, w grupie 25-44 lata 39%, w grupie 45-59 lat 36% i wreszcie w najstarszej grupie wiekowej (60 lat i więcej) 30%. Elastyczność w stosunku do formy kształcenia także wydaje się uzależniona od wieku. W grupie 18-24 lata aż 35% jest obojętne, w jakiej formie będą się kształcić, w kolejnej grupie wiekowej (25-44 lata) takich wskazań jest 31%. Odsetek odpowiedzi „obojętne” dla dwóch najstarszych grup to 24% dla osób w wieku 45-59 lat i 17% dla grupy w wieku 60 lat i więcej. Może to oznaczać, że zaproponowanie odpowiedniej do oczekiwań formy kształcenia ma tym większe znaczenie dla skorzystania z niej, im starsza jest osoba zainteresowana uczeniem się.

Uczący się Małopolanie najchętniej rozwijają się w związku ze swoją działalnością zawodową (57%) i swoimi zainteresowaniami np. fotografią, malarstwem, psychologią i rozwojem osobistym, pisarstwem itp. (26%). Wyniki te wydają się być zgodne z tezą, że mózg uczy się najlepiej w stanie ekscytacji, którego warunkiem jest m.in. uczenie się tego, co jest dla danej osoby interesujące.

Wykres 6. Kursy i szkolenia, w jakich uczestniczyli Małopolanie w ostatnim roku (z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych w miejscu pracy np. BHP i Ppoż)¹¹



Źródło: opracowanie własne.

Dlaczego się nie uczy?

Wśród najważniejszych powodów braku aktywności edukacyjnej, osoby biorące udział w badaniu, wskazują brak czasu (31%), brak aktywności zawodowej (28%) oraz przekonanie, że posiadane kompetencje są wystarczające (25%). Kwestie finansowe wskazało tylko 6% respondentów. Zestawienie wszystkich wskazywanych powodów zawiera poniższy wykres¹².

¹¹ Wśród odpowiedzi inne (19% ogółu) najczęściej występowały: kursy/szkolenia online, w tym webinaria, poszukiwanie informacji w internecie oraz rozpoczęcie nauki na studiach (w tym podyplomowych), szkołach i kursy specjalistyczne (np. finansowo-księgowo, prawnicze, medyczne, biznesowe).

¹² Suma odpowiedzi nie jest równa 100% - pytanie wielokrotnego wyboru (można było wybrać do 2 odpowiedzi).

Wykres 7. Powody nie podejmowania aktywności edukacyjnej¹³



Źródło: opracowanie własne.

¹³ Wśród odpowiedzi „inne” (1% głosów) najczęściej wskazywano stan zdrowia, pandemię COVID-19 i brak potrzeby uczenia się.

Powody nie uczenia się różnią się w zależności od:

- płci:

- prawie dwukrotnie więcej mężczyzn (33%) niż kobiet (17%) jest przekonanych, że ich kompetencje są wystarczające i nie muszą się uczyć,
- kobiety znacznie częściej usprawiedliwiają brak aktywności edukacyjnej biernością zawodową – 34% na tle 22% mężczyzn,

- wieku:

- wraz z wiekiem spada znaczenie „braku czasu” dla nie podejmowania kształcenia (w grupach wiekowych 18-44 lata taki powód podaje 52% osób, w grupie wiekowej 45-59 lat 30%, w najstarszej grupie wiekowej /60 lat i więcej/ tylko 11% respondentów),
- jednocześnie rośnie istotność powodu, jakim jest brak aktywności zawodowej (w najmłodszej grupie wiekowej 18-24 lata jako powód nie uczenia się podaje go 3%, w grupie osób w wieku 25-44 lata jest to 8%, 14% w grupie 45-59 lat i 60% w najstarszej grupie wiekowej 60 lat i więcej),

- statusu zawodowego:

- największa część osób bezrobotnych (38%) powołuje się na brak czasu, odpowiadając na pytanie o powód nie uczenia się,
- pracujący emeryci i renciści w większości (48%) nie uczą się, bo są przekonani, że ich kompetencje są wystarczające,
- osoby wychowujące dziecko powołują się przede wszystkim na brak czasu (57%),
- wśród osób pracujących i prowadzących działalność gospodarczą najważniejsze powody nie uczenia się to: brak czasu (44-46%) i przekonanie, że ich poziom kompetencji jest zadowalający (35% pracujących i 49% prowadzących działalność),
- osoby prowadzące gospodarstwo rolne powołują się na brak czasu z analogiczną częstotliwością (45%) co osoby pracujące i prowadzące działalność, jednak ich ocena posiadanych kwalifikacji i kompetencji nie jest tak wysoka jak tych dwóch pozostałych grup – tylko 27% z nich uważa swoje kompetencje za wystarczające.

Czy dorośli korzystają z usług doradcy zawodowego?

80% Małopolan i Małopolanek słyszało o usłudze doradcy zawodowego, ale w ciągu ostatniego roku przed badaniem skorzystało z niej niewiele ponad 4% badanych (większość bezpłatnie)¹⁴. Prawie 16% nie zna/nie słyszało o takiej możliwości. Oznacza to, że sporym wyzwaniem w Małopolsce są:

- ▶ upowszechnienie wiedzy o doradztwie zawodowym, indywidualnym i grupowym → dotarcie do osób nie mających świadomości istnienia usług doradców zawodowych,
- ▶ promowanie korzyści, jakie daje skorzystanie z doradztwa zawodowego → przekonanie do skorzystania z usług doradców zawodowych tych, którzy je znają lub o nich słyszeli, ale nie zdecydowali się z nich skorzystać.

Analiza wyników w różnych przekrojach (płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania badanych) dostarcza następujących informacji:

- ▶ 76% mężczyzn słyszało o doradztwie, ale z niego nie korzystało (wśród kobiet odsetek ten wynosi 83%), a 19% z nich go nie zna (wśród kobiet ten odsetek jest niższy i wynosi 12%),
- ▶ w grupach wiekowych między 18. a 44. rokiem życia 76-78% osób słyszało o usługach doradcy zawodowego (osoby starsze deklarują znajomość doradztwa w 81-82%),
- ▶ 68% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym nie korzysta z możliwości, jakie daje doradztwo zawodowe, choć o nim słyszało (w pozostałych grupach jest to 77-82%);
- ▶ 27% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym i 19% osób z wykształceniem zasadniczym nie słyszało o usługach doradcy (w pozostałych grupach wiekowych jest to 13-17% populacji),
- ▶ 77% mieszkańców podregionu nowotarskiego¹⁵ słyszało o doradztwie (w pozostałych podregionach: 79-81%), a 20% z nich go nie zna (w pozostałych podregionach: 12-16%).

¹⁴ Na taki wynik mogły mieć wpływ dwie okoliczności. Po pierwsze – konstrukcja pytania, badanych pytano, czy korzystali z doradztwa zawodowego przez ostatnie 12 miesięcy. Doradztwo zawodowe nie jest usługą, z której korzysta się „regularnie”. Potrzebę konsultacji z doradcą rodzą najczęściej konkretne sytuacje zmiany zawodowej jak np. chęć zmiany pracy czy przekwalifikowania się. Po drugie – moment badania, które zostało przeprowadzone w III kwartale 2021. Oznacza to, że okres, którego dotyczyło pytanie, w całości przypadł na pandemię COVID-19. Z jednej strony obowiązujące w tym czasie obostrzenia mogły ograniczać niektórym osobom możliwość skorzystania z usług doradcy. Z drugiej, część osób wstrzymywała w tym okresie realizację planowanej zmiany pracy.

¹⁵ Podregion nowotarski obejmuje powiaty: nowotarski, suski, tatrzański.

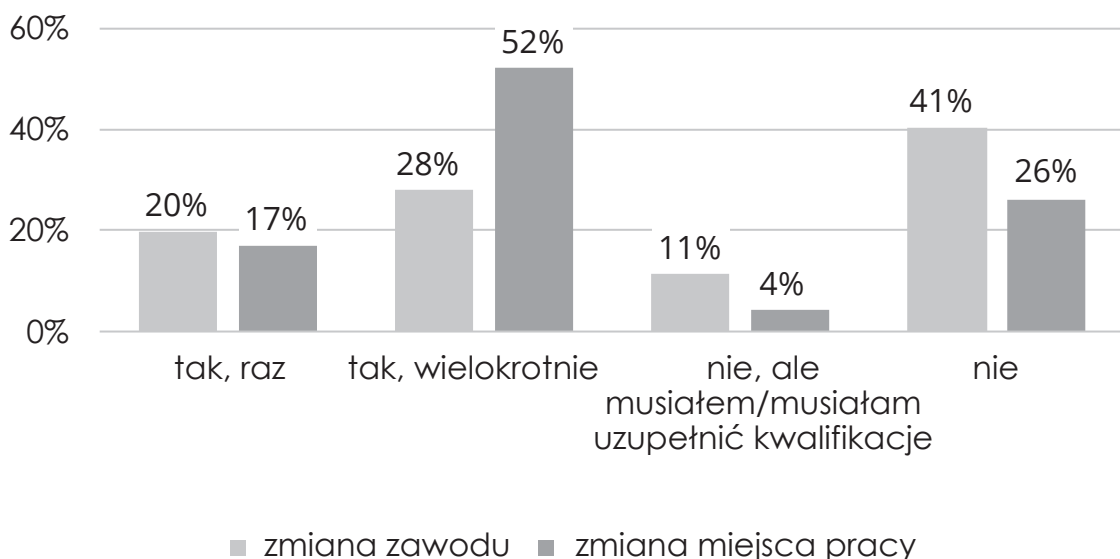
Osoby doksztalające się w ostatnim roku przed badaniem, z własnej inicjatywy lub inicjatywy pracodawcy, częściej na tle ogółu badanych korzystały z doradztwa zawodowego. Odsetek korzystających z usług doradcy w tych grupach wynosił 6%.

Uczenie się a mobilność zawodowa

Niewątpliwie najważniejszym kontekstem dla uczenia się jest praca zawodowa. 69% dorosłych Małopolan zmieniło choć raz pracę, 48% co najmniej jednokrotnie zmieniło zawód. Zmiana miejsca pracy dla 65% osób wiązała się ze zmianą branży. 11% ogółu badanych, którzy nie zmieniali zawodu, było zmuszonych uzupełnić swoje kwalifikacje.

Obserwuje się, co zrozumiałe, większą mobilność w odniesieniu do zmiany pracy niż zmiany zawodu. $\frac{3}{4}$ osób zmieniających pracę wskazało, że zrobiło to więcej niż raz. 26% wszystkich badanych odpowiedziało, że nie zmieniało miejsca pracy. W przypadku zmiany zawodu 59% osób, które zmieniały zawód, robiło to wielokrotnie. 41% wszystkich badanych nie miało potrzeby zmiany zawodu.

Wykres 8. Czy w ciągu swojego życia zawodowego miała u Pana/Pani miejsce sytuacja zmiany pracy/zmiany zawodu?



Źródło: opracowanie własne.

Wśród powodów zmiany zawodu lub miejsca pracy jako najważniejsze wymieniano chęć zwiększenia swoich zarobków (48% odpowiedzi), potrzebę rozwoju zawodowego (28%) i względy osobiste (22%), przy czym:

- potrzeba wyższych zarobków motywowała do zmiany zawodu lub pracy w największym stopniu:
 - osoby prowadzące działalność gospodarczą – 59%,
 - osoby młodsze – 58% w grupie wiekowej 18-24 i 54% osób w wieku 25-44 lata; w najstarszej grupie wiekowej (60 lat i więcej) wyższe zarobki inspirowały do zmiany zawodowej tylko 38% z tych osób,
 - mężczyzn – 57%; wśród kobiet było to 40%,
- kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zmieniały zawód lub pracę z powodów osobistych (24%, mężczyźni – 19%),
- chęć rozwoju zawodowego jako powód zmiany zawodu czy pracy był wyraźnie częściej akcentowany przez:
 - osoby prowadzące działalność gospodarczą – 39%,
 - osoby z wyższym wykształceniem – 38%,
 - osoby w wieku 25-44 lata – 37%,
 - osoby przebywające na urlopie związanym z opieką nad dzieckiem – 36%.

88% osób zmieniających pracę lub zawód szkoliło się w związku z tą zmianą. Osoby, które szkoliły się w celu zmiany zawodu lub pracy, w większości robiły to z własnej inicjatywy i na własną rękę (60%). 93% z nich sfinansowało podnoszenie kompetencji z własnych środków.

Spora część osób zmieniających zawód/pracę (36%) skorzystała też z możliwości szkolenia się u nowego pracodawcy. Tylko 12% z osób, które choć raz zmieniły zawód lub pracę twierdzi, że nie szkoliła się w ogóle w celu zmiany zawodu. Na tle innych grup, wysokim odsetkiem braku aktywności edukacyjnej, pomimo zmiany zawodowej, wyróżniają się:

-▶ osoby prowadzące gospodarstwo rolne – nie szkoliło się 28% z nich,
-▶ osoby bezrobotne – 21%,
-▶ osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 16%,
-▶ osoby z wykształceniem średnim (technikum) lub policealnym – 14%.

Z kolei wśród grup o najniższym odsetku takich wskazań (brak potrzeby szkolenia) byli/były:

- ▶ pracujący emeryci i renciści – 9% z nich nie szkoliło się w związku ze zmianą zawodu lub pracy,
- ▶ osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym – 9%,
- ▶ osoby z wykształceniem wyższym – 9%,
- ▶ osoby prowadzące działalność gospodarczą – 7%,
- ▶ osoby uczące się i pracujące równocześnie – 6%.

Perspektywa małopolskich przedsiębiorców

Jak ważny jest dla przedsiębiorców rozwój pracowników?
Czy posiadają dokumenty strategiczne lub planistyczne
dotyczące rozwoju pracowników? Czy przedsiębiorcy
podnosili kompetencje pracowników?

Zdecydowana większość małopolskich przedsiębiorców stawia na rozwój pracowników i uznaje go za kluczowy czynnik warunkujący utrzymanie pozycji rynkowej i pozytywnego wizerunku firmy. Świadczy o tym 86-96% odpowiedzi „zgadzam się” z takimi stwierdzeniami jak te przedstawione w poniższej tabeli.

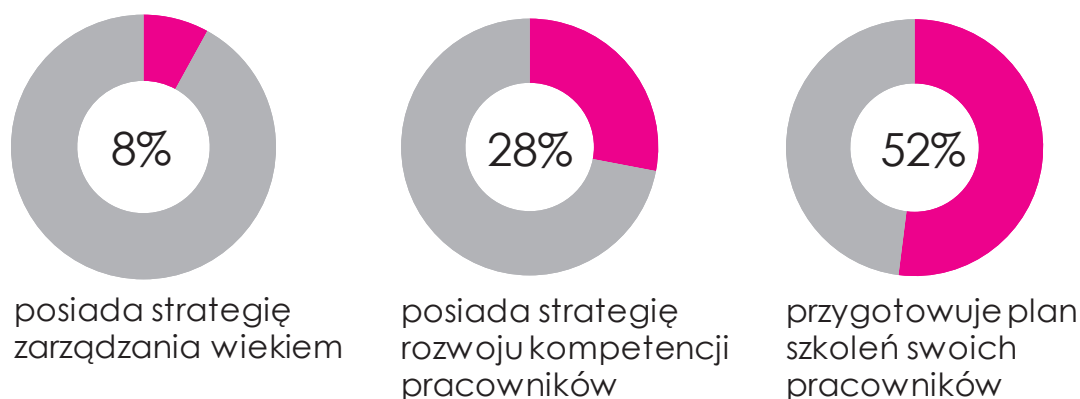
Tabela 1. Opinie przedsiębiorców odnośnie rozwoju zawodowego pracowników

	% odpowiedzi „zgadzam się” (zdecydowanie się zgadzam + raczej się zgadzam)
Wspieranie rozwoju zawodowego pracowników wpływa pozytywnie na wizerunek firmy	96%
Nasza branża wymaga ciągłego rozwoju zawodowego pracowników ze względu na nieustający rozwój i doskonalenie nowych technologii	89%
Żeby nie wypaść z rynku niezbędne są inwestycje w pracowników	89%
Kompetencje naszych pracowników dają nam przewagę nad konkurencją	86%

Źródło: opracowanie własne.

O posiadanie dokumentów strategicznych/planistycznych dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie zapytano mikro, małe, średnie i duże firmy. Ich odpowiedzi przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 3. Odsetek firm posiadających dokumenty strategiczne/planistyczne dotyczące zarządzania kapitałem ludzkim



Źródło: opracowanie własne.

Analiza odpowiedzi według wielkości przedsiębiorstwa wyraźnie wskazuje na dodatnią zależność pomiędzy posiadaniem tego typu dokumentów a wielkością firmy. Zestawienie wyników dla mikro, małych, średnich i dużych firm zawiera poniższa tabela:

Tabela 2. Odsetek firm posiadających dokumenty strategiczne/planistyczne dotyczące zarządzania kapitałem ludzkim według wielkości przedsiębiorstwa¹⁶

	mikrofirmy	małe firmy	średnie firmy	duże firmy
strategia zarządzania wiekiem	5% ¹⁶	9%	10%	20%
strategia rozwoju kompetencji	17%	31%	36%	50%
plan szkoleń pracowników	34%	56%	67%	83%

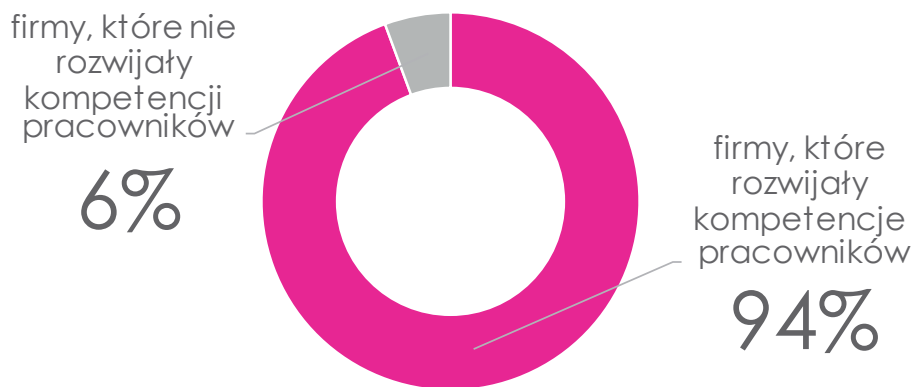
Źródło: opracowanie własne.

¹⁶ Posiadanie strategii zarządzania wiekiem przez tak niewielki odsetek mikrofirm może wynikać z braku potrzeby opracowania takiego dokumentu w podmiotach zatrudniających maksymalnie 9 pracowników i pracowniczek.

Nie występuje wyraźna zależność pomiędzy posiadaniem dokumentów strategicznych (strategia zarządzania wiekiem, strategia rozwoju kompetencji) i planistycznych (plan szkoleń pracowników) a zgodą ze stwierdzeniem, że rozwój zawodowy to zadanie firmy. Wydaje się więc, że małopolskie firmy widzą potrzebę wzmacniania kompetencji pracowników niezależnie od tworzenia w firmie dokumentów strategicznych dotyczących kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa.

Zdecydowana większość małopolskich przedsiębiorstw¹⁷ (94%) podnosi kompetencje pracowników.

Wykres 9. Odsetek firm, które podnosiły kompetencje/nie podnosiły kompetencji pracowników w ciągu 12 miesięcy przed badaniem

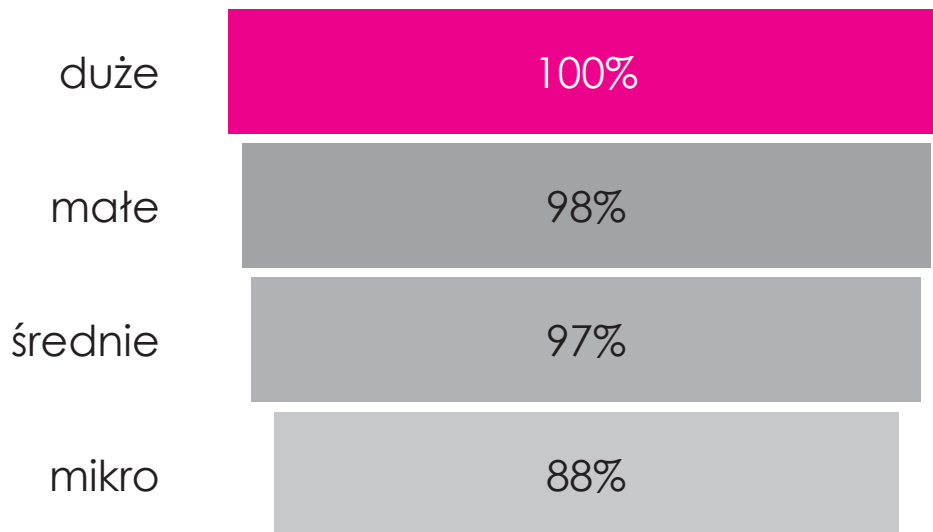


Źródło: opracowanie własne.

Największy odsetek firm inwestujących w kompetencje pracowników obserwuje się w dużych firmach (100%), najmniejszy w mikrofirmach (88%).

¹⁷ Dotyczy mikro, małych, średnich i dużych firm, bez jednoosobowych działalności gospodarczych.

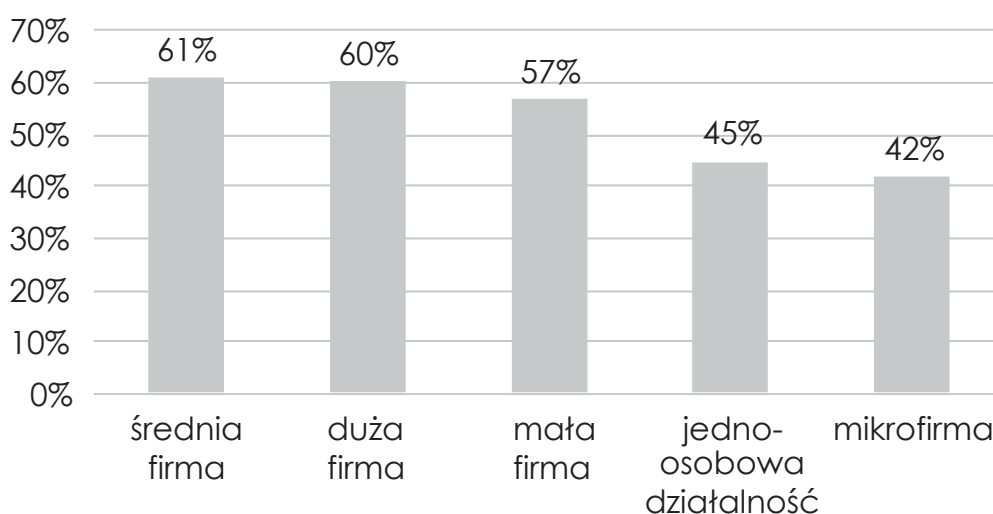
Rysunek 4. Odsetek firm, które podnosiły kompetencje pracowników w ciągu 12 miesięcy przed badaniem według wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne.

W połowie małopolskich firm (51%) działania w zakresie rozwoju zawodowego są częścią systemu motywacyjnego. Dzieje się tak przede wszystkim w średnich (61%), dużych (60%) i małych firmach (57%).

Wykres 10. Odsetek firm, w których działania w zakresie rozwoju zawodowego są częścią systemu motywacyjnego według wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne.

Grupą firm, w której odsetek zgłaszających, że działania w zakresie rozwoju zawodowego są częścią systemu motywacyjnego jest ponadprzeciętny (67% vs 51% dla ogółu) są firmy przygotowujące plan szkoleń swoich pracowników.

Jak podnosili kompetencje pracowników?

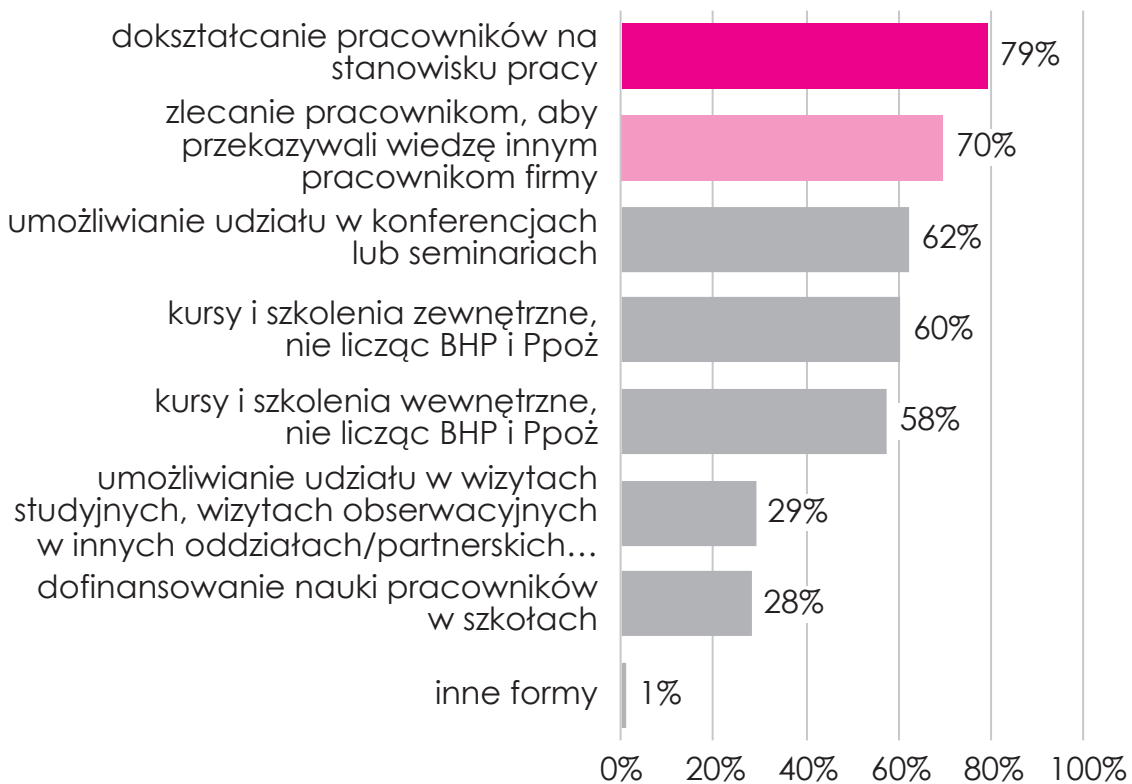
W ciągu roku przed badaniem przedsiębiorcy¹⁸ najczęściej podnosili kompetencje pracowników w formie:

- ▶ doksztalcania na stanowisku pracy – 79%,
- ▶ zlecenia pracownikom, aby przekazywali wiedzę innym pracownikom firmy, np. poprzez mentoring (uczenie się pod kierunkiem innej osoby, trenera, przełożonego), job shadowing (okresowe podążanie za wybraną osobą w pracy, obserwowanie zadań i sposobu ich wykonywania na danym stanowisku) – 70%,
- ▶ udziału w konferencjach lub seminariach – 62%,
- ▶ kursów i szkoleń zewnętrznych, czyli realizowanych przez inny podmiot/firmę na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa (nie licząc BHP i Ppoż) – 60%,
- ▶ kursów i szkoleń wewnętrznych, przygotowanych i prowadzonych przez przedsiębiorstwo na terenie lub poza jego terenem (nie licząc BHP i Ppoż) – 58%.

Katalog wszystkich form podnoszenia kompetencji pracowników został przedstawiony na kolejnym wykresie.

¹⁸ Czyli mikro, małe, średnie i duże firmy.

Wykres 11. Formy podnoszenia kompetencji pracowników według ich popularności wśród małopolskich przedsiębiorstw w roku przed badaniem

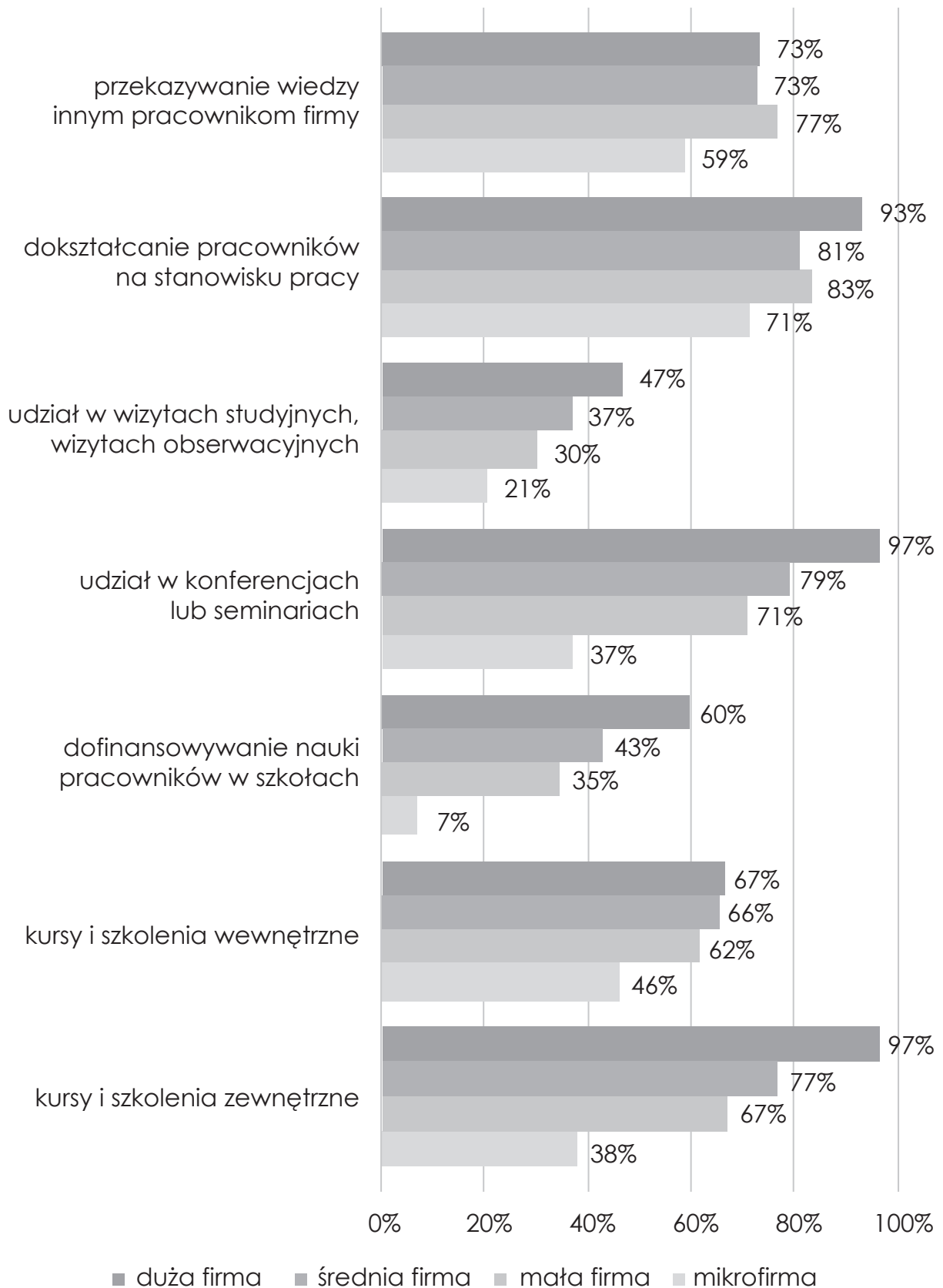


Źródło: opracowanie własne.

Zestawienie popularności różnych form dokształcania pracowników według wielkości firmy wskazuje na spore zróżnicowanie:

- ▶ dokształcanie na stanowisku pracy w odniesieniu do uśrednionego wyniku (79%) było częściej wykorzystywane w firmach dużych (93%), małych (83%) i średnich (81%),
- ▶ dofinansowanie nauki w szkołach wykazuje dodatnią zależność od wielkości firmy – w mikrofirmach korzystało z niego 7% pracowników, w dużych 60%,
- ▶ szkolenia zewnętrzne w porównaniu do szkoleń wewnętrznych są znacznie chętniej wykorzystywane w dużych firmach (30 p.p. różnicy w odpowiedzi „tak, prowadziliśmy kursy i szkolenia w ostatnich 12 miesiącach” na korzyść szkoleń zewnętrznych), w dalszej kolejności w mikro i średnich firmach (odpowiednio 12 i 11 p.p. różnicy), najbardziej „zrównoważone” zapotrzebowanie na szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne obserwuje się w małych firmach (różnica 5 p.p. na korzyść szkoleń i kursów zewnętrznych),
- ▶ im większa firma, tym bardziej powszechne korzystanie z udziału w konferencjach lub seminariach.

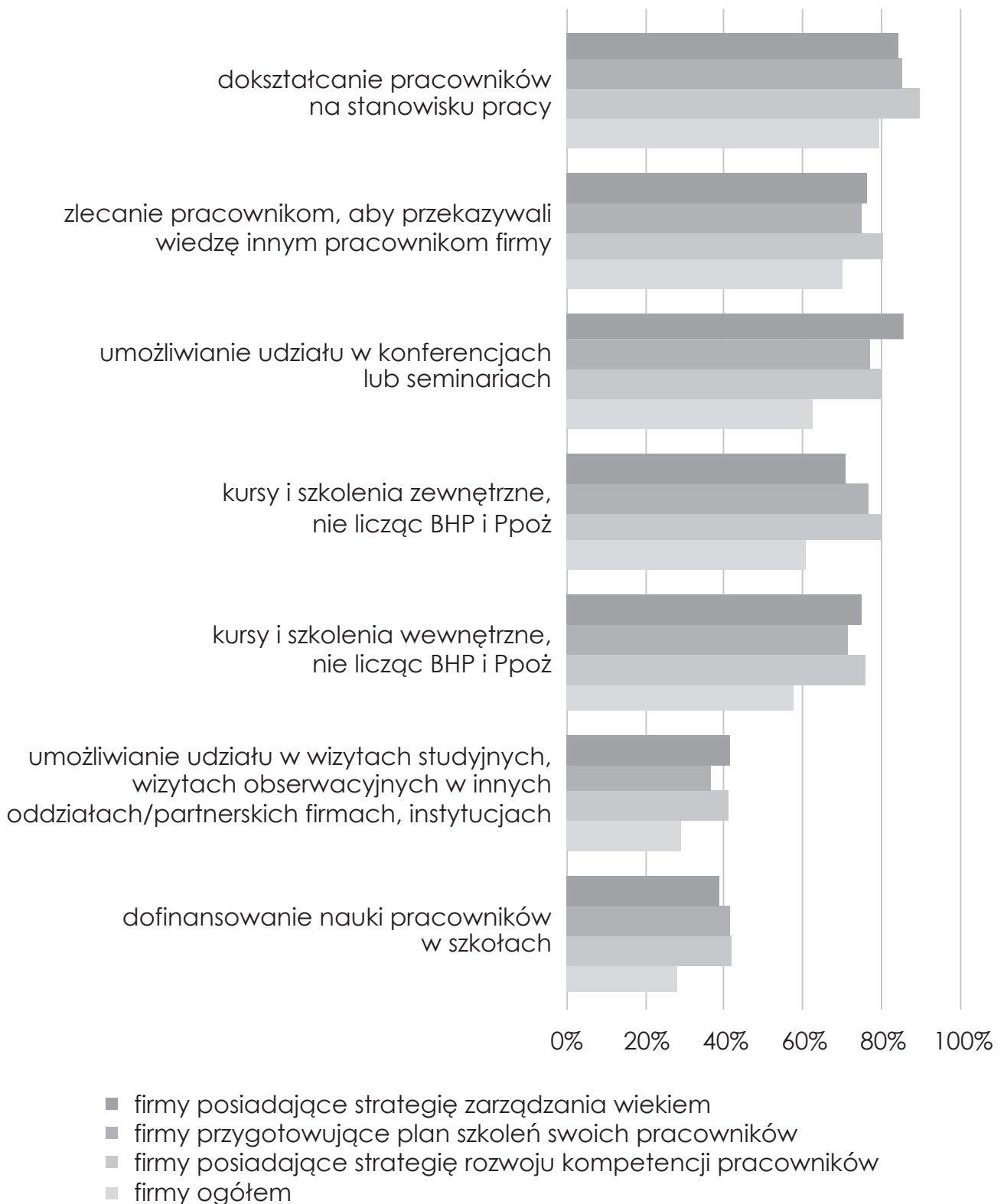
Wykres 12. Zestawienie popularności różnych form podnoszenia kompetencji pracowników według wielkości firmy



Źródło: opracowanie własne.

Aktywność firm, które opracowują dokumenty strategiczne i planistyczne związane z kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa, w wykorzystaniu wszystkich możliwych form podnoszenia kompetencji pracowników znacznie przekracza przeciętną. Szczególnie wyróżniają się na tym polu przedsiębiorstwa posiadające strategię rozwoju kompetencji pracowników (najwyższe wartości w 6 na 7 form podnoszenia kompetencji). Z kolei te firmy, które opracowały strategię zarządzania wiekiem, wyjątkowo chętnie korzystają z takich form jak udział w konferencjach lub seminariach oraz udział w wizytach studyjnych, wizytach obserwacyjnych w innych oddziałach/partnerskich firmach, instytucjach.

Wykres 13. Wykorzystanie różnych form podnoszenia kompetencji pracowników wśród firm opracowujących dokumenty strategiczno-planistyczne związane z kapitałem ludzkim na tle ogółu firm



Źródło: opracowanie własne.

„Nadaktywności” w wykorzystaniu różnych form podnoszenia kompetencji pracowników w porównaniu do wartości dla ogółu firm, sprzyja także włączenie działań w zakresie rozwoju zawodowego do systemu motywacyjnego funkcjonującego w przedsiębiorstwie. Najbardziej wyraźne różnice dotyczą wykorzystania takich form rozwijania kapitału ludzkiego firmy, jak:

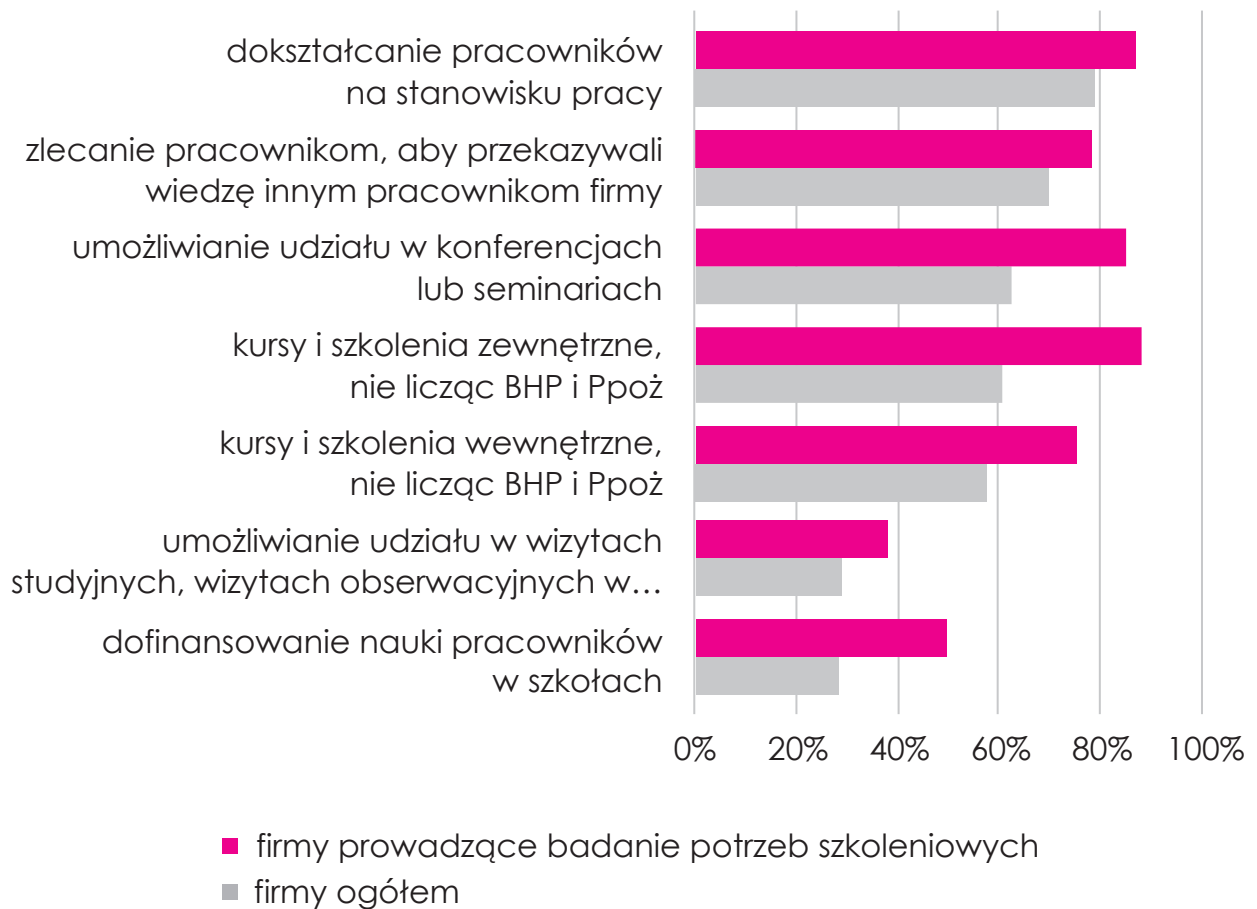
- ▶ udziału w konferencjach lub seminariach (firmy włączające działania w zakresie rozwoju zawodowego do systemu motywacyjnego: 75%, ogół firm: 62%),
- ▶ kursy i szkolenia zewnętrzne (72% vs 60%),
- ▶ dofinansowanie nauki pracowników w szkołach (38% vs 28%),
- ▶ kursy i szkolenia wewnętrzne (67% vs 58%).

Firmy prowadzące badanie potrzeb szkoleniowych częściej niż ogół przedsiębiorstw korzystają z różnych form podnoszenia kompetencji pracowników. Największe różnice występują w przypadku:

- ▶ szkoleń zewnętrznych (firmy badające potrzeby szkoleniowe: 88%, ogół firm: 60%),
- ▶ udziału w konferencjach lub seminariach (85% vs 62%),
- ▶ dofinansowania nauki pracowników w szkołach (50% vs 28%),
- ▶ szkoleń wewnętrznych (75% vs 58%).

Pełne zestawienie wyników zawiera kolejny wykres.

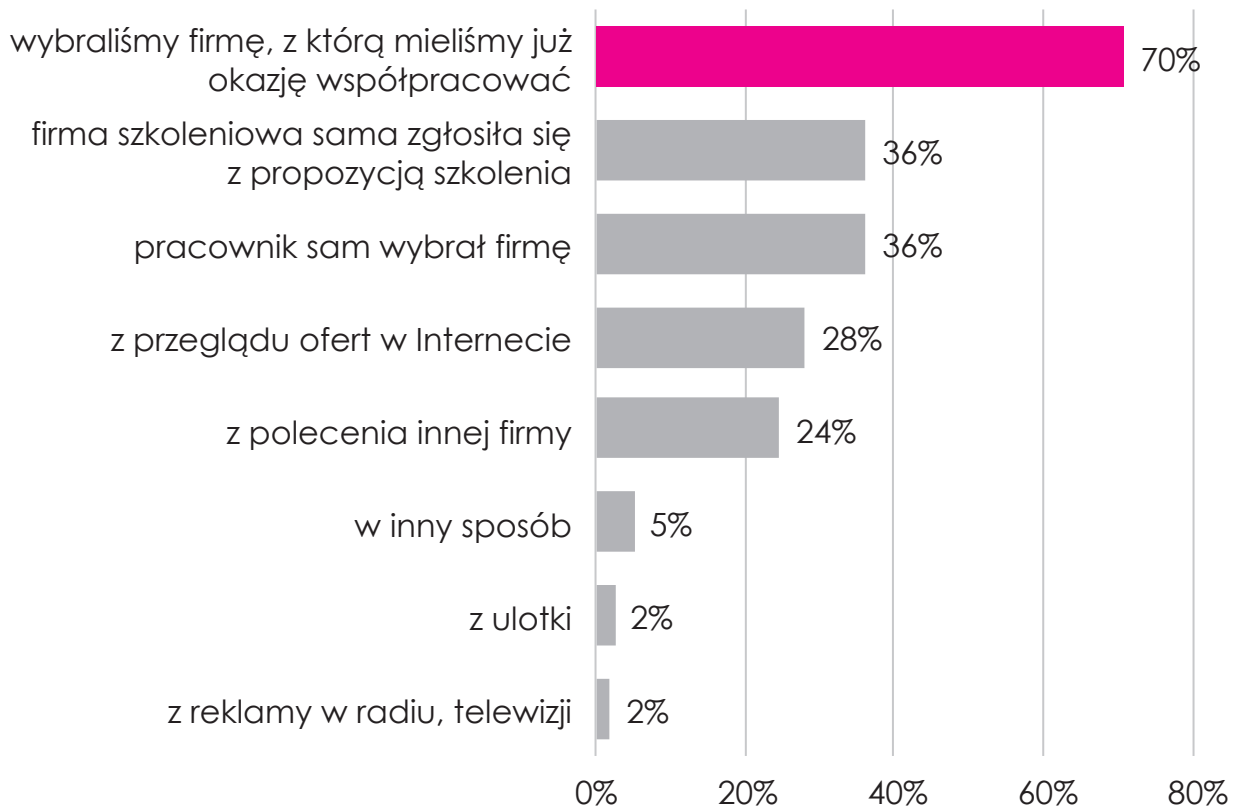
Wykres 14. Wykorzystanie różnych form podnoszenia kompetencji pracowników wśród firm badających potrzeby szkoleniowe pracowników na tle ogółu firm



Źródło: opracowanie własne.

Organizując szkolenie zewnętrzne, przedsiębiorstwa wybierały najczęściej firmę szkoleniową, z którą miały okazję już współpracować (70%). Kolejne 36% respondentów wskazało, że skorzystało z usług firmy szkoleniowej, która sama zgłosiła się do nich z propozycją szkolenia albo pozostawiło wybór firmy szkoleniowej pracownikowi. Pozostałe odpowiedzi na pytanie o sposób wyboru firmy szkoleniowej wraz z częstotliwością ich wskazywania przedstawia kolejny wykres.

Wykres 15. W jaki sposób wybrali Państwo firmę szkoleniową¹⁹?



Źródło: opracowanie własne.

10% małopolskich przedsiębiorstw zatrudnia pracowników z zagranicy. Emigranci znajdują zatrudnienie przede wszystkim w:

- firmach dużych (47% reprezentantów dużych firm odpowiedziało twierdząco na pytanie o zatrudnianie pracowników z zagranicy) i średnich (17%),
- firmach funkcjonujących w takich sekcjach PKD, jak:
 - I - Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (21%),
 - F – Budownictwo (18%),
 - C - Przetwórstwo przemysłowe (15%),
- podregionie nowotarskim²⁰ (14%) i Krakowie (13%).

¹⁹ Suma odpowiedzi nie jest równa 100% - pytanie wielokrotnego wyboru.

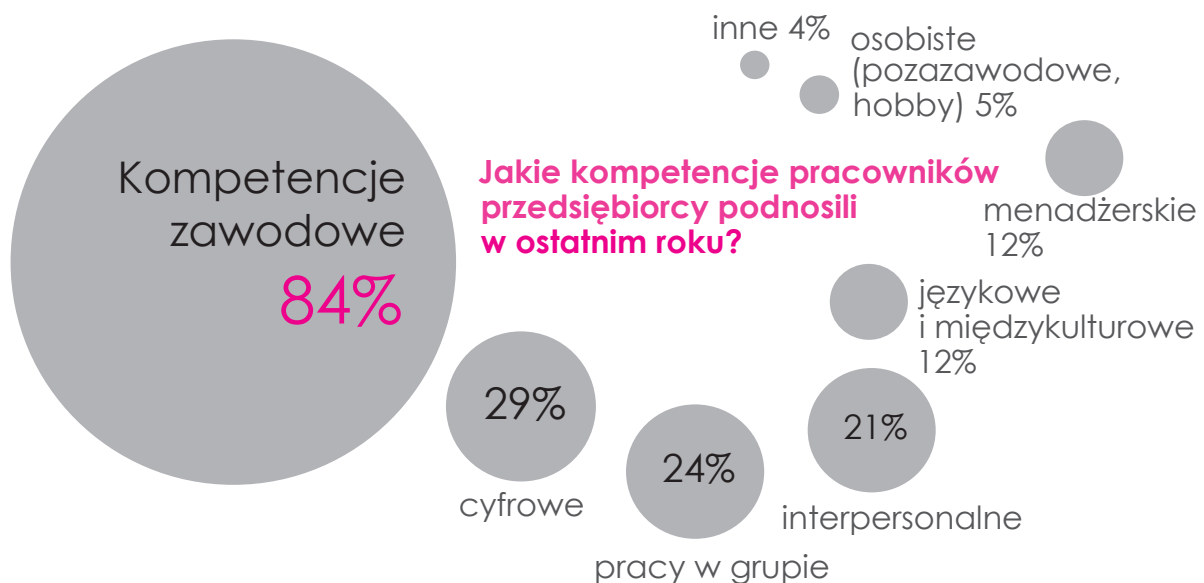
²⁰ Podregion nowotarski obejmuje powiaty: nowotarski, suski, tatrzański.

97% firm zatrudniających pracowników z zagranicy potwierdza, że są oni objęci takimi samym działaniami w zakresie rozwoju zawodowego jak pracownicy z Polski. Pozostałe 3%, nie podnosiło kompetencji zawodowych pracowników z zagranicy, bo nie było takiej potrzeby.

Jakie kompetencje pracowników podnosili?

Aż 84% przedsiębiorstw rozwijało w roku przed badaniem kompetencje zawodowe pracowników. W drugiej kolejności podnoszone były kompetencje cyfrowe, pracy w grupie i interpersonalne (odpowiednio: 29%, 24% i 21%). Pełny zestaw odpowiedzi na pytanie, jakie umiejętności pracowników były wzmacniane, zawiera poniższy wykres.

Rysunek 5. Jakie kompetencje pracowników rozwijali Państwo w ostatnim roku²¹?



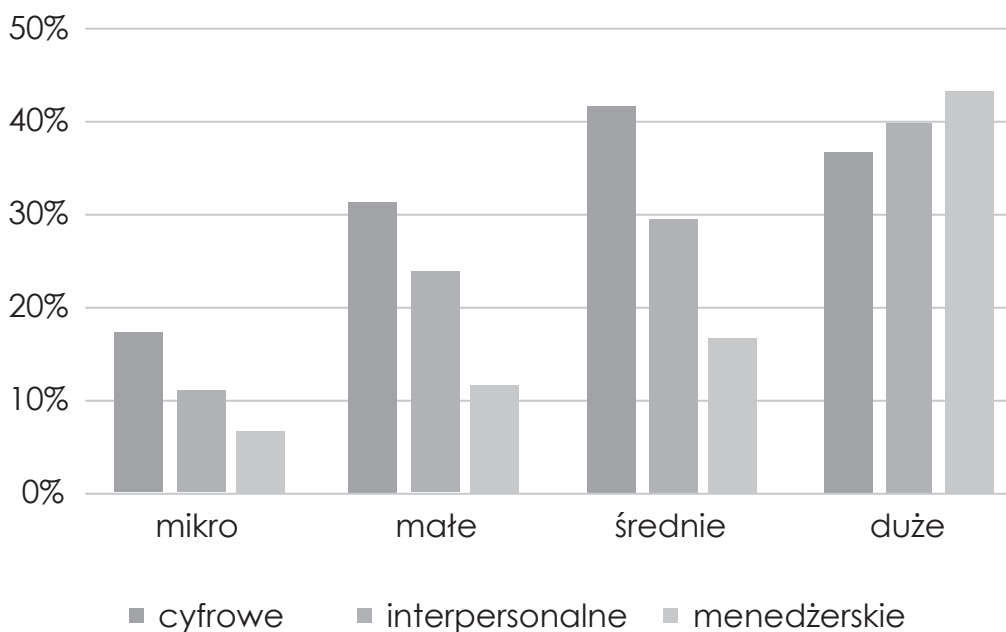
Źródło: opracowanie własne.

21 Suma odpowiedzi nie jest równa 100% - pytanie wielokrotnego wyboru.

Ciekawych spostrzeżeń dostarcza zestawienie trzech kategorii kompetencji – cyfrowych, interpersonalnych i menedżerskich z wielkością firmy:

-▶ skala zapotrzebowania na te kompetencje rośnie wraz ze wzrostem firmy,
-▶ w mikro, małych i średnich firmach najbardziej potrzebne jest rozwijanie kompetencji cyfrowych, następnie interpersonalnych i w najmniejszym stopniu menedżerskich; natomiast w przypadku dużych firm ta triada ulega odwróceniu – najbardziej inwestuje się w podnoszenie kompetencji menedżerskich, w dalszej kolejności – interpersonalnych i cyfrowych.

Wykres 16. Rozwijanie kompetencji cyfrowych, interpersonalnych i menedżerskich według wielkości przedsiębiorstwa



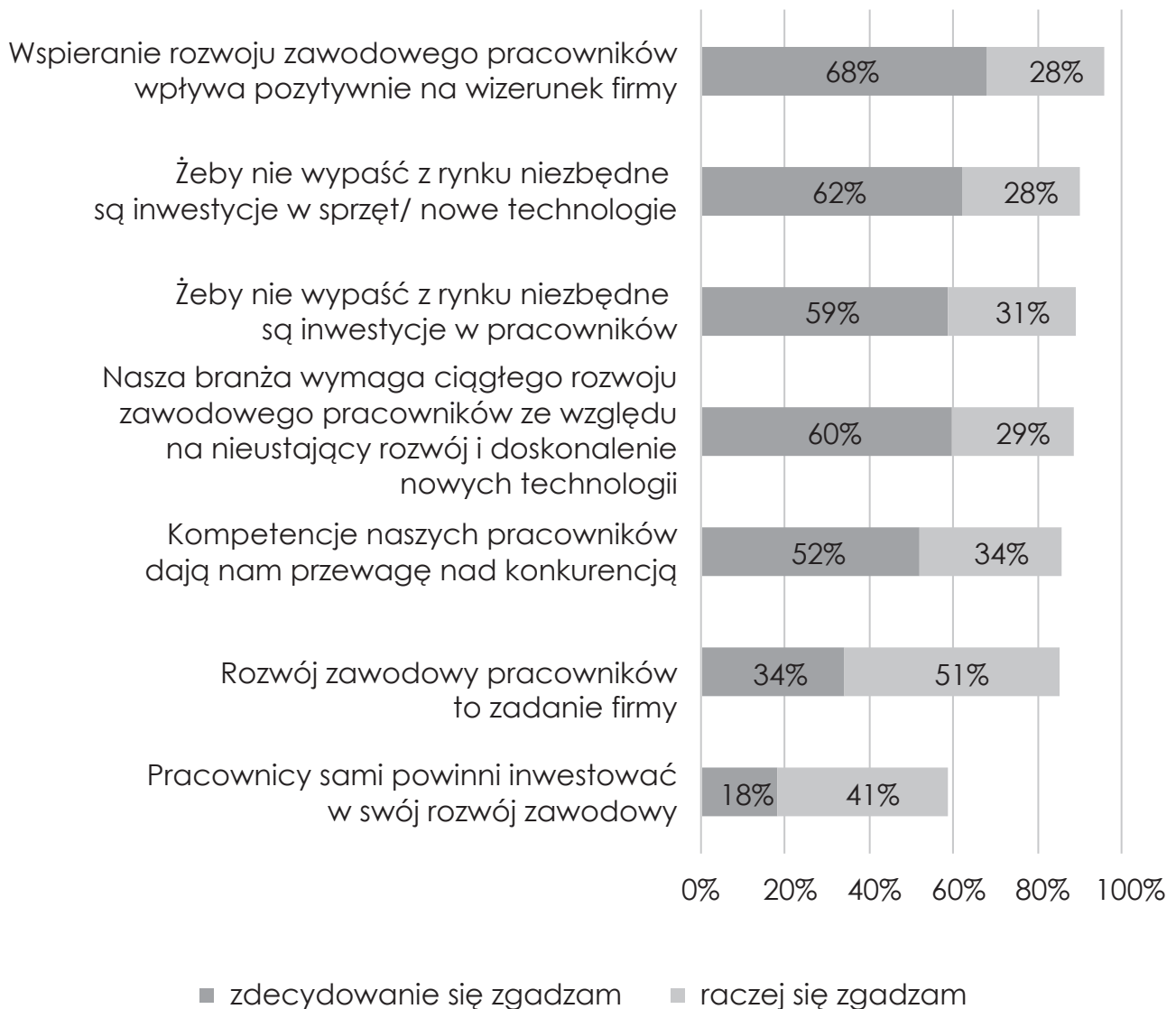
Źródło: opracowanie własne.

Dlaczego przedsiębiorcy podnoszą kompetencje pracowników? Dlaczego tego nie robią?

Małopolscy przedsiębiorcy są zdania, że rozwój pracowników to zadanie firmy, 85% zgadza się z tym stwierdzeniem. 59% ogółu przedsiębiorców podpisuje się także pod stwierdzeniem, że pracownicy sami powinni inwestować w swój rozwój zawodowy.

Na równi z rozwojem kompetencji pracowników przedsiębiorcy stawiają na inwestycje w sprzęt/nowe technologie (90% zgadza się ze stwierdzeniem „Żeby nie wypaść z rynku niezbędne są inwestycje w sprzęt/ nowe technologie”).

Wykres 17. Udział przedsiębiorców zgadzających się ze stwierdzeniami na temat niezbędności inwestowania w pracowników/sprzęt/nowe technologie

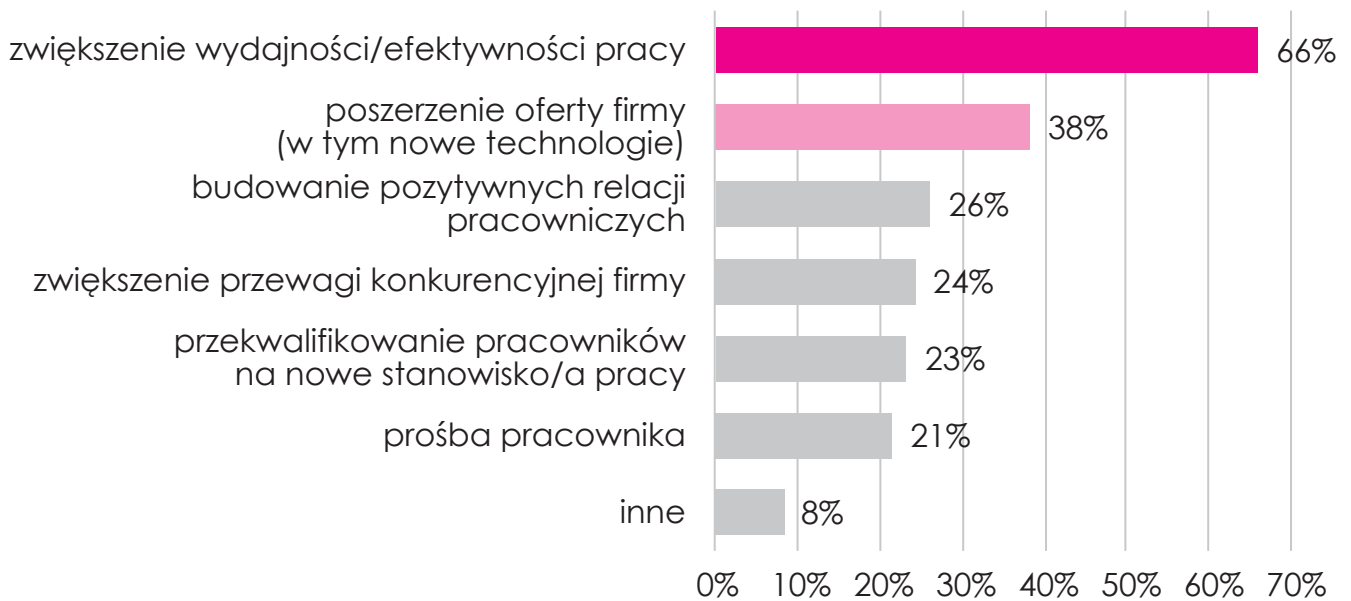


Źródło: opracowanie własne.

O ile w przypadku stwierdzeń o konieczności inwestowania w sprzęt/nowe technologie oraz inwestowania w pracowników widać dodatnią zależność pomiędzy intensywnością odpowiedzi twierdzących a wielkością firmy (im większa firma tym większy odsetek odpowiedzi „zgadzam się”), o tyle nie widać tak jednoznacznej zależności dla pozostałych stwierdzeń. Np. największy udział firm uznających, że pracownicy sami powinni inwestować w swój rozwój zawodowy obserwujemy w dużych firmach (70%) i wśród samozatrudnionych (65%).

Przedsiębiorcy, którzy rozwijali kompetencje pracowników, zapytani o powody doksztalcania, wskazali głównie zwiększenie wydajności/efektywności pracy (66%) i poszerzenie oferty firmy, w tym wprowadzenie nowych technologii (38%). Około ¼ z nich akcentowało także budowanie pozytywnych relacji pracowniczych, zwiększenie przewagi konkurencyjnej firmy czy potrzebę przekwalifikowania pracowników na nowe stanowiska pracy. 21% wskazało, że podniesienie/uzupełnienie kompetencji odbyło się na prośbę pracownika.

Wykres 18. Jakie były główne powody rozwijania kompetencji pracowników²²?



Źródło: opracowanie własne.

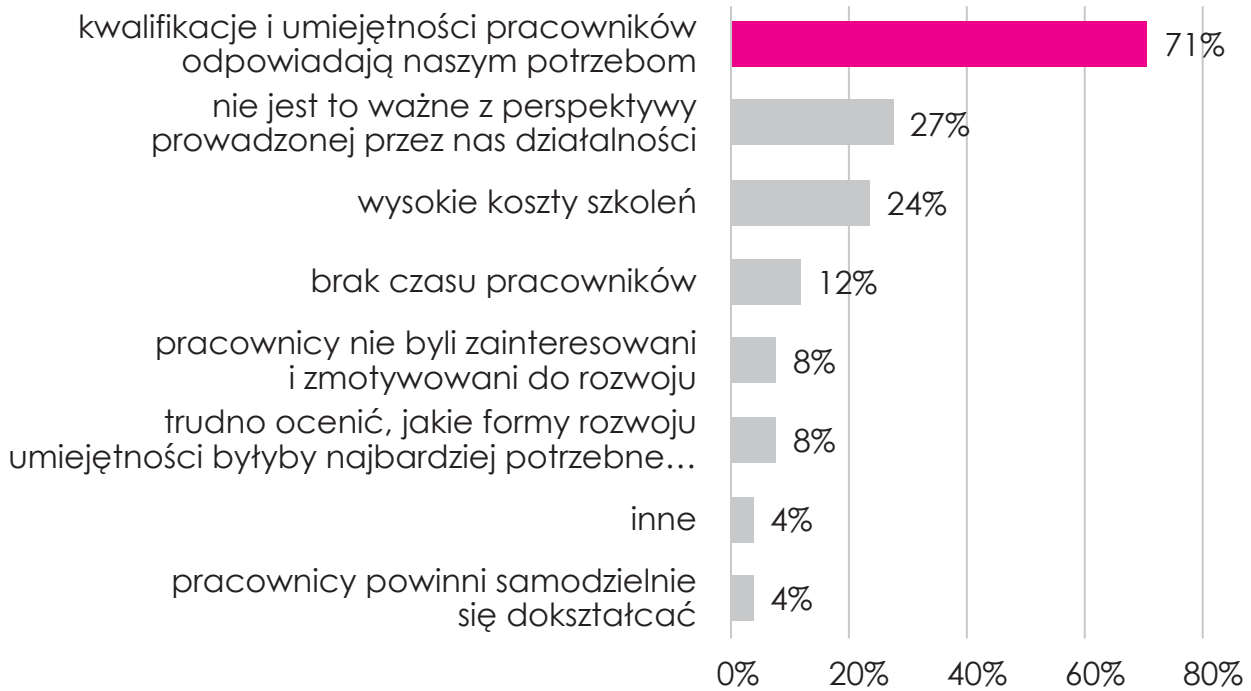
Z kolei firmy nie inwestujące w ciągu roku poprzedzającego badanie w kompetencje pracowników, jako uzasadnienie swoich decyzji wskazywały najczęściej, że:

- kwalifikacje i umiejętności pracowników odpowiadają ich potrzebom – 71%,
- nie jest to ważne z perspektywy prowadzonej przez nie działalności – 27%,
- koszty szkoleń są za wysokie – 24%.

²² Suma odpowiedzi nie jest równa 100% - pytanie wielokrotnego wyboru (można było zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi). Wśród odpowiedzi „inne” najczęściej pojawiały się takie powody jak zmiany w przepisach czy rozwój zawodowy pracownika.

Wszystkie wymieniane powody zawiera poniższy wykres:

Wykres 19. Dlaczego w okresie ostatnich 12 miesięcy nie rozwijali Państwo kompetencji swoich pracowników²³?



Źródło: opracowanie własne.

Potrzeba rozwijania kompetencji pracowników z powodu zmiany stanowiska pracy wykazywała naturalną tendencję wzrostową wraz z wielkością firmy (mikrofirmy: 19%, małe firmy: 23%, średnie firmy: 26%, duże firmy: 47%). Zestawienie branżowe wskazuje, że największe zapotrzebowanie tego typu zgłaszano w następujących sekcjach PKD²⁴:

- H - Transport i gospodarka magazynowa: 43%,
- O - Administracja publiczna i obrona narodowa: 32%,
- C - Przetwórstwo przemysłowe: 29%,
- F - Budownictwo, Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna: 25%.

²³ Suma odpowiedzi nie jest równa 100% - pytanie wielokrotnego wyboru (można było zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi).

²⁴ W zestawieniu, jak i poniższym wykresie, wskazano tylko te sekcje PKD, w których liczba respondentów przekracza 10.

Wykres 20. Odsetek firm w wybranych sekcjach PKD zgłaszających potrzebę rozwijania kompetencji pracowników z powodu ich przekwalifikowania na inne stanowisko



Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej stosowane przez małopolskie firmy metody sprawdzania, jakich kompetencji i kwalifikacji brakuje pracownikom²⁵, to:

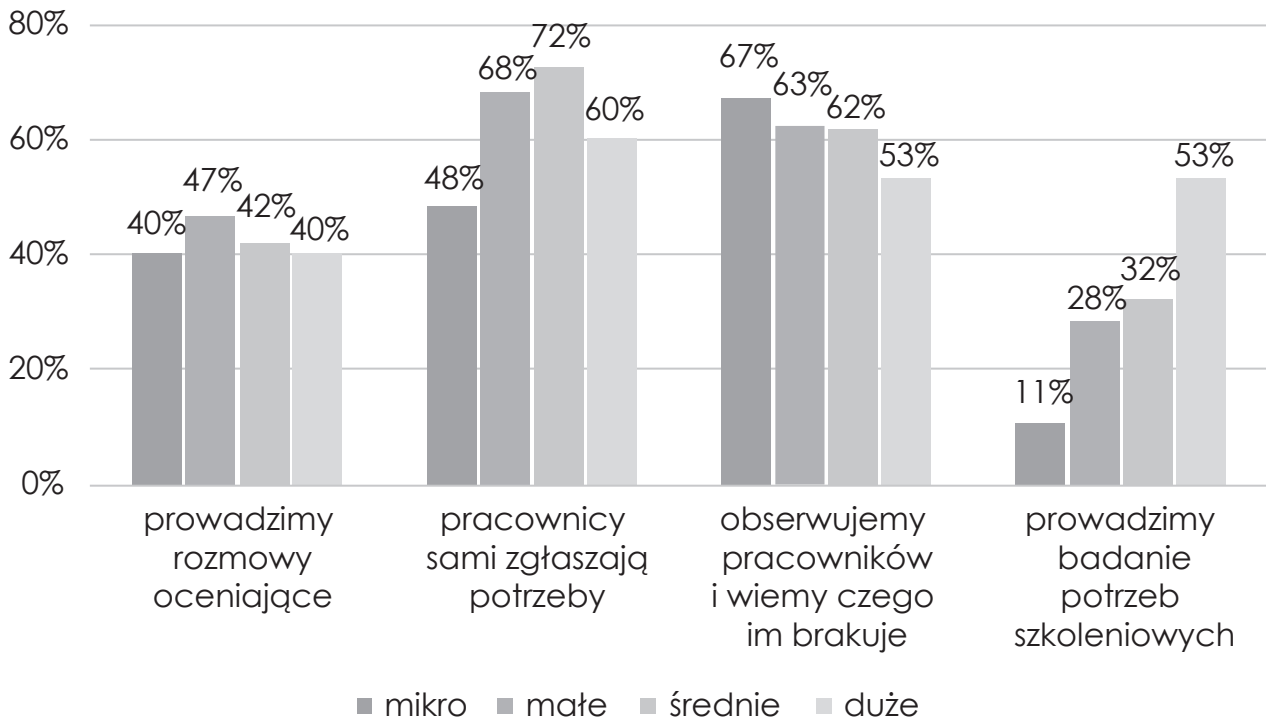
- ▶ obserwacja pracowników (obserwujemy pracowników i wiemy czego im brakuje) – 64%,
- ▶ samodzielne zgłaszanie potrzeb przez pracowników – 62%,
- ▶ prowadzenie rozmów oceniających – 43%,
- ▶ badanie potrzeb szkoleniowych – 24%.

O ile wykorzystanie takich narzędzi jak obserwacja pracowników czy badanie potrzeb szkoleniowych wydaje się zależeć od wielkości firmy, o tyle prowadzenie rozmów oceniających i reagowanie na zapotrzebowanie zgłoszone przez pracownika już nie. W przypadku dwóch pierwszych z wymienionych narzędzi widać, że:

- ▶ obserwacja pracowników jest wykorzystywana w największej mierze w mikrofirmach i jej zastosowanie wykazuje ujemną zależność od wielkości firmy (spada wraz ze wzrostem wielkości firmy),
- ▶ odwrotnie jest w przypadku badania potrzeb szkoleniowych, im większa firma w tym większym zakresie stosuje to narzędzie.

²⁵ Odpowiadający wskazywali wszystkie pasujące odpowiedzi.

Wykres 21. Narzędzia wykorzystywane do badania, jakich kompetencji i kwalifikacji brakuje pracownikom według wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne.

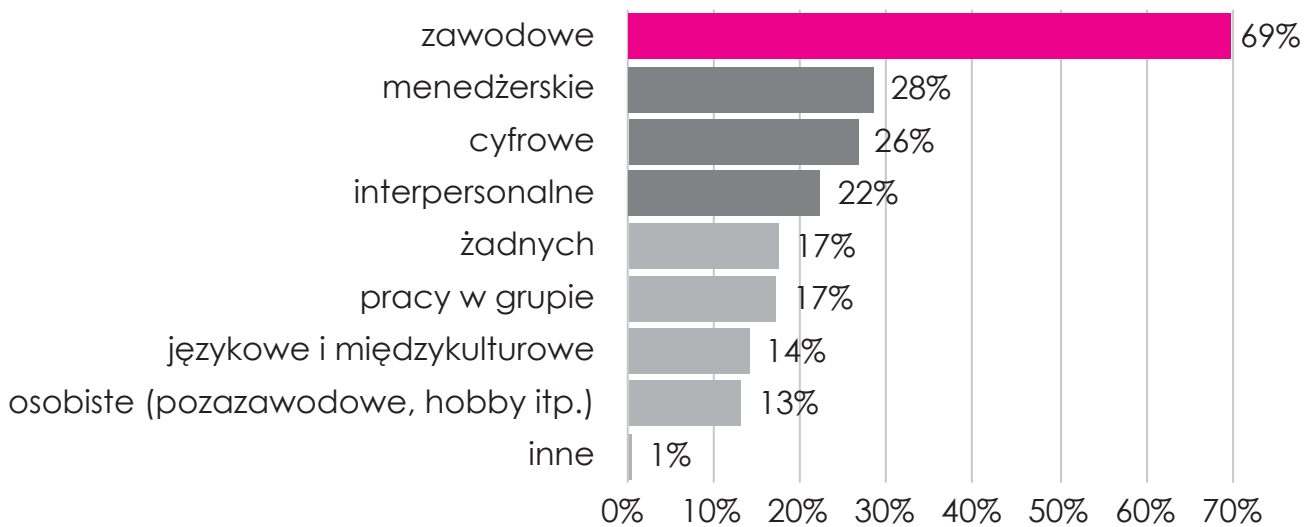
Czy kadra kierownicza rozwija kompetencje?

W odpowiedzi na pytanie o rozwój kompetencji ścisłego kierownictwa tylko 17% przedstawicieli i przedstawicielek małopolskich przedsiębiorstw odpowiedziało, że tego nie robi. Najczęściej podnoszonymi kompetencjami kierownictwa są umiejętności:

- zawodowe – 69%,
- menedżerskie – 28%,
- cyfrowe – 26%,
- interpersonalne – 22%.

Zdecydowanie większy odsetek menedżerów niż pracowników rozwija w pracy swoje kompetencje osobiste, związane z pozazawodowymi zainteresowaniami czy hobby (13%, wśród pracowników 5%) Zestawienie wszystkich kompetencji podnoszonych wśród menedżerów zawiera poniższy wykres.

Wykres 22. Jakie kompetencje rozwijały osoby ze ścisłego kierownictwa jednostki w ostatnim roku w ramach pracy w firmie?

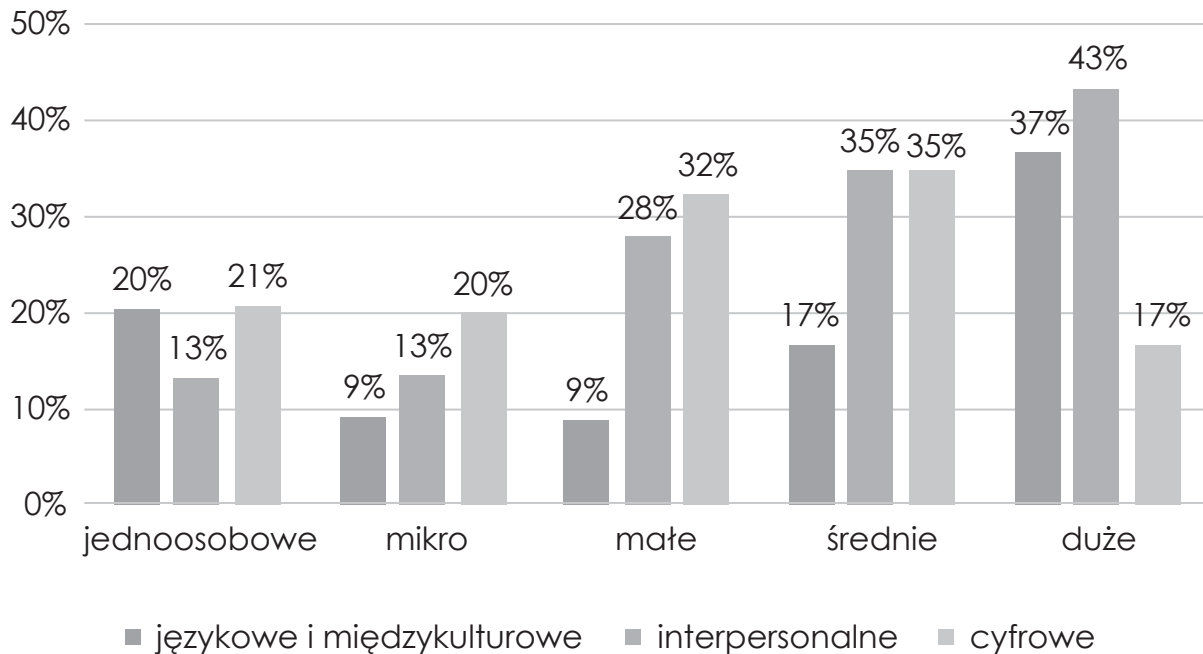


Źródło: opracowanie własne.

Porównanie zapotrzebowania wśród menedżerów na doskonalenie kompetencji językowych i międzykulturowych, interpersonalnych oraz cyfrowych w odniesieniu do wielkości firmy dostarcza następujących wniosków:

- ▶ największy popyt na podnoszenie umiejętności językowych i międzykulturowych obserwuje się wśród menedżerów dużych firm (37%) i osób samozatrudnionych (20%),
- ▶ umiejętności interpersonalne kształci tym większy odsetek menedżerów, im większą firmą zarządzają (działalności jednoosobowe i mikrofirmy: 13%, małe firmy: 28%, średnie firmy: 35%, duże firmy: 43%),
- ▶ największe zapotrzebowanie na aktualizację kompetencji cyfrowych widać u osób zarządzających małymi i średnimi firmami (odpowiednio 32% i 35%), najmniejsze z kolei wśród menedżerów dużych firm (17%).

Wykres 23. Zapotrzebowanie menedżerów na doskonalenie kompetencji językowych i międzykulturowych, interpersonalnych oraz cyfrowych według wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne.

Największe zapotrzebowanie na rozwój kompetencji zawodowych (ponad ¾) zgłasza ścisłe kierownictwo firm funkcjonujących w następujących sekcjach PKD:

- K - Finanse i ubezpieczenia: 95%,
- O - Administracja publiczna i obrona narodowa: 91%,
- P - Edukacja: 85%,
- B, D, E - Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody: 80%,
- M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna: 79%,
- Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna: 77%,
- N - Administrowanie i działalność wspierająca: 76%.

Wykres 24. Skala zapotrzebowania na podnoszenie kompetencji zawodowych ścisłego kierownictwa firmy w wybranych sekcjach PKD²⁶



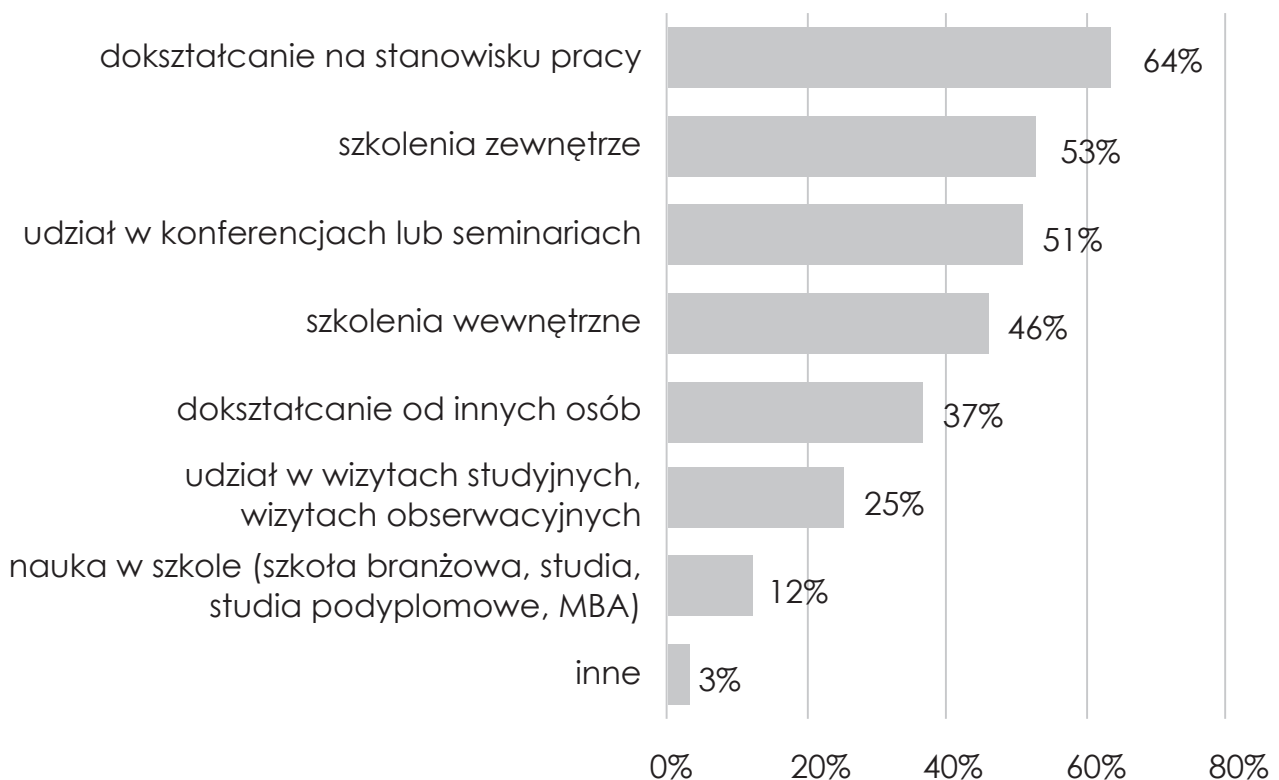
Źródło: opracowanie własne.

²⁶ Na wykresie wskazano tylko te sekcje PKD, w których liczba respondentów wynosi co najmniej 10.

Jak kadra kierownicza rozwija kompetencje?

Ścisłe kierownictwo przedsiębiorstw najchętniej rozwija swoje kompetencje poprzez doksztalcanie na stanowisku pracy – zaznajamianie się z nowymi technologiami/programami (64%), szkolenia zewnętrzne (53%), udział w konferencjach lub seminariach (51%) i szkolenia wewnętrzne (46%). Nieco mniej popularną formą wśród menedżerów było doksztalcanie od innych osób, w tym mentoring (uczenie się pod kierunkiem innej osoby, trenera), job shadowing (okresowe podążanie za wybraną osobą w pracy, obserwowanie zadań i sposobu ich wykonywania na danym stanowisku) – 37% i udział w wizytach studyjnych/ obserwacyjnych w innych oddziałach/partnerskich firmach, instytucjach – 25%. Znacznie mniej popularna wśród respondentów okazała się nauka w szkole.

Wykres 25. Jakie działania w zakresie rozwoju zawodowego podejmowane w ostatnich 12 miesiącach obejmowały ścisłe kierownictwo jednostki?



Źródło: opracowanie własne.

Zestawienie powyższych wyników z osiąganymi przez firmy posiadające dokumenty strategiczno-planistyczne (strategię rozwoju kompetencji pracowników, plan szkoleń, strategię zarządzania wiekiem) nasuwa następujące wnioski:

- opracowywanie dokumentów strategicznych/planistycznych dotyczących personelu firmy przekłada się na znacznie wyższą aktywność firm w działaniach rozwojowych prowadzonych na rzecz ścisłego kierownictwa jednostki,
- największe przełożenie na wzrost tej aktywności ma opracowywanie strategii rozwoju kompetencji pracowników,
- w odniesieniu do konkretnych form podnoszenia kompetencji szczególnie pozytywny wpływ obserwujemy:
 - w przypadku posiadania strategii zarządzania wiekiem – na doksztalcanie na stanowisku pracy (79% przedsiębiorstw mających taką strategię zapewnia doksztalcanie na stanowisku pracy dla ścisłego kierownictwa firmy, wynik dla ogółu firm to 64%) oraz udział w konferencjach lub seminariach (77% vs 51%), a także na udział w wizytach studyjnych, wizytach obserwacyjnych (43% vs 25%),
 - w przypadku posiadania strategii rozwoju kompetencji pracowników – na pozostałe formy kształcenia kompetencji takie jak szkolenia zewnętrzne (74% vs 53%), szkolenia wewnętrzne (69% vs 46%), nauka w szkole (22% vs 12%), doksztalcanie od innych osób (46% vs 37%).

Przedsiębiorstwa, które były zdecydowanie przekonane o konieczności intensyfikacji działań w zakresie rozwoju zawodowego pracowników w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy oraz starzeniem się pracowników, bardziej (w odniesieniu do ogółu firm) dbały o podnoszenie kompetencji swoich menedżerów. Świadczy o tym ich wyższa aktywność w korzystaniu z różnorodnych form doskonalenia umiejętności czy wiedzy. Automatyzacja i robotyzacja pracy motywowała do rozwijania umiejętności ścisłego kierownictwa nieco mocniej niż starzenie się pracowników. W przypadku firm, które były świadome szans i zagrożeń związanych z automatyzacją i robotyzacją pracy, szczególnie często wykorzystywane były takie formy rozwijania kompetencji menedżerów jak:

-▶ udział w konferencjach lub seminariach (72% vs 51% dla ogółu firm podnoszących kwalifikacje kierownictwa),
-▶ udział w wizytach studyjnych, wizytach obserwacyjnych (44% vs 25%),
-▶ doksztalcanie od innych osób (52% vs 37%).

Co ciekawe, wyraźny przyrost aktywności na rzecz rozwijania kompetencji menedżerów notowany jest tylko w firmach, które zdecydowanie są przekonane o połączeniu między automatyzacją i robotyzacją a zwiększoną potrzebą rozwoju zawodowego pracowników. W firmach, które na to samo pytanie²⁷ odpowiadały „raczej tak” już tak silnej zależności nie widać. Inaczej jest w przypadku starzenia się pracowników, gdzie wyższą w odniesieniu do średniej aktywność notują zarówno firmy zdecydowanie przekonane, jak i raczej przekonane o potrzebie wzmocnienia rozwoju zawodowego kadry menedżerskiej w związku z procesem starzenia się załogi. Ścisłe kierownictwo tych firm chętniej w odniesieniu do ogółu firm wybierało takie formy rozwojowe jak udział w konferencjach lub seminariach, szkolenia zewnętrzne, doksztalcanie od innych osób i szkolenia wewnętrzne.

Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na działania rozwojowe podejmowane w przedsiębiorstwach?

70% przedsiębiorstw przyznaje, że pandemia COVID-19 wpłynęła na podejmowane przez nich działania w zakresie rozwoju zawodowego. Podczas pandemii COVID-19 firmy modyfikowały działania rozwojowe na rzecz pracowników przede wszystkim poprzez przejście na formę zdalną (43% wskazań) i zmianę formy rozwoju zawodowego pracowników, np. rezygnację ze szkoleń na rzecz kształcenia w miejscu pracy (37%). Najmniejszą popularnością w trakcie pandemii cieszyły się: zmiana zakresu merytorycznego usług rozwoju zawodowego (np. z kursów językowych na rzecz rozwoju kompetencji cyfrowych) czy rozszerzenie działań w zakresie rozwoju zawodowego pracowników (po 22%).

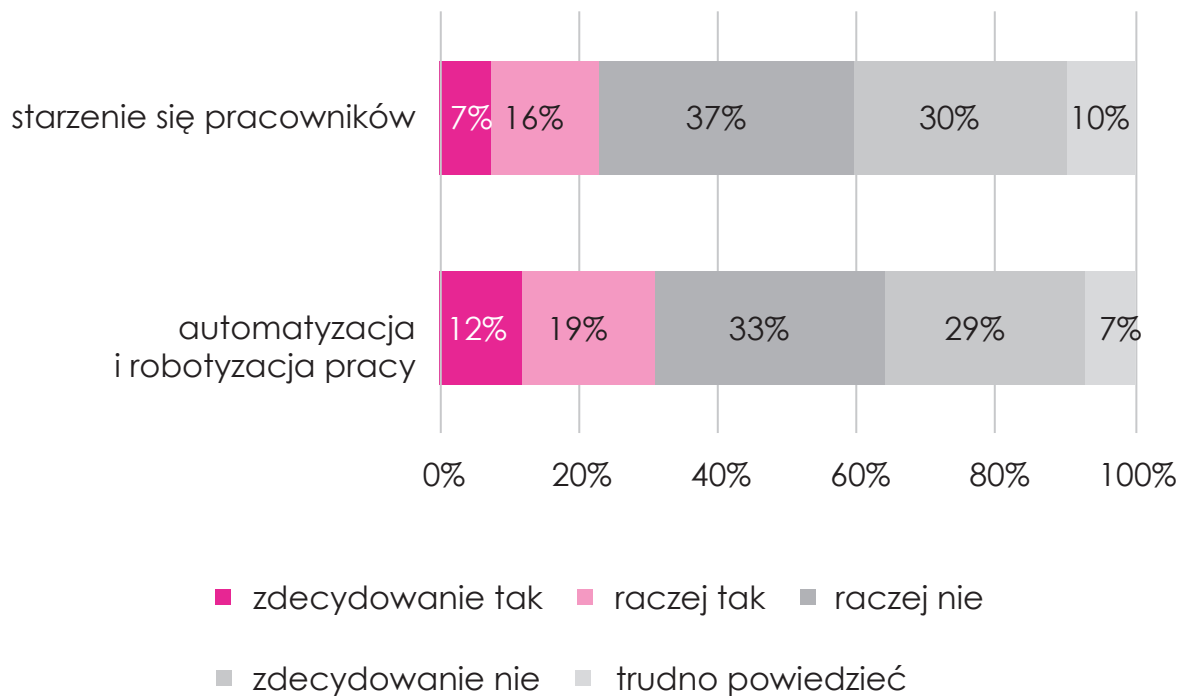
Jak przedsiębiorcy chcą rozwijać kompetencje pracowników w przyszłości?

30% przedsiębiorców uważa, że w ciągu najbliższego roku od momentu badania²⁸ zwiększą się potrzeby rozwoju zawodowego pracowników w ich firmie w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy. 23% wiąże tę potrzebę ze starzeniem się pracowników.

27 Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Państwa firmie zwiększą się potrzeby rozwoju zawodowego pracowników w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy?

28 Badanie przeprowadzono w IV kwartale 2020.

Wykres 26. Czy w ciągu najbliższego roku w Państwa firmie zwiększą się potrzeby rozwoju zawodowego pracowników w związku ze starzeniem się pracowników/z automatyzacją i robotyzacją pracy?



Źródło: opracowanie własne.

Starzenie się pracowników uznają za wyzwanie przede wszystkim:

- duże, średnie i małe firmy (odpowiednio 43%, 34% i 30% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”),
- przedsiębiorstwa w sekcjach PKD takich jak:
 - O - Administracja publiczna i obrona narodowa, P - Edukacja (36%),
 - A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (29%),
 - Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (28%),
 - C - Przetwórstwo przemysłowe (27%),
 - B, D, E - Górnictwo, wytworzenie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody (26%).

Najwięcej wskazań związanych z automatyzacją i robotyzacją pracy było z kolei pośród:

- dużych i małych firm (47% i 41% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”),
- firm reprezentujących następujące sekcje PKD:
 - O - Administracja publiczna i obrona narodowa (47%),
 - C - Przetwórstwo przemysłowe (41%),
 - B, D, E - Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody (33%),
 - K - Finanse i ubezpieczenia oraz F - Budownictwo (32%).

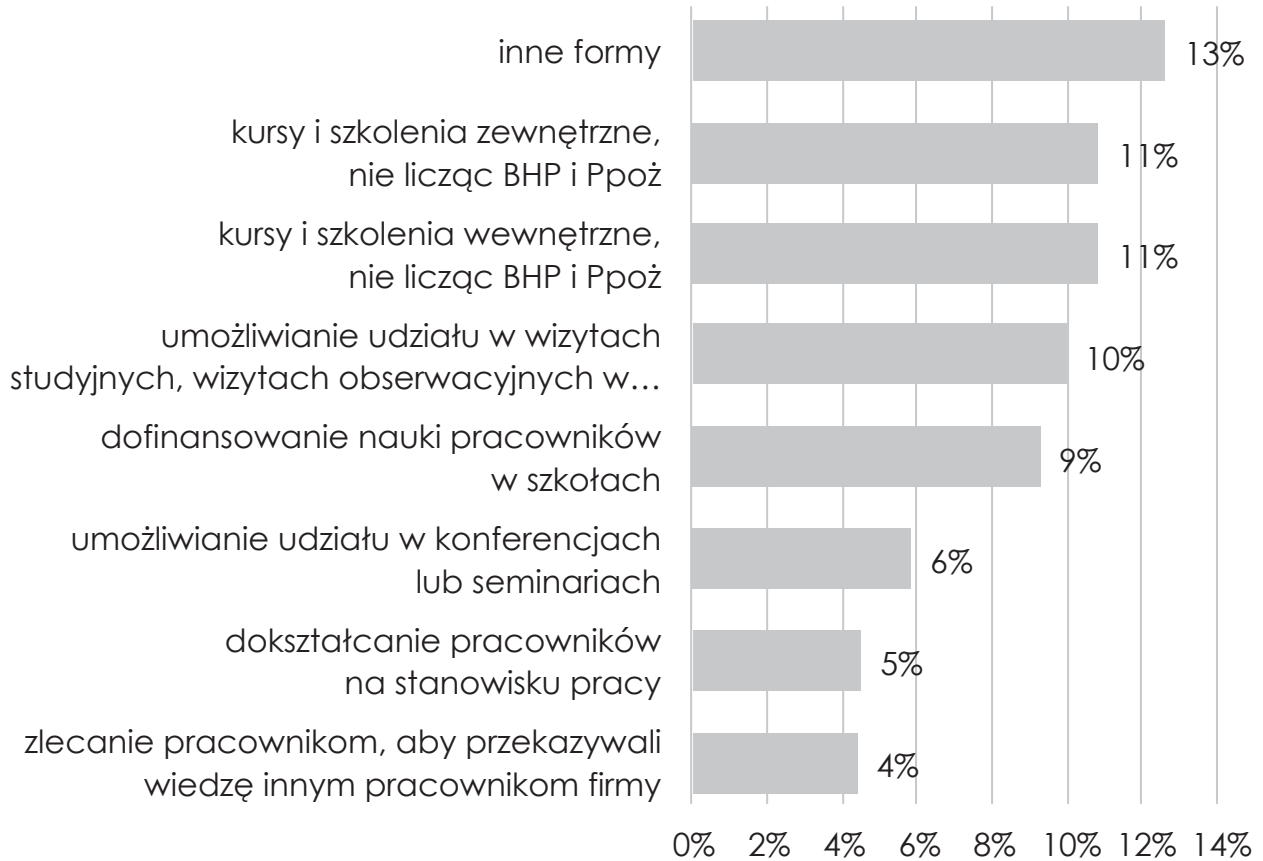
31% przedsiębiorców w związku z automatyzacją i robotyzacją pracy widzi konieczność wprowadzenia nowych form rozwoju zawodowego pracowników w ciągu najbliższego roku, dla 23% motywacją do wprowadzenia nowych form jest proces starzenia się pracowników.

Przedsiębiorstwa, które nie podnosiły w roku poprzedzającym badanie kompetencji swoich pracowników, pytane o swoje plany w zakresie rozwijania kompetencji personelu na kolejny rok, deklarowały zamiar wykorzystania przede wszystkim takich form rozwoju kwalifikacji zawodowych jak:

- ▶ kursy i szkolenia, wewnętrzne i zewnętrzne – 11%,
- ▶ udział w wizytach studyjnych, wizytach obserwacyjnych – 10%,
- ▶ dofinansowanie nauki pracowników w szkołach – 10%.

Jeśli te wskazania zestawimy z najbardziej popularnymi formami podnoszenia kompetencji, wskazanymi przez firmy, które inwestowały w roku poprzedzającym badanie w rozwój zawodowy pracowników, to widać odwrotną hierarchię. Formy wzmacniania kompetencji najczęściej wskazywane w planach firm nie kształcących swoich pracowników są jednocześnie formami (stosunkowo) najrzadziej stosowanymi przez przedsiębiorstwa, które rozwijały swój kapitał ludzki.

Wykres 27. Planowane w kolejnym roku formy podnoszenia kompetencji pracowników (według wskazań firm, które nie inwestowały w rozwój zawodowy pracowników w roku poprzedzającym badanie)



Źródło: opracowanie własne.

O badaniu

Niniejszy raport został opracowany na podstawie baz danych przekazanych Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy²⁹ przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego³⁰. Dane przekazane WUP obejmowały kwestie związane z:

- ▶ podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji dorosłych Małopolan i Małopolanek, przebranżowieniem się (zmianą zawodu/miejsca pracy), korzystaniem z doradztwa zawodowego. Dane badawcze zostały zebrane w trakcie CATI (wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny) w ramach 12. edycji badania opinii mieszkańców i mieszkanek Małopolski³¹,
- ▶ rozwojem zawodowym pracowników i pracowniczek małopolskich przedsiębiorstw. Dane zostały zebrane podczas 4. tury ankietyzacji wśród podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność na terenie województwa małopolskiego.

Próba badawcza w badaniu opinii mieszkańców i mieszkanek Małopolski obejmowała 3000 osób powyżej 18. roku życia. Badanie zapewniało odpowiednią reprezentację każdego z małopolskich podregionów (miasto Kraków, podregion krakowski, nowosądecki, nowotarski, oświęcimski i tarnowski³²) – w każdym z tych obszarów wielkość próby badawczej wyniosła 500 osób. Pod względem płci przeważały kobiety (52%), pod względem wykształcenia – osoby z wykształceniem wyższym (46%), w odniesieniu do statusu zawodowego – pracownicy etatowi (47%), pod kątem wieku – osoby z grupy wiekowej 25-44 lata (39%).



Płeć osób biorących udział w badaniu (liczba osób):

- kobiety: 1561
- mężczyźni: 1439

29 Opracowanie powstało w Zespole Badań, Analiz i Programowania Rynku Pracy.

30 MORR Departament Rozwoju Regionu, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego.

31 O wynikach badania można także przeczytać w raporcie MORR: Badanie opinii mieszkańców Małopolski 2021. Edycja 12., Kraków 2021; opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie www.obserwatorium.malopolska.pl

32 Zgodnie z delimitacją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny. Podregion krakowski obejmuje powiaty: bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki i wielicki. Podregion nowosądecki zawiera m. Nowy Sącz oraz powiaty: gorlicki, limanowski, nowosądecki. Na podregion nowotarski składają się powiaty: nowotarski, suski, tatrzański. Podregion oświęcimski stanowią powiaty: chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki. Podregion tarnowski obejmuje m. Tarnów oraz powiaty: brzeski, dąbrowski, tarnowski.



Wiek Małopolan i Małopolanek biorących udział w badaniu (liczba osób):

- 18-24 lata: 338
- 25-44 lata: 1159
- 45-59 lat: 714
- 60 i więcej lat: 789



Wykształcenie Małopolan i Małopolanek biorących udział w badaniu (liczba osób):

- wyższe: 1378
- średnie (technikum) lub policealne: 692
- średnie (liceum) lub policealne: 472
- zasadnicze zawodowe: 395
- podstawowe lub gimnazjalne: 63



Status zawodowy Małopolan i Małopolanek biorących udział w badaniu (liczba osób):

- pracuję (praca najemna): 1422
- jestem na emeryturze/rencie i nie pracuję: 552
- prowadzę działalność gospodarczą: 397
- jestem bezrobotny: 195
- jestem na emeryturze/rencie i pracuję: 172
- uczę się: 81
- jestem na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym/ rodzicielskim: 67
- uczę się i pracuję jednocześnie: 66
- prowadzę gospodarstwo rolne: 48

Próba badawcza w badaniu przedsiębiorstw obejmowała 1200 podmiotów gospodarczych. Największe udziały w próbie miały: pod względem wielkości: małe firmy (30%), pod kątem sekcji PKD: firmy funkcjonujące w sekcji C Przetwórstwo przemysłowe (21%), w odniesieniu do podregionu: firmy działające w Krakowie (34%).



Wielkość firm biorących udział w badaniu (liczba podmiotów):

- mała firma: 360
- mikrofirma: 306
- jednoosobowa: 294
- średnia firma: 210
- duża firma: 30



Sekcje PKD reprezentowane przez firmy biorące udział w badaniu (liczba podmiotów):

- A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: 7
- B, D, E - Górnictwo, wytworzenie i zaopatrywanie w energię, dostawa wody: 46
- C - Przetwórstwo przemysłowe: 251
- F - Budownictwo: 95
- G - Handel hurtowy i detaliczny: 200
- H - Transport i gospodarka magazynowa: 56
- I - Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne: 34
- J - Informacja i komunikacja: 46
- K - Finanse i ubezpieczenia: 19
- L - Obsługa rynku nieruchomości: 15
- M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna: 68
- N - Administrowanie i działalność wspierająca: 45
- O - Administracja publiczna i obrona narodowa: 55
- P - Edukacja: 137
- Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna: 86
- R - Kultura, rozrywka i rekreacja: 17
- S - Pozostała działalność usługowa: 23



Podregion, w którym funkcjonują firmy biorące udział w badaniu (liczba podmiotów):

- Kraków: 413
- podregion krakowski: 217
- podregion oświęcimski: 172
- podregion tarnowski: 154
- podregion nowosądecki: 148
- podregion nowotarski: 96

Spis wykresów

Wykres 1. Z czyjej inicjatywy doksztalała się Pani/doksztalał się Pan w ostatnim roku ? _____	13
Wykres 2. Aktywność edukacyjna a status zawodowy _____	15
Wykres 3. Formy nauki według ich popularności wśród Małopolan (wybierane i planowane) _____	16
Wykres 4. Podejmowane formy kształcenia się według grup wiekowych _____	17
Wykres 5. Podejmowane formy kształcenia się według statusu zawodowego _____	19
Wykres 6. Kursy i szkolenia, w jakich uczestniczyli Małopolanie w ostatnim roku (z wyłączeniem szkoleń obowiązkowych w miejscu pracy np. BHP i Ppoż) _____	21
Wykres 7. Powody nie podejmowania aktywności edukacyjnej _____	22
Wykres 8. Czy w ciągu swojego życia zawodowego miała u Pana/Pani miejsce sytuacja zmiany pracy/zmiany zawodu? _____	25
Wykres 9. Odsetek firm, które podnosiły kompetencje/nie podnosiły kompetencji pracowników w ciągu 12 miesięcy przed badaniem _____	30
Wykres 10. Odsetek firm, w których działania w zakresie rozwoju zawodowego są częścią systemu motywacyjnego według wielkości przedsiębiorstwa _____	31
Wykres 11. Formy podnoszenia kompetencji pracowników według ich popularności wśród małopolskich przedsiębiorstw w roku przed badaniem _____	33
Wykres 12. Zestawienie popularności różnych form podnoszenia kompetencji pracowników według wielkości firmy _____	34
Wykres 13. Wykorzystanie różnych form podnoszenia kompetencji pracowników wśród firm opracowujących dokumenty strategiczno-planistyczne związane z kapitałem ludzkim na tle ogółu firm _____	36
Wykres 14. Wykorzystanie różnych form podnoszenia kompetencji pracowników wśród firm badających potrzeby szkoleniowe pracowników na tle ogółu firm _____	38
Wykres 15. W jaki sposób wybrali Państwo firmę szkoleniową? _____	39
Wykres 16. Rozwijanie kompetencji cyfrowych, interpersonalnych i menedżerskich według wielkości przedsiębiorstwa _____	41
Wykres 17. Udział przedsiębiorców zgadzających się ze stwierdzeniami na temat niezbędności inwestowania w pracowników/sprzęt/nowe technologie _____	42
Wykres 18. Jakie były główne powody rozwijania kompetencji pracowników? _____	43
Wykres 19. Dlaczego w okresie ostatnich 12 miesięcy nie rozwijali Państwo kompetencji swoich pracowników? _____	44

Wykres 20. Odsetek firm w wybranych sekcjach PKD zgłaszających potrzebę rozwijania kompetencji pracowników z powodu ich przekwalifikowania na inne stanowisko_____	45
Wykres 21. Narzędzia wykorzystywane do badania, jakich kompetencji i kwalifikacji brakuje pracownikom według wielkości przedsiębiorstwa_____	46
Wykres 22. Jakie kompetencje rozwijały osoby ze ścisłego kierownictwa jednostki w ostatnim roku w ramach pracy w firmie? _____	47
Wykres 23. Zapotrzebowanie menedżerów na doskonalenie kompetencji językowych i międzykulturowych, interpersonalnych oraz cyfrowych według wielkości przedsiębiorstwa_____	48
Wykres 24. Skala zapotrzebowania na podnoszenie kompetencji zawodowych ścisłego kierownictwa firmy w wybranych sekcjach PKD_____	49
Wykres 25. Jakie działania w zakresie rozwoju zawodowego podejmowane w ostatnich 12 miesiącach obejmowały ściśle kierownictwo jednostki?_____	50
Wykres 26. Czy w ciągu najbliższego roku w Państwa firmie zwiększą się potrzeby rozwoju zawodowego pracowników w związku ze starzeniem się pracowników/z automatyzacją i robotyzacją pracy? _____	53
Wykres 27. Planowane w kolejnym roku formy podnoszenia kompetencji pracowników (według wskazań firm, które nie inwestowały w rozwój zawodowy pracowników w roku poprzedzającym badanie) _____	55

Spis rysunków

Rysunek 1. Aktywność edukacyjna Polaków _____	7
Rysunek 2. W jakiej formie Małopolanie chcieliby rozwijać swoje kompetencje?_____	20
Rysunek 3. Odsetek firm posiadających dokumenty strategiczneplanistyczne dotyczące zarządzania kapitałem ludzkim_____	29
Rysunek 4. Odsetek firm, które podnosiły kompetencje pracownikóww ciągu 12 miesięcy przed badaniem według wielkości przedsiębiorstwa _____	31
Rysunek 5. Jakie kompetencje pracowników rozwijali Państwo w ostatnim roku? ____	40

Spis tabel

Tabela 1. Opinie przedsiębiorców odnośnie rozwoju zawodowego pracowników ____	28
Tabela 2. Odsetek firm posiadających dokumenty strategiczneplanistyczne dotyczące zarządzania kapitałem ludzkim według wielkości przedsiębiorstw_____	29

Raport został opracowany na podstawie baz danych przekazanych Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Krakowie przez Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (MORR). Badania przeprowadzone przez MORR dotyczyły:

- podnoszenia kwalifikacji i kompetencji dorosłych Małopolan i Małopolanek, przebranżawiania się (zmiany zawodu/miejsca pracy), korzystania z doradztwa zawodowego (dane uzyskane w ramach 12. edycji badania opinii mieszkańców i mieszkank Małopolski; próba badawcza obejmowała 3000 osób powyżej 18. roku życia),
- rozwoju zawodowego pracowników i pracowniczek małopolskich przedsiębiorstw (dane zostały zebrane podczas 4. tury ankietyzacji wśród podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność na terenie województwa małopolskiego, próba badawcza obejmowała 1200 podmiotów gospodarczych).

Czy dorośli Małopolanie się uczą?

70% dorosłych mieszkańców i mieszkank Małopolski się uczy.
81% z nich robi to z własnej inicjatywy.

Jak się uczą?

Małopolanie i Małopolanki najchętniej uczą się samodzielnie.

- 54% uczy się online, oglądając instruktaże w internecie lub uczestnicząc w webinarach,
- 51% uczy się stacjonarnie, działając w organizacjach, czytając prasę czy literaturę branżową.

Czy przedsiębiorcy podnosili kompetencje pracowników?

94% małopolskich firm podnosiło kompetencje pracowników.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
pl. Na Stawach 1, 30-107 Kraków
Tel. 12 428 78 70, Faks 12 422 97 85
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl



ISBN 978-83-66829-39-8

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY