



# Badanie ilościowe przedsiębiorstw z regionu Małopolski

---

## Raport z szóstego etapu badań naukowych: badania ilościowe przedsiębiorstw

Jarosław Górniak  
Magdalena Jelonek  
Seweryn Krupnik  
Anna Szczucka  
Barbara Worek



Uniwersytet Jagielloński

Kraków, listopad 2007

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżet państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

Projekt „Małopolskie Partnerstwo na rzecz promocji – rozwoju kształcenia ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*” współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżet państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego

## SPIS TREŚCI

<b>1. Podsumowanie .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Rekomendacje .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Wprowadzenie .....</b>	<b>16</b>
3.1. Realizacja badania .....	20
<b>4. Opis przedsiębiorstw .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Rekrutacja .....</b>	<b>35</b>
5.1. Problemy ze znalezieniem pracowników .....	35
5.2. Oczekiwania pracodawców wobec nowych pracowników .....	38
5.3. Czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób nieposiadających doświadczenia. ....	46
<b>6. Stosowanie unijnych standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień.....</b>	<b>48</b>
<b>7. Korzystanie ze szkoleń .....</b>	<b>51</b>
7.1. Korzystanie ze szkoleń.....	52
7.2. Formy szkoleń .....	53
7.3. Przyczyny szkoleń .....	58
7.4. Liczba szkolonych pracowników .....	61
7.5. Tematyka szkoleń.....	65
7.6. Finansowanie szkoleń.....	70
7.7. Zadowolenie z efektów realizowanych szkoleń .....	73
7.8. Ważność akredytacji lub certyfikatu instytucji szkoleniowej .....	75
<b>8. Bariery w kształceniu pracowników .....</b>	<b>80</b>
<b>9. Wsparcie instytucji publicznych .....</b>	<b>86</b>
9.1. Europejski Fundusz Społeczny.....	86
9.2. Zakładowy Fundusz Szkoleniowy.....	92
9.3. Powiatowe Urzędy Pracy .....	96
9.4. Formy pożądanej współpracy z instytucjami publicznymi .....	100
<b>Spisy Ilustracji .....</b>	<b>104</b>
Spis Tabel .....	104
Spis Schematów .....	104
Spis Wykresów .....	105
<b>Załączniki .....</b>	<b>107</b>
Załącznik nr 1. Kwestionariusz użyty w badaniu.....	107
Załącznik nr 2. Aneks metodologiczny – analiza korespondencji. ....	117

## 1. Podsumowanie

1. Niniejszy raport stanowi podsumowanie szóstego etapu badań prowadzonych w ramach projektu pn. „Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Promocji-Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*. Projekt ten jest realizowany w ramach Priorytetu 2 – wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach – Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004 - 2006, Działanie 2.1..
2. W badaniu została zastosowana technika wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). Wywiady (w liczbie 1225) przeprowadzono w październiku 2007 roku z osobami decydującymi o podnoszeniu kwalifikacji pracowników (w przedsiębiorstwach zatrudniających minimum 2 osoby).

### Rekrutacja

3. W 2007 roku 42% przedsiębiorstw zetknęło się z problemem znalezienia pracowników o odpowiednich umiejętnościach. Wymienić tu należy kilka grup przedsiębiorstw, które częściej niż inne miały problemy ze znalezieniem pracowników. Były to przedsiębiorstwa: mające siedzibę w segmencie sąsiedzkim<sup>1</sup> (46%) bądź w Krakowie (48%), produkcyjne (50%), większe (48% dla średnich i 53% dla dużych).
4. Niemal połowa (45%) pracodawców uważa, że zatrudniany pracownik powinien posiadać *przynajmniej podstawowe umiejętności, a pozostałe zdobyć w trakcie zatrudnienia*. Dla jednej trzeciej (32%) pracownicy *powinni posiadać większość potrzebnych umiejętności*. Znacznie mniej deklaruje, że pracownicy *powinni posiadać wszystkie potrzebne umiejętności* (15%) lub *wszystkie potrzebne umiejętności zdobędą w trakcie zatrudnienia* (6%)<sup>2</sup>. Wartym uwagi jest fakt, iż 85% pracodawców zakłada doszkalanie (w mniej lub bardziej formalny sposób) nowo zatrudnianych pracowników.

<sup>1</sup> Powiaty: miechowski, tatrzański, nowotarski, krakowski, wielicki, proszowicki.

<sup>2</sup> Wartości nie sumują się do 100%, gdyż 2% miało problemy z wybraniem jednej z możliwości.

5. Na oczekiwania wobec pracowników miały wpływ takie cechy przedsiębiorstw jak: wielkość, kategoria działalności, ocena sytuacji na rynku pracy. Grupy przedsiębiorstw, które miały mniejsze oczekiwania wobec potencjalnych pracowników to: mikroprzedsiębiorstwa, firmy produkcyjne i handlowe, przedsiębiorstwa mające problemy z zatrudnianiem pracowników.
6. Stosunkowo wysoki stopień akceptacji uzyskały wszystkie formy wsparcia zaproponowane przy zatrudnianiu osób nieposiadających wystarczających kwalifikacji. Badane podmioty zadeklarowały chęć skorzystania z nich, gdyby zaistniała taka możliwość. Stosunkowo najmniej pożądaną przez pracodawców formą wsparcia był zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – wskazało na nią 53% przedsiębiorców. Pozostałe formy wsparcia (zwrot kosztów zatrudnienia/ składki ZUS/ kosztów szkolenia) w blisko 70% przypadków zachęciłyby pracodawcę do zatrudnienia pracownika, który nie posiada wystarczających kwalifikacji.
7. Nieco ponad połowa przedsiębiorców zadeklarowała znajomość unijnych uprawnień i standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień, 48% w ogóle o nich nie słyszało. 43% przedsiębiorców słyszało o istnieniu takich standardów, ale nie bierze ich pod uwagę podczas procesu rekrutacji. Jedynie 9% spośród wszystkich przedsiębiorców stosuje takie standardy w swojej firmie.

## **Szkolenia**

8. 68% przedsiębiorstw zadeklarowało korzystanie ze szkoleń w okresie I – X 2007 roku. Wśród mikroprzedsiębiorstw wartość ta wyniosła 55%, a wśród dużych podmiotów 100%. Przedsiębiorstwa, których główną kategorią działalności były usługi szkoliły swoich pracowników znacznie częściej (78,3%) niż podmioty produkcyjne (63,2%) czy handlowe (51,1%).

9. Wśród wybieranych form szkoleń najczęstsze są kursy i szkolenia zewnętrzne (85% wskazań spośród podmiotów, które korzystały ze szkoleń). Nieco mniej popularne są seminaria i konferencje (66%) oraz szkolenia wewnętrzne (65%). Najrzadszą spośród wskazywanych form były szkolenia na odległość za pomocą Internetu (e-learningowe) – korzystali z niej pracownicy 13% podmiotów (spośród tych, które w ogóle korzystały ze szkoleń). Niemal wszystkie formy szkoleń wyraźnie zyskują na popularności wraz ze wzrostem wielkości podmiotu.
10. Szkolenia e-learningowe częściej wybierane były przez przedsiębiorstwa: duże, z sektora usług, innowacyjne, o zasięgu międzynarodowym lub ogólnopolskim. Szkolenia wewnętrzne natomiast przez firmy produkcyjne oraz te o zasięgu ogólnopolskim. Na kursy i szkolenia zewnętrzne częściej decydowały się firmy o zasięgu kilku województw, a na seminaria i konferencje firmy działające w branży usług, o zasięgu powiatowym lub wojewódzkim.
11. Najważniejszym powodem, dla którego zdecydowano się na szkolenie jest potrzeba zdobywania nowych umiejętności w związku z rozwojem firmy (78% wskazań danego czynnika jako zdecydowanie istotny bądź istotny). Nieco mniej istotne były: konieczność dostosowania uprawnień pracowników do regulacji prawnych (64%), dążenie do wzrostu zadowolenia pracowników z pracy w firmie (61%) oraz funkcjonowanie na specyficznym, dynamicznym rynku (61%). Powodem najrzadziej ocenianym jako istotny (53% wskazań) był brak odpowiednich umiejętności wśród pracowników, którzy rozpoczynają pracę.
12. Jakościowe badanie przedsiębiorstw oraz analiza odpowiedzi na pytania o motywacje korzystania ze szkoleń doprowadziły do zbudowania eksploracyjnego modelu (opisującego, co decyduje o konieczności szkolenia). Można wyróżnić cztery główne przyczyny: a) rozwój firmy poprzez wprowadzanie innowacji, b) regulacje prawne, c) podejście do zarządzania organizacją (szkolenia traktowane są wtedy jako nagroda), d) niewystarczające umiejętności zatrudnianych pracowników.
13. Przedsiębiorstwami wyróżniającymi się ze względu na dużą liczbę szkolonych pracowników były firmy: a) mające siedzibę w segmencie przemysłowym, b) zatrudniające mniej niż 50 pracowników.

14. Wśród podmiotów, które zarówno częściej korzystają ze szkoleń, jak i szkolą większą liczbę swoich pracowników, można wyróżnić następujące grupy: podmioty usługowe, innowacyjne, publiczne, powstałe przed 1989 rokiem lub po 2003 roku, należące do zrzeszeń lub stowarzyszeń przedsiębiorców.
15. Najczęstszą tematyką szkoleń jest Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (73%). Finanse, sprzedaż, zarządzanie, produkcja i jakość, prawo, umiejętności miękkie oraz techniki komputerowe to tematy szkoleń wskazywane przez 30 – 45% podmiotów. Nieco rzadziej (wskazane przez 20 – 30% przedsiębiorstw, które szkoliły pracowników) wybierane były: marketing i reklama, problematyka Unii Europejskiej oraz logistyka. Najrzadziej, spośród podanych kategorii, wybierano języki obce (16%).
16. Większe przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej korzystają z różnych tematów szkoleń. Zależność ta była najbardziej widoczna w przypadku tematów: zarządzanie, prawo, finanse, języki obce.
17. Podmioty z branży usługowej częściej korzystają ze szkoleń o tematyce: zarządzanie, prawo i techniki komputerowe. Przedsiębiorstwa z branży handlowej wybierają przede wszystkim szkolenia z zakresu sprzedaży, zaś podmioty produkcyjne z zakresu produkcji i jakości oraz BHP.
18. Najczęstszym źródłem finansowania szkoleń są sami pracodawcy (93%). Następne w kolejności są: fundusze unijne (30%), pracownicy (15%), inne źródła finansowania (12%), urzędy pracy (6%) oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2%). Inne źródła finansowania, to przede wszystkim kontrahenci, a także instytucje publiczne.
19. Analiza wpływu wielkości przedsiębiorstwa na źródła finansowania szkoleń pozwala dostrzec dwie prawidłowości: a) duże firmy, najczęściej spośród wszystkich kategorii, korzystają z finansowania szkoleń z funduszy unijnych (korzystają one z tego źródła finansowania ponad dwukrotnie częściej niż inne podmioty). Warto także zaznaczyć, że większe przedsiębiorstwa zdecydowanie częściej korzystają z innych publicznych źródeł finansowania (tj. PFRON, urzędy pracy); b) z „innych źródeł finansowania” (najczęściej są to kontrahenci) korzystają najczęściej mikroprzedsiębiorstwa (dwukrotnie częściej niż inne podmioty).

20. Spośród pracodawców, którzy szkolili swoich pracowników w okresie I – X 2007, 20% szukało w Małopolsce określonego szkolenia i nie mogło go znaleźć. Przedsiębiorstwa usługowe (24%) i produkcyjne (19%) znacznie częściej miały problemy ze znalezieniem szkoleń niż podmioty handlowe (6,1%). Wielkość przedsiębiorstw miała mniejszy wpływ na problemy ze znalezieniem odpowiedniego szkolenia – najczęściej trudności takie napotkały duże przedsiębiorstwa (24%).
21. Ponad jedna czwarta (28%) przedsiębiorstw zamierza w 2008 roku zwiększyć wielkość funduszy przeznaczanych na szkolenia. Ponad połowa (55%) zamierza ich nie zmieniać, 16% miała trudności z jednoznaczną odpowiedzią, a 1% zamierza zmniejszyć wielkość funduszy. Zwiększyć fundusze zamierzają najczęściej podmioty duże (47%), a najrzadziej małe (30%). Znacznie więcej firm produkcyjnych (47%), w stosunku do podmiotów handlowych (19%), zamierza zwiększyć fundusze przeznaczane na szkolenia.
22. Niemal wszyscy pracodawcy (94,8%) są zadowoleni z efektów realizowanych szkoleń. Niezadowolenie wyraziło tylko 1,5%. Stosunkowo najbardziej zadowoleni są pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw.
23. Większość podmiotów (73%) deklaruje, że posiadanie przez instytucję szkoleniową akredytacji lub certyfikatu jest istotnym czynnikiem przy wyborze jej oferty. Dla 13% ta cecha nie jest istotna. Duże przedsiębiorstwa znacznie częściej niż mikroprzedsiębiorstwa (82% w porównaniu z 66%) uznają posiadanie akredytacji lub certyfikatu jako ważne. Akredytacje i certyfikaty są znacznie bardziej istotne dla podmiotów usługowych i produkcyjnych (procent odpowiedzi „ważne” to odpowiednio: 91% i 87%) niż dla handlowych (72%).



24. Spośród różnych form certyfikacji i akredytacji jako najważniejszy wskazano system projakościowy oparty o normę ISO (69%). Nieco rzadziej wskazywano: akredytację PARPu (57%), certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji (47%), akredytację Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych (39%) oraz system kompleksowego zarządzania jakością (38%). Najrzadziej wskazywano na akredytację szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego (27%) i certyfikat CERTQUA, TÜV Cert (25%).
25. Głównymi barierami szkolenia pracowników były: związane z nimi obciążenie finansowe (61%), brak czasu pracowników (48%), wystarczające umiejętności pracowników (44%), odległość (41%), brak odpowiedniej informacji na temat szkoleń (38%), brak potrzebnych szkoleń (37%) oraz obawa, że wyszkolony pracownik będzie chciał odejść z firmy (36%). Rzadziej wskazywano na: trudności z wyborem instytucji szkolącej organizującej wysokiej jakości szkolenia (29%) oraz na złe doświadczenia z dotychczasowych szkoleń (14%).
26. Większość przeszkód znacznie częściej wskazywali mikroprzedsiębiorcy. Wyjątek stanowią *duże obciążenie finansowe* oraz *zbyt duża ilość pracy* (najczęściej wskazywane przez małych przedsiębiorców) oraz *trudności związane w wyborem instytucji szkoleniowej* (najczęściej wskazywane przez duże podmioty).
27. Z porównania mikroprzedsiębiorców szkolących swoich pracowników, z tymi, którzy pracowników nie szkolili wynika, że Ci drudzy znacznie częściej podawali *wystarczające umiejętności pracowników* oraz *problemy z wyborem właściwej instytucji szkoleniowej* jako powód braku szkolenia.
28. Podmioty handlowe częściej niż inne podmioty jako barierę wskazywały: *wystarczające umiejętności pracowników*, produkcyjne: *duże obciążenie finansowe*, *zbyt dużo obciążenie pracą wśród pracowników* oraz *obawę, że pracownik odejdzie*. Podmioty usługowe natomiast: *brak potrzebnych szkoleń* oraz *złe doświadczenia*.

29. Przedsiębiorstwa, które od 2006 roku wprowadziły nowe produkty lub metody świadczenia usług (były innowacyjne) jako barierę najczęściej wskazywały *brak informacji, trudności z wyborem odpowiedniej instytucji szkoleniowej oraz obawę, że pracownik odejdzie z firmy.*

## **Wsparcie publiczne**

30. O szkoleniach dofinansowywanych z Europejskiego Funduszu Społecznego wie 77% przedsiębiorstw. Oznacza to, że w co czwartym przedsiębiorstwie (23%) nie słyszano o takich szkoleniach. Odsetek przedsiębiorców, którzy deklarują, że słyszeli o szkoleniach dofinansowywanych z tego funduszu, wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa.

31. 20% przedsiębiorstw korzystało ze szkoleń dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Liczba przedsiębiorstw, których pracownicy korzystali ze szkoleń dofinansowywanych z EFS zdecydowanie maleje wraz ze zmniejszaniem się wielkości firmy. Z tej kategorii szkoleń najczęściej korzystały firmy usługowe. Firmy, których pracownicy brali udział w szkoleniach dofinansowywanych z EFS, są w zdecydowanej większości (84%) zadowolone z efektów zrealizowanych szkoleń.

32. Spośród wszystkich przedsiębiorstw rzadziej niż co trzecia firma (30%) słyszała o Zakładowym Funduszu Szkoleniowym. Funkcjonuje on rzadziej niż w co 10-tym przedsiębiorstwie (9,5%).

33. Zdaniem większości przedsiębiorców spośród korzystających z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego (63%), jego funkcjonowanie przyczynia się do częstszego wysyłania pracowników na szkolenia. 27%, czyli średnio co czwarta firma, nie potrafiła ocenić wpływu na częstotliwość szkoleń. 10% uważa, że ZFS nie wpływa na częstotliwość szkolenia pracowników.

34. W 2007 roku niemal co drugie przedsiębiorstwo (47%) współpracowało z małopolskimi Powiatowymi Urzędami Pracy. Częściej współpracowały przedsiębiorstwa większe. Procentowy rozkład wygląda następująco: wśród mikro przedsiębiorstw współpracowało 40%, małych przedsiębiorstw - 55%, średnich - 66% oraz dużych - 77%.
35. Najczęściej z Powiatowymi Urzędami Pracy współpracowały przedsiębiorstwa z segmentów centralno - zachodniego (67,3%) i przemysłowego (56,1%). Najrzadziej natomiast z sąsiedzkiego (40,4%), rolniczego i z Krakowa (48%). Niski wskaźnik dla Krakowa wynika głównie ze stosunkowo małej liczby większych podmiotów współpracujących z Powiatowymi Urzędami Pracy. Współpracowało z nimi 40% mikroprzedsiębiorstw, 38% małych podmiotów, 51% średnich firm i 70% dużych przedsiębiorstw.
36. Firmy, które w 2007 roku współpracowały z urzędami pracy w większości (62%) były zadowolone z efektów współpracy. Co czwarte przedsiębiorstwo (23%) nie potrafiło jednoznacznie ocenić zadowolenia ze współpracy, a 15% wyraziło niezadowolenie.
37. Najbardziej oczekiwanymi formami współpracy jest zwrot pracodawcom części kosztów szkoleń (95%), stworzenie jednej platformy internetowej, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach (94%), usprawnienie współpracy publicznych instytucji regionalnych ze stowarzyszeniami pracodawców (77%) oraz ocena jakości instytucji szkoleniowych i tworzenie ich rankingów (75%) .
38. Przedsiębiorcy nieco rzadziej wskazywali na upowszechnianie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw (68%), tworzenie możliwości do korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learning) (66%), uruchomienie doradztwa w zakresie kariery zawodowej (65%) oraz pomoc w określeniu potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach (60%).
39. Duże przedsiębiorstwa częściej niż inne podmioty oczekują oceny jakości instytucji szkoleniowych oraz tworzenia możliwości do korzystania ze szkoleń e-learningowych. Mniejsze przedsiębiorstwa częściej oczekują pomocy w określaniu potrzeb szkoleniowych, usprawnienia współpracy instytucji publicznych i pracodawców oraz uruchomienia doradztwa w zakresie kariery zawodowej.

40. Dla wysondowania możliwości podmiotowego finansowania szkoleń, w ramach badania, zapytano także o preferowany model publicznego finansowania szkoleń. 35% przedsiębiorstw chciałoby, aby całość albo większość funduszy była powierzana przedsiębiorstwom, 37% połowę przeznaczyłoby dla instytucji szkolących a połowę dla przedsiębiorstw. 18,5% całość lub większość środków przekazałaby instytucjom szkolącym. 10% przedsiębiorstw nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie. Duże przedsiębiorstwa znacznie częściej (44,4%) niż mikroprzedsiębiorstwa (33,6%) chciałyby przeznaczyć wszystkie, bądź większość funduszy przeznaczanych na szkolenia przedsiębiorstwom.

## 2. Rekomendacje

Zawarte w tej części raportu rekomendacje zostały podzielone na dwie części. Rekomendacje główne skierowane są do instytucji, których celem jest rozwój kształcenia ustawicznego w regionie. Dodatkowo przedstawiono rekomendacje dotyczące badania szkolenia pracowników w przedsiębiorstwach.

### **Rekomendacje dla instytucji, których celem jest rozwój kształcenia ustawicznego w regionie.**

- **Konieczność wybrania priorytetowych kierunków działań.**

Wyniki badania wskazują, że otoczenie rynkowe wymusza (i będzie wymuszało) na przedsiębiorcach podnoszenie kwalifikacji pracowników. Działania instytucji publicznych powinny być więc skierowane tylko na te obszary, w których, z publicznego punktu widzenia, mechanizm rynkowy zawodzi.

- **Refleksja nad dotychczasową formą wsparcia publicznego kształcenia pracowników.**

Z publicznego wsparcia korzystają przede wszystkim te przedsiębiorstwa, które i tak w największym stopniu kształcą swoich pracowników (duże przedsiębiorstwa). Obecne wsparcie dociera więc do przedsiębiorstw, które najprawdopodobniej i bez tej pomocy kształciłyby swoich pracowników. Efekt netto takiego działania jest więc stosunkowo niski.

Nowe formy wsparcia powinny być kierowane do możliwie szerokiego grona beneficjentów albo dokładniej zidentyfikowanych grup podmiotów.

- **Zwiększenie legitymizacji publicznego wsparcia.**

Badania jakościowe wskazały na nieufność (zwłaszcza małych przedsiębiorstw) wobec wsparcia publicznego. Badanie ilościowe pośrednio potwierdza tę obserwację. Wzrost legitymizacji publicznych działań można osiągnąć poprzez następujące środki:

- monitorowanie jakości działania Powiatowych Urzędów Pracy,
- wypracowanie standardów współpracy oraz usprawnienie współpracy z przedsiębiorstwami (na poziomie lokalnym) i z przedstawicielami przedsiębiorstw (na poziomie regionalnym),
- lepsze informowanie przedsiębiorców o działaniach Publicznych Służb Zatrudnienia i możliwych formach wsparcia.

- **Wprowadzanie form wsparcia obniżających koszt zdobycia informacji na temat szkoleń i ich jakości.**

Wśród oczekiwanych przez przedsiębiorców form wsparcia ważne miejsce zajmują: stworzenie jednej platformy internetowej, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach, ocena jakości instytucji szkoleniowych oraz tworzenie ich rankingów.

- **Promowanie kształcenia pracowników, które będzie przewyższać nieufność przedsiębiorców.**

Wraz z informacją o szkoleniach warto upowszechniać pozytywne przykłady wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Dwoma efektywnymi finansowo środkami dotarcia z takim przekazem do przedsiębiorców są opisane wcześniej platforma internetowa i współpraca ze zrzeszeniami przedsiębiorców.

## **Rekomendacje dla badań kształcenia pracowników w przedsiębiorstwach**

- **Oprócz samego faktu szkolenia warto badać także liczbę pracowników szkolonych w przedsiębiorstwie i odnosić ją do liczby pracowników w ogóle.**

Zastosowanie tego wskaźnika pokazało kształcenie pracowników w mniejszych przedsiębiorstwach w nowym świetle. Okazało się, że mniejsze przedsiębiorstwa szkolą stosunkowo więcej osób.

- **Jednoznaczna identyfikacja głównej kategorii działalności przedsiębiorstwa może prowadzić do fałszywych wyników.**

W badaniu proszono przedsiębiorców o wskazanie jednej głównej kategorii działalności (produkcja/handel/usługi). Jeżeli jednak respondent nie był w stanie tego zrobić (spontanicznie odpowiadał, że nie może wybrać jednej kategorii), mógł wskazać więcej kategorii – z możliwości tej skorzystało 19% przedsiębiorstw.

### 3. Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie szóstego etapu badań prowadzonych w ramach projektu pn. „Małopolskie Partnerstwo na Rzecz Promocji-Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – *model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń*”<sup>3</sup>. Projekt ten jest realizowany w ramach Priorytetu 2 – wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach – Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006, Działanie 2.1.. Analizy zostały przeprowadzone przez członków Zespołu Badawczego Zakładu Socjologii Gospodarki i Edukacji Instytutu Socjologii UJ na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Projekt Partnerstwa ma na celu:

- usprawnienie koordynacji działań instytucji realizujących zadania w zakresie kształcenia ustawicznego i wsparcie decydentów w realizacji polityki w tym obszarze,
- zwiększenie dostępu i wykorzystania zasobów informacyjnych przez przedstawicieli sektora edukacja – szkolenia – zatrudnienie,
- wzrost wiedzy i poziomu umiejętności wśród pracowników instytucji w zakresie procesów zachodzących w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń.

Realizowane badania, w niniejszym raporcie przedstawiany jest jeden z etapów, mają przyczynić się do zidentyfikowania barier rozwoju kształcenia ustawicznego, wskazania pożądanych kierunków działania i obszarów, które wymagają wsparcia ze strony instytucji regionalnych. Jak wspomniano wcześniej, niniejsza faza badań jest szóstą spośród siedmiu zaplanowanych w ramach projektu badawczego. Do tej pory dokonano już analizy danych zastanych, przeprowadzono badanie jakościowe mieszkańców, jakościowe i ilościowe badanie instytucji kształcenia ustawicznego oraz badanie jakościowe przedsiębiorstw.

---

<sup>3</sup> Ilekroć używa się w raporcie terminu „Partnerstwo”, rozumie się go jako: „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Promocji – Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń”.



Harmonogram realizacji całej sekwencji badań przedstawia schemat nr 1.

**Schemat 1. Etapy realizacji badań w ramach wsparcia informacyjnego projektu Małopolskie Partnerstwo na rzecz Promocji – Rozwoju Kształcenia i Poradnictwa Ustawicznego – model wymiany informacji, narzędzi, badań, dobrych praktyk w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń\***



Źródło: opracowanie własne

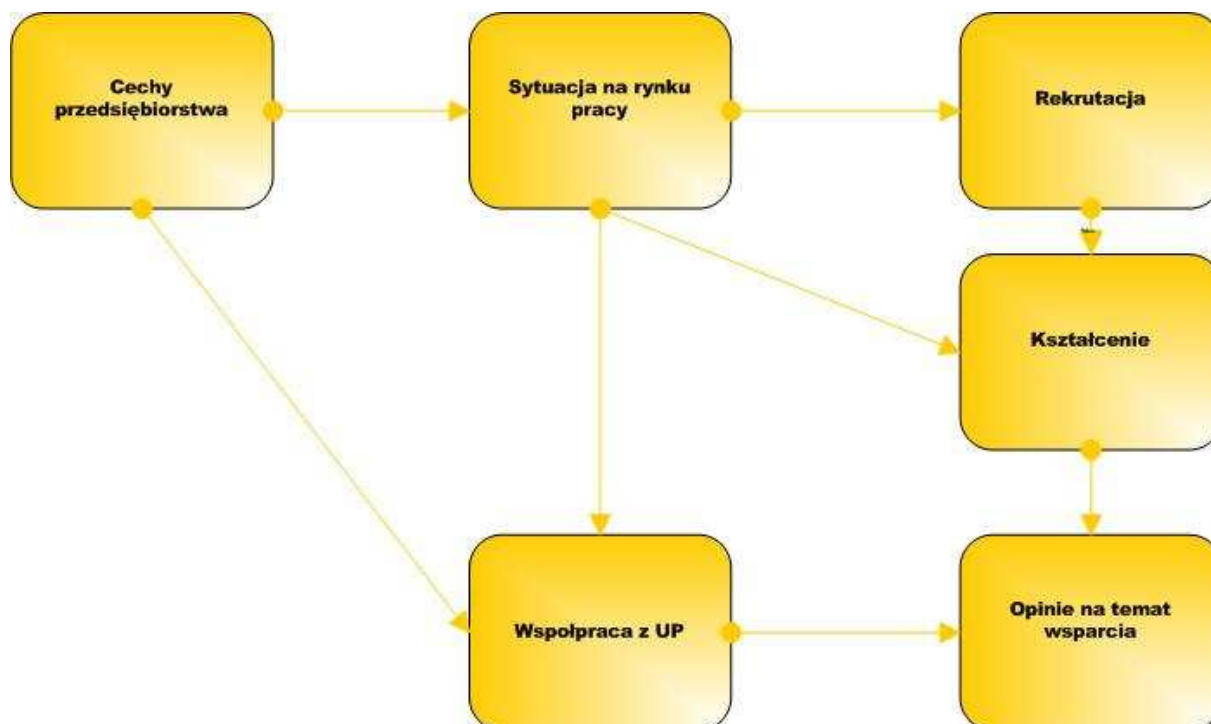
Badanie ilościowe przedsiębiorstw jest w pewnym sensie kontynuacją badania jakościowego, jednak ze względu na zastosowanie inne metody badawczej inaczej również zostały zdefiniowane cele. Badanie to zostało przeprowadzone, aby:

1. zbadać zakres występowania barier kształcenia pracowników w przedsiębiorstwach,
2. określić formę i zakres pożądanej współpracy z instytucjami publicznymi odnośnie kształcenia i kariery zawodowej dla pracowników,
3. ocenić wpływ Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój zasobów ludzkich w organizacjach,
4. zidentyfikować czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób nieposiadających doświadczenia,
5. określić zakres stosowania unijnych standardów dotyczących kwalifikacji zawodowych i uprawnień,
6. zbadać wpływ jaki ma posiadanie przez instytucję szkoleniową akredytacji bądź certyfikatu na wybór jej oferty szkoleniowej .

Wybór takich celów i wynikających z nich pytań badawczych wziął się z dwóch podstawowych źródeł: poprzednich raportów z badań (w tym przede wszystkim z analizy danych zastanych i badania jakościowego przedsiębiorstw) oraz potrzeb informacyjnych Zespołu Zadaniowego Małopolskiego Partnerstwa.

Cele zostały przełożone na model koncepcyjny badania, przedstawiony na schemacie nr 2. Schemat zarówno identyfikuje najważniejsze zagadnienia poruszone w badaniu, jak i zakłada między nimi zależności. Założono, że cechy przedsiębiorstwa (np. innowacyjność, wielkość) wpływają na sytuację na rynku pracy (problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników) i współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy. Sytuacja na rynku pracy będzie determinowała podejście do rekrutacji (wymagania wobec kandydatów) i postawy wobec kształcenia pracowników. Zarówno kształcenie jak i współpraca z Urzędami Pracy będą wpływały natomiast na opinie na temat potrzebnego wsparcia.

**Schemat 2. Model koncepcyjny badania.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie formularza oczekiwań przedstawionego przez Zespół Projektowy Partnerstwa.

Tak zarysowany model koncepcyjny miał bezpośrednie przełożenie na zastosowany w badaniu kwestionariusz (znajduje się on w załączniku nr 1). Raport zawiera także aneks metodologiczny (załącznik nr 2), w którym w skróconej postaci przedstawione zostały wykorzystane techniki analizy danych oraz rozkłady częstości najważniejszych zmiennych w postaci tabelarycznej (załącznik dołączony w elektronicznej wersji raportu).

### 3.1. Realizacja badania

Realizacja badania właściwego poprzedzona była zarówno pre-testem (5 wywiadów), jak i pilotażem (30 wywiadów). Sekwencyjne sprawdzenie narzędzia przed wykonaniem badania właściwego umożliwiło wychwycenie błędów i zapewnienie precyzji pomiaru.

W badaniu została zastosowana technika badania wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). Wywiady zostały przeprowadzone w październiku 2007 roku za pośrednictwem odpowiednio przeszkolonych ankieterów w specjalnie zaprojektowanym do tego typu badań studiu. Łącznie przeprowadzono 1225 wywiadów z pracodawcami (46,5%) bądź innymi osobami w firmie podejmującymi decyzje odnośnie szkoleń (53,5%).

Próba została dobrana z operatu zawierającego dane firm aktywnych w oparciu o komercyjne bazy danych. Dobór próby miał charakter warstwowy (nieproporcjonalny). Za kryterium utworzenia warstw służyła wielkość przedsiębiorstwa (określana tylko przez liczbę pracowników) oraz podregion województwa, w którym przedsiębiorstwo miało swoją siedzibę. Poniżej przedstawiono liczebności próby w podziale na kryteria doboru:

1. **wielkość przedsiębiorstwa** według liczby pracowników (4 kategorie), w nawiasach podano liczbę przeprowadzonych wywiadów:

- od 2<sup>4</sup> do 9 (340),
- od 10 do 49 (350),
- od 50 do 249 (350),
- oraz więcej niż 240 (185).

---

<sup>4</sup> Z badania wykluczono przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż dwóch pracowników. Decyzja ta wynikała z celów badawczych, które koncentrowały się na kształceniu pracowników w ramach przedsiębiorstw.

2. **segment województwa<sup>5</sup>**, w którym przedsiębiorstwo miało siedzibę (7 kategorii), liczba wywiadów w poszczególnych powiatach wynosiła:

- centralno-zachodni (powiaty: myślenicki, wadowicki, bocheński, suski) – 123,
- rolniczy (powiaty: brzeski, tarnowski, dąbrowski) – 50,
- przemysłowy (powiaty: chrzanowski, oświęcimski, olkuski) – 105,
- południowo-wschodni (powiaty: gorlicki, limanowski, nowosądecki) – 80,
- sąsiedzki (powiaty: miechowski, tatrzański, nowotarski, krakowski, wielicki, proszowicki) – 214,
- Kraków – 552,
- wielkomiejski (powiaty: miasta Nowy Sącz, Tarnów) - 101.

Rysunek 1. Podział powiatów na segmenty województwa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie - Górnjak, Jelonek *Analiza porównawcza powiatów województwa małopolskiego. Raport z analizy danych zastanych.*, WUP w Krakowie, 2007.

<sup>5</sup> Segmentacja zaczerpnięta z: *Analiza porównawcza powiatów województwa małopolskiego. Raport z analizy danych zastanych.* prof. dr hab. Jarosław Górnjak, mgr Magdalena Jelonek, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2007.

Po zrealizowaniu wywiadów obserwacje zostały zważone. Zastosowanie warstwowania umożliwia wnioskowanie w ramach opisanych kategorii (wielkości przedsiębiorstwa i segmentów województwa, w których przedsiębiorstwa miały swoją siedzibę).

Warto podkreślić, że w badanej próbie znalazły się instytucje publiczne. Analiza miała bowiem umożliwić zdiagnozowanie kształcenia pracowników, także w tych podmiotach. Pomimo tego, zgodnie z konwencją przyjętą w innych raportach poświęconych kształceniu ustawicznemu, w niniejszym raporcie zbadani respondenci będą zamiennie określani jako przedsiębiorcy, jak i pracodawcy.

## 4. Opis przedsiębiorstw

W tej części raportu opisana zostanie charakterystyka przedsiębiorstw<sup>6</sup> ze względu na podstawowe zmienne: liczbę pracowników (wielkość firmy), segment województwa, główny obszar działalności, sektor, rok założenia oraz zasięg działalności firmy. Opis uzupełniają dwie dodatkowe zmienne: przynależność firmy do organizacji zrzeszającej przedsiębiorstwa np. izby, związku oraz innowacyjność firmy, rozumiana jako wprowadzenie od ostatniego roku (2006) nowych albo znacząco ulepszonych produktów, usług, metod produkcji lub świadczenia usług<sup>7</sup>.

Poniżej przedstawione zostały rozkłady odpowiedzi dla wymienionych wyżej zmiennych dla całej populacji badanych podmiotów oraz (w przypadku niektórych zmiennych) w podziale według wielkości firmy.

Zmienna 'wielkość przedsiębiorstwa' została utworzona w oparciu o następującą kategoryzację liczby pracowników w firmie:

- 2<sup>8</sup> – 9 pracowników – mikroprzedsiębiorstwa,
- 10 – 49 pracowników – małe przedsiębiorstwa,
- 50 – 249 pracowników – średnie przedsiębiorstwa,
- 250 i więcej – duże przedsiębiorstwa.

Poniższy wykres przedstawia strukturę przedsiębiorstw ze względu na tę zmienną. Zdecydowanie najbardziej liczną kategorią są mikroprzedsiębiorstwa - stanowią one 58% firm w Małopolsce. Udział firm małych w populacji badanych przedsiębiorstw wynosi nieco ponad 31%. Ponad 9% firm w województwie stanowią przedsiębiorstwa średnie, a firmy zatrudniające 250 pracowników lub więcej to zaledwie 1,5%.

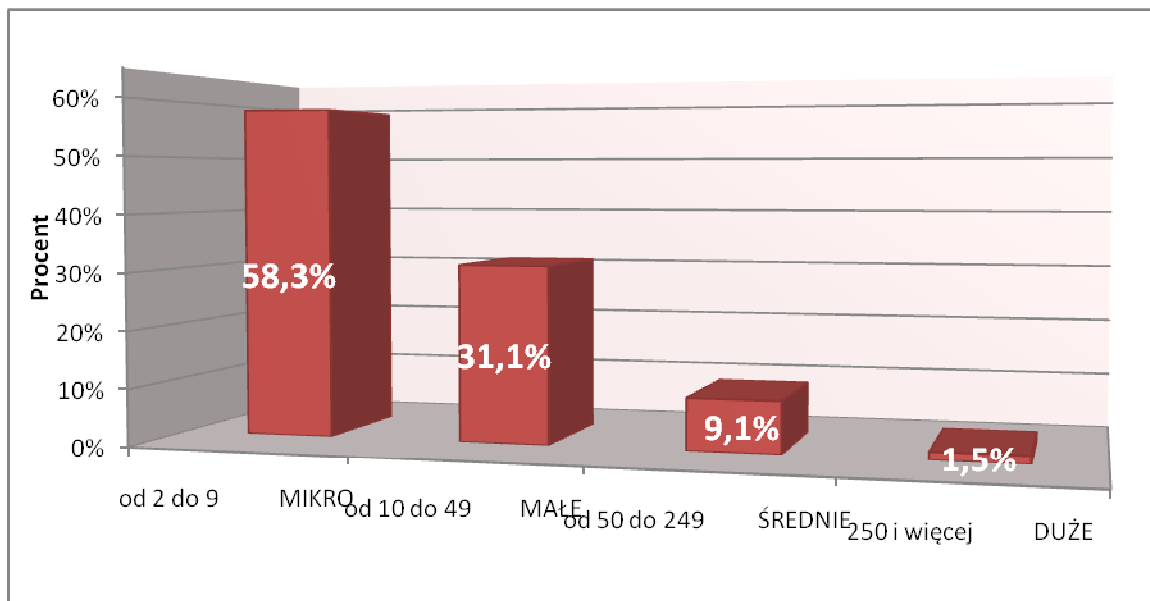
---

<sup>6</sup> Opisywane wartości będą się odnosić do badanej populacji (wartości dla zbadanych respondentów zostały odpowiednio zważone).

<sup>7</sup> Zadane pytanie brzmiało: *Czy od 2006 roku przedsiębiorstwo wprowadziło nowe albo znacząco ulepszone produkty, usługi, metody produkcji lub świadczenia usług?*

<sup>8</sup> Por. rozdz. 3.1 „Realizacja badania”.

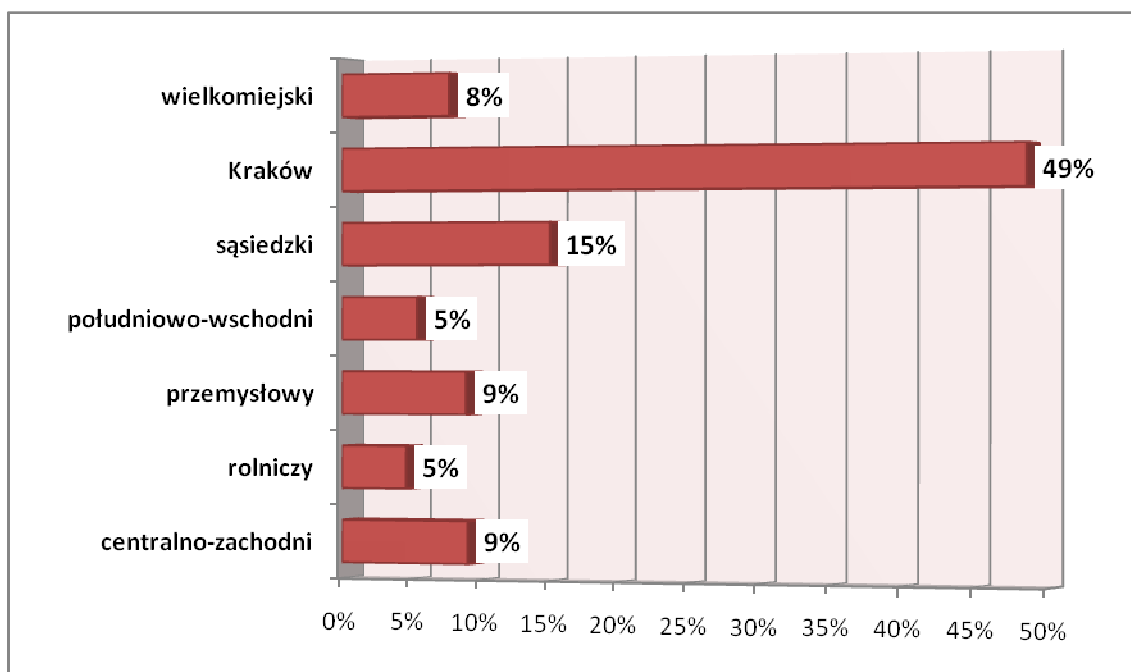
**Wykres 1. Wielkość przedsiębiorstwa (według liczby pracowników).**



Źródło: opracowanie własne.

Niemal połowa (49%) przedsiębiorstw ma swoją siedzibę w Krakowie. Najmniej podmiotów było zlokalizowanych w segmencie południowo – wschodnim i rolniczym (po 5%).

**Wykres 2. Segment województwa, w którym przedsiębiorstwo miało swoją siedzibę.**

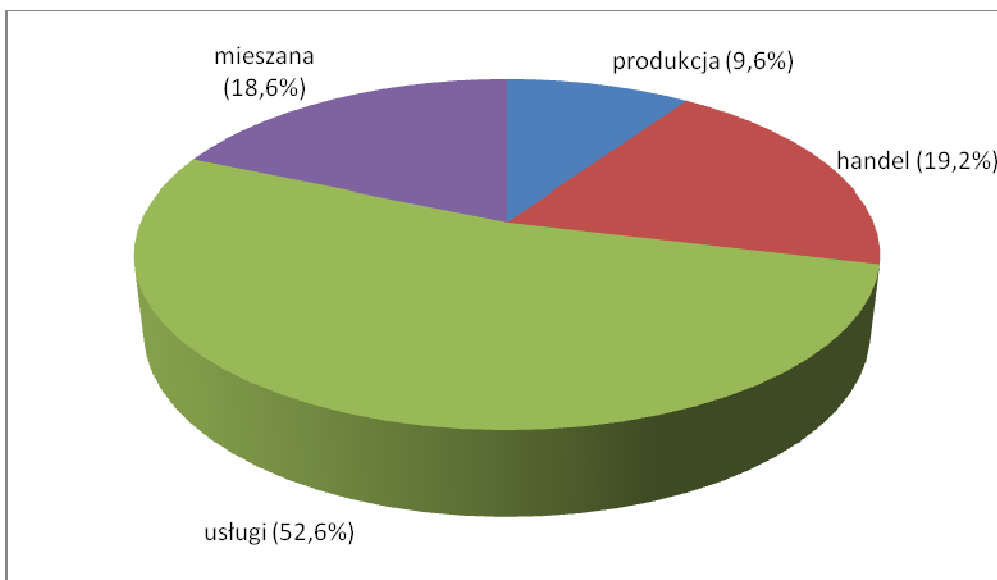


Źródło: opracowanie własne.



Ponad połowa (52,6%) przedsiębiorstw jako główną kategorię działalności wskazała usługi. Znacząco mniej liczne były podmioty handlowe (19,2%) i produkcyjne (9,6%). Warto podkreślić, że niemal jedna piąta (18,6%) podmiotów nie była w stanie wskazać głównej kategorii działalności (stwierdzano, że ich działalność rozkłada się równomiernie pośród dwie lub trzy kategorii). Ze względu na wewnętrzne zróżnicowanie tej kategorii wyniki w dla niej będą przedstawiane tylko w sytuacji, gdy znacząco różnią się od pozostałych trzech (można więc wtedy zakładać, że nie są ich wypadkową).

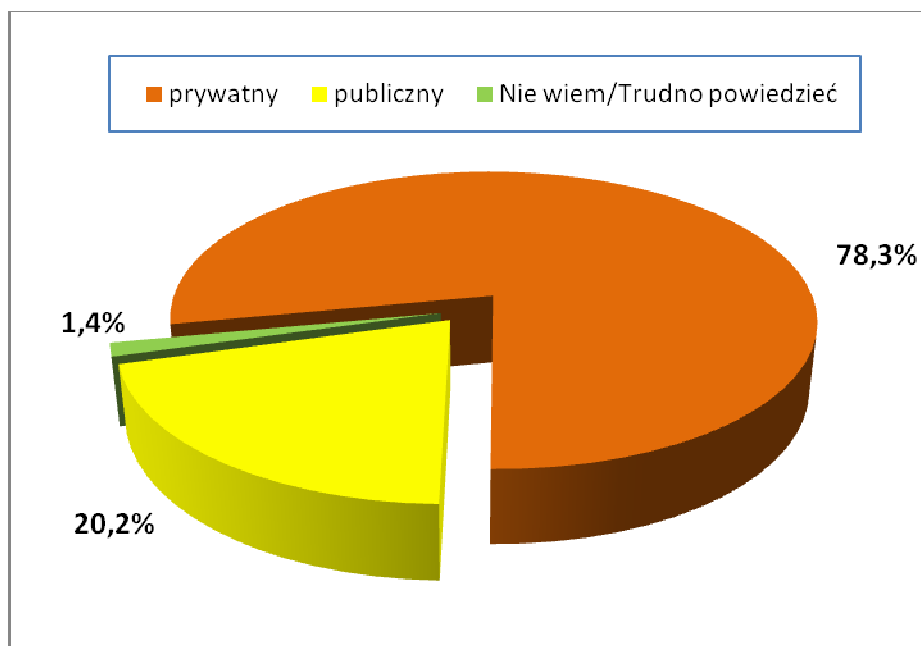
**Wykres 3. Główna kategoria działalności przedsiębiorstw.**



Źródło: opracowanie własne.

Poniższy wykres prezentuje strukturę przedsiębiorstw w podziale na sektor działalności. Ponad 78% przedsiębiorstw należy do sektora prywatnego. Co piąte przedsiębiorstwo wskazało na sektor publiczny.

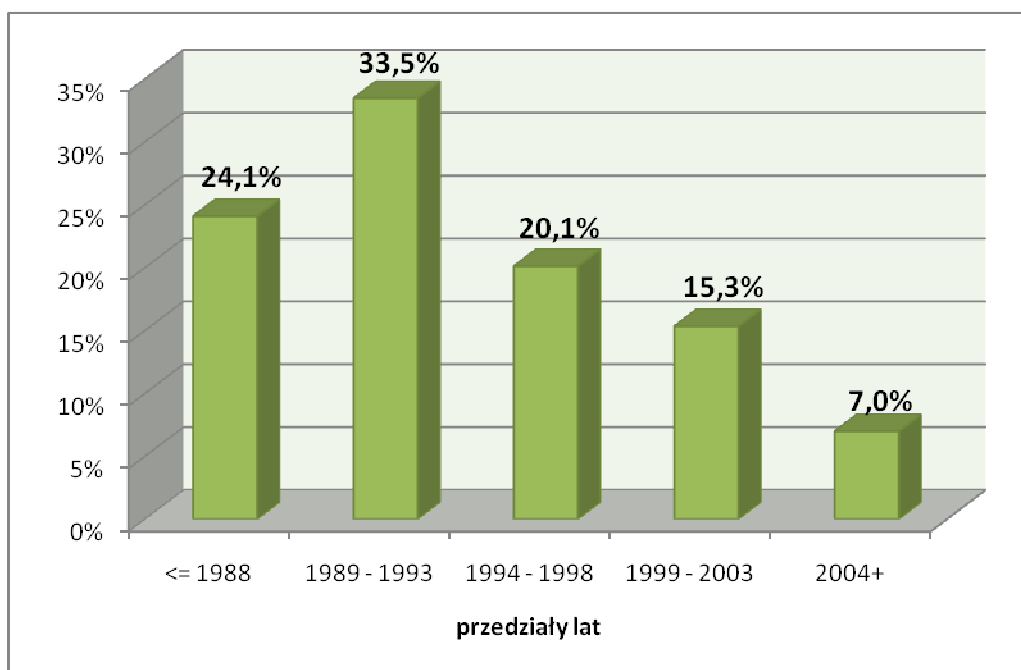
**Wykres 4. Sektor działalności (publiczny/prywatny).**



Źródło: opracowanie własne.

Wśród analizowanych firm blisko co czwarta (24,1%) działa na rynku dłużej niż 20 lat i powstała nie później niż w 1988 roku. W tym okresie powstało ponad 41% spośród dużych firm funkcjonujących obecnie na rynku. Najliczniejszą kategorię w przyjętym podziale stanowią firmy, które powstały między rokiem 1989 a 1993, co związane jest prawdopodobnie ze zmianami ustrojowymi w kraju. W tym czasie powstało co trzecie przedsiębiorstwo (33,5%). 20,1% firm rozpoczęło swoją działalność w kolejnych pięciu latach – między rokiem 1994 a 1998 włącznie. 15,3% badanych przedsiębiorstw podało jako rok rozpoczęcia działalności lata z przedziału 1999 – 2003. 7% firm działa na rynku nie dłużej niż cztery lata.

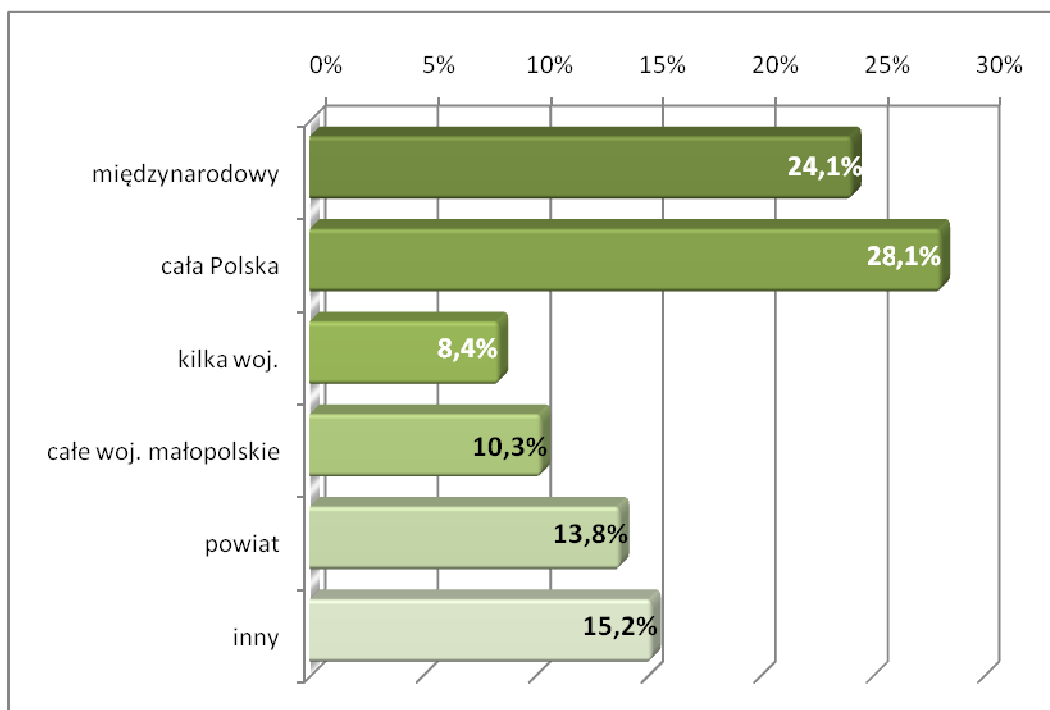
Wykres 5. Rok rozpoczęcia działalności firmy (w przedziałach).



Źródło: opracowanie własne.

Opisując zasięg swojej działalności, respondenci wybierali jedną odpowiedź, która określała najszerszy zasięg działalności ich firmy. Blisko co czwarta firma (24,1%) prowadzi działalność o charakterze międzynarodowym. Działalność na terenie całej Polski wskazał prawie co trzeci badany (28,1%). 8,4% firm funkcjonuje na obszarze kilku województw. Co dziesiąte przedsiębiorstwo (10,3%) określiło zasięg swojej działalności jako ograniczony jedynie do województwa małopolskiego, a niemal 14% do powiatu, w którym znajduje się siedziba firmy.

**Wykres 6. Obszar działania firmy.**



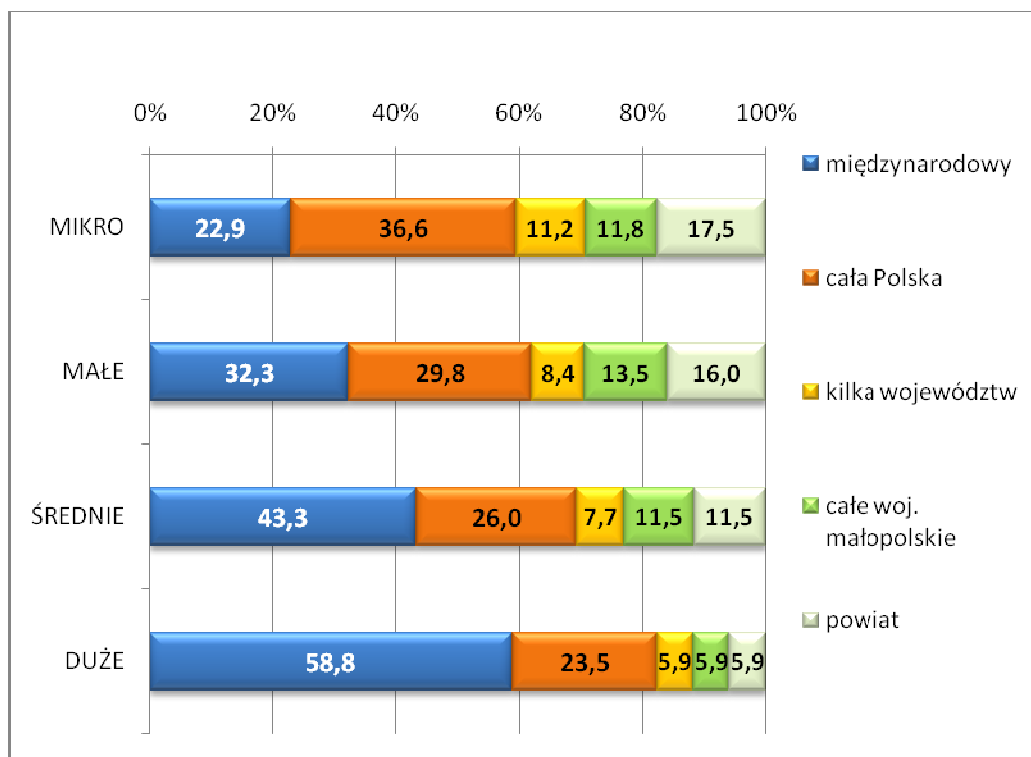
Źródło: opracowanie własne.

Poniżej przedstawiony został rozkład odpowiedzi na pytanie o zasięg działalności firmy, ale w podziale na wielkość przedsiębiorstwa. Można zaobserwować, że istnieje zależność między wielkością firmy a zasięgiem działalności. Udział firm, które prowadzą działalność o charakterze międzynarodowym w obrębie każdej kategorii, rośnie wraz ze wzrostem wielkości firmy: wśród mikroprzedsiębiorstw taki zasięg wskazało niecałe 23% badanych, co trzecia mała firma (32%), 43% średnich firm oraz blisko 60% dużych przedsiębiorstw.

Na terenie przynajmniej całej Polski (Polski lub zagranicy) działa 59,9% mikroprzedsiębiorstw, 62,1% małych firm, 69,3% średnich firm oraz ponad 82% dużych przedsiębiorstw.

Działalność ograniczoną jedynie do powiatu deklaruje niecałe 6% dużych firm, 11,5% średnich firm, 16% małych firm i najwięcej, bo aż 17,5%, spośród mikroprzedsiębiorstw.

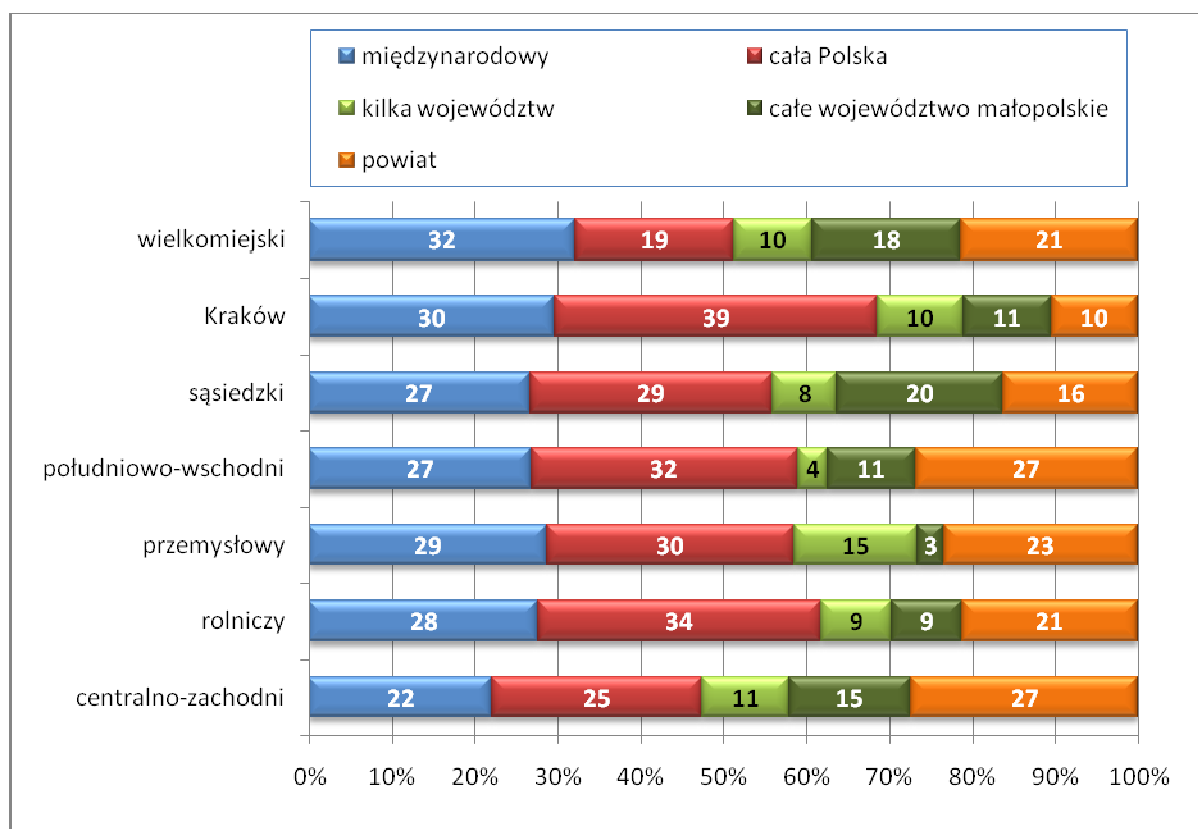
**Wykres 7. Obszar działalności (według wielkości firmy).**



Źródło: opracowanie własne.

Analiza zależności pomiędzy zasięgiem działania a segmentem województwa, w którym przedsiębiorstwo ma siedzibę, wskazuje, że największy zasięg mają podmioty z Krakowa, a najmniejszy z segmentu centralno zachodniego.

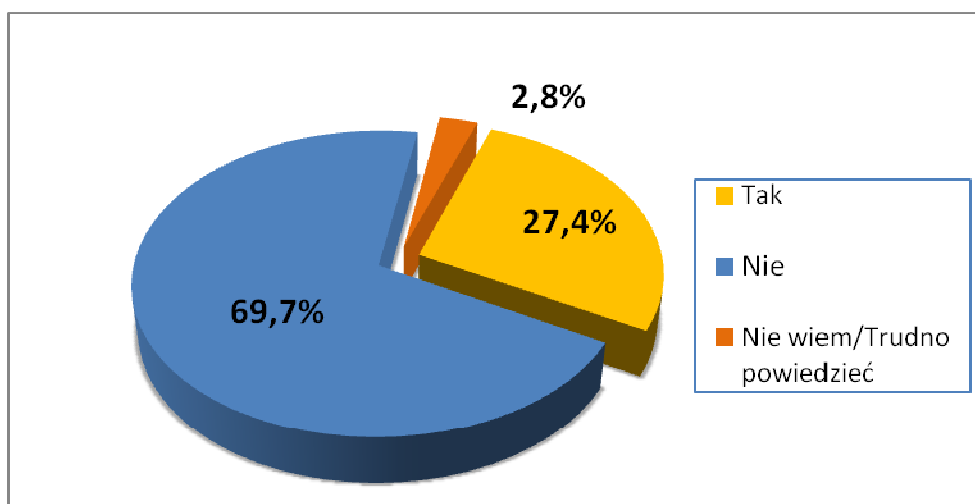
Wykres 8. Zasięg działania przedsiębiorstwa a segment województwa, w którym ma siedzibę.



Źródło: opracowanie własne.

Przynależność do organizacji zrzeszającej przedsiębiorstwa (takich jak izby, związki) deklaruje zaledwie 27,4% badanych, a zatem rzadziej niż co trzeci. Niemal 70% przedsiębiorstw nie należy do takiej organizacji. 2,8% osób, z którymi rozmawiano nie było w stanie udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 9. Przynależność do organizacji zrzeszającej przedsiębiorstwa.

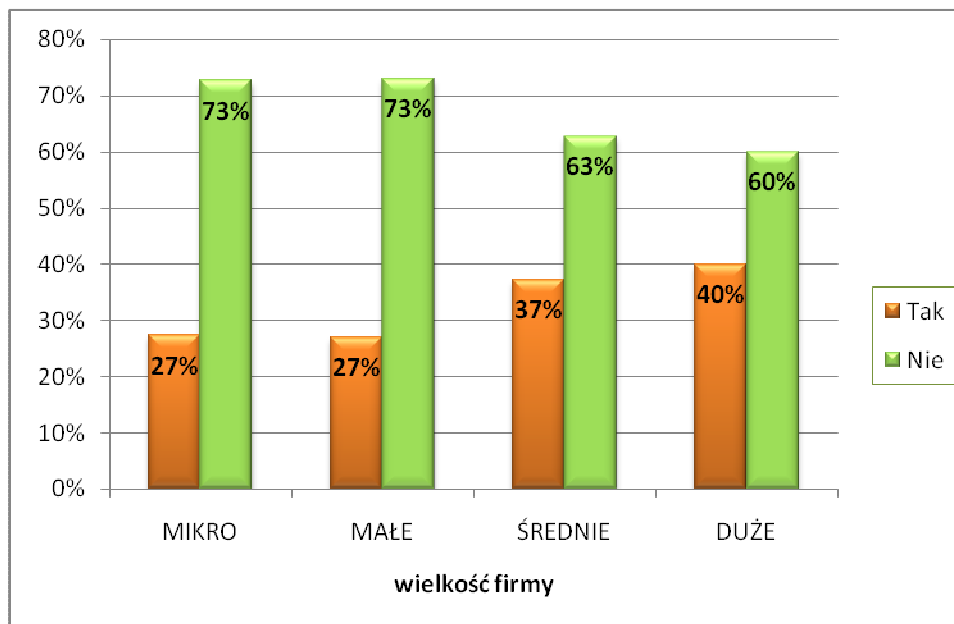


Źródło: opracowanie własne.

Poniżej, na wykresie, przedstawiono w jaki sposób odpowiedzi rozkładały się w obrębie każdej kategorii wielkości firmy. Rozkład odpowiedzi<sup>9</sup> w firmach mikro i małych był taki sam – 73% przedsiębiorstw z tych kategorii nie należy do organizacji zrzeszających firmy, a 23% z nich zadeklarowała swoją przynależność. W kategorii firm średnich jest o 10% więcej przedsiębiorstw zrzeszonych w takich organizacjach (37%). Największy odsetek firm przynależących do organizacji jest w obrębie dużych przedsiębiorstw – takie firmy stanowią 40%. Można zatem wnioskować, że im większa firma, tym częściej przedsiębiorcy decydują się dołączyć do organizacji zrzeszającej przedsiębiorstwa.

<sup>9</sup> W opisie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”.

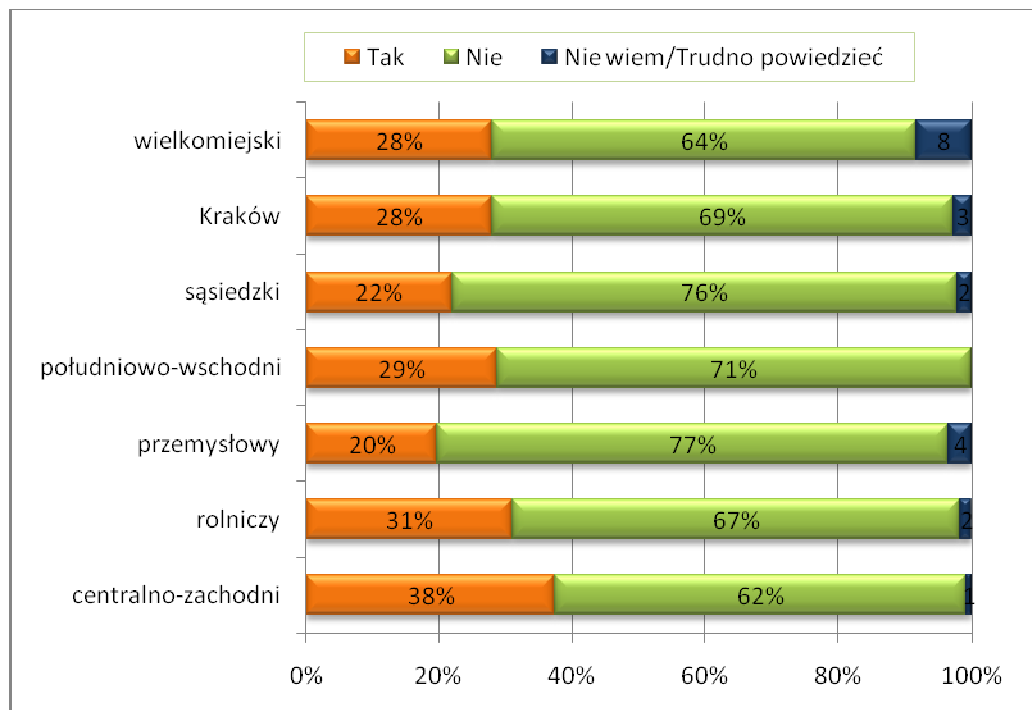
**Wykres 10. Przynależność do organizacji (według wielkości firmy).**



Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej pracodawców deklarowało przynależność do organizacji z segmentu centralno – zachodniego (38%), a najmniej z przemysłowego (20%).

**Wykres 11. Przynależność do organizacji zrzeszającej przedsiębiorców (według segmentu województwa).**

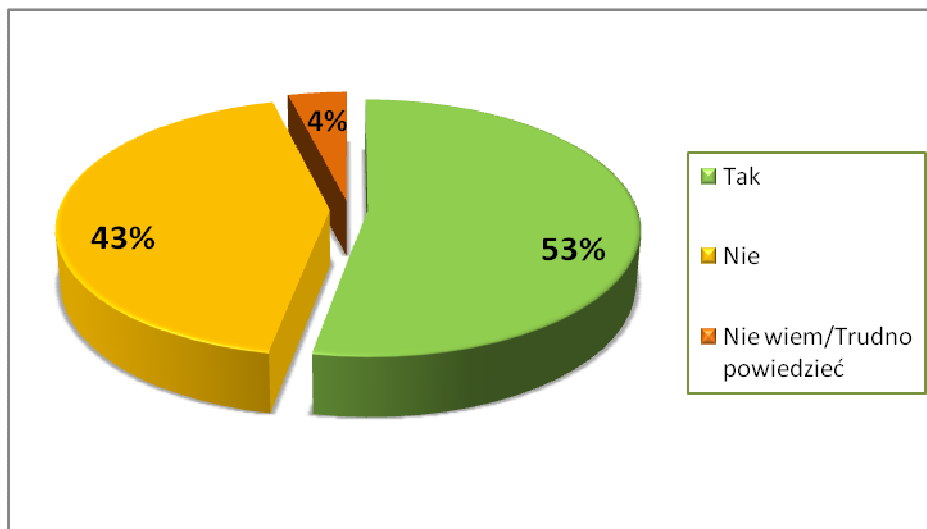


Źródło: opracowanie własne.



Wprowadzenie ulepszeń (czyli nowych albo znacząco ulepszonych produktów, usług, metod produkcji lub świadczenia usług) od 2006 roku zadeklarowało 53% przedsiębiorstw. 43% firm nie wprowadziło żadnych innowacji w ubiegłym roku.

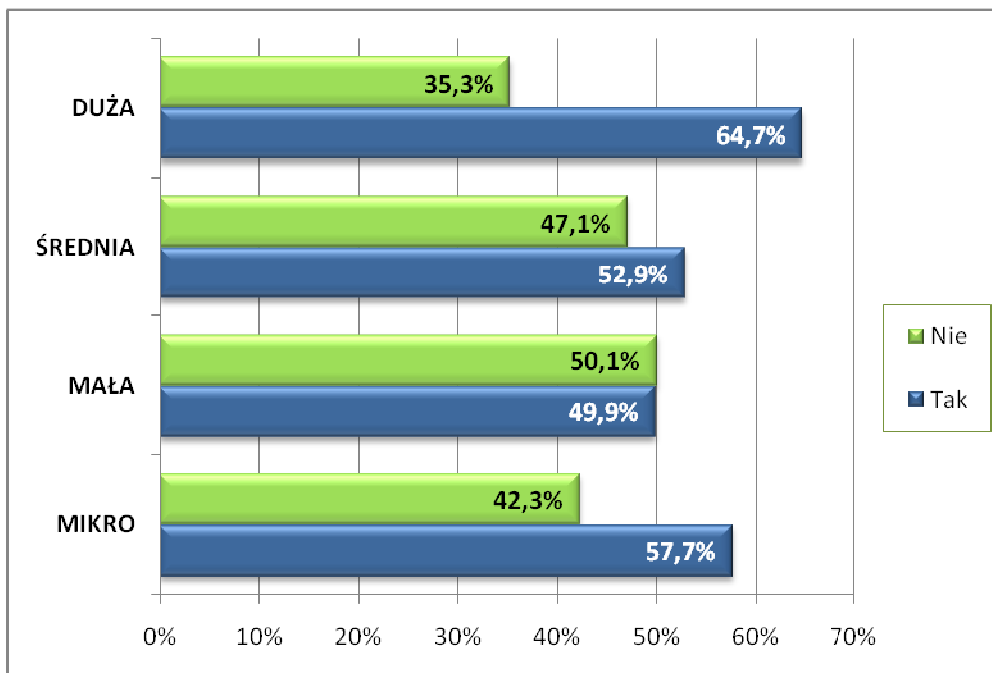
**Wykres 12. Innowacyjność firmy - wprowadzenie nowych produktów, usług.**



Źródło: opracowanie własne.

Poniższy wykres prezentuje tę zmienną w rozbiciu na kategorie wielkości przedsiębiorstw. Największy odsetek innowacyjnych firm jest wśród największych przedsiębiorstw. Blisko 65% z nich wprowadziło w ostatnim roku nowe lub znacząco ulepszone produkty lub usługi. Na drugim miejscu znajdują się mikroprzedsiębiorstwa – prawie 58% wprowadziło innowacje w 2006 roku. Wśród średnich firm takie zmiany zadeklarowało niecałe 53%, a wśród małych firm – rzadziej niż co drugie przedsiębiorstwo (49,9%).

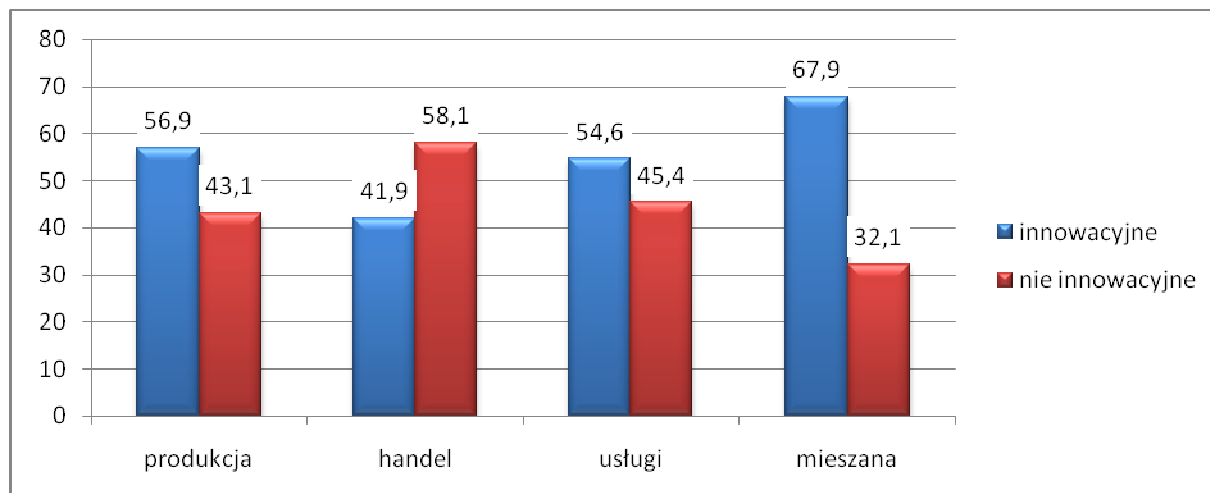
Wykres 13. Innowacyjność firmy (według wielkości firmy).



Źródło: opracowanie własne.

Firmy produkcyjne oraz należące do kategorii działalności „mieszana” najczęściej należały do grona przedsiębiorstw innowacyjnych.

Wykres 14. Innowacyjność (według kategorii działalności).



Źródło: opracowanie własne.

## 5. Rekrutacja

W ramach badania rekrutacji pracowników w przedsiębiorstwach pytano o:

- problemy ze znalezieniem pracowników,
- oczekiwania pracodawców wobec nowych pracowników,
- czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób nieposiadających doświadczenia,
- stosowanie unijnych standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień.

### 5.1. Problemy ze znalezieniem pracowników

Z problemem znalezienia pracowników o odpowiednich umiejętnościach w 2007 roku spotkało się 42% przedsiębiorstw. Następujące grupy przedsiębiorstw częściej miały problemy ze znalezieniem pracowników:

- mające siedzibę w segmencie sąsiedzkim<sup>10</sup> (46%) bądź w Krakowie (48%),
- produkcyjne (50% przedsiębiorstw),
- większe (48% dla średnich i 53% dla dużych),
- innowacyjne (45%)<sup>11</sup>.

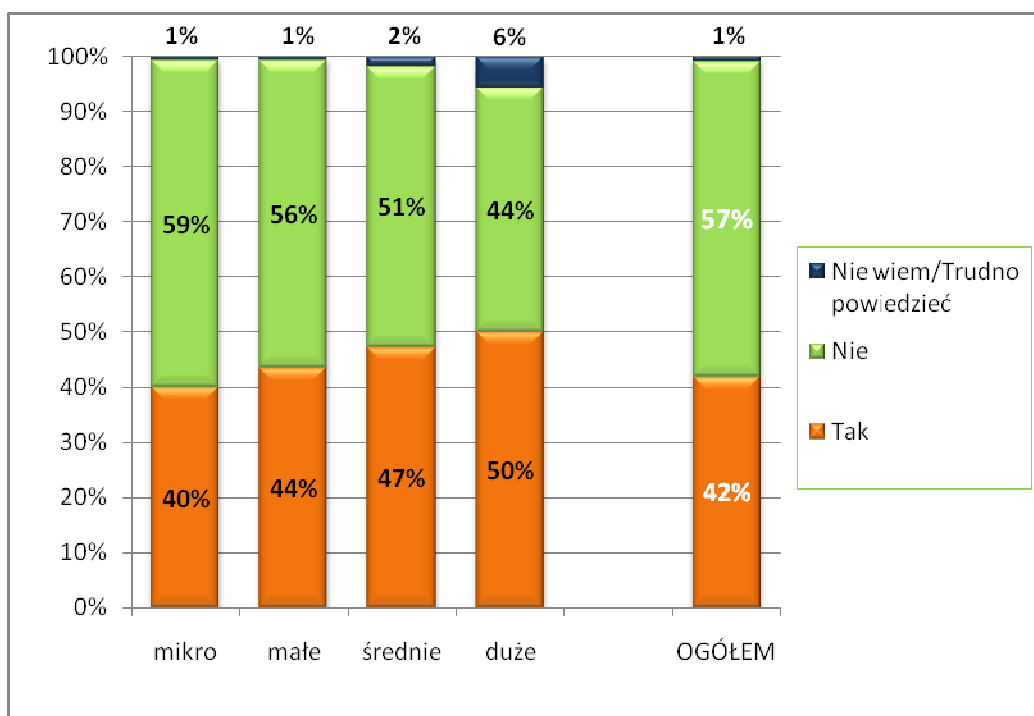
---

<sup>10</sup> Powiaty: miechowski, tatrzański, nowotarski, krakowski, wielicki, proszowicki.

<sup>11</sup> Firmy większe i produkcyjne częściej były innowacyjne. W związku z czym wpływ tych czynników można traktować jako łączny: większe firmy produkcyjne są bardziej innowacyjne, w związku z czym częściej mają problemy ze znalezieniem pracowników.

Analizując rozkład odpowiedzi w podziale na kategorie wielkości firmy można zauważyć, że wraz ze wzrostem wielkości firmy występuje nieznaczny wzrost odsetka przedsiębiorstw deklarujących takie problemy. Najrzadziej z takimi trudnościami spotkały się mikroprzedsiębiorstwa – tylko w czterech przypadkach na dziesięć. W kategorii małych firm odsetek jest większy o 4 punkty procentowe (wynosi 44%), a w kategorii średnich przedsiębiorstw wynosi 47%. Takie trudności najczęściej miały duże przedsiębiorstwa – co drugie z nich (50%) przyznało, że miało problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników na rynku.

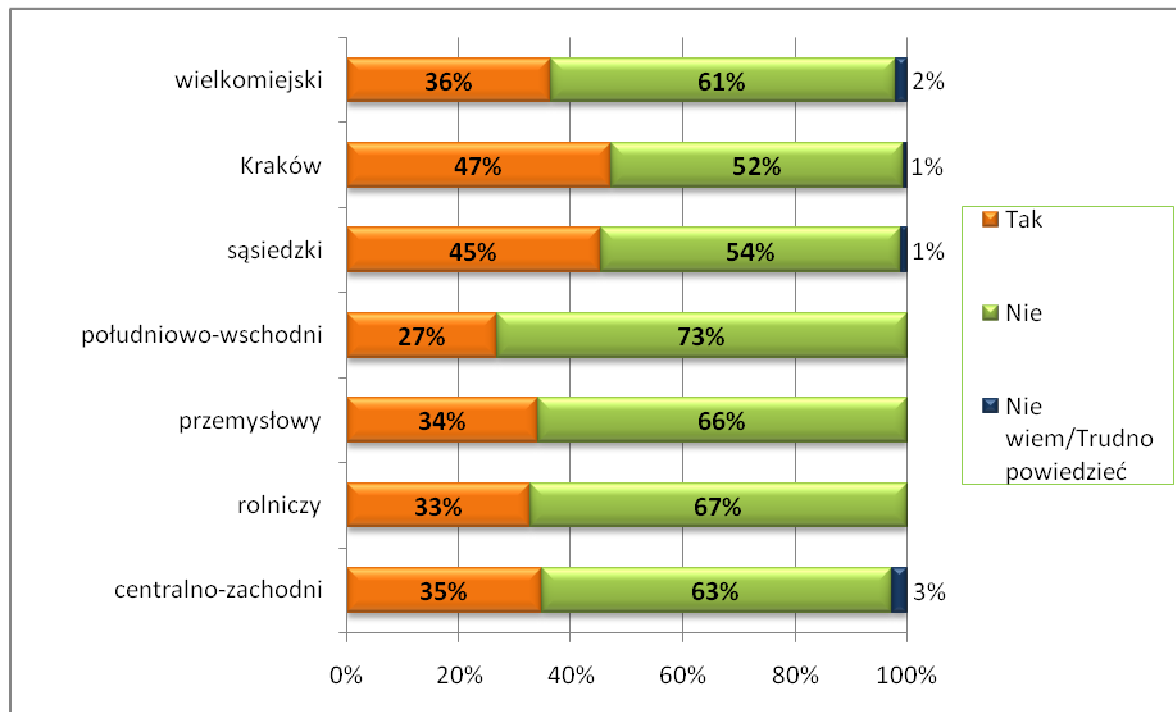
**Wykres 15. Problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach w 2007 roku (według wielkości podmiotu).**



Źródło: opracowanie własne.

Jak pokazuje poniższy wykres problemy ze znalezieniem pracowników najczęściej miały podmioty z Krakowa (47%) i powiatu sąsiedzkiego (45%). Najmniej podmiotów miało problemy z rekrutacją w segmencie południowo – wschodnim (27%).

**Wykres 16. Problemy ze znalezieniem pracowników (według segmentu województwa).**



Źródło: opracowanie własne.

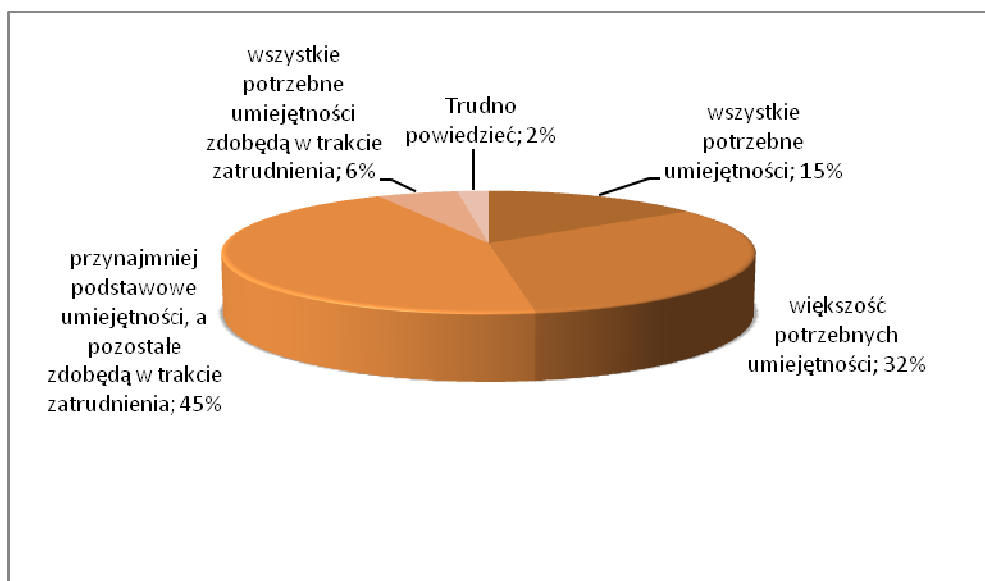
Powyższe wyniki warto skonfrontować z analizą danych dotyczących oczekiwań pracodawców względem umiejętności posiadanych przez pracowników w momencie rekrutacji.

## 5.2. Oczekiwania pracodawców wobec nowych pracowników

Pytanie o oczekiwania pracodawców wobec nowych pracowników miało na celu określenie, w jakim stopniu pracodawcy oczekują od zatrudnianych osób, że będą posiadały umiejętności do wykonywania pracy, a na ile zakładają, że będą musieli oni te umiejętności u nich wykształcić.

Dla niemal połowy (45%) pracodawców zatrudniany pracownik powinien posiadać *przynajmniej podstawowe umiejętności, a pozostałe zdobyć w trakcie zatrudnienia*. Dla jednej trzeciej (32%) pracownicy *powinni posiadać większość potrzebnych umiejętności*. Znacznie mniej popularne są poglądy mówiące, iż pracownicy *powinni posiadać wszystkie potrzebne umiejętności* (15%) lub że *wszystkie potrzebne umiejętności zdobędą w trakcie zatrudnienia* (6%)<sup>12</sup>.

Wykres 17. Oczekiwania wobec nowych pracowników.



Źródło: opracowanie własne.

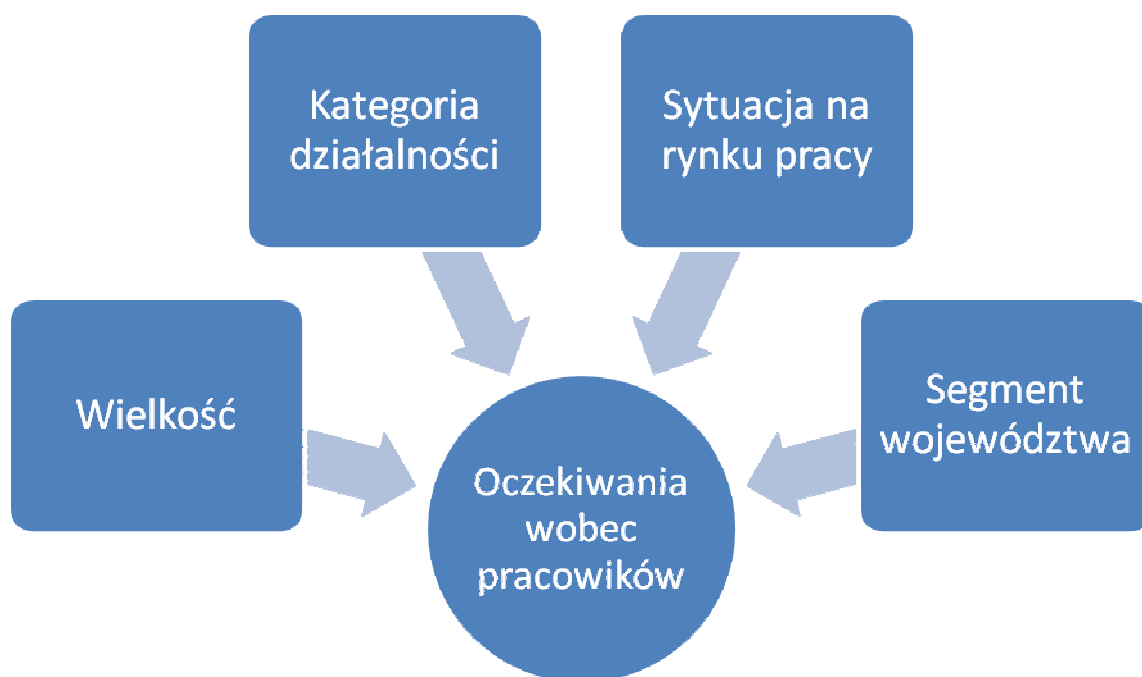
Zwróćmy uwagę, że tylko 15% pracodawców oczekuje od pracowników wszystkich potrzebnych umiejętności, a mniej niż połowa (47%) wszystkich lub większości potrzebnych umiejętności. Wynik ten ma wiele źródeł, jednak do najistotniejszych, które zostały zidentyfikowane na etapie badań jakościowych, zaliczyć można spadek podaży na rynku pracy i niewystarczające przygotowanie do pracy przez obecny system edukacji.

<sup>12</sup> Wartości nie sumują się do 100%, gdyż 2% miało problemy z wybraniem jednej z możliwości.

Analiza wyników ilościowych wykazała wpływ następujących cech na odpowiedź dotyczącą pytania o oczekiwania wobec pracowników:

- wielkość przedsiębiorstwa,
- kategoria działalności,
- segment województwa, w którym przedsiębiorstwo ma siedzibę,
- problemy z zatrudnieniem.

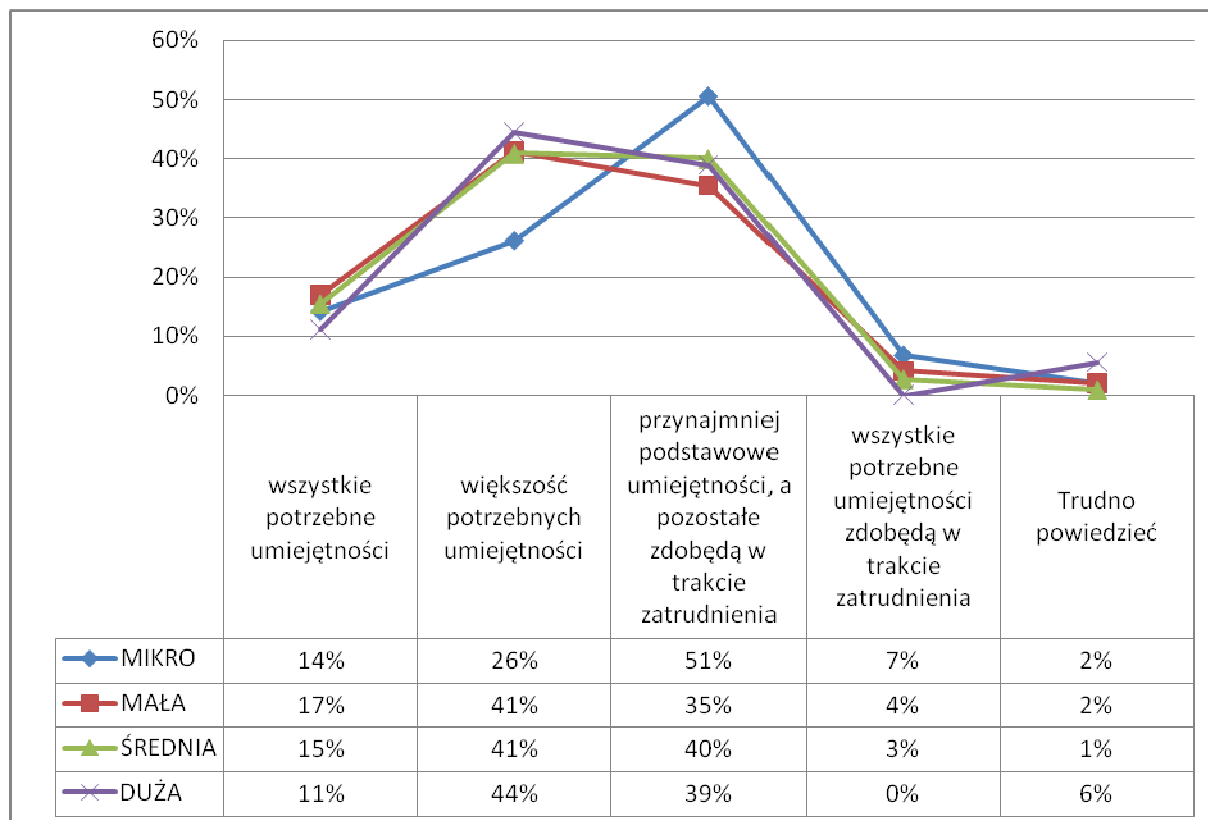
**Schemat 3. Czynniki wpływające na oczekiwania wobec pracowników.**



**Źródło: opracowanie własne.**

Poniższy wykres przedstawia wpływ wielkość przedsiębiorstwa na oczekiwania wobec umiejętności pracowników.

**Wykres 18. Oczekiwania wobec nowych pracowników według wielkości przedsiębiorstw).**



Źródło: opracowanie własne.

Analiza wykresu pozwala stwierdzić, że:

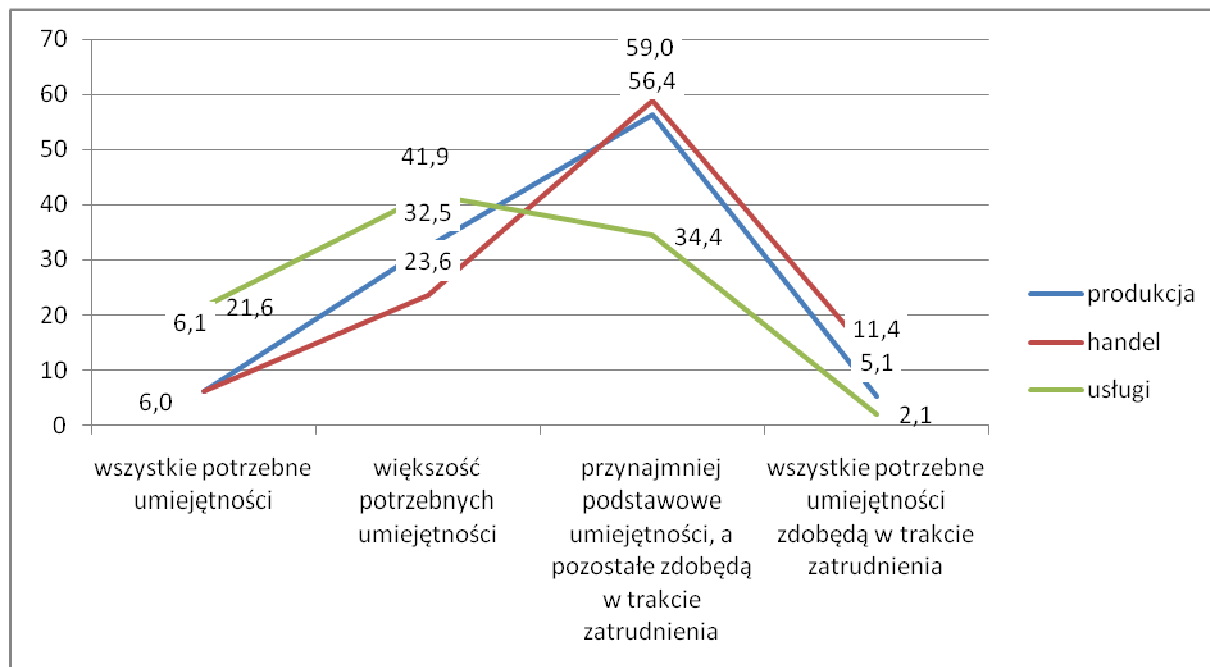
- **Mikroprzedsiębiorcy wymagają od kandydatów najczęściej jedynie podstawowych umiejętności** – dominantą w tej grupie była odpowiedź 3 – wskazała ją ponad połowa mikroprzedsiębiorców (51%).
- **Firmy małe, średnie i duże nie różnią się istotnie między sobą - w momencie rekrutacji wymagają posiadania większości potrzebnych umiejętności** – na tą odpowiedź wskazało odpowiednio: 41%, 41% i 44% badanych firm.



- **Mikroprzedsiębiorcy częściej posiadają relatywnie niskie wymagania względem kandydatów, a firmy małe, średnie i duże częściej wymagania wysokie** – wskazuje na to suma wskazań dla odpowiedzi 1 i 2 – wśród małych firm wynosiła 58%, średnich 56% i 55% wśród dużych. Z kolei blisko 6 na 10 firm mikro (58%) wskazało odpowiedź 3 lub 4, czyli w momencie rekrutacji oczekują jedynie podstawowych umiejętności lub nie wymagają ich wcale. Być może jest to przyczyną najmniejszych trudności mikroprzedsiębiorstw ze znalezieniem pracowników na rynku (na co wskazuje wykres nr 10).

Jak pokazuje poniższy wykres przedsiębiorstwa usługowe są bardziej wymagające wobec swoich potencjalnych pracowników – 63% spośród nich oczekuje wszystkich bądź większości potrzebnych umiejętności. Najmniejsze oczekiwania mają przedsiębiorstwa handlowe – tylko 29,6% z nich oczekuje wszystkich bądź większości umiejętności.

**Wykres 19. Oczekiwania wobec pracowników (według głównej kategorii działalności).**

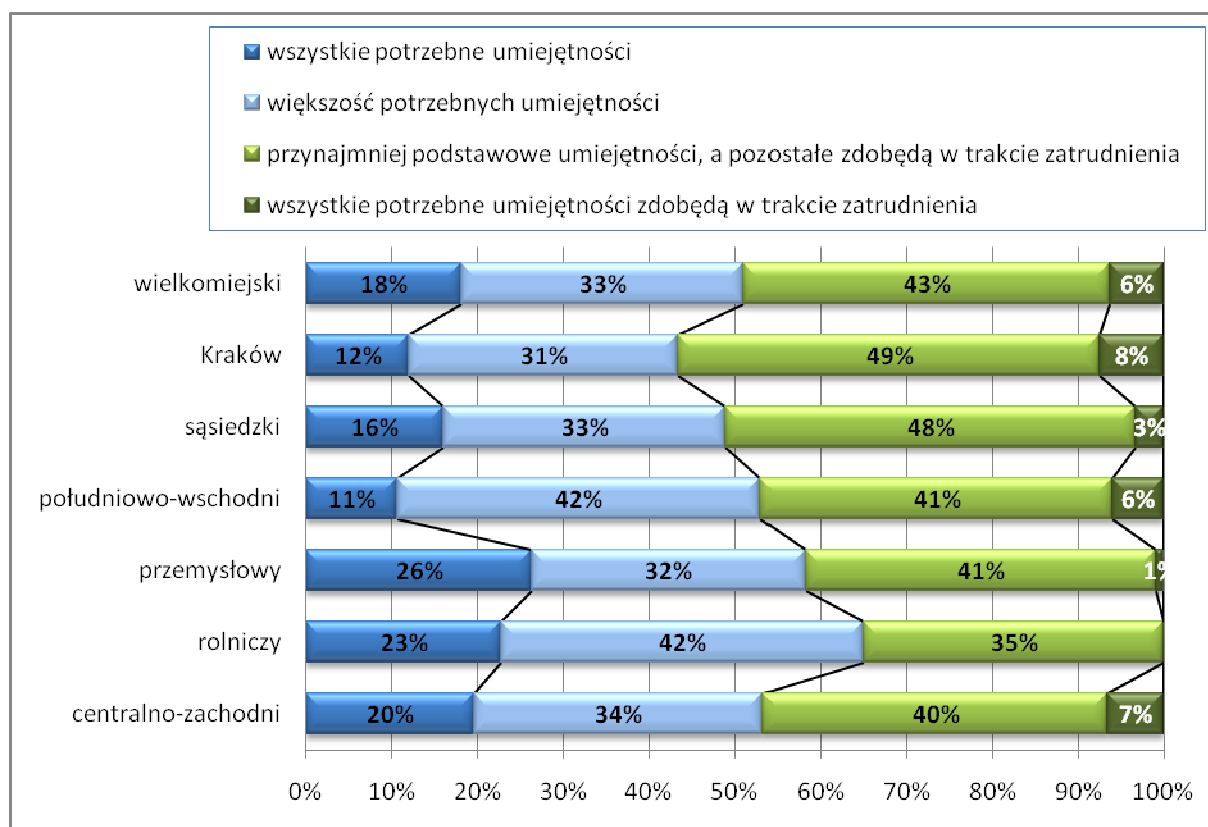


Źródło: opracowanie własne.

Analiza wpływu miejsca siedziby podmiotu na oczekiwania wobec zatrudnianych pracowników wskazuje na:

- Kraków i segment sąsiedzki jako podregiony, w których przedsiębiorstwa mają najmniejsze oczekiwania wobec pracowników (wszystkich bądź większości umiejętności oczekuje tam odpowiednio 43% i 49% podmiotów),
- segment rolniczy jako podregion, w którym pracodawcy mają największe oczekiwania odnośnie umiejętności zatrudnianych osób (65% podmiotów oczekuje wszystkich bądź większości umiejętności).

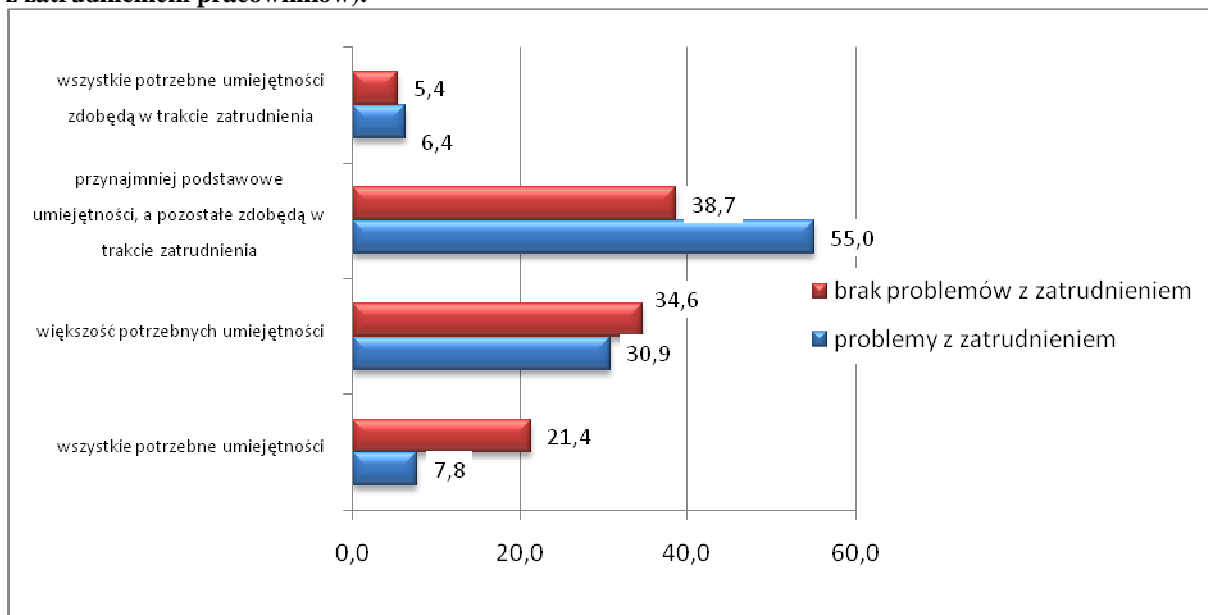
Wykres 20. Oczekiwania wobec pracowników (według segmentu województwa).



Źródło: opracowanie własne.

Wpływ problemów z zatrudnieniem pracowników na oczekiwania wobec ich umiejętności widać przede wszystkim w przypadku deklaracji, że pracownicy powinni posiadać wszystkie potrzebne umiejętności. Wśród pracodawców mających problemy z zatrudnieniem tylko 8% podmiotów wskazuje na tę odpowiedź (odsetek dla pozostałych: 21%).

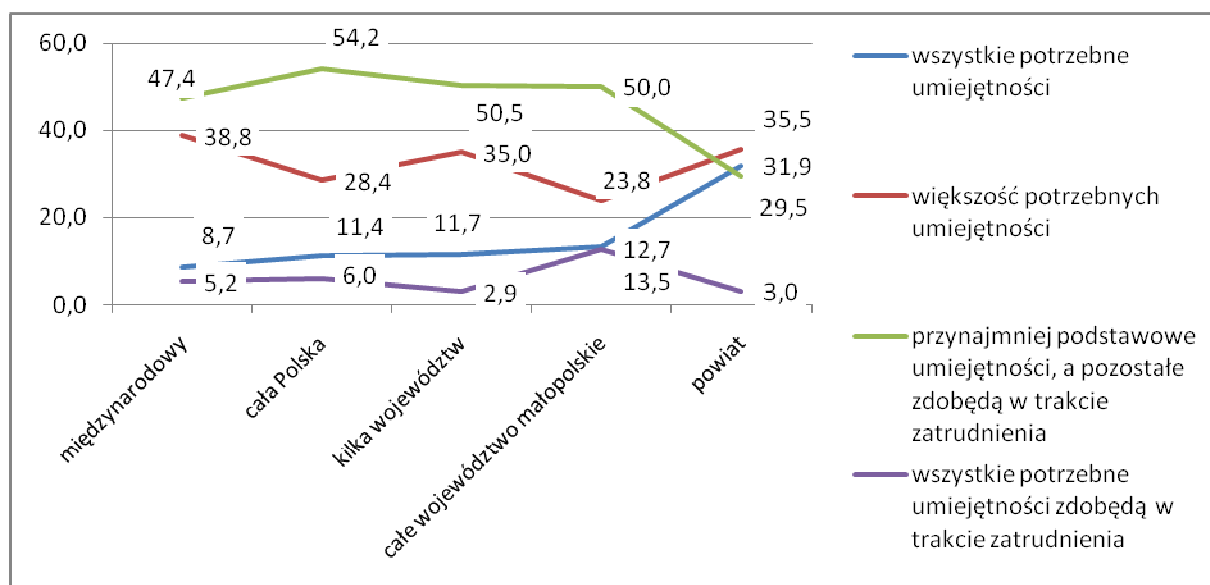
**Wykres 21 Oczekiwania wobec pracowników (według podmiotów mających/ nie mających problemów z zatrudnieniem pracowników).**



Źródło: opracowanie własne.

Jak pokazuje poniższy wykres, specyficzną kategorią podmiotów wyróżnionych ze względu na obszar działania firmy są pracodawcy działający na obszarze powiatu. Mają oni znacznie wyższe oczekiwania wobec pracowników – 67,4% spośród nich oczekuje wszystkich bądź większości potrzebnych umiejętności.

**Wykres 22. Oczekiwania wobec pracowników (według zasięgu działalności podmiotów).**

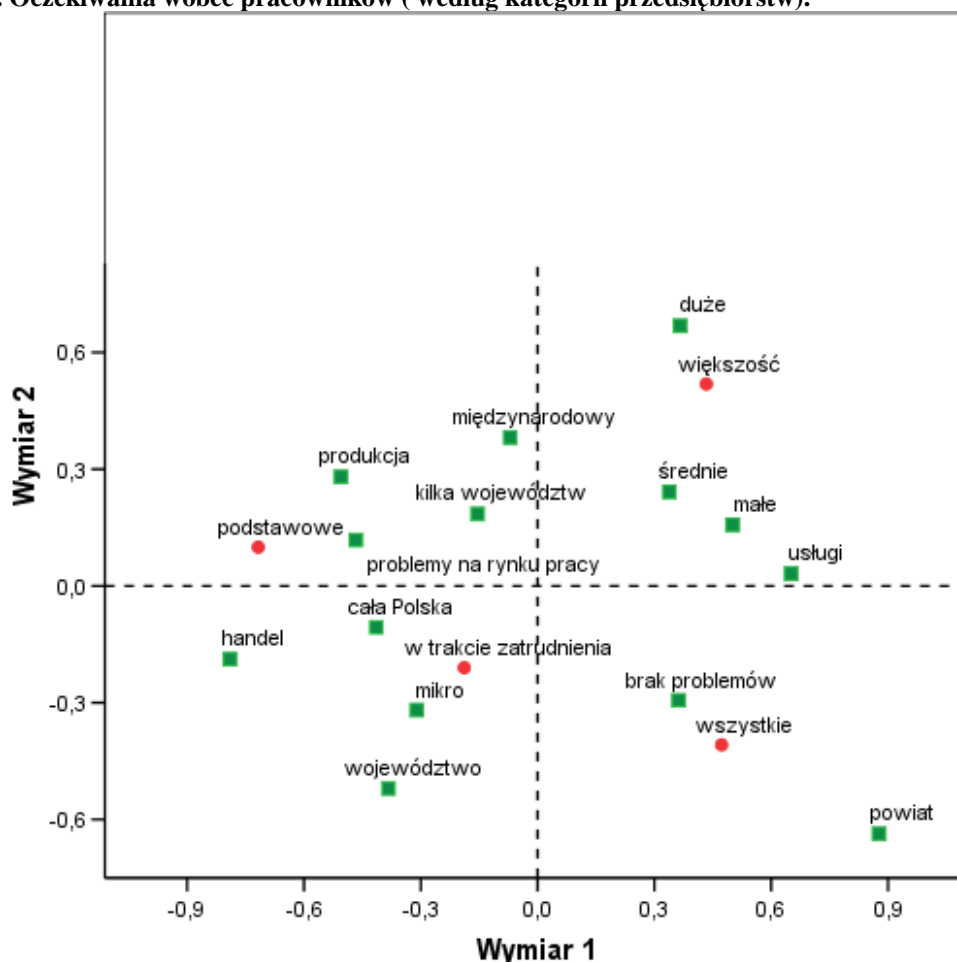


Źródło: opracowanie własne.

Poniższy wykres, będący wynikiem analizy korespondencji<sup>13</sup>, podsumowuje omawiane zależności. Pokazuje on, że:

- **wszystkich umiejętności** częściej oczekują te przedsiębiorstwa, które nie miały problemów z zatrudnieniem i działają na terenie powiatu,
- **większości umiejętności** częściej oczekują duże przedsiębiorstwa,
- **podstawowych umiejętności** częściej oczekują firmy mające problemy ze znalezieniem pracowników, produkcyjne i handlowe, a nie usługowe,
- oczekuje się, iż pracownicy zdobędą odpowiednie umiejętności **w trakcie zatrudnienia** częściej w firmach mikro i o zasięgu ogólnopolskim.

Wykres 23. Oczekiwania wobec pracowników ( według kategorii przedsiębiorstw).



źródło: opracowanie własne

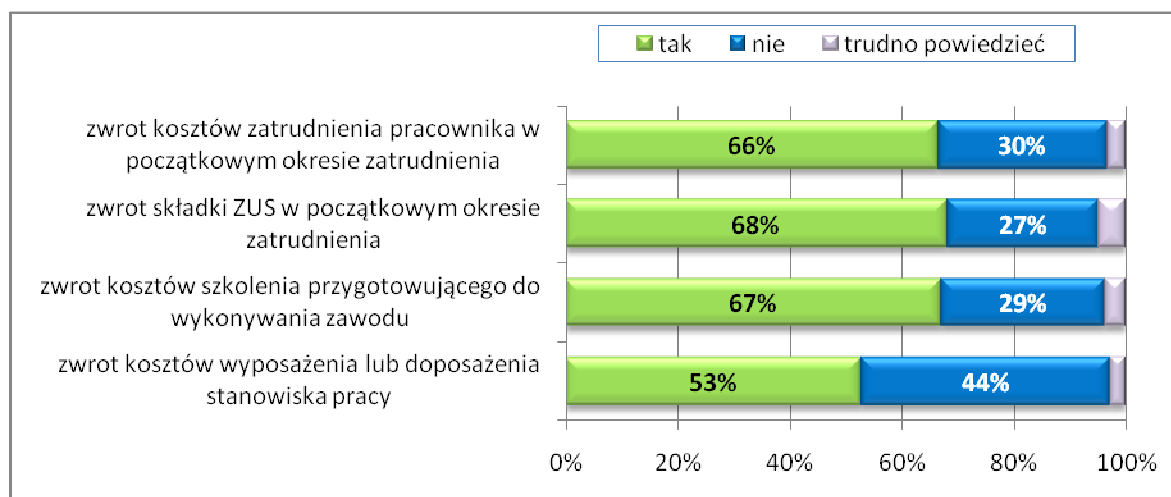
<sup>13</sup> W analizie zastosowano normalizację symetryczną, miarą odległości była odległość euklidesowa. W wyniku standaryzacji średnie wierszy i kolumn zostały usunięte. Pierwszy wymiar wyjaśnia 88% bezwładności, a drugi wymiar 11% bezwładności.

### 5.3. Czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób nieposiadających doświadczenia.

W kontekście wyników powyższych analiz, które wskazują, że więcej niż 50% małych, średnich i dużych przedsiębiorców preferuje pracowników, którzy posiadają przynajmniej większość potrzebnych umiejętności (lub wszystkie), warto zwrócić uwagę na analizę czynników sprzyjających zatrudnieniu osób nieposiadających doświadczenia. Pytanie o to zagadnienie zostało zadane tym respondentom, którzy wskazali, że oczekują wszystkich bądź większości umiejętności w momencie rekrutacji pracownika.

Analizując wyniki dla całej populacji można zauważyć, że wszystkie zaproponowane formy wsparcia przy zatrudnianiu osób nieposiadających wystarczających kwalifikacji, uzyskały stosunkowo wysoki stopień akceptacji. Badane podmioty zadeklarowały chęć skorzystania z nich, gdyby zaistniała taka możliwość. Stosunkowo najmniej pożądaną przez pracodawców formą wsparcia był zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – wskazało na nią 53% przedsiębiorców. Pozostałe formy wsparcia w blisko 70% przypadków zachęciłyby pracodawcę do zatrudnienia pracownika, który nie posiada wystarczających kwalifikacji.

Wykres 24. Pożądane formy wsparcia.



Źródło: opracowanie własne.

Warto podkreślić stosunkowo dużą stabilność odpowiedzi wśród respondentów, zwłaszcza na trzy najpopularniejsze kategorie – podmioty, które odpowiadały „tak” na jedno z pytań, z reguły odpowiadały tak samo na dwa pozostałe. Oznacza to, że niezależnie od formy wsparcia, wśród większości podmiotów, istnieje generalna skłonność do wspieranego publicznie zatrudnienia niezależnie od tego, którą z trzech najpopularniejszych form przybierze<sup>14</sup>.

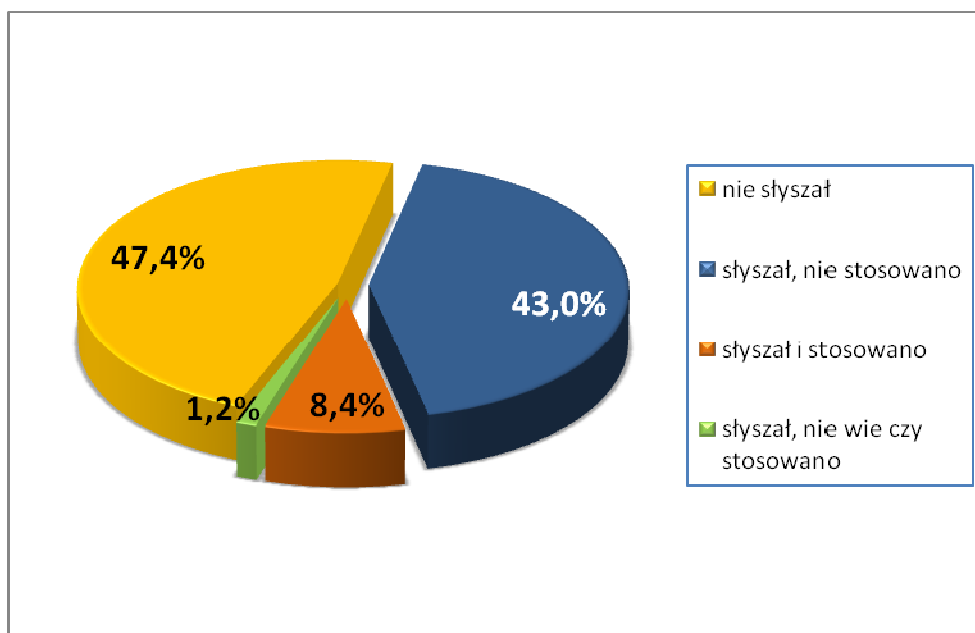
---

<sup>14</sup> Alternatywnym wytłumaczeniem jest po prostu dążenie respondentów do spójnych odpowiedzi w badaniu. Częściowym argumentem przeciwko takiej przyczynie jest fakt, że wyposażenie stanowiska pracy było dla respondentów słabszą zachętą niż trzy pozostałe.

## 6. Stosowanie unijnych standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień

**Znajomość unijnych standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień zadeklarowała nieco ponad połowa przedsiębiorców, a 47,4% w ogóle o nich nie słyszało. 43% przedsiębiorców słyszało o istnieniu takich standardów, ale nie bierze ich pod uwagę podczas procesu rekrutacji. Jedynie 8,4% spośród wszystkich przedsiębiorców stosuje takie standardy w swojej firmie. 1,2% zna standardy, ale nie jest w stanie określić, czy są one brane pod uwagę w firmie.**

Wykres 25. Znajomość i stosowanie unijnych standardów kwalifikacji zawodowych i uprawnień.

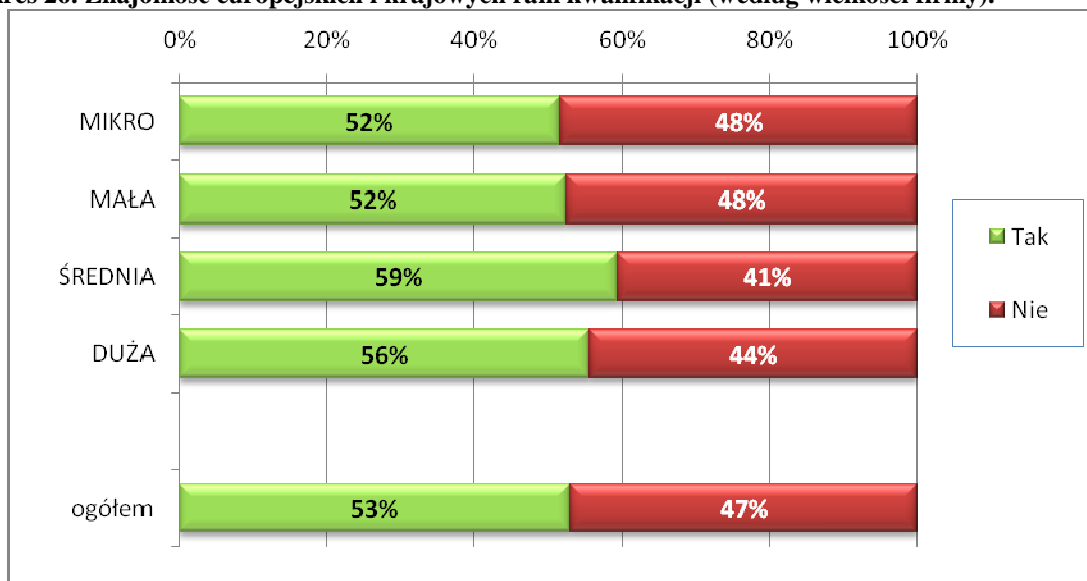


Źródło: opracowanie własne.

Znajomość tych standardów nie różni się istotnie w zależności od wielkości przedsiębiorstwa: w firmach mikro i małych wynosi on 52%, w firmach dużych 56% i najwięcej - 59% w firmach średnich.



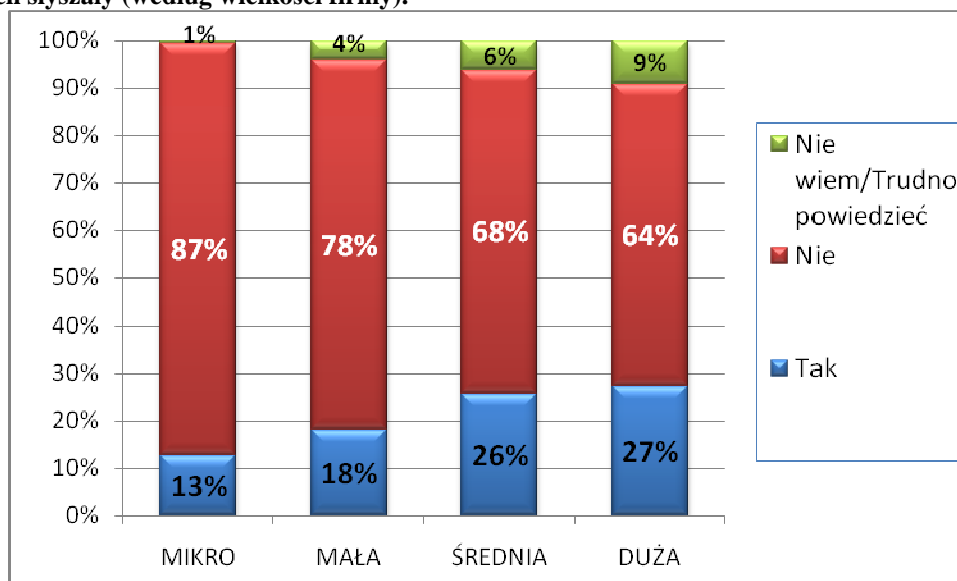
**Wykres 26. Znajomość europejskich i krajowych ram kwalifikacji (według wielkości firmy).**



Źródło: opracowanie własne.

Osoby, które potwierdziły, że słyszały o europejskich i krajowych ramach kwalifikacji, zostały poproszone o odpowiedź na pytanie: *Czy standardy te stosowane były przy rekrutacji pracowników w 2007 roku?* Rozkład odpowiedzi według wielkości firmy prezentuje poniższy wykres. Najmniejszy odsetek przedsiębiorstw, które biorą pod uwagę unijne standardy jest wśród mikroprzedsiębiorców i wynosi 13%. Wśród firm małych stosuje je 18% badanych, a wśród firm średnich i dużych nieco częściej niż co czwarte przedsiębiorstwo.

**Wykres 27. Stosowanie europejskich i krajowych ram kwalifikacji w rekrutacji w 2007 roku wśród firm, które o nich słyszały (według wielkości firmy).**



Źródło: opracowanie własne.

Analiza odpowiedzi na powyższe pytania pozwala stwierdzić, że:

- **Unijne standardy kwalifikacji stosowane są w firmach rzadko, bo zaledwie w 8% całej populacji przedsiębiorstw.**
- **Wśród firm, które zadeklarowały ich znajomość stosuje je średnio 16% przedsiębiorstw.**
- **Liczba firm, które stosują te standardy nieznacznie wzrasta wraz z wielkością firmy – najrzadziej kierują się nimi przy rekrutacji mikroprzedsiębiorstwa (13%), a najczęściej duże firmy (27%).**

## 7. Korzystanie ze szkoleń

W tej części raportu przedstawiona zostanie diagnoza korzystania ze szkoleń<sup>15</sup> w małopolskich przedsiębiorstwach. Korzystanie ze szkoleń było badane za pomocą pytań dotyczących następujących zagadnień:

- samego korzystania ze szkoleń,
- formy szkoleniowej, z której korzystali pracownicy,
- przyczyn podjęcie decyzji o szkoleniu pracowników,
- liczby osób korzystających ze szkoleń w przedsiębiorstwie,
- tematyki szkoleń,
- źródła finansowania szkoleń ( i planów w zakresie wielkości funduszy w przyszłości),
- zadowolenia z efektów szkoleń,
- wagi certyfikatu bądź akredytacji instytucji szkoleniowej w wyborze jej oferty.

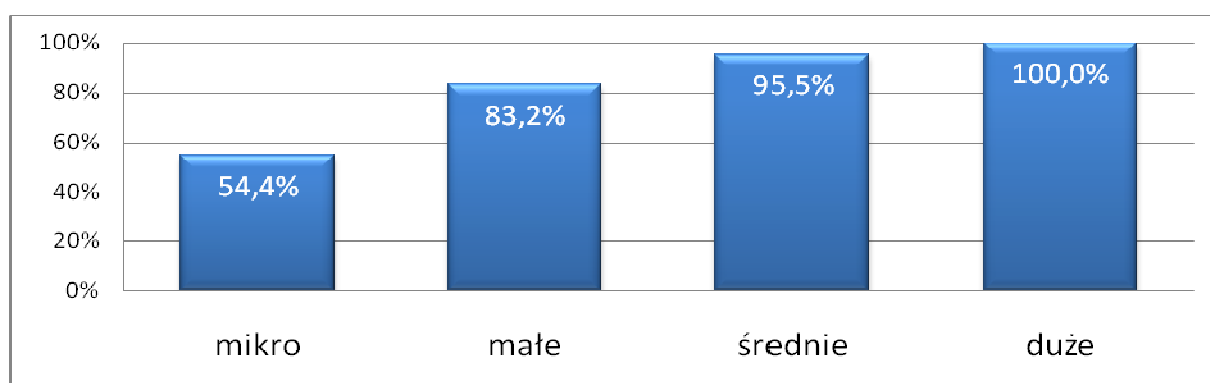
---

<sup>15</sup> W ramach badania „szkolenia” rozumiane są jako zaplanowane formy kształcenia, tj. *kursy, szkolenia zewnętrzne, wewnętrzne, seminaria i wyjazdy konferencyjne*. W przypadku większości pytań o szkolenia w okresie I – X 2007. Jeżeli pytania odnosiły się do innego przedziału czasowego, informacja ta została podana w tekście.

## 7.1. Korzystanie ze szkoleń

Spośród badanych przedsiębiorstw 68% zadeklarowało korzystanie ze szkoleń w okresie I – X 2007 roku. Poniższy wykres przedstawia zależność korzystania ze szkoleń od wielkości podmiotu. Jak widać wpływ ten jest bardzo silny – wśród mikroprzedsiębiorstw tylko 55% podmiotów korzystało ze szkoleń, podczas gdy wśród dużych podmiotów wszystkie (100%).

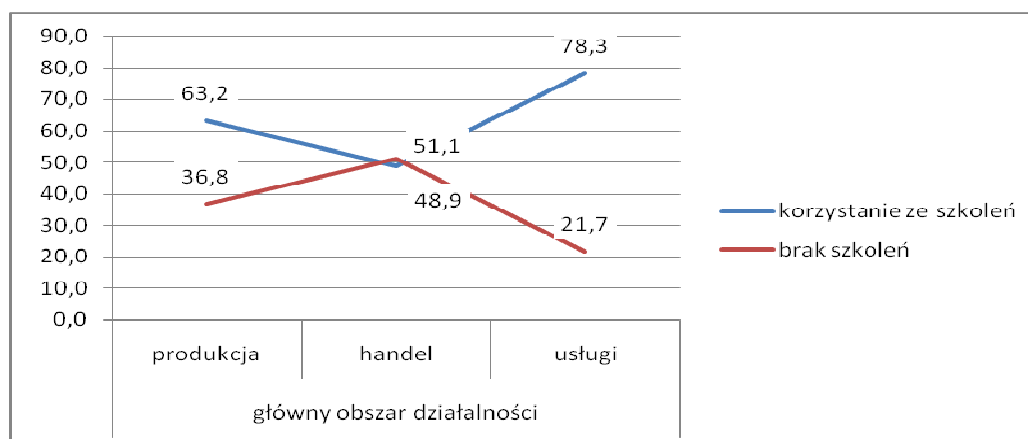
Wykres 28. Korzystanie ze szkoleń według wielkości firmy.



Źródło: opracowanie własne.

Oprócz wielkości podmiotu, która ma największy wpływ korzystanie ze szkoleń, inną istotną cechą była główna kategoria działalności. Jak pokazuje wykres przedsiębiorstwa, których główną kategorią działalności były usługi szkoliły swoich pracowników znacznie częściej (78,3%), niż podmioty produkcyjne (63,2%) czy handlowe (51,1%).

Wykres 29. Korzystanie ze szkoleń według kategorii działalności podmiotu.



Źródło: opracowanie własne.

## 7.2. Formy szkoleń

Wśród form szkoleń najczęściej wybierane są kursy i szkolenia zewnętrzne (85% wskazań spośród podmiotów, które korzystały ze szkoleń), nieco mniej popularne są seminaria i konferencje (66%) oraz szkolenia wewnętrzne (65%). Najrzadszą spośród wskazywanych form były szkolenia na odległość za pomocą Internetu (e-learningowe) – korzystali z niej pracownicy 13% podmiotów.

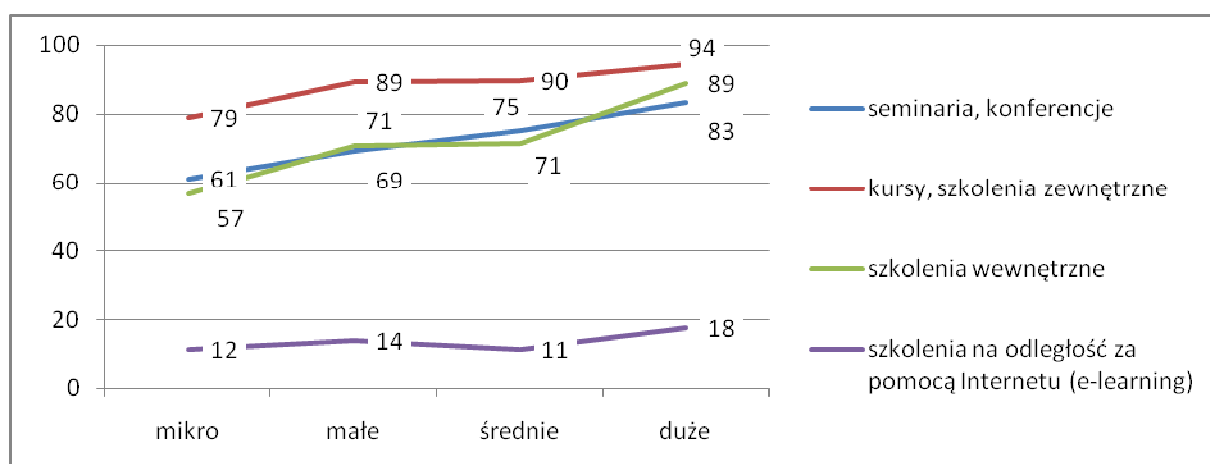
Poniższy wykres przedstawia korzystanie z formy szkoleń według wielkości firmy (dla podmiotów, które stwierdziły, że korzystały ze szkoleń).

Wykres pozwala stwierdzić, że **niemal wszystkie formy szkoleń wyraźnie zyskują na popularności wraz ze wzrostem wielkości podmiotu.**

Wyjątkiem w tym zakresie są szkolenia na odległość za pomocą Internetu, dla których wyraźny wzrost popularności można zaobserwować tylko dla podmiotów małych (14%) i dużych (18%).

Wśród **podmiotów małych i średnich szkolenia wewnętrzne są nieznacznie popularniejsze niż seminaria i konferencje**; dla mikro- i dużych przedsiębiorstw preferencje te są odwrócone.

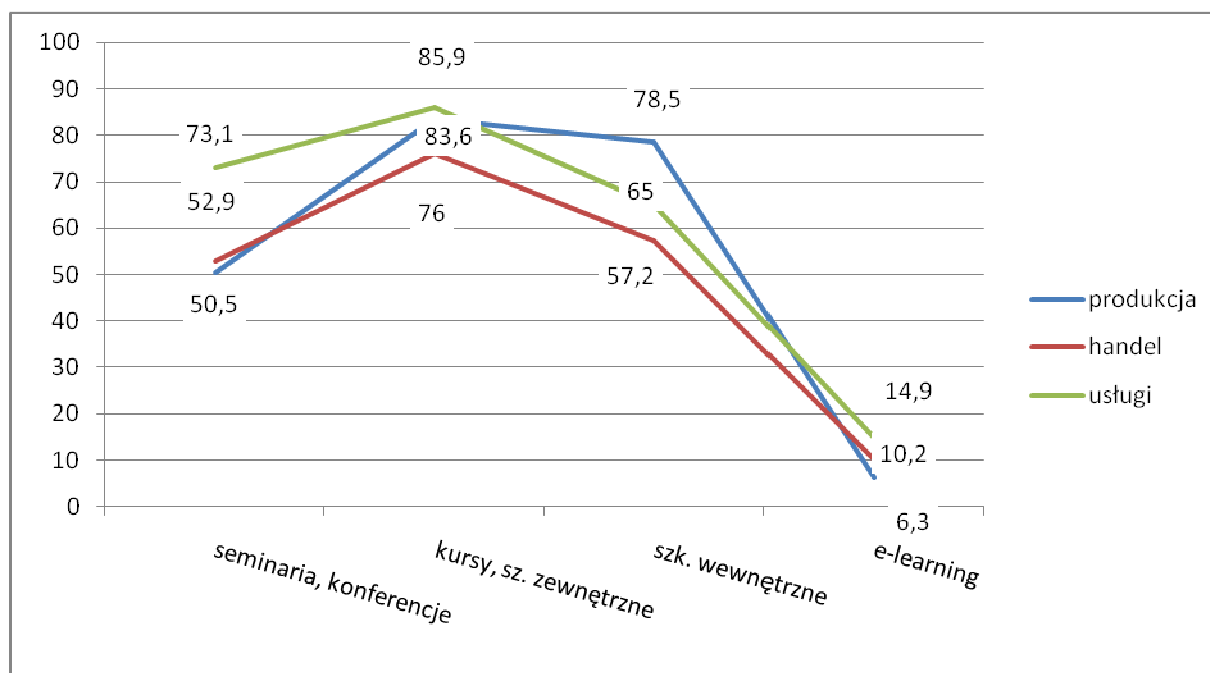
Wykres 30. Forma szkolenia według wielkości firmy.



Źródło: opracowanie własne.

Po przeanalizowaniu wpływu wielkości podmiotu na formę szkoleń można włączyć do analizy kategorię działalności. Jak pokazuje poniższy wykres seminaria i konferencje oraz szkolenia e-learningowe były popularniejsze wśród przedsiębiorstw usługowych, a szkolenia wewnętrzne wśród podmiotów produkcyjnych.

Wykres 31. Forma szkolenia według wielkości kategorii działalności przedsiębiorstwa.

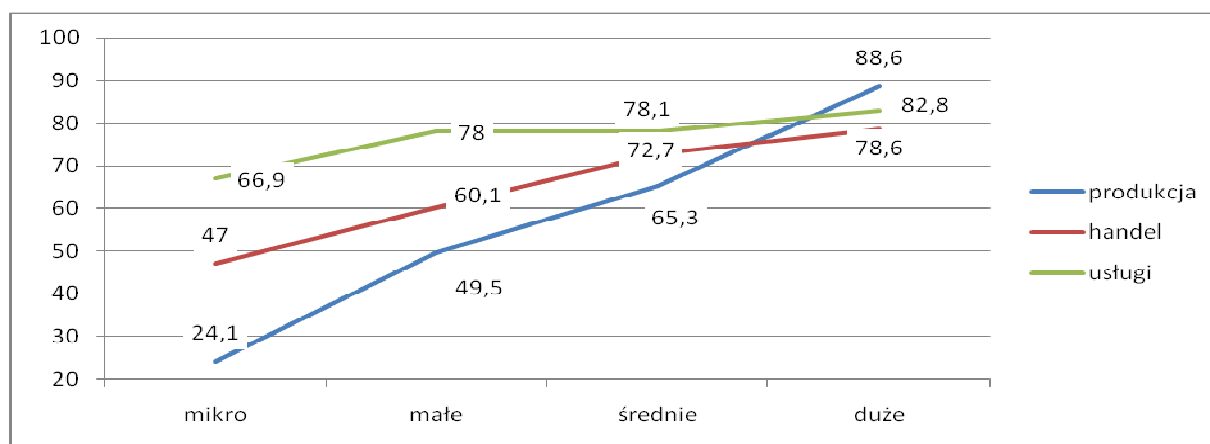


Źródło: opracowanie własne.

Warto odnotować, że przedsiębiorstwa, które miały problem z jednoznacznym określeniem głównej kategorii działalności (kategoria: „mieszany”), miały wyższą wartość wskaźnika uczestnictwa w kursach i szkoleniach zewnętrznych (87,5%).

Udział w seminariach i konferencjach podmiotów o różnej wielkości i kategorii działalności ukazuje dość złożony charakter wpływu tych dwóch cech przedsiębiorstw. O ile wśród przedsiębiorstw usługowych wielkość nie różnicuje w zbyt dużym stopniu korzystania z tej formy szkoleń, w przypadku firm produkcyjnych widać znaczącą różnicę pomiędzy mikroprzedsiębiorstwami (24,1%), a podmiotami dużymi (88,6%).

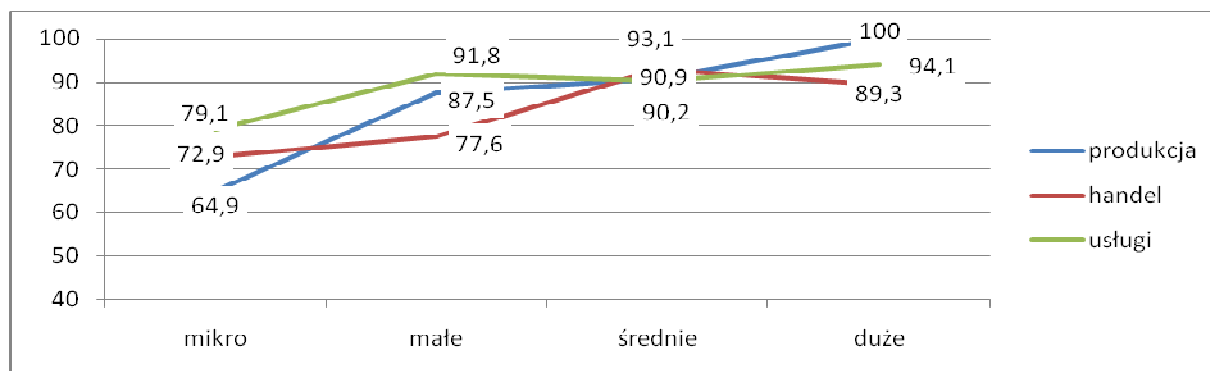
**Wykres 32. Korzystanie z seminariów i konferencji według wielkości i kategorii działalności przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne.

Podobną, choć nieco słabszą zależność można dostrzec w przypadku kursów i szkoleń zewnętrznych. O ile w przypadku podmiotów handlujących i usługowych wpływ wielkości przedsiębiorstwa jest zauważalny, jednak stosunkowo niewielki, to w przypadku firm produkcyjnych wpływ ten jest zdecydowanie znaczący.

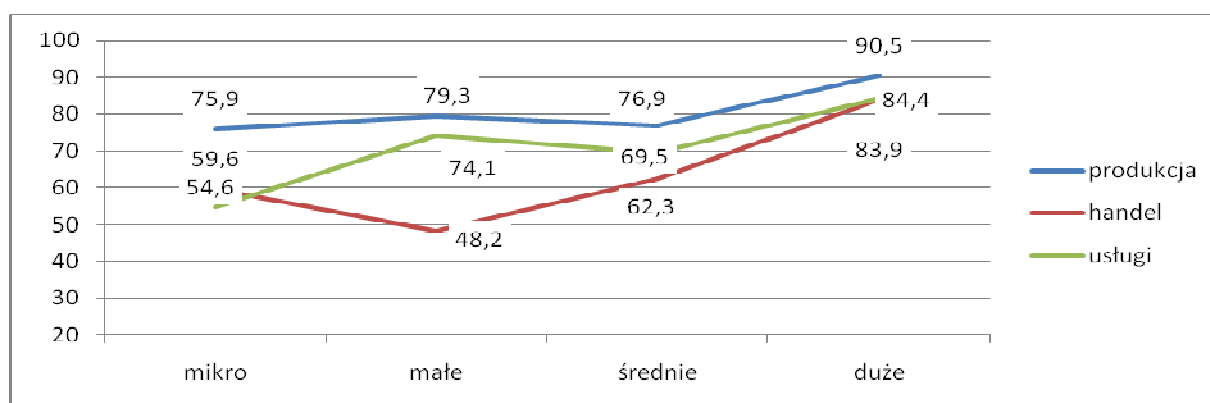
**Wykres 33. Korzystanie z kursów i szkoleń zewnętrznych według wielkości i kategorii działalności przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne.

W szkoleniach wewnętrznych najczęściej brali udział pracownicy podmiotów produkujących, a najrzadziej handlujących. Różnica jest najbardziej widoczna w przypadku małych przedsiębiorstw.

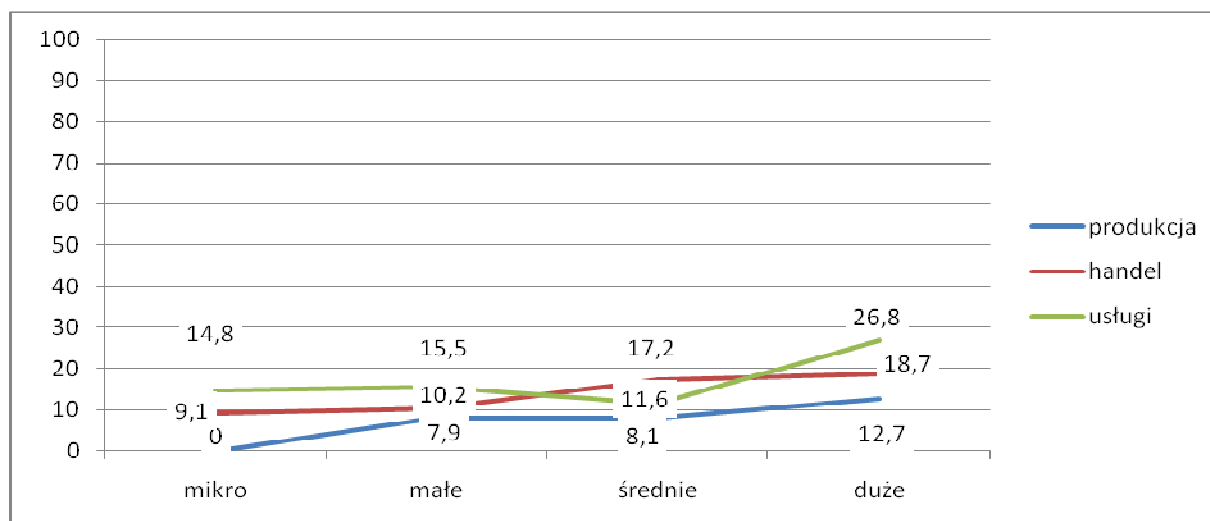
**Wykres 34. Korzystanie ze szkoleń wewnętrznych według wielkości i kategorii działalności przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne.

Ogólnie, szkolenia e-learningowe cieszyły się powodzeniem wśród niewielkiej liczby podmiotów. Jednak w przypadku dużych firm usługowych popularność ta była stosunkowo duża – ponad jedna czwarta (26,8%) podmiotów korzystała z tej formy szkolenia.

**Wykres 35. Korzystanie ze szkoleń e-learningowych i konferencji według wielkości i kategorii działalności przedsiębiorstwa.**



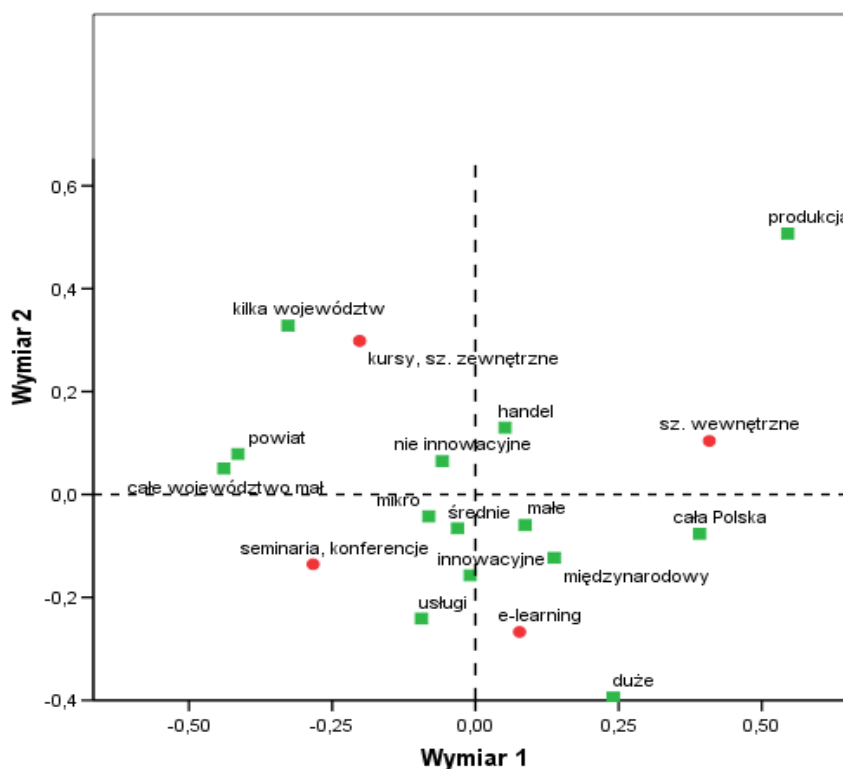
Źródło: opracowanie własne.



Wykres będący wynikiem analizy korespondencji podsumowuje analizę wpływu cech przedsiębiorstwa na formy szkoleń (dodatkowo dodano zasięg firmy i jej innowacyjność). Wskazuje on, że<sup>16</sup>:

- **szkolenia e-learningowe** były wybierane częściej przez przedsiębiorstwa duże (z sektora usług), innowacyjne o zasięgu międzynarodowym lub ogólnopolskim,
- **szkolenia wewnętrzne** wybierane były częściej przez firmy produkcyjne oraz o zasięgu ogólnopolskim,
- **kursy i szkolenia zewnętrzne** częściej wybierane były przez firmy o zasięgu kilku województw (warto przypomnieć, że także przez firmy o „mieszanej” kategorii działalności),
- **seminaria i konferencje** częściej wybierane były przez firmy działające w branży usług, o zasięgu powiatowym i wojewódzkim.

Wykres 36. Korzystanie z różnych form szkoleń według kategorii przedsiębiorstw.



Źródło: opracowanie własne.

<sup>16</sup> W analizie zastosowano normalizację symetryczną, miarą odległości była odległość euklidesowa. W wyniku standaryzacji średnie wierszy i kolumn zostały usunięte. Pierwszy wymiar wyjaśnia 59% bezwładności, a drugi wymiar 32% bezwładności.

### 7.3. Przyczyny szkoleń

Najważniejszym powodem podjęcia decyzji o szkoleniach jest potrzeba zdobywania nowych umiejętności w związku z rozwojem firmy (78% wskazań danego czynnika jako zdecydowanie istotny bądź istotny). Nieco mniej istotne były: konieczność dostosowania uprawnień pracowników do regulacji prawnych (64%), dążenie do wzrostu zadowolenia pracowników z pracy w firmie (61%) oraz funkcjonowanie na specyficznym, dynamicznym rynku (61%). Powodem najrzadziej ocenianym jako istotny (53% wskazań) był brak odpowiednich umiejętności wśród pracowników, którzy rozpoczynają pracę.

**Wykres 37. Powody decyzji o skorzystaniu ze szkoleń (% odpowiedzi oceniających dany powód jako istotny bądź zdecydowanie istotny).**



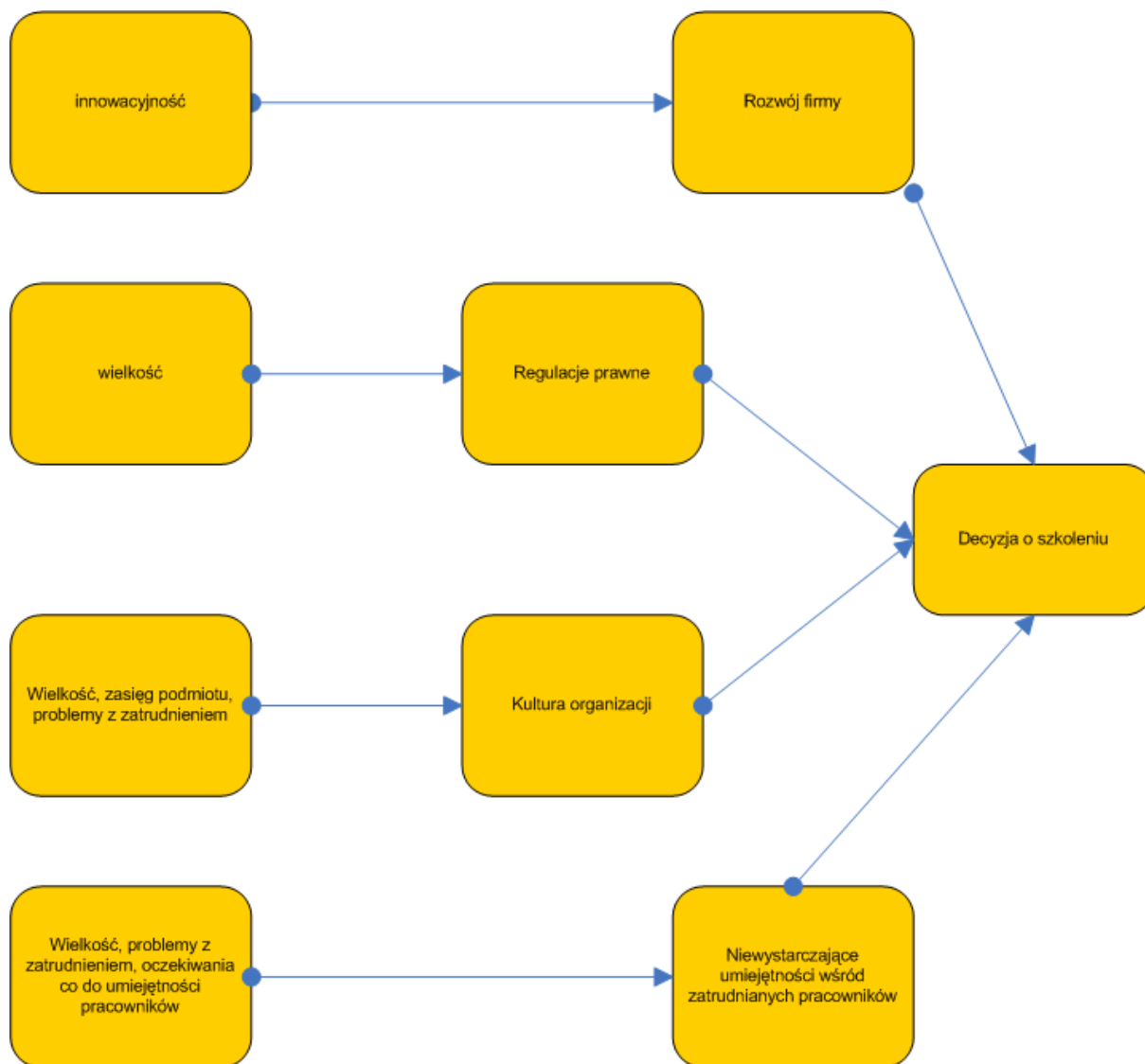
Źródło: opracowanie własne.

Jakościowe badanie przedsiębiorstw oraz analiza odpowiedzi na pytania o przyczyny szkoleń doprowadziły do zbudowania eksploracyjnego modelu podjęcia decyzji o szkoleniu. Można wyróżnić cztery główne przyczyny:

- rozwój firmy poprzez wprowadzanie innowacji;
- regulacje prawne – które deklarowane były przez większe przedsiębiorstwa jako istotniejsza przyczyna szkoleń;
- traktowanie szkoleń jako nagrody dla pracowników („kultura organizacji”) – na które wpływ miały powiązane ze sobą wielkość, zasięg podmiotu i problemy z zatrudnieniem,

- niewystarczające umiejętności zatrudnianych pracowników<sup>17</sup> – związane z powiązanymi wzajemnie ze sobą wielkością, problemami z zatrudnieniem oraz oczekiwaniami odnośnie zatrudniania pracowników.

**Schemat 4. Przyczyny podjęcia decyzji o szkoleniu.**

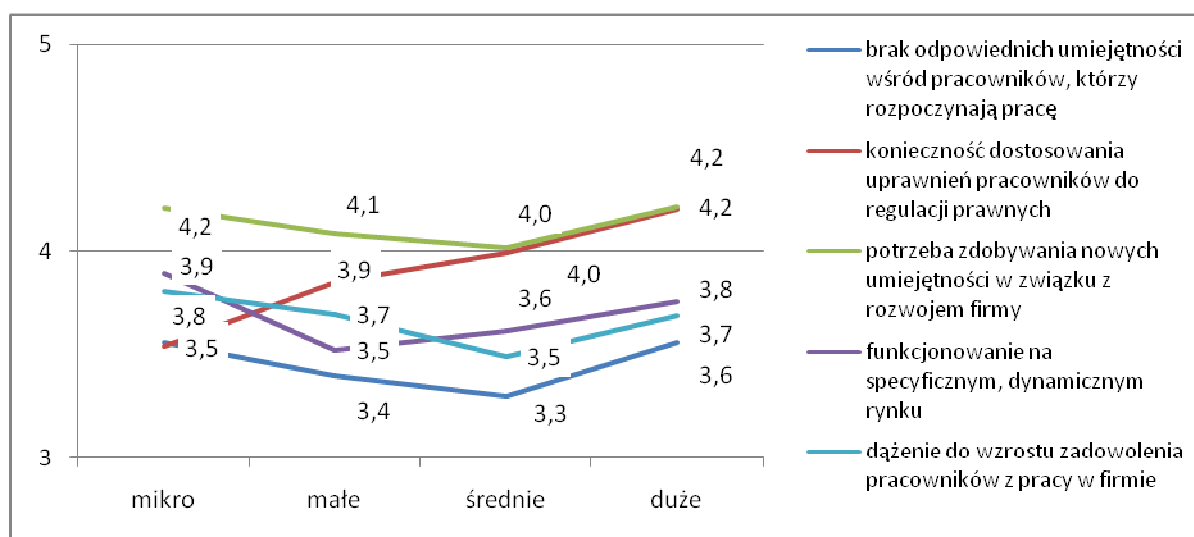


źródło: opracowanie własne na podstawie analiza danych zastanych, jakościowego i ilościowego badania przedsiębiorstw;

<sup>17</sup> Należy jeszcze raz podkreślić eksploracyjny charakter modelu. Jego weryfikacja powinna być przedmiotem kolejnych badań.

Postrzeganie konieczności dostosowania uprawnień pracowników do regulacji prawnych rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa (dla średnich i dużych podmiotów jest ono równie ważne, co potrzeba zdobywania nowych umiejętności w związku z rozwojem firmy). Wynik ten sugeruje, że fakt, iż większe przedsiębiorstwa częściej kształcą swoich pracowników, może być częściowo spowodowany świadomością wymogów prawnych.

**Wykres 38. Przyczyny decyzji o skorzystaniu ze szkoleń według wielkości przedsiębiorstw.**  
(Ocena każdej z przyczyn w skali od 1 do 5 gdzie 1 - zdecydowanie nieistotne, a 5 - zdecydowanie istotne.)

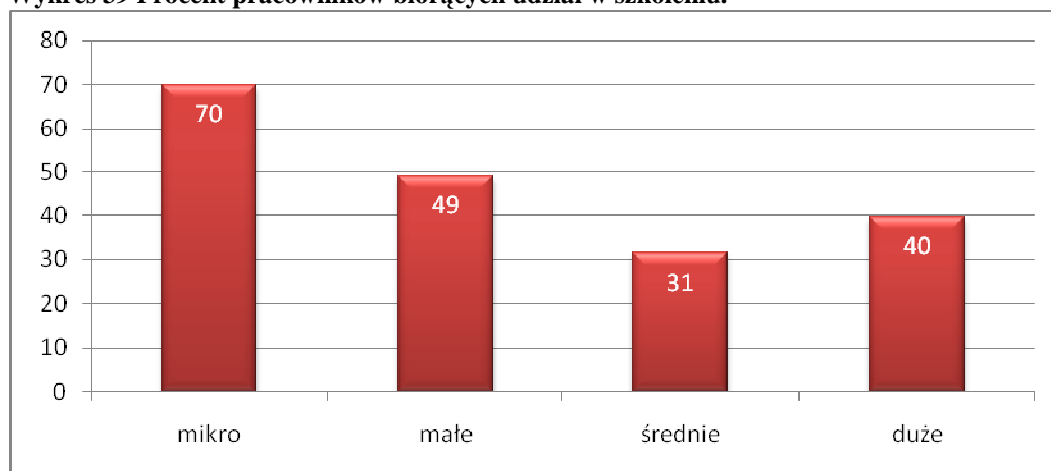


Źródło: opracowanie własne.

#### 7.4. Liczba szkolonych pracowników

Interesujących wyników dostarcza porównanie liczby pracowników szkolonych w danym przedsiębiorstwie do łącznej liczby pracowników. Jak widać stosunkowo najwięcej pracowników szkolią mikroprzedsiębiorstwa (70%) – średnia dla wszystkich podmiotów wyniosła 50%.

Wykres 39 Procent pracowników biorących udział w szkoleniu.



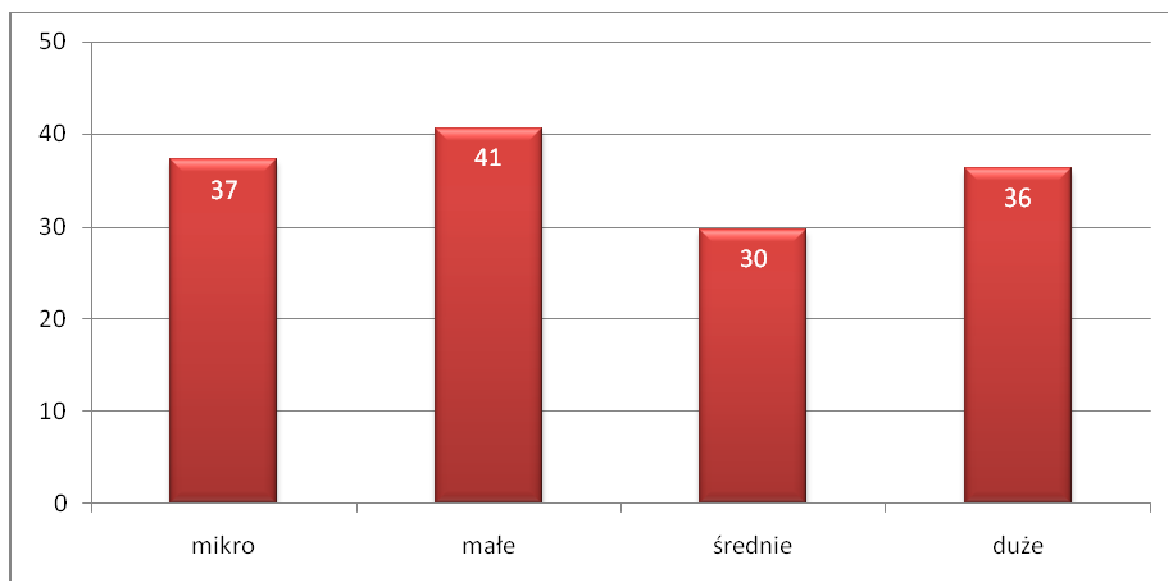
Źródło: opracowanie własne.

Jeżeli więc mikroprzedsiębiorstwa jednocześnie a) najrzadziej korzystały ze szkoleń, ale jeśli korzystały, to b) korzystało stosunkowo najwięcej pracowników, w takim przypadku warto porównać procenty pracowników biorących udział w szkoleniu dla wszystkich podmiotów (dla tych, które w ogóle nie korzystały wartość procentowa wyniesie 0).

Zestawienie takie przedstawia poniższy wykres. Pokazuje on, że średnie wartości udziału pracowników, którzy brali udział w szkoleniu do wszystkich pracowników wcale nie są mniejsze dla mniejszych przedsiębiorstw<sup>18</sup>. Oznacza to, że **przeciętny pracownik mikroprzedsiębiorstwa ma takie same szanse na udział w szkoleniu jak pracownicy większych przedsiębiorstw.**

<sup>18</sup> Zastosowanie mediany zamiast średniej przyniosło podobną hierarchię wśród przedsiębiorstw i prowadzi do tych samych konkluzji.

**Wykres 40. Średni udział pracowników biorących udział w szkoleniu do wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie (zestawienie dla wszystkich podmiotów).**



Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiony na następnej stronie wykres porównuje różne grupy podmiotów ze względu na wartości dwóch wskaźników korzystania ze szkoleń:

- **na poziomie grup przedsiębiorstw** - procent podmiotów w danej grupie korzystających ze szkoleń,
- **na poziomie przedsiębiorstw** - procent szkolonych pracowników wśród wszystkich pracowników (zestawienie dla wszystkich podmiotów, także nie szkolących) - na wykresie przedstawiono **średnie dla danej grupy przedsiębiorstw**;

Jak pokazuje wykres w większości przypadków mamy do czynienia ze zbieżnością wartości wskaźników. Tendencja ta jest zaznaczona na wykresie przerywaną linią<sup>19</sup>. Na wykresie można jednocześnie dostrzec dwie grupy podmiotów, które nie podlegają tej tendencji. Cechami wyróżniającymi je są:

- **segment przemysłowy** jako siedziba działalności – podmioty z tego segmentu kształcą znacząco więcej pracowników,
- **podmioty zatrudniające 50 pracowników i więcej**, które wprawdzie częściej korzystają ze szkoleń, jednak kształcą stosunkowo mniej pracowników.

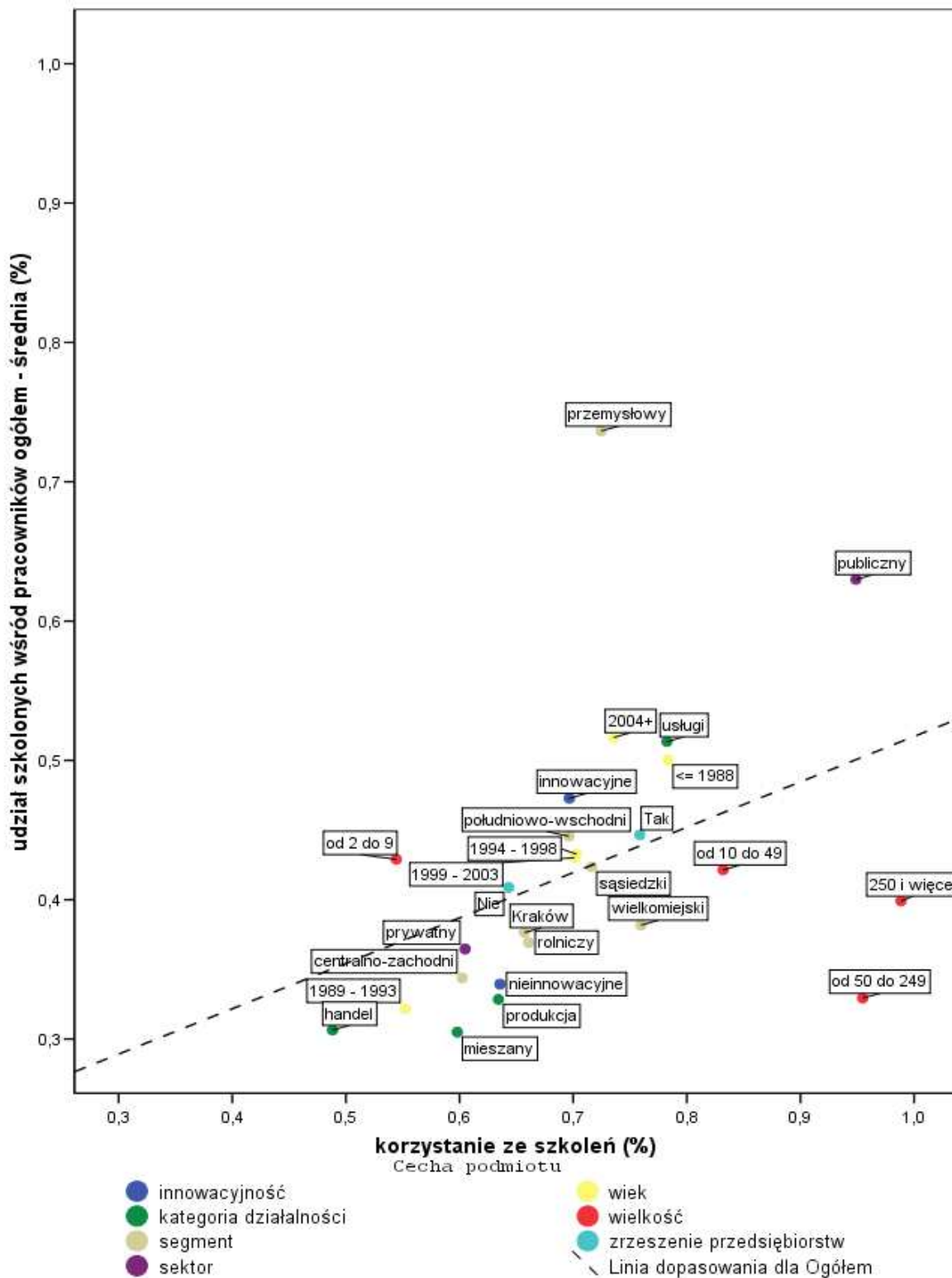
Wykres umożliwia także podsumowanie korzystania ze szkoleń dla pozostałych grup podmiotów wyróżnionych na podstawie pozostałych cech. Następujące grupy podmiotów zarówno częściej korzystają ze szkoleń, jak i częściej szkolą swoich pracowników:

- **podmioty usługowe,**
- **innowacyjne,**
- **publiczne,**
- **powstałe przed 1989 rokiem lub po 2003 roku,**
- **należące do zrzeszeń lub stowarzyszeń.**

---

<sup>19</sup> Linia regresji, Skorygowane  $R^2 = 0,13$ .

Wykres 41. Zależność korzystanie ze szkoleń i udziału szkolonych wśród pracowników ogółem dla grup przedsiębiorstw



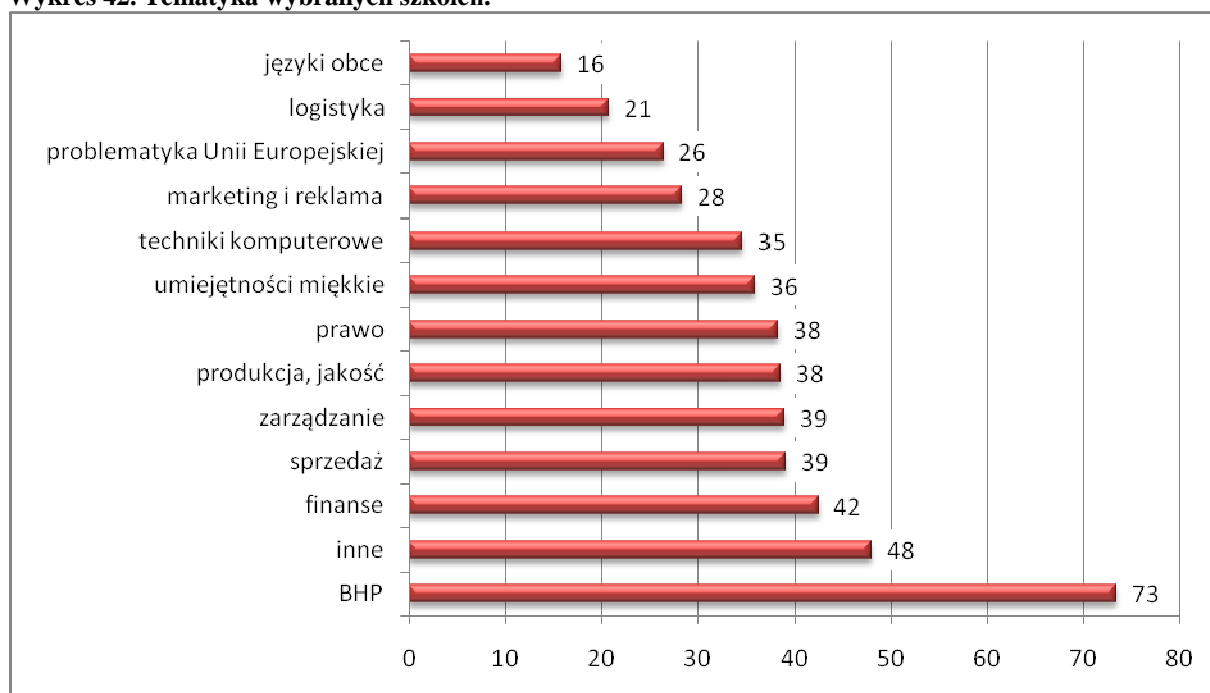
Źródło: opracowanie własne.



## 7.5. Tematyka szkoleń

Najczęstsza kategorią szkoleń jest Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (73%). Większość tematów szkoleń była wskazywana przez 30 – 45% podmiotów. Były to: finanse, sprzedaż, zarządzanie, produkcja i jakość, prawo, umiejętności miękkie oraz techniki komputerowe. Nieco rzadziej (wskazane przez 20 – 30% przedsiębiorstw, które szkoliły pracowników) wybierane były: marketing i reklama, problematyka Unii Europejskiej oraz logistyka. Najrzadziej spośród podanych kategorii wybierano języki obce (16%). Fakt ten wynika min. z dużej (w porównaniu z innymi tematami) ilości czasu potrzebnej na naukę języka.

Wykres 42. Tematyka wybranych szkoleń.



Źródło: opracowanie własne.

W kwestionariuszu zadano także pytanie o inne szkolenia związane z wykonywanym zawodem, które nie należą do żadnej spośród wymienionych kategorii. Udział pracowników w takich szkoleniach zadeklarowało 48% podmiotów. Pozostałe szkolenia, które zostały w poprzednich opisach ujęte pod kategorią „inne”, to przede wszystkim szkolenia pedagogiczne i edukacyjne (21% spośród podmiotów, które wybrały kategorię „inne”), dotyczące obsługi maszyn, pojazdów, spawalnictwa (18%), medyczne, pielęgniarские,

farmaceutyczne (11%), oraz budowlane, instalacyjne, energetyczne i związane z zarządzaniem nieruchomości (10%).

Wielkość przedsiębiorstwa miała bardzo duży wpływ na częstotliwość wskazywania kategorii szkoleń (por. wykres na następnej stronie). Dane te wskazują, że większe przedsiębiorstwa nie tylko szkolą pracowników częściej, ale także korzystają z bardziej różnorodnych szkoleń. Wielkość przedsiębiorstwa najistotniej wpływa na wielkość szkoleń w przypadku następujących tematów: zarządzanie, prawo, finanse, języki obce, BHP<sup>20</sup>.

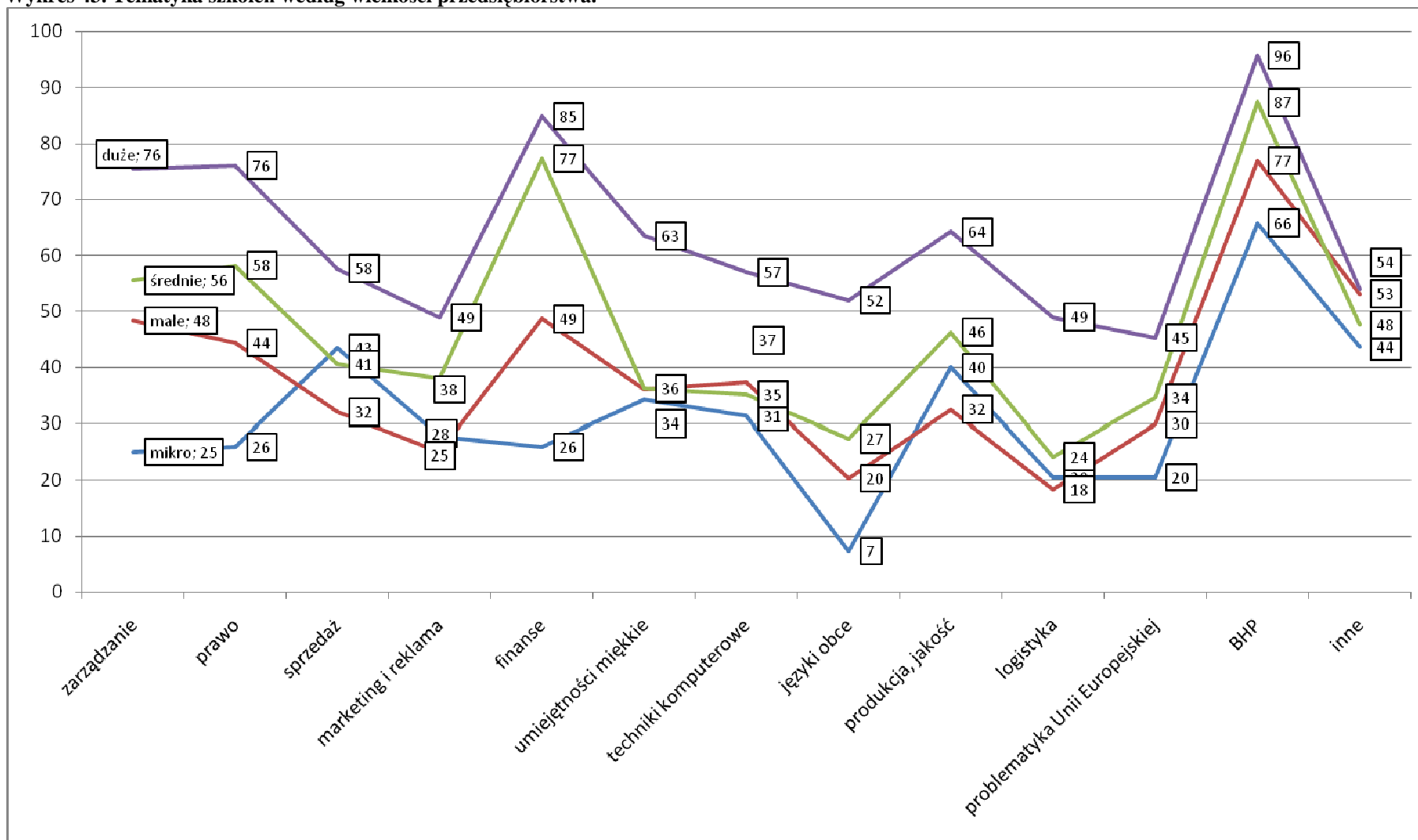
Zamieszczony na kolejnej stronie wykres umożliwia identyfikację szkoleń, z których częściej korzystają przedstawiciele różnych kategorii działalności. Wskazuje on że:

- podmioty z branży usługowej częściej korzystają z zarządzania, prawa, technik komputerowych i innych (min. edukacyjne),
- przedsiębiorstwa z branży handlowej częściej korzystają ze szkoleń z zakresu sprzedaży,
- podmioty produkujące częściej korzystają ze szkoleń z zakresu produkcji i jakości oraz BHP.

---

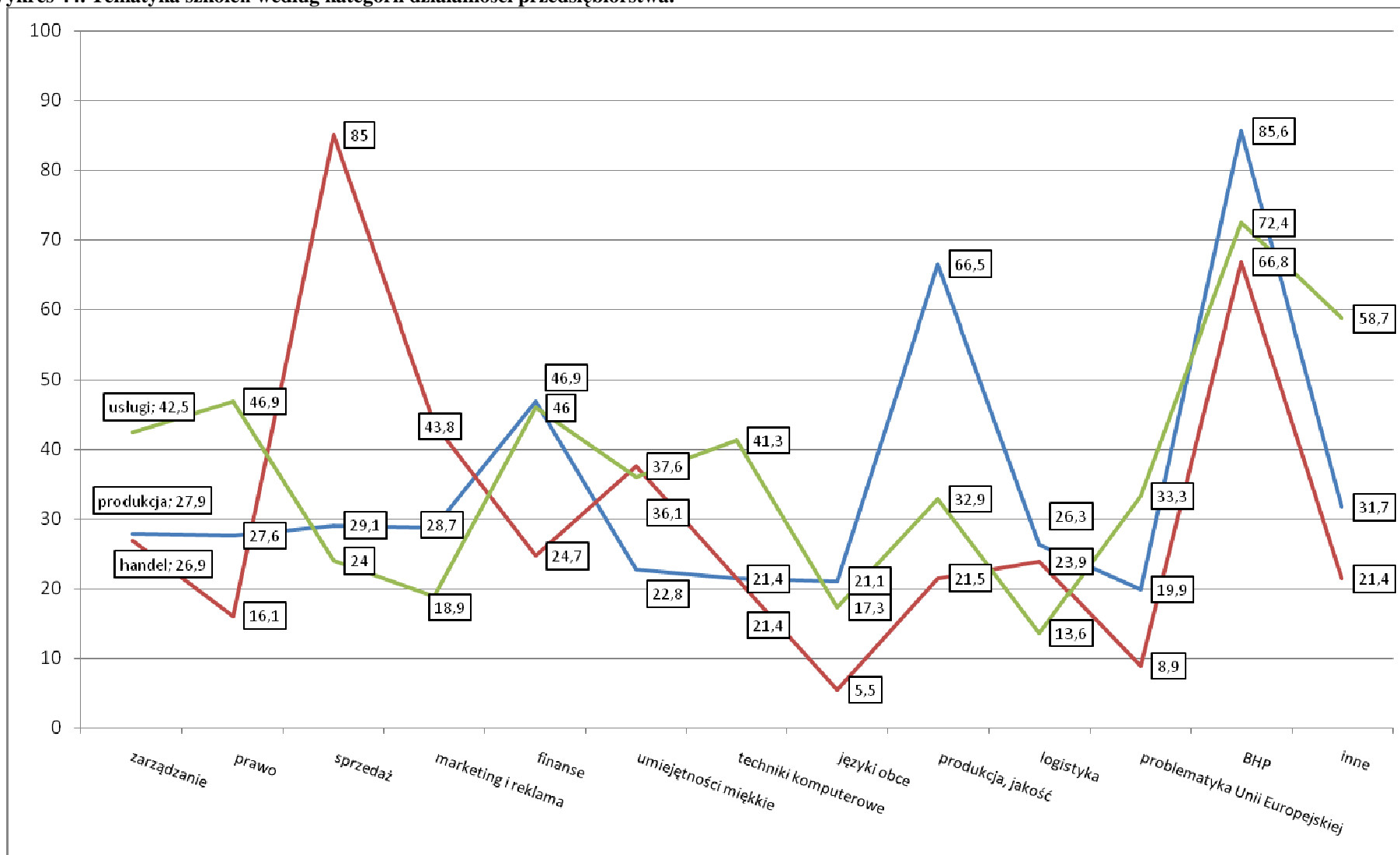
<sup>20</sup> Identyfikacja na podstawie analizy wariancji.

**Wykres 43. Tematyka szkoleń według wielkości przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne

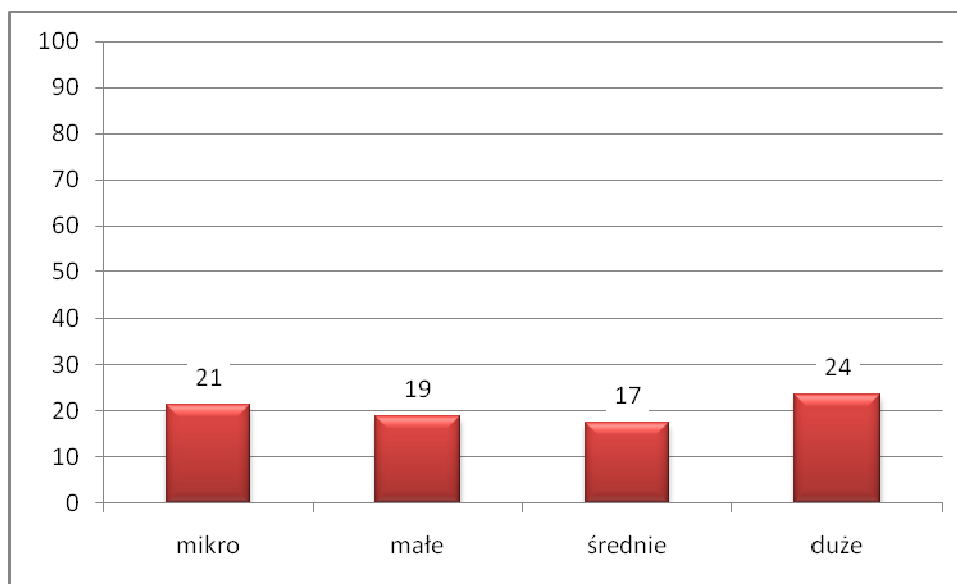
**Wykres 44. Tematyka szkoleń według kategorii działalności przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne

Spośród pracodawców, którzy szkolili swoich pracowników w okresie I – X 2007, 20% szukało w Małopolsce określonego szkolenia i nie mogło go znaleźć. Wielkość przedsiębiorstw nie miała istotnego wpływu na problemy ze znalezieniem odpowiedniego szkolenia (por. wykres poniżej).

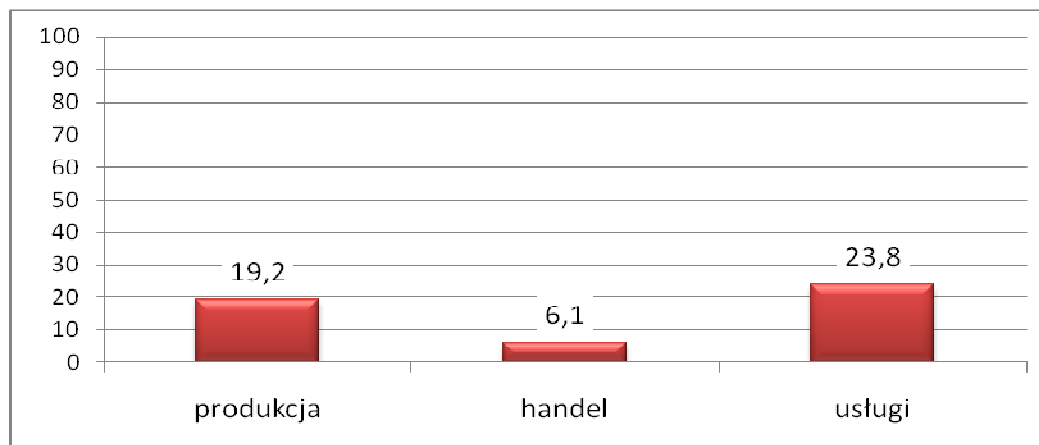
**Wykres 45. Problemy ze znalezieniem szkolenia według wielkość przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne

Czynnikiem różnicującym jest kategoria działalności (por. wykres poniżej). Jak widać, przedsiębiorstwa usługowe (24%) i produkcyjne (19%) znacznie częściej miały problemy ze znalezieniem szkoleń niż podmioty handlowe (6,1%).

**Wykres 46. Problemy ze znalezieniem szkolenia według działalności przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne

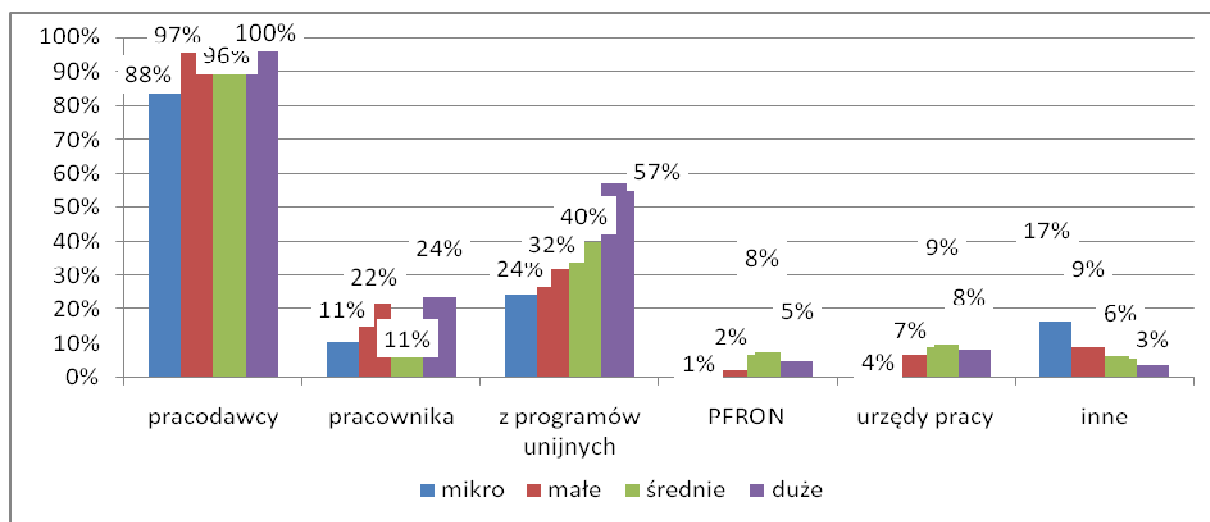
## 7.6. Finansowanie szkoleń

Najczęstszym źródłem finansowania szkoleń są sami pracodawcy (93%). Następne w kolejności są fundusze unijne (30%), pracownicy (15%), inne źródła finansowania (12%), urzędy pracy (6%) oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2,3%). Inne źródła finansowania, to przede wszystkim kontrahenci a także inne instytucje publiczne.

Analiza wpływu wielkości przedsiębiorstwa na źródła finansowania szkoleń pozwala dostrzec dwie prawidłowości:

- **z funduszy unijnych szkolenia są finansowane najczęściej w przedsiębiorstwach dużych** - korzystają one z tego źródła finansowania ponad dwukrotnie częściej niż inne podmioty; warto także wskazać, że większe przedsiębiorstwa generalnie częściej korzystają z innych publicznych źródeł finansowania (tj. PFRON, urzędy pracy),
- **z „innych źródeł finansowania” korzystają najczęściej mikroprzedsiębiorstwa (dwukrotnie częściej niż inne podmioty)** - szkolenia, z których korzystają są organizowane przede wszystkim przez ich partnerów handlowych i mają także aspekt promocyjny; warto jednak podkreślić, że więcej mikroprzedsiębiorstw (17%) wskazało tę właśnie kategorię finansowania niż łącznie trzy inne źródła finansowania: pracownika, PFRON i urzędy pracy (łącznie 16%).

Wykres 47. Źródła finansowania szkoleń według wielkości przedsiębiorstwa.

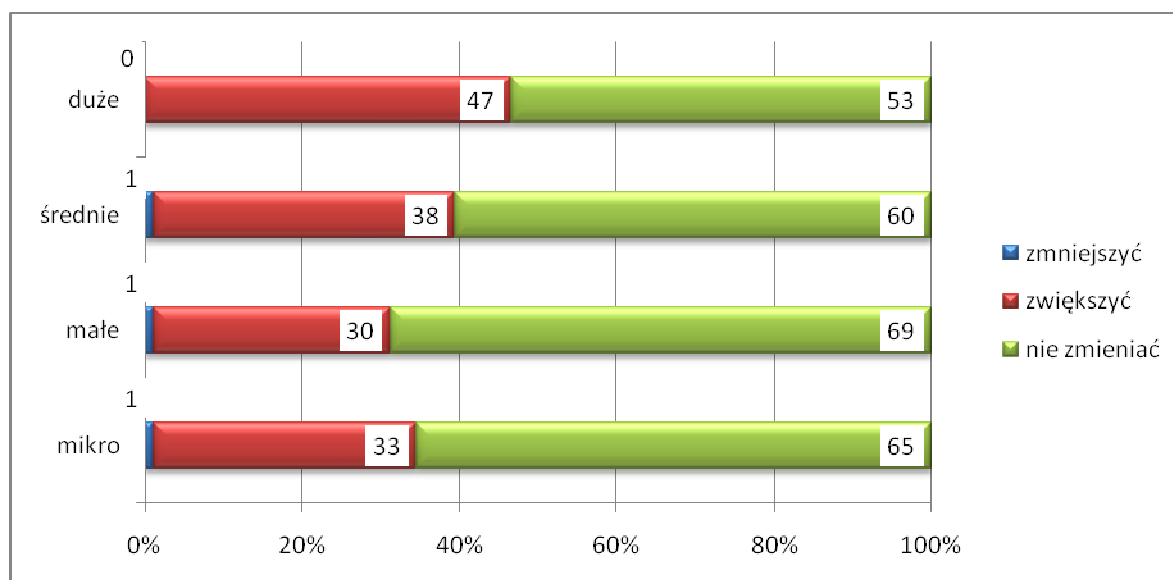


Źródło: opracowanie własne

Niemal jedna trzecia (28%) przedsiębiorstw zamierza w 2008 roku zwiększyć wielkość funduszy przeznaczanych na szkolenia; ponad połowa (55%) zamierza ich nie zmieniać, 16% miała trudności z jednoznaczną odpowiedzią na pytanie, a 1% zamierza zmniejszyć wielkość funduszy.

W poniższych zestawieniach wykluczono z analizy podmioty, które miały problemy z jednoznaczną odpowiedzią. Jak pokazuje poniższy wykres zwiększyć fundusze zamierzają najczęściej podmioty duże (47%) a najrzadziej małe (30%).

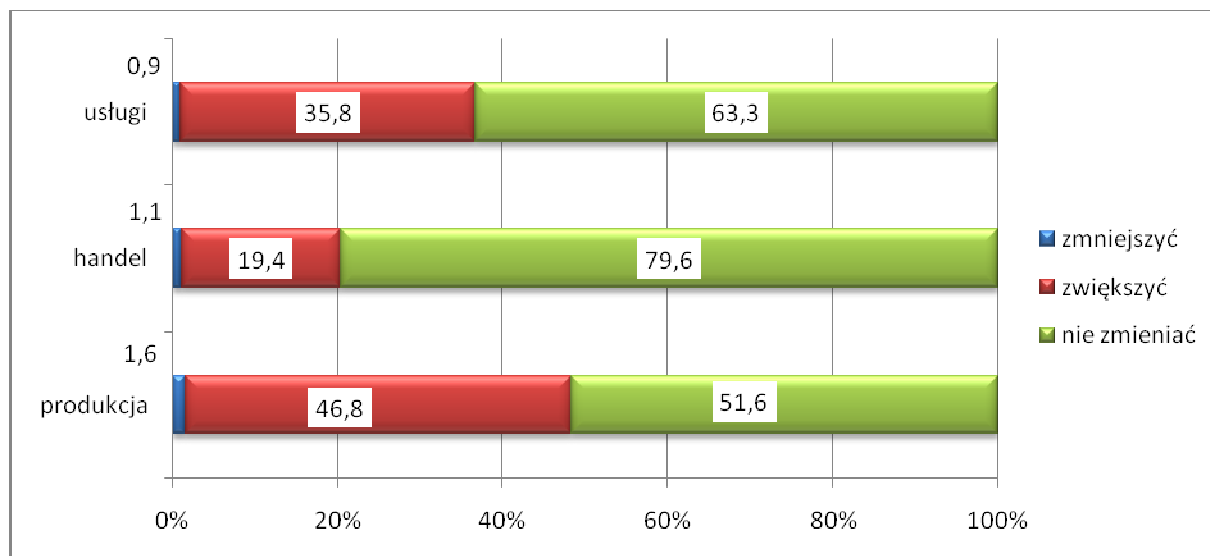
**Wykres 48. Plany odnośnie funduszy przeznaczanych na szkolenia według wielkości przedsiębiorstwa.**



Źródło: opracowanie własne

Kategoria działalności także silnie różnicuje podmioty. Firmy produkcyjne znacznie częściej zamierzają zwiększyć fundusze przeznaczane na szkolenia (47%) niż podmioty handlowe (19%).

**Wykres 49. Plany odnośnie funduszy przeznaczanych na szkolenia według wielkości przedsiębiorstwa.**



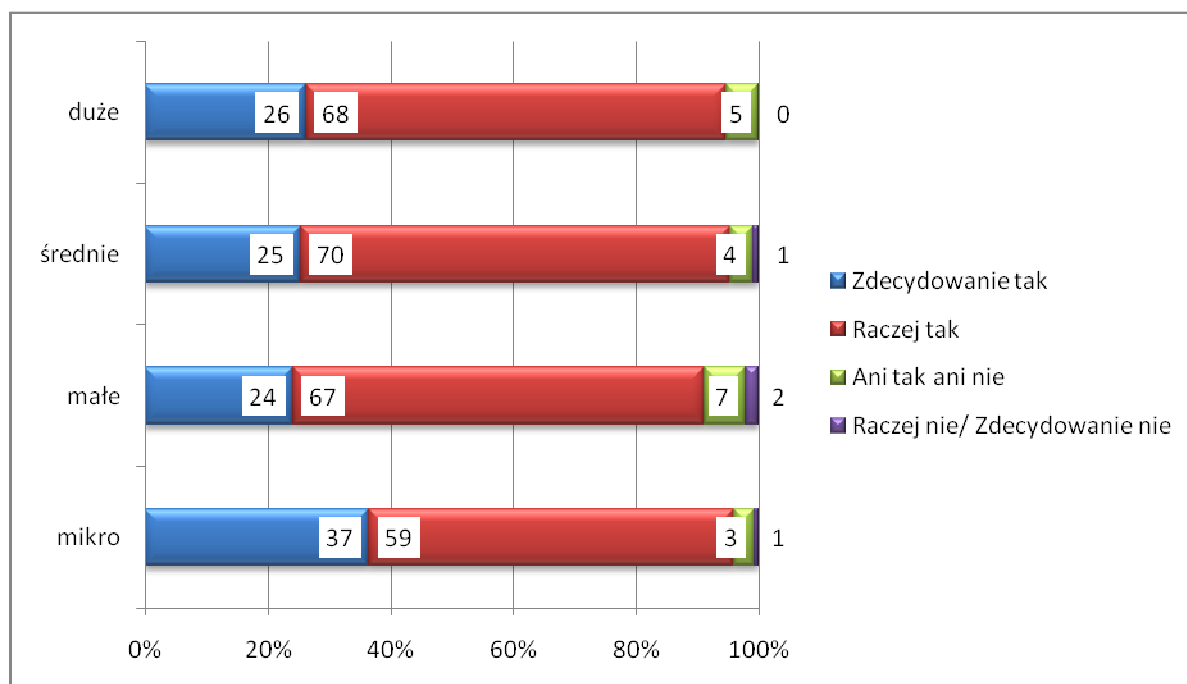
Źródło: opracowanie własne



## 7.7. Zadowolenie z efektów realizowanych szkoleń

Niemal wszyscy pracodawcy (94,8%) są zadowoleni z efektów realizowanych szkoleń. Tylko 1,5% stwierdziło, że są niezadowoleni. Stosunkowo najbardziej zadowoleni z zrealizowanych szkoleń są pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw.

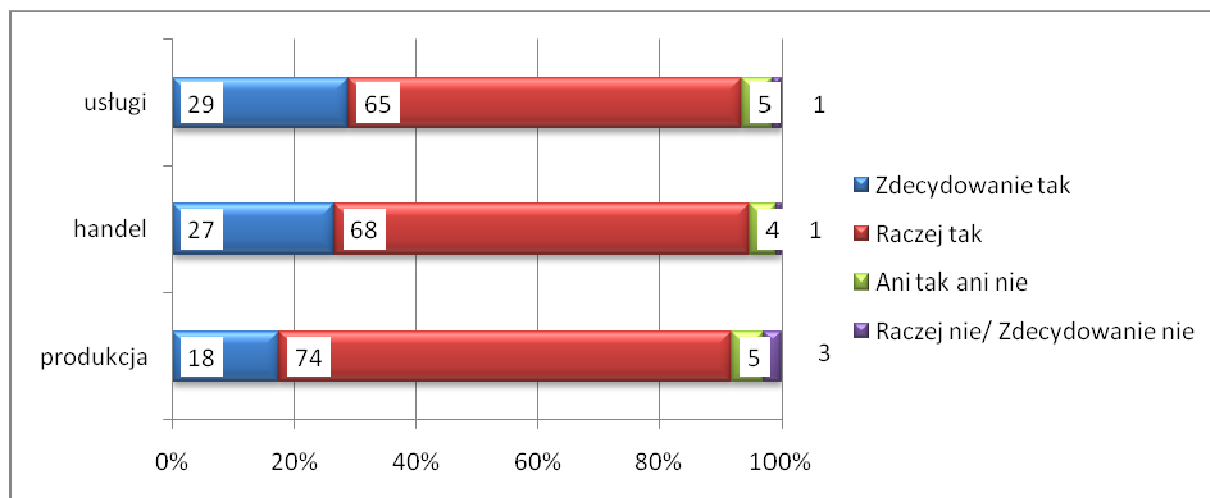
Wykres 50. Zadowolenie z efektów realizowanych szkoleń według wielkości przedsiębiorstwa.



Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę kategorię działalności, najbardziej zadowolone ze szkoleń są podmioty usługowe (29% zdecydowanie zadowolonych, 65% raczej zadowolonych), a najmniej produkcyjne (18% zdecydowanie zadowolonych, 74% raczej zadowolonych).

Wykres 51. Zadowolenie z efektów realizowanych szkoleń według kategorii działania.

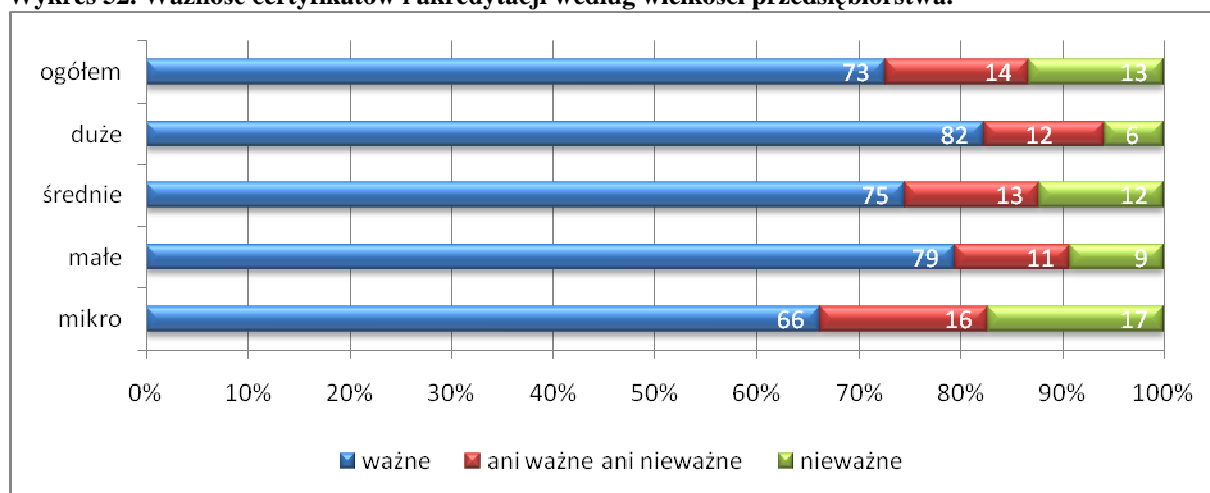


Źródło: opracowanie własne

## 7.8. Ważność akredytacji lub certyfikatu instytucji szkoleniowej

Większość podmiotów (73%) deklaruje, że posiadanie przez instytucję szkoleniową akredytacji lub certyfikatu jest istotnym czynnikiem z punktu widzenia wyboru jej oferty. Dla 13% ta cecha instytucji szkoleniowych nie jest istotna. Duże przedsiębiorstwa znacznie częściej uznają posiadanie akredytacji lub certyfikatu jako ważne niż mikroprzedsiębiorstwa (82% w porównaniu z 66%).

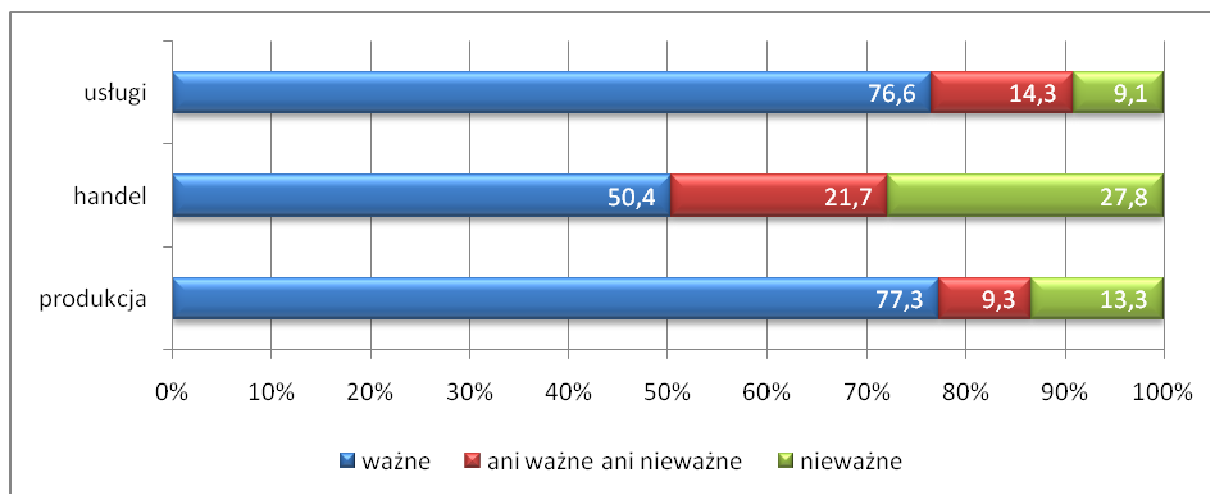
Wykres 52. Ważność certyfikatów i akredytacji według wielkości przedsiębiorstwa.



Źródło: opracowanie własne

Jak pokazuje poniższy wykres, akredytacje i certyfikaty są znacznie bardziej istotne dla podmiotów usługowych i produkcyjnych (procent odpowiedzi „ważne” odpowiednio 91% i 87%) niż dla handlowych.

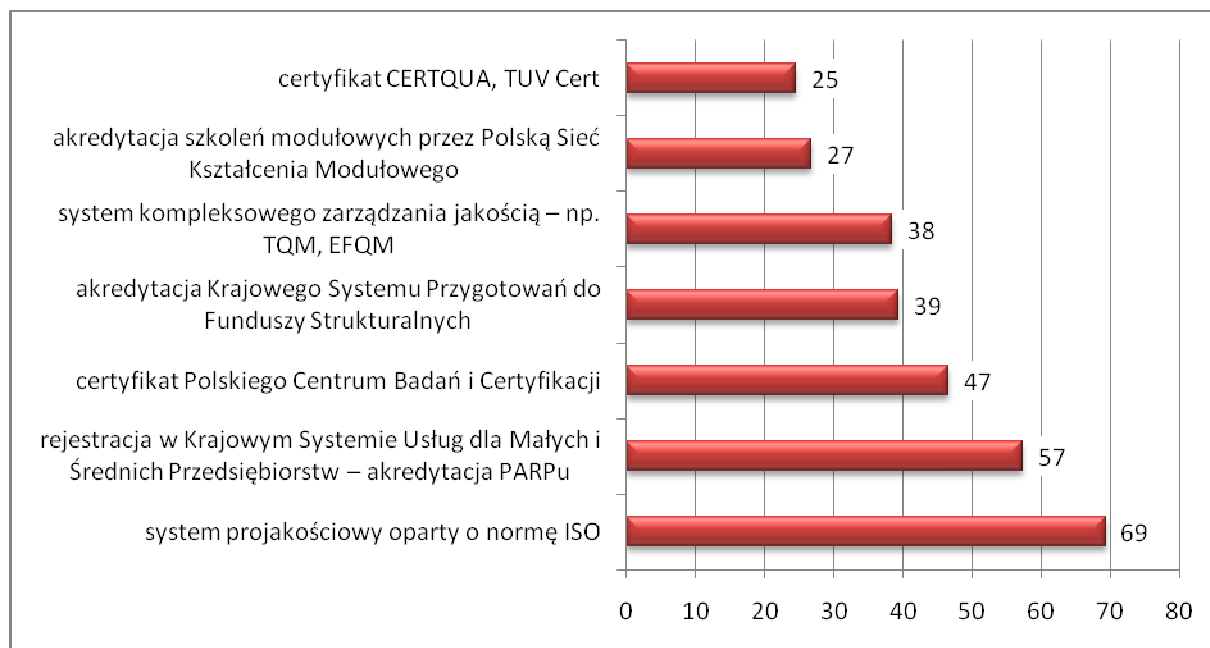
Wykres 53. Ważność certyfikatów i akredytacji według wielkości przedsiębiorstwa.



Źródło: opracowanie własne

Spośród różnych form certyfikacji i akredytacji jako najważniejszy wskazano system projakościowy oparty o normę ISO (69%), nieco rzadziej akredytacja PARPu (57%), certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji (47%), akredytację Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych (39%) oraz system kompleksowego zarządzania jakością (38%). Najrzadziej wskazywano na akredytację szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego (27%) i certyfikat CERTQUA, TÜV Cert (25%).

**Wykres 54. Ważność różnych form akredytacji i certyfikatów.**



Źródło: opracowanie własne

Obserwując zależność znaczenia danego certyfikatu/akredytacji można dostrzec następujące różne kategorie akredytacji/certyfikatu. Te, których znaczenie:

**a) rośnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa**

- System projakościowy oparty o normę ISO
- System kompleksowego zarządzania jakością – np. TQM, EFM

**b) maleje wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa**

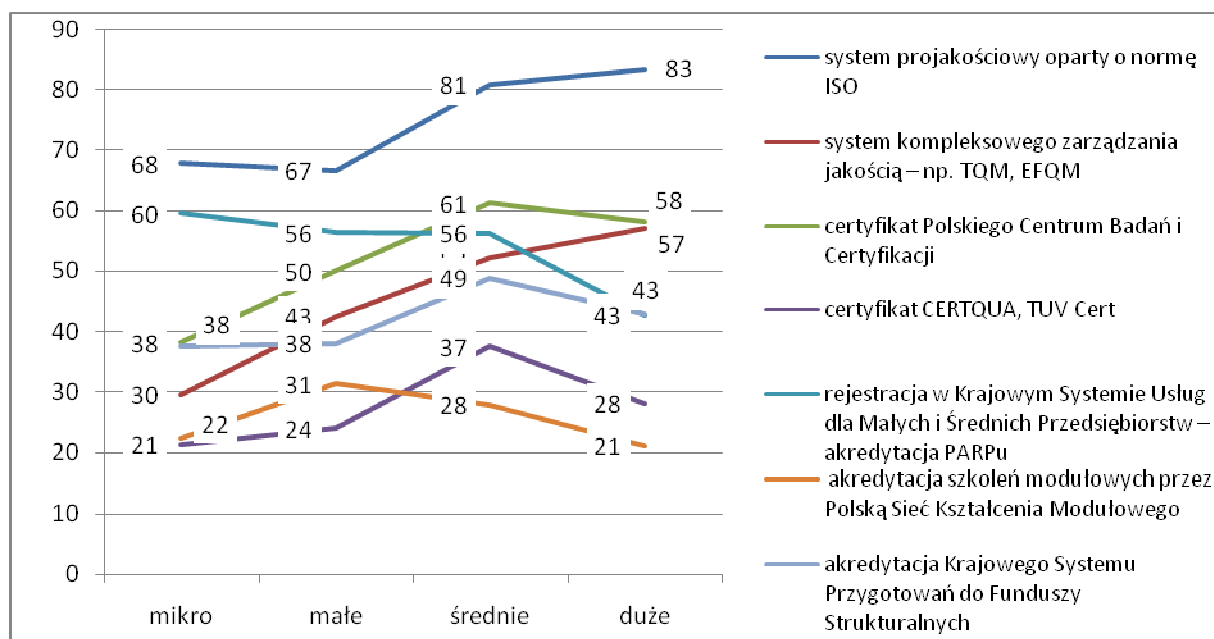
- Rejestracja w Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw – akredytacja PARPu

**c) generalne rośnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, jednak jest wyższe dla średnich niż dla dużych przedsiębiorstw**

- Certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji
- Certyfikat CERTQUA, TUV Cert
- Akredytacja Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych

W żadnej z tych kategorii nie zmieściła się Akredytacja szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego. Jest ona najpopularniejsza wśród małych i średnich przedsiębiorstw, natomiast mniej popularna wśród mikroprzedsiębiorstw i dużych podmiotów.

**Wykres 55. Ważność różnych form akredytacji i certyfikatów według wielkości przedsiębiorstwa.**

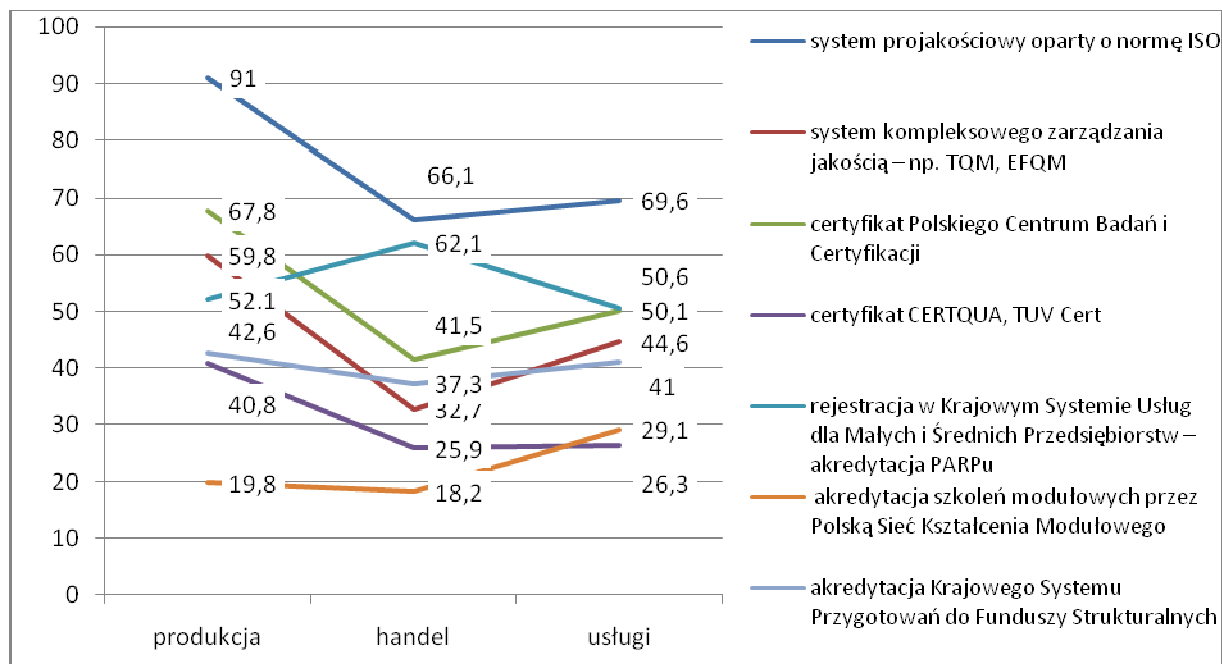


Źródło: opracowanie własne

Analizując wpływ kategorii działalności na wagę różnych form akredytacji i certyfikatów, można stwierdzić, że:

- system projakościowy oparty o normę ISO był najważniejszy dla przedsiębiorstw produkcyjnych,
- akredytacja PARPu była najważniejsza dla przedsiębiorstw handlowych,
- akredytacja Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego była najpopularniejsza wśród przedsiębiorstw usługowych.

**Wykres 56. Ważność różnych form akredytacji i certyfikatów według kategorii działalności.**

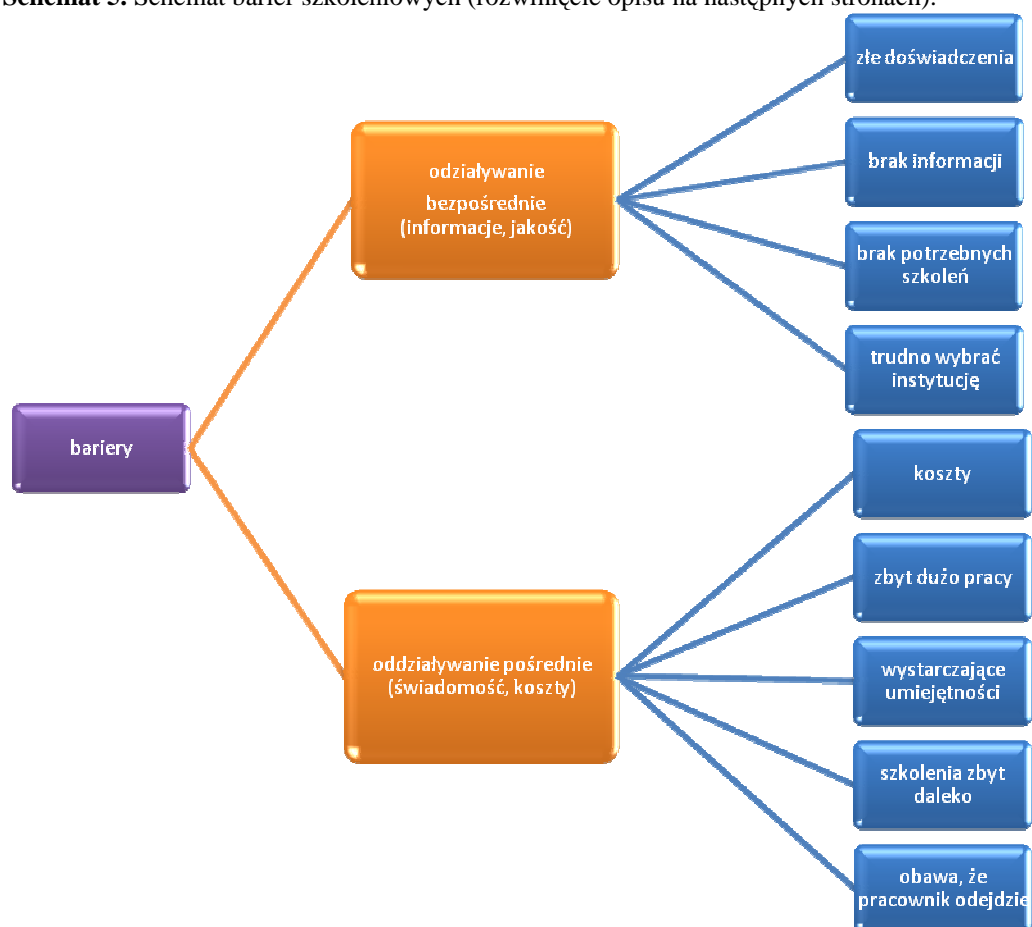


Źródło: opracowanie własne.

## 8. Bariery w kształceniu pracowników

W trakcie analizy danych zastanych i badania jakościowego przedsiębiorców zidentyfikowano 9 możliwych barier powstrzymujących pracodawców od (częstsze) szkolenia pracowników. Zostały one przedstawione na poniższym schemacie.

**Schemat 5.** Schemat barier szkoleniowych (rozwińcie opisu na następnych stronach).



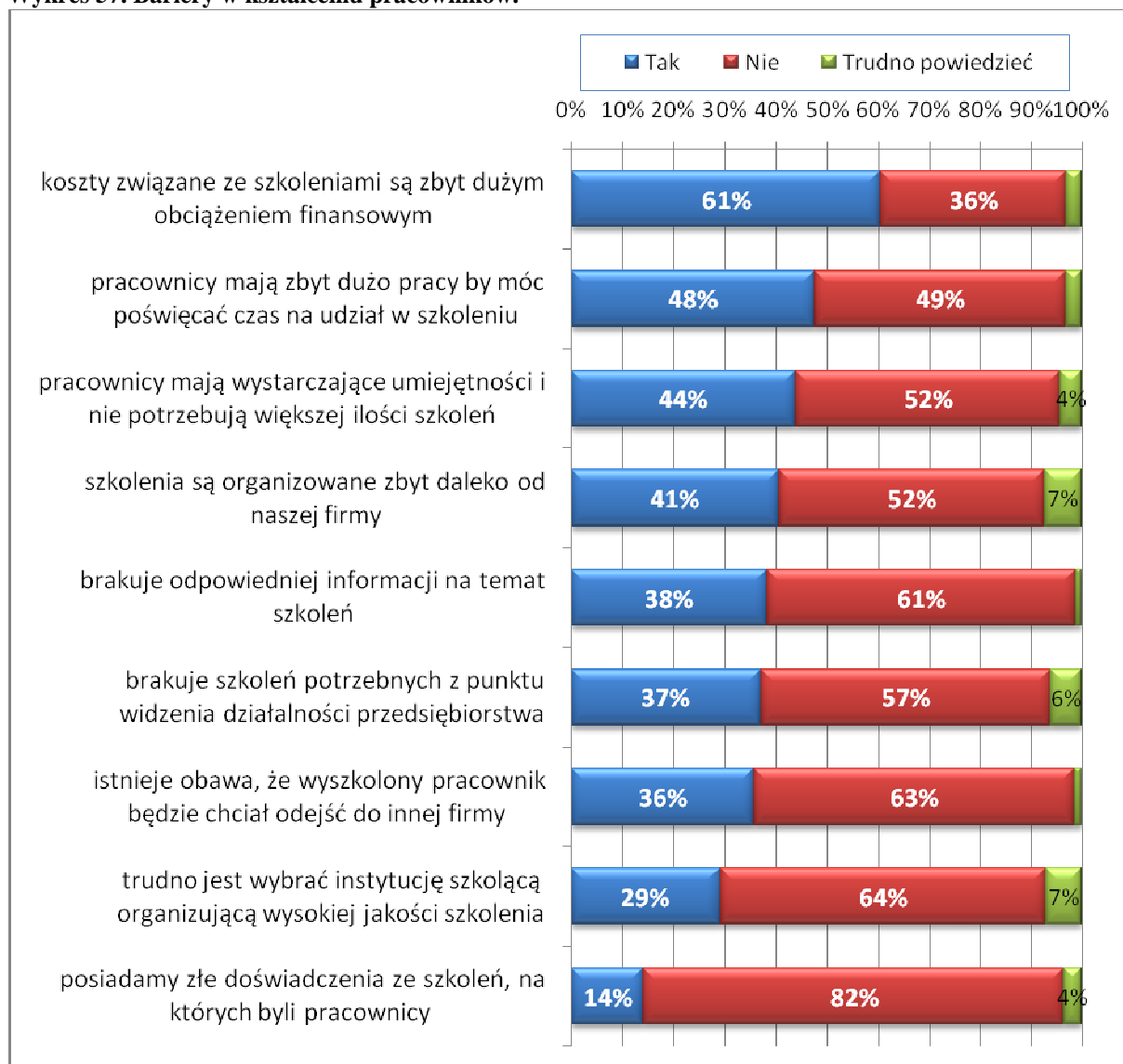
Źródło: opracowanie własne.

Schemat wyróżnia dwie kategorie barier: a) te, na które można oddziaływać tylko pośrednio (związane są one przede wszystkim z kulturą organizacyjną danego podmiotu a także z kosztami szkoleń) oraz b) te, na które możliwe jest oddziaływanie bardziej bezpośrednio (poprzez usprawnianie przepływu informacji i wywieranie wpływu na podnoszenie jakości szkoleń). Należy podkreślić, że kategoryzacja ma charakter eksploracyjny.



Poniższy wykres przedstawia deklaracje pracodawców na ile dana bariera faktycznie powstrzymuje ich przed (częściej)<sup>21</sup> szkoleniem pracowników. Najczęściej wskazywaną barierą są koszty (62% wskazań), a najrzadziej złe doświadczenia ze szkoleń (14%). Na wykresie przedstawione są odpowiedzi dla wszystkich barier. Warto odnotować, że bariery sklasyfikowane wcześniej jako podlegające jedynie pośredniemu oddziaływaniu były wymieniane znacznie częściej.

**Wykres 57. Bariery w kształceniu pracowników.**



Źródło: opracowanie własne.

<sup>21</sup> W przedsiębiorstwach, które nie szkoliły pracowników, pytano o przyczyny braku szkoleń.

Po przedstawieniu odpowiedzi na temat barier dla wszystkich respondentów, możemy przeanalizować różnice w odpowiedziach ze względu na wielkość podmiotu i główną kategorię działalności<sup>22</sup>. Poniższa tabela przedstawia deklarowane bariery dla grup wyróżnionych ze względu na wielkość. Cztery pierwsze kolumny z danymi (a-d) przedstawiają procent podmiotów spośród korzystających ze szkoleń (s) w danej grupie wielkości, które wskazały dane zagadnienie jako barierę. Szarym tłem wyróżniono odpowiedzi znacząco wyższe<sup>23</sup> niż średnia odpowiedź. Jak widać, w przypadku większości barier znacznie częściej wybierane były one przez mikroprzedsiębiorców. Wyjątkiem są *duże obciążenie finansowe* oraz *zbyt duża ilość pracy* (najczęściej wskazywane przez małych przedsiębiorców) oraz *trudności związane w wyborem instytucji szkoleniowej* (najczęściej wskazywane przez duże podmioty).

**Tabela 1. Bariery szkoleniowe według wielkości przedsiębiorstwa i szkolenia pracowników.**

	a) Małe (s)	b) Średnie (s)	c) Duże (s)	d) Mikro (s)	e) Mikro (ns)	f) Różnica pomiędzy mikro szkolącymi a nie szkolącymi (d-e)
wystarczające umiejętności	32,1	35,2	23,6	44	65,6	-21,6
brak informacji	30,9	18,9	19,1	42,8	47,4	-4,6
duże obciążenie finansowe	68,5	57	51,4	60,6	59,4	1,2
zbyt duża praca	54,3	46,1	49,8	45	47,1	-2,1
brakuje potrzebnych szkoleń	36,7	27,8	30,8	38,5	46,8	-8,3
złe doświadczenia	17	10,6	9,3	21,7	7,7	14
trudno jest wybrać	28	23,8	30,6	22,3	48,2	-25,9
zbyt daleko	43,9	38,6	27,9	46,9	42,8	4,1
obawa, że pracownik odejdzie	21,9	28,2	29,6	45	45,1	-0,1

Tabela umożliwia także porównanie odpowiedzi mikroprzedsiębiorstw, które szkoliły swoich pracowników w 2007 roku (s) z tymi, które nie szkoliły (ns) – dane w przedostatniej kolumnie<sup>24</sup> (e). W ostatniej kolumnie przedstawiono różnicę między dwoma kategoriami mikroprzedsiębiorstw (f). Porównanie to pokazuje, że przedsiębiorstwa, które nie szkoliły swoich pracowników jako powód braku szkolenia znacznie częściej podawały *wystarczające umiejętności pracowników* oraz *problemy z wyborem właściwej instytucji szkoleniowej* (wartości zaznaczone niebieską czcionką).

<sup>22</sup> Z analiz tych wykluczono odpowiedzi *trudno powiedzieć*.

<sup>23</sup> Różnica jednego odchylenia standardowego od średniej.

<sup>24</sup> Porównane zostały tylko mikroprzedsiębiorstwa, gdyż dla pozostałych kategorii liczebności podmiotów, które nie szkoliły swoich pracowników były zbyt małe.

Przeanalizujemy następnie wpływ kategorii działalności na wybór kategorii szkoleniowej dla podmiotów, które szkoliły swoich pracowników w 2007 roku. Porównanie to umożliwia poniższa tabela. W kolumnach umieszczono wartości procentowe podmiotów w danej kategorii działalności, które wskazały dane zagadnienie jako barierę. Jak widać można wyróżnić bariery częściej wskazywane przez poszczególne grupy podmiotów (właściwe komórki zostały zaznaczone szarym tłem):

- podmioty handlowe częściej jako barierę wskazują *wystarczające umiejętności pracowników*,
- podmioty produkcyjne częściej niż inne podmioty jako barierę wskazują *duże obciążenie finansowe, zbyt duże obciążenie pracą wśród pracowników oraz obawę, że pracownik odejdzie*,
- podmioty usługowe częściej niż inne podmioty jako barierę wskazują *brak potrzebnych szkoleń oraz złe doświadczenia*.

Tabela 2. Bariery szkoleniowe według kategorii działalności przedsiębiorstw.

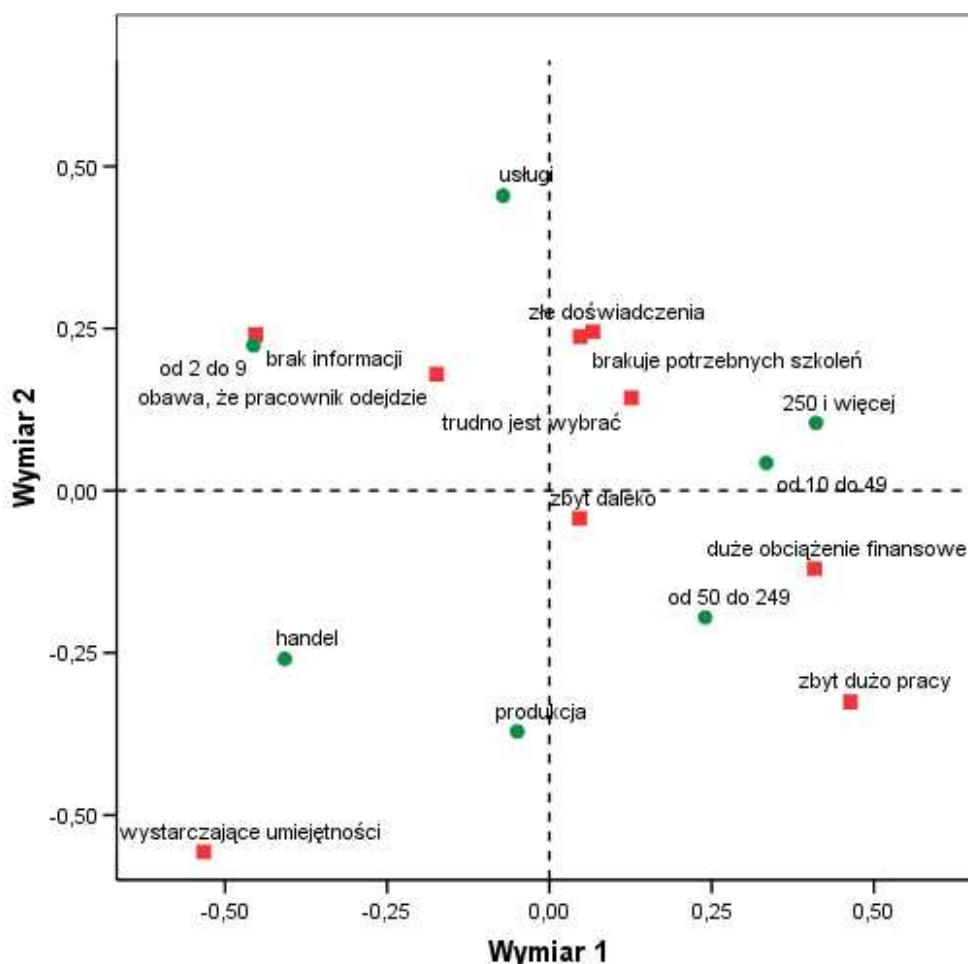
	produkcja	handel	usługi
wystarczające umiejętności	45,1	60	30,8
brak informacji	29,4	36,7	35,9
duże obciążenie finansowe	68,8	50,5	63,5
zbyt dużo pracy	61	44,8	45,6
brakuje potrzebnych szkoleń	28,8	26,4	41,1
złe doświadczenia	13,5	8,5	19,8
trudno jest wybrać	25,7	14,1	26,7
zbyt daleko	47,3	34,8	45,4
obawa, że pracownik odejdzie	42,2	36,8	30,9

Źródło: opracowanie własne.

Poniższy wykres będący wynikiem analizy korespondencji<sup>25</sup>, podsumowuje dotychczasowe analizy. Wskazuje on, że:

- *wystarczające umiejętności pracowników* jako przyczynę braku szkoleń podają przede wszystkim firmy handlowe i produkcyjne;
- na *brak informacji na temat szkoleń* i *obawę, że pracownik odejdzie* wskazują mikroprzedsiębiorstwa.
- na *brak potrzebnych szkoleń* i *złe doświadczenia* skarżą się firmy usługowe.

**Wykres 58. Analiza zależności pomiędzy deklarowanymi barierami a cechami przedsiębiorstw (wielkość i kategoria działalności).**



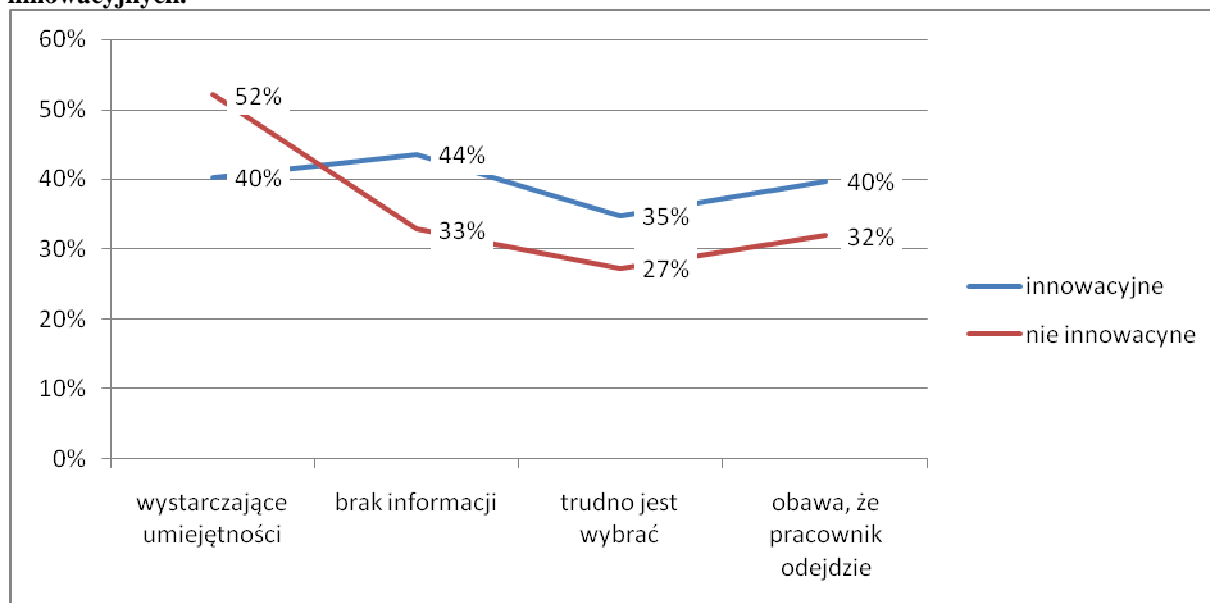
Źródło: opracowanie własne.

<sup>25</sup> Zastosowano normalizację symetryczną. Dane zostały wystandaryzowane poprzez usunięcie średnich dla wierszy i kolumn. Pierwszy wymiar wyjaśnia 52% bezwładności a drugi 26% bezwładności.

Na koniec analizowania barier warto jeszcze przyrzeć się różnicom w ich występowaniu pomiędzy innowacyjnymi a nie innowacyjnymi przedsiębiorstwami. Porównanie takie, dla barier, które były wskazywane z różną częstotliwością<sup>26</sup> przez te dwie grupy podmiotów przedstawia poniższy wykres. Jak widać, innowacyjne podmioty częściej jako barierę wskazywały *brak informacji, trudności z wyborem odpowiedniej instytucji szkoleniowej oraz obawę, że pracownik odejdzie z firmy*.

Z kolei firmy, które zostały zidentyfikowane jako nie innowacyjne, jako barierę wskazały wystarczające umiejętności swoich pracowników.

**Wykres 59. Częstotliwość występowania barier wśród przedsiębiorstw innowacyjnych i nie innowacyjnych.**



Źródło: opracowanie własne.

<sup>26</sup> W statystycznie istotny sposób.

## 9. Wsparcie instytucji publicznych

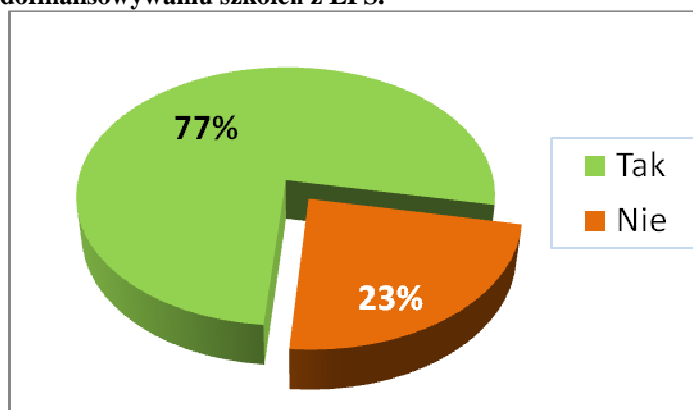
W tej części raportu opisany został stan wiedzy przedsiębiorców na temat możliwych form wsparcia, zakres korzystania z nich oraz oceny ich efektywności lub zadowolenia ze współpracy. Analizowane są w szczególności zagadnienia dotyczące:

- szkoleń dofinansowywanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,
- funkcjonowania Zakładowego Funduszu Szkoleniowego,
- korzystania ze wsparcia Powiatowych Urzędów Pracy,
- pożądanых form wsparcia ze strony instytucji publicznych.

### 9.1. Europejski Fundusz Społeczny

**Wiedza na temat istnienia na rynku szkoleń dofinansowywanych z Europejskiego Funduszu Społecznego jest relatywnie duża wśród przedsiębiorców, wie o nich 77% badanych.** Niemniej jednak, oznacza to, że w co czwartym przedsiębiorstwie (23%) nie słyszano o takich szkoleniach.

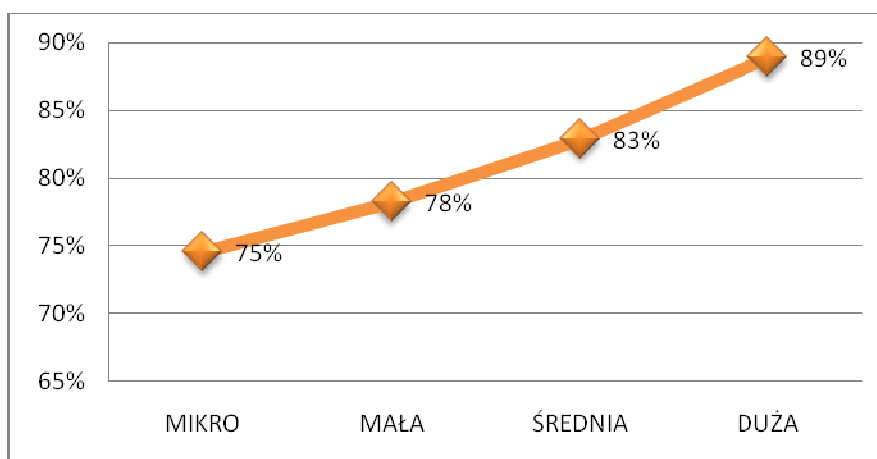
Wykres 60. Wiedza o dofinansowywaniu szkoleń z EFS.



Źródło: opracowanie własne.

**Odsetek przedsiębiorców, którzy deklarują, że słyszeli o szkoleniach dofinansowywanych z tego funduszu, wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa.** O takich szkoleniach wie 75% mikroprzedsiębiorców<sup>27</sup>, 78% małych i 83% średnich przedsiębiorców. Największy odsetek twierdzących odpowiedzi jest wśród dużych firm: blisko 9 na 10 dużych przedsiębiorców słyszało o szkoleniach dofinansowywanych z EFS.

**Wykres 61. Wiedza o dofinansowywaniu szkoleń z EFS (według wielkości firmy).**

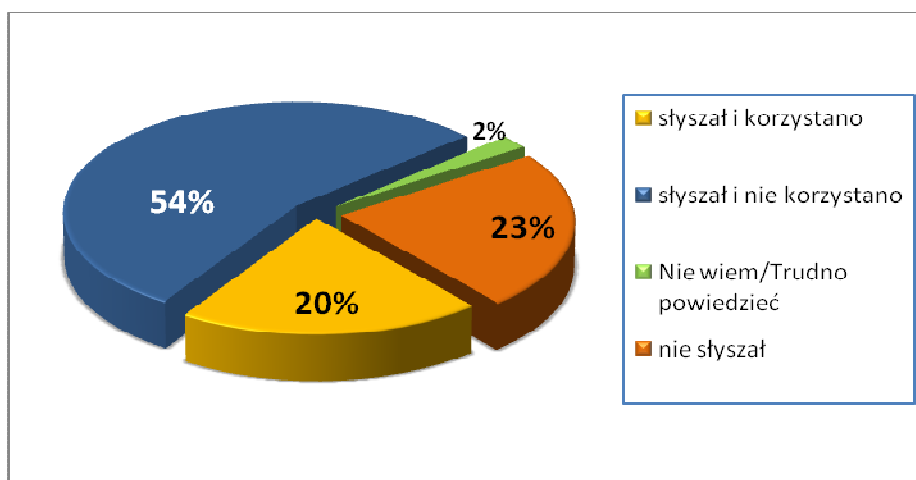


Źródło: opracowanie własne.

Generalnie, jedynie w co piątym przedsiębiorstwie w całej badanej populacji ktoś z pracowników firmy kiedykolwiek korzystał ze szkoleń dofinansowywanych z EFS. W ponad połowie firm (54%) słyszano o takich szkoleniach, ale żadna z osób nigdy z nich nie korzystała.

<sup>27</sup> Niski wskaźnik dla mikroprzedsiębiorstw to przede wszystkim „zasługa” podmiotów handlujących, wśród których 41% nie słyszało o tej kategorii szkoleń,

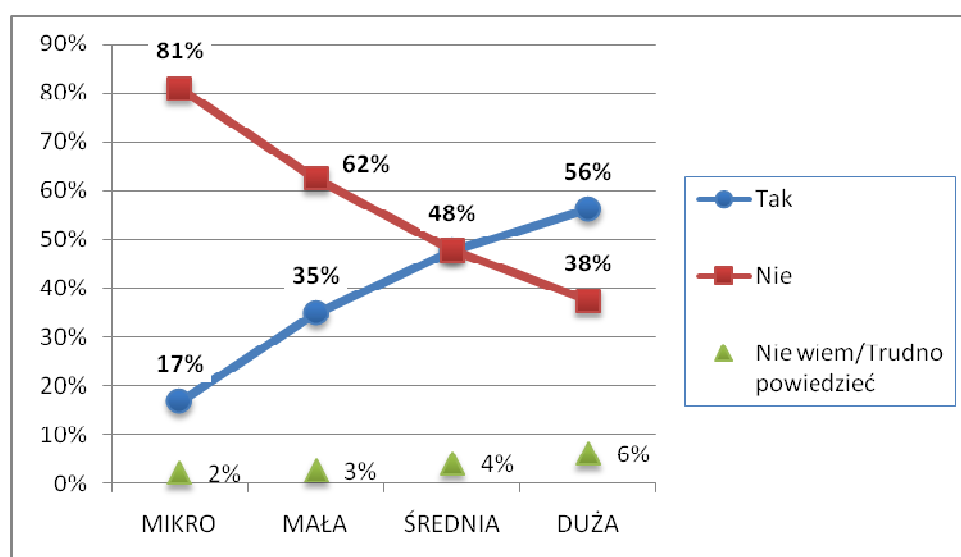
**Wykres 62. Znajomość i korzystanie ze szkoleń dofinansowywanych z EFS.**



Źródło: opracowanie własne.

Na kolejnym wykresie przedstawiono zróżnicowanie korzystania ze szkoleń dofinansowywanych z EFS ze względu na wielkość firmy. W kategorii mikroprzedsiębiorstw z takich szkoleń korzystało zaledwie 17% firm spośród tych, które słyszały o ich istnieniu. Dwa razy więcej firm (35%), które skorzystały z takiego dofinansowania szkoleń, jest wśród małych przedsiębiorstw. W grupie firm średnich korzystało blisko co drugie przedsiębiorstwo (48%). Najwięcej firm, których pracownicy brali udział w takim szkoleniu jest w kategorii przedsiębiorstw dużych – 56%.

**Wykres 63. Korzystanie ze szkoleń dofinansowywanych z EFS wśród firm, które słyszały o takiej możliwości (według wielkości firmy).**

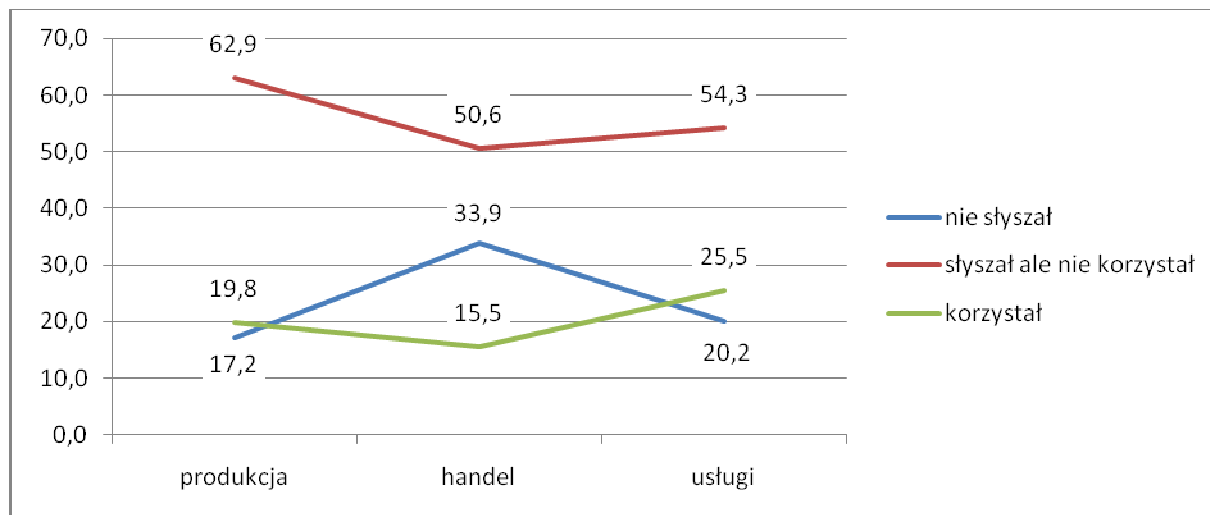


Źródło: opracowanie własne.



Jak pokazuje poniższy wykres pomiędzy przedsiębiorstwami, najczęściej o szkoleniach dofinansowanych z EFS nie słyzały przedsiębiorstwa handlowe (34%); przedsiębiorstwa usługowe (26%) i produkcyjne (20%) częściej korzystały z tych szkoleń niż handlowe (16%).

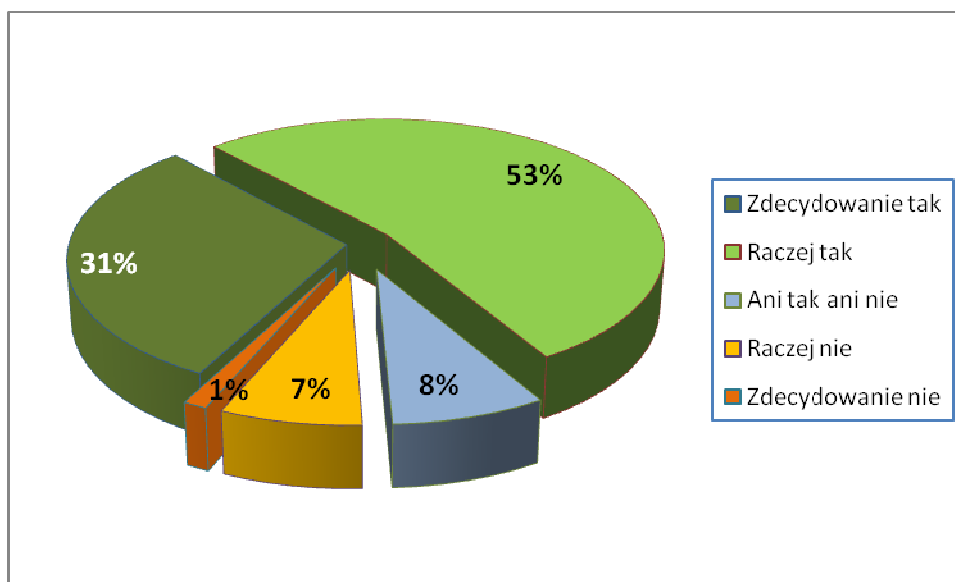
**Wykres 64. Znajomość i korzystanie ze szkoleń dofinansowanych z EFS według kategorii działalności.**



Źródło: opracowanie własne

Wśród firm, których pracownicy brali udział w szkoleniach finansowanych z EFS, zbadany został stopień ich zadowolenia z efektów zrealizowanych szkoleń. Zdecydowanie zadowolonych jest 31% firm, a raczej zadowolonych 53% firm. Zatem, ujmując to sumarycznie, ponad 8 na 10 przedsiębiorstw pozytywnie oceniło szkolenia. Ambiwalentny stosunek do efektów zrealizowanych szkoleń ma 8% przedsiębiorstw (odpowiedź: ani tak, ani nie). Raczej niezadowolonych jest 7% przedsiębiorstw, a zdecydowanie niezadowolonych jest zaledwie 1%.

Wykres 65. Zadowolenie ze szkoleń finansowanych z EFS.



Źródło: opracowanie własne.

Warto odnotować, że szkolenia finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego zostały stosunkowo nisko ocenione przez przedsiębiorstwa handlujące – tylko 67% przedsiębiorstw wyraziło swoje zadowolenia z ich efektów. Do tych wyników należy jednak podchodzić z ostrożnością ze względu na niską liczebność próby (te 67% to 24 z 36 podmiotów handlujących, które oceniały efekt szkoleń zrealizowanych z EFS).

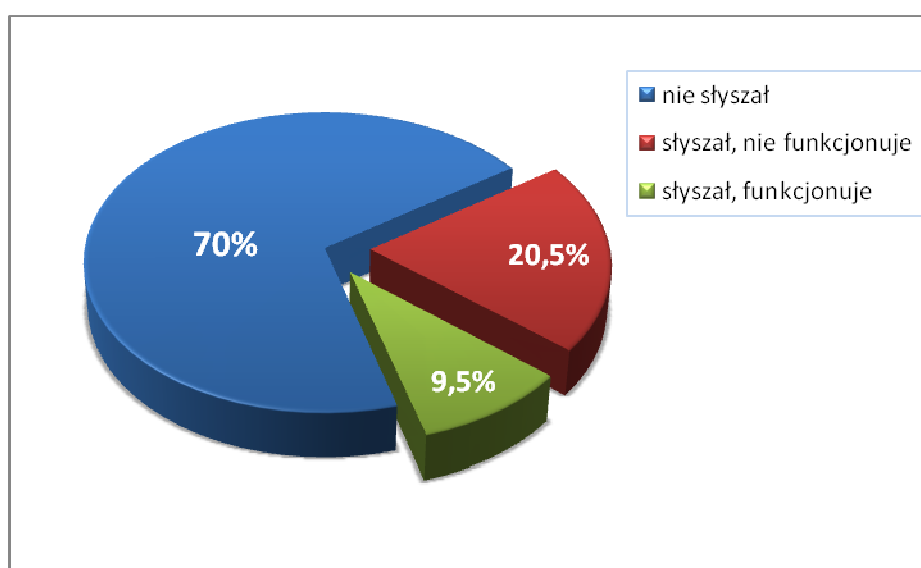
Podsumowując:

- **Duże przedsiębiorstwa są w największym stopniu beneficjentem szkoleń dofinansowywanych przez EFS.**
- **Liczba przedsiębiorstw, których pracownicy korzystali ze szkoleń dofinansowywanych z EFS zdecydowanie maleje wraz ze zmniejszaniem się wielkości firmy.**
- **Z tej kategorii szkoleń najczęściej korzystały firmy usługowe.**
- **Firmy, których pracownicy brali udział w szkoleniach dofinansowywanych z EFS, są w zdecydowanej większości (84%) zadowolone z efektów zrealizowanych szkoleń.**
- **Nie występują różnice w ocenie efektów szkoleń ze względu na wielkość przedsiębiorstwa.**

## 9.2. Zakładowy Fundusz Szkoleniowy

Kolejnym z rozwiązań mających na celu wspieranie kształcenia w przedsiębiorstwach, które zostało uwzględnione w badaniu, jest Zakładowy Fundusz Szkoleniowy. Poniższy wykres przedstawia ogólny rozkład odpowiedzi na pytania o znajomość i funkcjonowanie Zakładowego Funduszu Szkoleniowego w całej badanej populacji.

Wykres 66. Znajomość i korzystanie z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego.

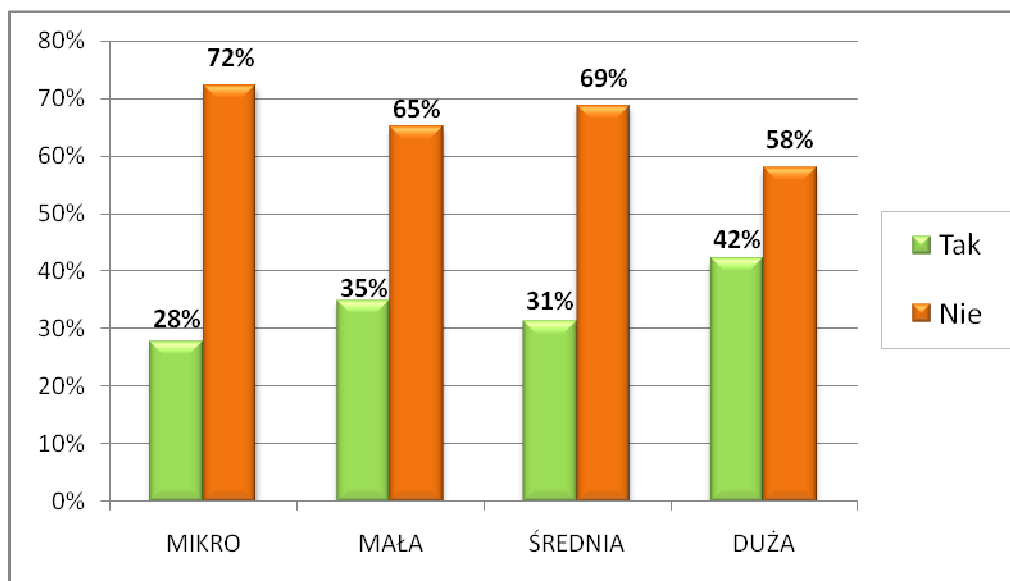


Źródło: opracowanie własne.

- **Ogółem, wśród wszystkich przedsiębiorstw, rzadziej niż co trzecia firma (30%) słyszała o takim rozwiązaniu jak Zakładowy Fundusz Szkoleniowy.**
- **Zakładowy Fundusz Szkoleniowy funkcjonuje rzadziej niż w co 10-tym przedsiębiorstwie w województwie małopolskim (9,5%).**
- **W co piątym przedsiębiorstwie (20,5%) słyszano o takim funduszu, jednak rozwiązanie to nie funkcjonuje w firmie.**

Na kolejnym wykresie można zaobserwować procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie o znajomość Zakładowego Funduszu Szkoleniowego dla poszczególnych kategorii wielkości firm. Dla firm mikro, małych i średnich odsetek odpowiedzi nie różni się znacząco i oscyluje w granicach 30%. W przypadku firm dużych wynosi 42% i jest to najwyższy wynik wśród prezentowanych kategorii.

Wykres 67. Znajomość Zakładowego Funduszu Szkoleniowego (według wielkości firmy).

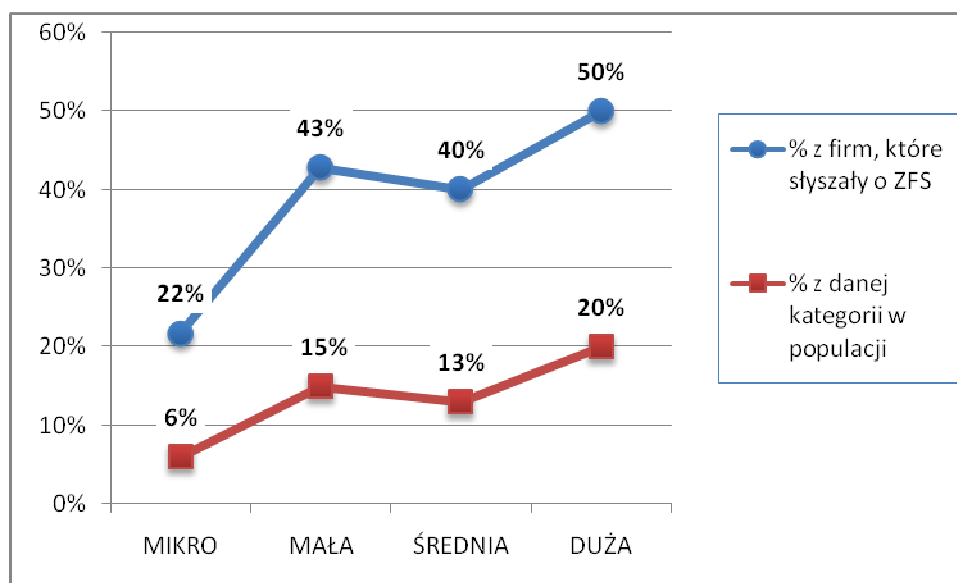


Źródło: opracowanie własne.

Poniższe rozkłady procentowe zostały sporządzone dla grupy firm, które słyssały o Zakładowym Funduszu Szkoleniowym oraz dla całej populacji.

**ZFS najczęściej funkcjonuje w dużych przedsiębiorstwach** – założony został w co drugiej dużej firmie, która słyssała o ZFS (w 20% wszystkich dużych firm). Nieco rzadziej istnieje w firmach małych i średnich – odpowiednio w 43% i 40% firm wśród firm, które znają ZFS oraz 15% i 13% w całej populacji. **Zdecydowanie najniższy odsetek zanotowany został w mikroprzedsiębiorstwach** – 22%, czyli nieco częściej niż w co piątej firmie spośród mikroprzedsiębiorstw, które słyssały o ZFS, zadeklarowano jego funkcjonowanie. Stanowi to zaledwie 6% populacji firm mikro.

**Wykres 68. Funkcjonowanie Zakładowego Funduszu Szkoleniowego w przedsiębiorstwie wśród firm, które o nim słyzały i w całej populacji (według wielkości firmy).**

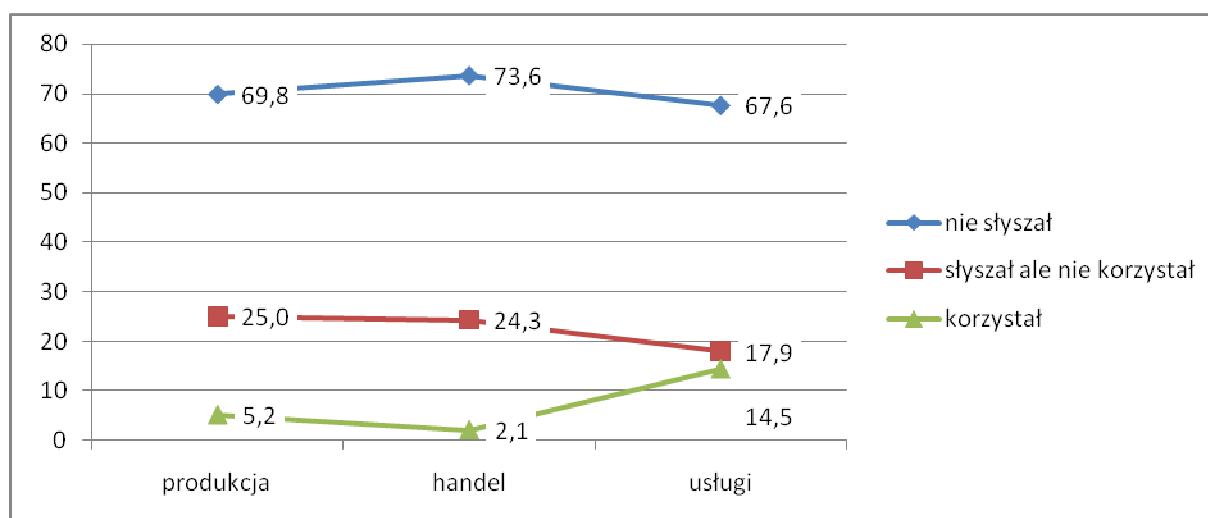


Źródło: opracowanie własne.

Analiza znajomości i korzystania z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego (por. wykres poniżej) wskazuje, że:

- najrzadziej słyzały o nim przedsiębiorstwa handlowe (26,4%), a najczęściej usługowe (32,4%),
- najczęściej korzystają z niego przedsiębiorstwa usługowe (14,5%).

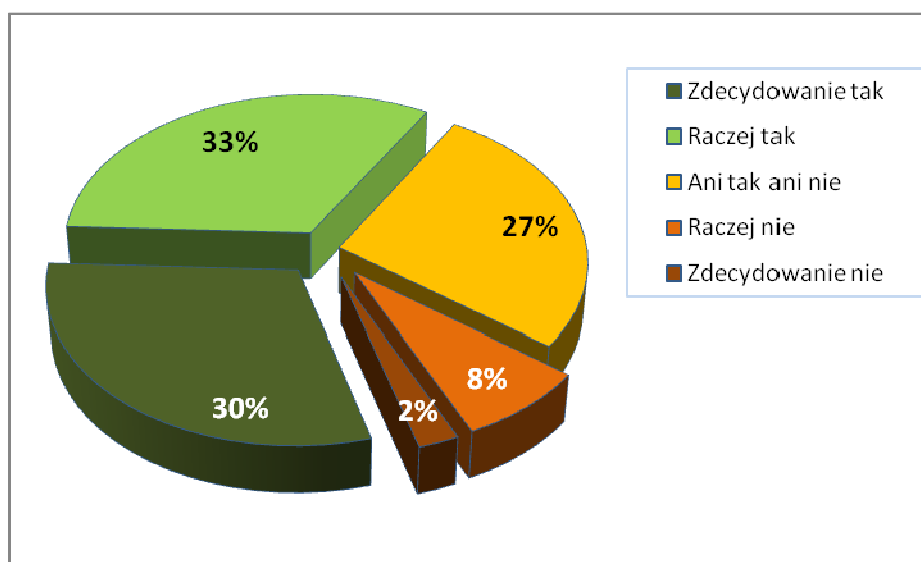
**Wykres 69. Znajomość i korzystanie z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego według kategorii działalności.**



Źródło: opracowanie własne

**Zdaniem przedsiębiorców, którzy korzystają z Zakładowego Funduszu Szkoleniowego (9,5% wszystkich przedsiębiorstw), jego funkcjonowanie przyczynia się do częstszego wysyłania pracowników na szkolenia – uważa tak 63% korzystających.** Wśród nich 30% jest zdania, że ZFS zdecydowanie wpływa na częstsze wysyłanie pracowników na szkolenia, a 33%, że raczej wpływa. 27%, czyli średnio co czwarta firma z korzystających z ZFS, udzieliła odpowiedzi „ani tak, ani nie”. Z kolei 10% uważa, że ZFS nie wpływa na częstsze szkolenia pracowników (8% uważa, że raczej nie, a 2% jest o tym zdecydowanie przekonana).

**Wykres 70. Wpływ funkcjonowania ZFS w przedsiębiorstwie na częstsze wysyłanie pracowników na szkolenia.**

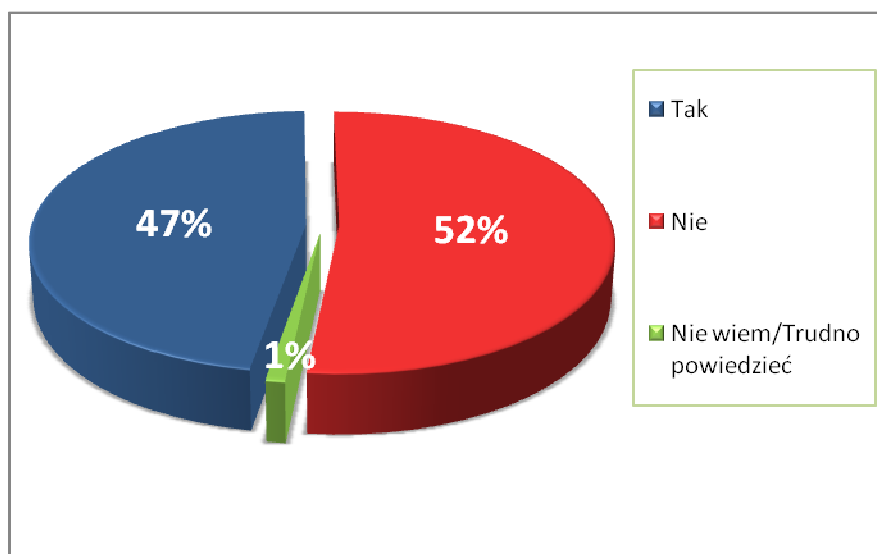


Źródło: opracowanie własne.

### 9.3. Powiatowe Urzędy Pracy

W 2007 roku z Powiatowym Urzędem Pracy współpracowało niemal co drugie przedsiębiorstwo (47%) w województwie małopolskim. 52% firm nie korzystało ze wsparcia tych urzędów, a 1% nie potrafił udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 71. Współpraca z PUP w 2007 roku.



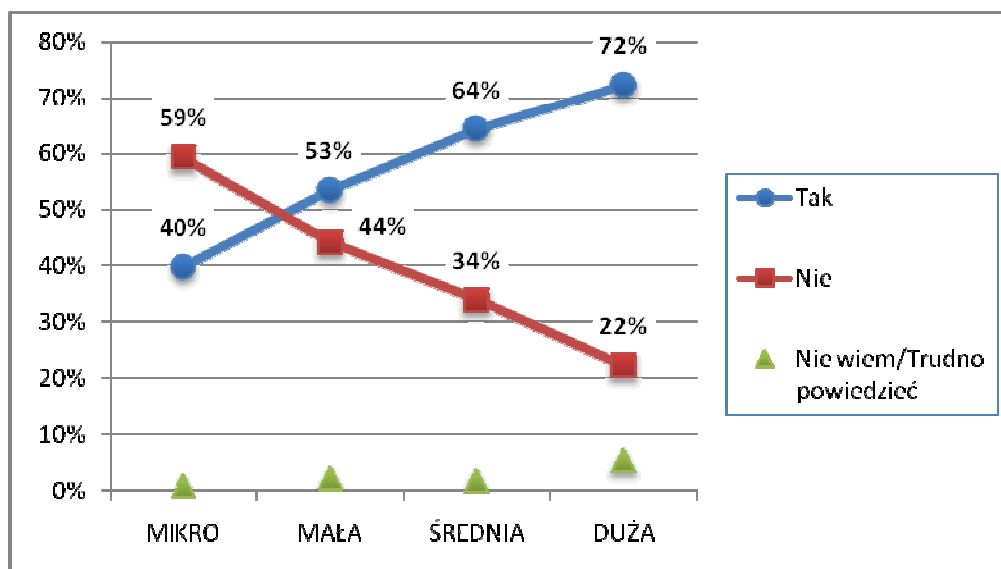
Źródło: opracowanie własne.

Analiza częstości współpracy z PUP w podziale na kategorie wielkości firmy pozwala stwierdzić, że:

- **liczba przedsiębiorstw współpracujących z urzędem zdecydowanie rośnie wraz ze wzrostem wielkości firmy.** Odsetek przedsiębiorstw, które w 2007 roku współpracowały z Powiatowym Urzędem Pracy, wynosi: wśród mikroprzedsiębiorstw 40%, wśród małych firm 53%, średnich – 64% i aż 72% wśród dużych.



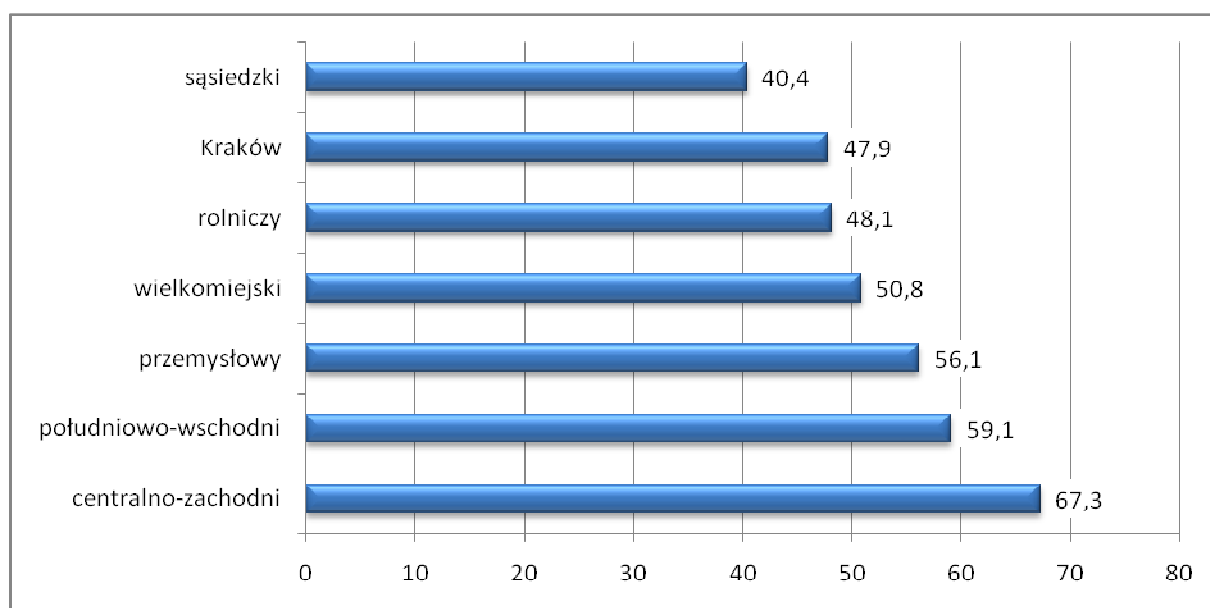
Wykres 72. Współpraca z PUP w 2007 roku (według wielkości firmy).



Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej z Powiatowymi Urzędami Pracy współpracowały przedsiębiorstwa z segmentów centralno - zachodniego (67,3%) i przemysłowego (56,1%). Najrzadziej natomiast z sąsiedzkiego (40,4), rolniczego i z Krakowa (48%)<sup>28</sup>.

Wykres 73. Współpraca z PUP w 2007 roku (według segmentu województwa).



Źródło: opracowanie własne

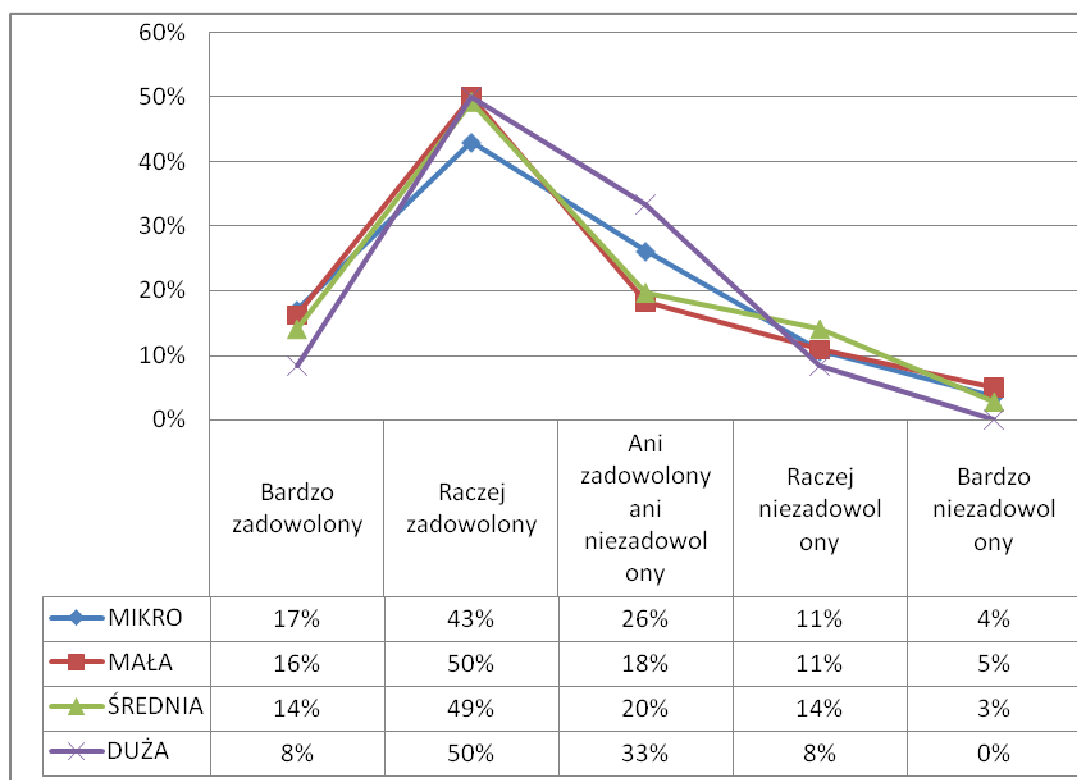
<sup>28</sup> Niski wskaźnik dla Krakowa wynika głównie z rzadziej w porównaniu z innymi segmentami województwa współpracy małych (38%), średnich (52%) i dużych (71%) przedsiębiorstw.

**Firmy, które współpracowały w 2007 roku z urzędami pracy, w większości (62%) były zadowolone z efektów współpracy.** 16% z nich było bardzo zadowolonych, a 46% raczej zadowolonych.

Co czwarte przedsiębiorstwo (23%) nie potrafiło jednoznacznie ocenić zadowolenia ze współpracy, a 15% wyraziło niezadowolenie (11% raczej niezadowolonych i 4% zdecydowanie niezadowolonych).

Przedstawiony poniżej wykres pozwala stwierdzić, że **wielkość przedsiębiorstwa nie wpływa istotnie na ocenę współpracy z PUP. Zadowolenie ze współpracy było na porównywalnym poziomie wśród wszystkich kategorii przedsiębiorstw.** Średnia ocena (na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało – bardzo zadowolony, a 5 – bardzo niezadowolony) w poszczególnych kategoriach wyniosła: firmy mikro i małe 2,4, a firmy średnie i duże 2,5.

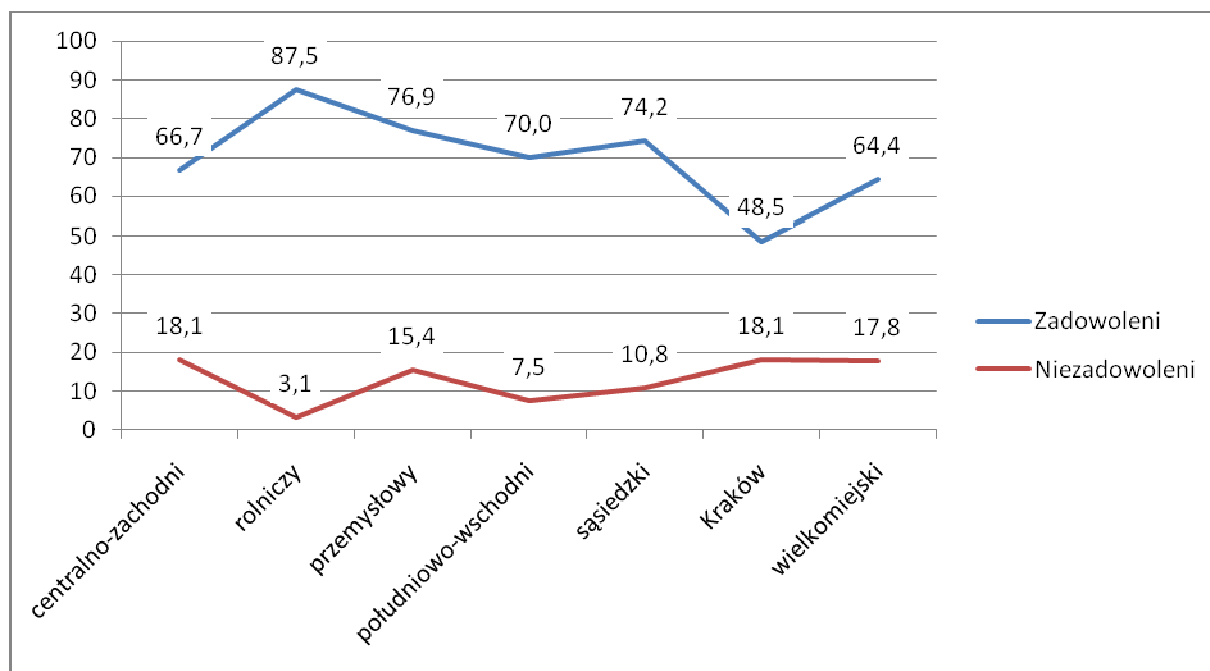
**Wykres 74. Zadowolenie ze współpracy z PUP (według wielkości firmy).**



Źródło: opracowanie własne.

Poniższy wykres przedstawia zadowolenie ze współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w podziale na segmenty województwa. Jak pokazuje wykres segmentem wyróżniającym się jest Kraków – ma on zarówno najmniej zadowolonych przedsiębiorstw (49%), jak i najwięcej niezadowolonych (20%).

**Wykres 75. Zadowolenie ze współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy według segmentu województwa.**



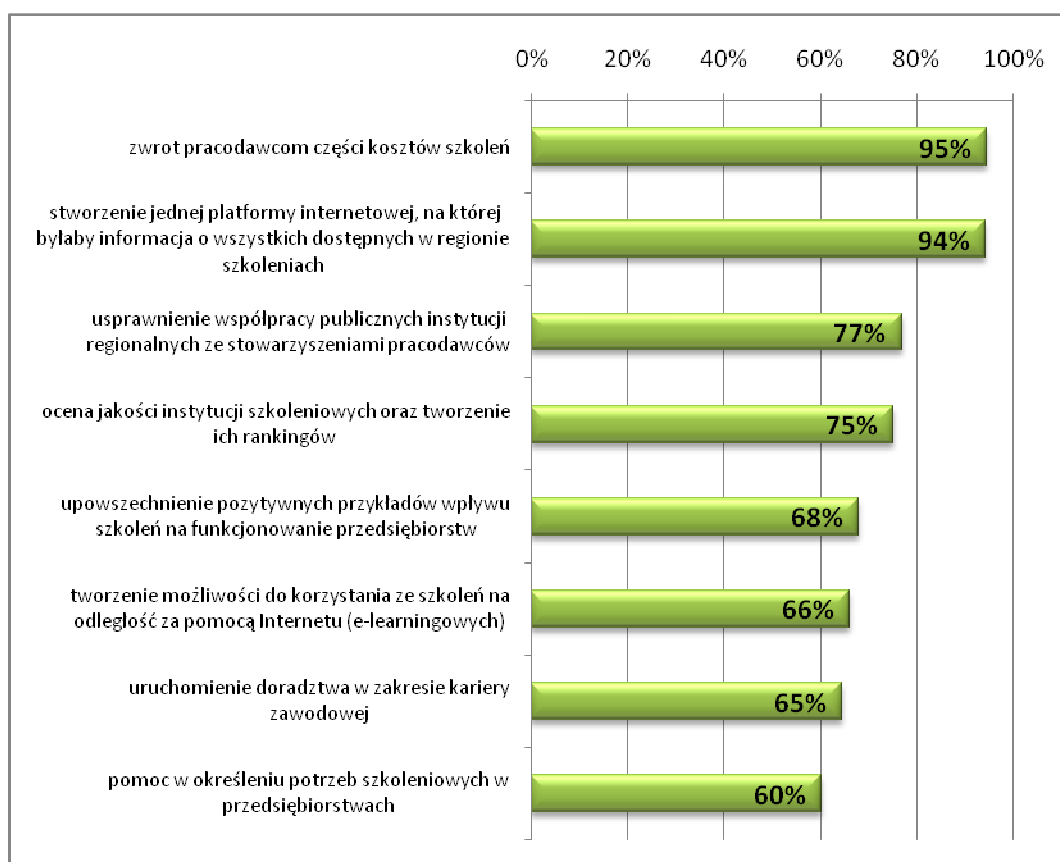
Źródło: opracowanie własne.

#### 9.4. Formy pożądanej współpracy z instytucjami publicznymi

Najbardziej oczekiwanymi formami współpracy jest zwrot pracodawcom części kosztów szkoleń (95%) oraz stworzenie jednej platformy internetowej, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach (94%). Do oczekiwanych przez ponad 75% respondentów działań należą także usprawnienie współpracy publicznych instytucji regionalnych ze stowarzyszeniami pracodawców (77%) oraz ocena jakości instytucji szkoleniowych oraz tworzenie ich rankingów.

Przedsiębiorcy nieco rzadziej wskazywali na upowszechnienie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw (68%), tworzenie możliwości do korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learningowych) (66%), uruchomienie doradztwa w zakresie kariery zawodowej (65%), oraz pomoc w określeniu potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach (60%).

Wykres 76. Formy pożądanej współpracy z instytucjami publicznymi.



Źródło: opracowanie własne.

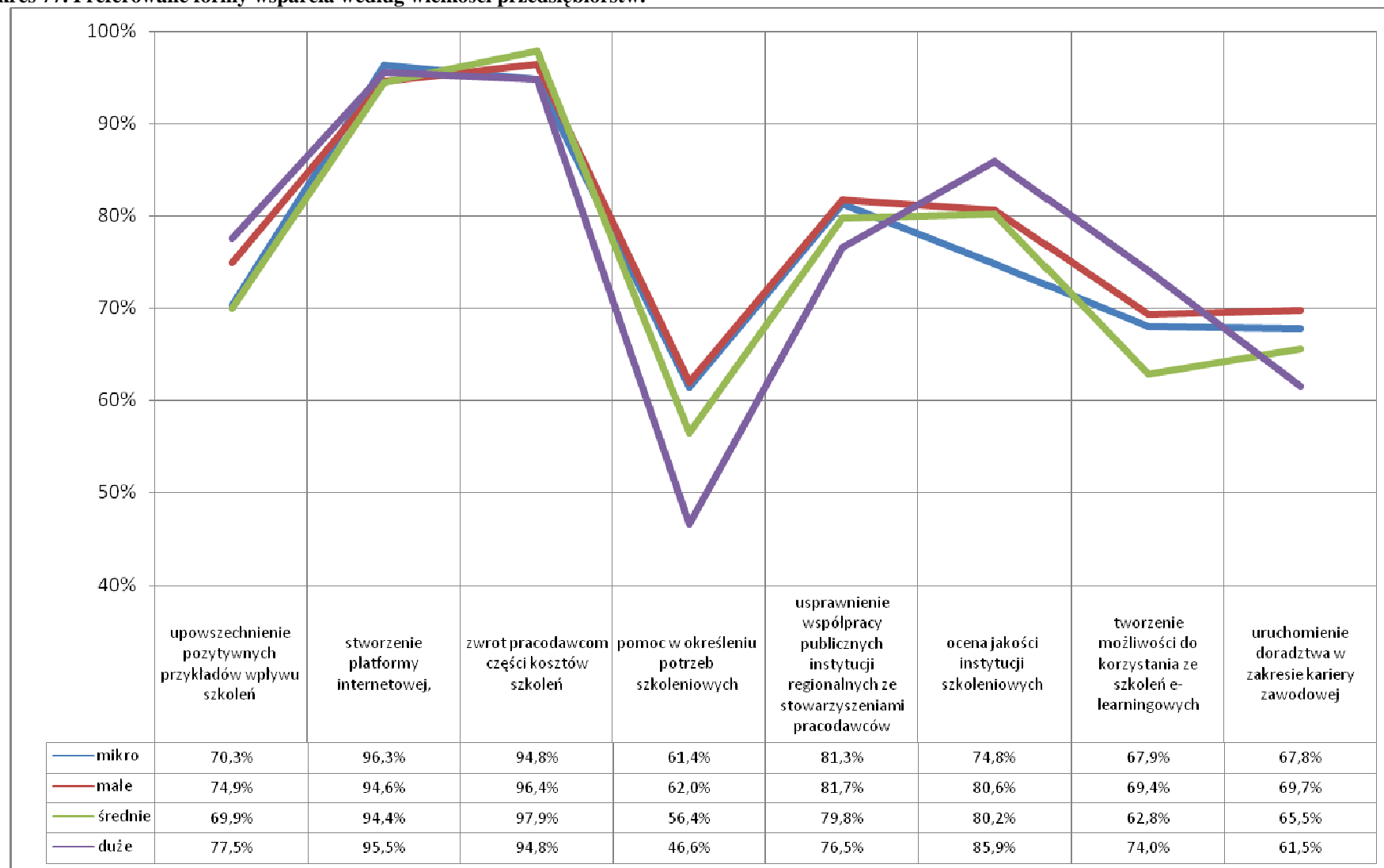
Na następnej stronie zamieszczono wykres prezentujący różnice dotyczące preferowanych form wsparcia wśród grup przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na wielkość. Wykres pokazuje, że:

- duże przedsiębiorstwa częściej niż inne podmioty oczekują oceny jakości instytucji szkoleniowych oraz tworzenia możliwości do korzystania ze szkoleń e-learningowych.
- Mniejsze przedsiębiorstwa częściej oczekują pomocy w określaniu potrzeb szkoleniowych, usprawnienia współpracy instytucji publicznych i pracodawców oraz uruchomienia doradztwa w zakresie kariery zawodowej.

Analiza wskazała na brak zależności pomiędzy kategorią działalności przedsiębiorstwa a oczekiwanym wsparciem. Jednocześnie zaobserwowano następujące zależności:

- przedsiębiorstwa innowacyjne częściej niż nieinnowacyjne oczekują upowszechnienia pozytywnych przykładów szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw;
- podmioty należące do związków i stowarzyszeń przedsiębiorstw częściej oczekują usprawnienia współpracy z nimi;

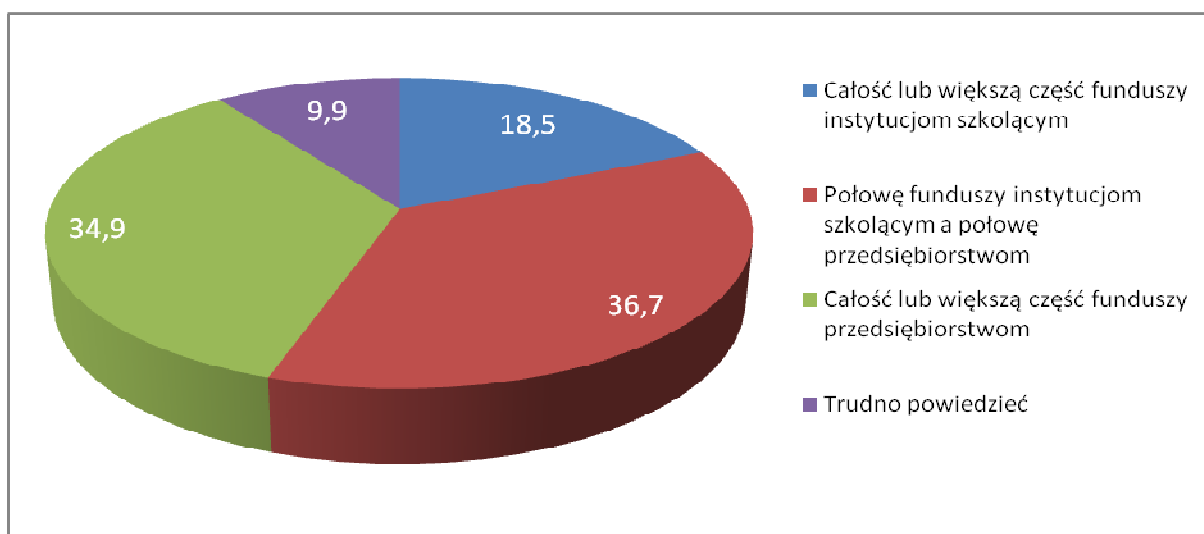
**Wykres 77. Preferowane formy wsparcia według wielkości przedsiębiorstw.**



Źródło: opracowanie własne.

W ramach badania zapytano także o preferowany model publicznego finansowania szkoleń. 35% przedsiębiorstw chciałoby aby całość albo większość funduszy była powierzana przedsiębiorstwom, 37% połowę przeznaczyłoby dla instytucji szkolących a połowę dla przedsiębiorstw. 18,5% całość lub większość środków przekazałaby instytucjom szkolącym. 10% przedsiębiorstw nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie.

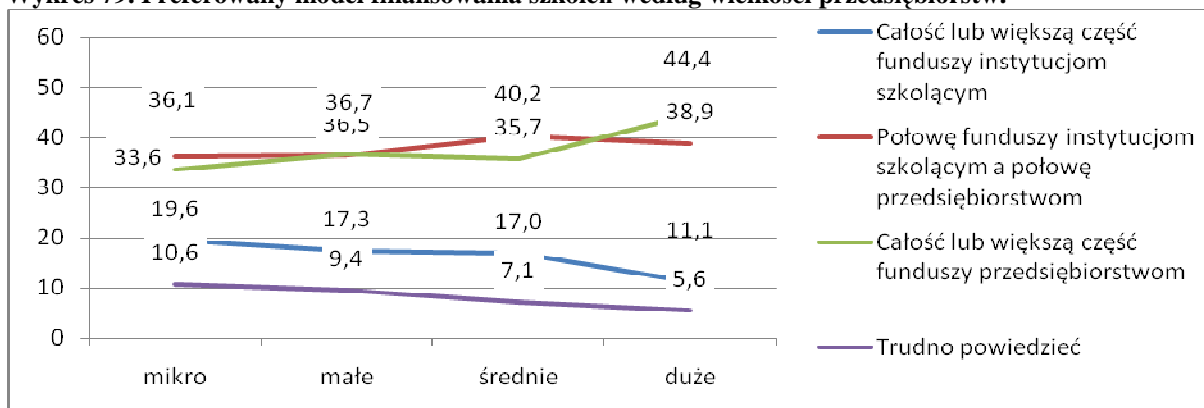
Wykres 78. Preferowany model finansowania szkoleń.



Źródło: opracowanie własne.

Wielkość znacząco różnicuje przedsiębiorców. Duże przedsiębiorstwa znacznie częściej (44,4%) chciałyby przeznaczyć wszystkie bądź większość funduszy przedsiębiorstwom niż mikroprzedsiębiorstwa (33,6%).

Wykres 79. Preferowany model finansowania szkoleń według wielkości przedsiębiorstw.



Źródło: opracowanie własne.

## Spisy Ilustracji

## Spis Tabel

TABELA 1. BARIERY SZKOLENIOWE WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA I SZKOLENIA PRACOWNIKÓW. ....	82
TABELA 2. BARIERY SZKOLENIOWE WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW. ....	83

## Spis Schematów

SCHEMAT 1. ETAPY REALIZACJI BADAŃ W RAMACH WSPARCIA INFORMACYJNEGO PROJEKTU MAŁOPOLSKIE PARTNERSTWO NA RZECZ PROMOCJI – ROZWOJU KSZTAŁCENIA I PORADNICTWA USTAWICZNEGO – MODEL WYMIANY INFORMACJI, NARZĘDZI, BADAŃ, DOBRYCH PRAKTYK W OBSZARZE RYNKU PRACY, EDUKACJI I SZKOLEŃ*	17
SCHEMAT 2. MODEL KONCEPCYJNY BADANIA. ....	18
SCHEMAT 3. CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA OCZEKIWANIA WOBEC PRACOWNIKÓW. ....	39
SCHEMAT 4. PRZYCZYNY PODJĘCIA DECYZJI O SZKOLENIU. ....	59
SCHEMAT 5. SCHEMAT BARIER SZKOLENIOWYCH (ROZWIĘCIE OPISU NA NASTĘPNYCH STRONACH).....	80



## Spis Wykresów

WYKRES 1. WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA (WEDŁUG LICZBY PRACOWNIKÓW).....	24
WYKRES 2. SEGMENT WOJEWÓDZTWA, W KTÓRYM PRZEDSIĘBIORSTWO MIAŁO SWOJĄ SIEDZIBĘ. ....	24
WYKRES 3. GŁÓWNA KATEGORIA DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW. ....	25
WYKRES 4. SEKTOR DZIAŁALNOŚCI (PUBLICZNY/PRYWATNY).....	26
WYKRES 5. ROK ROZPOCZĘCIA DZIAŁALNOŚCI FIRMY (W PRZEDZIAŁACH).....	27
WYKRES 6. OBSZAR DZIAŁANIA FIRMY.....	28
WYKRES 7. OBSZAR DZIAŁALNOŚCI (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	29
WYKRES 8. ZASIĘG DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA A SEGMENT WOJEWÓDZTWA, W KTÓRYM MA SIEDZIBĘ. ....	30
WYKRES 9. PRZYNALEŻNOŚĆ DO ORGANIZACJI ZRZESZAJĄCEJ PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	31
WYKRES 10. PRZYNALEŻNOŚĆ DO ORGANIZACJI (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	32
WYKRES 11. PRZYNALEŻNOŚĆ DO ORGANIZACJI ZRZESZAJĄCEJ PRZEDSIĘBIORCÓW (WEDŁUG SEGMENTU WOJEWÓDZTWA). ....	32
WYKRES 12. INNOWACYJNOŚĆ FIRMY - WPROWADZENIE NOWYCH PRODUKTÓW, USŁUG. ....	33
WYKRES 13. INNOWACYJNOŚĆ FIRMY (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY).....	34
WYKRES 14. INNOWACYJNOŚĆ (WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI).....	34
WYKRES 15. PROBLEMY ZE ZNALEZIENIEM PRACOWNIKÓW O ODPOWIEDNICH UMIEJĘTNOŚCIACH W 2007 ROKU (WEDŁUG WIELKOŚCI PODMIOTU).....	36
WYKRES 16. PROBLEMY ZE ZNALEZIENIEM PRACOWNIKÓW (WEDŁUG SEGMENTU WOJEWÓDZTWA). ....	37
WYKRES 17. OCZEKIWANIA WOBEC NOWYCH PRACOWNIKÓW. ....	38
WYKRES 18. OCZEKIWANIA WOBEC NOWYCH PRACOWNIKÓW WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW). ....	40
WYKRES 19. OCZEKIWANIA WOBEC PRACOWNIKÓW (WEDŁUG GŁÓWNEJ KATEGORII DZIAŁALNOŚCI). ....	41
WYKRES 20. OCZEKIWANIA WOBEC PRACOWNIKÓW (WEDŁUG SEGMENTU WOJEWÓDZTWA).....	42
WYKRES 21 OCZEKIWANIA WOBEC PRACOWNIKÓW (WEDŁUG PODMIOTÓW MAJĄCYCH/ NIE MAJĄCYCH PROBLEMÓW Z ZATRUDNIENIEM PRACOWNIKÓW).....	43
WYKRES 22. OCZEKIWANIA WOBEC PRACOWNIKÓW (WEDŁUG ZASIĘGU DZIAŁALNOŚCI PODMIOTÓW). ....	44
WYKRES 23. OCZEKIWANIA WOBEC PRACOWNIKÓW ( WEDŁUG KATEGORII PRZEDSIĘBIORSTW). ....	45
WYKRES 24. POŻĄDANE FORMY WSPARCIA. ....	46
WYKRES 25. ZNAJOMOŚĆ I STOSOWANIE UNIJNYCH STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH I UPRAWNIEŃ. ....	48
WYKRES 26. ZNAJOMOŚĆ EUROPEJSKICH I KRAJOWYCH RAM KWALIFIKACJI (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	49
WYKRES 27. STOSOWANIE EUROPEJSKICH I KRAJOWYCH RAM KWALIFIKACJI W REKRUTACJI W 2007 ROKU WŚRÓD FIRM, KTÓRE O NICH SŁYSZAŁY (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY).....	50
WYKRES 28. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY. ....	52
WYKRES 29. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PODMIOTU. ....	52
WYKRES 30. FORMA SZKOLENIA WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY.....	53
WYKRES 31. FORMA SZKOLENIA WEDŁUG WIELKOŚCI KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	54
WYKRES 32. KORZYSTANIE Z SEMINARIÓW I KONFERENCJI WEDŁUG WIELKOŚCI I KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	55
WYKRES 33. KORZYSTANIE Z KURSÓW I SZKOLEŃ ZEWNĘTRZNYCH WEDŁUG WIELKOŚCI I KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	55
WYKRES 34. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ WEWNĘTRZNYCH WEDŁUG WIELKOŚCI I KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	56
WYKRES 35. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ E-LEARNINGOWYCH I KONFERENCJI WEDŁUG WIELKOŚCI I KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	56
WYKRES 36. KORZYSTANIE Z RÓŻNYCH FORM SZKOLEŃ WEDŁUG KATEGORII PRZEDSIĘBIORSTW. ....	57
WYKRES 37. POWODY DECYZJI O SKORZYSTANIU ZE SZKOLEŃ (% ODPOWIEDZI OCENIAJĄCYCH DANY POWÓD JAKO ISTOTNY BĄDŹ ZDECYDOWANIE ISTOTNY). ....	58
WYKRES 38. PRZYCZYNY DECYZJI O SKORZYSTANIU ZE SZKOLEŃ WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW.....	60
WYKRES 39 PROCENT PRACOWNIKÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W SZKOLENIU. ....	61

WYKRES 40. ŚREDNI UDZIAŁ PRACOWNIKÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W SZKOLENIU DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWIE (ZESTAWIENIE DLA WSZYSTKICH PODMIOTÓW).....	62
WYKRES 41. ZALEŻNOŚĆ KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ I UDZIAŁU SZKOLONYCH WŚRÓD PRACOWNIKÓW OGÓŁEM DLA GRUP PRZEDSIĘBIORSTW .....	64
WYKRES 42. TEMATYKA WYBRANYCH SZKOLEŃ.....	65
WYKRES 43. TEMATYKA SZKOLEŃ WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	67
WYKRES 44. TEMATYKA SZKOLEŃ WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	68
WYKRES 45. PROBLEMY ZE ZNALEZIENIEM SZKOLENIA WEDŁUG WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA.....	69
WYKRES 46. PROBLEMY ZE ZNALEZIENIEM SZKOLENIA WEDŁUG DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA.....	69
WYKRES 47. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA SZKOLEŃ WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	70
WYKRES 48. PLANY ODNOŚNIE FUNDUSZY PRZEZNACZANYCH NA SZKOLENIA WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	71
WYKRES 49. PLANY ODNOŚNIE FUNDUSZY PRZEZNACZANYCH NA SZKOLENIA WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	72
WYKRES 50. ZADOWOLENIE Z EFEKTÓW REALIZOWANYCH SZKOLEŃ WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. .	73
WYKRES 51. ZADOWOLENIE Z EFEKTÓW REALIZOWANYCH SZKOLEŃ WEDŁUG KATEGORII DZIAŁANIA. ....	74
WYKRES 52. WAŻNOŚĆ CERTYFIKATÓW I AKREDYTACJI WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	75
WYKRES 53. WAŻNOŚĆ CERTYFIKATÓW I AKREDYTACJI WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	76
WYKRES 54. WAŻNOŚĆ RÓŻNYCH FORM AKREDYTACJI I CERTYFIKATÓW. ....	77
WYKRES 55. WAŻNOŚĆ RÓŻNYCH FORM AKREDYTACJI I CERTYFIKATÓW WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. ....	78
WYKRES 56. WAŻNOŚĆ RÓŻNYCH FORM AKREDYTACJI I CERTYFIKATÓW WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI ...	79
WYKRES 57. BARIERY W KSZTAŁCENIU PRACOWNIKÓW.....	81
WYKRES 58. ANALIZA ZALEŻNOŚCI POMIĘDZY DEKLAROWANYMI BARIERAMI A CECHAMI PRZEDSIĘBIORSTW (WIELKOŚĆ I KATEGORIA DZIAŁALNOŚCI). ....	84
WYKRES 59. CZĘSTOTLIWOŚĆ WYSTĘPOWANIA BARIER WŚRÓD PRZEDSIĘBIORSTW INNOWACYJNYCH I NIE INNOWACYJNYCH. ....	85
WYKRES 60. WIEDZA O DOFINANSOWYWANIU SZKOLEŃ Z EFS. ....	86
WYKRES 61. WIEDZA O DOFINANSOWYWANIU SZKOLEŃ Z EFS (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	87
WYKRES 62. ZNAJOMOŚĆ I KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ DOFINANSOWYWANYCH Z EFS. ....	88
WYKRES 63. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ DOFINANSOWYWANYCH Z EFS WŚRÓD FIRM, KTÓRE SŁYSZAŁY O TAKIEJ MOŻLIWOŚCI (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	88
WYKRES 64. ZNAJOMOŚĆ I KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ DOFINANSOWANYCH Z EFS WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI. ....	89
WYKRES 65. ZADOWOLENIE ZE SZKOLEŃ FINANSOWANYCH Z EFS. ....	90
WYKRES 66. ZNAJOMOŚĆ I KORZYSTANIE Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO.....	92
WYKRES 67. ZNAJOMOŚĆ ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	93
WYKRES 68. FUNKCJONOWANIE ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO W PRZEDSIĘBIORSTWIE WŚRÓD FIRM, KTÓRE O NIM SŁYSZAŁY I W CAŁEJ POPULACJI (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY).....	94
WYKRES 69. ZNAJOMOŚĆ I KORZYSTANIE Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO WEDŁUG KATEGORII DZIAŁALNOŚCI. ....	94
WYKRES 70. WPŁYW FUNKCJONOWANIA ZFS W PRZEDSIĘBIORSTWIE NA CZĘSTSZE WYSYLANIE PRACOWNIKÓW NA SZKOLENIA.....	95
WYKRES 71. WSPÓŁPRACA Z PUP W 2007 ROKU.....	96
WYKRES 72. WSPÓŁPRACA Z PUP W 2007 ROKU (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	97
WYKRES 73. WSPÓŁPRACA Z PUP W 2007 ROKU (WEDŁUG SEGMENTU WOJEWÓDZTWA). ....	97
WYKRES 74. ZADOWOLENIE ZE WSPÓŁPRACY Z PUP (WEDŁUG WIELKOŚCI FIRMY). ....	98
WYKRES 75. ZADOWOLENIE ZE WSPÓŁPRACY Z POWIATOWYMI URZĘDAMI PRACY WEDŁUG SEGMENTU WOJEWÓDZTWA.....	99
WYKRES 76. FORMY POŻĄDANEJ WSPÓŁPRACY Z INSTYTUCJAMI PUBLICZNYMI.....	100
WYKRES 77. PREFEROWANE FORMY WSPARCIA WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW. ....	102
WYKRES 78. PREFEROWANY MODEL FINANSOWANIA SZKOLEŃ.....	103
WYKRES 79. PREFEROWANY MODEL FINANSOWANIA SZKOLEŃ WEDŁUG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW. ....	103



## Załączniki

### Załącznik nr 1. Kwestionariusz użyty w badaniu

#### **Kształcenie pracowników w przedsiębiorstwach**

Dzień dobry, nazywam się .... dzwonię z Krakowa z Instytutu Badania Opinii MindShare. Wraz z zespołem badawczym Uniwersytetu Jagiellońskiego prowadzimy badanie dotyczące kształcenia pracowników w przedsiębiorstwach.

Czy mógł(a)bym rozmawiać z osobą odpowiadającą w firmie za zatrudnianie lub szkolenie pracowników?  
A czy mógł(a)bym rozmawiać z osobą zarządzającą, dyrektorem finansowym lub właścicielem firmy?

Czy zgadza się Pan(i) na udzielenie odpowiedzi w ankiecie dotyczącej podwyższania kwalifikacji zawodowych pracowników? Bardzo zależy nam na poznaniu Pana(i) opinii na ten temat.

1. Jak jest Pana/Pani stanowisko w przedsiębiorstwie? Czy jest Pan(i):
  - 1) pracodawcą (właścicielem lub osobą zarządzającą)
  - 2) inną osobą decydującą o zatrudnieniu (np. kierownikiem działu)
  
2. Czy w bieżącym, 2007 roku przedsiębiorstwo miało problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach?
  - 1) Tak
  - 2) Nie
  - 3) *Nie wiem/Trudno powiedzieć*
  
3. Czy od 2006 roku przedsiębiorstwo wprowadziło nowe albo znacząco ulepszone produkty, usługi, metody produkcji lub świadczenia usług?
  - 1) Tak
  - 2) Nie
  - 3) *Nie wiem/Trudno powiedzieć*
  
4. Ile w przybliżeniu osób zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo?
  
5. Jak określił(a)by Pan(i) główny obszar działalności Państwa przedsiębiorstwa? Czy jest to:
  - 1) Produkcja
  - 2) Handel
  - 3) Usługi
  - 4) ANKIETER nie odczytywać: produkcja i handel
  - 5) ANKIETER nie odczytywać: produkcja i usługi
  - 6) ANKIETER nie odczytywać: handel i usługi
  - 7) ANKIETER nie odczytywać: produkcja, handel i usługi

## I. Rekrutacja

6. Czy przyjmując nowych pracowników w Pana/Pani przedsiębiorstwie na stanowiska inne niż kierownicze generalnie oczekuje się, że do pracy na zajmowanym stanowisku powinni oni posiadać:

- 1) wszystkie potrzebne umiejętności →7
- 2) większość potrzebnych umiejętności →7
- 3) przynajmniej podstawowe umiejętności, a pozostałe zdobędą w trakcie zatrudnienia →8
- 4) czy też wszystkie potrzebne umiejętności zdobędą w trakcie zatrudnienia →8
- 5) *Trudno powiedzieć* →8

7. Czy poniższe formy wsparcia ze strony instytucji publicznych zachęciłyby do zatrudnienia osoby nie mającej wystarczających umiejętności? Dla każdej podanej formy wsparcia proszę odpowiedzieć tak lub nie:

- 1) zwrot kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (tak/nie/*trudno powiedzieć*);
- 2) zwrot kosztów szkolenia przygotowującego do wykonywania zawodu (tak/nie/*trudno powiedzieć*);
- 3) zwrot składki ZUS w początkowym okresie zatrudnienia (tak/nie/*trudno powiedzieć*);
- 4) zwrot kosztów zatrudnienia pracownika w początkowym okresie zatrudnienia (tak/nie/*trudno powiedzieć*).

8. Czy słyszał(a) Pan/Pani o unijnych standardach dotyczących kwalifikacji i uprawnień zawodowych, czyli europejskich i krajowych ramach kwalifikacji?

1. Tak →9
2. Nie →10

9. Czy były one stosowane w trakcie rekrutacji pracowników, w bieżącym, 2007, roku?

1. Tak
2. Nie
3. Trudno powiedzieć

## **II. Szkolenia w przedsiębiorstwie**

*W dalszej części kwestionariusza będę używał(a) zbiorczego określenia „szkolenia”. Rozumiem przez nie wszelkie zaplanowane formy szkoleń tj. kursy, szkolenia zewnętrzne, wewnętrzne, seminaria i wyjazdy konferencyjne.*

10. Czy w ciągu bieżącego (2007) roku ktoś z Pana/Pani firmy korzystał ze szkoleń?

- 1) Tak
- 2) Nie →23
- 3) Nie wiem/Trudno powiedzieć

11. Z jakiego rodzaju szkoleń korzystały osoby z Państwa przedsiębiorstwa?y?

- 1) Seminaria, konferencje (1 Tak/ 2 Nie)
- 2) Kursy, szkolenia zewnętrzne - prowadzone przez osoby niezatrudnione w Pana/i firmie (1 Tak/ 2 Nie)
- 3) Szkolenia wewnętrzne – prowadzone przez osoby zatrudnione w Pana/i firmie (1 Tak/ 2 Nie)
- 4) Szkolenia na odległość za pomocą Internetu (e-learning)

12. Jak istotne w podjęciu decyzji o szkoleniu pracowników były następujące przyczyny?  
Proszę ocenić w skali od 1 do 5 gdzie 1 oznacza zdecydowanie istotne a 5 zdecydowanie nieistotne.

*(rotacja)*

- 1) brak odpowiednich umiejętności wśród pracowników, którzy rozpoczynają pracę,
- 2) konieczność dostosowania uprawnień pracowników do regulacji prawnych,
- 3) potrzeba zdobywania nowych umiejętności w związku z rozwojem firmy,
- 4) funkcjonowanie na specyficznym, dynamicznym rynku
- 5) dążenie do wzrostu zadowolenia pracowników z pracy w firmie.

13. Ile w przybliżeniu osób z Państwa przedsiębiorstwa korzystało ze szkoleń w bieżącym, 2007 roku?

14. Czy były to szkolenia zakresu:

(rotacja bez 13)

- 1) Zarządzania (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 2) Prawa (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 3) Sprzedaży (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 4) Marketingu i reklamy (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 5) Finansów(1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 6) Umiejętności miękkich/społecznych (np. treningu umiejętności interpersonalnych, negocjacji) (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 7) Technik komputerowych (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 8) Języków obcych (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 9) Produkcji, jakości (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 10) Logistyki (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 11) Problematyki Unii Europejskiej (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**16**
- 12) Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (1 Tak/2 Nie/nie wiem) →**16**
- 13) Szkolenia specyficzne dla danego zawodu nie wymienione wcześniej (1 Tak/ 2 Nie/nie wiem) →**15**

15. Jakiej tematyki dotyczyły te specyficzne szkolenia? W przypadku kilku proszę podać jedno najważniejsze.

.....

16. Z jakich środków finansowano szkolenia pracowników? Czy były to:

- 1) środki pracodawcy (1 Tak/ 2 Nie)
- 2) środki pracownika (1 Tak/ 2 Nie)
- 3) środki z programów unijnych (1 Tak/ 2 Nie)
- 4) środki z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (1 Tak/ 2 Nie)
- 5) środki z Urzędów Pracy (1 Tak/ 2 Nie)
- 6) inne (*jakie?*)

.....

17. Czy zdarzyło się, że szukali Państwo w Małopolsce szkoleń o określonej tematyce ale nie mogli ich znaleźć?

- 1) Tak →**18**
- 2) Nie →**18**
- 3) Nie wiem/Trudno powiedzieć

18. Jakiej tematyki dotyczyły te szkolenia?

.....

19. Czy w najbliższym roku zamierzacie Państwo zmniejszyć, zwiększyć czy też nie zmieniać wielkości funduszy przeznaczanych na doszkalanie pracowników?

- 1) zmniejszyć
- 2) zwiększyć
- 3) nie zmieniać
- 4) *trudno powiedzieć*

20. Czy jesteście Państwo zadowoleni z efektów zrealizowanych szkoleń?

- 1) Zdecydowanie tak
- 2) Raczej tak
- 3) Ani tak ani nie
- 4) Raczej nie
- 5) Zdecydowanie nie

21. Część instytucji szkoleniowych posiada formalne potwierdzenie wysokiej jakości usług w postaci akredytacji bądź certyfikatu. Jak istotne w wyborze przez Pana/Pani firmę oferty danej instytucji szkoleniowej jest posiadanie przez nią akredytacji bądź certyfikatu?

- 1) Zdecydowanie ważne →**22**
- 2) Raczej ważne →**22**
- 3) Ani ważne ani nie ważne →**23**
- 4) Raczej nieważne →**23**
- 5) Zdecydowanie nieważne →**23**

22. Czy podane poniżej rodzaje certyfikatu instytucji szkoleniowych są istotne dla Państwa w wyborze danej instytucji szkoleniowej?

*(rotacja)*

- 1) System projakościowy oparty o normę ISO (Tak/Nie/Trudno powiedzieć)
- 2) System kompleksowego zarządzania jakością – np. TQM, EFQM (Tak/Nie/Trudno powiedzieć)
- 3) Certyfikat Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji (Tak/Nie/Trudno powiedzieć)
- 4) Certyfikat CERTQUA, TUV Cert (Tak/Nie/Trudno powiedzieć)
- 5) Rejestracja w Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw – akredytacja PARPu (Tak/Nie/Trudno powiedzieć)
- 6) Akredytacja szkoleń modułowych przez Polską Sieć Kształcenia Modułowego (tak/nie/Trudno powiedzieć)
- 7) Akredytacja Krajowego Systemu Przygotowań do Funduszy Strukturalnych (tak/nie/Trudno powiedzieć)

### **III.EFS**

23. Czy słyszał Pan/ słyszała Pani o szkoleniach dofinansowywanych z Europejskiego Funduszu Społecznego?

1) tak →**24**

2) nie →**26**

24. Czy ktoś z przedsiębiorstwa korzystał kiedykolwiek z tej kategorii szkoleń?

1) tak →**25**

2) nie →**26**

3) *nie wiem/ trudno powiedzieć*

25. Czy jesteście Państwo zadowoleni z efektów zrealizowanych szkoleń, które były dofinansowywane z Europejskiego Funduszu Społecznego?

1) Zdecydowanie tak

2) Raczej tak

3) Ani tak ani nie

4) Raczej nie

5) Zdecydowanie nie



26. W ramach wspierania szkolenia pracowników, fundusze mogą być przekazywane instytucjom szkolącym bądź przedsiębiorstwom. Czy sądzi Pan(i), że powinno się przekazywać środki finansowe instytucjom szkolącym czy też raczej przekazywać pieniądze przedsiębiorstwom?

- 1) Całość lub większą część funduszy instytucjom szkolącym
- 2) Połowę funduszy instytucjom szkolącym a połowę przedsiębiorstwom
- 3) Całość lub większą część funduszy przedsiębiorstwom

#### **IV. Wsparcie instytucji publicznych**

27. Dlaczego pracownicy w Pana/Pani przedsiębiorstwie nie są *jeszcze* częściej wysyłani na szkolenia. Dla każdego z czynników proszę odpowiedzieć tak lub nie. (*rotacja*)

- 1) pracownicy mają wystarczające umiejętności i nie potrzebują większej ilości szkoleń (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 2) brakuje odpowiedniej informacji na temat szkoleń (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 3) koszty związane ze szkoleniami są zbyt dużym obciążeniem finansowym (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 4) pracownicy mają zbyt dużo pracy by móc poświęcać czas na udział w szkoleniu (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 5) brakuje szkoleń potrzebnych z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 6) posiadamy złe doświadczenia ze szkoleń, na których byli pracownicy (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 7) trudno jest wybrać instytucję szkolącą organizującą wysokiej jakości szkolenia (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 8) szkolenia są organizowane zbyt daleko od naszej firmy (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 9) istnieje obawa, że wyszkolony pracownik będzie chciał odejść do innej firmy (tak/nie/trudno powiedzieć)

28. Jakiego Pana/Pani zdaniem działania powinny podjąć małopolskie instytucje publiczne (np. Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy), by pomóc Pana/Pani przedsiębiorstwu w podnoszeniu kwalifikacji pracowników. Dla podanych niżej działań proszę określić czy powinno ono zostać podjęte czy też nie.

*(rotacja)*

- 1) Upowszechnienie pozytywnych przykładów wpływu szkoleń na funkcjonowanie przedsiębiorstw (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 2) Stworzenie jednej platformy internetowej, na której byłaby informacja o wszystkich dostępnych w regionie szkoleniach (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 3) Zwrot pracodawcom części kosztów szkoleń (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 4) Pomoc w określeniu potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 5) Usprawnienie współpracy publicznych instytucji regionalnych ze stowarzyszeniami pracodawców (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 6) Ocena jakości instytucji szkoleniowych oraz tworzenie ich rankingów (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 7) Tworzenie możliwości do korzystania ze szkoleń na odległość za pomocą Internetu (e-learningowych) (tak/nie/trudno powiedzieć)
- 8) Uruchomienie doradztwa w zakresie kariery zawodowej (tak/nie/trudno powiedzieć)

29. Czy słyszał(a) Pan/Pani o Zakładowym Funduszu Szkoleniowym?

- 1) tak → **30**
- 2) nie → **32**

30. Czy to rozwiązanie funkcjonuje w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

- 1) tak → **31**
- 2) nie → **32**
- 3) nie wiem  **32**

31. Czy utworzenie Zakładowego Funduszu Szkoleniowego sprawiło, że pracownicy są częściej kierowani na szkolenia?
- 1) zdecydowanie tak;
  - 2) raczej tak;
  - 3) ani tak ani nie;
  - 4) raczej nie;
  - 5) zdecydowanie nie;
32. Czy Pana/Pani firma działa na terenie (ANKIETER - odczytywać odpowiedzi każdą po kolei i czekać na odpowiedź "Tak" lub "Nie"; zaznaczyć pierwszą, na którą respondent odpowie "Tak"; jeśli takiej nie będzie, to zaznaczyć "inne"):
- 1) Międzynarodowym
  - 2) Całej Polski
  - 3) Kilku województw
  - 4) Całego województwa małopolskiego
  - 5) Powiatu (tak/nie/trudno powiedzieć)
  - 6) Inne
33. Czy Pana/Pani firma należy do organizacji zrzeszającej przedsiębiorstwa (izby, związku)?
- 1) Tak
  - 2) Nie
  - 3) Nie wiem/Trudno powiedzieć
34. Czy w ciągu bieżącego, 2007, roku przedsiębiorstwo współpracowało z Powiatowym Urzędem Pracy?
- 1) Tak → **33**
  - 2) Nie → **34**
35. Jak ocenia Pan(i) swoje zadowolenie z efektów tej współpracy?
- 1) Bardzo zadowolony(a)
  - 2) Raczej zadowolony(a)
  - 3) Ani zadowolony/a ani nie zadowolony/a
  - 4) Raczej zadowolony(a)
  - 5) Bardzo zadowolony(a)

36. Czy Państwa firma należy raczej do sektora publicznego czy prywatnego?

- 1) publiczny
- 2) prywatny
- 3) Nie wiem/trudno powiedzieć

37. Jaki szacunkowo mieli Państwo obrót w 2006 roku (w tys. zł)?

- 1) poniżej 20 tysięcy złotych
- 2) od 20 do 50 tysięcy
- 3) od 50 do 200 tysięcy
- 4) od 200 tysięcy do miliona
- 5) od miliona do 5 milionów
- 6) od 5 i 100 milionów
- 7) powyżej 100 milionów złotych
- 8) *Nie wiem/Trudno powiedzieć*
- 9) *Odmowa odpowiedzi*

38. W którym roku założono Państwa przedsiębiorstwo?

To było ostatnie pytanie. Badanie, w którym wziął(ęła) Pan(i) udział jest realizowane na zamówienie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie i finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004 – 2006, Priorytet 2, Działanie 2.1. Dziękujemy za poświęcony nam czas. Miłego dnia!

## Załącznik nr 2. Aneks metodologiczny – analiza korespondencji.

W raporcie użyte zostało użyta analiza korespondencji - technika analizy danych, która wymaga krótkiego wprowadzenia.

Analiza korespondencji<sup>29</sup> jest techniką statystyczną służącą do eksploracji zależności pomiędzy zmiennymi jakościowymi (takimi jak większość cech przedsiębiorstw np. kategoria działalności, segment województwa, w którym przedsiębiorstwo ma siedzibę). W raporcie przedstawione zostały tylko graficzne wyniki analizy korespondencji. W interpretacji przedstawionych w raporcie wykresów powinien pomóc poniższy przykład.

Wyobraźmy sobie, że zapytaliśmy 80 podmiotów gospodarczych o opinię na temat kryteriów przyznawania wsparcia publicznego. Wiedzieliśmy, że wcześniejsze doświadczenia mogą wpływać na tę opinię, zestawiliśmy więc ewentualne wcześniejsze doświadczenia z aktualną opinią. Jeśli pomiędzy doświadczeniami związanymi z dotacją a opinią nie byłoby związku, uzyskane dane miałyby postać przedstawioną w tabeli A. Tymczasem „uzyskane” przez nas dane przedstawione są w tabeli B. Analiza korespondencji pozwala na zrozumienie zróżnicowania (nazywanego w ramach tej analizy bezwładnością) pomiędzy tymi tabelami. Dekomponuje ona to zróżnicowanie na dwa wymiary, a wartości jakie dane wartości otrzymują na tych wymiarach są zaprezentowane na wykresie (dla naszego przykładu wykresie A).

**Tabela A. Dane do przykładu użycia analizy korespondencji – dane dla braku relacji**

Podmiot	Opinia			Ogółem
	Trudno powiedzieć	Kryteria niejasne	Kryteria są zrozumiałe	
Nie wnioskował	11	11	11	33
Wniosek odrzucony	13	13	13	39
Dotacja wypłacona	4	4	4	12
Ogółem	28	28	28	84

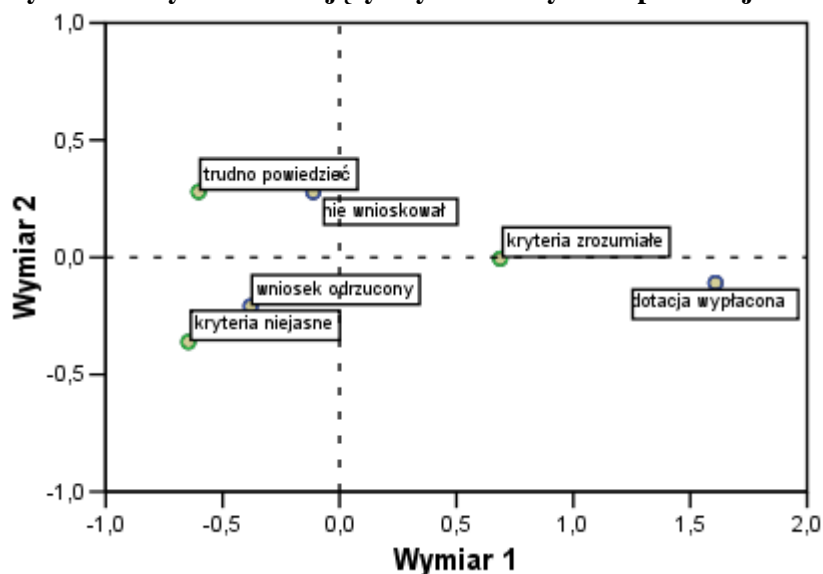
<sup>29</sup> Dokładny opis techniki w: Stanimir A. *Analiza korespondencji jako narzędzie do badania zjawisk ekonomicznych*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2005

**Tabela B. Dane do przykładu użycia analizy korespondencji – "rzeczywiste"**

Podmiot	Opinia			Ogółem
	Trudno powiedzieć	Kryteria niejasne	Kryteria są zrozumiałe	
Nie wnioskował	12	7	14	33
Wniosek odrzucony	13	13	13	39
Dotacja wypłacona	0	0	12	12
Ogółem	25	20	39	84

Pierwszy wymiar wykresu odróżnia podmioty, które otrzymały dotacje od pozostałych. Natomiast drugi, podmioty, które wnioskowały, od tych, które nie składały wniosku. Ważną informacją jest także to, na ile dany wymiar tłumaczy zróżnicowanie. Dla naszego przykładu pierwszy wymiar wyjaśnia zróżnicowanie w tabeli w 98,5% a drugi w pozostałych 1,5%.

**Wykres A. Wykres ilustrujący użycie analizy korespondencji.**



**Analiza wykresu:** Przy interpretacji zwracamy uwagę na odległości pomiędzy kategoriami poszczególnych zmiennych (cech) – **bliskość oznacza współwystępowanie określonych charakterystyk obiektów**<sup>30</sup>. Kategoria „dotacja wypłacona” znajduje się najbliżej kategorii „kryteria zrozumiałe” (obie mają dodatnie wartości na pierwszym wymiarze), możemy więc stwierdzić, że beneficjenci byli najbardziej skłonni do uznania, iż kryteria są zrozumiałe. Jak pokazuje tabela A wszyscy beneficjenci tak ocenili kryteria. Z wykresu można także wywnioskować związek pomiędzy „nie wnioskował” i „trudno powiedzieć” oraz „wniosek odrzucony” i „kryteria niejasne”.

<sup>30</sup> W raporcie zastosowano normalizację kanoniczną (symetryczną).