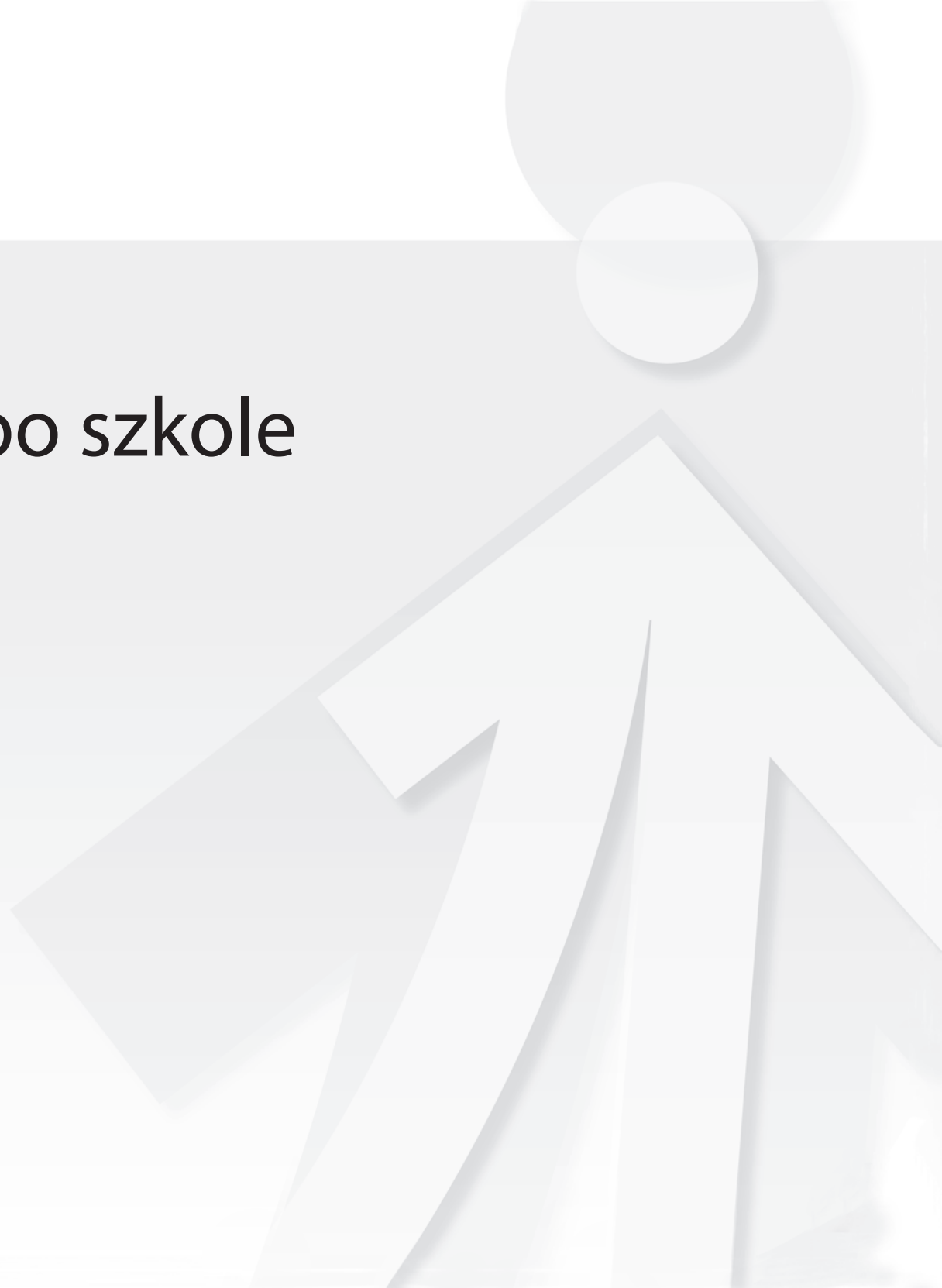


# Kształcenie po szkole





# Kształcenie po szkole

Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych,  
pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku  
w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Edukacja a rynek pracy – tom III

Konrad Turek, Barbara Worek

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości  
Warszawa 2015



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

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

**Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, a jedynie stanowiska autorów.**

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości  
© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

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

Korekta językowa: Joanna Fundowicz

ISBN 978-83-7633-258-1

Publikacja dostępna również na stronie internetowej [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl)

Wydanie I

Warszawa 2015

## Spis treści

|                                                                                            |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Wstęp                                                                                      | 6          |
| Główne wnioski                                                                             | 8          |
| Opis metodologii badań                                                                     | 15         |
| <b>Rozdział 1 – Podnoszenie kompetencji<br/>i uczenie się przez całe życie</b>             | <b>21</b>  |
| <b>Rozdział 2 – Inwestycje pracodawców w kadry</b>                                         | <b>65</b>  |
| <b>Rozdział 3 – Instytucje szkoleniowe:<br/>charakterystyka, kierunki rozwoju, bariery</b> | <b>113</b> |

Oddajemy w Państwa ręce cztery tomy opracowania opartego na wynikach najnowszej, piątej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego. Są poświęcone: 1) przeglądowi wyników badań pracodawców ogłoszeń o pracy pod kątem zapotrzebowania na pracowników i ich kompetencje; 2) aktywności zawodowej, edukacji i poszukiwaniu pracy w świetle badań ludności w wieku produkcyjnym; 3) sytuacji osób młodych na rynku pracy; 4) kształcenia osób dorosłych i sytuacji w sektorze firm szkoleniowych.

Obecna edycja Bilansu Kapitału Ludzkiego jest ostatnią z pięciu, które zrealizowane zostały jako sondaże oparte na tych samych kwestionariuszach, co pozwalało śledzić zmiany w czasie. Zestaw czterech raportów przeglądowych ma, jak co roku, za zadanie przedstawienie podstawowych wyników w kluczowych obszarach badań. W każdej edycji publikujemy też raport główny, który przedstawia pogłębione opracowania tematyczne. Taki jest podział funkcji pomiędzy podstawowymi publikacjami BKL.

Naturalne jest jednak to, że wraz z kumulacją wyników z kolejnych lat badań autorzy poszczególnych części wykraczają poza ramy prostego przeglądu. Seria pięciu pomiarów skłania do analizy dynamiki badanych zjawisk w czasie. Okazuje się jednak, że większość z nich była w ciągu pięciu lat badań bardzo stabilna. Jedynie odsetek firm poszukujących pracowników i szacowana liczba wakatów uległy wahnięciu w dół w najgorszym dla rynku pracy okresie wiosny 2013 roku, by powrócić do swojego „naturalnego” poziomu w roku 2014. Ogólnie w okresie 2010–2014 odnotowaliśmy trend wzrostowy poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia. Dotyczył on szczególnie kategorii wiekowej 55+, co było wynikiem zmian w przepisach dotyczących przechodzenia na emeryturę. Przez cały okres objęty Bilansem Kapitału Ludzkiego mniejsze problemy z zatrudnieniem miały osoby z wykształceniem wyższym, wśród których odnotowujemy

najwyższy poziom aktywności zawodowej i zatrudnienia. One także są najaktywniejszymi uczestnikami procesu kształcenia przez całe życie we wszystkich postaciach: formalnego, pozaformalnego i nieformalnego.

Podobnie jak w poprzednich latach kształtują się potrzeby pracodawców co do kategorii poszukiwanych pracowników i ich kompetencji. Nieco więcej pracodawców narzeka na trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, chociaż podawane powody są z roku na rok podobne. Z drugiej strony wzrasta średni czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne, co wynika przede wszystkim ze wzrostu odsetka osób, które poszukują pracy dłużej niż 25 miesięcy, w szczególności nieposiadających doświadczenia zawodowego — strukturalnie bezrobotnych. Z drugiej strony systematycznie, choć łagodnie, z roku na rok, rosną oczekiwania płacowe osób bezrobotnych. Ciekawe obserwacje przyniosła analiza trendów w zakresie sposobu formułowania ogłoszeń o pracy w podziale na miejsce ich publikowania. Publiczne służby zatrudnienia są przy tym stale kluczowym kanałem poszukiwania pracowników o niższym poziomie kwalifikacji.

Duża stabilność wielu badanych zjawisk w czasie zachęca do skorzystania z możliwości skumulowania danych z badań realizowanych w całym okresie trwania projektu i poddania analizie problemów, których w typowych, przekrojowych sondażach przeanalizować nie sposób ze względu na zbyt niską liczebność prób. Nasze próby, same w sobie duże jak na reprezentatywny sondaż, po połączeniu pozwoliły dążyć wybrane segmenty. W tym zestawie czterech tomów przeglądowego raportu Czytelnicy znajdą wiele takich pogłębionych analiz. Możliwe stało się kombinowanie w analizie takich cech przedsiębiorstw jak branża i wielkość czy prowadzenie analiz na niższym, bardziej zdezagregowanym poziomie identyfikacji zawodów w klasyfikacji ISCO.

W tomie opartym na badaniach ludności te możliwości analizy na skumulowanych danych zostały wykorzystane szczególnie intensywnie. Dzięki temu znajdziemy w nim ciekawe analizy dotyczące mobilności zawodowej, zarówno między kategoriami zawodowymi, jak i w ujęciu awansu i zmiany pracodawcy. Badanie osób w wieku produkcyjnym, po połączeniu danych z lat 2010–2014, posłużyło także jako źródło interesującej wiedzy o opiniach i oczekiwaniach przedsiębiorców, w tym o samoocenie ich kompetencji w podziale na różne na kategorie społeczno-demograficzne.

Specjalny tom poświęciliśmy po raz kolejny sytuacji młodych osób na rynku pracy. Jest to w skali niemal całej Europy segment społeczny specjalnej troski w warunkach zawirowań gospodarczych po 2008 roku. Dzięki kumulacji danych z lat 2010–2014 można było lepiej opisać sytuację osób młodych na rynku pracy i czynniki, które ją kształtują. Znajdziemy w nim m.in. ciekawe informacje o zadowoleniu z pracy młodych osób czy średnich zarobkach w różnych kategoriach. Ciekawe są analizy rozkładu zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę i umowy cywilnoprawne w różnych przekrojach, a także rozdział poświęcony przedsiębiorczości osób młodych. W tym ostatnim wykorzystywane są także wyniki badania oczekiwań uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych i studentów ostatnich lat przeprowadzonych w 2010 i 2013 r. Te dane posłużyły także za podstawę do analiz dotyczących oczekiwań finansowych młodych ludzi przygotowujących się do wyjścia na rynek pracy, gotowości do podjęcia pracy oraz profili młodych osób, które deklarują chęć emigracji.

Tom poświęcony kształceniu się osób dorosłych, inwestycjom firm w kształcenie pracowników i sektorowi szkoleniowemu wskazuje na względną stabilność zjawisk w tym obszarze. Polska przeżyła boom edukacyjny w zakresie kształcenia formalnego osób młodych do poziomu studiów

magisterskich, a nawet doktoranckich. Natomiast w przypadku kształcenia się w różnych formach osób dorosłych odnotowujemy stabilizację na niskim poziomie. Analizowaliśmy te zjawiska w poprzednich latach i pozostaje tylko skonstatować, że pod tym względem nie odnotowaliśmy przebudzenia. Chyba że za ślad takowego uznać wzrost optymizmu w sektorze firm szkoleniowych; miejmy nadzieję, że nie jest to chwilowe odchylenie.

Bilans Kapitału Ludzkiego osiągnął swoją dojrzałość. Ta czterotomowa publikacja, jak i przygotowywany raport podsumowujący wyniki badań z 2014 roku oraz zaplanowana monografia, która zawierać będzie wnioski i refleksje na bazie tego pięcioletniego cyklu zamykają pewien rozdział w badaniu popytu i podaży kompetencji na polskim rynku pracy. Wiemy dzięki nim więcej o tym, jakich kompetencji poszukują pracodawcy i jakie czynniki kształtują szanse zatrudnienia czy wynagrodzenie. Sama formuła badania pozwoliła na uchwycenie generalnych priorytetów w obszarze kompetencji, przy czym tak ważna kategoria, jak specyficzne umiejętności zawodowe związane z określonym stanowiskiem pracy i branżą, mogła być ujęta tylko jako nieodróżnicowany agregat. W zeszłorocznym raporcie podsumowującym pokazaliśmy pożytek z badań prowadzonych w poszczególnych branżach na przykładzie projektu realizowanego przez nas w Krakowie. Przyszłe badania kapitału ludzkiego w Polsce powinny mieć silny komponent branżowy, by móc w sposób bardziej szczegółowy odpowiadać na pytania o to, jakich specyficznych kompetencji zawodowych i ogólnych potrzebują firmy określonego rodzaju. Mamy nadzieję, że takie badania będą realizowane.

*Jarosław Górniak*

## PODNOSZENIE KOMPETENCJI I UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

### ILU POLAKÓW PODNOSIŁO SVOJE KOMPETENCJE?

W latach 2012–2014 zaangażowanie dorosłych Polaków w edukację niemal nie uległo zmianie. W ciągu 12 miesięcy poprzedzających piątą turę badania (a więc głównie przez niemal cały rok 2013 r.) 37% Polaków w wieku 18–59/64 lata podnosiło swoje kompetencje w formie kursów, szkoleń, samokształcenia lub edukacji formalnej (było to około 9,2 mln osób). Wśród nich:

- 20% (4,8 mln) Polaków uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych:
  - 6% (1,4 mln) uczestniczyło w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych;
  - 14% (3,5 mln) podnosiło swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach;
- 20% (5 mln) uczyło się samodzielnie (uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z pomocy członków rodziny, przyjaciół, współpracowników; książek, profesjonalnych magazynów; programów komputerowych i Internetu; programów emitowanych przez telewizję, radio, muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki). Zaangażowanie w samokształcenie od pięciu lat systematycznie rośnie (z 10% w 2010 r.);
- 14% (3,4 mln) badanych uczestniczyło w kształceniu formalnym (uczyło się w szkole średniej lub na uczelni).

Zdecydowana większość Polaków (63%) w żaden sposób nie podnosiła swoich kompetencji w ubiegłym roku, nawet poprzez samokształcenie. 34% Polaków deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach dokształcania.

W grupie osób wieku 25–59/64 lata w 31% podnosiło swoje kompetencje w różnych formach, wliczając w to 14% uczestniczących w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach.

### KTO PODNOSIŁ SVOJE KOMPETENCJE?

W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym. Niezmiennie przez ostatni pięć lat w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach brało udział około 30% osób z wyższym wykształceniem.

W przypadku osób pracujących wykształcenie miało dużo większe znaczenie dla aktywności edukacyjnej niż wiek. Wraz z wiekiem aktywność szkoleniowa nawet wzrastała. W przypadku kategorii wykształcenia średniego i niższego we wszystkich grupach wykształcenia, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn utrzymywał się zbliżony poziom aktywności szkoleniowej.

W nieobowiązkowych kursach i szkoleniach (innych niż BHP i przeciwpożarowych) uczestniczyło:

- 17% pracujących;
- 11% bezrobotnych;
- 8% nieaktywnych zawodowo.

Najczęściej swoje kompetencje podnosili pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli, a także zawody z grupy techników i średniego personelu.

Podobnie jak w poprzednich latach najczęściej w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ciągu poprzednich 12 miesięcy uczestniczyli pracujący mieszkańcy województwa podlaskiego (34%) i małopolskiego (28%). Były to także województwa, w których odnotowano największy systematyczny wzrost od 2010 r.

We wszystkich grupach wykształcenia od pięciu lat systematycznie rosło zaangażowanie w samokształcenie. Najczęściej samodzielnie kształciły się osoby z wykształceniem wyższym.

### JAKA BYŁA TEMATYKA I FORMA KURSÓW ORAZ SZKOLEŃ?

Najczęściej spotykaną formą były kursy obowiązkowe. W 2014 r. uczestniczyło w nich 9% wszystkich badanych w wieku 18–59/64 lata. W nieobowiązkowych kursach poza miejscem pracy uczestniczyło 6%, podobnie 6% w nieobowiązkowych kursach w miejscu pracy.

Szkoleniami, w których najczęściej uczestniczyli Polacy były kursy BHP i przeciwpożarowe, zazwyczaj obowiązkowe w pracy. Uczestniczyło w nich 37% osób spośród wszystkich kształcących się na kursach/szkoleniach w 12 miesiącach poprzedzających badanie.

Najpopularniejszą tematyką wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń były zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (10%), a także budownictwa i przemysłu (9%).

Najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery (16% wskazań). Najpopularniejszą formą samokształcenia były programy komputerowe i Internet (14%), a także korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (12%).

W zdecydowanej większości ostatni kurs lub szkolenie, w którym badani brali udział były finansowane wyłącznie ze środków zewnętrznych (łącznie 83% wskazań): głównie przez pracodawców (62%). 78% badanych deklaruje, że nie ponosiło żadnych kosztów związanych z kształceniem w ostatnich 12 miesiącach, natomiast 22% koszty takie poniosło. Jedynie 8% w roku poprzedzającym badanie wydało na te cele więcej niż 1000 zł.

### CO MOTYWUJE DO UCZESTNICTWA W KURSACH I SZKOLENIACH?

Wśród osób pracujących najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach była chęć poprawy umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (72%). W dalszej kolejności był to wymóg pracodawcy (31%), rozwój własnych zainteresowań (29%) i chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22%).

W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją była chęć znalezienia pracy (43%). Duże znaczenie miał również rozwój własnych zainteresowań (31%). Możliwość bezpłatnego uczestnictwa zachęciła 23%. Skierowanie z urzędu pracy wskazało jedynie 13% bezrobotnych aktywnych szkoleniowo.

Natomiast w grupie osób nieaktywnych zawodowo kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (46%) oraz zdobycie certyfikatu, świadectwa lub dyplomu (35%).

Większość osób pracujących, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych (61%). Inne przyczyny, np. brak czasu lub brak motywacji, były wymieniane znacznie rzadziej. Na brak zachęty ze strony pracodawcy wskazało jedynie 3% pracujących.

W przypadku osób bezrobotnych różnicowanie odpowiedzi było większe. Jedna czwarta z nich nie widziała sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji dla celów zawodowych (22%), brakowało im motywacji (11%) lub czasu (12%). W przeciwieństwie do pracujących wśród bezrobotnych nieco częściej pojawiały się bariery zewnętrzne uczestnictwa w szkoleniach lub kursach.

### JAKIE PLANY EDUKACYJNE MAJĄ POLACY?

W ostatnich latach nie zaobserwowano znaczących zmian w aspekcie chęci respondentów do podnoszenia kompetencji w najbliższych 12 miesiącach (np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych, seminariach, konferencjach, warsztatach, stażach, praktykach). W 2014 r. jedynie 23% Polaków w wieku 18–59/64 lata składało takie deklaracje. Najczęściej czynili tak bezrobotni (40%), rzadziej pracujący (22%) i nieaktywni zawodowo (20%).

Jedynie 16% Polaków było stale aktywnych edukacyjnie, a więc brało udział w różnych formach edukacji i nadal chce się szkolić. 22% nie planowało kontynuować kształcenia. 8% badanych, mimo braku uczestnictwa w szkoleniach, chciałoby w przyszłości dokształcać się. Jednak większość – 55% – była całkowicie bierna edukacyjnie, czyli nie uczestniczyła w jakiejkolwiek formie edukacji w ostatnim roku i nie planowała kursów lub szkoleń.

## INWESTYCJE PRACODAWCÓW W KADRY

KTÓRZY PRACODAWCY INWESTUJĄ  
W ROZWÓJ SWOICH PRACOWNIKÓW?

Podobnie jak w latach 2011–2012 w 2013 r. 72% pracodawców (około 1,4 mln podmiotów) finansowało bądź współfinansowało działania zmierzające do rozwoju kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników.

Wyraźnie częściej prowadzenie działań na rzecz rozwoju kompetencji kadry deklarują większe podmioty. Podczas gdy w firmach i instytucjach zatrudniających powyżej 250 pracowników wskaźnik ten wyniósł aż 95%, to w firmach małych było to około 80%, natomiast w firmach mikro jedynie 70%.

Najniższą aktywność w zakresie inwestycji w kadry wykazują podmioty działające w handlu, hotelarstwie i gastronomii oraz pracodawcy z sektora przemysłu i górnictwa oraz budownictwa i transportu (tabela 2.1). W tych kategoriach co drugi pracodawca stosował co najmniej jedną formę inwestycji w kadry. W branży usług specjalistycznych w 2013 r. odsetek ten wyniósł 83%, w opiece zdrowotnej 87%. Najwyższe wskaźniki występowały w branży edukacyjnej (96%).

Częściej w rozwój kadry inwestowały instytucje (w aż 95%, podczas gdy w przedsiębiorstwach odsetek ten wynosił 69%).

W 2013 r. najczęściej w kadry inwestowali pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego, wielkopolskiego i śląskiego (77–78%). W tych regionach obserwowany jest również największy wzrost od 2011 r. Niezmiennie wysoki wynik osiągało także mazowieckie (73%). Najrzadziej natomiast kształcili kadry pracodawcy z lubuskiego, łódzkiego, dolnośląskiego i świętokrzyskiego (67–69%).

Na zaangażowanie w rozwój kadr bardzo silny wpływ miał poziom rozwoju przedsiębiorstwa. Dane z ostatnich pięciu lat wskazują, że im silniejszy jest rozwój firmy, tym większa szansa, że podmiot należy do grupy przedsiębiorstw inwestujących w kadry.

## DOSTĘPNOŚĆ SZKOLEŃ

Wśród wszystkich podmiotów samodzielnych wskaźnik dostępności szkoleń wyniósł dla 2013 r. 27%, co oznacza, że podobnie jak w poprzednich latach nieco ponad jedna czwarta zatrudnionych w nich pracowników uczestniczyła w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach.

W latach 2011–2013 ponad 30% podmiotów, jeżeli już szkoliło pracowników, to szkoleniami tymi obejmowało niemal całą kadrę (od 95 do 100% składu pracowników). Niemal 60% podmiotów szkoliło od 50 do 100% pracowników. Jedynie około co dziesiąty pracodawca szkolił mniej niż 20% pracowników.

Im większa firma, tym mniejszy odsetek pracowników objęty był szkoleniami. Wśród podmiotów mikro aż 40% przeszkoliło ponad 80% składu kadrowego, w firmach małych było to 21%, w średnich 13%, zaś w dużych jedynie 9%.

Większy nacisk na szkolenia kładły firmy z sektora edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz usług specjalistycznych.

Bez względu na poziom rozwoju firmy, jeżeli już stosowała ona szkolenia, to uczestniczyło w nich około dwie trzecie kadry.

## FORMY INWESTOWANIA W KADRY I TEMATYKA SZKOLEŃ

Wśród rozwiązań z zakresu inwestycji w kadry niezmiennie najpopularniejsze były (nieobowiązkowe) kursy i szkolenia oraz dofinansowanie samoszkolenia pracowników (np. poprzez zakup książek, prenumeratę czasopism). W te pierwsze inwestowało 45% podmiotów, w te drugie 40%.

Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób rosła częstotliwość stosowania poszczególnych form inwestycji w rozwój kadry. Stopień rozwoju firmy

również wpływał na popularność większości rozwiązań i tendencja była podobna – wraz ze wzrostem stopnia rozwoju firmy częściej stosowały poszczególne formy rozwoju pracowników.

42% pracodawców, decydując się na przeprowadzenie kursów lub szkoleń dla swoich pracowników, zatrudniało do tego celu zewnętrzną firmę, która przygotowała i zrealizowała szkolenie (w siedzibie firmy lub poza nią). Odsetek ten zmniejszył się o 6 punktów procentowych w porównaniu z 2011 r. Jednocześnie nieznacznie zwiększył się udział pracodawców, którzy opierali się wyłącznie na wewnętrznych zasobach firmy/institucji – z 15% w 2011 r. do 18% w 2013 r. Natomiast 40% podmiotów stosowało strategię mieszaną, czyli wykorzystywało zarówno zasoby zewnętrzne, jak i wewnętrzne.

Nadal najpopularniejsze są tematy związane z budownictwem i przemysłem (w 2013 r. 22% spośród podmiotów szkolących pracodawców zadeklarowało ten obszar tematyczny), tematyką prawną (20%) oraz handlem, sprzedażą i obsługą klienta (17%). W dalszej kolejności można wskazać na obszerną kategorię obejmującą tematykę medyczną, pracę socjalną, psychologię i pierwszą pomoc (12%), a także księgowość i rachunkowość (11%), szkolnictwo, edukację i pedagogikę (10%).

### **FINANSOWANIE I KOSZTY INWESTYCJI W KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW**

Niezmiennie pracodawcy najczęściej finansowali inwestycje w rozwój kompetencji kadry z wykorzystaniem środków własnych. W porównaniu z 2011 i 2012 r., kiedy odpowiedź tę wskazało 87 i 88%, w 2013 r. widoczny jest spadek do poziomu 79%. Pozostałe formy finansowania były mniej popularne i stanowiły raczej uzupełnienie dla środków własnych. Z pieniędzy publicznych korzystało w 2013 r. 15% podmiotów.

Im większy był podmiot, tym częściej korzystał z różnych źródeł finansowania działalności szkoleniowej. W podmiotach mikro i małych ponad dwie trzecie podmiotów stosowało finansowanie jednoźródłowe, przede wszystkim środki własne.

Institucje zdecydowanie częściej korzystały ze środków publicznych (45% wobec 11% w przypadku przedsiębiorstw), chociaż rzadko było to jedyne źródło finansowania (11%).

W 2013 r. przeciętna suma wydatków własnych na szkolenie pracowników, mierzona poprzez wartość średniej obciążonej 5%, wyniosła w podmiotach mikro ponad 2900 zł, co było wartością wyraźnie wyższą niż w 2012 r. i nieco wyższą niż w 2011 r. Jednak mediana (która jest miarą odporną na zmiany skrajnych wartości) nie zmieniła się i wynosiła 2000 zł (oznacza to, że połowa pracodawców w tej grupie wydała nie więcej niż 2 tys. zł). W 2013 r. około dwie trzecie podmiotów szkolących wydało na cele szkoleniowe nie więcej niż 2500 zł.

W 2013 r. koszt jednego przeszkolonego pracownika wynosił 1166 zł (mediana = 833), natomiast wydatki w przeliczeniu na jednego zatrudnionego pracownika (wśród podmiotów, które deklarowały wydatki własne na szkolenia) wyniosły 704 zł (mediana = 500).

Największe koszty w tym zakresie deklarowały podmioty z sektora usług specjalistycznych – średnio 1443 zł na jednego przeszkolonego pracownika (mediana = 1000). Na kolejnych miejscach plasowały się podmioty z branży przemysłu i górnictwa (średnia 5% = 1325), budownictwa i transportu (1176 zł), handlu, zakwaterowania i gastronomii (1152 zł) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (894 zł). Na końcu ułożył się sektor edukacyjny z przeciętnym kosztem szkolenia pracownika w wysokości 478 zł.

Institucje na jednego przeszkolonego pracownika wydawały przeciętnie jedynie 37% kwoty, jaką deklarowały przedsiębiorstwa. Firmy silniej rozwijające się wydawały przeciętnie około 16–20% więcej niż firmy stagnacyjne.

Najwięcej na szkolenia w przeliczeniu na jednego przeszkolonego pracownika wydawały podmioty najmniejsze i największe. Wysokie koszty szkoleń w podmiotach mikro mogą wynikać m.in. z braku korzyści skali, jaki występuje w przypadku podmiotów szkolących większą liczbę pracowników (w pierwszym etapie, wraz ze wzrostem liczby przeszkolonych pracowników, koszty jednostkowe wyraźnie spadają). Dane wskazują, że koszty jednostkowe spadają także wraz ze wzrostem odsetka przeszkolonych pracowników.

### **DLACZEGO CZĘŚĆ PRACODAWCÓW NIE INWESTUJE W KADRY?**

Bez zmian pozostały kluczowe przyczyny niepodjęcia inwestycji w kapitał ludzki w stosunku do poprzednich edycji badania. Najczęściej podawanym powodem było zapewnienie, że pracownicy mają odpowiednie kompetencje (77% w 2013 r.). W dalszej kolejności wskazywano na zbyt wysoki koszt szkoleń (48%), kluczowe znaczenie innych inwestycji (43%) oraz brak czasu pracowników (40%). Dodatkowo jedna trzecia nieszkolonych pracodawców miała problemy w określeniu potrzeb szkoleniowych. Stosunkowo niewielkim problemem był brak odpowiedniej oferty szkoleniowej, na który wskazało 30% pracodawców, którzy nie inwestowali w kadry.

### **PLANY PRACODAWCÓW**

W 2014 r. 54% planowało w kolejnych 12 miesiącach inwestować w doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników (48% planowało kursy wewnętrzne lub zewnętrzne, 27% planowało inne formy szkolenia).

Blisko połowę wśród pracodawców stanowią stale aktywni (prowadzili inwestycje w kadry w poprzednim roku i zakładają dalsze działania w tym obszarze), mniej więcej jedną czwartą bierni szkoleniowo (nie doszkalcali pracowników w jakiegokolwiek formie w ostatnim roku i nie planują takich działań w kolejnym roku). Pozostała jedna czwarta to pracodawcy doraźnie angażujący się w działania wspierające rozwój kadr (planują lub nie kontynuują).

Wyraźnie widać, że wraz ze wzrostem wielkości podmiotu rósł udział stale aktywnych: z 46% w kategorii mikro do 85% w kategorii 250+. Podobnie też odsetek ten rósł wraz ze stopniem rozwoju firmy: z 33% w stagnacyjnych do 73% w silnie rozwijających się.

W ujęciu regionalnym na przestrzeni lat 2012–2014 najwyższy odsetek podmiotów aktywnych szkoleniowo występował w województwie mazowieckim (w 2014 r. 54%) i śląskim (54%). Najniższy natomiast w lubuskim (41%), łódzkim (45%) i świętokrzyskim (45%).

### **PLANY WYKORZYSTANIA ŚRODKÓW UNIJNYCH NA ROZWÓJ PRACOWNIKÓW**

20% podmiotów w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzało ubiegać się o środki unijne na rozwój i doskonalenie pracowników, kursy lub szkolenia. Najczęściej środki unijne na cele szkoleniowe pragnęły wykorzystać podmioty z sektorów najbardziej aktywnych szkoleniowo, a więc z sektora edukacji (34% w 2013 r.), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (24%) i usług specjalistycznych (21%). Częściej również deklaracje takie składały instytucje (26%) niż firmy (20%).

## FIRMY I INSTYTUCJE SZKOLENIOWE W 2014 r.

## OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA

Na rynku szkoleniowym, podobnie jak w innych sektorach polskiej gospodarki, dominują podmioty mikro i małe stanowiące w 2014 r. 86% próby.

Najwięcej działających na rynku szkoleniowym podmiotów specjalizuje się w szkoleniach związanych z rozwojem osobistym.

Blisko 9 na 10 podmiotów szkoleniowych ma charakter prywatny, a blisko 4 na 10 to firmy szkoleniowe lub szkoleniowo-doradcze.

Na mapie pokazującej zróżnicowanie regionalne liczby firm i instytucji szkoleniowych utrzymuje się podział na silne centra edukacyjne zlokalizowane głównie w największych i silnie rozwijających się miastach: Warszawa, Katowice, Poznań, Kraków i regiony o mniejszym potencjalne szkoleniowo-rozwojowym: województwa lubuskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie, opolskie.

Systematycznie wzrasta zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych, co należy uznać za pozytywny trend.

## ZMIANY NA RYNKU SZKOLENIOWYM W LATACH 2010–2014

W 2014 r. firmy i instytucje szkoleniowe zatrudniały średnio 17 osób. Średni poziom zatrudnienia w sektorze szkoleniowym był w tym roku najniższy spośród wszystkich pięciu monitorowanych lat.

Podobnie do ogólnego poziomu zatrudnienia kształtuje się zatrudnienie osób szkolących. Średnia liczba osób szkolących była w 2014 r. również najniższa od pięciu lat.

Z punktu widzenia liczby klientów najlepszy dla firm i instytucji szkoleniowych był 2009 r. W 2010 r. liczba klientów spadła w stosunku do poprzedniego roku o 16%, by w 2011 r. znów nieco wzrosnąć (wzrost o 9% w stosunku do 2010 r.). W 2012 r. powróciła jednak tendencja spadkowa, która utrzymała się także w 2013 r. w 2012 średnia liczba klientów spadła o 6% w stosunku do roku poprzedniego, a w 2013 r. o 14%.

W latach 2009–2012 obroty sektora szkoleniowego systematycznie wzrastały. Pomiędzy latami 2009–2010 i 2010–2011 wzrosty te były duże, wyniosły bowiem ponad 20%, w latach 2011–2012 dynamika wzrostu zmniejszyła, a pomiędzy 2012 a 2013 rokiem odnotowano 22% spadek obrotów.

## BAROMETR NASTROJÓW W SEKTORZE SZKOLENIOWYM

Nastroje w branży szkoleniowej w 2014 r. zdecydowanie się poprawiły w stosunku do dwóch poprzednich lat. Lepiej oceniana jest zarówno sytuacja branży, jak i sytuacja własnej firmy. Choć nadal opinie pesymistyczne dominują nad optymistycznymi zarówno w ocenie przeszłości, jak i w ocenie przyszłości branży szkoleniowej, negatywnych ocen jest znaczenie mniej niż przed rokiem.

Poprawę nastrojów widać też w ocenie spodziewanych zmian w sytuacji finansowej własnej firmy lub instytucji. Odsetek deklarujących, że sytuacja ta poprawi się w następnym roku wynosił 42% i był o 10 punktów procentowych wyższy niż w 2013 r.

Biorąc pod uwagę syntetyczną ocenę kondycji finansowej branży szkoleniowej, 2014 r. jest pierwszym rokiem, w którym w sektorze szkoleniowym optymizm nieznacznie przewyższa pesymizm: w ogólnej ocenie sytuacji w branży aż 53% badanych cechuje się optymizmem, zaś 47% reprezentuje stanowisko raczej pesymistyczne.

### ŹRÓDŁA FINANSOWANIA USŁUG SZKOLENIOWYCH

Główne źródło finansowania usług świadczonych przez firmy i instytucje szkoleniowe stanowią środki pracodawców i indywidualnych słuchaczy.

Środki strukturalne UE mają 20% udział w finansowaniu szkoleń. Środki te mają największy udział w finansowaniu usług oferowanych przez firmy i instytucje specjalizujące się w szkoleniach z zakresu informatyki (33% ogółu przychodów z działalności szkoleniowej), księgowości i finansów (30%), rozwoju osobistym i rozwoju kompetencji ogólnych (26%).

### KLIENCI FIRM I INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH

Zdecydowana większość (64%) firm i instytucji szkoleniowych kieruje swoją ofertą zarówno do klientów indywidualnych, jak i zbiorowych. Jednak 20% podmiotów szkoleniowych specjalizuje się wyłącznie w obsłudze klientów zbiorowych, a 16% obsługuje tylko klientów indywidualnych.

W 2013 r. o 14% w stosunku do poprzedniego roku spadła średnia liczba klientów indywidualnych firm i instytucji szkoleniowych. Największy spadek liczby klientów odnotowały firmy średnie (14), nieco mniejszy mikro (12%) i małe (8%), najmniejszy natomiast firmy i instytucje duże (4%).

### OFERTA SZKOLENIOWA W 2014 r.

2014 r. nie przyniósł większych zmian w zakresie oferowanych przez firmy i instytucje szkoleniowe form kształcenia. Najpopularniejszą formą nadal pozostają szkolenia i kursy. Podobnie jak w latach 2012 i 2011, krótsze formy kształcenia, czyli szkolenia, były oferowane znacznie częściej niż kursy.

W pierwszej piątce najczęściej obecnych w ofercie szkoleniowej obszarów tematycznych w 2014 r. znalazła się tematyka związana z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, medycyną, pracą socjalną i psychologią, handlem, sprzedażą i obsługą klienta oraz informatyką, prawem jazdy innym niż A i B oraz uprawnieniami dla kierowców. Obszary te nie zmieniły się znacząco w stosunku do 2013 r. i lat poprzednich.

Natomiast wśród pięciu obszarów tematycznych najrzadziej występujących w ofercie szkoleniowej w 2014 r. można znaleźć tematykę związaną z ochroną środowiska, magazynowaniem i logistyką, tematyką administracyjno-biurową, usługami finansowymi i nieruchomościami oraz z mechaniką i naprawą pojazdów. Również i w tym przypadku sytuacja jest zbliżona do poprzednich lat.

### PROBLEMY I BARIERY ROZWOJU SEKTORA SZKOLENIOWEGO

Wśród najczęściej wskazywanych problemów i barier rozwoju sektora szkoleniowego znalazły się takie kwestie, jak:

- jakość szkoleń, do której, zdaniem przedstawicieli sektora, nie przywiązuje się należytej wagi przy określaniu warunków zamówień publicznych;
- rozwiązania prawne, regulujące funkcjonowanie rynku czy wpływające na ten rynek;
- negatywny wpływ środków pomocowych UE na rynek szkoleń;
- dużą konkurencję na rynku szkoleniowym, kryzys, spadek popytu na szkolenia;
- problemy z dostępem do szkółących posiadających odpowiednie kompetencje.

## Opis metodologii badań

Badania ludności

Badania pracodawców

Badania firm i instytucji szkoleniowych

Zastosowane klasyfikacje

Sposób prezentacji wyników

## METODOLOGIA BADANIA LUDNOŚCI, PRACODAWCÓW ORAZ INSTYTUCJI I FIRM SZKOLENIOWYCH<sup>1</sup>

Poniżej zamieszczamy opis metodologii badań ludności, pracodawców oraz firm i instytucji szkoleniowych. Metodologia badania ludności i pracodawców zostanie zaprezentowana jedynie w sposób skrócony, ze względu na to, że omówiono ją szczegółowo w raportach z tych modułów. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji tych modułów badań, zastosowanych technikach badawczych i wielkości próby.

### BADANIE LUDNOŚCI

Badanie ludności, w ramach którego przeprowadzono wywiady osobiste (wspomagane komputerowo – CAPI lub nie – PAPI), zostało zrealizowane w okresie od 5 marca do 22 czerwca 2014 r. Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania wylosowanych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin.

Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lat, w okresie badania mieszkające w Polsce. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości

według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa.

Ogółem w tej edycji badania ludności przeprowadzono 17600 wywiadów. Response rate w całej próbie wyniósł 55%. W obecnej edycji badania widoczne jest zróżnicowanie stopy zwrotów w zależności od wielkości miejscowości. Spadek stopy zwrotów odnotowano w największych (powyżej 500 tys. mieszkańców) i najmniejszych (do 50 tys. mieszkańców) miastach. Wzrost stopy zwrotów wystąpił natomiast na wsi.

### BADANIE PRACODAWCÓW

Badanie pracodawców zrealizowano wiosną 2014 r. – od 5 marca do 22 czerwca. Zostało ono wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. Wykorzystano w nim podejście *multi-mode* zakładające jednoczesne użycie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub internetowo. W trakcie IV edycji BKL badania prowadzono jednak niemal wyłącznie za pomocą wywiadu telefonicznego (zastosowany w przypadku 98% respondentów), w pozostałych przypadkach zastosowano ankietę internetową CAWI.

Badaniami objęto właśnie pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące obecnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Z badanej populacji zostały zatem wykluczone osoby samozatrudnione – były one objęte badaniami realizowanymi na losowej próbie ludności. Ponadto z badanej populacji wykluczono podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe

<sup>1</sup> Badania w ramach projektu BKL są prowadzone od 2010 r. Poszczególne edycje badań były realizowane w następujących latach: I edycja w 2010 r. (obejmowała wszystkie moduły badawcze, czyli ludność, pracodawców, uczniów i studentów, bezrobotnych, firmy i instytucje szkoleniowe, badanie ofert pracy); II edycja w 2011 r. (obejmowała moduł ludności, pracodawców, firm i instytucji szkoleniowych oraz badanie ofert pracy); III edycja w 2012 r. (obejmowała takie same moduły jak edycja II); IV edycja w 2013 r. (obejmowała takie moduły jak edycja pierwsza, z wyłączeniem badania bezrobotnych), V edycja w 2014 r. (obejmowała takie moduły jak edycja pierwsza, z wyłączeniem badania bezrobotnych).

zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, Kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnot mieszkaniowych i związków grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

### BADANIE INSTYTUCJI I FIRM SZKOLENIOWYCH

Czwartą edycję badania firm i instytucji szkoleniowych przeprowadzono w okresie od 3 marca do 4 czerwca 2014 r. Zrealizowała je firma Millward Brown SMG/KRC. Wykorzystano w nich dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4487 wywiadów (99,5%), a wykorzystując CAWI 23 ankiety (0,5%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. zrealizowano 4510 wywiadów. Próba została zrealizowana w 103% w stosunku do próby założonej (N = 4500).

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania, objęto nim te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych; po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w nie także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem;
- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla

sektora szkoleniowego; do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycyjną [kadry.pl](http://kadry.pl),

- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

Podstawą do stworzenia przez SMG/KRC operatu do czwartej edycji badania firm i instytucji szkoleniowych były:

1. Baza firm/instytucji zweryfikowana w I, II, III lub/i IV edycji badania,
2. Nowa baza kontaktów 2014 (dodatkowe firmy/instytucje wyszukane przed uruchomieniem V edycji oraz w jej trakcie).

**Wyjściowa baza kontaktów, czyli operat badania, liczyła 27 398 rekordów. Stopa zwrotów (*response rate*) w badaniu ogółem wyniosła 17% (w 2013 r. – 25%), przyjmując za podstawę całkowitą liczebność bazy (27 398 rekordów).**

Głównymi powodami niezrealizowania wywiadów były: odmowa osoby kompetentnej, brak możliwości nawiązania kontaktu (nieodbieranie telefonu, włączona automatyczna sekretarka, fax) oraz informacja, że firma nie prowadzi działalności szkoleniowej.

Kwestionariusz wykorzystywany w drugiej edycji badania firm i instytucji szkoleniowych był niemal taki sam, jak ten, w oparciu o który zebrano dane w poprzednich edycjach. Jedyna różnica polegała na usunięciu części szczegółowych pytań dotyczących zatrudnienia, liczby klientów instytucjonalnych oraz rodzaju posiadanych przez trenerów certyfikatów jakości. Pytań tych nie zadawano ze względu na konieczność skrócenia kwestionariusza, podyktowaną chęcią zapewnienia odpowiedniego poziomu realizacji próby. Jak wskazywały doświadczenia z poprzednich edycji, długi kwestionariusz i oczekiwanie podawania szczegółowych informacji faktograficznych powodowały zniechęcenie respondentów i skutkowały częstym przerywaniem wywiadów.

## ZASTOSOWANE KLASYFIKACJE

## Zawody

W niniejszym raporcie, podobnie jak w innych modułach badania BKL, posługujemy się klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-O8. Stanowiska pracy, jakie zajmują respondenci lub na jakie pracodawcy poszukują pracowników, były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Zważywszy na fakt, że szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności, przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach w postaci szerszych grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 38 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

| Skrót | Nazwa wielkiej grupy zawodowej                                  |
|-------|-----------------------------------------------------------------|
| KIER  | Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy |
| SPEC  | Specjaliści                                                     |
| SRED  | Technicy i inny średni personel                                 |
| BIUR  | Pracownicy biurowi                                              |
| USLU  | Pracownicy usług i sprzedawcy                                   |
| ROLN* | Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                            |
| ROBW  | Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy                            |
| OPER  | Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń                         |
| ROBN  | Pracownicy przy pracach prostych                                |

\* W badaniach pracodawców pominięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

| Nazwa dużej grupy zawodowej                                               |
|---------------------------------------------------------------------------|
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni |
| Kierownicy ds. zarządzania i handlu                                       |
| Kierownicy ds. produkcji i usług                                          |
| Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych     |
| Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                |
| Specjaliści ds. zdrowia                                                   |
| Specjaliści nauczania i wychowania                                        |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania                               |
| Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych                  |
| Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury             |
| Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych               |
| Średni personel ds. zdrowia                                               |
| Średni personel ds. biznesu i administracji                               |
| Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny  |
| Technicy informatycy                                                      |
| Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                      |
| Pracownicy obsługi klienta                                                |
| Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej          |
| Pozostali pracownicy obsługi biura                                        |
| Pracownicy usług osobistych                                               |
| Sprzedawcy i pokrewni                                                     |
| Pracownicy opieki osobistej i pokrewni                                    |
| Pracownicy usług ochrony                                                  |
| Rolnicy produkcji towarowej                                               |
| Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby                             |
| Robotnicy budowlani i pokrewni z wyłączeniem elektryków                   |
| Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni          |





## Podnoszenie kompetencji i uczenie się przez całe życie

Ilu Polaków podnosi swoje kompetencje  
Kto jest aktywny edukacyjnie



Jak Polacy podnoszą swoje kompetencje  
Kto nie uczestniczy w kursach i szkoleniach



Jakie są powody bierności edukacyjnej



Jaką rolę odgrywają certyfikaty i formalne  
uprawnienia na rynku pracy w Polsce



Czy Polacy korzystają z doradztwa zawodowego



## EDYCJE 2012–2014

**W** edycji z 2012 i 2013 r. zastosowano pytania wielokrotnego wyboru zadawane wszystkim respondentom. Pytano ich o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- a) uczyli się w jakiegokolwiek szkole średniej lub na uczelni  
**[kształcenie formalne]**
- b) uczestniczyli w (pytanie wielokrotnego wyboru):  
jakichkolwiek kursach lub szkoleniach (wliczając w to BHP i ppoż.); warsztatach; odczytach, otwartych wykładach, seminariach, konferencjach; praktykach, stażach zawodowych; studiach podyplomowych  
**[uczestnictwo w kursach i szkoleniach]**
- c) uczyli się czegoś nowego lub zdobywali doświadczenie, korzystając z (pytanie wielokrotnego wyboru):  
pomocy członków rodziny; pomocy przyjaciół, współpracowników; książek, profesjonalnych magazynów; programów komputerowych i Internetu; programów emitowanych przez telewizję, radio; muzeów, wystaw, galerii i centrów nauki  
**[samokształcenie]**

Drobne różnice w treści i formie pytań miały pewien wpływ na uzyskane wyniki i ich porównywalność pomiędzy edycjami 2010–2011 i 2012–2014. Przede wszystkim w wyniku zastąpienia pytań filtrujących pytaniami wielokrotnego wyboru wzrósł odsetek osób deklarujących uczestnictwo w różnych formach podnoszenia kompetencji, co widoczne jest na wykresie 1.1. Pytania zadawane w pierwszej i drugiej edycji były nieco „trudniejsze” dla respondenta, przez co odsetki odpowiedzi wskazujących na podnoszenie kompetencji mogły być zaniżone. Przede wszystkim jednak zmiany pozwoliły lepiej uwzględnić grupę osób, które uczestniczyły jedynie

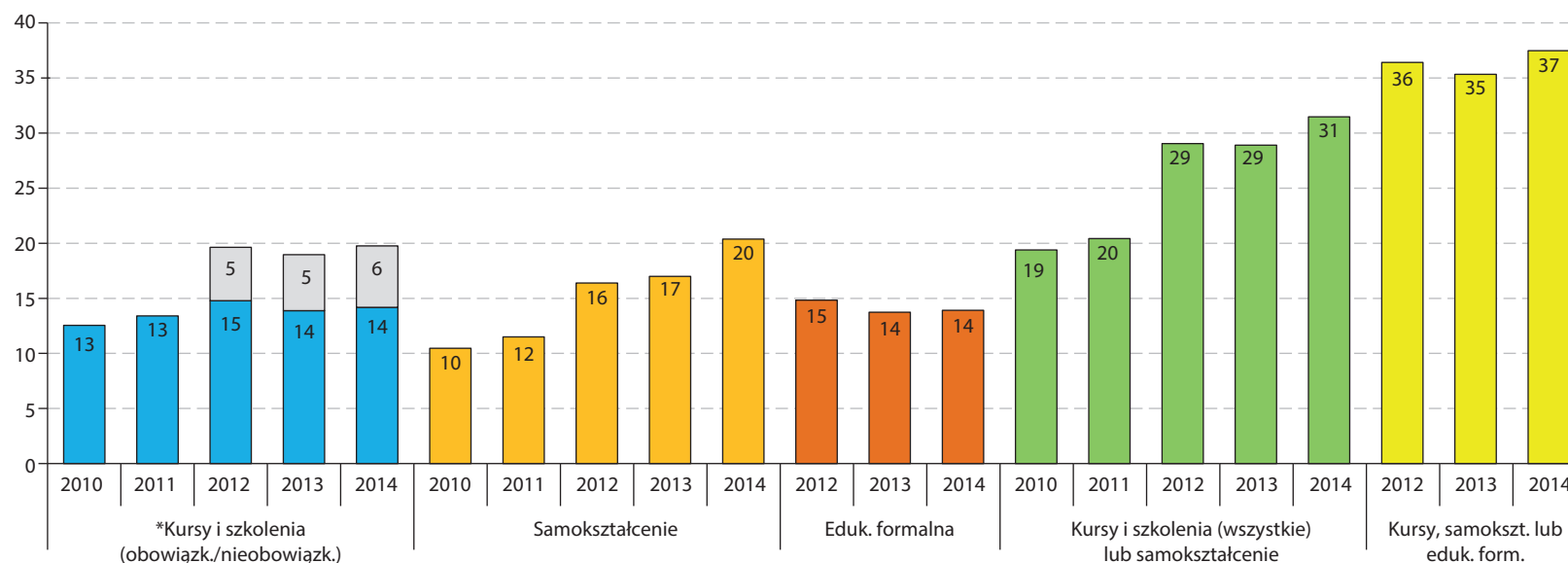
## EDYCJE 2010–2011

W edycjach badań 2010 i 2011 zastosowano pytania filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji. W pierwszej kolejności respondentów pytano o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy:

- a) doksztalcali się w jakikolwiek sposób, np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych itp. (*Jeżeli tak, to respondent odpowiadał na pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji takie jak w edycji 2012–2013*)  
**[uczestnictwo w kursach i szkoleniach]**
- b) zdobywali wiedzę i/lub umiejętności poprzez samodzielnie doksztalcanie (*Jeżeli tak, to respondent odpowiadał na pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji takie jak w edycji 2012–2013*)  
**[samokształcenie]**

w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych (ppoż.). Dane wskazują, że zmiany wpłynęły na wzrost **łącznego wskaźnika uczestnictwa w kursach, szkoleniach i samokształceniu** o około 10 punktów procentowych, jednak głównie wynika on ze wzrostu odpowiedzi dotyczących uczestnictwa w kursach obowiązkowych BHP i ppoż. Nie miały jednak wpływu na wskaźniki uczestnictwa w kursach nieobowiązkowych. Wszystkie zmiany zostały uwzględnione w analizach porównawczych danych BKL 2010–2014 i dodatkowo opisane w dalszej części raportu. Kwestionariusze z badań dostępne są na stronie [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl).

Wykres 1.1. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 18–59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Od edycji BKL 2012 zmiane uległy formy pytania o uczestnictwo w kursach i szkoleniach oraz o samokształcenie (patrz: poprzednia strona). Nie zadano też pytania o uczestnictwo w edukacji formalnej.

\* Szare górne słupki prezentują wskaźnik uczestnictwa wyłącznie w kursach i szkoleniach obowiązkowych; niższe słupki prezentują uczestnictwo w kursach nieobowiązkowych (podobnym schematem posługiwać się będziemy także w dalszej części raportu).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

**W** latach 2012–2014, dla których dysponujemy w pełni porównywalnymi wynikami, zaangażowanie dorosłych Polaków w edukację niemal nie uległo zmianie. Wykres 1.1 oraz tabela 1.1 na kolejnej stronie prezentują wyniki różnych form podnoszenia kompetencji. W związku ze zmianą w kwestionariuszu od 2012 r., omówioną wcześniej, niemożliwe są porównania wszystkich wartości pomiędzy latami 2010–2011 i 2012–2014.

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających piątą turę badania (a więc głównie przez niemal cały rok 2013 r.) **37% Polaków w wieku 18–59/64 lata podnosiło swoje kompetencje w jakiejkolwiek formie**, czyli w formie kursów, szkoleń, samokształcenia lub edukacji formalnej (było to około 9,2 mln osób). W latach 2012 i 2013 było to odpowiednio 36 i 35%.

**Tabela 1.1.** Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 18–59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach oraz plany na następne 12 miesięcy (w %)

|                                                          | *2010 | *2011 | 2012  | 2013  | 2014  | Ogółem |
|----------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Kursy i szkolenia (wszystkie)                            | 12,9  | 13,8  | 19,6  | 19,0  | 19,8  | 17,0   |
| Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)                       | 12,5  | 13,4  | 14,8  | 13,9  | 14,2  | 13,8   |
| Kursy i szkolenia (tylko obowiązkowe)                    | **    | **    | 4,9   | 5,1   | 5,6   | 5,2    |
| Samokształcenie                                          | 10,5  | 11,5  | 16,4  | 17,0  | 20,4  | 15,1   |
| Edukacja formalna                                        | **    | **    | 14,8  | 13,7  | 13,9  | 14,1   |
| Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie        | 19,4  | 20,4  | 29    | 28,9  | 31,5  | 25,8   |
| Kursy i szkolenia, samokształcenie lub edukacja formalna | **    | **    | 36,4  | 35,3  | 37,5  | 36,4   |
| Nie podnosiło kompetencji w żaden sposób                 | **    | **    | 63,6  | 64,7  | 62,5  | 63,6   |
| Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 mies.)       | 19,4  | 18,6  | 22,2  | 21,8  | 23,4  | 21,1   |
| N                                                        | 17905 | 17782 | 17599 | 17600 | 17674 | 88560  |

\*Dane dla lat 2010–2011 mogą być zaniżone w porównaniu z danymi dla lat 2012–2014 ze względu na zmianę formy pytania

\*\* Brak porównywalnych danych dla lat 2010–2011

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Przez ostatnie pięć lat niemal nie zmienia się poziom uczestnictwa dorosłych Polaków w nieobowiązkowych kursach, szkoleniach, warsztatach, odczytach, seminariach, konferencjach, praktykach, stażach zawodowych lub studiach podyplomowych (w dalszej części tekstu będziemy używali skrótowo określenia „kursy i szkolenia nieobowiązkowe”). Kształtuje się on na poziomie 13–15%, w 2014 r. osiągając 14% (3,5 mln osób). Dodatkowo 5–6% Polaków corocznie uczestniczy tylko i wyłącznie w obowiązkowych kursach i szkoleniach (1,4 mln) (na wykresie 1.1 oraz w dalszej części raportu są one przedstawione w postaci szarego słupka dodanego do wartości słupka kursów nieobowiązkowych). Łącznie przekłada się to na 4,8 mln klientów sektora usług szkoleniowych (wliczając obowiązkowe szkolenia BHP i ppoż.).

Od pięciu lat systematycznie rośnie natomiast zaangażowanie w samokształcenie – z 10% w 2010 r. do 20% w 2014 r. (5 mln). Ponownie jednak wspomnijmy, że dane dla lat 2010–2011 są nieco zaniżone w porównaniu z danymi dla lat 2012–2014 ze względu na zmianę formy pytania.

Tak samo, jak we wszystkich poprzednich dwóch edycjach, w roku poprzedzającym edycję badan BKL 2014 r. **większość Polaków (63%) nie podnosiła swoich kompetencji w żaden sposób, nawet przez samokształcenie**. Z roku na rok jednak coraz więcej osób planuje w jakikolwiek sposób podnosić swoje kompetencje, uczyć się lub zdobywać doświadczenie – w 2010 r. było to 19%, w 2014 r. już 23%.

**Tabela 1.2.** Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 24–59/64 lata i 25–59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach oraz plany na następne 12 miesięcy (w %)

|                                                          | 24–59/64 lata |       |       |       |       |        | 25–59/64 lata |       |       |       |       |        |
|----------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|--------|---------------|-------|-------|-------|-------|--------|
|                                                          | *2010         | *2011 | 2012  | 2013  | 2014  | Ogółem | *2010         | *2011 | 2012  | 2013  | 2014  | Ogółem |
| Kursy i szkolenia (wszystkie)                            | 12,5          | 13,9  | 19,3  | 18,7  | 19,2  | 16,7   | 12,5          | 13,8  | 19,2  | 18,6  | 19,1  | 16,6   |
| Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)                       | 12,1          | 13,5  | 14,4  | 13,5  | 13,6  | 13,4   | 12,1          | 13,4  | 14,3  | 13,4  | 13,5  | 13,4   |
| Kursy i szkolenia (tylko obowiązkowe)                    | **            | **    | 4,9   | 5,2   | 5,6   | 5,2    | **            | **    | 4,9   | 5,2   | 5,6   | 5,2    |
| Samokształcenie                                          | 9,6           | 10,7  | 14,1  | 14,7  | 17,6  | 13,3   | 9,5           | 10,7  | 13,8  | 14,5  | 17,3  | 13,1   |
| Edukacja formalna                                        | **            | **    | 6,4   | 6,1   | 6,0   | 6,2    | **            | **    | 5,8   | 5,4   | 5,2   | 5,5    |
| Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie        | 18,1          | 19,8  | 27,0  | 26,8  | 29,0  | 24,1   | 18,0          | 19,7  | 26,7  | 26,6  | 28,7  | 23,9   |
| Kursy i szkolenia, samokształcenie lub edukacja formalna | **            | **    | 30,3  | 29,8  | 31,8  | 30,6   | **            | **    | 29,8  | 29,2  | 31,3  | 30,1   |
| Nie podnosiło kompetencji w żaden sposób                 | **            | **    | 69,7  | 70,2  | 68,2  | 69,4   | **            | **    | 70,2  | 70,8  | 68,7  | 69,9   |
| Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 mies.)       | 18,1          | 17,3  | 19,7  | 19,8  | 21,2  | 19,2   | 17,8          | 17,0  | 19,3  | 19,5  | 20,9  | 18,9   |
| N                                                        | 15104         | 15358 | 14940 | 15164 | 15198 | 75764  | 14724         | 14987 | 14538 | 14787 | 14811 | 73847  |

\*Dane dla lat 2010–2011 mogą być zaniżone w porównaniu z danymi dla lat 2012–2014 ze względu na zmianę formy pytania

\*\*Brak porównywalnych danych dla lat 2010–2011

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014

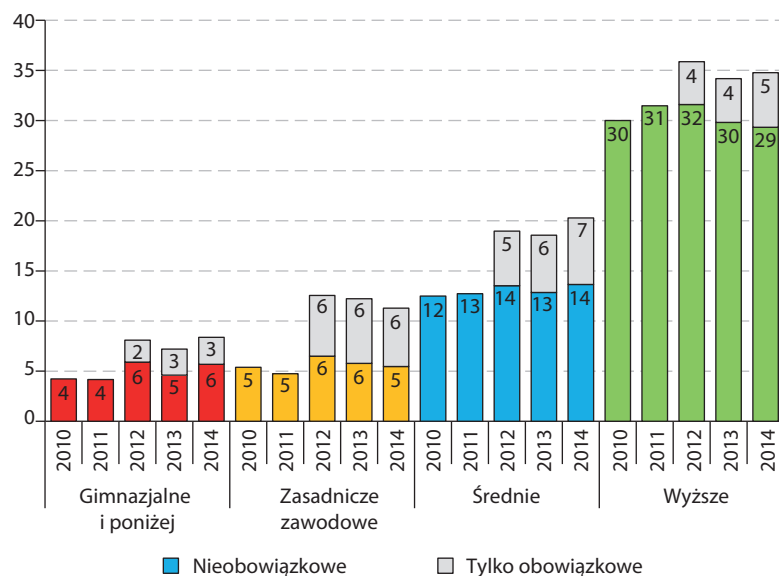
Często wskaźniki kształcenia przez całe życie analizowane są w odniesieniu do grupy osób w wieku 24–59/64 lata lub też 25–59/64 lata. W celu ułatwienia porównań z innymi badaniami w tabeli 1.2 prezentujemy analogiczne dane jak w tabeli 1.2, z tym że dla tych właśnie grup.

Tendencje zmian są niemal identyczne, z wyjątkiem mniejszego udziału osób uczestniczących w edukacji formalnej (wyłączono grupę wiekową, w której duży odsetek stanowiły osoby studiujące).

W przypadku uczestnictwa w kursach nieobowiązkowych wartości dla obydwu grup wiekowych dla lat 2010–2014 wynoszą nieco ponad 13%. W jakiegokolwiek formie podnosiło swoje kompetencje około 30% badanych, natomiast pozostałe 70% pozostawało całkowicie biernie edukacyjnie.

W dalszej części raportu, jeżeli nie zostanie zaznaczone inaczej, wyniki ogólne prezentowane będą dla grupy osób w wieku 18–59/64 lata.

**Wykres 1.2.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach ze względu na poziom wykształcenia (w %)

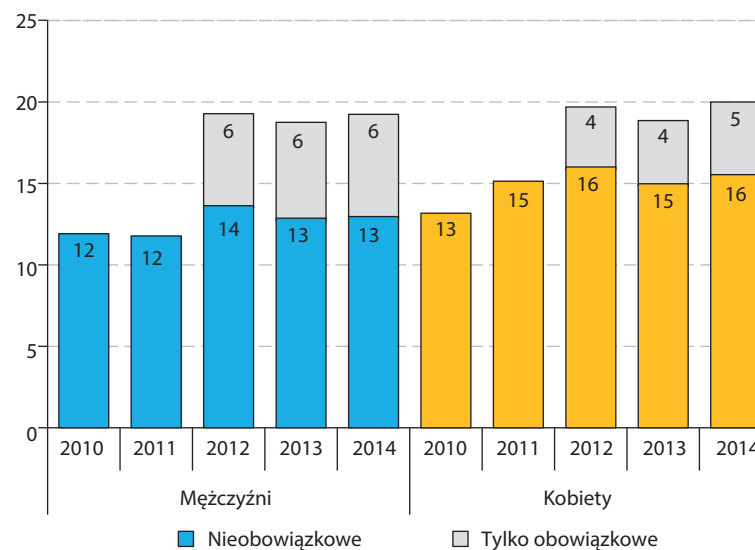


Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących aktywność szkoleniową był poziom wykształcenia (wykres 1.2). **W kursach i szkoleniach uczestniczyli przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym.** Niezmienne przez ostatnie pięć lat w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach brało udział około 30% osób z wyższym wykształceniem. Zdecydowanie najniższym poziomem aktywności szkoleniowej charakteryzowały się osoby z wykształceniem niższym i zasadniczym zawodowym, które zakończyły już edukację (jedynie 5–6%).

**Wykres 1.3.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na płeć (w %)

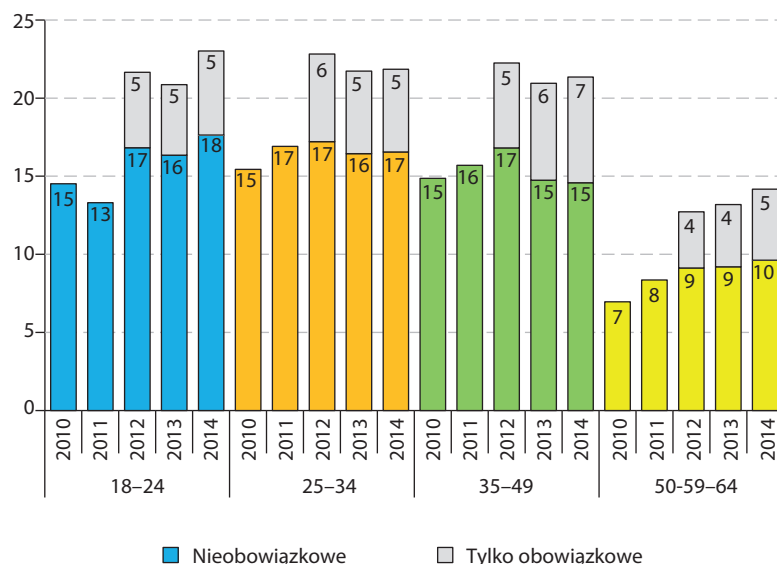


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Przypomnijmy, że różnice pomiędzy edycjami 2010–2011 oraz kolejnymi wynikają po części ze zmian w kwestionariuszu, zaś szare słupki oznaczają osoby, które brały udział jedynie w kursach obowiązkowych.

Zmiany w aktywności szkoleniowej wśród mężczyzn i kobiet także były niewielkie (wykres 1.3). W 2014 r. 13% mężczyzn i 16% kobiet uczestniczyło w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach, zaś odpowiednio 6% i 5% wyłącznie w kursach obowiązkowych.

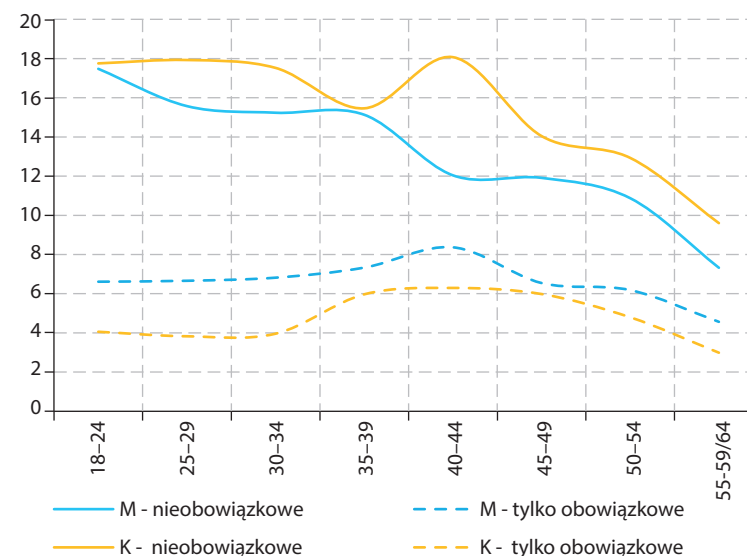
**Wykres 1.4.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

W ostatnich pięciu latach nie zaszły znaczące zmiany w zakresie uczestnictwa w kursach i szkoleniach różnych kategorii wiekowych (wykres 1.4). Najniższy udział występował wśród osób w wieku 50–59/64 lata (10% w 2014 r.), w młodszych grupach wahał się pomiędzy 15 a 18%.

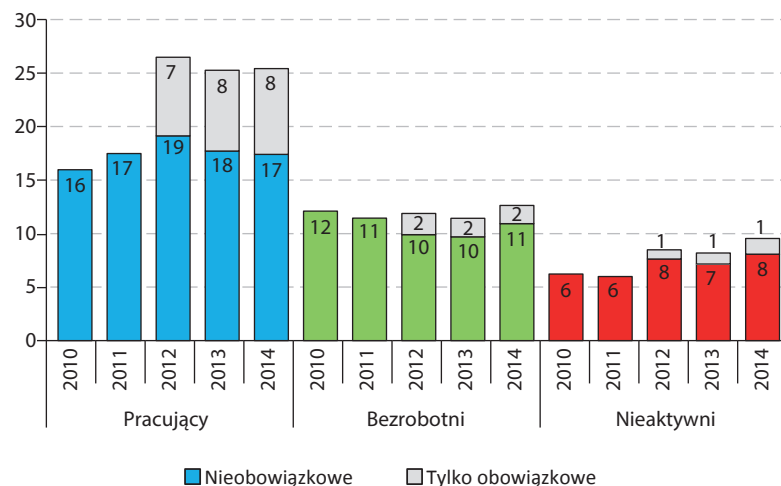
**Wykres 1.5.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

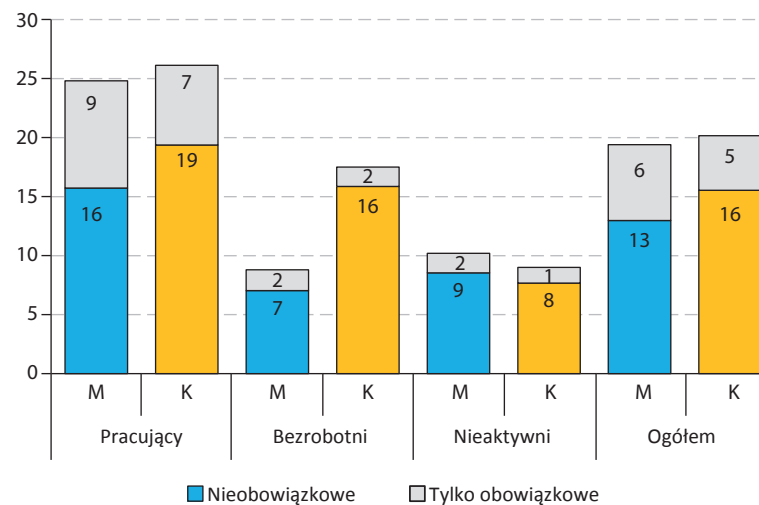
Aktywność szkoleniowa mężczyzn (biorąc pod uwagę kursy nieobowiązkowe) systematycznie spadała w kolejnych grupach wiekowych (wykres 1.5). Wśród dwudziesto- i trzydziestolatków wskaźnik wynosił ponad 15%, w grupie 50–54 lat spadał do 10%. Wśród kobiet również można zauważyć spadek w starszych grupach wiekowych. W grupie powyżej 40 lat wartości dla kobiet są wyższe niż wśród mężczyzn.

Uczestnictwo w kursach obowiązkowych we wszystkich grupach wiekowych oscylowało wokół 5%.

**Wykres 1.6.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek (w %)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

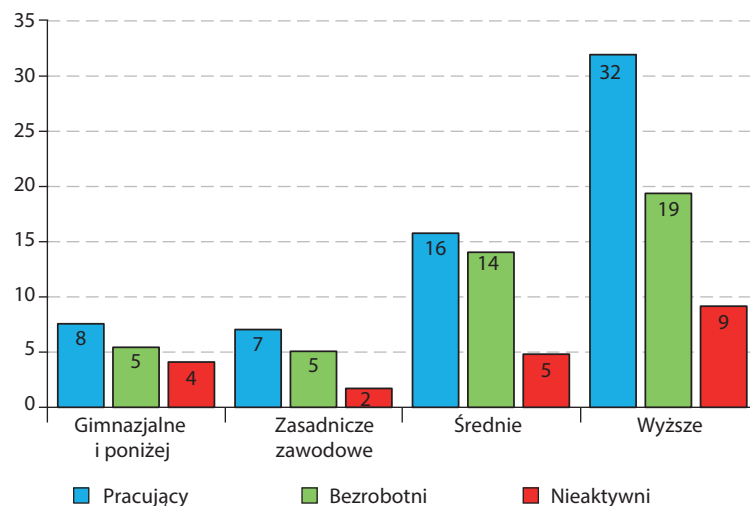
Zdecydowanie częściej w kursach i szkoleniach uczestniczyły osoby pracujące (wykres 1.6). W 2014 r. 17% spośród nich uczestniczyło w zajęciach nieobowiązkowych, a 8% brało udział tylko i wyłącznie w zajęciach obowiązkowych. Wśród bezrobotnych uczestnictwo sięgało 11%, natomiast wśród osób nieaktywnych zawodowo 8%.

**Wykres 1.7.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Wśród osób pracujących i bezrobotnych kobiety nieco częściej podnosiły swoje kompetencje na nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach (wykres 1.7). W przypadku osób nieaktywnych proporcje były zbliżone.

**Wykres 1.8.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację na rynku pracy oraz na poziom wykształcenia (w %)

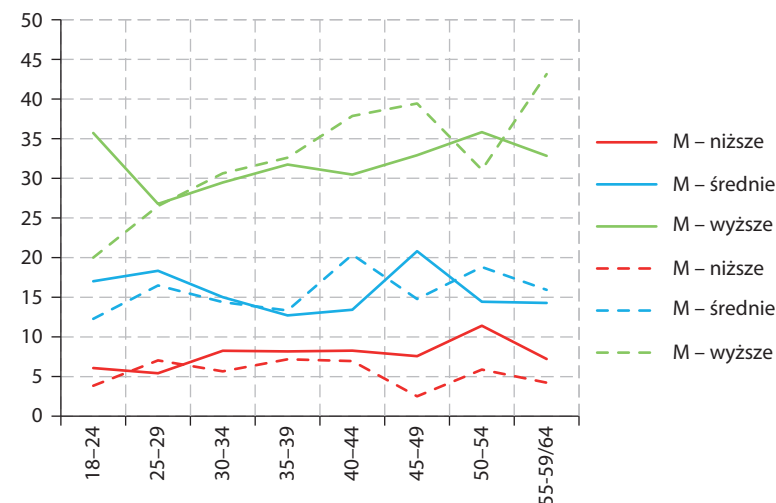


Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Poziom wykształcenia miał szczególnie duże znaczenie wśród osób pracujących. W 2014 r. 32% pracujących z wykształceniem wyższym brało udział w kursach i szkoleniach (wykres 1.8). W przypadku osób z wykształceniem średnim było to 16%, zaś w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym lub niższym jedynie 8%. Wśród bezrobotnych różnice ze względu na poziom wykształcenia były niższe.

**Wykres 1.9.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących, które zakończyły naukę ze względu na wykształcenie i płeć (w %)

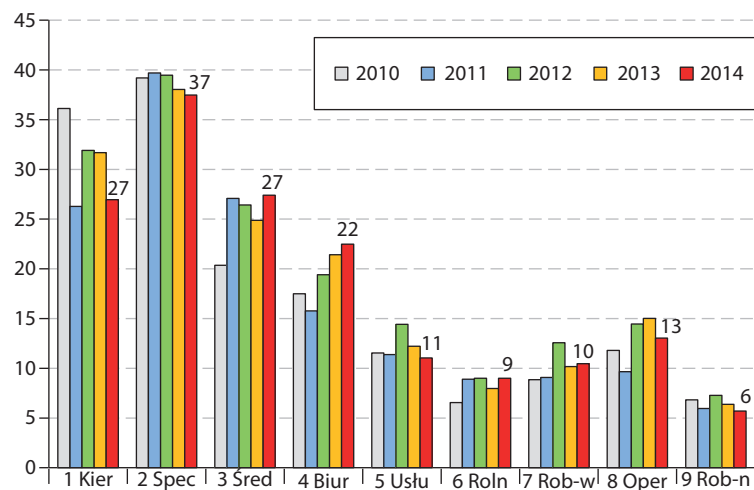


Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

W przypadku osób pracujących wykształcenie miało dużo większe znaczenie dla aktywności edukacyjnej niż wiek (wykres 1.9). **W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, a wraz z wiekiem aktywność szkoleniowa nawet wzrastała.** W przypadku kategorii wykształcenia średniego i niższego we wszystkich grupach wykształcenia, zarówno wśród kobiet i mężczyzn, utrzymywał się zbliżony poziom aktywności szkoleniowej.

**Wykres 1.10.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykonywany zawód (ISCO-1)

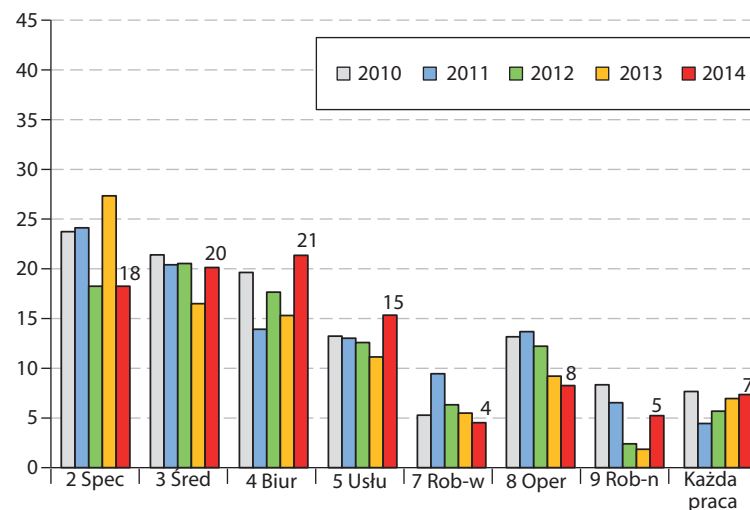


Wartości liczbowe przedstawiono jedynie dla 2014 r.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Wykres 1.10 prezentuje aktywność szkoleniową w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych (czyli pomijając szkolenia BHP i ppoż.) pracowników różnych grup zawodowych (ISCO-1). Pomimo pewnych wahań (częściowo wynikających z niższej precyzji oszacowań, szczególnie w przypadku mało licznej grupy kierowników) w ostatnich latach nie zachodziły tutaj znaczące zmiany. Szkolenia najpopularniejsze były wśród **specjalistów** (w 2014 r. średnio 37% pracujących w tych zawodach uczestniczyło w kursach i szkoleniach), **kierowników** (27%), zawodów z **grupy techników i średniego personelu** (27%) oraz zawodów biurowych (22%). Na przeciwnym biegunie plasowali się pracujący w zawodach niewykwalifikowanych (6%),

**Wykres 1.11.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach wśród osób bezrobotnych ze względu na poszukiwany zawód (ISCO-1)



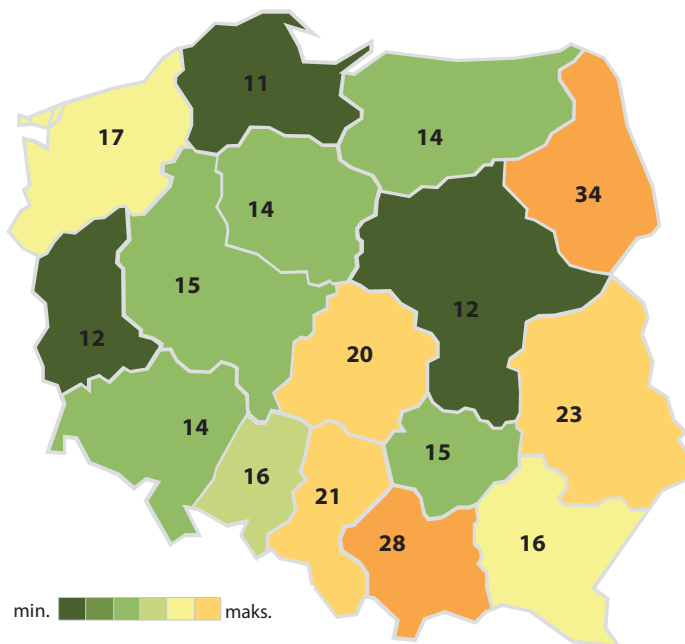
Wartości liczbowe przedstawiono jedynie dla 2014 r.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (9%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (10%), pracownicy usług i sprzedawcy (11%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13%).

Wykres 1.11 prezentuje analogiczne dane dla osób bezrobotnych, jednak zamiast zawodu wykonywanego zaprezentowany jest zawód, w jakim osoby te poszukują pracy. Najczęściej szkolili się poszukujący pracy w zawodach biurowych (21%), średniego szczebla (20%) specjalistycznych (18%) oraz usługowych (15%). W zawodach robotniczych i operatorskich wskaźniki były znacznie niższe, podobnie jak w przypadku grupy osób poszukujących jakiegokolwiek pracy.

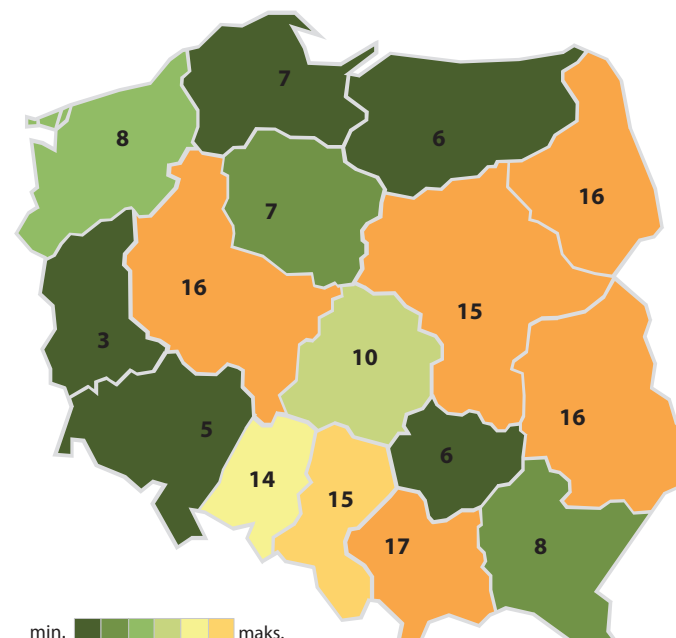
**Mapa 1.1.** Pracujący: uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

W ostatnich czterech latach układ regionalny pod względem aktywności szkoleniowej pracujących był zbliżony (mapa 1.1, tabela 1.3). Podobnie jak w poprzednich latach najczęściej w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ciągu poprzednich 12 miesięcy uczestniczyli pracujący mieszkańcy województwa **podlaskiego** (34%) i **małopolskiego** (28%). Były to także województwa, w których odnotowano największy systematyczny wzrost od 2010 r. Wyraźny skok widać także w przypadku opolskiego, które do tej pory notowało zdecydowanie najniższą aktywnością szkoleniową.

**Mapa 1.2.** Bezrobotni: uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

W przypadku osób bezrobotnych widać większą zmienność, co po części związane jest z mniejszymi liczebnościami (mapa 1.2, tabela 1.3). Najczęściej szkolili się bezrobotni z województwa **małopolskiego** (17%), **podlaskiego** (16%), **lubelskiego** (16%) i **wielkopolskiego** (16%).

Najrzadziej natomiast podnosili swoje kompetencje bezrobotni z **lubuskiego** (3%) i **dolnośląskiego** (5%). W przypadku **lubuskiego** zaobserwować można wyraźny 5-letni trend spadkowy.

**Tabela 1.3.** Uczestnictwo pracujących i bezrobotnych w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na województwa (w %)

|                    | Pracujący |      |      |      |      |     | Bezrobotni |      |      |      |      |     | N 2014 (nieważone) |         |
|--------------------|-----------|------|------|------|------|-----|------------|------|------|------|------|-----|--------------------|---------|
|                    | 2010      | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Og. | 2010       | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Og. | Prac.              | Bezrob. |
| Dolnośląskie       | 15        | 14   | 19   | 18   | 14   | 16  | 7          | 9    | 6    | 3    | 5    | 6   | 683                | 142     |
| Kujawsko-pomorskie | 11        | 15   | 18   | 14   | 14   | 14  | 15         | 8    | 4    | 10   | 7    | 8   | 623                | 151     |
| Lubelskie          | 20        | 22   | 21   | 21   | 23   | 21  | 18         | 12   | 12   | 9    | 16   | 13  | 620                | 143     |
| Lubuskie           | 16        | 16   | 21   | 13   | 12   | 15  | 13         | 14   | 7    | 5    | 3    | 8   | 621                | 143     |
| Łódzkie            | 18        | 18   | 20   | 18   | 20   | 19  | 17         | 14   | 14   | 14   | 10   | 14  | 703                | 104     |
| Małopolskie        | 17        | 24   | 26   | 26   | 28   | 24  | 14         | 13   | 18   | 15   | 17   | 16  | 687                | 114     |
| Mazowieckie        | 14        | 16   | 18   | 12   | 12   | 14  | 11         | 10   | 11   | 14   | 15   | 12  | 797                | 84      |
| Opolskie           | 10        | 5    | 8    | 17   | 16   | 11  | 13         | 7    | 6    | 13   | 14   | 11  | 663                | 116     |
| Podkarpackie       | 17        | 18   | 19   | 19   | 16   | 18  | 12         | 11   | 5    | 4    | 8    | 8   | 609                | 171     |
| Podlaskie          | 24        | 26   | 31   | 36   | 34   | 30  | 20         | 15   | 21   | 17   | 16   | 18  | 688                | 131     |
| Pomorskie          | 14        | 20   | 14   | 10   | 11   | 14  | 9          | 6    | 11   | 9    | 7    | 8   | 712                | 76      |
| Śląskie            | 18        | 18   | 21   | 21   | 21   | 20  | 8          | 18   | 9    | 8    | 15   | 11  | 669                | 104     |
| Świętokrzyskie     | 16        | 16   | 18   | 14   | 15   | 16  | 8          | 14   | 8    | 8    | 6    | 9   | 605                | 146     |
| Warmińsko-mazur.   | 19        | 21   | 20   | 19   | 14   | 18  | 18         | 5    | 9    | 6    | 6    | 9   | 618                | 168     |
| Wielkopolskie      | 16        | 14   | 16   | 16   | 15   | 15  | 14         | 9    | 10   | 13   | 16   | 13  | 704                | 113     |
| Zachodniopomorskie | 12        | 15   | 16   | 15   | 17   | 15  | 6          | 11   | 5    | 5    | 8    | 7   | 650                | 134     |
| Ogółem             | 16        | 17   | 19   | 18   | 17   | 18  | 12         | 11   | 10   | 10   | 11   | 11  | 10652              | 2040    |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

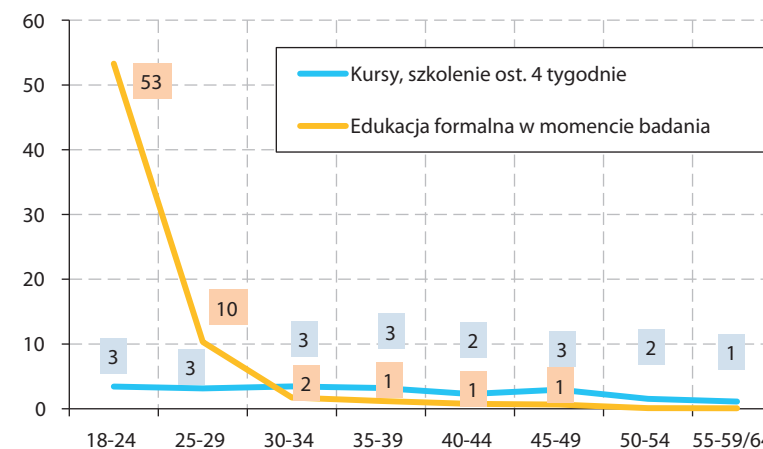
**Tabela 1.4.** Odsetek osób, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni w latach 2010–2014

|        | 18–59/64 | 24–59/64 | 25–59/64 |
|--------|----------|----------|----------|
| 2010   | 12,5     | 4,0      | 3,4      |
| 2011   | 13,4     | 5,7      | 4,9      |
| 2012   | 13,9     | 5,2      | 4,4      |
| 2013   | 13,1     | 5,1      | 4,4      |
| 2014   | 12,5     | 5,1      | 4,3      |
| Ogółem | 13,1     | 5,0      | 4,3      |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Często stosowanym wskaźnikiem aktywności edukacyjnej jest odsetek osób w wieku 24–64 lata lub 25–64 lata uczestniczących w kształceniu formalnym (edukacja w szkole, na uczelni) lub pozaformalnym (jakikolwiek kursy, szkolenia) w ciągu ostatnich 4 tygodni. Wyniki w takim ujęciu prezentuje tabela 1.4. W ciągu ostatnich pięciu lat nie zażyły w tym względzie niemal żadne zmiany. W 2014 r. w kształceniu formalnym lub pozaformalnym uczestniczyło 5,1% osób w wieku 24–59/64 lata i 4,3% osób w wieku 25–59/64 lata.

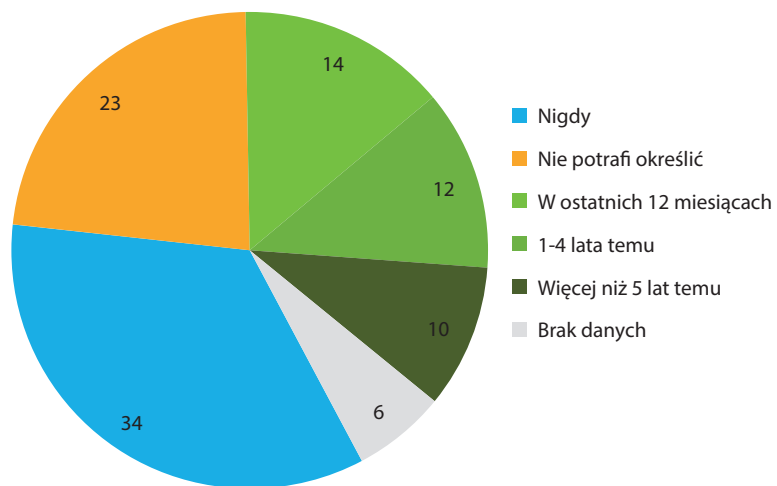
**Wykres 1.12.** Odsetek osób, które uczestniczyły w kształceniu formalnym lub pozaformalnym w ciągu ostatnich 4 tygodni ze względu na wiek



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Udział osób, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 4 tygodni był bardzo niski we wszystkich grupach wiekowych – maksymalnie sięgał on nieco ponad 3% (wykres 1.12). Natomiast udział osób uczestniczących w kształceniu formalnym był wysoki jedynie w grupie osób do 24 roku życia.

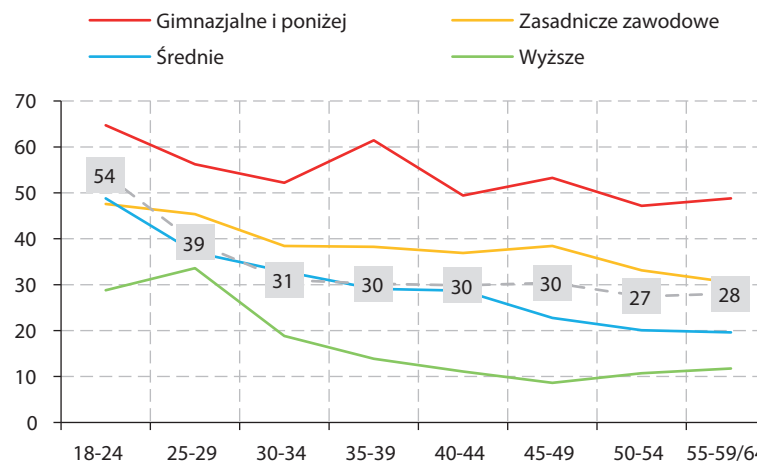
**Wykres 1.13.** Kiedy ostatnio Polacy brali udział w kursie, szkoleniu, warsztatach, praktykach, czy innych formach doksztalcania (nie licząc szkoleń regulaminowych takich jak BHP czy ppoż.)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Tak jak to było prezentowane na początku rozdziału, w ciągu ostatniego roku w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach wzięło udział 14% Polaków. Pozostałe osoby zapytano o to, **kiedy ostatni raz w nich uczestniczyły**. Wykres 1.13 prezentuje wyniki uwzględniające wszystkie odpowiedzi. Są one niemal identyczne jak w poprzedniej edycji. W takim ujęciu 12% badanych wskazało, że ostatnio w kursie, szkoleniu, warsztatach, praktykach, czy innych formach doksztalcania (nie licząc szkoleń regulaminowych takich jak BHP czy ppoż.) uczestniczyło od 1 do 4 lat wstecz. Dalsze 10% wskazało, że ponad 5 lat temu. Natomiast **aż 34% Polaków deklaruje, że nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach doksztalcania**.

**Wykres 1.14.** Odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach ze względu na wiek i poziom wykształcenia (w %)



Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Największy odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym był wśród osób z wykształceniem niższym (wykres 1.14). W zależności od grupy wiekowej było to od 47% do 65%. Wśród osób z wykształceniem wyższym w wieku 18–29 lat była to około jedna trzecia, w grupie wieku 30–34 lata 19%, zaś w starszych kategoriach odsetek spadał do około 10%. Warto zauważyć, że w ujęciu ogólnym wśród osób w wieku powyżej 30 lat nadal niemal jedna trzecia nigdy nie uczestniczyła w żadnym nieobowiązkowym szkoleniu.

**Tabela 1.5.** Odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach ze względu na obecnie wykonywany zawód (osoby pracujące), poszukiwany zawód (osoby bezrobotne) oraz poprzednio wykonywany zawód (osoby nieaktywne zawodowo) (w %)

|                 | %     |         |         | N ogółem |         |         |
|-----------------|-------|---------|---------|----------|---------|---------|
|                 | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Prac.    | Bezrob. | Nieakt. |
| Nie pracował(a) | -     | -       | 72      | -        | -       | 1695    |
| 1 kier          | 14    | 14      | 12      | 422      | 7       | 41      |
| 2 spec          | 14    | 38      | 26      | 1580     | 122     | 190     |
| 3 sred          | 19    | 28      | 28      | 1164     | 148     | 224     |
| 4 biur          | 22    | 32      | 24      | 872      | 130     | 238     |
| 5 uslu          | 31    | 42      | 39      | 1891     | 346     | 539     |
| 6 roln          | 38    | 50      | 55      | 921      | 12      | 138     |
| 7 rob-w         | 29    | 42      | 37      | 1769     | 339     | 681     |
| 8 oper          | 24    | 25      | 27      | 1034     | 99      | 346     |
| 9 rob-n         | 39    | 48      | 50      | 948      | 333     | 577     |
| Każda praca     | -     | 50      | -       | -        | 333     | -       |
| Ogółem          | 26    | 41      | 50      | 10601    | 1869    | 4669    |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Największy odsetek osób, które do tej pory nie uczestniczyły w kursach i szkoleniach był wśród osób nieaktywnych (50%). Wśród bezrobotnych wynosił 41%, zaś wśród pracujących 26% (tabela 1.5).

Najwięcej osób biernych edukacyjnie było w grupach zawodów rolniczych, robotniczych niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych oraz usługowych. Najmniej zaś w kierowniczych oraz dodatkowo w przypadku osób pracujących – w specjalistycznych.

**Tabela 1.6.** Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej – odsetek spośród osób, które w niej uczestniczyły oraz spośród ogółu badanych (w %)

|                                                      | Wśród osób uczestniczących w edukacji pozaformalnej w ostatnich 12 miesiącach |      |      | Wśród wszystkich badanych |       |       |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------|------|---------------------------|-------|-------|
|                                                      | 2012                                                                          | 2013 | 2014 | 2012                      | 2013  | 2014  |
| Kursy obowiązkowe                                    | 43                                                                            | 44   | 46   | 8                         | 8     | 9     |
| Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobowiązkowe) | 30                                                                            | 30   | 30   | 6                         | 6     | 6     |
| Kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)     | 28                                                                            | 28   | 29   | 6                         | 5     | 6     |
| Odczyty, seminaria, konferencje                      | 11                                                                            | 12   | 12   | 2                         | 2     | 2     |
| Warsztaty                                            | 9                                                                             | 9    | 9    | 2                         | 2     | 2     |
| Praktyki, staże zawodowe                             | 7                                                                             | 8    | 9    | 1                         | 1     | 2     |
| Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)          | 4                                                                             | 4    | 5    | 1                         | 1     | 1     |
| Studia podyplomowe                                   | 3                                                                             | 3    | 3    | 1                         | 1     | 1     |
| Kursy/szkolenia korespondencyjne                     | 1                                                                             | 1    | 1    | 0                         | 0     | 0     |
| Nie uczestniczył(a) w edukacji pozaformalnej         | -                                                                             | -    | -    | 80                        | 81    | 80    |
| Ogółem                                               | 3457                                                                          | 3337 | 3493 | 17600                     | 17600 | 17674 |

Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Nie zaprezentowano wyników dla edycji 2010–2011, ponieważ zmianie uległ kwestionariusz.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Popularność poszczególnych form pozaformalnej aktywności edukacyjnej w ciągu ostatnich pięciu lat nie uległa żadnym zmianom (tabela 1.6). W lewej części tabeli 1.6 zaprezentowany jest odsetek spośród osób, które uczestniczyły w jakiegokolwiek formie edukacji pozaformalnej w ostatnich 12 miesiącach. Bardziej wartościowy obraz daje nam jednak ujęcie obejmujące wszystkich badanych, przedstawione w prawej części tabeli.

Najczęściej spotykaną formą były kursy obowiązkowe (np. BHP, przeciwpożarowe lub inne). W 2014 r. uczestniczyło w nich 46% spośród osób, które uczestniczyły w edukacji pozaformalnej, co stanowiło 9% wszystkich badanych w wieku 18–59/64 lata. Nieobowiązkowe kursy w miejscu pracy objęły 6% wszystkich pracujących. Podobnie też w nieobowiązkowych kursach poza miejscem pracy uczestniczyło 6% wszystkich pracujących. Pozostałe formy aktywności edukacyjnej występowały zdecydowanie rzadziej. Najmniejszą popularnością cieszyły się kursy korespondencyjne oraz e-learningowe.

**Tabela 1.7.** Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej ze względu na sytuację zawodową (w %)

|                                                 | Pracujący | Bezrobotni | Nieaktywni | Ogółem |
|-------------------------------------------------|-----------|------------|------------|--------|
| Kursy obowiązkowe                               | 13        | 3          | 2          | 9      |
| Kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobow..)     | 9         | 1          | 1          | 6      |
| Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobow..) | 8         | 5          | 2          | 6      |
| Odczyty, seminaria, konferencje                 | 1         | 1          | 0          | 1      |
| Warsztaty                                       | 0         | 0          | 0          | 0      |
| Praktyki, staże zawodowe                        | 2         | 1          | 2          | 2      |
| Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)     | 3         | 1          | 2          | 2      |
| Studia podyplomowe                              | 1         | 3          | 3          | 2      |
| Kursy/szkolenia korespondencyjne                | 1         | 0          | 0          | 1      |
| Nie uczestniczył(a) w edukacji pozaformalnej    | 75        | 87         | 90         | 80     |
| N                                               | 10997     | 1931       | 4746       | 17674  |

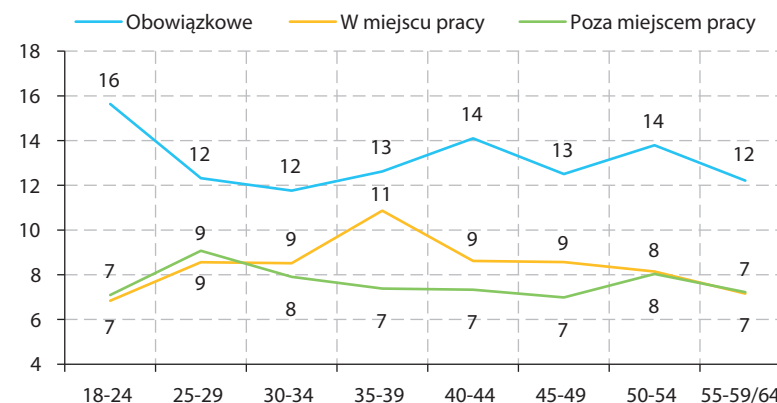
Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Wśród osób pracujących w kursach obowiązkowych uczestniczyło 13%, w kursach w miejscu pracy 8%, zaś poza miejscem pracy 9% (tabela 1.7). Wśród bezrobotnych najczęściej wskazywane były kursy poza miejscem pracy (5%).

**Nieobowiązkowe kursy w miejscu pracy objęły 32% aktywnych szkoleniowo, czyli 1,2 mln pracujących** (8% wszystkich pracujących). Natomiast w nieobowiązkowych kursach poza miejscem pracy uczestniczyło 31% pracujących aktywnych edukacyjnie, czyli 1,2 mln (8% wszystkich pracujących).

**Wykres 1.15.** Rodzaje kursów, w jakich uczestniczyli pracujący w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Zaangażowanie w różnego rodzaju kursy i szkolenia wśród osób pracujących nie zmienia się znacząco ze względu na wiek (wykres 1.15). Nawet w grupach wieku 45+ wskaźniki są na poziomie zbliżonym do grup młodszych.

**Tabela 1.8.** Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej wśród osób pracujących ze względu na grupę zawodową (ISCO-1) (w %)

|                                                       | 1 kier | 2 spec | 3 sred | 4 biur | 5 uslu | 6 roln | 7 rob-w | 8 oper | 9 rob-n | Ogółem |
|-------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Kursy obowiązkowe                                     | 18     | 15     | 15     | 15     | 9      | 4      | 15      | 21     | 9       | 13     |
| Kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)      | 15     | 16     | 13     | 13     | 5      | 1      | 7       | 10     | 3       | 9      |
| Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobowiązkowe ) | 13     | 15     | 13     | 9      | 4      | 6      | 5       | 6      | 3       | 8      |
| Odczyty, seminaria, konferencje                       | 7      | 11     | 4      | 2      | 1      | 1      | 1       | 0      | 1       | 3      |
| Warsztaty                                             | 3      | 6      | 3      | 1      | 1      | 0      | 0       | 1      | 1       | 2      |
| Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)           | 5      | 3      | 2      | 2      | 0      | 0      | 0       | 0      | 0       | 1      |
| Praktyki, staże zawodowe                              | 0      | 2      | 1      | 2      | 1      | 0      | 1       | 1      | 0       | 1      |
| Nie uczestniczył(a) w edukacji pozaformalnej          | 65     | 56     | 65     | 68     | 83     | 89     | 78      | 72     | 87      | 74     |
| N ogółem                                              | 423    | 1580   | 1164   | 873    | 1892   | 922    | 1770    | 1035   | 948     | 10606  |

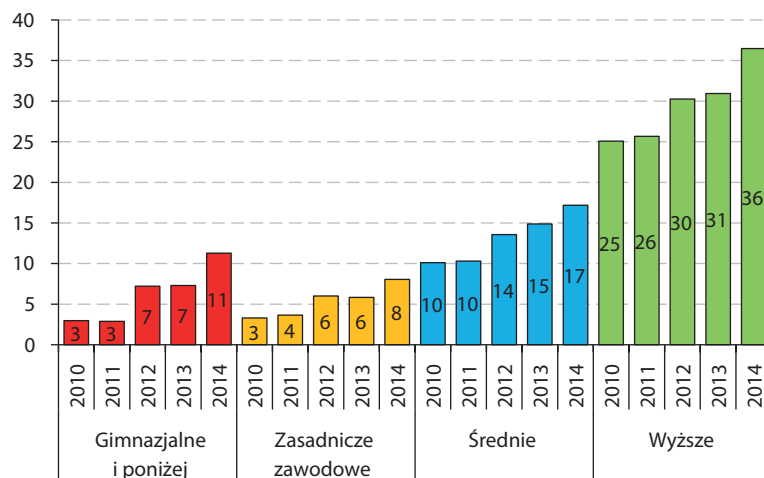
Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Tabela 1.8 prezentuje formy edukacji pozaformalnej wśród osób pracujących ze względu na grupę zawodową. Niemal we wszelkich rodzajach kursów najczęściej brali udział przedstawiciele zawodów kierowniczych i specjalistycznych. Wśród tych ostatnich, jako jedynych, częściej pojawiały także się

odczyty, seminaria i konferencje. Wysoki poziom uczestnictwa w kursach obowiązkowych występował także wśród zawodów operatorskich.

**Wykres 1.16.** Uczestnictwo w samokształceniu w ostatnich 12 miesiącach ze względu na poziom wykształcenia (w %)

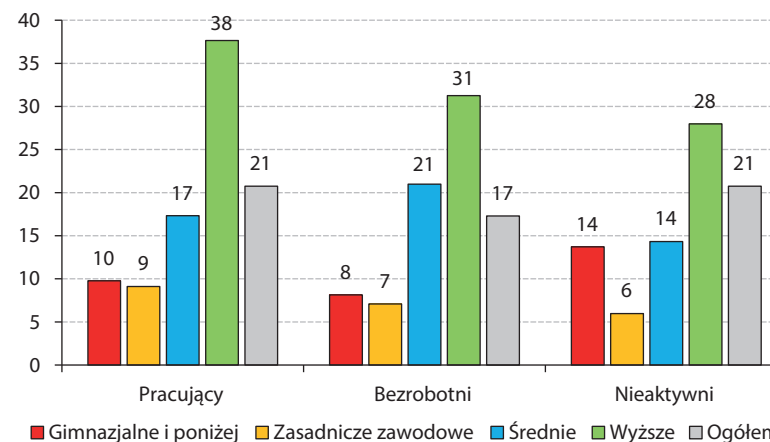


*Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.*

Wszystkich grupach wykształcenia od pięciu lat systematycznie rośnie zaangażowanie w samokształcenie (wykres 1.16). Podobnie jak w przypadku kształcenia pozaformalnego, **najczęściej samodzielnie kształcą się osoby z wykształceniem wyższym**. W 2014 r. było to 36% wobec 17% wśród osób z wykształceniem średnim, 8% z zasadniczym zawodowym i 11% z gimnazjalnym lub niższym (dodajmy, że w tej analizie pominięto osoby aktualnie uczące się w szkołach i na uczelniach, wśród których wskaźnik wynosił ogółem 47%).

**Wykres 1.17.** Uczestnictwo w samokształceniu w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację na rynku pracy oraz na poziom wykształcenia (w %)

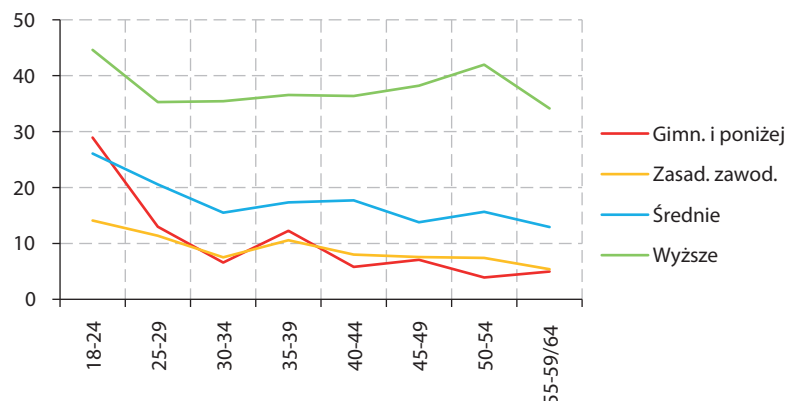


*Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.*

Wykres 1.17 prezentujący dane dla 2014 r. dodatkowo uwzględnia podział na sytuację zawodową badanych. Różnice w ogólnym poziomie zaangażowania w samokształcenie pomiędzy pracującymi i osobami bez pracy nie były duże. Wśród tych pierwszych wskaźnik wynosił 21%, wśród bezrobotnych 17%, zaś wśród nieaktywnych zawodowo 21%. Podobnie też najwyższe wartości obserwowano wśród osób z wykształceniem wyższym.

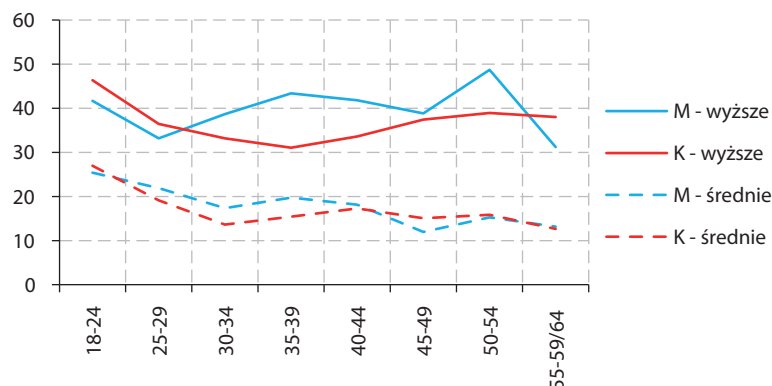
**Wykres 1.18.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek i poziom wykształcenia (w %)



Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

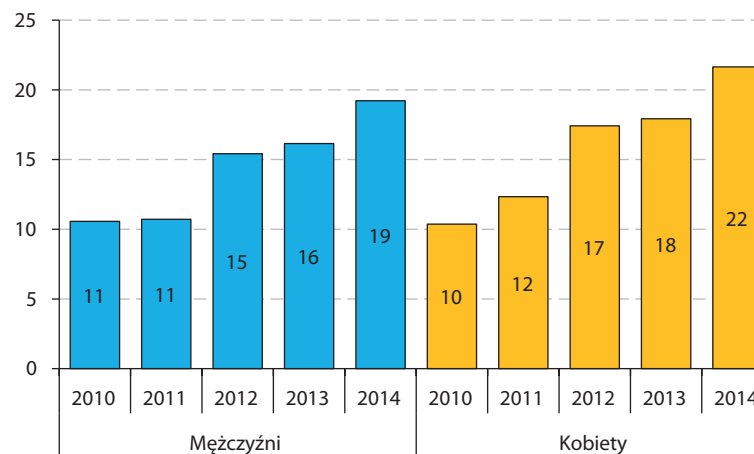
**Wykres 1.19.** Uczestnictwo w kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, poziom wykształcenia i płeć (w %)



Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

**Wykres 1.20.** Uczestnictwo w samokształceniu w ostatnich 12 miesiącach w podziale na płeć (w %)

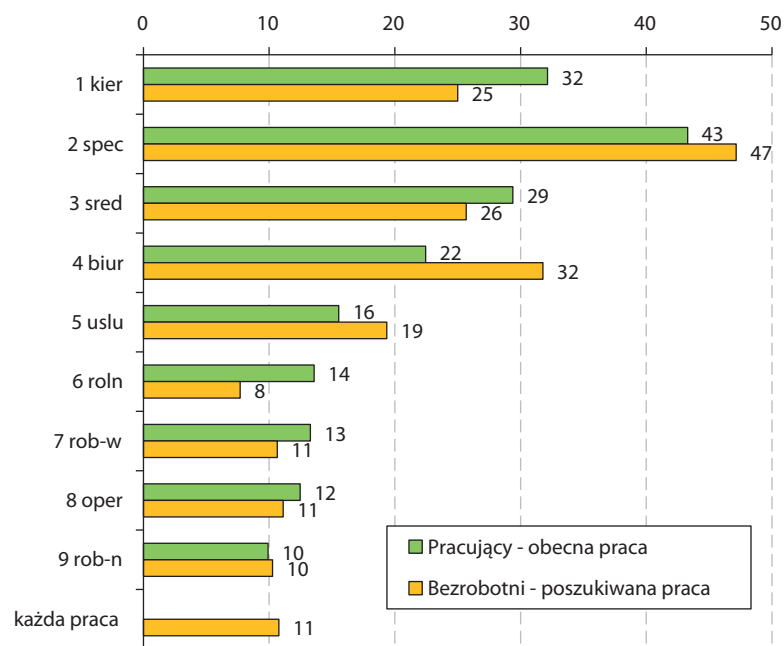


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Różnice w poziomie zaangażowania w samokształcenie pomiędzy grupami wykształcenia utrzymywały się również przy uwzględnieniu wieku (wykres 1.18) oraz wieku i płci (wykres 1.19).

W przypadku samej płci w ujęciu ogółem w ostatnich latach obserwujemy nieco wyższe wskaźniki samokształcenia w przypadku kobiet (w 2014 r. 22%) niż mężczyzn (19%) (wykres 1.20).

**Wykres 1.21.** Uczestnictwo w samokształceniu w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykonywany zawód oraz wśród bezrobotnych ze względu na poszukiwany zawód (ISCO-1) (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Podobnie jak i w przypadku aktywności edukacyjnej pozaformalnej, w przypadku samokształcenia najwyższe wartości obserwowane były w grupie osób pracujących jako specjaliści (43%) oraz w grupie bezrobotnych poszukujących pracy w tego rodzaju zawodach (47%) (wykres 1.21). W dalszej kolejności były zawody kierownicze, średniego szczebla oraz biurowe.

**Tabela 1.9.** Uczestnictwo w samokształceniu w ostatnich 12 miesiącach w podziale na województwa (w %)

|                    | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Ogółem |
|--------------------|------|------|------|------|------|--------|
| Dolnośląskie       | 10   | 7    | 13   | 14   | 13   | 11     |
| Kujawsko-pomorskie | 6    | 7    | 10   | 9    | 13   | 9      |
| Lubelskie          | 12   | 13   | 15   | 16   | 25   | 16     |
| Lubuskie           | 13   | 13   | 17   | 11   | 14   | 14     |
| Łódzkie            | 11   | 14   | 24   | 21   | 20   | 18     |
| Małopolskie        | 15   | 16   | 25   | 27   | 31   | 23     |
| Mazowieckie        | 11   | 11   | 14   | 15   | 20   | 14     |
| Opolskie           | 5    | 3    | 7    | 20   | 23   | 11     |
| Podkarpackie       | 11   | 10   | 14   | 13   | 22   | 14     |
| Podlaskie          | 16   | 18   | 31   | 33   | 39   | 27     |
| Pomorskie          | 10   | 15   | 12   | 13   | 14   | 13     |
| Śląskie            | 9    | 12   | 18   | 19   | 18   | 15     |
| Świętokrzyskie     | 8    | 8    | 18   | 13   | 19   | 13     |
| Warmińsko-mazur.   | 9    | 9    | 16   | 13   | 14   | 12     |
| Wielkopolskie      | 11   | 11   | 15   | 17   | 21   | 15     |
| Zachodniopomorskie | 7    | 11   | 13   | 16   | 24   | 14     |
| Ogółem             | 10   | 12   | 16   | 17   | 20   | 15     |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Jak widzimy w tabeli 1.9, występowało pewne zróżnicowanie ze względu na województwo. W ostatnich latach zdecydowanie najbardziej aktywni w zakresie samokształcenia byli mieszkańcy województwa podlaskiego (w 2014 r. 39%), małopolskiego (31%), lubelskiego (25%) i łódzkiego (20%). Najmniej aktywni byli natomiast mieszkańcy województwa kujawsko-pomorskiego (13%) i dolnośląskiego (13%).

**Tabela 1.10.** Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji (w %)

|                                        | 2010* | 2011* | 2012  | 2013  | 2014  |
|----------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Programy komputerowe, Internet         | 6     | 7     | 11    | 11    | 14    |
| Książki, profesjonalne magazyny, druki | 7     | 8     | 9     | 10    | 12    |
| Pomoc przyjaciół, współpracowników     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     |
| Programy TV, radiowe                   | 1     | 1     | 2     | 2     | 3     |
| Pomoc członków rodziny                 | 1     | 1     | 2     | 2     | 3     |
| Muzea, wystawy, galerie, centra nauki  | -     | -     | 1     | 1     | 1     |
| Nie uczył(a) się                       | 90    | 88    | 84    | 83    | 80    |
| N Ogółem                               | 17870 | 17782 | 17600 | 17600 | 17674 |

\*W edycjach 2010–2011 zastosowano nieco inny kwestionariusz niż w edycjach 2012–2014

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

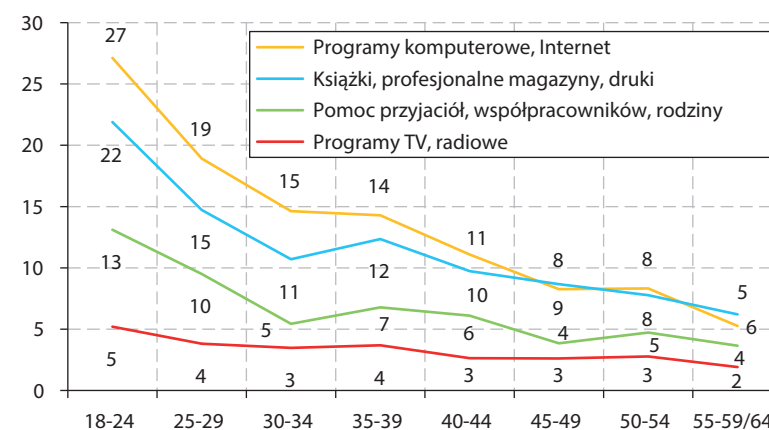
Najpopularniejszą formą samokształcenia były programy komputerowe i Internet (14% wśród wszystkich badanych w 2014 r.), a także korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (12%) (tabela 1.10). Ich popularność w ostatnich pięciu latach rosła. Pozostałe formy samokształcenia były wskazywane zdecydowanie rzadziej.

Zróznicowanie ze względu na sytuację zawodową nie było znaczące (tabela 1.11). Popularność wszystkich form samokształcenia systematycznie spadała wraz z wiekiem (wykres 1.22).

**Tabela 1.11.** Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji ze względu na sytuację zawodową (w %)

|                                        | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Ogół. |
|----------------------------------------|-------|---------|---------|-------|
| Programy komputerowe, Internet         | 14    | 12      | 14      | 14    |
| Książki, profesjonalne magazyny, druki | 12    | 8       | 12      | 12    |
| Pomoc przyjaciół, współpracowników     | 4     | 4       | 4       | 4     |
| Programy TV, radiowe                   | 3     | 3       | 3       | 3     |
| Pomoc członków rodziny                 | 2     | 2       | 3       | 3     |
| Muzea, wystawy, galerie, centra nauki  | 1     | 1       | 2       | 1     |
| Nie uczył(a) się                       | 79    | 83      | 79      | 80    |
| N ogółem                               | 10997 | 1931    | 4746    | 17674 |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

**Wykres 1.22.** Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji ze względu na wiek (w %)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

**Tabela 1.12.** Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji ze względu na wykonywany zawód (wśród pracujących) oraz poszukiwany zawód (wśród bezrobotnych) (w %)

|            |                                        | 1 kier* | 2 spec | 3 sred | 4 biur | 5 uslu | 6 roln* | 7 rob-w | 6 oper | 9 rob-n | Każda praca | Ogółem |
|------------|----------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|-------------|--------|
| Pracujący  | Programy komputerowe, Internet         | 26      | 33     | 20     | 14     | 10     | 7       | 8       | 8      | 6       | -           | 14     |
|            | Książki, profesjonalne magazyny, druki | 22      | 32     | 17     | 12     | 9      | 7       | 5       | 6      | 4       | -           | 13     |
|            | Pomoc przyjaciół, współpracowników     | 6       | 8      | 7      | 5      | 3      | 2       | 4       | 3      | 3       | -           | 5      |
|            | Programy TV, radiowe                   | 5       | 7      | 4      | 2      | 2      | 5       | 2       | 2      | 2       | -           | 3      |
|            | Pomoc członków rodziny                 | 4       | 2      | 3      | 2      | 2      | 4       | 2       | 2      | 2       | -           | 2      |
|            | Muzea, wystawy, galerie, centra nauki  | 2       | 4      | 2      | 1      | 1      | 0       | 0       | 0      | 0       | -           | 1      |
|            | Nie uczył(a) się                       | 68      | 57     | 71     | 78     | 84     | 86      | 87      | 88     | 90      | -           | 79     |
|            | N ogółem                               | 423     | 1580   | 1164   | 873    | 1892   | 922     | 1770    | 1035   | 948     | -           | 10606  |
| Bezrobotni | Programy komputerowe, Internet         | -       | 41     | 23     | 22     | 15     | -       | 7       | 5      | 5       | 6           | 12     |
|            | Książki, profesjonalne magazyny, druki | -       | 29     | 10     | 13     | 8      | -       | 5       | 7      | 3       | 5           | 8      |
|            | Pomoc przyjaciół, współpracowników     | -       | 6      | 7      | 13     | 3      | -       | 3       | 3      | 3       | 2           | 4      |
|            | Programy TV, radiowe                   | -       | 8      | 3      | 5      | 3      | -       | 2       | 2      | 3       | 1           | 3      |
|            | Pomoc członków rodziny                 | -       | 3      | 2      | 2      | 3      | -       | 2       | 3      | 3       | 2           | 2      |
|            | Muzea, wystawy, galerie, centra nauki  | -       | 6      | 0      | 0      | 0      | -       | 1       | 1      | 0       | 0           | 1      |
|            | Nie uczył(a) się                       | 75      | 53     | 74     | 68     | 81     | 93      | 89      | 89     | 90      | 89          | 83     |
|            | N ogółem                               | 8       | 123    | 147    | 129    | 346    | 12      | 338     | 99     | 332     | 334         | 1868   |

\* W przypadku osób bezrobotnych nie prezentowano wartości dla kategorii kierowników i rolników ze względu na bardzo małe liczebności

Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

W grupie zawodowej specjalistów, którzy najczęściej kształcili się samodzielnie, jedna trzecia korzystała z programów komputerowych i Internetu oraz książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (tabela 1.12). Te formy samokształcenia były także najbardziej popularne wśród bezrobotnych poszukujących pracy jako specjaliści.

Programy komputerowe i Internet oraz korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych szczególnie popularne było wśród osób nadal uczących się oraz osób z wykształceniem wyższym (tabela 1.13).

**Tabela 1.13.** Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji ze względu na poziom wykształcenia (w %)

|                                        | Nadal się uczy | Gimn. i poniżej | Zasad. zawod. | Średnie | Wyższe | Ogół. |
|----------------------------------------|----------------|-----------------|---------------|---------|--------|-------|
| Programy komputerowe, Internet         | 36             | 6               | 4             | 11      | 27     | 14    |
| Książki, profesjonalne magazyny, druki | 31             | 5               | 3             | 9       | 25     | 12    |
| Pomoc przyjaciół, współpracowników     | 8              | 3               | 2             | 4       | 7      | 4     |
| Programy TV, radiowe                   | 6              | 2               | 2             | 3       | 6      | 3     |
| Pomoc członków rodziny                 | 6              | 3               | 2             | 2       | 3      | 3     |
| Muzea, wystawy, galerie, centra nauki  | 5              | 1               |               | 1       | 3      | 1     |
| Nie uczył(a) się                       | 53             | 89              | 92            | 83      | 64     | 80    |
| N ogółem                               | 1823           | 2004            | 5164          | 5494    | 3189   | 17674 |

*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.*

**Tabela 1.14.** Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń oraz samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w dany typ aktywności edukacyjnej (w %)

|                                                                  | Kursy i szkolenia |       |      |      |      | Samokształcenie |       |      |      |      |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|------|------|------|-----------------|-------|------|------|------|
|                                                                  | 2010*             | 2011* | 2012 | 2013 | 2014 | 2010*           | 2011* | 2012 | 2013 | 2014 |
| BHP, ppoż.                                                       | -                 | -     | 36   | 37   | 37   | 0               | 0     | 1    | 1    | 0    |
| Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc   | 10                | 12    | 11   | 10   | 10   | 5               | 7     | 6    | 7    | 7    |
| Budownictwo i przemysł                                           | 11                | 12    | 10   | 9    | 9    | 10              | 11    | 11   | 10   | 10   |
| Informatyka, komputery                                           | 8                 | 8     | 7    | 6    | 6    | 14              | 14    | 19   | 17   | 16   |
| Szkolnictwo, edukacja, pedagogika                                | 8                 | 8     | 6    | 5    | 5    | 4               | 8     | 11   | 9    | 9    |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne                              | 13                | 4     | 4    | 5    | 5    | 8               | 3     | 7    | 10   | 11   |
| Inne specjalistyczne zawodowe                                    | 3                 | 7     | 6    | 5    | 7    | 16              | 13    | 13   | 10   | 11   |
| Języki obce                                                      | 13                | 10    | 3    | 3    | 2    | 21              | 20    | 12   | 12   | 10   |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                               | 6                 | 5     | 5    | 5    | 4    | 1               | 1     | 1    | 2    | 2    |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka                      | 7                 | 6     | 4    | 4    | 3    | 4               | 4     | 4    | 3    | 4    |
| Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport | 6                 | 5     | 4    | 4    | 4    | 1               | 1     | 2    | 1    | 2    |
| Tematyka prawna                                                  | 4                 | 6     | 5    | 4    | 4    | 6               | 7     | 6    | 6    | 4    |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny       | 4                 | 3     | 3    | 3    | 2    | 1               | 2     | 3    | 4    | 3    |
| Księgowość i rachunkowość                                        | 4                 | 4     | 3    | 2    | 2    | 3               | 2     | 3    | 2    | 2    |
| Zarządzanie przedsiębiorstwem                                    | 3                 | 3     | 2    | 2    | 2    | 1               | 2     | 2    | 2    | 2    |
| Zarządzanie zasobami ludzkimi                                    | 3                 | 3     | 1    | 2    | 2    | 1               | 1     | 1    | 1    | 1    |
| Usługi finansowe, nieruchomości                                  | 2                 | 2     | 3    | 3    | 2    | 1               | 1     | 2    | 1    | 2    |
| Kultura, sztuka, artystyczne                                     | 1                 | 2     | 1    | 1    | 1    | 2               | 3     | 3    | 3    | 3    |
| N ogółem                                                         | 2284              | 2408  | 3305 | 3115 | 3335 | 1770            | 1853  | 2472 | 2550 | 3001 |

\*W edycjach 2010–2011 zastosowano nieco inny kwestionariusz niż w edycjach 2012–2014. Nie pozwalał on na oszacowanie liczby osób uczestniczących w obowiązkowych kursach i szkoleniach BHP i ppoż.

Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%. Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie. Procent spośród respondentów kształcących się w danej formie.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Tabela 1.14 prezentuje najpopularniejszą tematykę kursów, szkoleń oraz samokształcenia. Przypomnijmy, że w edycjach 2010–2011 zastosowano nieco inny kwestionariusz niż w edycjach 2012–2014, co może mieć wpływ na wyniki (zwiększył się przez to m.in. odsetek osób

klasyfikowanych jako aktywne edukacyjnie, co wpłynęło na zmianę wielkości podstawy procentowania). Należy zatem ostrożnie podchodzić do porównań pomiędzy obydwojema wersjami kwestionariusza, najlepiej skupiając się na wynikach z lat 2012–2014.

Kursami, w których najczęściej uczestniczyli Polacy, były kursy BHP i przeciwpożarowe, zazwyczaj obowiązkowe w pracy. W 2014 r. uczestniczyło w nich 37% osób spośród wszystkich kształcących się na kursach/szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach.

Najpopularniejszą tematyką wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń były zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (10%), a także budownictwa i przemysłu (9%).

Z kolei najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery (16% wskazań). W dalszej kolejności były to języki obce, zagadnienia z zakresu budownictwa i przemysłu, szkolnictwa, edukacji i pedagogiki, rozwoju osobistego i kompetencji ogólnych, a także inne specjalistyczne zagadnienia zawodowe, nieujęte w pozostałych kategoriach.

Uwagę zwraca wyraźna różnica w zainteresowaniu szkoleniami oraz samokształceniem w zakresie języków obcych pomiędzy latami 2010–2011 oraz 2012–2014. Bardzo możliwe, że można ją częściowo tłumaczyć wspomnianymi zmianami w kwestionariuszu (wpłynęły one m.in. na zmianą wielkości podstawy procentowania).

W latach 2010–2013 układ popularności tematów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego wyglądał niemal identycznie. W związku z tym tabele 1.15 i 1.16 oparto na danych połączonych z lat 2012–2014 (celem zwiększenia liczby odpowiedzi). Dotyczą one najpopularniejszej tematyki kursów i szkoleń oraz samokształcenia w zależności od sytuacji zawodowej.

**Tabela 1.15.** Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w kształcenie pozaformalne, połączone dane 2012–2014 (w %)

|                                                                  | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Ogół. |
|------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------|-------|
| BHP, ppoż.                                                       | 41    | 20      | 19      | 37    |
| Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc   | 11    | 7       | 9       | 10    |
| Budownictwo i przemysł                                           | 9     | 10      | 10      | 9     |
| Informatyka, komputery                                           | 6     | 10      | 10      | 6     |
| Inne specjalistyczne zawodowe                                    | 6     | 7       | 10      | 6     |
| Szkolnictwo, edukacja, pedagogika                                | 6     | 2       | 5       | 5     |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                               | 5     | 7       | 4       | 5     |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne                              | 4     | 10      | 6       | 5     |
| Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport | 4     | 7       | 4       | 4     |
| Tematyka prawna                                                  | 5     | 1       | 2       | 4     |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka                      | 3     | 9       | 6       | 4     |
| Inne                                                             | 3     | 4       | 5       | 4     |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny       | 2     | 7       | 8       | 3     |
| Języki obce                                                      | 2     | 4       | 5       | 3     |
| Księgowość i rachunkowość                                        | 3     | 4       | 2       | 2     |
| N ogółem                                                         | 7866  | 697     | 1191    | 9754  |

*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.*

*Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.*

*Procent spośród wszystkich respondentów kształcących się na kursach/szkoleniach.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.*

**Tabela 1.16.** Najpopularniejsza tematyka samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w kształcenie nieformalne, połączone dane 2012–2014 (w %)

|                                                                | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Ogół. |
|----------------------------------------------------------------|-------|---------|---------|-------|
| Informatyka, komputery                                         | 16    | 21      | 18      | 17    |
| Języki obce                                                    | 9     | 14      | 16      | 11    |
| Inne specjalistyczne zawodowe                                  | 13    | 8       | 8       | 11    |
| Budownictwo i przemysł                                         | 11    | 15      | 7       | 10    |
| Szkolnictwo, edukacja, pedagogika                              | 7     | 6       | 17      | 9     |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne                            | 9     | 10      | 11      | 9     |
| Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc | 8     | 5       | 5       | 7     |
| Tematyka prawna                                                | 7     | 3       | 2       | 5     |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka                    | 3     | 6       | 5       | 4     |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny     | 3     | 5       | 4       | 4     |
| Kultura, sztuka, artystyczne                                   | 3     | 3       | 5       | 3     |
| Księgowość i rachunkowość                                      | 3     | 4       | 1       | 3     |
| Zarządzanie przedsiębiorstwem                                  | 2     | 2       | 2       | 2     |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                             | 2     | 2       | 1       | 2     |
| Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo                      | 2     | 1       | 2       | 2     |
| Ogółem                                                         | 5163  | 762     | 2099    | 8024  |

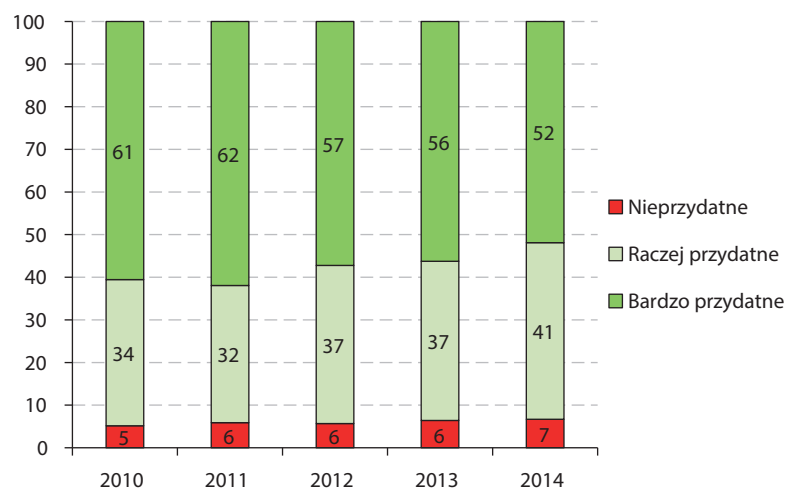
*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.*

*Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.*

*Procent spośród wszystkich respondentów kształcących się samodzielnie.*

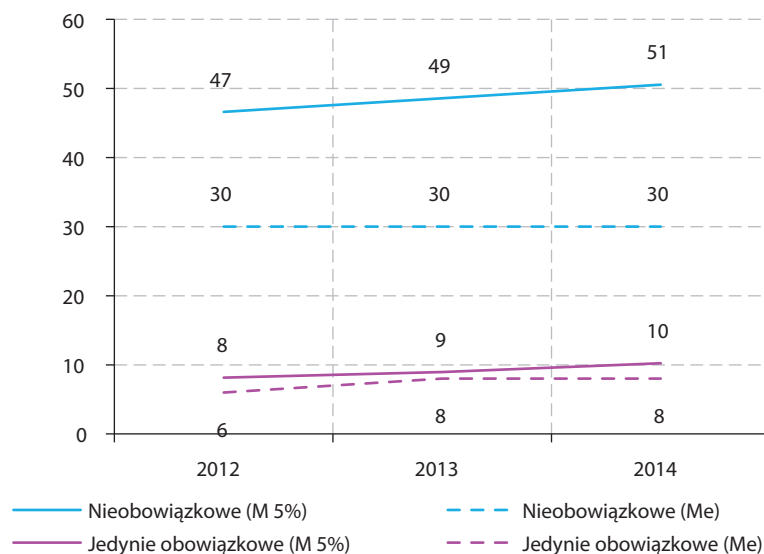
*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.*

**Wykres 1.23.** Ocena przydatności szkolenia, w którym ostatnio uczestniczyli badani (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Respondenci byli w ogromnej większości zadowoleni z odbytych ostatnio szkoleń (wykres 1.23). W ostatnich latach nie zaszły w tym względzie niemal żadne zmiany. Odpowiedzi nie różnicują także takie zmienne jak sytuacja na rynku pracy, płeć czy też wiek. Przykładowo 52% pracujących, 51% bezrobotnych i 52% nieaktywnych zawodowo oceniało ostatnie szkolenia, w jakich brało udział jako bardzo przydatne.

**Wykres 1.24.** Przeciętna łączna liczba godzin poświęconych na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w minionych 12 mies. (w godzinach)

M 5% – średnia obciąża 5%; Me – mediana.

W latach 2010–2011 nie zadano pytania.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Osoby, które kształciły się na nieobowiązkowych kursach i szkoleniach innych niż BHP i ppoż. przeciętnie poświęciły na to około 50 godzin w ciągu ostatniego roku (wykres 1.24). W latach 2012–2013 wartości były niemal identyczne, jedynie w przypadku średniej widoczny jest niewielki wzrost. Jedna trzecia badanych poświęciła na tę aktywność powyżej 50 godzin, zaś 29% pomiędzy 21 a 50 godzin (tabela 1.17).

**Tabela 1.17.** Łączna liczba godzin poświęconych na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w minionych 12 mies. (w % i w godzinach)

|                   |   | Nieobowiązkowe |      |      | Jedynie obowiązkowe |      |      |
|-------------------|---|----------------|------|------|---------------------|------|------|
|                   |   | 2012           | 2013 | 2014 | 2012                | 2013 | 2014 |
| poniżej 10 godz.  |   | 21             | 19   | 20   | 77                  | 76   | 75   |
| 11–20 godz.       |   | 20             | 20   | 18   | 14                  | 13   | 11   |
| 21–50 godz.       |   | 29             | 29   | 29   | 6                   | 7    | 8    |
| 51–100 godz.      |   | 15             | 16   | 17   | 1                   | 2    | 4    |
| powyżej 100 godz. |   | 15             | 15   | 16   | 2                   | 1    | 2    |
| Ogółem            | % | 100            | 100  | 100  | 100                 | 100  | 100  |
|                   | N | 1915           | 1765 | 1893 | 670                 | 676  | 705  |

W latach 2010–2011 nie zadano pytania.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Zaangażowanie w kursy obowiązkowe BHP i ppoż. było zdecydowanie mniej absorbujące czasowo. Średnia wyniosła jedynie 10 godzin, a 75% badanych aktywność ta zajęła poniżej 10 godzin na przestrzeni roku. Widać zatem, że grupy te wyraźnie różnią się pod względem zaangażowania w uczestnictwo w edukacji pozaformalnej i udział jedynie w kursach obowiązkowych (BHP, ppoż.) trudno traktować jako inwestycję w podnoszenie kapitału ludzkiego na równi z uczestnictwem w kursach nieobowiązkowych.

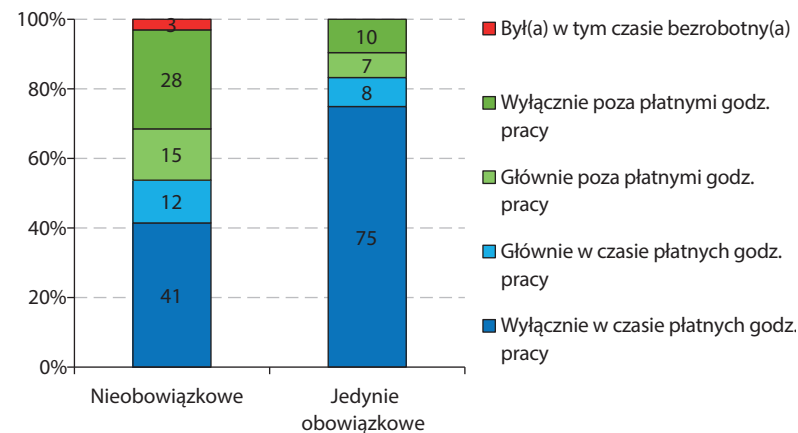
**Tabela 1.18.** Łączna liczba godzin poświęconych na uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w minionych 12 mies. w zależności od sytuacji na rynku pracy (w % i w godzinach)

|                       | Pracujący | Bezrobotni | Nieaktywni | Ogółem |
|-----------------------|-----------|------------|------------|--------|
| Poniżej 10 godz.      | 23%       | 13%        | 14%        | 21%    |
| 11–20 godz.           | 19%       | 12%        | 15%        | 18%    |
| 21–50 godz.           | 31%       | 24%        | 21%        | 29%    |
| 51–100 godz.          | 15%       | 21%        | 24%        | 17%    |
| Powyżej 100 godz.     | 13%       | 29%        | 26%        | 16%    |
| Średnia obciążenia 5% | 44 h      | 82 h       | 71 h       | 51     |
| Mediana               | 30 h      | 60 h       | 50 h       | 30     |
| N                     | 1461      | 164        | 267        | 1893   |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Chociaż osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo rzadziej podnosiły swoje kompetencje, jeżeli już się kształciły, to poświęcały na to więcej czasu niż pracujący (tabela 1.18). W przypadku bezrobotnych były to średnio 82 godziny, w przypadku nieaktywnych 71 godzin, zaś w przypadku pracujących 44 godziny.

**Wykres 1.25.** Czy ostatni kurs lub szkolenie odbywało się podczas płatnych godzin pracy respondentów? Odsetki wśród osób pracujących w zależności od tematyki ostatniego kursu lub szkolenia



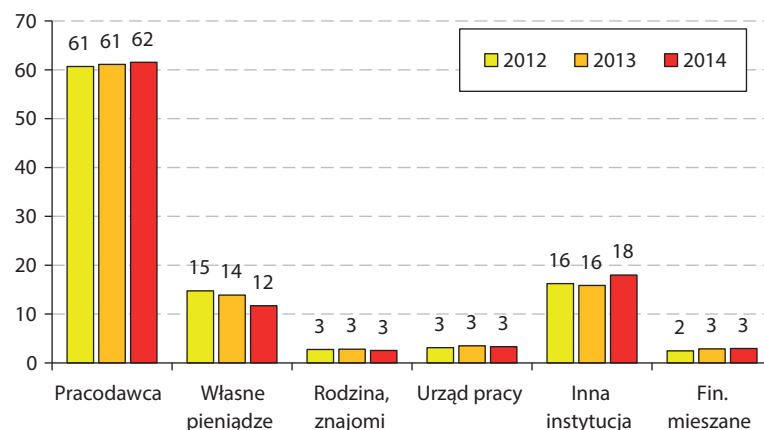
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Osoby, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach zapytano o to, **czy ostatnie z nich odbywało się podczas ich płatnych godzin pracy?** W przypadku osób pracujących, które uczestniczyły w szkoleniach nieobowiązkowych, 41% odbywało się wyłącznie w godzinach pracy (wykres 1.25). Natomiast 28% wyłącznie poza nimi. W 27% przypadków były to częściowo godziny pracy, częściowo czas poza godzinami pracy.

W przypadku szkoleń BHP i ppoż. 75% odbywało się w czasie godzin pracy, jedynie 10% wyłącznie poza nimi.

**B**adani pytani byli o to, **kto finansował ostatni kurs, szkolenie lub inną formę edukacji pozaformalnej**, w której brali udział. Identycznie jak przed rokiem **w zdecydowanej większości były one finansowane wyłącznie ze środków zewnętrznych (łącznie 83% wskazań)**: głównie przez pracodawców (62%), urząd pracy (3%) lub inne instytucje (18%) (wykres 1.26). Jedynie 12% opłacało uczestnictwo wyłącznie samodzielnie, a 3% korzystało z pomocy finansowej rodziny lub znajomych. Więcej niż jedno źródło finansowania podało 3% badanych.

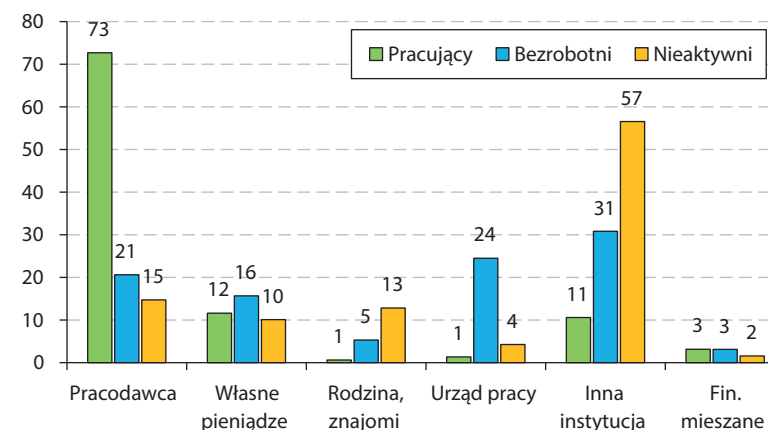
**Wykres 1.26.** Źródło finansowania ostatniego kursu, szkolenia lub innej formy podnoszenia kompetencji, w jakiej respondent brał udział (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

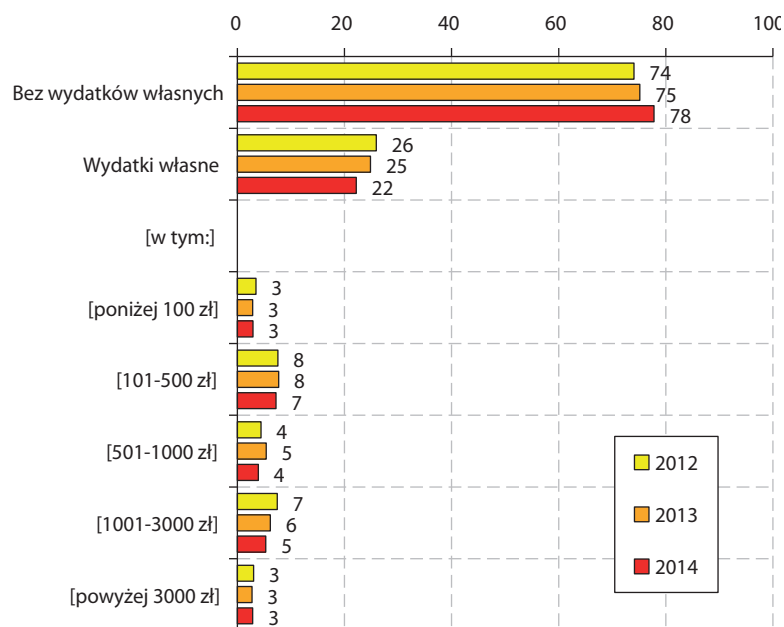
Szkolenia osób pracujących najczęściej finansowane były wyłącznie przez pracodawców (w 73% przypadków) (wykres 1.27). Zdecydowanie rzadziej były to własne pieniądze (12%). W przypadku osób bezrobotnych duże znaczenie miało finansowanie z urzędu pracy (24%) lub innych instytucji (31%). Nadal jednak 21% wskazywało na (byłego) pracodawcę. 16% bezrobotnych pokrywało koszty z własnej kieszeni. Osoby nieaktywne zawodowo najczęściej uczestniczyły w szkoleniach finansowanych przez niewymienione tutaj instytucje.

**Wykres 1.27.** Źródło finansowania ostatniego kursu, szkolenia lub innej formy podnoszenia kompetencji, w jakiej respondent brał udział w zależności od sytuacji zawodowej (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

**Wykres 1.28.** Suma osobistych wydatków na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w minionych 12 mies. wśród osób, które uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym (w %)



W latach 2010–2011 nie zadano pytania.

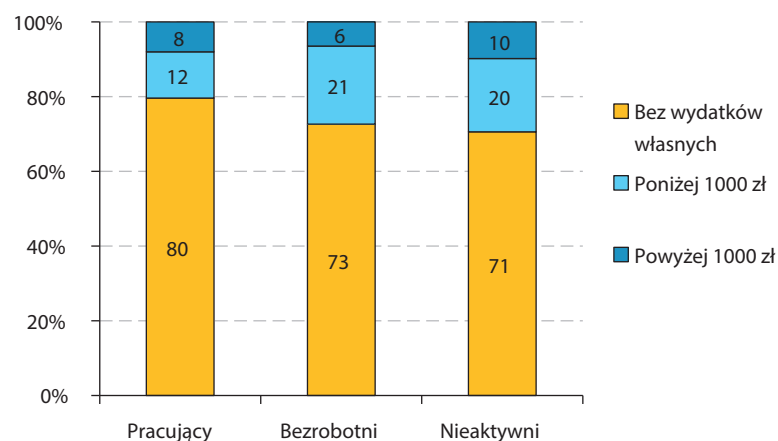
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Respondentów, którzy uczestniczyli w kształceniu pozaformalnym zapytano o to, ile w sumie wyniosły **wszystkie wydatki poniesione przez nich osobiście i przez ich rodziny na kursy, szkolenia i inne formy doksztalcenia**, w których respondent brał udział w minionych 12 miesiącach (wykres 1.28).

W porównaniu z 2012 r. nieznacznie spadł udział osób, które inwestowały własne środki na kształcenie – z 26% do 22%. Trzy czwarte badanych deklaruje, że nie ponosiło żadnych kosztów. Jedynie 8% w ostatnim roku wydało na te cele więcej niż 1000 zł.

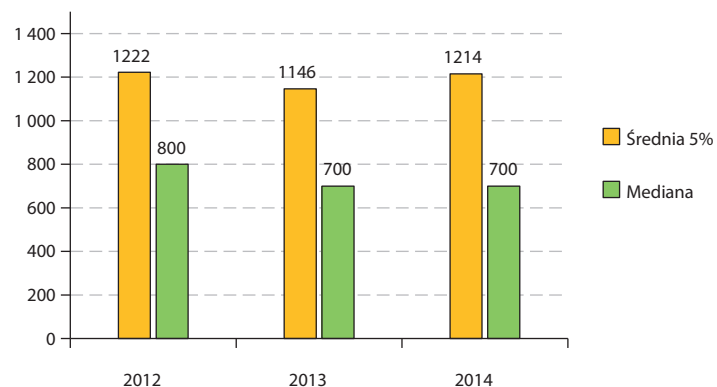
W 2014 r. nieznacznie częściej wydatki na kształcenie pozaformalne deklarowały osoby nieaktywne zawodowo (29%) niż bezrobotne (27%) (wykres 1.29). W przypadku osób pracujących było to jeszcze mniej (20%), pamiętajmy jednak, że w przypadku tej grupy najczęściej szkolenia finansują pracodawcy.

**Wykres 1.29.** Suma osobistych wydatków na uczestnictwo w kursach i szkoleniach w minionych 12 mies. wśród osób, które uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym ze względu na sytuację zawodową (w %)



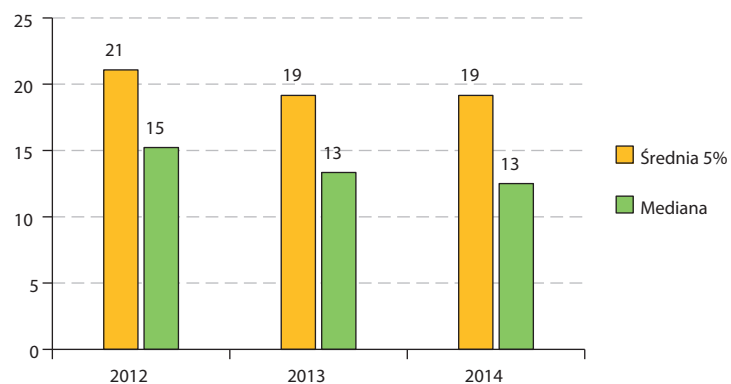
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

**Wykres 1.30.** Przeciętna suma osobistych wydatków na szkolenia wśród osób, które ponosiły jakiegokolwiek koszty własne (w zł)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

**Wykres 1.31.** Przeciętny koszt szkolenia w przeliczeniu na godzinę wśród osób, które ponosiły jakiegokolwiek koszty własne (w zł)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

W porównaniu z 2013 r. nie zmieniła się mediana sumy osobistych wydatków na kursy i szkolenia (700 zł) (wykres 1.30). Średnia wydatków wyniosła 1214 zł. Koszt szkolenia w przeliczeniu na godzinę wyniósł średnio 19 zł (mediana = 13 zł) (wykres 1.31). Zaznaczmy, że obliczenia te obejmują jedynie osoby, które zadeklarowały, że ponosiły jakiegokolwiek koszty własne szkoleń.

**Tabela 1.19.** Główne powody uczestnictwa w aktywności edukacyjnej wśród osób, które uczestniczyły w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach (w %)

|                                                       | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy | -    | -    | 66   | 64   | 60   |
| Rozwój własnych zainteresowań                         | 33   | 31   | 34   | 32   | 31   |
| Wymóg pracodawcy                                      | 17   | 15   | 25   | 26   | 25   |
| Certyfikat/świadectwo/dyplom                          | 21   | 19   | 23   | 24   | 25   |
| Możliwość bezpłatnego udziału                         | 16   | 13   | 14   | 14   | 16   |
| Chęć podjęcia nowej pracy                             | -    | -    | 11   | 12   | 12   |
| Zmniejszenie ryzyka utraty pracy                      | 7    | 6    | 9    | 10   | 9    |
| Poznanie nowych osób/przyjemność                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| Chęć rozpoczęcia własnej dział. gosp.                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    |
| Skierowanie z urzędu pracy                            | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    |
| Doskonalenie kwalifikacji zawodowych                  | 56   | 59   | -    | -    | -    |
| Zdobycie kwalifikacji zawodowych                      | 40   | 40   | -    | -    | -    |
| Zmiana kwalifikacji zawodowych                        | 8    | 7    | -    | -    | -    |
| Inny                                                  | 2    | 3    | 4    | 5    | 4    |
| N ogółem                                              | 2247 | 2384 | 2601 | 2443 | 2508 |

*W edycjach 2010–2011 oraz 2012–2014 zastosowana nieco zmodyfikowane kwestionariusze. Pytania niezadane w danej edycji zaznaczono symbolem „-”.*

*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.*

*Respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.*

Tabela 1.19 prezentuje motywacje do uczestnictwa w aktywności edukacyjnej (uwzględnia ona jedynie osoby, które uczestniczyły w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach). W edycjach 2012–2014 zastosowano zmodyfikowany kwestionariusz: usunięto trzy pytania, wprowadzając zamiast nich dwa nowe (pytania niezadane podczas edycji zaznaczone są symbolem „-”). We wszystkich jednak edycjach respondenci mogli wskazać maksymalnie na trzy główne powody.

W latach 2010–2011 dominowały motywacje związane z doskonaleniem i zdobywaniem kwalifikacji zawodowych. W latach 2012–2014 ich miejsce zajęła przeformułowana odpowiedź „podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy”. We wszystkich edycjach wysoką pozycję utrzymywała także chęć rozwoju własnych zainteresowań, a także chęć zdobycia certyfikatów lub dyplomów.

25% badanych w latach 2012–2014 wskazywało także na wymóg pracodawcy (pamiętajmy, że chociaż tabela pomija osoby, które uczestniczyły jedynie w kursach obowiązkowych BHP i ppoż., to uwzględnia ona tego rodzaju kursy w przypadku osób, które uczestniczyły także w aktywnościach nieobowiązkowych). Na chęć rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej wskazało jedynie 4% badanych.

**Bardziej wartościowy obraz oferuje analiza uwzględniająca sytuację zawodową respondentów (tabela 1.20).**

**Wśród osób pracujących najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach była chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (72%).** W dalszej kolejności był to wymóg pracodawcy (31%), rozwój własnych zainteresowań (29%) i chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22%).

**W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją była chęć zdobycia nowej pracy (43%).** Duże znaczenie miał również rozwój własnych zainteresowań (31%), a także zdobycie certyfikatu, świadectwa lub dyplomu (27%). Możliwość bezpłatnego uczestnictwa zachęciła 23% badanych. Na skierowanie z urzędu pracy wskazało jedynie 13% bezrobotnych aktywnych szkoleniowo.

**Natomiast w grupie osób nieaktywnych zawodowo kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (46%) oraz zdobycie certyfikatu, świadectwa lub dyplomu (35%).**

**Tabela 1.20.** Główne powody uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową (w %)

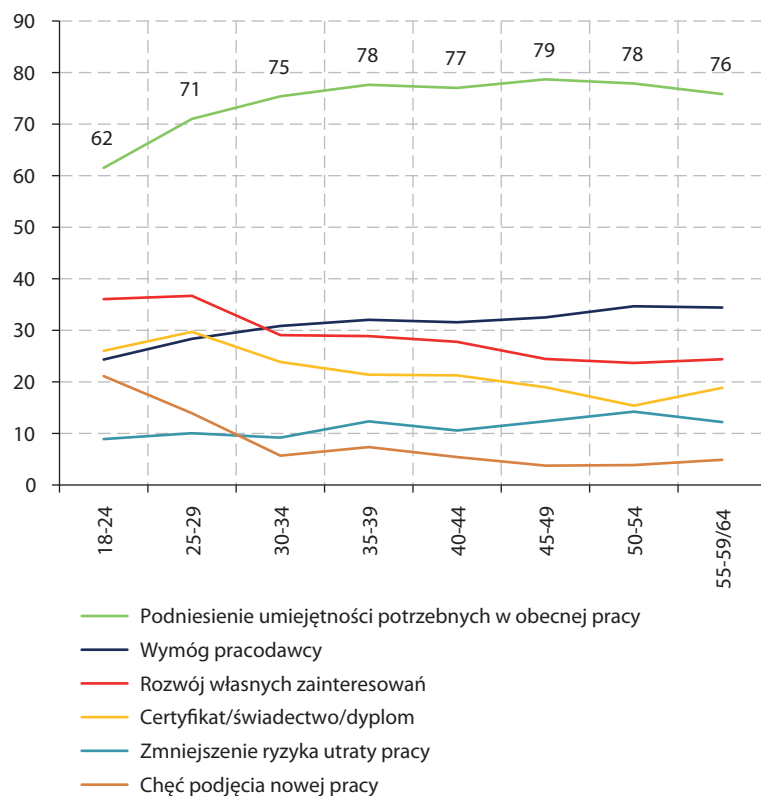
|                                                       | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Ogół. |
|-------------------------------------------------------|-------|---------|---------|-------|
| Podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy | 72    | 23      | 19      | 60    |
| Rozwój własnych zainteresowań                         | 29    | 31      | 46      | 31    |
| Wymóg pracodawcy                                      | 31    | 8       | 6       | 25    |
| Certyfikat/świadectwo/dyplom                          | 22    | 27      | 35      | 25    |
| Możliwość bezpłatnego udziału                         | 14    | 23      | 24      | 16    |
| Chęć podjęcia nowej pracy                             | 8     | 43      | 16      | 12    |
| Zmniejszenie ryzyka utraty pracy                      | 10    | 4       | 3       | 9     |
| Poznanie nowych osób, przyjemność                     | 3     | 6       | 12      | 5     |
| Chęć rozpoczęcia dział. gosp.                         | 3     | 7       | 5       | 4     |
| Skierowanie z urzędu pracy                            | 1     | 13      | 2       | 2     |
| Inny                                                  | 2     | 7       | 15      | 4     |
| N ogółem                                              | 1914  | 211     | 383     | 2508  |

*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.*

*Respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.*

**Wykres 1.32.** Wybrane główne powody uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek (w %), dane połączone z lat 2012–2014



Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Wykres 1.32 przedstawia zróżnicowanie wiekowe odpowiedzi na pytanie o główne motywacje do uczestnictwa w kursach i szkoleniach. Oparty jest on o dane połączone z lat 2012–2014 celem zwiększenia liczebności odpowiedzi.

W kolejnych grupach wiekowych z jednej strony rosło znaczenie takich motywacji jak podnoszenie umiejętności potrzebnych w pracy oraz chęć zmniejszenia ryzyka utraty pracy, z drugiej zaś strony rósł też odsetek wskazujących na wymóg pracodawcy. Spadało natomiast znaczenie rozwijania własnych zainteresowań, chęć zdobycia certyfikatów i dyplomów oraz chęć podjęcia nowej pracy.

**Tabela 1.21.** Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w %)

|                                                | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nie potrzebował w pracy                        | 61    | 60    | 49    | 46    | 43    |
| Nie miał czasu z powodów osobistych            | 12    | 11    | 9     | 9     | 9     |
| Nie miał motywacji do dokończania się          | 13    | 10    | 6     | 6     | 5     |
| Nie było w pobliżu interesujących kursów       | 5     | 5     | 5     | 6     | 6     |
| Nie miał czasu z powodów zawodowych            | 6     | 6     | 5     | 4     | 4     |
| Kursy/szkolenia były zbyt drogie               | 6     | 6     | 4     | 4     | 4     |
| Nie spełniał wymogów formalnych                | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     |
| Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| W moim wieku nie ma sensu się dokończyć        | -     | 9     | 5     | 5     | 6     |
| Stan zdrowia nie pozwalał                      | -     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| Dotychczasowe niewiele mi dały                 | -     | -     | 1     | 1     | 1     |
| Inne powody                                    | 6     | 4     | 7     | 8     | 8     |
| Trudno powiedzieć                              | 6     | 5     | 17    | 19    | 22    |
| N ogółem                                       | 15591 | 15330 | 14143 | 14263 | 14181 |

W edycjach 2010,2011 oraz 2012–2014 zastosowana nieco zmodyfikowane kwestionariusze. Pytania niezadane w danej edycji zaznaczono symbolem „-”.

Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Tabela 1.21 prezentuje powody braku zaangażowania w kształcenie pozaformalne w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Pytanie o nie zadano osobom, które deklarowały brak uczestnictwa w kursach lub szkoleniach (także obowiązkowych) w przeciągu ostatnich 12 miesięcy, które w każdej z kolejnych edycji BKL stanowiły około 80% badanych.

Podobnie jak w przypadku pytań o motywacje do uczestnictwa w kolejnych edycjach dokonano nieznacznych zmian w liście możliwych odpowiedzi, dodając dwie odpowiedzi w 2011 r. i jedną w 2012 r. (pytania niezadane podczas edycji zaznaczone są symbolem „-”).

Niezmiennie, **najczęściej padającą odpowiedzią był brak takiej potrzeby w pracy**, chociaż odsetek ten spada. W latach 2010–2011 było to około 60%, w 2012 r. 49% (wpływ na ten spadek mogła mieć zmiana treści pytania), zaś w 2014 r. 43%. W dalszej kolejności padały odpowiedzi dotyczące braku czasu i braku motywacji.

Warto zaznaczyć, że w ostatnich dwóch latach niemal jedna piąta badanych miała problem ze wskazaniem konkretnego powodu.

Lepszy obraz prezentuje przedstawienie wyników w podziale na sytuację zawodową badanych (tabela 1.22).

**Większość osób pracujących, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych (61%).** Inne przyczyny, np. brak czasu lub brak motywacji, były wymieniane znacznie rzadziej. Na brak zachęty ze strony pracodawcy wskazało jedynie 3% pracujących.

**W przypadku osób bezrobotnych** zróżnicowanie odpowiedzi było większe. **Jedna czwarta z nich nie widziała sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji dla celów zawodowych (22%),** brakowało im motywacji (11%) lub czasu (12%). W przeciwieństwie do pracujących, wśród bezrobotnych nieco częściej pojawiały się bariery zewnętrzne uczestnictwa w szkoleniach lub kursach. W 11% przypadków wskazywano problem zbyt wysokich kosztów takiego uczestnictwa, w 18% – brak dostępu do interesujących szkoleń, zaś w 6% – brak możliwości uczestnictwa ze względu na wymogi formalne.

W przypadku osób nieaktywnych główne powody wiązały się z brakiem potrzeby i motywacji (co wiąże się z brakiem zainteresowania pracą zawodową). W 12% przypadków jako przeszkodę wskazywano stan zdrowia, zaś w 11% wiek.

**Tabela 1.22.** Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy ze względu na sytuację zawodową (w %)

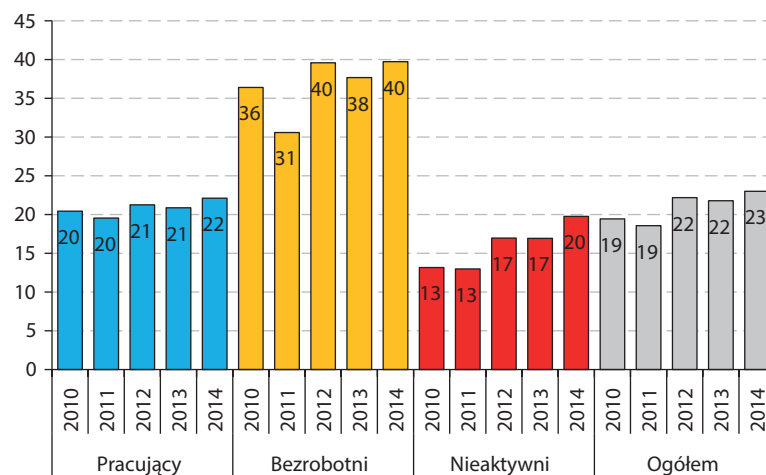
|                                                | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Ogól. |
|------------------------------------------------|-------|---------|---------|-------|
| Nie potrzebował w pracy                        | 61    | 22      | 18      | 43    |
| Nie miał czasu z powodów osobistych            | 5     | 10      | 14      | 9     |
| Nie miał motywacji do dokszt. się              | 3     | 11      | 7       | 5     |
| Nie było w pobliżu interesując. kursów         | 5     | 18      | 5       | 6     |
| W moim wieku nie ma sensu się dokszt. się      | 3     | 4       | 11      | 6     |
| Stan zdrowia nie pozwalał                      | 1     | 2       | 12      | 4     |
| Nie miał czasu z powodów zawod.                | 7     | 2       | 1       | 4     |
| Kursy/szkolenia były zbyt drogie               | 3     | 11      | 3       | 4     |
| Nie spełniał wymogów formalnych                | 1     | 6       | 2       | 2     |
| Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy | 3     | 2       | 0       | 2     |
| Dotychczasowe niewiele mi dały                 | 1     | 3       | 1       | 1     |
| Inne powody                                    | 4     | 9       | 15      | 8     |
| Trudno powiedzieć                              | 20    | 24      | 24      | 22    |
| N ogółem                                       | 8201  | 1687    | 4293    | 14181 |

*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.*

*Respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.*

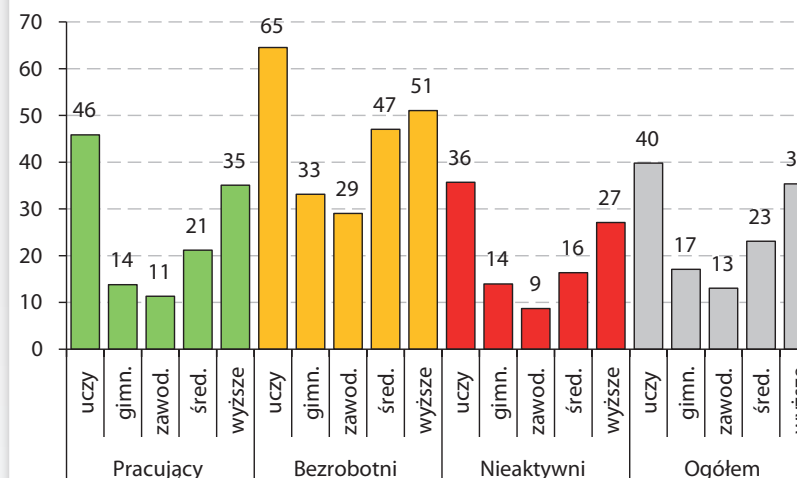
**Wykres 1.33.** Odsetek osób, które planują uczyć się lub zdobywać doświadczenie w najbliższych 12 miesiącach, ze względu na sytuację zawodową (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Jak widzieliśmy w tabeli 1.1 na początku rozdziału, w 2014 r. 23% badanych planowało podnosić swoje kompetencje (np. uczestnicząc w kursach, szkoleniach, prywatnych lekcjach, studiach podyplomowych, seminariach, konferencjach, warsztatach, stażach, praktykach) i od kilku lat obserwowany jest nieznaczny wzrost tego wskaźnika (z poziomu 19% w 2010 r.). Najczęściej deklaracje takie składali bezrobotni (40%), rzadziej pracujący (22%) i nieaktywni (20%) (wykres 1.33).

**Wykres 1.34.** Odsetek osób, które planują uczyć się lub zdobywać doświadczenie na kursach i szkoleniach, ze względu na poziom wykształcenia i sytuację zawodową (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Częściej plany edukacyjne deklarowały osoby z wyższym wykształceniem (35% ogółem, wśród bezrobotnych nawet 51%) (wykres 1.34). Najrzadziej czyniły to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (13%) i gimnazjalnym lub niższym (17%). Najwyższe odsetki odnotowano, co nie powinno dziwić, wśród osób nadal uczących się (40%).

Wśród najczęściej planowanych kursów i szkoleń na czele plasują się języki obce – chciało się ich uczyć 16% osób planujących podnoszenie swoich kompetencji w przyszłym roku (tabela 1.23). W dalszej kolejności wymieniane były tematy budownictwa i przemysłu, szczególnie popularne wśród bezrobotnych (22%). 13% wskazało także na inne specjalistyczne zawodowe kursy i szkolenia, która to kategoria obejmuje bardziej szczegółowe i specyficzne tematy nieobjęte zakresem innych kategorii, a także tematyki niewystarczająco sprecyzowane.

Popularnością cieszyły się także kursy z zakresu informatyki i komputerów (13%). Wśród osób bezrobotnych 15% wskazywało także na prawo jazdy (inne niż kategorii A i B) i uprawnienia dla kierowców.

**Tabela 1.23.** Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń w zależności od sytuacji zawodowej (w %)

|                                                                  | Prac. | Bezrob. | Nieakt. | Ogół. |
|------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------|-------|
| Języki obce                                                      | 18    | 9       | 17      | 16    |
| Budownictwo i przemysł                                           | 13    | 22      | 11      | 14    |
| Inne specjalistyczne zawodowe                                    | 14    | 13      | 13      | 13    |
| Informatyka, komputery                                           | 12    | 13      | 15      | 13    |
| Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport | 9     | 15      | 6       | 9     |
| Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc   | 8     | 3       | 7       | 7     |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka                      | 5     | 9       | 9       | 6     |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny       | 3     | 7       | 5       | 4     |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne                              | 4     | 2       | 5       | 4     |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                               | 3     | 8       | 4       | 4     |
| Księgowość i rachunkowość                                        | 4     | 4       | 4       | 4     |
| Prawo jazdy kategorii A i B                                      | 2     | 5       | 5       | 4     |
| Szkolnictwo, edukacja, pedagogika                                | 3     | 2       | 4       | 3     |
| Zarządzanie przedsiębiorstwem                                    | 3     | 1       | 2       | 2     |
| Tematyka prawna                                                  | 3     | 0       | 1       | 2     |
| Kultura, sztuka, artystyczne                                     | 2     | 2       | 3       | 2     |
| Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo                        | 1     | 2       | 1       | 1     |
| Zarządzanie zasobami ludzkimi                                    | 1     | 1       | 1       | 1     |
| N ogółem                                                         | 2093  | 624     | 775     | 3492  |

*Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.*

*Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.*

*% spośród wszystkich respondentów planujących szkolenia*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014*

**Tabela 1.24.** Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku (edukacja formalna, pozaformalna lub nieformalna) oraz plany na rok najbliższy (kursy i szkolenia) (w %)

|                                                                |   | 2012  | 2013  | 2014  |
|----------------------------------------------------------------|---|-------|-------|-------|
| Nie był aktywny i nie planuje być aktywny edukacyjnie (bierny) |   | 56    | 57    | 55    |
| Nie kontynuuje aktywności edukacyjnej                          |   | 22    | 21    | 22    |
| Nie był aktywny, ale planuje być aktywny edukacyjnie           |   | 8     | 8     | 8     |
| Był aktywny i nadal planuje być aktywny edukacyjnie (aktywny)  |   | 14    | 14    | 16    |
| Ogółem                                                         | % | 100   | 100   | 100   |
|                                                                | N | 17600 | 17600 | 17674 |

Inne formy pytań w kwestionariuszach z edycji 2010–2011 utrudniają porównania, w związku z czym nie przedstawiono wyników dla tych edycji.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

**Tabela 1.25.** Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku (edukacja formalna, pozaformalna lub nieformalna) oraz plany na rok najbliższy (kursy i szkolenia) ze względu na sytuację zawodową (w %).

|         | Bierny | Nie kontynuuje | Nie był aktywny, ale planuje | Aktywny | N Ogół. |
|---------|--------|----------------|------------------------------|---------|---------|
| Prac.   | 55     | 23             | 6                            | 16      | 10997   |
| Bezrob. | 49     | 11             | 21                           | 19      | 1931    |
| Nieakt. | 57     | 23             | 5                            | 14      | 4747    |
| Ogół.   | 55     | 22             | 8                            | 16      | 17675   |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

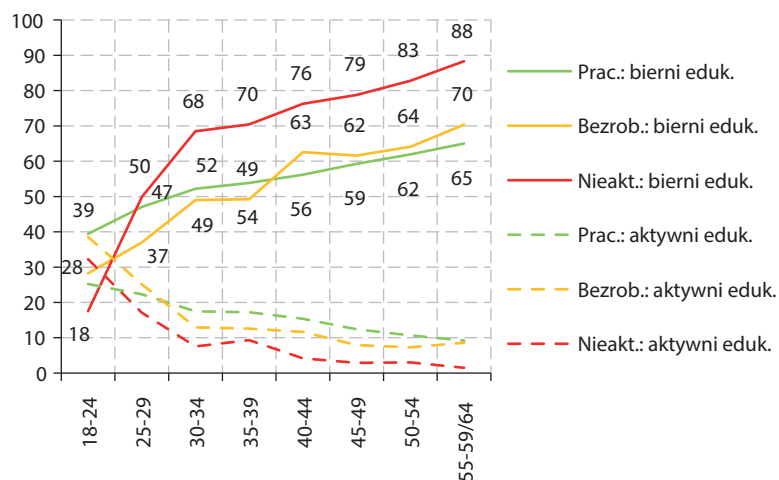
Respondentów można podzielić na cztery grupy ze względu na to, czy podnosili swoje kompetencje w poprzednim roku (w formie kursów, szkoleń, samokształcenia lub w edukacji formalnej) oraz na to, czy planowali to zrobić w roku kolejnym (to pytanie dotyczyło tylko kursów i szkoleń). Wyniki prezentują tabele 1.24 i 1.25.

**W 2014 r. 16% Polaków było stale aktywnych edukacyjnie**, a więc brało udział wcześniej w jakiegokolwiek formie edukacji i chciałoby się dalej szkolić. W latach 2012–2013 odsetek ten wyniósł nieznacznie mniej (14%).

Dalsze 22% nie planowało kontynuować kształcenia, a 8% badanych mimo braku uczestnictwa w szkoleniach chciałoby w przyszłości się dokształcać. Jednak **większość – 55% – nie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie edukacji w ostatnim roku i nie planowała kursów lub szkoleń na najbliższe 12 miesięcy**. Tę grupę osób można określić jako całkowicie bierną edukacyjnie.

**Wśród osób bezrobotnych odsetek biernych edukacyjnie był nieznacznie mniejszy niż wśród pracujących i nieaktywnych. Bezrobotni częściej deklarowali chęć uczestnictwa w kursach i szkoleniach w przyszłości.**

**Wykres 1.35.** Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy: odsetek aktywnych i biernych edukacyjnie ze względu na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Wraz z wiekiem wyraźnie zmieniało się podejście do aktywności edukacyjnej. Można zaobserwować spadek chęci do podnoszenia kompetencji wraz z wiekiem (wykres 1.35). Wśród osób w wieku powyżej 35 lat 7–8 na 10 nieaktywnych zawodowo było całkowicie biernych szkoleniowo. Wśród pracujących i bezrobotnych wzrost odsetka biernych był łagodniejszy, w grupie w wieku po 45+ wskaźnik sięgał 60–70%.

**Tabela 1.26.** Podnoszenie kompetencji w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy: odsetek aktywnych i biernych edukacyjnie wśród osób pracujących ze względu na zawód (w %)

|        | Bierny | Nie kontynuuje | Nie był aktywny, ale planuje | Aktywny | N ogółem |
|--------|--------|----------------|------------------------------|---------|----------|
| Kier   | 41     | 27             | 5                            | 27      | 423      |
| Spec   | 34     | 30             | 4                            | 32      | 1580     |
| Sred   | 44     | 30             | 4                            | 21      | 1164     |
| Biur   | 49     | 26             | 6                            | 19      | 872      |
| Uslu   | 62     | 20             | 7                            | 11      | 1893     |
| Roln   | 67     | 14             | 9                            | 9       | 922      |
| Rob-w  | 62     | 21             | 6                            | 11      | 1770     |
| Oper   | 57     | 25             | 5                            | 12      | 1035     |
| Rob-n  | 68     | 14             | 9                            | 9       | 947      |
| Ogółem | 54     | 23             | 6                            | 16      | 10606    |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Częściej aktywni edukacyjnie byli przedstawiciele zawodów specjalistycznych i kierowniczych, nieco rzadziej średniego szczebla i biurowych (tabela 1.26). W pozostałych grupach zawodowych odsetek biernych edukacyjnie był wyraźnie wyższy.

**Tabela 1.27.** Posiadanie i chęć zdobycia certyfikatów i licencji potwierdzających uprawnienia bądź kwalifikacje ze względu na sytuację zawodową (w %)

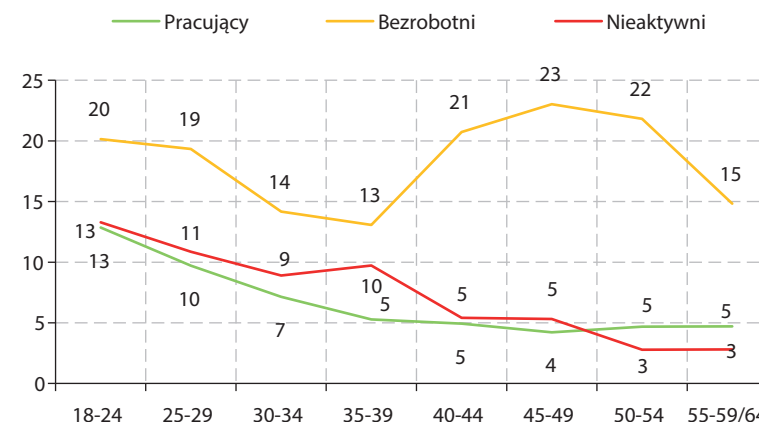
|                  |            | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------|------------|------|------|------|------|------|
| Posiada          | Pracujący  | 24   | 26   | 27   | 30   | 32   |
|                  | Bezrobotni | 20   | 20   | 21   | 21   | 23   |
|                  | Nieaktywni | 10   | 12   | 12   | 14   | 15   |
|                  | Ogółem     | 20   | 21   | 22   | 24   | 27   |
| Chciałby uzyskać | Pracujący  | 15   | 15   | 22   | 23   | 25   |
|                  | Bezrobotni | 32   | 30   | 40   | 40   | 44   |
|                  | Nieaktywni | 12   | 12   | 21   | 22   | 25   |
|                  | Ogółem     | 15   | 15   | 24   | 25   | 27   |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

**P**rzez ostatnie pięć lat rosła liczba osób posiadających powszechnie uznawane certyfikaty lub licencje (z 20% do 27%), głównie wśród pracujących (z 24% do 32%) (tabela 1.27).

W 2014 r. 27% badanych chciałoby uzyskać certyfikat lub licencję (tabela 1.27). Najczęściej takie deklaracje składali bezrobotni (44%). Widoczna w tabeli różnica pomiędzy latami 2010–2011 i 2012–2013 wynika najprawdopodobniej z drobnych zmian w kwestionariuszu.

**Wykres 1.36.** Odsetek osób, które korzystały z usług doradcy zawodowego w podziale na wiek i sytuację na rynku pracy



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

**W ujęciu ogólnym 6% pracujących, 18% bezrobotnych i 8% nieaktywnych zawodowo korzystało z pomocy doradcy zawodowego.** Odsetek ten generalnie spadał wraz z wiekiem z wyjątkiem kategorii bezrobotnych, w której widoczny jest wyraźny wzrost w grupie 45–54 lata (wykres 1.36).



## Inwestycje pracodawców w kadry

Jakie firmy i instytucje inwestują  
w swoich pracowników



Jakie narzędzia rozwoju kompetencji  
pracowników stosują pracodawcy



Jak pracodawcy finansują inwestycje  
w rozwój pracowników



Ile kosztują szkolenia pracowników



Jakie podmioty są aktywne, a jakie  
bierne szkoleniowo



Kto korzysta ze środków unijnych na szkolenia



## EDYCJE 2012–2014

**W** edycjach z 2012, 2013 i 2014 zastosowano pytania wielokrotnego wyboru zadawane wszystkim respondentom. Pytano ich o to, czy w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego (np. dla edycji 2014 był to rok kalendarzowy 2013):

- prowadzili jakieś kursy i szkolenia, poza obowiązkowymi, takimi jak np. BHP i przepisy przeciwpożarowe?
- dofinansowywali naukę swoich pracowników w szkołach zawodowych i średnich (zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, liceach)?
- dofinansowywali naukę swoich pracowników w szkołach wyższych (studia podyplomowe, MBA, studia zaoczne i inne)?
- wysyłali lub sami organizowali dla swoich pracowników konferencje, seminaria lub warsztaty?
- stosowali system oceny kompetencji pracowników?
- stosowali indywidualne plany rozwoju pracowników?
- dofinansowywali samokształcenie pracowników (np. poprzez zakup dla nich książek, prenumeratę czasopism itp.)?

Jeżeli na którekolwiek z powyższych pytań padła odpowiedź „Tak”, firma zaliczana była do kategorii „inwestujących w rozwój kadr”.

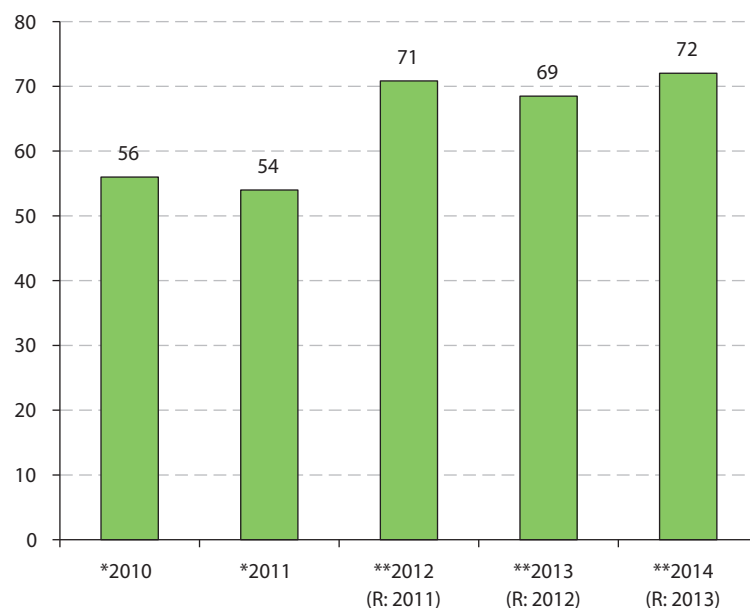
Różnice w treści i formie pytań miały pewien wpływ na uzyskane wyniki i ich porównywalność pomiędzy edycjami 2010–2011 i 2012–2014. Przede wszystkim w wyniku zastąpieniu pytań filtrujących pytaniami wielokrotnego wyboru zwiększyła się inkluzywność wskaźnika (co zaowocowało wynikiem wskazującym na większy odsetek pracodawców inwestujących w kadry). Dodatkowe wyjaśnienia znajdują się w raporcie z III edycji badania. Kwestionariusze z badań dostępne są na stronie [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl).

## EDYCJE 2010–2011

**W edycjach badań 2010 i 2011 zastosowano pytania filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe formy podnoszenia kompetencji.** W pierwszej kolejności pytano pracodawców, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowano w ich firmie jakiegokolwiek działania mające na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności obecnych pracowników? Jeżeli tak, to firma zaliczana była do kategorii „inwestujących w rozwój kadr”, a respondent odpowiadał na pytania o szczegółowe formy:

- dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich (zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, liceach),
- dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych (studia podyplomowe i inne),
- kursy i szkolenia,
- stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników,
- opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników,
- udział w konferencjach, seminariach lub warsztatach,
- samokształcenie,
- inne.

**Wykres 2.1.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników (w %)



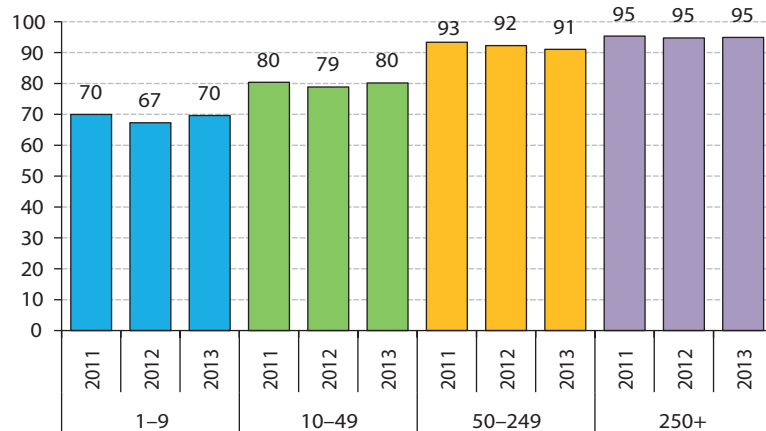
\* W edycjach BKL 2010–2011 pytanie było sformułowane inaczej niż w kolejnych latach (patrz: poprzednia strona). Pytano o okres poprzednich 12 miesięcy.

\*\* W edycjach BKL 2012–2014 pytano o okres poprzedniego roku kalendarzowego („R” – rok referencyjny).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Odsetek pracodawców zaangażowanych w działania na rzecz wzmocnienia kompetencji swojej kadry w latach 2011–2013 utrzymał się na zbliżonym poziomie około 70% (wykres 2.1). Przypomnijmy, że są to dane z edycji 2012–2014, w których pytano o okres poprzedniego roku kalendarzowego (oznaczonego na wykresie jako „R”). W dalszej części raportu podobnie odnosić się będziemy do edycji badania (np. BKL 2014) oraz do roku referencyjnego (dla BKL 2014 jest to 2013 r.), mówiącego o rzeczywistym okresie objętym działaniami. W pierwszych dwóch edycjach badania wskaźniki były wyraźnie niższe, około 55%, co wynikało głównie z innego sformułowania pytań. Pytano również o okres poprzednich 12 miesięcy (patrz: poprzednia strona).

**W 2013 r. 72% polskich firm i instytucji inwestowało w jakikolwiek sposób w rozwój swoich pracowników. W kategoriach bezwzględnych było to około 1,4 mln podmiotów, zaś w 2011 i w 2012 r. ok. 1,2 mln.** Brane pod uwagę były nie tylko kursy i szkolenia, ale także m.in. dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich (zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, liceach), w szkołach wyższych (np. studia podyplomowe, MBA, studia zaoczne), udział w konferencjach, seminariach, warsztatach, dofinansowywanie samokształcenia pracowników (np. zakup książek, czasopism), a także stosowanie systemu oceny kompetencji pracowników oraz indywidualnych planów rozwoju pracowników.

**Wykres 2.2.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na wielkość zatrudnienia (w %)

Podano rok referencyjny

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**Wyraźniej częściej prowadzenie działań na rzecz rozwoju kompetencji kadry deklarują większe podmioty** (wykres 2.2). Podczas gdy w firmach i instytucjach zatrudniających powyżej 250 pracowników wskaźnik ten wyniósł aż 95%, to w firmach małych było to około 80%, natomiast w firmach mikro jedynie 70%. W latach 2011–2013 nie zaszły w tym względzie niemal żadne zmiany.

**Tabela 2.1.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na główny sektor działalności (w %)

|                                                         | 2011  | 2012  | 2013  |
|---------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Przemysł i górnictwo                                    | 64    | 57    | 66    |
| Budownictwo i transport                                 | 66    | 61    | 65    |
| Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające | 59    | 61    | 65    |
| Usługi specjalistyczne                                  | 84    | 82    | 83    |
| Edukacja                                                | 95    | 97    | 96    |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                      | 90    | 88    | 87    |
| Ogółem                                                  | 71    | 69    | 72    |
| N ogółem                                                | 16001 | 16005 | 16012 |

Podano rok referencyjny

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**Najniższą aktywność w zakresie inwestycji w kadry wykazują podmioty działające w handlu, hotelarstwie i gastronomii oraz pracodawcy z sektora przemysłu i górniczego oraz budownictwa i transportu** (tabela 2.1). W tych kategoriach co drugi pracodawca stosował co najmniej jedną formę inwestycji w kadry. W branży usług specjalistycznych w 2013 r. odsetek ten wyniósł 83%, w opiece zdrowotnej 87%. Najwyższe wskaźniki występowały w branży edukacyjnej (96%). Dodajmy, że wysoka aktywność podmiotów sektora edukacji i opieki zdrowotnej w dużym stopniu jest efektem obowiązujących tutaj często regulacji wymagających od pracowników regularnego uczestnictwa w działaniach aktualizujących i rozwijających wiedzę i umiejętności.

**Tabela 2.2.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na główny sektor działalności i wielkość podmiotu w 2013 r. (w %)

|                                                    | 1–9   | 10–49 | 50–249 | 250+ | Ogół. | N ogół. |
|----------------------------------------------------|-------|-------|--------|------|-------|---------|
| Przemysł i górnictwo                               | 61    | 67    | 87     | 94   | 66    | 1824    |
| Budownictwo i transport                            | 64    | 70    | 83     | 94   | 65    | 3408    |
| Handel, zakwaterowanie, gastron., usł. wspierające | 63    | 76    | 87     | 92   | 65    | 5426    |
| Usługi specjalistyczne                             | 82    | 91    | 95     | 100  | 83    | 3379    |
| Edukacja                                           | 92    | 99    | 99     | 100  | 96    | 1035    |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna                 | 85    | 96    | 97     | 95   | 87    | 943     |
| Ogółem                                             | 70    | 80    | 91     | 95   | 72    | 16015   |
| N ogółem                                           | 13078 | 2285  | 514    | 138  | 16015 |         |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Tendencja wskazująca na większe zaangażowanie dużych pracodawców w działania prorozwojowe widoczna jest także niezależnie od sektora, w którym działa podmiot, jednak w różnych sektorach sytuacja wyglądała nieco inaczej (tabela 2.2). Największe zróżnicowanie ze względu na wielkość podmiotu występowało w sektorze przemysłu i górnictwa. Rozpiętość wynosiła 33 punktów procentowych między podmiotami mikro a podmiotami z kategorii 250+. W pierwszej grupie wskaźnik wynosił 61%, w drugiej aż 94%. W sektorze budownictwa i transportu oraz handlu, zakwaterowania i gastronomii różnice były jedynie nieznacznie mniejsze. Stosunkowo najmniejsze różnice występują w sektorze edukacji – zaledwie 8 punktów procentowych. Tutaj nawet podmioty mikro w 92% przypadków angażowały się w aktywność rozwojową pracowników.

**Tabela 2.3.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na główny sektor działalności i typ podmiotu w 2013 r. (w %)

|                                           | Przedsięb. | Instytucja | Ogół. | N ogół. (przeds.) | N ogół. (inst.) |
|-------------------------------------------|------------|------------|-------|-------------------|-----------------|
| Przemysł i górnictwo                      | 65         | 91         | 66    | 1737              | 68              |
| Budownictwo i transport                   | 64         | 96         | 64    | 3280              | 23              |
| Handel, zakwater., gastron., usł. wspier. | 64         | 81         | 64    | 5222              | 103             |
| Usługi specjalistyczne                    | 81         | 90         | 82    | 2894              | 367             |
| Edukacja                                  | 91         | 99         | 96    | 410               | 585             |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna        | 81         | 97         | 85    | 621               | 207             |
| Ogółem                                    | 69         | 95         | 71    | 14164             | 1353            |
| N ogółem                                  | 14164      | 1353       | 15517 |                   |                 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Wśród badanych podmiotów znalazły się zarówno przedsiębiorstwa, jak i instytucje (stanowiły one jedynie niecałe 9% próby). Jak pokazuje tabela 2.3, **w instytucjach wyraźnie częściej spotykane było inwestowanie w kadry** (aż 95% przy niewielkim zróżnicowaniu ze względu na sektor).

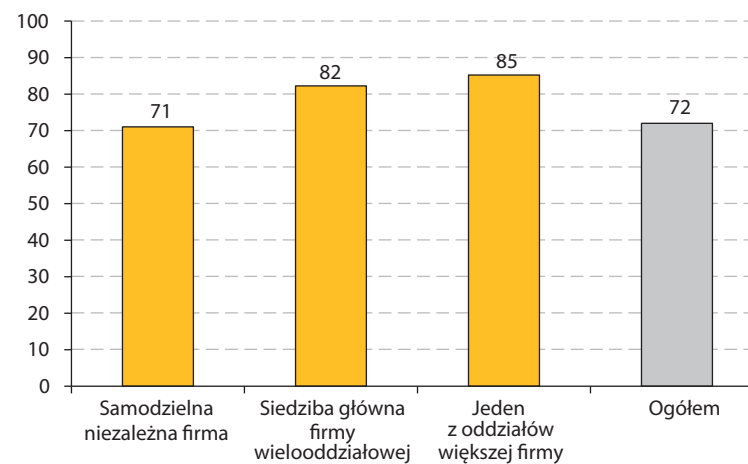
**Tabela 2.4.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na główny sektor działalności i formę własności przedsiębiorstwa w 2013 r. (w %)

| Główna branża działalności                | Forma własności przedsiębiorstwa |                    |                    |       | N ogół. |
|-------------------------------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------|-------|---------|
|                                           | W całości państwowa              | Państwowa/prywatna | W całości prywatna | Ogół  |         |
| Przemysł i górnictwo                      | 90                               | 75                 | 64                 | 66    | 1825    |
| Budownictwo i transport                   | 88                               | 74                 | 64                 | 65    | 3407    |
| Handel, zakwater., gastron., usł. wspier. | 85                               | 70                 | 64                 | 65    | 5425    |
| Usługi specjalistyczne                    | 97                               | 91                 | 81                 | 83    | 3379    |
| Edukacja                                  | 99                               | 100                | 90                 | 96    | 1034    |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna        | 98                               | 91                 | 81                 | 87    | 941     |
| Ogółem                                    | 96                               | 83                 | 69                 | 72    | 16011   |
| N ogółem                                  | 14752                            | 675                | 584                | 16011 |         |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Aktywność inwestycyjną różnicuje także forma własności podmiotu (tabela 2.4). Pracodawcy prywatni byli wyraźnie rzadziej skłonni do inwestycji (69%) niż podmioty publiczne (96%) oraz podmioty państwowo-prywatne (83%). Tendencja taka wyraźna jest w obrębie takich branż jak przemysł i górnictwo, budownictwo i transport oraz handel, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne. Zdecydowanie mniejsze różnice występują w usługach specjalistycznych, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Natomiast w branży edukacyjnej nawet w prywatnych podmiotach 90% inwestowano w kadry w jakiejkolwiek formie.

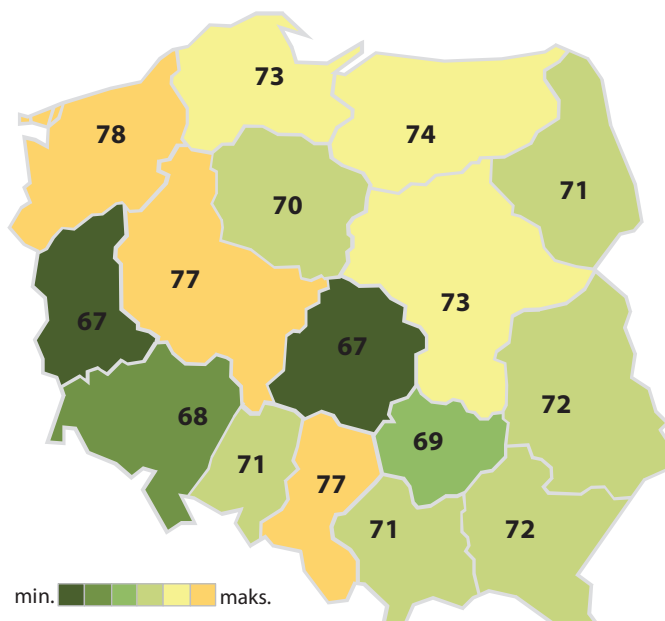
**Wykres 2.3.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na rodzaj placówki w 2013 r. (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Częściej w kadry inwestowały także podmioty wielooddziałowe (82–85%) niż podmioty samodzielne i niezależne (71%). Różnice te dotyczyły przede wszystkim takich branż jak przemysł i górnictwo, budownictwo i transport oraz handel, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

**Mapa 2.1.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników w 2013 r. (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Zróżnicowanie regionalne w zakresie inwestowania w kadry było stosunkowo niewielkie (mapa 2.1, tabela 2.5). **W 2013 r. najczęściej w kadry inwestowali pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego, wielkopolskiego i śląskiego (77–78%).** W tych regionach obserwowany jest również największy wzrost od 2011 r.

**Niezmienne wysoki wynik osiągało także mazowieckie (73%). Najrzadziej natomiast kształcili kadry pracodawcy z lubuskiego, łódzkiego, dolnośląskiego i świętokrzyskiego (67–69%).**

Wyniki edycji BKL 2010–2011 we wszystkich województwach pokazywały niższe wartości, co wynikało z innej wersji kwestionariusza, jednak zróżnicowanie również było niewielkie.

**Tabela 2.5.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników (w %)

|                    |   | *2010 | *2011 | **2012<br>(R: 2011) | **2013<br>(R: 2012) | **2014<br>(R: 2013) |
|--------------------|---|-------|-------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Dolnośląskie       |   | 61    | 50    | 71                  | 65                  | 68                  |
| Kujawsko-pomorskie |   | 51    | 50    | 70                  | 67                  | 70                  |
| Lubelskie          |   | 60    | 56    | 72                  | 68                  | 72                  |
| Lubuskie           |   | 60    | 61    | 71                  | 66                  | 67                  |
| Łódzkie            |   | 50    | 46    | 67                  | 64                  | 67                  |
| Małopolskie        |   | 60    | 58    | 72                  | 67                  | 71                  |
| Mazowieckie        |   | 54    | 52    | 73                  | 73                  | 73                  |
| Opolskie           |   | 54    | 58    | 68                  | 69                  | 71                  |
| Podkarpackie       |   | 58    | 53    | 71                  | 71                  | 72                  |
| Podlaskie          |   | 52    | 61    | 72                  | 68                  | 71                  |
| Pomorskie          |   | 56    | 55    | 70                  | 73                  | 73                  |
| Śląskie            |   | 59    | 53    | 69                  | 72                  | 77                  |
| Świętokrzyskie     |   | 63    | 52    | 69                  | 64                  | 69                  |
| Warmińsko-mazur.   |   | 58    | 56    | 73                  | 67                  | 74                  |
| Wielkopolskie      |   | 55    | 52    | 70                  | 68                  | 77                  |
| Zachodniopomorskie |   | 55    | 61    | 71                  | 68                  | 78                  |
| Ogółem             | % | 56    | 54    | 71                  | 69                  | 72                  |
|                    | N | 15841 | 16161 | 16001               | 16010               | 16015               |

\* W edycjach BKL 2010–2011 pytanie było sformułowane inaczej niż w kolejnych latach (patrz: początek rozdziału). Pytano o okres poprzednich 12 miesięcy.

\*\* W edycjach BKL 2012–2014 pytano o okres poprzedniego roku kalendarzowego („R” – rok referencyjny).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

### JAK OCENIANO ROZWÓJ FIRMY?

Stopień rozwoju firm (nie dotyczył on instytucji) oceniany był w oparciu o wybrane trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania:

- wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji;
- wykazanie się dodatnim saldem zatrudnienia;
- wykazanie (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku.

Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie spełniły wszystkie trzy warunki. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Pośrednie stopnie zmian w firmach – „rozwijanie się” bądź „słabe rozwijanie się” – występowały przy spełnianiu dwóch lub jednego z powyższych warunków. Analizy uwzględniające rozwój firmy pomijają grupę instytucji, w których zazwyczaj trudno mówić o wprowadzaniu innowacji lub zmianach zysku (m.in. organy władzy administracji rządowej, wspólnoty samorządowe, towarzystwa ubezpieczeń, państwowe jednostki organizacyjne, gminne, powiatowe lub wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, uczelnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, fundusze). Rozkład kategorii prezentuje tabela 2.6.

Tabela 2.6. Poziom rozwoju przedsiębiorstw

|                        |     | *2010 | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Stagnacyjne            |     | 36    | 40    | 40    | 43    | 38    |
| Słabo rozwijające się  |     | 36    | 35    | 35    | 34    | 34    |
| Rozwijające się        |     | 20    | 19    | 18    | 16    | 20    |
| Silnie rozwijające się |     | 8     | 6     | 7     | 6     | 8     |
| Ogółem                 | %   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
|                        | **N | 9407  | 14528 | 14292 | 14348 | 14165 |

\*Dane z edycji BKL 2010 zawierały większą liczbę braków danych w zmiennej określającej typ podmiotu.

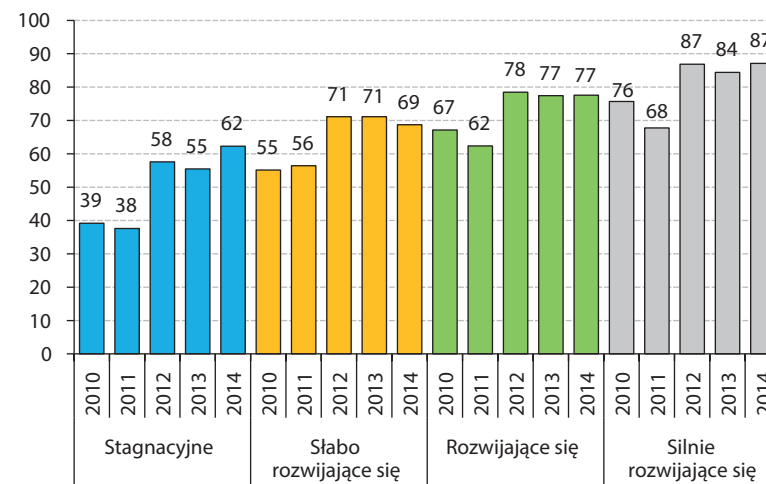
\*\*Liczby nieważone: 9326, 10474, 10723, 10761, 10224.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014

Na zaangażowanie w rozwój kadr bardzo silny wpływ miał poziom rozwoju przedsiębiorstwa. W badaniu BKL wyodrębnione zostały firmy stagnacyjne, słabo rozwijające się, rozwijające się i silnie rozwijające się. Sposób konstrukcji wskaźnika przedstawiony został w ramce „Jak oceniano rozwój firmy?”. Zaznaczmy, że z analiz uwzględniających poziom rozwoju firmy wyłączone zostały instytucje (niecałe 9% próby w 2014 r.).

Dane z ostatnich pięciu lat (pomimo różnic dla lat 2010–2011 wynikających z innego kwestionariusza) wyraźnie wskazują, że **im silniejszy jest rozwój firmy, tym większa szansa, że podmiot należy do grupy przedsiębiorstw inwestujących w kadry** (wykres 2.4).

Wykres 2.4. Odsetek firm deklaruujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników w zależności od stopnia rozwoju firmy (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

**Tabela 2.7.** Odsetek firm deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników w 2013 r. w zależności od stopnia rozwoju i wielkości firmy (w %)

|                        | 1–9   | 10–49 | 50–249 | 250+ | Ogół. | N ogół. |
|------------------------|-------|-------|--------|------|-------|---------|
| Stagnacyjne            | 61    | 65    | 81     | 91   | 62    | 5445    |
| Słabo rozwijające się  | 67    | 76    | 88     | 97   | 69    | 4828    |
| Rozwijające się        | 76    | 82    | 93     | 95   | 77    | 2772    |
| Silnie rozwijające się | 87    | 89    | 95     | 100  | 87    | 1118    |
| Ogółem                 | 68    | 73    | 86     | 95   | 69    | 14163   |
| N ogółem               | 12211 | 1581  | 274    | 97   | 14163 |         |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W każdej z kategorii firm wyróżnionych ze względu na stopień rozwoju widoczna była tendencja wzrostu zaangażowania w kształcenie kadr wraz ze wzrostem wielkości podmiotu (tabela 2.7). Najczęściej pracowników szkoliły firmy duże, nawet w ich przypadku firmy stagnacyjne w 91% inwestowały w kadry. Natomiast w przypadku firm mikro i małych różnica pomiędzy podmiotami stagnacyjnymi i silnie rozwijającymi się jest znacząca i wynosi około 25 punktów procentowych.

Warto dodać, że w 2014 r. firmy mikro stanowiły 86% ogółu polskich przedsiębiorstw, firmy mikro stagnacyjne – 33% ogółu, zaś firmy średnie i duże – niecałe 3%. Z drugiej jednak strony w firmach mikro pracowało jedynie około 20% Polaków zatrudnionych na umowę o pracę, zaś w firmach średnich i dużych aż 45%.

WSKAŹNIK  
DOSTĘPNOŚCI  
SZKOLEŃ

$$= \frac{\text{Liczba pracowników przeszkolonych w ramach nieobowiązkowych kursów i szkoleń w poprzednim roku}}{\text{Liczba pracowników obecnie zatrudnionych:}} \\ \begin{aligned} & \text{(a) we wszystkich podmiotach,} \\ & \text{(b) w podmiotach, które w ostatnim roku} \\ & \quad \text{w jakiejkolwiek formie inwestowały} \\ & \quad \text{w rozwój pracowników,} \\ & \text{(c) w podmiotach, które w ostatnim roku} \\ & \quad \text{prowadziły szkolenia pracowników.} \end{aligned}$$

**R**espondenci pytani byli o to, ilu pracowników w poprzednim roku kalendarzowym uczestniczyło we wszystkich rodzajach nieobowiązkowych kursów i szkoleń (każda osoba była liczona tylko raz). W połączeniu z informacją o liczbie zatrudnionych pracowników (w formie umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy agencyjnej, na własny rachunek i zatrudnionych dorywczo) pozwala to oszacować przybliżony odsetek pracowników, którzy uczestniczyli w tego rodzaju aktywności rozwojowej. Zgodnie z konwencją przyjętą w poprzednich edycjach badań BKL określany jest on jako tzw. wskaźnik dostępności szkoleń<sup>2</sup>.

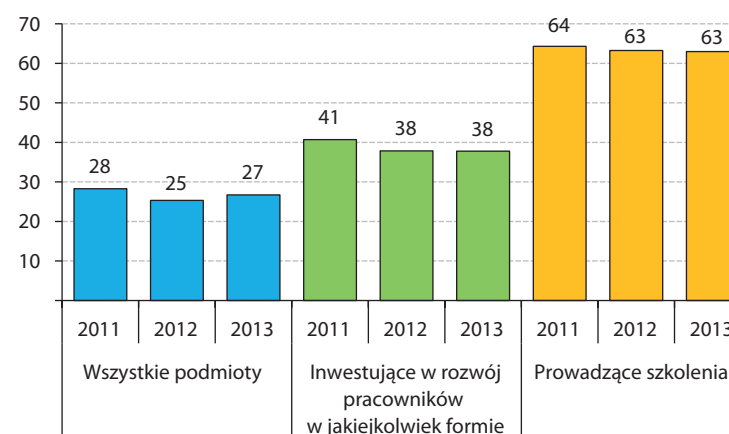
Należy zaznaczyć, że nie prezentuje on dokładnego odsetka pracowników, ponieważ podstawą procentowania jest aktualna liczba pracowników, która mogła ulec zmianie na przestrzeni poprzedniego roku. (Jak jednak wskazują dane BKL 2014, w 56% firm zatrudnienie nie uległo żadnej zmianie, a jedynie w 28% podmiotów zatrudnienie w ciągu roku zmieniło się o więcej niż 20%). Pozwala jednak ocenić skalę inwestycji w pracowników.

<sup>2</sup> W raportach z poprzednich edycji badań BKL zastosowano nieco odmienną metodologię konstrukcji wskaźnika (m.in. brano pod uwagę liczbę pracowników zatrudnionych 12 miesięcy temu, w niniejszym raporcie bierzemy pod uwagę liczbę pracowników zatrudnionych obecnie), jednak wynikające z tej zmiany różnice w wynikach są nieznaczne.

Analizowano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy (stanowiły one zdecydowaną większość podmiotów – 2012: 93%; 2013: 94%; 2014: 92%).

Wskaźnik dostępności szkoleń zaprezentowany jest na wykresie 2.5 w trzech wersjach opisanych w ramce. **Wśród wszystkich podmiotów samodzielnych wskaźnik wyniósł dla 2013 r. 27%, co oznacza, że podobnie jak w poprzednich latach nieco ponad jedna czwarta zatrudnionych w nich pracowników uczestniczyła w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach.** Wśród podmiotów, które w ostatnim roku w jakiejkolwiek formie inwestowały w rozwój pracowników, wskaźnik wyniósł 38%. Natomiast wśród podmiotów, które w ostatnim roku prowadziły szkolenia pracowników wskaźnik był naturalnie wyższy i wyniósł 63%. Co jednak najważniejsze, w ostatnich trzech latach nie uległ on niemal żadnym zmianom.

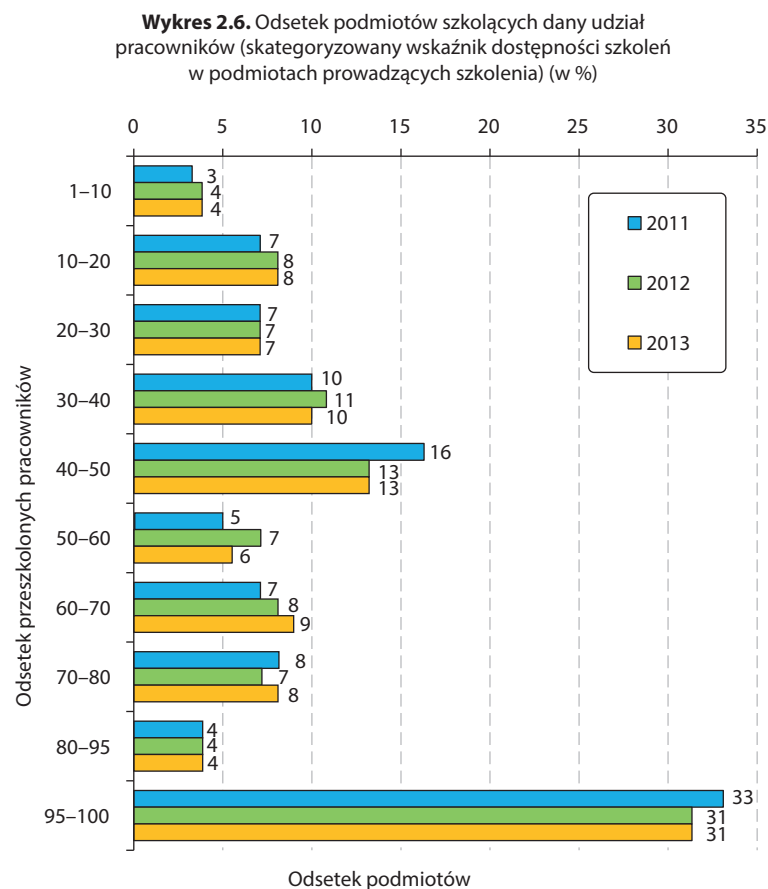
Wykres 2.5. Wskaźnik dostępności szkoleń w różnych grupach podmiotów (w %)



Podano rok referencyjny.

Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.



Podano rok referencyjny.

Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

Wykres 2.6 prezentuje skategoryzowany wskaźnik dostępności szkoleń w podmiotach prowadzących szkolenia. Można go interpretować jako udział przeszkolonych w danej firmie pracowników. Należy przy tym pamiętać, że za podstawę procentowania wzięto obecną liczbę pracowników, natomiast w przypadku przeszkolonych pracowników pytano o ich liczbę w poprzednim roku kalendarzowym (w związku z tym, że liczba pracowników mogła się zmienić, w części przypadków tak obliczony wskaźnik może być obciążony błędem, jednak w niewielkiej części podmiotów nastąpiły znaczące zmiany liczby pracowników). Warto dodać, że wartości poszczególnych słupków sumują się do 100% w obrębie każdej edycji.

**W latach 2011–2013 ponad 30% podmiotów, jeżeli już szkoliło pracowników, to szkoleniami tymi obejmowało niemal całą kadrę** (od 95 do 100% składu pracowników). Niemal 60% podmiotów szkoliło od 50 do 100% pracowników. Jedynie około co dziesiąty pracodawca szkolił mniej niż 20% pracowników.

**Tabela 2.8.** Wskaźnik dostępności szkoleń w różnych grupach podmiotów ze względu na wielkość (w %)

## (a) Wszystkie podmioty

|        | %    |      |      | N nieważone |       |       |
|--------|------|------|------|-------------|-------|-------|
|        | 2011 | 2012 | 2013 | 2011        | 2012  | 2013  |
| 1-9    | 28   | 25   | 26   | 4149        | 5011  | 3671  |
| 10-49  | 29   | 27   | 29   | 6055        | 5746  | 6874  |
| 50-249 | 30   | 30   | 31   | 2376        | 2175  | 2398  |
| 250+   | 24   | 27   | 27   | 784         | 614   | 521   |
| Ogółem | 28   | 25   | 27   | 13364       | 13546 | 13464 |

## (b) Inwestujące w rozwój pracowników w jakiejkolwiek formie

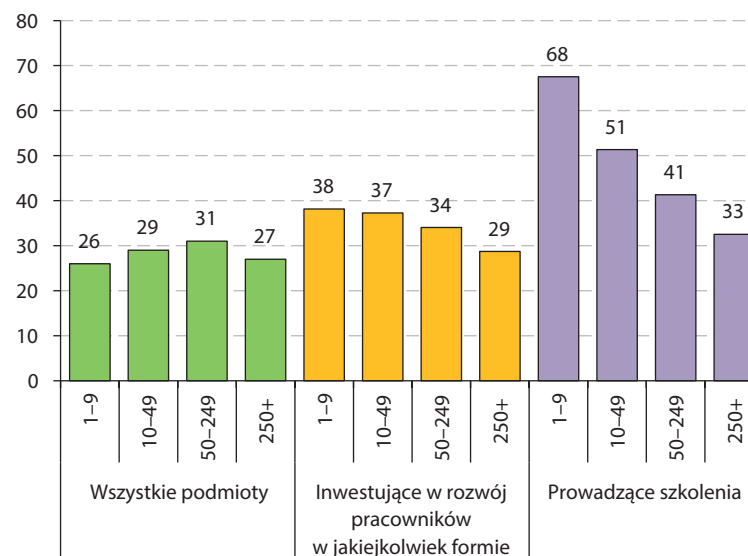
|        | %    |      |      | N nieważone |       |       |
|--------|------|------|------|-------------|-------|-------|
|        | 2011 | 2012 | 2013 | 2011        | 2012  | 2013  |
| 1-9    | 41   | 38   | 38   | 2806        | 3280  | 2530  |
| 10-49  | 36   | 35   | 37   | 5033        | 4773  | 5768  |
| 50-249 | 32   | 33   | 34   | 2196        | 1982  | 2180  |
| 250+   | 26   | 29   | 29   | 743         | 574   | 489   |
| Ogółem | 41   | 38   | 38   | 10778       | 10609 | 10967 |

## (c) Prowadzące szkolenia

|        | %    |      |      | N nieważone |      |      |
|--------|------|------|------|-------------|------|------|
|        | 2011 | 2012 | 2013 | 2011        | 2012 | 2013 |
| 1-9    | 66   | 65   | 68   | 1757        | 1934 | 1434 |
| 10-49  | 49   | 50   | 51   | 3939        | 3542 | 4451 |
| 50-249 | 38   | 40   | 41   | 1817        | 1624 | 1813 |
| 250+   | 30   | 34   | 33   | 634         | 492  | 432  |
| Ogółem | 64   | 63   | 63   | 8147        | 7592 | 8130 |

Podano rok referencyjny.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**Wykres 2.7.** Wskaźnik dostępności szkoleń w 2013 r. w różnych grupach podmiotów ze względu na wielkość (w %)

Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

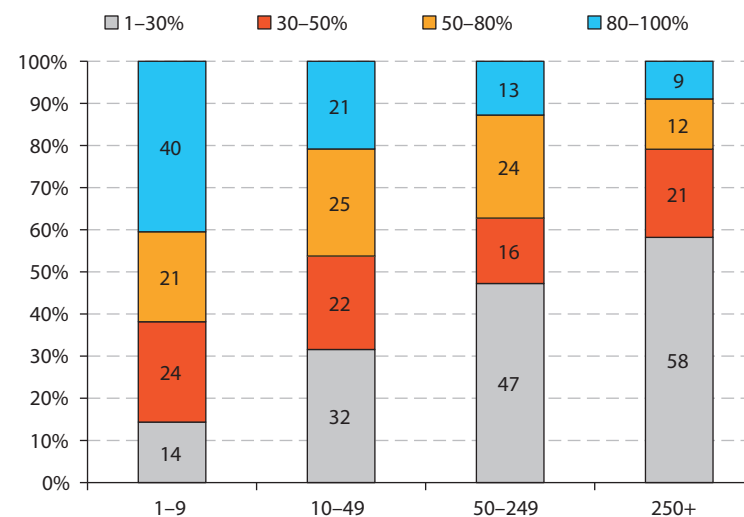
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Dane w tabeli 2.8 i na wykresie 2.7 prezentują wskaźniki dostępności szkoleń dla różnych grup podmiotów ze względu na ich wielkość. Widzimy, że w latach 2011–2013 tendencje w zróżnicowaniu były bardzo zbliżone, zatem skupimy się na omówieniu różnic dla 2013 r.

Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty, szansa na uczestnictwo w szkoleniu dla pracownika jest porównywalna we wszystkich kategoriach wielkości – zarówno w podmiotach mikro, jak i dużych wynosiła niecałe 30%. Jeżeli jednak weźmiemy pod uwagę jedynie podmioty, które w poprzednim roku prowadziły szkolenia pracowników, to uwidacznia się wyraźny spadek szans uczestnictwa wraz ze wzrostem wielkości firmy. Wynika to z faktu, że mówimy tutaj o wartościach względnych, nie zaś bezwzględnej liczbie szkolonych pracowników. Zatem, chociaż podmioty duże zdecydowanie częściej inwestują w rozwój pracowników, to jednak w podmiotach z grupy mikro i małych na szkolenia wysyłana jest większa część kadry (w małej firmie kilkunastu przeszkolonych pracowników może stanowić połowę kadry, podczas gdy np. w firmie 250-osobowej 80 pracowników stanowi nieco ponad 30% kadry).

Lepiej tę kwestię obrazuje wykres 2.8, na którym widzimy, jaki odsetek pracowników szkolony był w podmiotach o różnej wielkości. **Wśród pomiotów mikro aż 40% przeszkoliło ponad 80% składu kadrowego, w firmach małych było to 21%, w średnich 13%, zaś w dużych jedynie 9%.** Dane te wskazują, że im większa firma, tym mniejszy odsetek pracowników objęty był szkoleniami.

**Wykres 2.8.** Odsetek podmiotów szkolących dany udział pracowników w 2013 r. (skategoryzowany wskaźnik dostępności szkoleń w podmiotach prowadzących szkolenia) ze względu na wielkość podmiotu (w %)

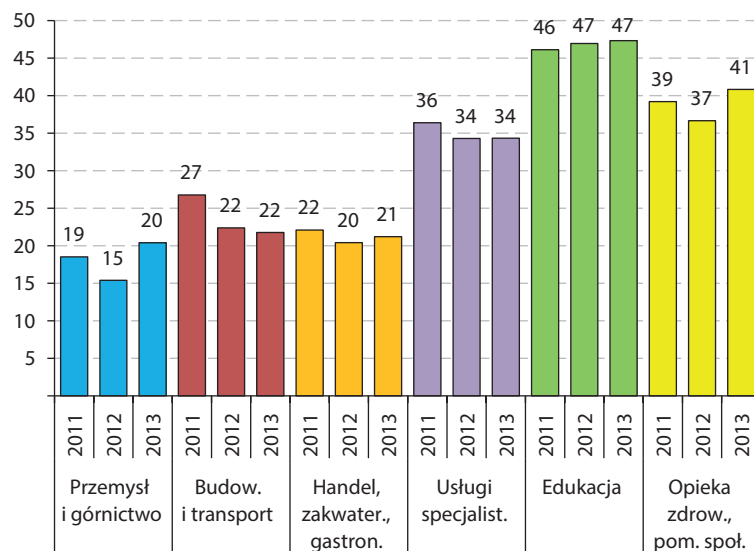


Podano rok referencyjny.

Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Wykres 2.9.** Wskaźnik dostępności szkoleń we wszystkich podmiotach ze względu na sektor działalności (w %)

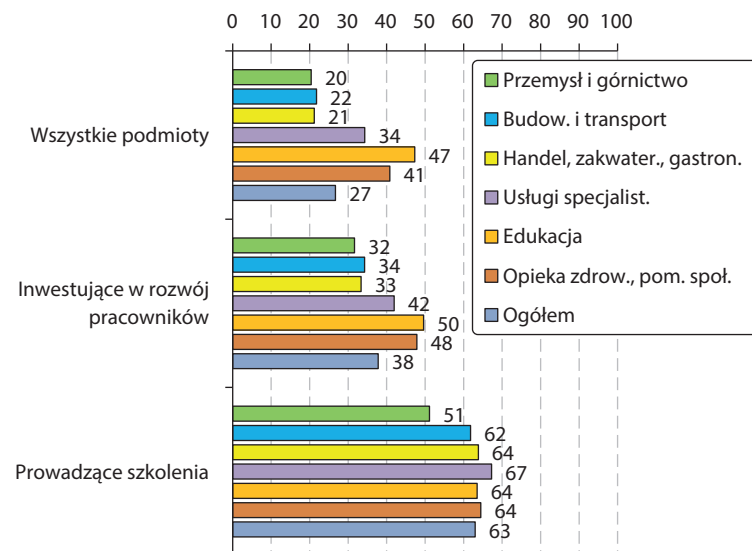


Podano rok referencyjny.

Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**Wykres 2.10.** Wskaźnik dostępności szkoleń w 2013 r. w różnych grupach podmiotów ze względu na sektor działalności (w %)



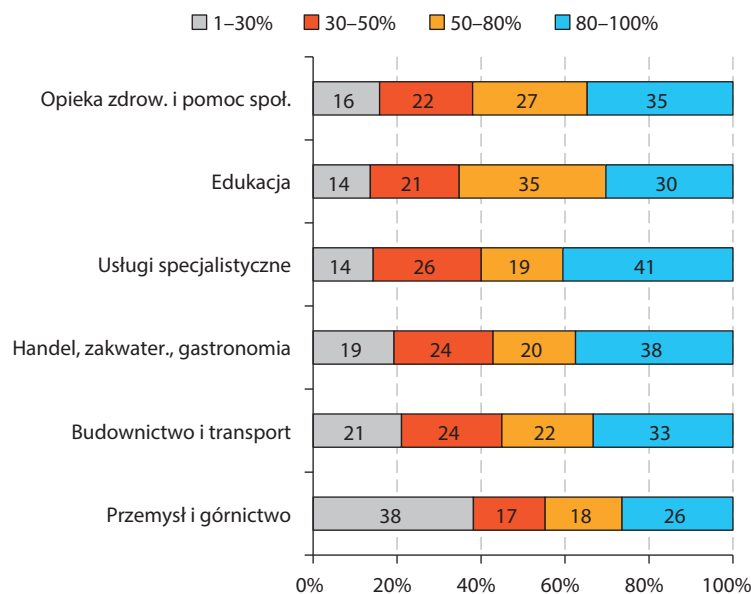
Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Większy nacisk na szkolenia kładły firmy z sektora edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz usług specjalistycznych** (wykresy 2.9 i 2.10).

W ogólnym ujęciu wskaźnik dostępności szkoleń wynosił w nich odpowiednio 47%, 41% i 34%. W poprzednich latach sytuacja wyglądała podobnie. Z kolei w pozostałych sektorach wskaźnik oscylował w okolicach 20%. Jeżeli jednak weźmiemy pod uwagę jedynie grupę podmiotów prowadzących szkolenia (wykres 2.8), to różnice pomiędzy sektorami znikają – szkolone jest od 50 do 67% składu kadry.

**Wykres 2.11.** Odsetek podmiotów szkolących dany procent pracowników w 2013 r. (skategoryzowany wskaźnik dostępności szkoleń w podmiotach prowadzących szkolenia) ze względu na sektor działalności (w %)



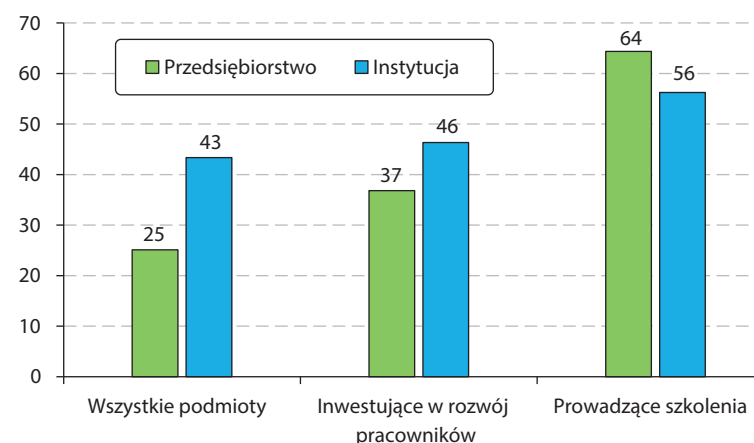
Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014

Biorąc pod uwagę skategoryzowany wskaźnik dostępności szkoleń w podmiotach prowadzących szkolenia (wykres 2.11), można zaobserwować, że **najwięcej podmiotów szkolących powyżej 80% pracowników jest w sektorze usług specjalistycznych (41%) oraz handlu, zakwaterowania i gastronomii (38%), najmniej zaś w przemyśle i górnictwie (26%),**

**zaś 38% szkoliło jedynie 1–30% kadry).** Należy jednak pamiętać, że różnice te odzwierciedlają w dużym stopniu zróżnicowanie pod względem wielkości podmiotów, które miało wyraźny wpływ na odsetek szkolonej kadry.

**Wykres 2.12.** Wskaźnik dostępności szkoleń w 2013 r. w różnych grupach podmiotów ze względu na rodzaj podmiotu (w %)

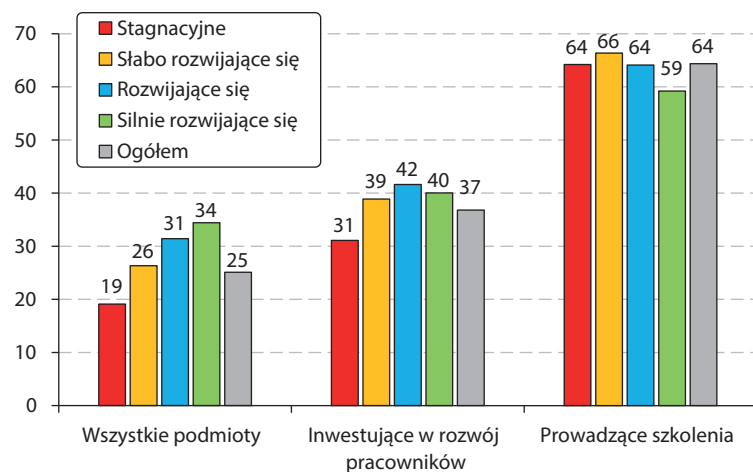


Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W ujęciu ogólnym większe prawdopodobieństwo udziału w szkoleniach mieli pracownicy instytucji (43%) niż przedsiębiorstw (25%) (wykres 2.12). W poprzednich latach uzyskano podobne wyniki. Jednak wśród firm prowadzących szkolenia szkolony był nieznacznie wyższy odsetek pracowników (64%) niż w instytucjach prowadzących szkolenia (56%).

**Wykres 2.13.** Wskaźnik dostępności szkoleń w 2013 r. w różnych grupach firm ze względu na stopień rozwoju (w %)

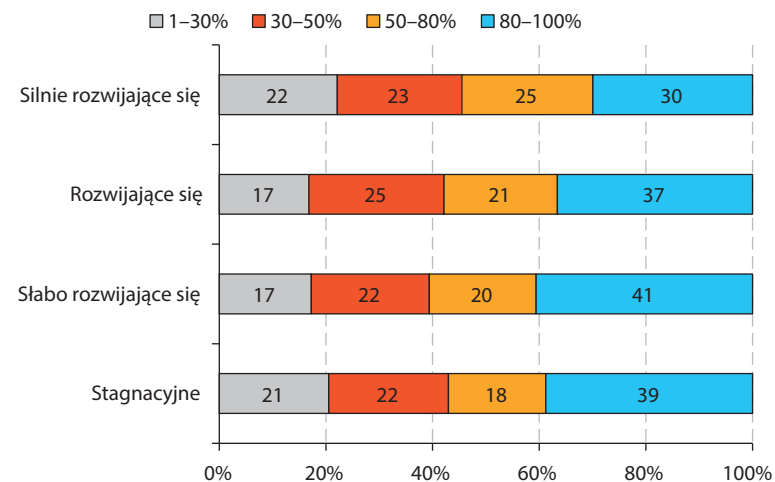


Wybrano jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.  
Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.  
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Stopień rozwoju najsilniej różnicował firmy na poziomie ogólnym (wykres 2.13). **Firmy, które odnotowywały silny wzrost szkoliły większą część pracowników niż przedsiębiorstwa o słabszych wskaźnikach rozwoju** (34% w stosunku do 19% w firmach stagnacyjnych, 26% w słabo rozwijających się i 31% w rozwijających się).

**Po wyodrębnieniu grupy firm inwestujących w rozwój pracowników różnice ze względu na stopień rozwoju spadały, zaś w grupie firm**

**Wykres 2.14.** Odsetek podmiotów szkolących dany procent pracowników w 2013 r. (skategoryzowany wskaźnik dostępności szkoleń w podmiotach prowadzących szkolenia) ze względu na stopień rozwoju (w %)



Wybrano jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.  
Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.  
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**szkolących pracowników niemal całkowicie zniknęły – tutaj bez względu na poziom rozwoju firmy, jeżeli już stosowała ona szkolenia, to uczestniczyło w nich około dwie trzecie kadry.**

Wykres 2.14 potwierdza, że zróżnicowanie w obrębie firm szkolących było niewielkie. W firmach stagnacyjnych, słabo rozwijających się i rozwijających się około 40% szkoliło powyżej 80% pracowników, zaś w silnie rozwijających się było to 30%.

Map of the Czech Republic showing the number of people per 1000 population who are 65 years and older in 2019, by administrative district. The map uses a color scale from dark green (min. 22) to orange (maks. 33).

| Administrative District                  | Number of people per 1000 population (2019) |
|------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Prague (Praha)                           | 22                                          |
| South Moravian (Jihomoravský)            | 30                                          |
| South Bohemian (Jihočeský)               | 27                                          |
| Central Bohemian (Středočeský)           | 25                                          |
| Plzeň Region (Plzeňský)                  | 26                                          |
| South West Bohemian (Jihozápadní česko)  | 27                                          |
| South East Bohemian (Jihovýchodní česko) | 26                                          |
| Central Moravian (Středomoravský)        | 25                                          |
| East Moravian (Východočeský)             | 26                                          |
| North Moravian (Severomoravský)          | 27                                          |
| North Bohemian (Severočeský)             | 26                                          |
| Ústí Region (Ústecký)                    | 25                                          |
| Liberec Region (Liberecký)               | 24                                          |
| Chrudim Region (Chrudimský)              | 25                                          |
| Hradec Králové Region (Hradec Královský) | 26                                          |
| Olomouc Region (Olomoucký)               | 29                                          |
| Středomoravský                           | 30                                          |
| Středočeský                              | 33                                          |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

|                     | Wszystkie podmioty | Inwest. w rozwój pracow. | Prowadzące szkolenia | N ogół. |
|---------------------|--------------------|--------------------------|----------------------|---------|
| Dolnośląskie        | 27                 | 40                       | 61                   | 898     |
| Kujawsko-pomorskie  | 25                 | 37                       | 64                   | 822     |
| Lubelskie           | 30                 | 43                       | 67                   | 866     |
| Lubuskie            | 27                 | 41                       | 67                   | 871     |
| Łódzkie             | 22                 | 34                       | 61                   | 941     |
| Małopolskie         | 24                 | 34                       | 59                   | 978     |
| Mazowieckie         | 26                 | 37                       | 59                   | 1004    |
| Opolskie            | 33                 | 47                       | 67                   | 801     |
| Podkarpackie        | 26                 | 36                       | 65                   | 938     |
| Podlaskie           | 29                 | 42                       | 65                   | 871     |
| Pomorskie           | 26                 | 36                       | 68                   | 854     |
| Śląskie             | 26                 | 35                       | 57                   | 1102    |
| Świętokrzyskie      | 25                 | 37                       | 62                   | 803     |
| Warmińsko-mazurskie | 27                 | 38                       | 65                   | 992     |
| Wielkopolskie       | 30                 | 39                       | 63                   | 981     |
| Zachodniopomorskie  | 25                 | 32                       | 61                   | 789     |
| Ogółem              | 27                 | 38                       | 63                   | 14510   |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Warto dodać, że najwyższy odsetek przeszkolonych pracowników wśród firm szkolących występował w pomorskim (68%).

**Tabela 2.10.** Wskaźnik dostępności szkoleń w różnych grupach podmiotów (w %)

|                     | Wszystkie podmioty |      |      | Prowadzące szkolenia |      |      | N Wszystkie podmioty |       |       | N Prowadzące szkolenia |      |      |
|---------------------|--------------------|------|------|----------------------|------|------|----------------------|-------|-------|------------------------|------|------|
|                     | 2011               | 2012 | 2013 | 2011                 | 2012 | 2013 | 2011                 | 2012  | 2013  | 2011                   | 2012 | 2013 |
| Dolnośląskie        | 30                 | 25   | 27   | 68                   | 66   | 61   | 1144                 | 1334  | 898   | 506                    | 501  | 390  |
| Kujawsko-pomorskie  | 30                 | 24   | 25   | 66                   | 63   | 64   | 734                  | 938   | 822   | 333                    | 356  | 326  |
| Lubelskie           | 29                 | 30   | 30   | 62                   | 67   | 67   | 616                  | 807   | 866   | 292                    | 367  | 387  |
| Lubuskie            | 30                 | 24   | 27   | 65                   | 61   | 67   | 364                  | 517   | 871   | 167                    | 203  | 354  |
| Łódzkie             | 24                 | 23   | 22   | 67                   | 62   | 61   | 963                  | 1163  | 941   | 348                    | 426  | 340  |
| Małopolskie         | 28                 | 24   | 24   | 61                   | 62   | 59   | 1326                 | 1327  | 978   | 611                    | 518  | 388  |
| Mazowieckie         | 29                 | 24   | 26   | 67                   | 61   | 59   | 2405                 | 1224  | 1004  | 1039                   | 484  | 444  |
| Opolskie            | 30                 | 30   | 33   | 66                   | 70   | 67   | 338                  | 422   | 801   | 154                    | 181  | 391  |
| Podkarpackie        | 27                 | 27   | 26   | 61                   | 61   | 65   | 602                  | 781   | 938   | 266                    | 345  | 374  |
| Podlaskie           | 29                 | 22   | 29   | 68                   | 62   | 65   | 373                  | 499   | 871   | 161                    | 180  | 393  |
| Pomorskie           | 26                 | 30   | 26   | 61                   | 68   | 68   | 921                  | 1072  | 854   | 391                    | 466  | 329  |
| Śląskie             | 28                 | 27   | 26   | 62                   | 66   | 57   | 1726                 | 1396  | 1102  | 784                    | 569  | 509  |
| Świętokrzyskie      | 28                 | 22   | 25   | 63                   | 60   | 62   | 391                  | 515   | 803   | 176                    | 186  | 324  |
| Warmińsko-mazurskie | 28                 | 27   | 27   | 60                   | 62   | 65   | 470                  | 599   | 992   | 215                    | 258  | 418  |
| Wielkopolskie       | 29                 | 26   | 30   | 65                   | 62   | 63   | 1506                 | 1389  | 981   | 663                    | 581  | 462  |
| Zachodniopomorskie  | 30                 | 22   | 25   | 68                   | 59   | 61   | 747                  | 864   | 789   | 330                    | 328  | 324  |
| Ogółem              | 28                 | 25   | 27   | 64                   | 63   | 63   | 14628                | 14848 | 14510 | 6436                   | 5947 | 6155 |

Podano rok referencyjny.

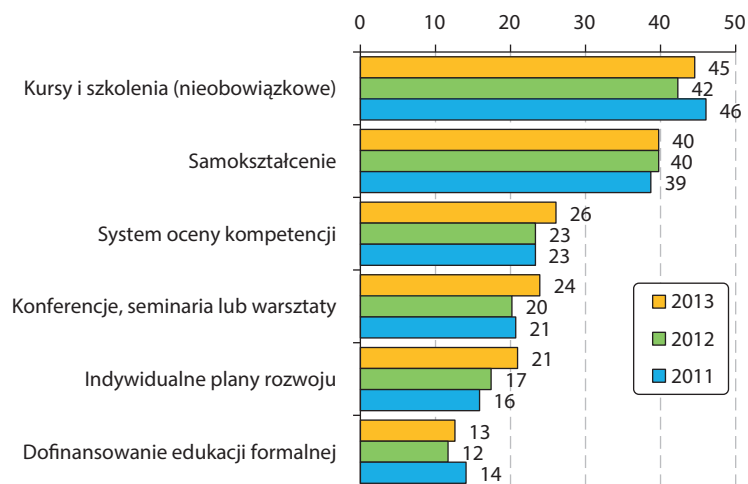
Wybrano wyłącznie podmioty samodzielne, tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

W perspektywie trzyletniej również najwyższe wartości wskaźnika dostępności szkoleń odnotowywało województwo opolskie, w którym dodatkowo w porównaniu z 2011 r. w 2013 r. nastąpił wzrost o 3 punkty procentowe w ujęciu ogólnym (tabela 2.10). Największe spadki wystąpiły natomiast

w zachodniopomorskim (5 p.p.), kujawsko-pomorskim (4 p.p.) i małopolskim (4 p.p.). W 2012 r. niemal we wszystkich województwach odnotowano niższe wartości niż w 2013 r.

**Wykres 2.15.** Wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój pracowników wśród firm i instytucji w Polsce w poprzednim roku kalendarzowym (w %)



Podano rok referencyjny.

Pytanie wielokrotnego wyboru, wartości nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

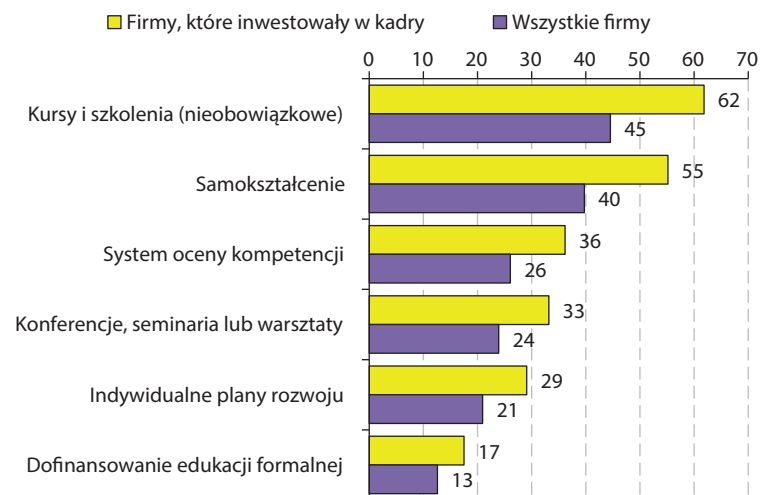
**W**śród rozwiązań z zakresu inwestycji w kadry niezmiennie najpopularniejsze były (nieobowiązkowe) kursy i szkolenia oraz dofinansowanie samokształcenia pracowników (np. poprzez zakup książek, prenumeratę czasopism). W te pierwsze w 2013 r. inwestowało 45% podmiotów, w te drugie 40% (wykres 2.15).

Zdecydowanie rzadziej stosowane były takie elementy systemu rozwoju kompetencji jak system oceny kompetencji pracowników (26%) oraz indywidualne plany rozwoju pracowników (21%). W porównaniu z 2011 r. stają się one jednak coraz popularniejsze.

Dofinansowane udziału w konferencjach, seminariach i warsztatach stosowało 24% firm, zaś dofinansowanie uczestnictwa w edukacji formalnej (w szkołach zawodowych, średnich lub wyższych) – 13% firm.

Wykres 2.16 przedstawia dodatkowo popularność różnych form wśród firm i instytucji, które inwestowały w kadry w jakikolwiek sposób. W raportach z poprzednich edycji Badań Pracodawców BKL dane na ten temat najczęściej prezentowane były w takiej formie.

**Wykres 2.16.** Wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój pracowników w 2013 r. wśród wszystkich firm i instytucji w Polsce oraz wśród firm i instytucji, które inwestowały w kadry w jakiegokolwiek formie (w %)



Pytanie wielokrotnego wyboru, wartości nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Tabela 2.11.** Wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój pracowników w 2013 r. wśród wszystkich firm i instytucji ze względu na wielkość (w %)

|                                   | 1–9   | 10–49 | 50–249 | 250+ | Ogółem |
|-----------------------------------|-------|-------|--------|------|--------|
| Kursy i szkolenia (nieobowiązk.)  | 40    | 59    | 76     | 86   | 45     |
| Samokształcenie                   | 38    | 47    | 56     | 56   | 40     |
| System oceny kompetencji          | 23    | 36    | 46     | 51   | 26     |
| Konferencje, seminaria, warsztaty | 21    | 34    | 48     | 60   | 24     |
| Indywidualne plany rozwoju        | 20    | 23    | 28     | 27   | 21     |
| Dofinans. edukacji formalnej      | 10    | 20    | 44     | 50   | 13     |
| N ogółem                          | 13076 | 2286  | 514    | 137  | 16013  |

*Pytanie wielokrotnego wyboru, wartości nie sumują się do 100%.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

**Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób rosła częstotliwość stosowania poszczególnych form inwestycji w rozwój kadry** (tabela 2.11). Największe różnice w tym względzie występowały w przypadku nieobowiązkowych kursów i szkoleń. W podmiotach mikro stosowało je jedynie 40%, zaś podmiotach dużych aż 86%. Równie duże zróżnicowanie obserwowane jest w odniesieniu do dofinansowywania edukacji formalnej na różnych szczeblach (od 10% do 50%), a także konferencji, seminariów lub warsztatów (od 21% do 60%). Podobny trend występował w przypadku systemu oceny kompetencji – stosowało go 23% mikropodmiotów, podczas gdy w podmiotach średnich i dużych stosowała go niemal połowa. Wielkość podmiotów niemal nie różnicowała jedynie stosowania indywidualnych planów rozwoju.

**Tabela 2.12.** Wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój pracowników w 2013 r. wśród wszystkich firm ze względu na stopień rozwoju (w %)

|                             | Stagnac. | Słabo rozwijaj. się | Rozwijaj. się | Silnie rozwijaj. się | Ogół. |
|-----------------------------|----------|---------------------|---------------|----------------------|-------|
| Kursy i szkol. (nieobow.)   | 31       | 41                  | 51            | 60                   | 41    |
| Samokształcenie             | 33       | 37                  | 39            | 50                   | 37    |
| System oceny kompet.        | 18       | 22                  | 28            | 33                   | 22    |
| Konf., seminaria, warsztaty | 15       | 20                  | 25            | 37                   | 20    |
| Indywid. plany rozwoju      | 14       | 20                  | 22            | 35                   | 19    |
| Dofinans. edukacji form.    | 8        | 10                  | 10            | 17                   | 10    |
| N ogółem                    | 5445     | 4829                | 2773          | 1118                 | 14165 |

*Wybrano jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.*

*Pytanie wielokrotnego wyboru, wartości nie sumują się do 100%.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

**Stopień rozwoju firmy również wpływał na popularność większości rozwiązań i tendencja była podobna – wraz ze wzrostem stopnia rozwoju firmy częściej stosowały poszczególne formy rozwoju pracowników** (tabela 2.12). Największe różnice między przedsiębiorstwami stagnacyjnymi i silnie rozwijającymi się występowały w przypadku nieobowiązkowych kursów i szkoleń (wśród tych pierwszych odsetek wskazań wyniósł 31%, wśród tych drugich 60%). Poziom rozwoju najslabiej różnicował dofinansowanie edukacji formalnej – nawet silnie rozwijające się firmy stosowały je jedynie w 17% przypadków.

**Tabela 2.13.** Liczba instrumentów stosowanych przez pracodawców w polityce rozwoju kadry w firmie/instytucji w 2013 r. (%)

| Liczba stosowanych form |                        | 0  | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7 | Ogółem |       |
|-------------------------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|---|--------|-------|
|                         |                        |    |    |    |    |    |    |    |   | %      | N     |
| Wielkość podmiotu       | 1–9                    | 30 | 26 | 21 | 13 | 6  | 3  | 1  | 0 | 100    | 13076 |
|                         | 10–49                  | 20 | 21 | 20 | 15 | 11 | 8  | 5  | 0 | 100    | 2285  |
|                         | 50–249                 | 9  | 15 | 18 | 17 | 16 | 13 | 10 | 2 | 100    | 515   |
|                         | 250+                   | 5  | 11 | 16 | 19 | 21 | 16 | 10 | 1 | 100    | 137   |
|                         | Ogółem                 | 28 | 24 | 20 | 13 | 7  | 4  | 2  | 0 | 100    | 16013 |
| *Stopień rozwoju firmy  | Stagnacyjne            | 38 | 28 | 18 | 11 | 3  | 1  | 0  | 0 | 100    | 5445  |
|                         | Słabo rozwijające się  | 31 | 25 | 21 | 14 | 5  | 3  | 1  | 0 | 100    | 4828  |
|                         | Rozwijające się        | 23 | 26 | 24 | 12 | 10 | 4  | 1  | 0 | 100    | 2774  |
|                         | Silnie rozwijające się | 13 | 21 | 22 | 20 | 14 | 9  | 1  | 0 | 100    | 1117  |
|                         | Ogółem                 | 31 | 26 | 21 | 13 | 6  | 3  | 1  | 0 | 100    | 14164 |

\* Wybrano jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje

Liczba instrumentów stanowi sumę stosowanych form (od 0 do 8): kursy i szkolenia (nieobowiązkowe); samokształcenie; system oceny kompetencji; konferencje, seminaria lub warsztaty; indywidualne plany rozwoju; dofinansowanie edukacji w szkołach zawodowych lub średnich; dofinansowanie edukacji w szkołach wyższych; inna forma.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Pula rozwiązań stosowanych przez pracodawców była raczej wąska (tabela 2.13). Niecała połowa stosowała 1 lub 2 narzędzia, natomiast 27% stosowało ich trzy lub więcej. Jak już wcześniej widzieliśmy, 28% nie inwestowało w rozwój kadr w żaden sposób.

Więcej form rozwoju swoich pracowników stosowali więksi pracodawcy. W firmach liczących 50–249 pracowników 58% stosowało 3 lub więcej narzędzi, zaś w firmach 250+ było to 68%.

Nie bez znaczenia był również stopień rozwoju firmy (w tej analizie pominięto instytucje, w przypadku których stopień rozwoju najczęściej nie jest możliwy do ocenienia), chociaż zależność wydaje się być słabsza niż w przypadku wielkości podmiotu (przynajmniej przy ocenie na podstawie analiz opisowych). Wprawdzie bez względu na poziom rozwoju około jedna czwarta firm ograniczała się wyłącznie do jednej formy, to jednak im silniejszy był stopień rozwoju, tym większa była skłonność do stosowania zróżnicowanych form w polityce rozwoju kadr. 44% przedsiębiorstw silnie rozwijających się stosowało trzy lub więcej rozwiązań. Natomiast wśród firm stagnacyjnych odsetek ten wynosił jedynie 16%.

**Tabela 2.14.** Średnia liczba instrumentów wykorzystywanych przez pracodawców do rozwoju pracowników w 2013 r. według branży

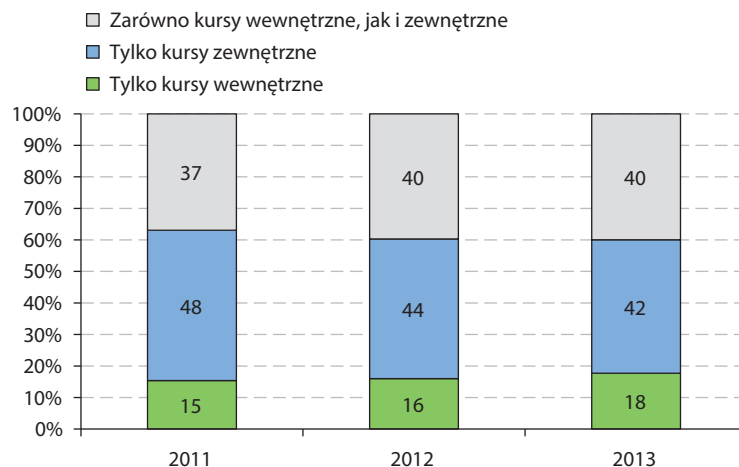
|                                     | Wszystkie podmioty |       | *Podmioty inwestujące w rozwój |       |
|-------------------------------------|--------------------|-------|--------------------------------|-------|
|                                     | Średnia            | N     | Średnia                        | N     |
| Przemysł i górnictwo                | 1,4                | 1825  | 2,2                            | 1200  |
| Budownictwo i transport             | 1,3                | 3407  | 2,0                            | 2209  |
| Handel, zakwaterowanie, gastronomia | 1,3                | 5425  | 2,0                            | 3513  |
| Usługi specjalistyczne              | 2,0                | 3379  | 2,5                            | 2800  |
| Edukacja                            | 3,7                | 1034  | 3,9                            | 993   |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 2,4                | 942   | 2,8                            | 817   |
| Ogółem                              | 1,7                | 16013 | 2,3                            | 11533 |

*\*Wyłączono podmioty, które nie inwestowały w pracowników w żadnej formie (a więc z wartością „0”).*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

Tabela 2.14 prezentuje wyniki w nieco innej formie średniej liczby stosowanych instrumentów. W ujęciu ogólnym wyniosła ona 1,7, natomiast po wyłączeniu podmiotów, które nie inwestowały w pracowników w żadnej formie (a więc miały wartość „0”) średnia liczba stosowanych instrumentów wśród inwestujących wyniosła 2,3.

W perspektywie branżowej wyraźnie wyróżnia się sektor edukacji, gdzie powszechnie stosowane jest kilka różnych form doszkalania – przeciętnie niemal 4. Najniższe wartości, tak jak i przy poprzednich analizach, występowały w przemyśle i górnictwie, budownictwie i transporcie oraz handlu, zakwaterowaniu i gastronomii.

**Wykres 2.17.** Sposób organizacji kursów dla pracowników (w %)

Podano rok referencyjny.

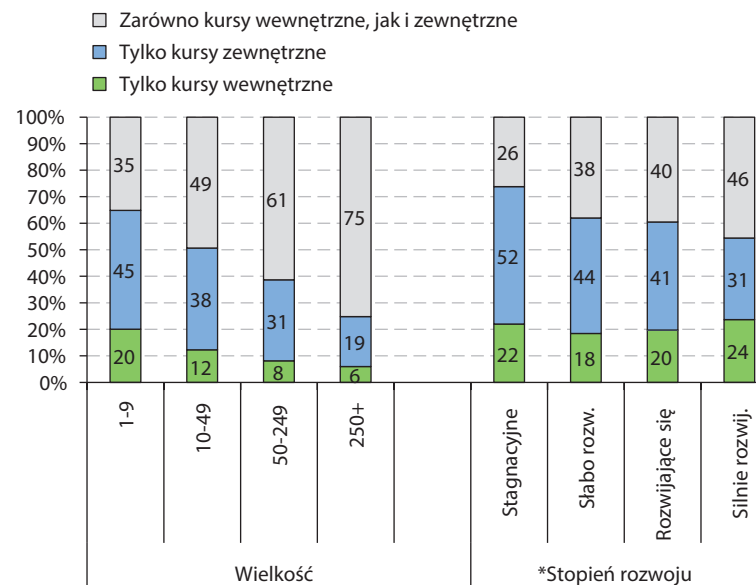
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**W 2013 r. 42% pracodawców, decydując się na przeprowadzenie kursów lub szkoleń dla swoich pracowników zatrudniało do tego celu zewnętrzną firmę, która przygotowała i zrealizowała szkolenie (w siedzibie firmy lub poza nią) (wykres 2.17). Odsetek ten zmniejszył się o 6 punktów procentowych w porównaniu z 2011 r. Jednocześnie nieznacznie zwiększył się udział pracodawców, którzy opierali się wyłącznie na wewnętrznych zasobach firmy/instytucji – z 15% w 2011 r. do 18% w 2013 r. Natomiast 40% podmiotów stosowało strategię mieszaną, czyli wykorzystywało zarówno zasoby zewnętrzne, jak i wewnętrzne.**

Popularność strategii mieszanej rosła wraz ze wzrostem wielkości podmiotu (wykres 2.18). W podmiotach dużych stosowało ją aż 75%, w mikro jedynie 35%. W przypadku dwóch pozostałych strategii tendencja była

odwrotna, jednak największe różnice występowały w przypadku kursów zewnętrznych. W podmiotach mikro był to najpopularniejszy sposób organizacji kursów i szkoleń (45%).

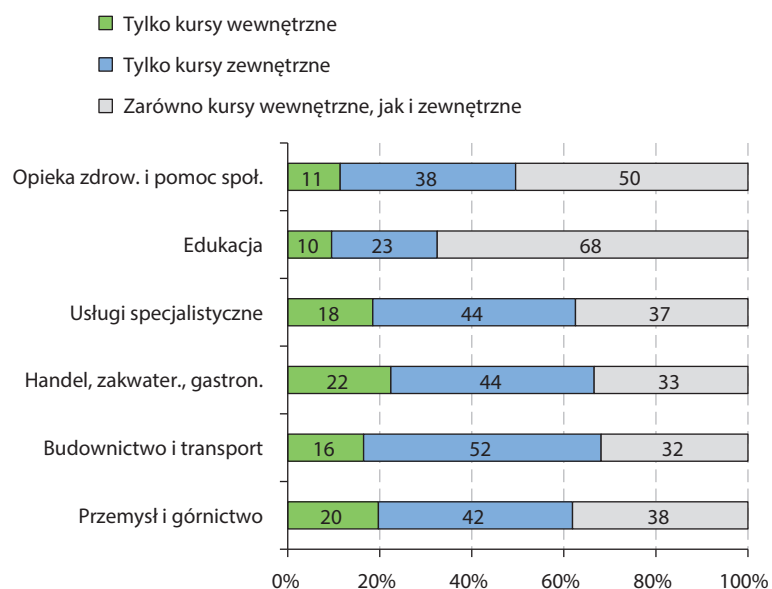
Mniejsze różnice występowały przy podziale na stopień rozwoju (obejmującym wyłącznie przedsiębiorstwa). Strategia mieszana była najpopularniejsza w firmach silnie rozwijających się (46%). W kategoriach słabo rozwijających się i rozwijających się równie popularne były kursy zewnętrzne. Dominowały one wśród firm stagnacyjnych (52%).

**Wykres 2.18.** Sposób organizacji kursów dla pracowników w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu oraz stopień rozwoju firmy (w %)

\* Wybrano jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Wykres 2.19.** Sposób organizacji kursów dla pracowników w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu oraz stopień rozwoju firmy (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W wymiarze zróżnicowania branżowego (wykres 2.19) strategia mieszana dominowała w sektorze edukacyjnym (68%) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (50%). Jednocześnie w tych kategoriach najrzadziej stosowane były wyłącznie kursy wewnętrzne (około 10%). W pozostałych sektorach wyniki były bardzo podobne do siebie.

**Tabela 2.15.** Tematyka szkoleń, w których wzięło udział najwięcej pracowników (% spośród pracodawców, którzy stosowali kursy i szkolenia)

|                                                           | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------------------------------------------------------|------|------|------|
| Budownictwo i przemysł                                    | 24   | 24   | 22   |
| Tematyka prawna                                           | 20   | 18   | 20   |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                        | 15   | 18   | 17   |
| Tematyka medycz., praca socjal., psychol., pierw. pom.    | 12   | 10   | 12   |
| Księgowość i rachunkowość                                 | 11   | 11   | 11   |
| Szkolnictwo, edukacja, pedagogika                         | 8    | 8    | 10   |
| Informatyka, komputery                                    | 9    | 9    | 8    |
| Prawo jazdy inne niż A i B, upraw. dla kierow., transport | 7    | 8    | 8    |
| Inne specjalistyczne zawodowe                             | 5    | 9    | 9    |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne                       | 5    | 6    | 6    |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka               | 6    | 5    | 5    |
| Usługi finansowe, nieruchomości                           | 3    | 4    | 4    |
| Zarządzanie przedsiębiorstwem                             | 3    | 4    | 3    |
| Zarządzanie jakością, kontrola, ewaluacja                 | 3    | 2    | 3    |
| Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie        | 3    | 2    | 3    |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja            | 3    | 3    | 3    |
| Marketing                                                 | 2    | 2    | 3    |
| Zarządzenie zasobami ludzkimi                             | 3    | 2    | 2    |
| Języki obce                                               | 2    | 2    | 2    |
| Kultura, sztuka, artystyczne                              | 2    | 2    | 1    |
| Ochrona środowiska, ekologia                              | 1    | 2    | 2    |
| Dofinansowanie działalności, środki UE                    | 2    | 2    | 1    |
| Tematyka administracyjno-biurowa                          | 1    | 1    | 1    |
| Prawo jazdy kategorii A i B                               | 2    | 0    | 0    |
| Magazynowanie, logistyka i zaopatrzenie, dostawy          | 1    | 1    | 1    |
| Ogółem                                                    | 7142 | 6495 | 6835 |

Podano rok referencyjny.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

W ostatnich trzech latach w zakresie najpopularniejszych tematów szkoleń pracowników nie zaszły znaczące zmiany (tabela 2.15). **Nadal najpopularniejsze są tematy związane z budownictwem i przemysłem (w 2013 r. 22% spośród podmiotów szkolących pracodawców zadeklarowało ten obszar tematyczny), tematyką prawną (20%) oraz handlem, sprzedażą i obsługą klienta (17%).** W dalszej kolejności można wskazać na obszerną kategorię obejmującą tematykę medyczną, pracę socjalną, psychologię i pierwszą pomoc (12%), a także księgowość i rachunkowość (11%) oraz szkolnictwo, edukację i pedagogikę (10%).

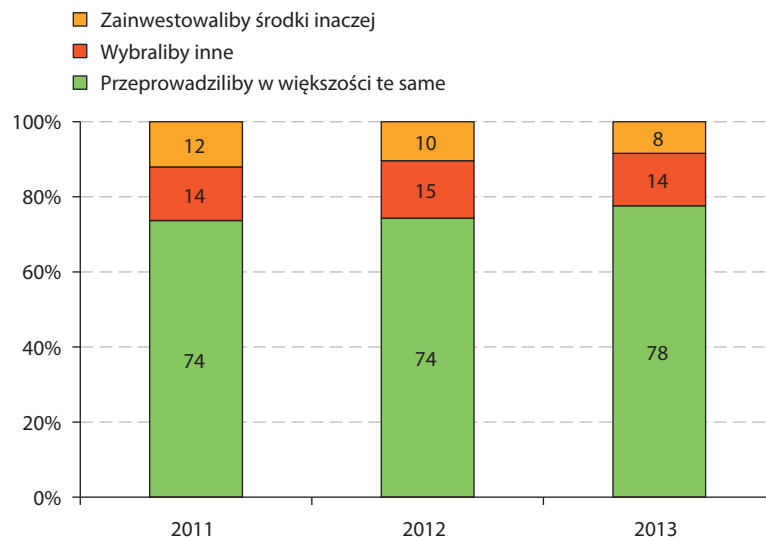
Tabela 2.16 uwzględnia ponadto zróżnicowanie ze względu na wielkość podmiotu oraz stopień rozwoju (dotyczący jedynie przedsiębiorstw). W odniesieniu do większości kategorii zróżnicowanie to było niewielkie, można jednak zauważyć pewne tendencje. Przykładowo tematyką prawną częściej interesowały się podmioty średnie i duże. Z kolei handel, sprzedaż i obsługa klienta częściej wskazywane były przez firmy silnie rozwijające się. Charakterystyczna jest również duża popularność tematów związanych ze szkolnictwem, edukacją i pedagogiką w podmiotach liczących od 10 do 249 pracowników, która nie występuje natomiast przy podziale na stopień rozwoju, który obejmuje jedynie przedsiębiorstwa. Wynika to z faktu, że na tę tematykę wskazywały głównie placówki edukacyjne (zaliczane do kategorii instytucji).

**Tabela 2.16.** Tematyka szkoleń, w których wzięło udział najwięcej pracowników w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu oraz stopień rozwoju firmy (% spośród pracodawców, którzy stosowali kursy i szkolenia)

|                                                                  | Wielkość podmiotu |       |        |      |        | *Stopień rozwoju firmy |                       |                 |                        |        |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|--------|------|--------|------------------------|-----------------------|-----------------|------------------------|--------|
|                                                                  | 1–9               | 10–49 | 50–249 | 250+ | Ogółem | Stagnacyjne            | Słabo rozwijające się | Rozwijające się | Silnie rozwijające się | Ogółem |
| Budownictwo i przemysł                                           | 23                | 19    | 17     | 22   | 22     | 27                     | 25                    | 27              | 26                     | 26     |
| Tematyka prawna                                                  | 18                | 22    | 30     | 32   | 20     | 20                     | 19                    | 16              | 11                     | 18     |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                               | 18                | 15    | 14     | 17   | 17     | 16                     | 19                    | 21              | 26                     | 20     |
| Temat. medycz., praca socjal., psychol., pierw. pom.             | 10                | 15    | 15     | 17   | 12     | 9                      | 8                     | 10              | 10                     | 9      |
| Księgowość i rachunkowość                                        | 9                 | 16    | 22     | 18   | 11     | 11                     | 10                    | 9               | 8                      | 10     |
| Szkolnictwo, edukacja, pedagogika                                | 5                 | 24    | 27     | 3    | 10     | 4                      | 3                     | 1               | 3                      | 3      |
| Inne specjalistyczne zawodowe                                    | 9                 | 8     | 7      | 11   | 9      | 8                      | 9                     | 11              | 5                      | 9      |
| Informatyka, komputery                                           | 8                 | 8     | 11     | 12   | 8      | 6                      | 8                     | 10              | 11                     | 8      |
| Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport | 9                 | 7     | 7      | 8    | 8      | 10                     | 10                    | 11              | 10                     | 10     |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne                              | 5                 | 7     | 8      | 14   | 6      | 4                      | 5                     | 4               | 8                      | 5      |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka                      | 6                 | 2     | 1      | 1    | 5      | 2                      | 6                     | 7               | 5                      | 5      |
| Usługi finansowe, nieruchomości                                  | 5                 | 2     | 2      | 2    | 4      | 5                      | 5                     | 2               | 2                      | 4      |
| Zarządzanie przedsiębiorstwem                                    | 2                 | 4     | 7      | 11   | 3      | 2                      | 2                     | 3               | 5                      | 3      |
| Zarządzanie jakością, kontrola, ewaluacja                        | 2                 | 5     | 6      | 8    | 3      | 3                      | 3                     | 3               | 5                      | 3      |
| Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorys.                    | 3                 | 4     | 4      | 6    | 3      | 3                      | 2                     | 1               | 2                      | 2      |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja                   | 2                 | 3     | 1      | 1    | 3      | 3                      | 3                     | 2               | 2                      | 3      |
| Marketing                                                        | 3                 | 2     | 2      | 1    | 3      | 2                      | 2                     | 3               | 7                      | 3      |
| Zarządzanie zasobami ludzkimi                                    | 2                 | 2     | 4      | 8    | 2      | 1                      | 1                     | 2               | 3                      | 2      |
| Języki obce                                                      | 2                 | 2     | 4      | 11   | 2      | 3                      | 2                     | 3               | 1                      | 2      |
| Ochrona środowiska, ekologia                                     | 1                 | 2     | 3      | 3    | 2      | 1                      | 2                     | 2               | 1                      | 2      |
| Ogółem                                                           | 5049              | 1304  | 371    | 111  | 6835   | 1622                   | 1910                  | 1360            | 647                    | 5539   |

\* Wybrano jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.

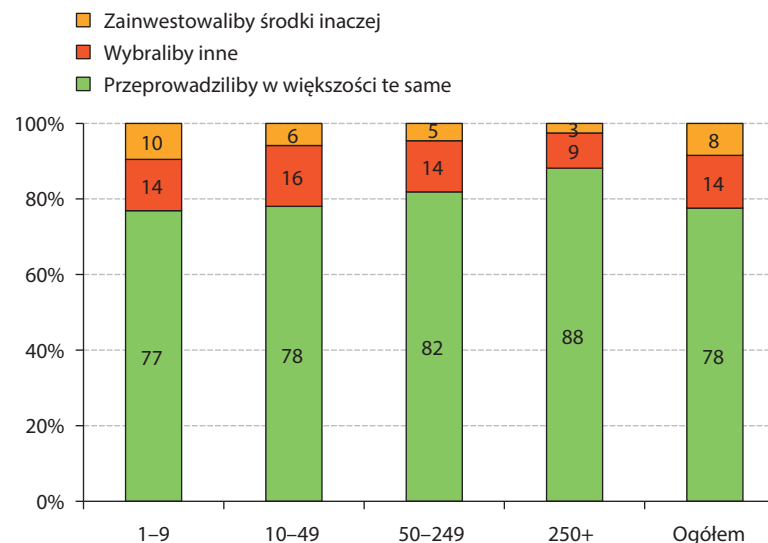
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Wykres 2.20.** Ocena efektów kursów i szkoleń prowadzonych w ostatnim roku (w %)

Podano rok referencyjny.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**P**racodawcom, którzy w poprzednim roku kalendarzowym zorganizowali dla pracowników kursy lub szkolenia zadano pytanie o wybór, jakiego dokonaliby, gdyby możliwe było ponowne podjęcie decyzji w tej kwestii (wykres 2.20). **W zdecydowanej większości przypadków (78% w 2013 r.) przyznali oni, że gdyby mogli podjąć drugi raz taką decyzję, przeprowadziliby w większości te same szkolenia.** Kolejne 14% uznało, że dokonałoby innego wyboru z katalogu kursów i szkoleń, natomiast 10% było zdania, że efektywność pracowników nie wzrosła istotnie, więc lepsze byłoby zainwestowanie tych środków inaczej.

**Wykres 2.21.** Ocena efektów kursów i szkoleń prowadzonych w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu (w %)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Więksi pracodawcy nieco częściej deklarowali zadowolenie z przeprowadzonych szkoleń – 88% w kategorii podmiotów 250+, 82% w kategorii 50–249, podczas gdy wśród podmiotów małych i mikro odsetek ten wynosił 77–78% (wykres 2.21). W firmach mikro i małych większy był odsetek pracodawców, którzy nie rezygnując z tej formy doskonalenia kadry, zdecydowałoby się jednak na inną ofertę (14–16%). Odsetek tych, którzy zupełnie inaczej zainwestowaliby środki wydane na ten cel był niższy w firmach większych (50+: 4%) niż w firmach mikro (10%).

**Wykres 2.22.** Sposoby finansowania działań podnoszących kompetencje kadry (w %)

Podano rok referencyjny.

Pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**W**ykres 2.22 i tabela 2.17 przedstawiają sposoby finansowania inwestycji w kompetencje pracowników, chociaż prezentują dane w nieco odrębnej formie. Wykres informuje o tym, jaki odsetek podmiotów korzystał z danej formy finansowania w formie pytania wielokrotnego wyboru (więc odpowiedzi nie sumują się do 100%), natomiast dane w tabeli zostały skategoryzowane tak, aby uwzględnić wszystkie możliwe formy finansowania (zatem odpowiedzi sumują się do 100%).

**Tabela 2.17.** Sposoby finansowania działań podnoszących kompetencje kadry w 2013 r. (w %)

|                       |                                | 2011  | 2012  | 2013  |
|-----------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Jednoźródłowe         |                                | 75    | 74    | 68    |
|                       | tylko własne                   | 71    | 71    | 62    |
|                       | tylko publiczne                | 3     | 3     | 4     |
|                       | tylko pracownika               | 1     | 1     | 1     |
| Mieszane              |                                | 16    | 18    | 18    |
|                       | własne, publiczne i pracownika | 3     | 2     | 3     |
|                       | własne i publiczne             | 8     | 9     | 7     |
|                       | własne i pracownika            | 5     | 6     | 6     |
|                       | publiczne i pracownika         | 0     | 1     | 1     |
| Nie wiem/nieokreślone |                                | 8     | 7     | 14    |
| Ogółem                | %                              | 100   | 100   | 100   |
|                       | N                              | 11334 | 10904 | 11660 |

Podano rok referencyjny.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**Niezmiennie pracodawcy najczęściej finansowali inwestycje w rozwój kompetencji kadry z wykorzystaniem środków własnych.** W porównaniu z 2011 i 2012 r., kiedy odpowiedź tę wskazało 87 i 88%, w 2013 r. widoczny jest spadek do poziomu 79%. Wyłącznie ze środków własnych korzystało natomiast 71% podmiotów w latach 2011–2012 i 62% w 2013 r. Pozostałe formy finansowania były mniej popularne i stanowiły raczej uzupełnienie dla środków własnych. **Z pieniędzy publicznych korzystało w 2013 r. 15% podmiotów** (jednak jedynie 4% wykorzystywało tylko tę formę), zaś środki pracowników wykorzystywało 12% (marginalny 1% przyznał, że była to jedyna forma finansowania).

Warto dodać, że w 2013 r. dwukrotnie wzrósł odsetek odpowiedzi „Nie wiem/nieokreślona forma finansowania”.

**Tabela 2.18.** Sposoby finansowania działań podnoszących kompetencje kadry w 2013 r. (w %)

|                   |                                | 1–9  | 10–49 | 50–249 | 250+ | Ogół. |       |
|-------------------|--------------------------------|------|-------|--------|------|-------|-------|
| *Wielokrotne odp. | Środki własne                  | 77   | 86    | 86     | 92   | 79    |       |
|                   | Środki publiczne               | 12   | 25    | 35     | 30   | 15    |       |
|                   | Środki pracowników             | 10   | 19    | 28     | 32   | 12    |       |
|                   | Nie wiem/ nieokreślone         | 17   | 5     | 2      | 1    | 14    |       |
|                   | N ogółem                       | 9222 | 1826  | 465    | 129  | 11641 |       |
| ***Kategorie      | Jednoźródłowe                  | 69   | 67    | 56     | 53   | 68    |       |
|                   | tylko własne                   | 64   | 60    | 49     | 50   | 62    |       |
|                   | tylko publiczne                | 4    | 5     | 6      | 2    | 4     |       |
|                   | tylko pracownika               | 1    | 2     | 1      | 2    | 1     |       |
|                   | Mieszane                       | 14   | 28    | 41     | 44   | 18    |       |
|                   | własne, publiczne i pracownika | 2    | 5     | 9      | 12   | 3     |       |
|                   | własne i publiczne             | 6    | 11    | 14     | 13   | 7     |       |
|                   | własne i pracownika            | 5    | 9     | 13     | 16   | 6     |       |
|                   | publiczne i pracownika         | 1    | 3     | 5      | 2    | 1     |       |
|                   | Nie wiem/ nieokreślone         | 17   | 5     | 3      | 3    | 14    |       |
|                   | Ogółem                         | %    | 100   | 100    | 100  | 100   | 100   |
|                   |                                | N    | 9229  | 1833   | 469  | 131   | 11662 |

\*Pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%.

\*\*Pytanie skategoryzowane – odpowiedzi sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

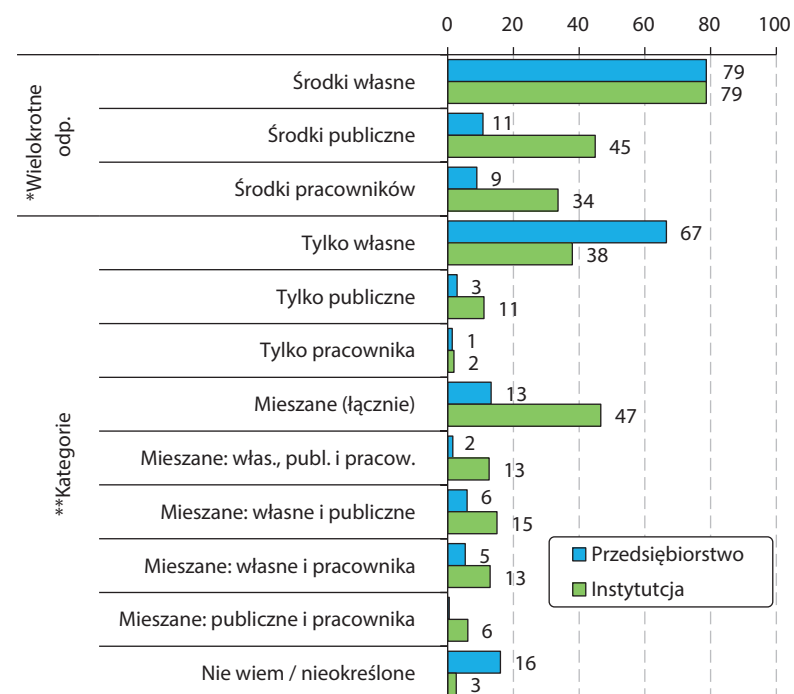
Wraz z wielkością podmiotu rosła częstotliwość wykorzystywania wszystkich sposobów finansowania z osobna oraz częstotliwość wykorzystywania więcej niż jednego sposobu (tabela 2.18). Środki własne wykorzystywało 77% podmiotów mikro, w małych i średnich było to 86%, podczas gdy w dużych aż 92%. Podobne różnice występowały w przypadku wykorzystania środków publicznych (12% w mikro, 30% w dużych) oraz środków pracowników (10% w mikro, 32% w dużych).

Zatem **im większy był podmiot, tym częściej korzystał z różnych źródeł finansowania działalności szkoleniowej**, co przekładało się na wzrost odsetek w kategorii „finansowanie mieszane” – z 14% w podmiotach mikro, poprzez 28% w podmiotach małych, aż do 41% w średnich i 44% w dużych.

**W podmiotach mikro i małych ponad dwie trzecie podmiotów stosowało finansowanie jednoźródłowe, przede wszystkim środki własne.** W podmiotach średnich i dużych kilkanaście procent stosowało środki własne i publiczne, tyle samo własne i pracownika. Poleganie wyłącznie na środkach pracownika lub też pracownika i publicznych było niezwykle rzadkie.

Bardzo duże znaczenie dla sposobu finansowania działalności szkoleniowej miał typ podmiotu (wykres 2.23). **Instytucje zdecydowanie częściej korzystały ze środków publicznych** (45% wobec 11% w przypadku przedsiębiorstw), chociaż rzadko było to jedyne źródło finansowania (11%). Podobnie było w przypadku wykorzystania środków pracowników – przyznało tak 34% instytucji wobec 9% firm, choć w znikomej części było to wyłączone źródło (odpowiednio 2 i 1%). Niemal połowa instytucji stosowała finansowanie mieszane, np. w 15% środki publiczne łączone były ze środkami własnymi.

**Wykres 2.23.** Sposoby finansowania działań podnoszących kompetencje kadry w 2013 r. ze względu na typ podmiotu (w %)



\*Pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%.

\*\*Pytanie skategoryzowane – odpowiedzi sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Tabela 2.19.** Sposoby finansowania działań podnoszących kompetencje kadry w firmach w 2013 r. ze względu na stopień rozwoju (w %)

|                   |                        | stagnac. | słabo<br>rozw.się | rozw. się | silnie<br>rozw.się | Ogół. |      |
|-------------------|------------------------|----------|-------------------|-----------|--------------------|-------|------|
| *Wielokrotne odp. | Środki własne          | 75       | 76                | 85        | 96                 | 79    |      |
|                   | Środki publiczne       | 10       | 11                | 11        | 14                 | 11    |      |
|                   | Środki pracowników     | 8        | 9                 | 9         | 10                 | 9     |      |
|                   | Nie wiem/ nieokreśl.   | 20       | 19                | 11        | 2                  | 16    |      |
|                   | N ogółem               | 3420     | 3390              | 2139      | 974                | 9923  |      |
| ***Kategorie      | Jednoźródłowe          | 70       | 68                | 74        | 78                 | 71    |      |
|                   | tylko własne           | 65       | 63                | 71        | 76                 | 67    |      |
|                   | tylko publiczne        | 4        | 3                 | 3         | 1                  | 3     |      |
|                   | tylko pracownika       | 2        | 2                 | 1         | 0                  | 1     |      |
|                   | Mieszane               | 10       | 13                | 14        | 20                 | 13    |      |
|                   | włas., publ. i pracow. | 1        | 1                 | 2         | 3                  | 2     |      |
|                   | własne i publiczne     | 4        | 6                 | 6         | 10                 | 6     |      |
|                   | własne i pracownika    | 4        | 5                 | 6         | 7                  | 5     |      |
|                   | publiczne i pracownika | 1        | 0                 | 1         | 0                  | 0     |      |
|                   | Nie wiem/ nieokreśl.   | 20       | 19                | 11        | 2                  | 16    |      |
|                   | Ogółem                 | %        | 100               | 100       | 100                | 100   | 100  |
|                   |                        | N        | 3430              | 3393      | 2143               | 975   | 9941 |

\*Pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%.

\*\*Pytanie skategoryzowane – odpowiedzi sumują się do 100%.

Uwzględniono jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Tabela 2.19 uwzględnia wyłącznie przedsiębiorstwa, dzieląc je ze względu na stopień ich rozwoju. W takim ujęciu widać, że przedsiębiorstwa silnie rozwijające się częściej korzystały ze środków własnych, finansując szkolenia pracowników (96% wobec 75% w stagnacyjnych), co więcej częściej również było to jedyne źródło finansowania (76% wobec 65% w stagnacyjnych). Ponadto można wspomnieć również o większym wykorzystaniu środków publicznych, chociaż różnice nie były już tak znaczące (14% w silnie rozwijających się i 10% w stagnacyjnych).

**Tabela 2.20.** Procent wszystkich kosztów na podnoszenie kompetencji pracowników, jaki stanowiły środki własne w podziale na wielkość, sektor działalności oraz rodzaj podmiotu (2013 r.)

|                 |                                | Przeciętny udział wydatków<br>własnych (średnia 5%) | N    |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------|------|
| Wielkość        | 1–9                            | 93                                                  | 5968 |
|                 | 10–49                          | 89                                                  | 1161 |
|                 | 50–249                         | 87                                                  | 253  |
|                 | 250+                           | 88                                                  | 59   |
| Sektor          | Przemysł i górnictwo           | 96                                                  | 880  |
|                 | Budownictwo i transport        | 95                                                  | 1412 |
|                 | Handel, zakwater., gastronomia | 95                                                  | 2158 |
|                 | Usługi specjalistyczne         | 93                                                  | 1975 |
|                 | Edukacja                       | 78                                                  | 577  |
|                 | Opieka zdrowotna i pomoc społ. | 85                                                  | 437  |
| Rodzaj podmiotu | Przedsiębiorstwo               | 94                                                  | 6587 |
|                 | Instytucja                     | 80                                                  | 676  |
| Ogółem          |                                | 92                                                  | 7440 |

Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Respondentów, którzy deklarowali, że ich przedsiębiorstwa i instytucje ponosiły koszty własne, zapytano o to, jaki był udział tych kosztów w całej sumie kosztów szkoleniowych (tabela 2.20).

Uwzględniając jedynie podmioty samodzielne, w 2013 r. udział ten wyniósł średnio 92%, dosyć podobnie było w 2012 r. (97%) i w 2011 r. (91%).

Nieco większy udział deklarowały podmioty małe. Wyraźnie wyższy był on także w przypadku firm (92%) niż instytucji (80%). Występowało również pewne zróżnicowanie sektorowe. Najwięcej z własnej kieszeni wydawano w przemyśle i górnictwie (96%), budownictwie i transporcie oraz handlu, zakwaterowaniu i gastronomii (95%), a także usługach specjalistycznych (93%). Najmniej natomiast w edukacji (78%) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (85%).

**Tabela 2.21.** Koszty własne poniesione przez pracodawców na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników (w PLN)

|                   | 2011                   | 2012   | 2013   |
|-------------------|------------------------|--------|--------|
| Wielkość podmiotu | Średnia 5%             |        |        |
| 1–9               | 2618                   | 2356   | 2904   |
| 10–49             | 4657                   | 4559   | 4963   |
| 50+               | 34033                  | 39220  | 33562  |
| Ogółem            | 2784                   | 2589   | 3453   |
|                   | Mediana                |        |        |
| 1–9               | 2000                   | 2000   | 2000   |
| 10–49             | 3499                   | 3500   | 3876   |
| 50+               | 18242                  | 18567  | 15000  |
| Ogółem            | 2000                   | 2000   | 2000   |
|                   | Odchylenie standardowe |        |        |
| 1–9               | 5483                   | 4670   | 6559   |
| 10–49             | 9652                   | 12196  | 65410  |
| 50+               | 185133                 | 217427 | 258549 |
| Ogółem            | 18467                  | 26927  | 54852  |
|                   | Liczebność (ważona)    |        |        |
| 1–9               | 3365                   | 3240   | 2810   |
| 10–49             | 238                    | 260    | 495    |
| 50+               | 30                     | 48     | 114    |
| Ogółem            | 3633                   | 3548   | 3419   |
|                   | Liczebność (nieważona) |        |        |
| 1–9               | 1017                   | 1148   | 852    |
| 10–49             | 1907                   | 1916   | 2028   |
| 50+               | 934                    | 668    | 731    |
| Ogółem            | 3858                   | 3732   | 3611   |

Podano rok referencyjny.

Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

Pracodawcom zadano także pytanie o koszty własne poniesione na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego. Część respondentów podała konkretne wartości (54% spośród samodzielnych podmiotów, które deklarowały wkład własny), część zaś jedynie przedział (46%). Tabela 2.21 prezentuje rozkład odpowiedzi dla pierwszej grupy. Analiza tych odpowiedzi wymaga pewnej ostrożności. Po pierwsze, analizowana grupa ograniczona została do podmiotów samodzielnych, dla których odpowiedzi są wiarygodne (m.in. nie występuje w nich problem określenia wielkości)<sup>3</sup>. Po drugie, analiza obejmuje podmioty o różnej wielkości, nie uwzględniono w niej przeliczenia na jednego szkolonego pracownika (zaprezentowanego dalej). Po trzecie, w obrębie klas wielkości występuje bardzo duże zróżnicowanie (zobrazowane w tabeli przez odchylenie standardowe). Nie należy więc przywiązywać szczególnej wagi do konkretnych wartości, ponieważ mogą one być obciążone, można jednak przyjrzeć się strukturze i różnicom międzygrupowym.

**W 2013 r. przeciętna suma wydatków własnych na szkolenie pracowników, mierzona poprzez wartość średniej obciążonej 5%, wyniosła w podmiotach mikro ponad 2900 zł, co było wartością wyraźnie wyższą niż w 2012 r. i nieco wyższą niż w 2011 r.** Jednak mediana (która jest miarą odporną na zmiany skrajnych wartości) nie zmieniła się i wynosiła 2000 zł (oznacza to, że połowa pracodawców w tej grupie wydała nie więcej niż 2 tys. zł). W podmiotach małych średnia suma wydatków na kształcenie wyniosła niemal 5000 zł, również więcej niż w latach poprzednich (wzrosła także mediana – do poziomu niemal 3900 zł). Natomiast w firmach większych (50+) średnia wydatków była znacznie wyższa niż w pozostałych kategoriach – wyniosła niemal 34000 zł, jednak tutaj zróżnicowanie odpowiedzi jest oczywiście największe ze względu na duże różnice w wielkości podmiotów.

<sup>3</sup> W analizie uwzględniono: (1) przypadki, w których deklarowana liczba zatrudnionych była zgodna z kategoryzacją wielkości firmy na podstawie operatu na bazie danych GUS (około 75%); (2) firmy samodzielne (93% wszystkich w próbie), tzn. niebędące oddziałem ani centralą wielooddziałowej firmy; (3) podmioty, które zadeklarowały w poprzedzającym pytaniu udział wkładu własnego w finansowaniu kształcenia pracowników.

**Tabela 2.22.** Koszty własne poniesione przez pracodawców na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników (w %)

|                  |   | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------|---|------|------|------|
| do 1000 zł       |   | 40   | 40   | 37   |
| 1001–2500 zł     |   | 28   | 30   | 25   |
| 2501–5000 zł     |   | 21   | 18   | 22   |
| 5001–10000 zł    |   | 8    | 8    | 9    |
| 10001–25000 zł   |   | 2    | 2    | 4    |
| powyżej 25000 zł |   | 1    | 1    | 2    |
| Ogółem           | % | 100  | 100  | 100  |
|                  | N | 6374 | 6483 | 6373 |

Podano rok referencyjny.

Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

Tabela 2.22 prezentuje dane o własnych kosztach szkoleniowych w formie skategoryzowanej. Uwzględnia ona zarówno konkretne wartości analizowane w poprzedniej tabeli (po skategoryzowaniu), jak i odpowiedzi udzielone przez pozostałych pracodawców, którzy nie podali konkretnych kwot, lecz jedynie przedział. W latach 2011–2013 na poziomie ogólnym nie zaszły większe zmiany. **Okolo dwie trzecie podmiotów szkolących wydało na cele szkoleniowe nie więcej niż 2500 zł.**

**Tabela 2.23.** Koszty własne poniesione przez pracodawców na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu (w %)

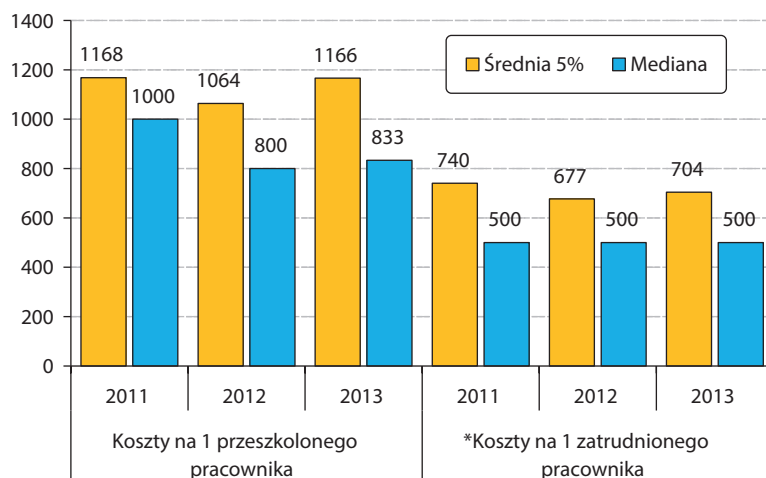
|                  |   | 1–9  | 10–49 | 50+ | Ogółem |
|------------------|---|------|-------|-----|--------|
| do 1000 zł       |   | 41   | 23    | 21  | 37     |
| 1001–2500 zł     |   | 26   | 25    | 10  | 25     |
| 2501–5000 zł     |   | 21   | 28    | 18  | 22     |
| 5001–10000 zł    |   | 8    | 15    | 16  | 9      |
| 10001–25000 zł   |   | 3    | 6     | 15  | 4      |
| powyżej 25000 zł |   | 1    | 3     | 20  | 2      |
| Ogółem           | % | 100  | 100   | 100 | 100    |
|                  | N | 5057 | 997   | 322 | 6376   |

Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

Bardziej wartościowy obraz przedstawia tabela 2.23 uwzględniająca wielkość podmiotów. W firmach większych (50+) co piąty pracodawca zainwestował ponad 25 tys. zł środków własnych w doksztalcenie kadr, a łącznie 35% ponad 10 tys. zł. Natomiast w firmach mikro 40% wydało na ten cel nie więcej niż 1000 zł, zaś niemal połowa nie więcej niż 2500 zł.

**Wykres 2.24.** Koszty własne poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników (w PLN)



\*Za podstawę procentowania przyjęto liczbę obecnie zatrudnionych pracowników.  
Podano rok referencyjny.

Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały  
jakikolwiek wydatki własne na szkolenia.

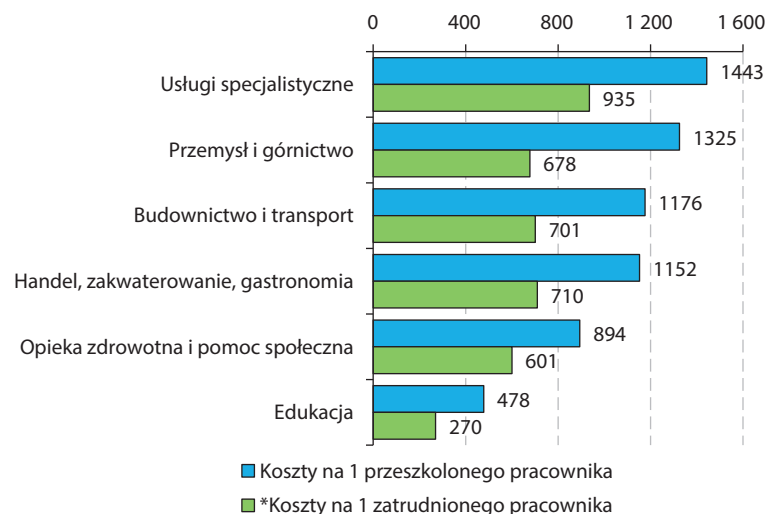
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

Dużo ciekawszy obraz prezentują wydatki własne poniesione na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego w przeliczeniu na jednego pracownika (przeszkolonego oraz zatrudnionego<sup>4</sup>) (wykres 2.24). Pamiętajmy jednak, że nadal są to wyniki deklaracji złożonych jedynie przez niecałą połowę pytanym o to respondentów. Podobnie jak przy poprzedniej analizie uwzględniono jedynie przypadki, których deklarowana liczba zatrudnionych była zgodna z kategoryzacją wielkości firmy na podstawie operatu na bazie danych GUS (około 75%). Zapewnia to bardziej wiarygodne dane przy przeliczaniu na jednego zatrudnionego pracownika.

W ostatnich trzech latach wartości średniej obciążonej 5% i mediany niewiele się zmieniły. **W 2013 r. koszt jednego przeszkolonego pracownika wynosił 1166 zł (mediana = 833)**, co jest wartością nieco wyższą niż w 2012 r. **Natomiast wydatki w przeliczeniu na jednego zatrudnionego pracownika (wśród podmiotów, które deklarowały wydatki własne na szkolenia) wyniosł 704 zł (mediana = 500).**

<sup>4</sup> Za podstawę procentowania przyjęto liczbę obecnie zatrudnionych pracowników. Można było również przyjąć za nią liczbę pracowników zatrudnionych 12 miesięcy temu. Wyniki były niemal identyczne, jednak w przypadku tej zmiennej występowało więcej braków danych, dodatkowo większe było prawdopodobieństwo pomyłki respondenta.

**Wykres 2.25.** Koszty własne poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2013 r. ze względu na sektor działalności (średnia obciąża 5%; dane w PLN)



\*Za podstawę procentowania przyjęto liczbę obecnie zatrudnionych pracowników.

Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Największe koszty w tym zakresie deklarowały podmioty z sektora usług specjalistycznych** – średnio 1443 zł na jednego przeszkolonego pracownika (mediana = 1000) (wykres 2.25; tabela 2.24). Na kolejnych miejscach plasowały się podmioty z branży przemysłu i górnictwa (średnia 5% = 1325), budownictwa i transportu (1176 zł), handlu, zakwaterowania i gastronomii (1152 zł) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (894 zł). Na końcu ulokował się sektor edukacyjny z przeciętnym kosztem szkolenia pracownika w wysokości 478 zł.

**Tabela 2.24.** Koszty własne poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2013 r. ze względu na sektor działalności (w PLN)

| Główna branża działalności    | Koszty na 1 przeszkolonego pracownika |      | *Koszty na 1 zatrudnionego pracownika |     | N    |
|-------------------------------|---------------------------------------|------|---------------------------------------|-----|------|
|                               | Śr. 5%                                | Me   | Śr. 5%                                | Me  |      |
| Przemysł i górnictwo          | 1325                                  | 1000 | 678                                   | 375 | 240  |
| Budownictwo i transport       | 1176                                  | 1000 | 701                                   | 500 | 466  |
| Handel, zakwater., gastronom. | 1152                                  | 833  | 710                                   | 500 | 559  |
| Usługi specjalistyczne        | 1443                                  | 1000 | 935                                   | 686 | 597  |
| Edukacja                      | 478                                   | 294  | 270                                   | 174 | 215  |
| Opieka zdrow. i pomoc społ.   | 894                                   | 600  | 601                                   | 400 | 138  |
| Ogółem                        | 1166                                  | 833  | 704                                   | 500 | 2214 |

\*Za podstawę procentowania przyjęto liczbę obecnie zatrudnionych pracowników.

Śr. 5% – średnia obciąża 5%; Me – mediana.

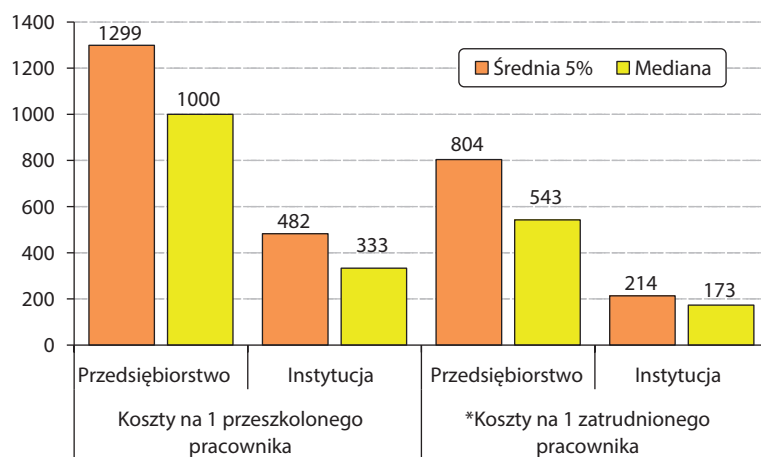
Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Kolorowanie odrębne w obrębie każdej kolumny.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Z uwzględnieniem kosztów szkoleń w przeliczeniu na jednego zatrudnionego obecnie pracownika układ sektorowy wyglądał bardzo podobnie, chociaż różnice były nieco mniejsze – na plus wybijały się usługi specjalistyczne, na minus – sektor edukacyjny.

**Wykres 2.26.** Koszty własne poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2013 r. ze względu na rodzaj podmiotu (w PLN)

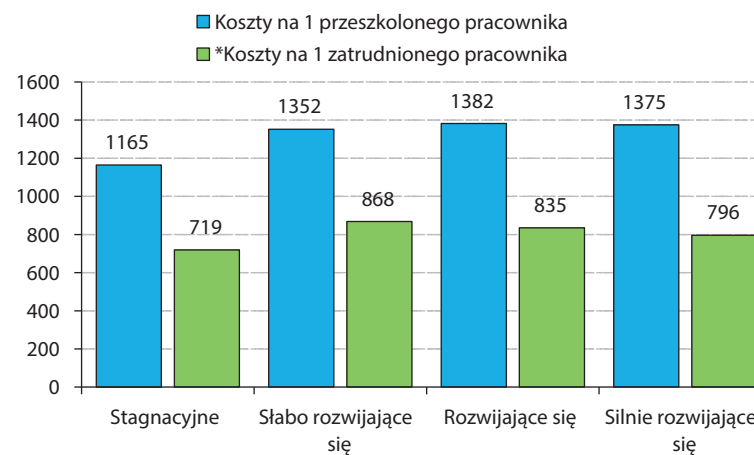


*Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

Bardzo wyraźna różnica w poziomie przeciętnych kosztów szkoleń występowała pomiędzy przedsiębiorstwami i instytucjami (wykres 2.26). **Instytucje na jednego przeszkolonego pracownika wydawały przeciętnie jedynie 37% kwoty, jaką deklarowały przedsiębiorstwa** (licząc w oparciu o średnią obciążą 5%). W przypadku kosztów na jednego zatrudnionego pracownika stosunek ten wynosił 27%.

**Wykres 2.27.** Koszty własne poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2013 r. ze względu na stopień rozwoju firmy (średnia obciążą 5%; dane w PLN)



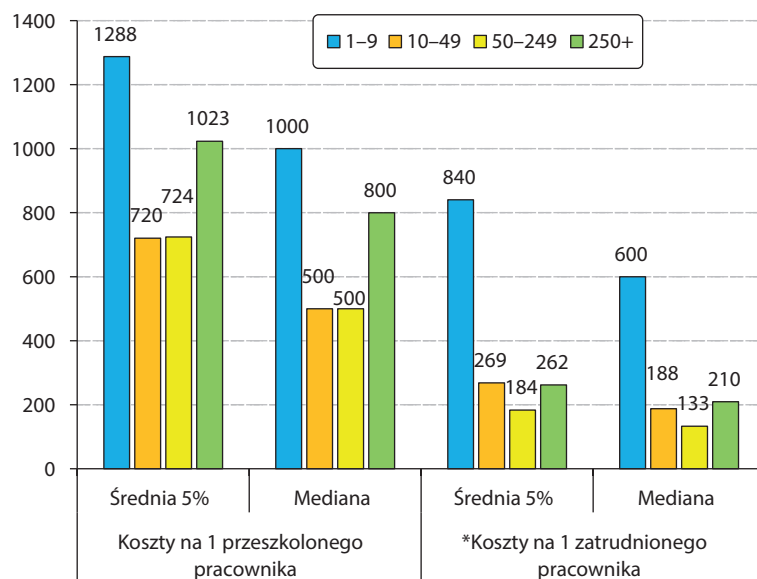
*Uwzględniono firmy, pomijając instytucje.*

*Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

Przyglądając się natomiast samym przedsiębiorstwom, warto zwrócić uwagę na różnice wynikające ze stopnia rozwoju (wykres 2.27). **Firmy silnie rozwijające się wydawały przeciętnie około 16–20% więcej niż firmy stagnacyjne.**

**Wykres 2.28.** Koszty własne poniesione na doskonalenie zawodowe pracowników w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu (w PLN)



*Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

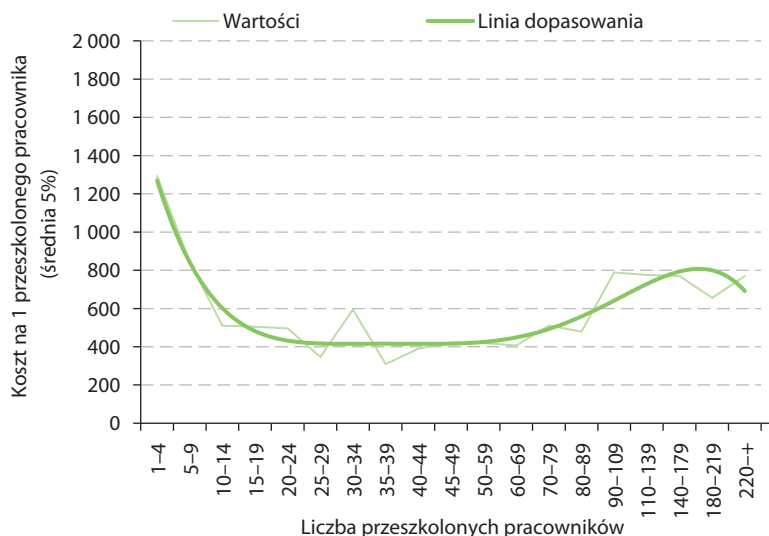
**Najwięcej na szkolenia w przeliczeniu na jednego przeszkolonego pracownika wydawały podmioty najmniejsze i największe** (wykres 2.28). Średnia obciąża 5% wynosiła odpowiednio niemal 1300 i nieco ponad 1000 zł, podczas gdy w podmiotach małych i średnich było to nieco ponad 700 zł.

W przypadku kosztów w przeliczeniu na jednego zatrudnionego pracownika zależność ta wygląda inaczej. Zdecydowanie większe wartości występują w przypadku podmiotów mikro (840 zł) niż pozostałych (około 180–270 zł).

**Wysokie koszty szkoleń w podmiotach mikro mogą wynikać m.in. z braku korzyści skali, jaki może występować w przypadku podmiotów szkolących większą liczbę pracowników.** Wskazują to wykresy 2.29 i 2.30. Opierają się one na danych łączonych z lat 2012–2014 (celem zwiększenia liczebności). Zaprezentowane są na nich przeciętne koszty jednostkowe w zależności od liczby przeszkolonych pracowników, a także odsetka przeszkolonych pracowników. Posłużono się przy tym linią dopasowania – podkreśla one, że analizowany jest trend, nie warto zaś przykładać wielkiej wagi do konkretnych wartości.

Wykres 2.29 wskazuje, że **w pierwszym etapie, wraz ze wzrostem liczby przeszkolonych pracowników, koszty jednostkowe wyraźnie spadają**: z około 1200 zł przy szkoleniu 1–4 pracowników, do nieco ponad 400 zł w kategoriach od około 20 do 70 przeszkolonych pracowników. **Po tej stabilizacji ponownie rosną** w przypadku podmiotów szkolących kilkuset pracowników (należy jednak zaznaczyć, że liczebności w tych najwyższych kategoriach były już zdecydowanie mniejsze).

**Wykres 2.29.** Przeciętne koszty własne poniesione na przeszkolenie jednego pracownika w zależności od liczby przeszkolonych pracowników (średnia obciąża 5%; dane w PLN)

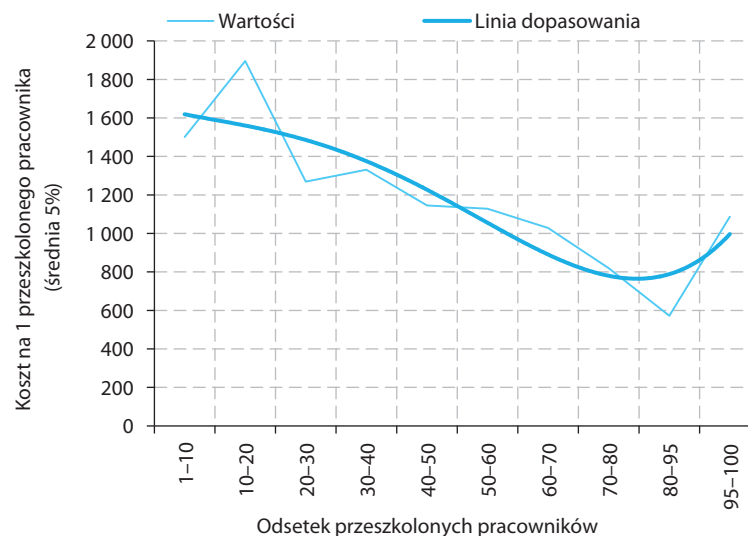


Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców dane łączone 2012–2014.

Analizując wykres 2.30, widać, że **koszty jednostkowe spadają także wraz ze wzrostem odsetka przeszkolonych pracowników**. Początkowe przeciętne koszty w podmiotach szkolących marginalną część pracowników wynoszą około 1600 zł (choć przy analizie konkretnych wartości średniej widoczna jest różnica pomiędzy kategorią 1–10% oraz 10–20%). Systematycznie spadają one do połowy tej kwoty w podmiotach szkolących 70–95% kadry, następnie nieco wzrastają w podmiotach, które szkolą niemal wszystkich pracowników.

**Wykres 2.30.** Przeciętne koszty własne poniesione na przeszkolenie jednego pracownika w zależności od odsetka przeszkolonych pracowników (średnia obciąża 5%; dane w PLN)

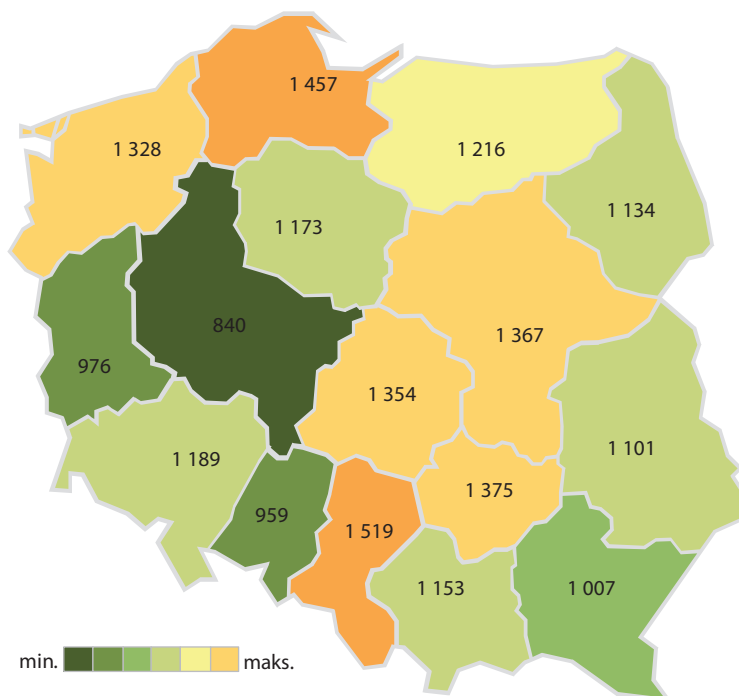


Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców dane łączone 2012–2014.

Stabilność tych trendów oraz bardziej dokładna analiza uwarunkowań kosztów szkoleń wymagałaby jednak bardziej rozbudowanej analizy wielozmiennowej, wychodzi ona jednak poza zakres niniejszego raportu.

**Mapa 2.3.** Koszty własne poniesione na przeszkolenie jednego pracownika w 2013 r. (średnia obciąża 5%; dane w PLN)



*Uwzględniono podmioty samodzielne, które deklarowały jakiegokolwiek wydatki własne na szkolenia.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

Warto również przytoczyć dane w podziale regionalnym (mapa 2.3). Najwyższe przeciętne koszty przeszkolenia jednego pracownika w 2013 r. występowały w województwie śląskim (1519 zł) i pomorskim (ponad 1457 zł). Nieco niższe były m.in. w mazowieckim (1367 zł). Zdecydowanie najniższe odnotowano natomiast w wielkopolskim (840 zł). Także w opolskim, lubuskim i podkarpackim kształtowały się one w okolicach 1000 zł.

Tabela 2.25. Główne przyczyny braku inwestycji w rozwój pracowników (w %)

|                                                            | *2010 | *2011 | **2012<br>(R: 2011) | **2013<br>(R: 2012) | **2014<br>(R: 2013) |
|------------------------------------------------------------|-------|-------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Pracownicy mają odpowiednie umiejętności                   | 72    | 71    | 77                  | 78                  | 77                  |
| Koszt szkoleń jest zbyt wysoki                             | 39    | 50    | 48                  | 51                  | 48                  |
| Kluczowe są inne inwestycje [BKL 2012–2014]                | -     | -     | 41                  | 43                  | 43                  |
| Pracownicy nie mają czasu na szkolenia                     | 33    | 39    | 41                  | 42                  | 40                  |
| Trudne do określania potrzeby szkoleniowej [BKL 2012–2014] | -     | -     | 30                  | 32                  | 32                  |
| Brak określonych potrzeb szkoleniowych [BKL 2010–2011]     | 44    | 44    | -                   | -                   | -                   |
| Szkolili ostatnio i nie mają potrzeby                      | 30    | 38    | 31                  | 29                  | 31                  |
| Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej                      | 22    | 35    | 27                  | 29                  | 30                  |
| Z innych powodów/nieokreślone                              | 9     | 14    | 7                   | 14                  | 16                  |
| N ogółem                                                   | 7347  | 8078  | 4672                | 5043                | 4480                |

\* W edycjach BKL 2010–2011 pytanie było sformułowane inaczej niż w kolejnych latach. Pytano również o okres poprzednich 12 miesięcy.

\*\* W edycjach BKL 2012–2014 pytano o okres poprzedniego roku kalendarzowego („R” – rok referencyjny).

Komórki oznaczone pauzą (-) odnoszą się do pytań, które nie zostały zadane w danej edycji badań.

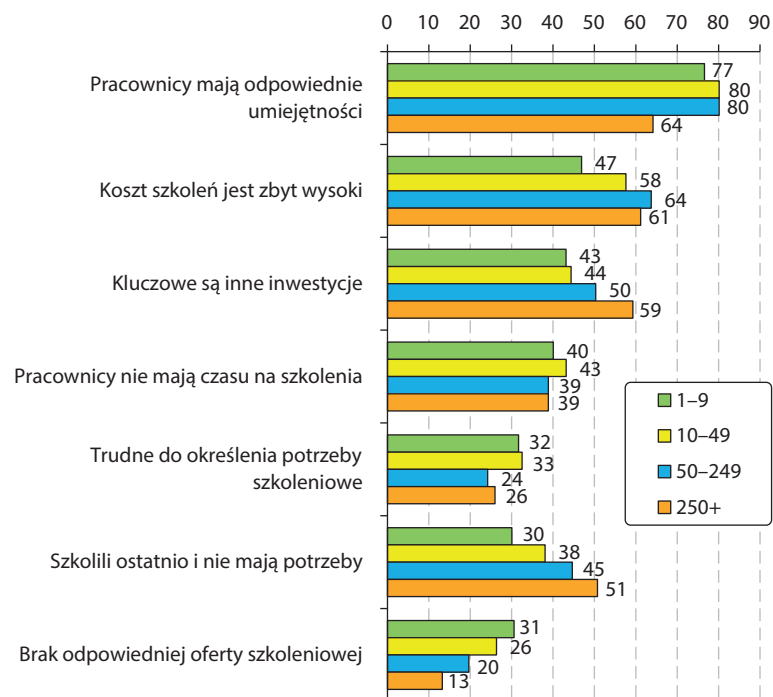
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców (dane łączone 2010–2014).

**P**racodawcom, którzy nie inwestowali w rozwój pracowników w żadnej formie (przypomnijmy, że było ich około 45% w edycjach BKL 2010–2011 oraz około 30% w edycjach 2012–2014) zadano pytanie o główne przyczyny braku tego rodzaju działań (tabela 2.25). W edycjach BKL 2010–2011 oraz 2012–2014 nieznacznie zmodyfikowany został kwestionariusz. Nie zmieniło to jednak znacząco struktury odpowiedzi<sup>5</sup>. Nadal **najczęściej podawanym powodem było zapewnienie, że pracownicy mają**

**odpowiednie kompetencje** (77% w 2013 r.). W dalszej kolejności wskazywano na zbyt wysoki koszt szkoleń (48%), kluczowe znaczenie innych inwestycji (43%) oraz brak czasu pracowników (40%). Dodatkowo jedna trzecia nieszkolących pracodawców miała problemy w określeniu potrzeb szkoleniowych. Stosunkowo niewielkim problemem był brak odpowiedniej oferty szkoleniowej, na który wskazało 30% pracodawców, którzy nie inwestowali w kadry.

<sup>5</sup> Wyniki analogicznych analiz zaprezentowane w raportach BKL z poprzednich edycji badań BKL nieznacznie się różnią od tych przedstawionych w niniejszym raporcie. Różnice wynikają z uwzględnienia „nieokreślonych powodów” wśród odpowiedzi, co zwiększyło ogólną liczbę obserwacji (o około 5%). Wpłynęło to nieznacznie na prezentowane wartości procentowe, jednak nie zmieniło struktury odpowiedzi.

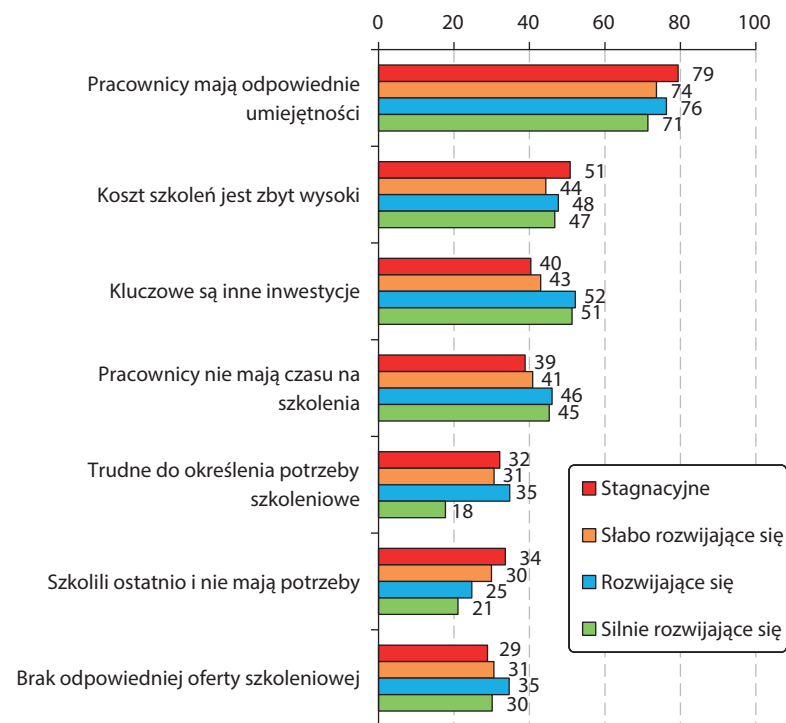
**Wykres 2.31.** Główne przyczyny braku inwestycji w rozwój pracowników w 2013 r. ze względu na wielkość podmiotu (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W przypadku podmiotów największych (250+) przekonanie o odpowiednich umiejętnościach pracowników rzadziej stanowiło główną przyczynę braku inwestycji w rozwój pracowników, chociaż nadal wskazywane było przez większość pracodawców (64%) (wykres 2.31). Znacznie częściej natomiast narzekano na zbyt wysoki koszt szkoleń (61%) oraz kluczowe znaczenie innych inwestycji (59%).

**Wykres 2.32.** Główne przyczyny braku inwestycji w rozwój pracowników w przedsiębiorstwach w 2013 r. ze względu na stopień rozwoju (w %)

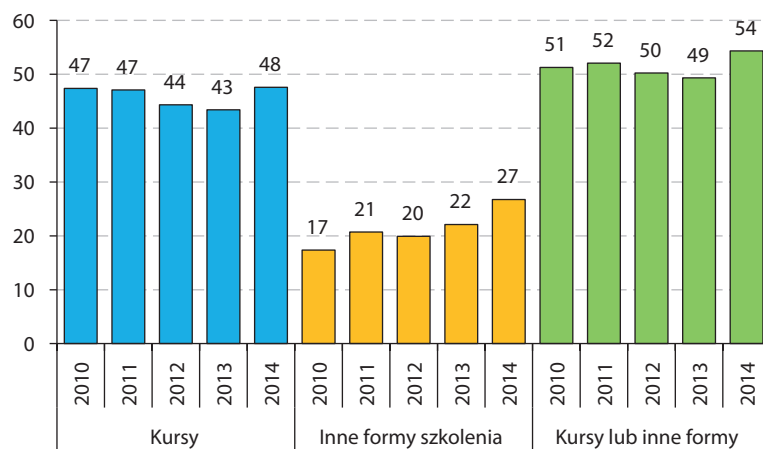


Uwzględniono jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Zróźnicowanie ze względu na stopień rozwoju firmy jest stosunkowo niewielkie (wykres 2.32). Firmy silnie rozwijające się częściej wskazywały na kluczowe znaczenie innych inwestycji oraz na brak czasu pracowników.

**Wykres 2.33.** Plany pracodawców względem doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

**Tabela 2.26.** Plany pracodawców względem doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy ze względu na wielkość podmiotu (w %)

|                      | 1–9   | 10–49 | 50–249 | 250+ | Ogółem |
|----------------------|-------|-------|--------|------|--------|
| Kursy                | 45    | 56    | 72     | 84   | 48     |
| Inne formy szkolenia | 25    | 30    | 39     | 46   | 27     |
| Kursy lub inne formy | 52    | 61    | 76     | 87   | 54     |
| N ogółem             | 13077 | 2285  | 514    | 137  | 16013  |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W latach 2010–2014 około połowa badanych pracodawców planowała w kolejnych 12 miesiącach inwestować w doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników (wykres 2.33). **W 2014 r. 48% planowało kursy wewnętrzne lub zewnętrzne, 27% planowało inne formy szkolenia, natomiast łącznie 54% planowało kursy lub inne formy.**

Wraz ze wzrostem wielkości podmiotu pracodawcy częściej deklarowali plany szkoleniowe na kolejne 12 miesięcy (tabela 2.26). W podmiotach mikro około połowa wskazywała na kursy lub inne formy szkolenia, natomiast w podmiotach 250+ było to aż 87%.

Częściej takie plany posiadali również pracodawcy z sektora edukacyjnego (86%), opieki społecznej i pomocy zdrowotnej (71%) oraz usług specjalistycznych (64%) (tabela 2.27).

**Tabela 2.27.** Plany pracodawców względem doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy ze względu na sektor działalności (w %)

|                                     | Kursy | Inne formy szkolenia | Kursy lub inne formy | N ogółem |
|-------------------------------------|-------|----------------------|----------------------|----------|
| Przemysł i górnictwo                | 44    | 21                   | 49                   | 1826     |
| Budownictwo i transport             | 40    | 20                   | 46                   | 3408     |
| Handel, zakwaterowanie, gastronomia | 39    | 23                   | 46                   | 5424     |
| Usługi specjalistyczne              | 57    | 31                   | 64                   | 3379     |
| Edukacja                            | 78    | 54                   | 86                   | 1035     |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna  | 65    | 40                   | 71                   | 942      |
| Ogółem                              | 48    | 27                   | 54                   | 16014    |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Tabela 2.28.** Plany firm względem doskonalenia umiejętności zawodowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy ze względu na stopień rozwoju (w %)

|                      | Stagnacyjne | Słabo rozwijające się | Rozwijające się | Silnie rozwijające się | Ogółem |
|----------------------|-------------|-----------------------|-----------------|------------------------|--------|
| Kursy                | 32          | 46                    | 55              | 69                     | 44     |
| Inne formy szkolenia | 16          | 25                    | 33              | 41                     | 24     |
| Kursy lub inne formy | 38          | 53                    | 64              | 76                     | 51     |
| N ogółem             | 5445        | 4829                  | 2773            | 1118                   | 14165  |

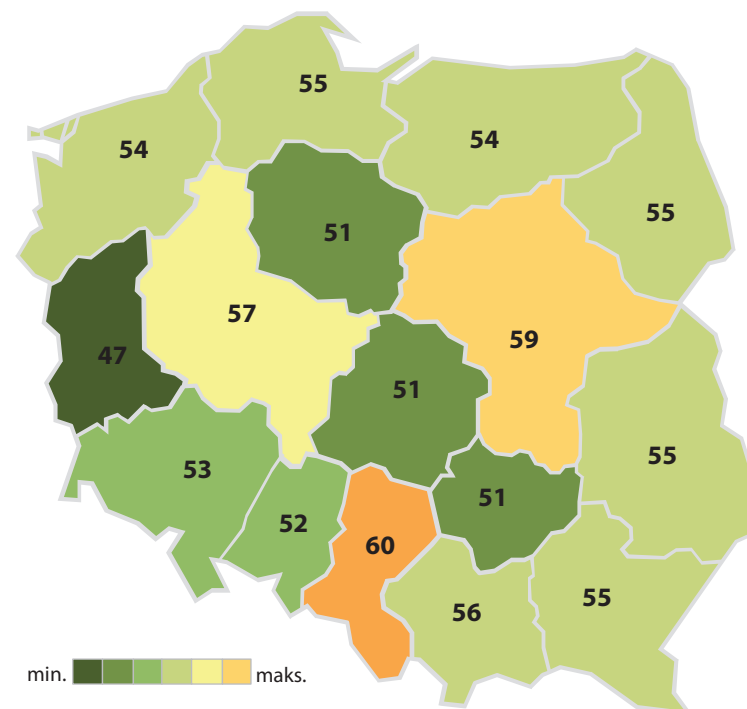
*Uwzględniono jedynie przedsiębiorstwa, pomijając instytucje.*

*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

**Rozwój firmy także istotnie stymulował motywację do doskonalenia umiejętności kadry** (tabela 2.28). Podczas gdy plany takie deklarowało 38% przedstawicieli przedsiębiorstw stagnacyjnych, to w przypadku podmiotów silnie rozwijających się było to 76%.

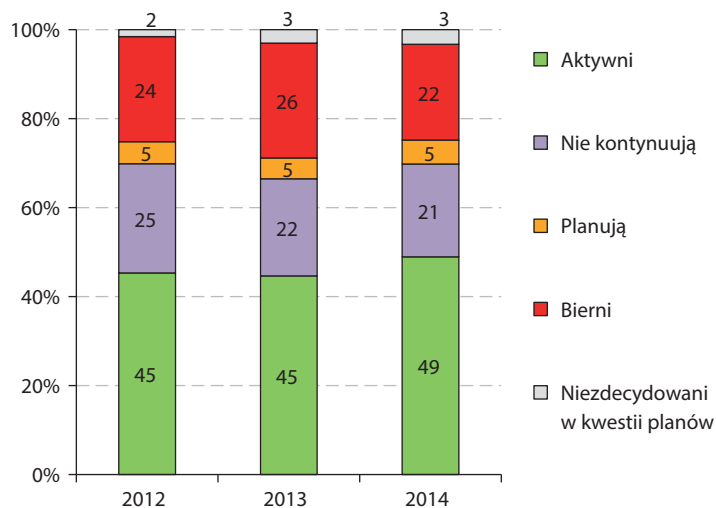
Zróżnicowanie regionalne było stosunkowo niewielkie (mapa 2.4). Najwyższe wskaźniki odnotowano w śląskim – 60% tamtejszych pracodawców planowało realizację kursów lub innych form doskonalenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Również wysokie wskaźniki były w mazowieckim (59%) i wielkopolskim (57%). Najniższe odsetki odnotowano natomiast w lubuskim (47%).

**Mapa 2.4.** Odsetek podmiotów planujących realizację kursów lub innych form doskonalenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (w %)



*Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.*

**Wykres 2.34.** Plany w zakresie inwestycji w kadry a dotychczasowe działania w tym obszarze (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

**N**a podstawie informacji o tym, czy pracodawcy szkolili swoich pracowników w roku poprzednim oraz czy planują to robić w roku kolejnym można przeanalizować, czy to zaangażowanie ma charakter ciągły. Można wyróżnić cztery podstawowe grupy:

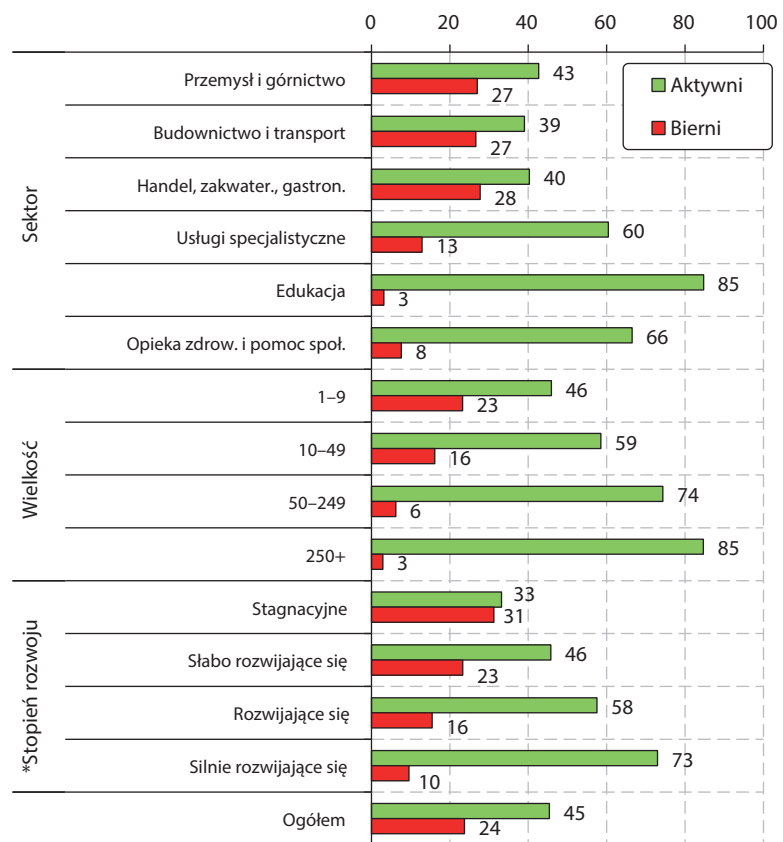
- 1. aktywni** – prowadzili inwestycje w kadry w poprzednim roku i zakładają dalsze działania w tym obszarze,
- 2. bierni** – nie doksztalcali pracowników w jakiejkolwiek formie w ostatnim roku i nie planują takich działań w kolejnym roku,
- 3. nie kontynuują** – doksztalcali w roku poprzednim, ale nie będą kontynuować tych działań w roku kolejnym,
- 4. planują** – nie doksztalcali w roku poprzednim, ale planują inwestować w kompetencje kadry w nadchodzącym roku.

**Blisko połowę wśród pracodawców stanowią stale aktywni, mniej więcej jedną czwartą bierni szkoleniowo** (wykres 2.34). Pozostała jedna czwarta to pracodawcy doraźnie angażujący się w działania wspierające rozwój kadr (planują lub nie kontynuują).

Największy udział aktywnych podmiotów, a zarazem najmniejszy biernych występował w sektorze edukacyjnym (85% aktywnych) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (66%) (wykres 2.35). Z kolei w przemyśle i górnictwie, budownictwie i transporcie oraz handlu, zakwaterowaniu i gastronomii jedynie około 40% podmiotów było aktywnych szkoleniowo, zaś niemal 30% pozostawało stale biernymi.

**Wyraźnie widać, że wraz ze wzrostem wielkości podmiotu rósł udział stale aktywnych:** z 46% w kategorii mikro do 85% w kategorii 250+. **Podobnie też odsetek ten rósł wraz ze stopniem rozwoju firmy:** z 33% w stagnacyjnych do 73% w silnie rozwijających się.

W ujęciu regionalnym na przestrzeni lat 2012–2014 najwyższy odsetek podmiotów aktywnych szkoleniowo występował w województwie mazowieckim (w 2014 r. 54%) i śląskim (54%) (tabela 2.29). Najniższy natomiast w lubuskim (41%), łódzkim (45%) i świętokrzyskim (45%).

**Wykres 2.35.** Podmioty aktywne i biernie szkoleniowo ze względu na sektor i wielkość podmiotu oraz stopień rozwoju firmy (w %)

\*Stopień rozwoju – uwzględniono wyłącznie przedsiębiorstwa, pomijając firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Tabela 2.29.** Odsetek podmiotów aktywnych szkoleniowo (w %)

|                     | 2012  | 2013  | 2014  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Dolnośląskie        | 42    | 42    | 48    |
| Kujawsko-pomorskie  | 43    | 44    | 46    |
| Lubelskie           | 47    | 48    | 50    |
| Lubuskie            | 44    | 41    | 41    |
| Łódzkie             | 41    | 41    | 45    |
| Małopolskie         | 46    | 45    | 51    |
| Mazowieckie         | 51    | 48    | 54    |
| Opolskie            | 46    | 46    | 47    |
| Podkarpackie        | 48    | 46    | 48    |
| Podlaskie           | 50    | 44    | 49    |
| Pomorskie           | 45    | 47    | 51    |
| Śląskie             | 45    | 48    | 54    |
| Świętokrzyskie      | 43    | 44    | 45    |
| Warmińsko-mazurskie | 41    | 42    | 49    |
| Wielkopolskie       | 41    | 45    | 52    |
| Zachodniopomorskie  | 45    | 41    | 50    |
| Ogółem              | 45    | 45    | 49    |
| N ogółem            | 16002 | 16000 | 16009 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

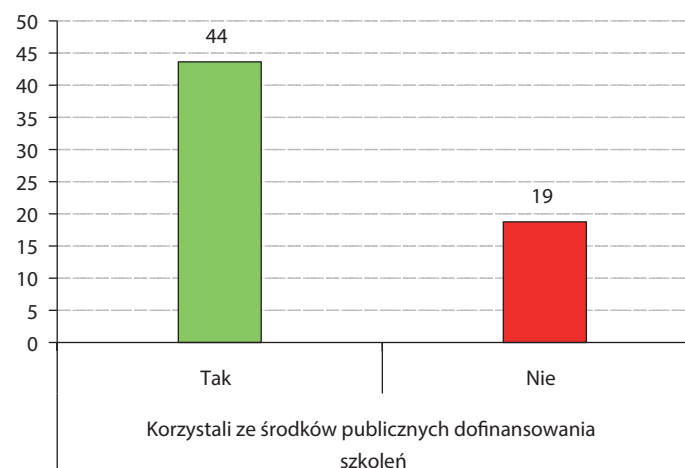
**Tabela 2.30.** Plany w zakresie wykorzystania środków unijnych na rozwijanie kompetencji kadry ze względu na wielkość, sektor i rodzaj podmiotu (w %)

|          |                                  | 2012  | 2013  | 2014  |
|----------|----------------------------------|-------|-------|-------|
| Wielkość | 1–9                              | 18    | 19    | 20    |
|          | 10–49                            | 21    | 21    | 20    |
|          | 50–249                           | 27    | 28    | 25    |
|          | 250+                             | 33    | 27    | 24    |
| Sektor   | Przemysł i górnictwo             | 16    | 19    | 18    |
|          | Budownictwo i transport          | 20    | 20    | 19    |
|          | Handel, zakwaterowanie, gastron. | 15    | 17    | 18    |
|          | Usługi specjalistyczne           | 19    | 18    | 21    |
|          | Edukacja                         | 38    | 34    | 34    |
|          | Opieka zdrowotna i pomoc społ.   | 25    | 22    | 24    |
| Rodzaj   | Przedsiębiorstwo                 | 18    | 18    | 20    |
|          | Instytucja                       | 25    | 26    | 26    |
| Ogółem   |                                  | 19    | 19    | 20    |
| N ogółem |                                  | 16001 | 16004 | 16012 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

W edycjach BKL 2012–2014 respondentów zapytano również o to, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy **zamierzają ubiegać się o środki unijne** na rozwój i doskonalenie pracowników, kursy lub szkolenia (tabela 2.30). **W latach 2012–2013 plany takie miało 19% podmiotów, w 2014 r. 20%.** W tym trzyletnim okresie wzrósł jednak nieznacznie odsetek zainteresowanych tym podmiotów mikro, spadał natomiast odsetek podmiotów średnich i dużych. Warto dodać, że około 6% podmiotów odpowiedziało na to pytanie „nie wiem”.

**Wykres 2.36.** Plany w zakresie wykorzystania środków unijnych na rozwijanie kompetencji kadry w zależności od tego, czy dany podmiot korzystał ze środków publicznych dofinansowania szkoleń w poprzednim roku (w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Najczęściej środki unijne na cele szkoleniowe pragnęły wykorzystać podmioty z sektorów najbardziej aktywnych szkoleniowo, a więc z sektora edukacji (34% w 2013 r.), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (24%) i usług specjalistycznych (21%).** Częściej również deklaracje takie składały instytucje (26%) niż firmy (20%).

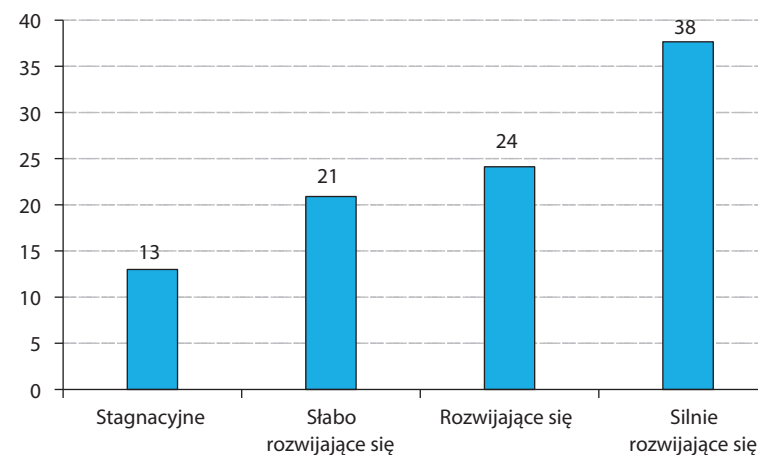
Istotna była rola doświadczenia w wykorzystywaniu środków publicznych. 44% pracodawców, którzy korzystali już z nich w roku poprzednim przy finansowaniu rozwoju kadry zamierza ubiegać się o dofinansowanie z UE. Wśród podmiotów, które nie miały takich doświadczeń wskaźnik wyniósł jedynie 19%.

**Tabela 2.31.** Plany w zakresie wykorzystania środków unijnych na rozwijanie kompetencji kadry (w %)

|                     | 2012  | 2013  | 2014  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Dolnośląskie        | 17    | 16    | 20    |
| Kujawsko-pomorskie  | 15    | 19    | 20    |
| Lubelskie           | 23    | 23    | 25    |
| Lubuskie            | 17    | 20    | 20    |
| Łódzkie             | 20    | 17    | 20    |
| Małopolskie         | 21    | 21    | 24    |
| Mazowieckie         | 19    | 19    | 17    |
| Opolskie            | 19    | 19    | 18    |
| Podkarpackie        | 19    | 23    | 23    |
| Podlaskie           | 17    | 16    | 24    |
| Pomorskie           | 19    | 20    | 18    |
| Śląskie             | 20    | 15    | 18    |
| Świętokrzyskie      | 25    | 26    | 22    |
| Warmińsko-mazurskie | 19    | 22    | 19    |
| Wielkopolskie       | 15    | 19    | 20    |
| Zachodniopomorskie  | 15    | 17    | 19    |
| Ogółem              | 19    | 19    | 20    |
| N ogółem            | 16000 | 16004 | 16014 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

W okresie 2012–2014 najbardziej aktywni na tym polu byli pracodawcy z województwa lubelskiego (25% w 2013 r.), świętokrzyskiego (22%), podkarpackiego (23%) i małopolskiego (24%) (tabela 2.31). Największy wzrost odnotowano w podlaskim (24% w 2013 r.).

**Wykres 2.37.** Plany w zakresie wykorzystania środków unijnych na rozwijanie kompetencji kadry wśród przedsiębiorstw w zależności od stopnia rozwoju (w %)

Uwzględniono wyłącznie przedsiębiorstwa, pomijając firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Pozytywną zależność można obserwować także w przypadku stopnia rozwoju firmy – im jest silniejszy, tym częściej przedsiębiorcy zamierzają poszukiwać dodatkowych źródeł finansowania działań rozwojowych w postaci środków unijnych.

**Tabela 2.32.** Odsetek podmiotów posiadających zakładowy fundusz szkoleniowy lub budżet na szkolenia ze względu na wielkość (w %)

|          | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1–9      | 9     | 10    | 10    | 10    | 10    |
| 10–49    | 27    | 29    | 26    | 27    | 28    |
| 50–249   | 45    | 45    | 47    | 47    | 47    |
| 250+     | 53    | 55    | 56    | 59    | 58    |
| Ogółem   | 10    | 11    | 11    | 12    | 14    |
| N ogółem | 15839 | 16160 | 15999 | 16005 | 16011 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Od 2010 r. odsetek podmiotów, które posiadały zakładowy fundusz szkoleniowy lub budżet na szkolenia wzrósł z 10% do 14% w 2014 r. (tabela 2.32). Niezmiennie najczęściej takie formy spotykane były w podmiotach dużych (58% w 2013 r.), najrzadziej zaś w mikro (jedynie 10%).

**Tabela 2.33.** Odsetek firm posiadających w 2014 r. zakładowy fundusz szkoleniowy lub budżet na szkolenia ze względu na wielkość i stopień rozwoju (w %)

|          | Stagnac. | Słabo rozwij. | Rozwij. | Silnie rozwij. | Ogółem | N ogółem |
|----------|----------|---------------|---------|----------------|--------|----------|
| 1–9      | 6        | 7             | 9       | 14             | 7      | 12211    |
| 10–49    | 8        | 10            | 12      | 14             | 9      | 1581     |
| 50–249   | 22       | 27            | 38      | 38             | 28     | 275      |
| 250+     | 48       | 57            | 65      | 67             | 57     | 97       |
| Ogółem   | 7        | 8             | 10      | 15             | 8      | 14164    |
| N ogółem | 5445     | 4828          | 2774    | 1117           | 14164  |          |

Uwzględniono wyłącznie przedsiębiorstwa, pomijając firmy.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W kategorii przedsiębiorstw odsetek posiadających zakładowy fundusz szkoleniowy lub budżet na szkolenia rósł nie tylko wraz z wielkością, lecz także wraz ze stopniem rozwoju (tabela 2.33). Wśród firm dużych silnie rozwijających się wynosił on aż 67%, podczas gdy w tej samej kategorii wielkości przedsiębiorstwa stagnacyjne jedynie w 48% przypadków posiadały te formy finansowania. Nadal jednak to wielkość odgrywała kluczową rolę.

## **Instytucje szkoleniowe: charakterystyka, kierunki rozwoju, bariery**

**Jak rozwijał się sektor szkoleniowy  
w latach 2010–2014**

**Jakie obroty osiągały firmy i instytucje  
szkoleniowe w 2014 r.**

**Ilu klientów skorzystało z usług firm  
i instytucji szkoleniowych**

**Jaka tematyka dominowała w ofercie  
szkoleniowej w 2014 r.**

**Jakie rodzaje działań projakościowych są  
podejmowane w sektorze szkoleniowym**

**Czy na rynku szkoleniowym występuje  
zróżnicowanie regionalne**



**K**olejna, piąta już, edycja badania firm i instytucji szkoleniowych pozwoliła na zebranie danych pozwalających zarówno opisać stan sektora szkoleniowego w czasie realizacji badania, jak i zaobserwować dynamikę zmian w tym sektorze. Prezentację wyników badań rozpoczniemy od ogólnej charakterystyki firm i instytucji szkoleniowych, jakie zostały objęte badaniem w 2014 r., następnie porównamy wybrane wskaźniki opisujące rynek szkoleniowy w oparciu o wyniki badań trendów z lat 2010–2014.

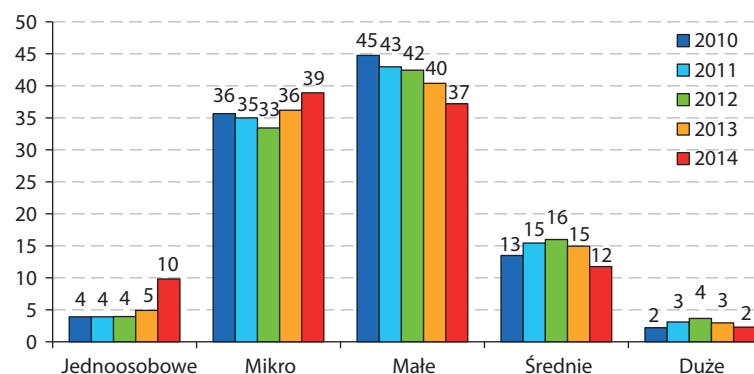
#### Firmy i instytucje szkoleniowe w 2014 r.: ogólna charakterystyka

Badanie firm i instytucji szkoleniowych w 2014 r. objęło 4510 podmiotów. Najwięcej spośród nich, bo blisko 20%, specjalizuje się w tzw. szkoleniach miękkich, czyli związanych z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, nieco mniej jako obszar swojej specjalizacji wskazało tematykę medyczną, psychologiczną i pracę socjalną (13%), informatyczną (10%), handel, sprzedaż i obsługę klienta (10%) związaną z obowiązkowymi szkoleniami BHP, ppoż. (10%), zarządzaniem przedsiębiorstwem (10%), budownictwem i przemysłem (9%). Firm specjalizujących się w pozostałych obszarach tematycznych było w przebadanej próbie mniej niż 9%.

Wśród firm i instytucji szkoleniowych objętych badaniem w 2014 r. znalazło się więcej niż w poprzednich edycjach firm jednoosobowych i małych (wykres 3.1). Świadczy to jednak raczej o zmianie struktury próby niż o zmianach zachodzących na rynku szkoleniowym<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Badania firm i instytucji szkoleniowych są realizowane na próbie wyczerpującej, czyli obejmują całą populację tych podmiotów. Jak napisano w części metodologicznej, populacja ta jednak zmienia się w kolejnych edycjach badania: część podmiotów szkoleniowych zaprzestaje działalności w tym obszarze, inne tę działalność rozpoczynają. W oparciu o nowe, dostępne źródła wzbogacana jest też baza kontaktów instytucji i firm szkoleniowych, stanowiąca podstawę doboru respondentów do badań. Z tego powodu porównywanie wyników z kolejnych edycji badań jest często utrudnione.

**Wykres 3.1.** Struktura wielkości podmiotów działających na rynku szkoleniowym (lata 2010–2014), dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

#### Najwięcej podmiotów jednoosobowych jest wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w tematyce związanej z:

- rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych (13%),
- edukacją, pedagogiką i kulturą (13%),
- BHP i ppoż. (12%).

#### Najmniej firm jednoosobowych jest natomiast wśród podmiotów specjalizujących się w tematyce związanej z:

- informatyką (5%),
- usługami osobistymi, gastronomią i rekreacją (5%),
- prawem (7%).

- **Podmioty duże i średnie, zatrudniające ponad 50 osób można natomiast spotkać najczęściej wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w szkoleniach i doradztwie z zakresu:**
- budownictwa i przemysłu (23%),
- informatyki (22%),
- edukacji, pedagogiki i kultury (20%).

**Najmniej podmiotów średnich i dużych znajdziemy wśród firm i instytucji specjalizujących się w szkoleniach i doradztwie z zakresu:**

- BHP i ppoż. (10%),
- marketingu, handlu i obsłudze klienta (12%),
- tematyki prawnej (12%),
- rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych (12),
- **motoryzacji (12%).**

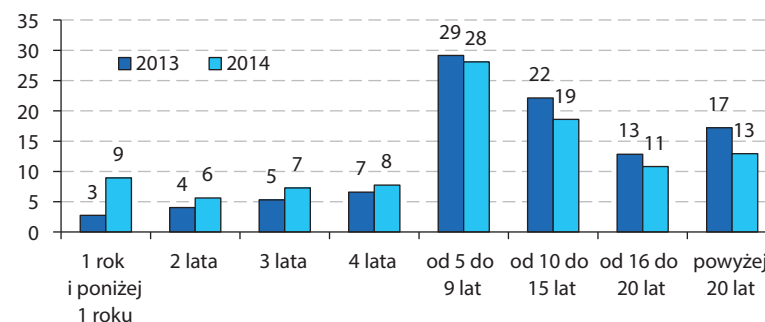
**Wśród podmiotów szkoleniowych dominują firmy prywatne**, stanowią one 87% badanej próby, udział instytucji publicznych w próbie wynosi nieco ponad 12%, organizacje pozarządowe stanowią natomiast niespełna 1% działających na rynku szkoleniowym podmiotów.

Biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności, najwięcej podmiotów występujących na rynku szkoleniowym to firmy szkoleniowo-doradcze (22%) oraz firmy szkoleniowe (17%). 10% badanych podmiotów to firmy lub instytucje, dla których szkolenia są dodatkową działalnością, 8% to ośrodki kształcenia i doskonalenia zawodowego, również 8% to szkoły nauki jazdy, centra kształcenia ustawicznego lub centra kształcenia praktycznego, 5% to szkoły językowe, 3% to szkoły wyższe prowadzące szkolenia, kursy i studia podyplomowe, a 2% to szkoły średnie prowadzące szkolenia i kursy.

Ze względu na to, iż w 2014 r. w badanej próbie znalazło się więcej niż w poprzednich latach firm mikro i jednoosobowych, które zazwyczaj krócej działają na rynku, krótszy jest też staż rynkowy przebadanych podmiotów (wykres 3.2). W tej edycji badania aż 9% podmiotów ma staż roczny lub krótszy niż roczny, a w sumie 30% podmiotów ma staż krótszy niż

5 lat, podczas gdy w 2013 r. tak krótki staż miało jedynie 19% podmiotów. Rozkład tej zmiennej potwierdza więc wskazywane wcześniej zmiany w strukturze badanej próby.

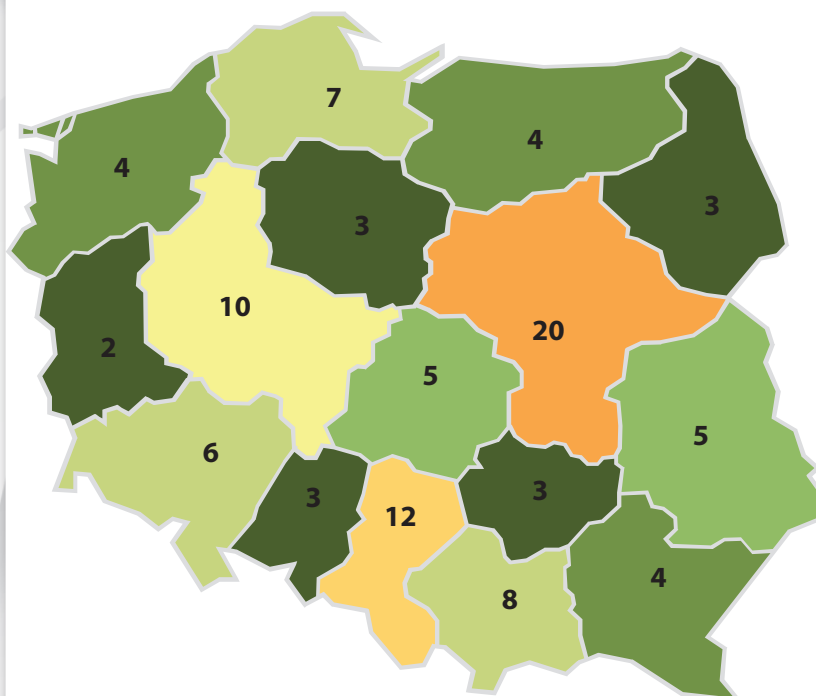
**Wykres 3.2.** Struktura wielkości podmiotów działających na rynku szkoleniowym (lata 2013–2014), dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014.

Podobnie jak w poprzednich edycjach badania, najwięcej podmiotów szkoleniowych (20% z całej próby) działało w województwie mazowieckim, z czego aż 14% w samej Warszawie. Województwami, w których nasycenie podmiotami szkoleniowymi jest względnie duże są także śląskie (12%), wielkopolskie (10%), małopolskie (8%), pomorskie (7%). Najmniej podmiotów szkoleniowych posiada swoje siedziby w województwach lubuskim (2%), podlaskim (3%), opolskim (3%), świętokrzyskim (3%), kujawsko-pomorskim (3%). Różnice w liczbie firm działających w poszczególnych województwach wyjaśnia przede wszystkim wielkość miast, które są stolicami tych województw i związana z nią obecność centrów biznesowych, administracyjnych i akademickich czy jak w przypadku Śląska: koncentracja przemysłu.

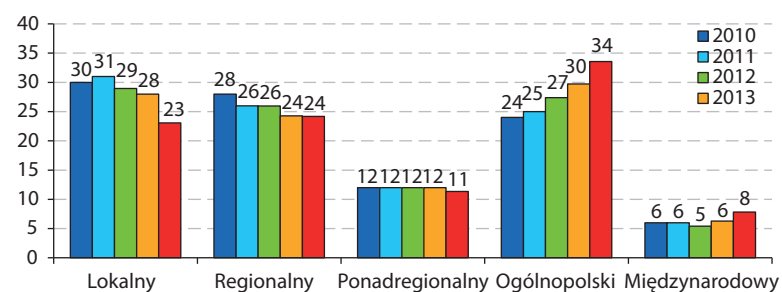
**Mapa 3.1.** Zróżnicowanie regionalne liczby firm i instytucji szkoleniowych, (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Systematycznie zwiększa się zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych. W 2010 r. najczęściej takich podmiotów działało na rynku lokalnym i regionalnym. W 2014 r. natomiast ponad 1/3 określało zasięg swojego działania jako ogólnopolski (wykres 3.3). Coraz więcej podmiotów deklaroowało też wychodzenie ze swoją ofertą poza granice kraju (8% w 2014 r. 5% lub 6% w latach poprzednich). Najwięcej podmiotów, które działały także na rynkach międzynarodowych miało swoje siedziby w województwach mazowieckim (12% zadeklarowało, że dociera poza granice kraju), małopolskim (10%), łódzkim (9%) i pomorskim (9%). Najmniej podmiotów działających na rynkach międzynarodowych było natomiast w województwie kujawsko-pomorskim (3%). Jeśli natomiast uwzględnimy zakres tematyczny oferowanych usług, to najczęściej podmiotów działających także poza granicami kraju znajdziemy wśród tych, które specjalizują się w zarządzaniu (13%), marketingu, handlu i obsłudze klienta (10%) oraz w rozwoju kompetencji ogólnych (10%). Co zrozumiałe, najmniej takich podmiotów jest wśród firm specjalizujących się w szkoleniach kierowców (2%) i BHP, ppoż. (2%).

**Wykres 3.3.** Zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych: lata 2010-2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010-2014.

- Najwięcej działających na rynku szkoleniowym podmiotów specjalizuje się w tzw. szkoleniach miękkich związanych z rozwojem osobistym.
- Blisko 9 na 10 podmiotów szkoleniowych ma charakter prywatny, a blisko 4 na 10 to firmy szkoleniowe lub szkoleniowo-doradcze.
- Na rynku szkoleniowym, podobnie jak w innych sektorach polskiej gospodarki, dominują podmioty mikro i małe, stanowiące w 2014 r. 86% próby.
- Na mapie pokazującej zróżnicowanie regionalne liczby firm i instytucji szkoleniowych utrzymuje się podział na silne centra edukacyjne, zlokalizowane głównie w największych i silnie rozwijających się miastach: Warszawa, Katowice, Poznań, Kraków i regiony o mniejszym potencjalnie szkoleniowo-rozwojowym: województwa lubuskie, podlaskie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie, opolskie.
- Systematycznie wzrasta zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych, co należy uznać za pozytywny trend.

#### Firmy i instytucje szkoleniowe w latach 2010–2014 r.: dynamika zmian

Ostatnie dziesięciolecie otworzyło przed sektorem szkoleniowym w Polsce nowe możliwości, ale pojawiły się też związane z tymi możliwościami problemy. Te nowe możliwości to przede wszystkim dostęp do środków europejskich przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego, z których mogła być finansowana działalność szkoleniowa. Dostęp do tych środków i zasady ubiegania się o nie przyczyniły się jednak do powstania nowej sytuacji na rynku szkoleniowym. Jak stwierdzają sami przedstawiciele sektora szkoleniowego: rynek zdominowała silna konkurencja, przede wszystkim o charakterze cenowym. Gorsze, ale tańsze szkolenia zaczęły wypierać szkolenia lepsze, ale nieco droższe. Powstawało też wiele firm, które specjalizowały się głównie w pozyskiwaniu środków unijnych i ad hoc dostosowywały swoją ofertę do aktualnych możliwości finansowania. Sytuację pogorszyło jeszcze spowolnienie gospodarcze, którego skutki sektor szkoleniowy odczuł wyraźnie w 2012 r. Nastąpił wówczas spadek zatrudnienia w sektorze, a obroty, wcześniej znacząco wzrastające, pozostały niemal niezmienione w stosunku do roku poprzedniego.

Choć badania firm i instytucji szkoleniowych realizowane w latach 2010–2014 w ramach projektu BKL nie pozwalają na pełny opis tego, jak sektor szkoleniowy zmieniał się pod wpływem oddziaływania środków unijnych czy spowolnienia gospodarczego, to pozwalają przyrzeć się dynamice zmian w sektorze i ocenić, jak zmieniają się jego podstawowe charakterystyki. Do takich podstawowych charakterystyk opisujących sektor zaliczamy: wielkość zatrudnienia w sektorze, liczbę zatrudnionych szkoleniowców, poziom obrotów, liczbę klientów. Sytuację w sektorze dobrze oddaje też subiektywna ocena kondycji finansowej sektora przez jego przedstawicieli, tę kwestię omówimy jednak w innej części raportu.

#### Zatrudnienie w sektorze szkoleniowym

Zmiany w poziomie zatrudnienia w sektorze w latach 2010–2014 przedstawiono w tabeli 3.1. Pokazano zarówno, jak zmieniał się poziom zatrudnienia ogółem, jak i poziom zatrudnienia w firmach i instytucjach różnej wielkości<sup>7</sup>.

**Tabela 3.1.** Poziom zatrudnienia w sektorze szkoleniowym w latach 2010–2014 (średnia obciąża 5%)

|         | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------|------|------|------|------|------|
| Mikro   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Małe    | 20   | 20   | 20   | 20   | 19   |
| Średnie | 87   | 90   | 91   | 88   | 89   |
| Duże    | 678  | 561  | 522  | 593  | 707  |
| Ogółem  | 20   | 24   | 24   | 21   | 17   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

<sup>7</sup> Uwzględnienie zmian w poziomie zatrudnienia w podmiotach o różnej wielkości jest niezbędne dla prawidłowej interpretacji zmian wartości tego wskaźnika. Jest to istotne zwłaszcza w przypadku ostatniej edycji badań, w której znacząco zmieniła się struktura badanej próby.

W 2014 r. firmy i instytucje szkoleniowe zatrudniały średnio 17 osób<sup>8</sup>. Średni poziom zatrudnienia w sektorze szkoleniowym był w tym roku najniższy spośród wszystkich pięciu monitorowanych lat. Trzeba jednak pamiętać, że w 2014 r. zmieniła się struktura próby, w której znalazło się więcej niż w poprzednich latach firm jednoosobowych i mikroprzedsiębiorstw. Niższy średni poziom zatrudnienia w sektorze może więc przede wszystkim wynikać ze zmiany struktury próby. Taką interpretację potwierdza analiza poziomu zatrudnienia w wyróżnionych ze względu na wielkość typach firm i instytucji szkoleniowych. Jak pokazano w tabeli 3.1, średni poziom zatrudnienia spadł w 2014 r. jedynie w podmiotach małych (z 20 do 19 osób), pozostał bez zmian w podmiotach mikro (wynosił 5 osób we wszystkich badanych latach), nieznacznie wzrósł w firmach średnich (z 88 do 89 osób) oraz znacząco wzrósł w podmiotach dużych (z 593 do 707 osób). Tę ostatnią kategorię wielkości należy jednak traktować z dużą ostrożnością, gdyż w próbie jest jedynie 100 takich podmiotów i niewielkie zmiany w tej warstwie mogą silnie wpływać na uzyskane wyniki. Patrząc na poziom zatrudnienia w wyróżnionych ze względu na wielkość warstwach sektora szkoleniowego w latach 2010–2014, można stwierdzić, że nie zachodziły w nim większe zmiany. Pewne zmiany występowały jedynie wśród podmiotów dużych, jednak – jak wspomniano wcześniej – mogą one wynikać ze zmian w strukturze próby, a nie ze zmian w faktycznym poziomie zatrudnienia.

Podobnie do ogólnego poziomu zatrudnienia kształtuje się zatrudnienie osób szkolących (tabela 3.2). Średnia liczba zatrudnionych w sektorze osób szkolących była w 2014 r. najniższa od pięciu lat, jednak spadek ten jest raczej konsekwencją zmiany struktury próby, nie zaś odzwierciedleniem faktycznych zmian w poziomie zatrudnienia szkolących.

<sup>8</sup> W celu zminimalizowania oddziaływania wartości skrajnych posługujemy się średnią obciążoną 5%.

Poziom zatrudnienia szkoleniowców w latach 2010–2014 nie zmieniał się zasadniczo wśród firm mikro i małych, podlegał natomiast niewielkim zmianom w firmach średnich i dużych

**Tabela 3.2.** Średnia liczba zatrudnionych osób szkolących w latach 2010–2014 (średnia obciążona 5%)

|         | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------|------|------|------|------|------|
| Mikro   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| Małe    | 12   | 12   | 13   | 12   | 12   |
| Średnie | 46   | 46   | 47   | 48   | 45   |
| Duże    | 213  | 248  | 211  | 290  | 306  |
| Ogółem  | 12   | 13   | 13   | 12   | 9    |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

### Liczba klientów

Kolejną ważną charakterystyką sektora szkoleniowego jest liczba klientów, którzy skorzystali z usług firm lub instytucji szkoleniowych. W tabeli 3.3 pokazano, jak w latach 2009–2013<sup>9</sup> zmieniała się średnia liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych ogółem, jak i liczba klientów firm mikro, małych, średnich i dużych.

<sup>9</sup> Prezentowane w raporcie dane o liczbie klientów firm i instytucji szkoleniowych, ich obrotach, a także źródłach finansowania dotyczą roku poprzedzającego ten, w którym realizowano badanie. Na przykład, jeśli badania były realizowane w 2010 r., dane dotyczące liczby klientów czy wielkości obrotów odnoszą się do 2009 r. Wiąże się to z koniecznością operowania latami kalendarzowymi, dla których dostępne są informacje sprawozdawcze.

**Tabela 3.3.** Średnia liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych w latach 2009–2013 (średnia obciąża 5%)

|         | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------|------|------|------|------|------|
| Mikro   | 210  | 150  | 171  | 160  | 140  |
| Małe    | 455  | 329  | 366  | 351  | 323  |
| Średnie | 824  | 935  | 867  | 1006 | 866  |
| Duże    | 2336 | 2593 | 2340 | 2194 | 2107 |
| Ogółem  | 394  | 330  | 361  | 339  | 293  |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

Z danych przedstawionych w tabeli 3.3 wynika, że z punktu widzenia liczby klientów najlepszy dla firm i instytucji szkoleniowych był 2009 r. W 2010 r. liczba klientów spadła w stosunku do poprzedniego roku o 16%, by w 2011 r. znów nieco wzrosnąć (wzrost o 9% w stosunku do 2010 r.). W 2012 r. powróciła jednak tendencja spadkowa, która utrzymała się także w 2013 r. – w 2012 średnia liczba klientów spadła o 6% w stosunku do roku poprzedniego, a w 2013 o 14%. Podobne trendy występowały w firmach mikro i małych. Nieco inaczej wyglądało to w firmach średnich i dużych. W firmach tych liczba klientów spadła dopiero w 2011 r., a nie w 2010 r. Jednak podobnie jak w firmach mikro i małych i wśród nich w 2013 r. nastąpił spadek liczby klientów w stosunku do 2012 r.

### Obroty sektora szkoleniowego w latach 2009–2013

**W latach 2009–2012 obroty sektora szkoleniowego systematycznie wzrastały (tabela 3.4).** Pomiędzy latami 2009–2010 i 2010–2011 wzrosty te były duże, wyniosły bowiem ponad 20%, w latach 2011–2012 dynamika wzrostu zwolniła, zaś pomiędzy 2012 a 2013 rokiem odnotowano nawet 22% spadek obrotów. Należy jednak mieć na uwadze, że spadek przeciętnych obrotów całości sektora jest znów raczej konsekwencją zmiany struktury próby. Jeśli bowiem przyjrzymy się zmianom obrotów w poszczególnych kategoriach przedsiębiorstw, łatwo zauważymy, że w każdej z tych kategorii pomiędzy 2012 i 2013 r. odnotowano wzrost, a nie spadek obrotów. Wzrost ten był największy w przedsiębiorstwach dużych (+24%)<sup>10</sup>, mikro (+19%) i średnich (+16%), jednak nawet jednoosobowe i średnie podmioty szkoleniowe odnotowały w latach 2012–2013 wzrosty obrotów (odpowiednio +8% i +7%).

<sup>10</sup> Jak wspomniano wcześniej, dane dotyczące dużych przedsiębiorstw należy traktować z dużą ostrożnością ze względu na niewielką liczebność tej kategorii oraz dużą wariancję.

**Tabela 3.4.** Średnie obroty w sektorze szkoleniowym w latach 2009–2013 oraz zmiany procentowe wielkości obrotów pomiędzy latami, w podziale na wielkość podmiotów (średnia obciąża 5%)

|              | 2009          | 2010          | Zmiana<br>2009/2010 | 2011          | Zmiana<br>2010/2011 | 2012          | Zmiana<br>2011/2012 | 2013          | Zmiana<br>2012/2013 |
|--------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| Jednoosobowe | 42 491 zł     | 63 025 zł     | +48%                | 62 378 zł     | -1%                 | 70 193 zł     | +13%                | 76 556 zł     | +8%                 |
| Mikro        | 155 376 zł    | 155 538 zł    | +0,1%               | 205 971 zł    | +32%                | 190 944 zł    | -7%                 | 236 798 zł    | +19%                |
| Małe         | 607 982 zł    | 766 292 zł    | +26%                | 1 004 295 zł  | +31%                | 950 137 zł    | -5%                 | 1 020 843 zł  | +7%                 |
| Średnie      | 2 479 121 zł  | 2 576 212 zł  | +4%                 | 3 132 242 zł  | +22%                | 3 671 189 zł  | +17%                | 4 395 429 zł  | +16%                |
| Duże         | 15 175 134 zł | 14 124 181 zł | -7%                 | 13 203 831 zł | -7%                 | 19 740 926 zł | +50%                | 26 115 455 zł | +24%                |
| Ogółem       | 554 690 zł    | 680 460 zł    | +23%                | 823 969 zł    | +21%                | 827 215 zł    | +0,4%               | 676 598 zł    | -22%                |
| N            | 1737          | 15444         |                     | 1541          |                     | 1424          |                     | 1464          |                     |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014

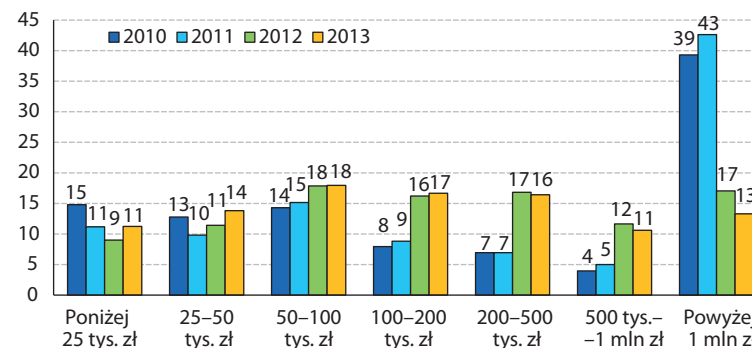
Przedstawione wyżej informacje dotyczące średniego poziomu obrotów w firmach i instytucjach szkoleniowych bazowały na odpowiedziach respondentów na pytanie otwarte dotyczące wielkości obrotów, jakie osiągnęły w 2013 r. Ponieważ na to pytanie zazwyczaj odpowiada mniej niż 30% podmiotów szkoleniowych, respondenci, którzy nie chcą podać dokładnych informacji, są proszeni o wskazanie, w jakim przedziale mieszczą się obroty reprezentowanej przez nich firmy czy instytucji. Na to pytanie odpowiada już blisko 70% respondentów, dysponujemy więc w tym przypadku danymi dotyczącymi większej liczby podmiotów, co zwiększa szanse precyzyjniejszego oszacowania poziomu obrotów sektora szkoleniowego.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące przedziału, w jakim mieściły się obroty firmy lub instytucji szkoleniowej w 2012 i 2013 r. zaprezentowano na wykresie 3.4.

Dane uzyskane z odpowiedzi na pytanie dotyczące przedziałów, w jakich mieszczą się obroty firmy lub instytucji szkoleniowej, pokazują, że w latach 2010 i 2011 najwięcej firm osiągało przychody wyższe niż 1 milion złotych. W latach 2012 i 2013 odsetki firm o takich obrotach były o ponad 20 punktów procentowych niższe. W latach tych więcej firm lokowało swoje obroty

w przedziałach od 100 tys. zł do 1 miliona złotych. Dane te potwierdzają więc informacje na temat spadku dynamiki obrotów sektora szkoleniowego w latach 2012 i 2013 zaprezentowane w tabeli 3.4.

**Wykres 3.4.** Obroty firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r., dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010/2014.

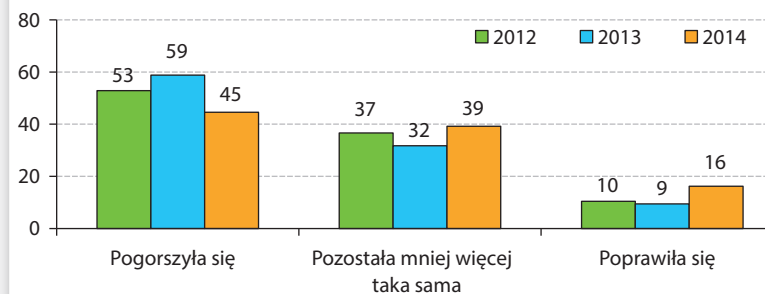
W obecnej edycji badań firm i instytucji szkoleniowych po raz trzeci zadano respondentom pytania, które służyły diagnozie nastrojów w branży. Pytania te stanowią typowy zestaw, który pozwala uzyskać informacje potrzebne do zbudowania **barometru oceny kondycji finansowej branży szkoleniowej**. Zestaw składał się z pięciu prostych pytań dotyczących następujących kwestii:

1. Ocena zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
2. Spodziewane zmiany w sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
3. Ocena obecnej kondycji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta.
4. Ocena zmian sytuacji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
5. Spodziewane zmiany w sytuacji finansowej firmy czy instytucji reprezentowanej przez respondenta w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Nastroje w branży szkoleniowej w 2014 r. zdecydowanie się poprawiły w stosunku do dwóch poprzednich lat. Lepiej oceniana jest zarówno sytuacja branży, jak i sytuacja własnej firmy. Choć nadal opinie pesymistyczne dominują nad optymistycznymi zarówno w ocenie przeszłości, jak i w ocenie przyszłości, negatywnych ocen jest znaczenie mniej niż przed rokiem.

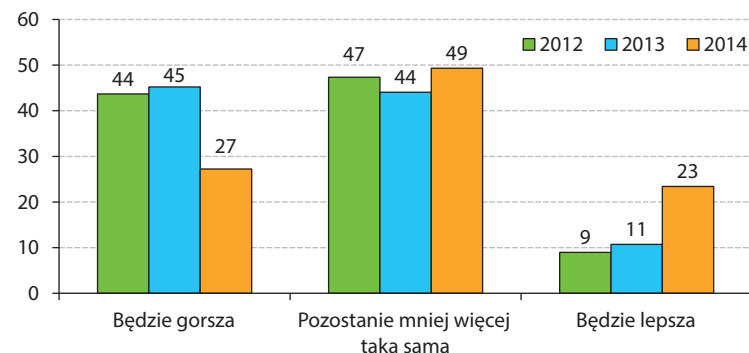
Jak pokazano na wykresie 3.5, w 2014 r. 16% badanych stwierdziło, że sytuacja finansowa branży szkoleniowej poprawiła się, 39% uznało, że nie zaszły w niej zmiany, a 45% stwierdziło, że sytuacja ta się pogorszyła. W stosunku do poprzedniego roku o 14 punktów procentowych spadła liczba osób twierdzących, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy sytuacja w branży szkoleniowej się pogorszyła. Przybyło natomiast zarówno neutralnych, jak i pozytywnych ocen przeszłości (wzrost po 7 punktów procentowych w stosunku do 2013 r.).

**Wykres 3.5.** Ocena zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

**Wykres 3.6.** Ocena spodziewanych zmian sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy, dane w procentach

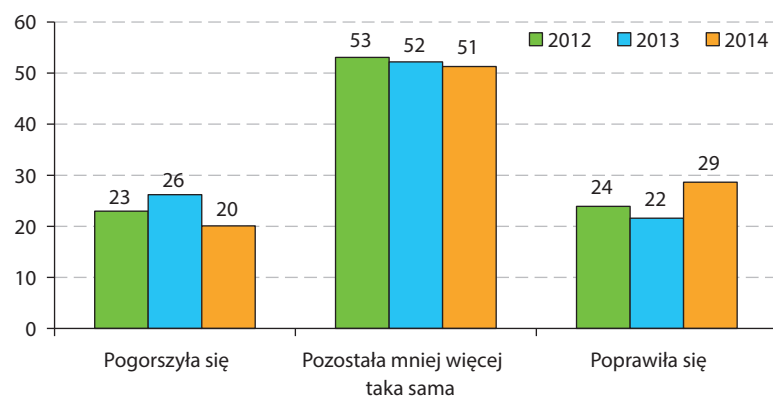


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

W ocenie spodziewanych zmian w sytuacji finansowej branży szkoleniowej w najbliższym roku nadal widoczna jest przewaga pesymizmu (27%) nad optymizmem (23%), a najczęściej wybieraną odpowiedzią jest wskazanie na brak zmian w tym zakresie (49%) (wykres 3.6). W stosunku do poprzedniego roku przybyło jednak optymistów (wzrost o 12 punktów procentowych), a ubyło pesymistów (spadek o 18 punktów procentowych).

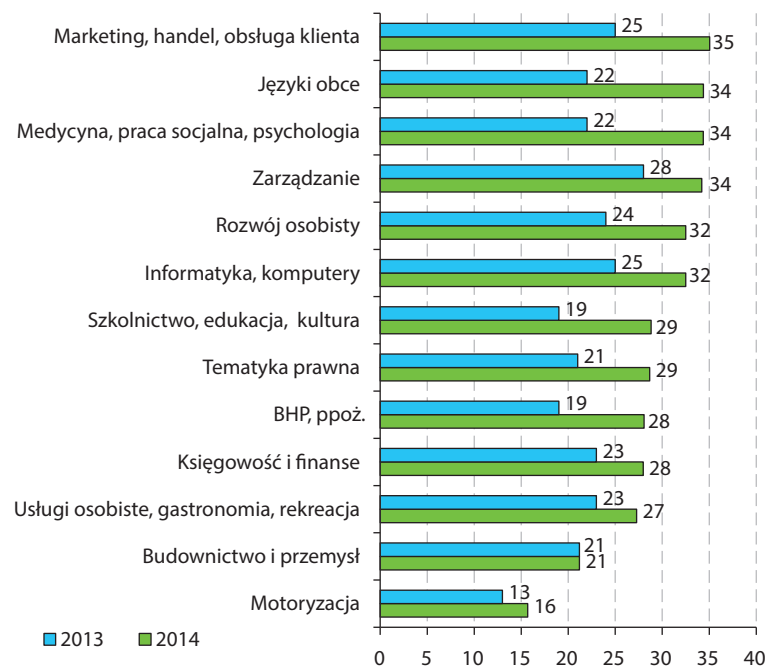
Podobnie jak w poprzednich latach, zdecydowanie lepsze były opinie na temat kondycji finansowej własnej firmy niż opinie na temat kondycji całego sektora szkoleniowego. Negatywne opinie na temat zmian kondycji finansowej sektora stanowiły aż 45% ogółu ocen, w przypadku oceny zmian kondycji własnej firmy było to tylko 20% (wykres 3.7). Warto też zauważyć, że w ocenie zmian kondycji finansowej własnej firmy przeważają opinie pozytywne nad negatywnymi, natomiast przy ocenie zmian sytuacji sektora było odwrotnie.

**Wykres 3.7.** Ocena zmian sytuacji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy, lata 2012 i 2013, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

**Wykres 3.8.** Pozytywna ocena zmian kondycji finansowej własnej firmy w poszczególnych segmentach rynku szkoleniowego, dane w procentach, tylko odpowiedź „poprawiła się”



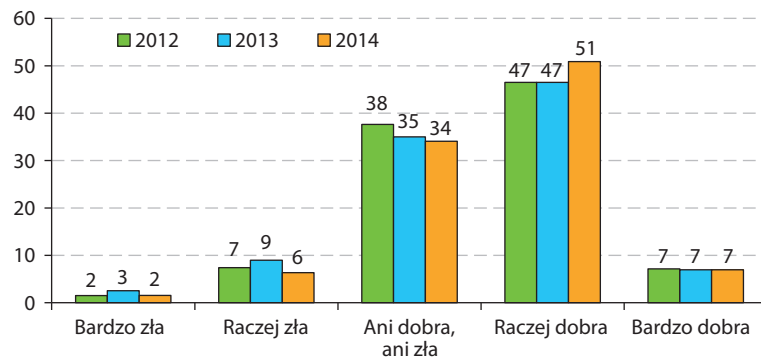
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013–2014.

W 2014 r. najlepiej zmianę kondycji finansowej własnej firmy w ciągu ostatniego roku oceniali przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w marketingu, handlu i obsłudze klienta, nauczaniu języków obcych, medycynie i psychologii, a także w zarządzaniu, rozwoju osobistym i informatyce (powyżej 30% opinii wskazujących na poprawę sytuacji). Tak samo, jak przed rokiem najgorzej zmianę kondycji finansowej własnej firmy

oceniali przedstawiciele firm specjalizujących się w szkoleniach kierowców. Największy wzrost odsetka pozytywnych opinii w stosunku do poprzedniego roku odnotowano natomiast wśród firm specjalizujących się w nauczaniu języków obcych (wzrost pozytywnych ocen o 12 punktów procentowych), tematyce medycznej i psychologicznej (również wzrost o 12 punktów procentowych), marketingu, handlu i obsłudze klienta (wzrost o 10 punktów procentowych) oraz edukacji i kulturze (także wzrost o 10 punktów procentowych).

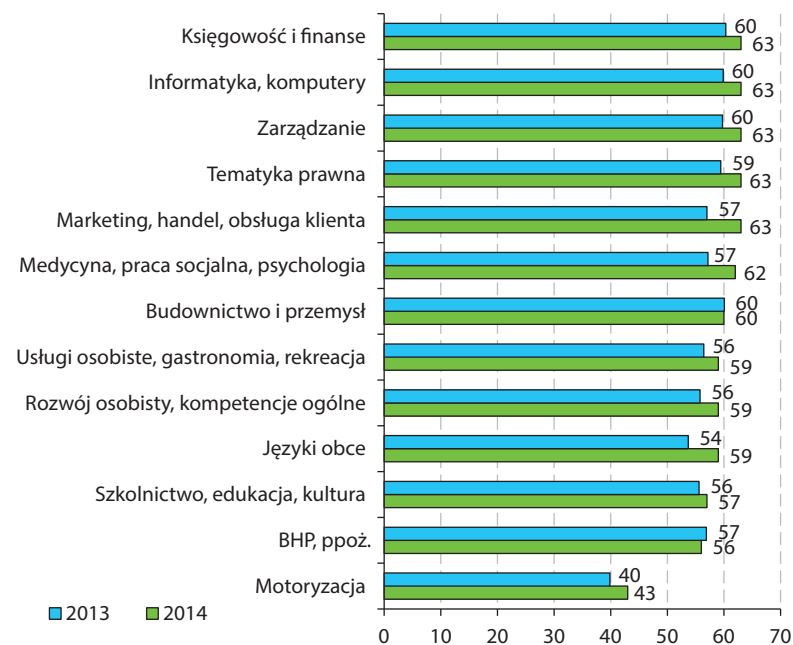
W ocenie obecnej sytuacji finansowej własnej firmy w stosunku do poprzedniego roku nie zaszły większe zmiany (wykres 3.9). Aż 58% badanych ocenia ją jako dobrą bądź bardzo dobrą, 34% uważa, że nie jest ona ani zła, ani dobra, a jedynie 8% uznało ją za złą. Złych ocen jest jednak nieco mniej niż rok temu (spadek o 4 punkty procentowe).

**Wykres 3.9.** Ocena obecnej sytuacji finansowej firmy lub instytucji szkoleniowej, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

**Wykres 3.10.** Odsetki pozytywnie oceniających obecną kondycję finansową własnej firmy ze względu na segment rynku szkoleniowego, w którym działa firma, dane w procentach

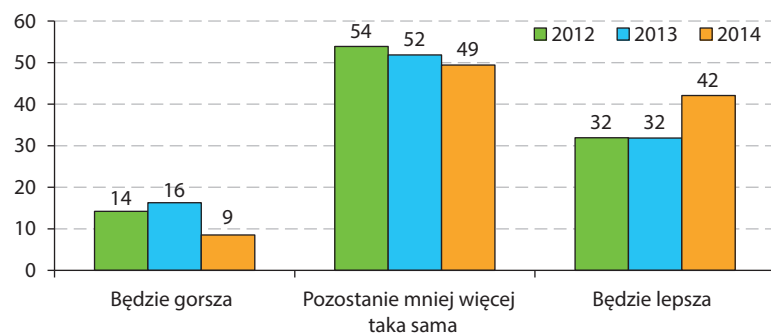


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013–2014.

Brak zmian w ocenie obecnej kondycji finansowej własnej firmy w stosunku do 2013 r. widoczny jest też w poszczególnych segmentach rynku szkoleniowego (wykres 3.10). Nadal najgorzej swoją sytuację finansową oceniają przedstawiciele firm szkolących kierowców, najlepiej zaś przedstawiciele firm i instytucji specjalizujących się w tematyce związanej z księgowością i finansami, informatyką, zarządzaniem, tematyką prawną, marketingiem, handlem i obsługą klienta. Widać jednak, że pomiędzy firmami

specjalizującymi się w różnych obszarach tematycznych nie występują większe różnice w ocenie własnej sytuacji finansowej. Jedynym znaczącym wyjątkiem są firmy szkolące kierowców, których opinie niezmiennie odstają od opinii przedstawicieli pozostałych segmentów rynku szkoleniowego.

**Wykres 3.11.** Ocena spodziewanych zmian sytuacji finansowej firmy bądź instytucji szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy, dane w procentach



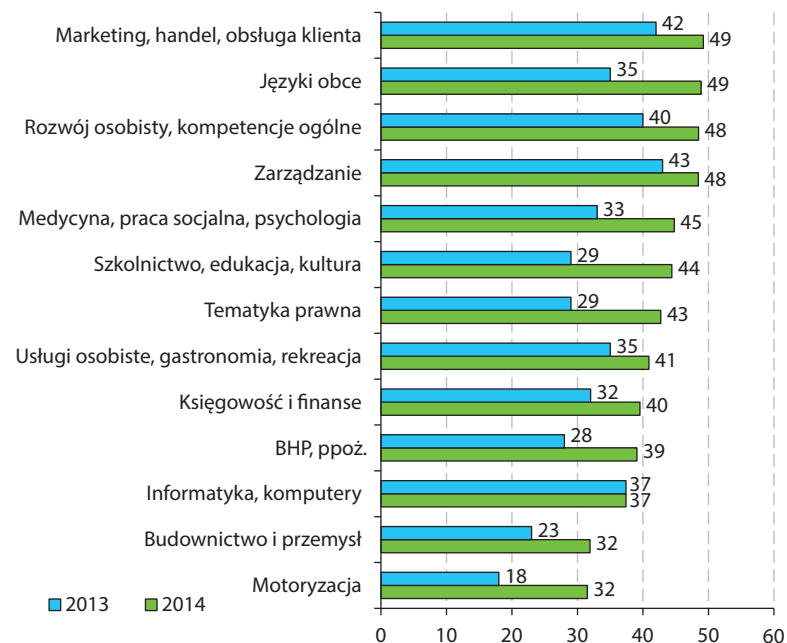
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

**Poprawę nastrojów widać też w ocenie spodziewanych zmian w sytuacji finansowej własnej firmy lub instytucji.** Odsetek deklarujących, że sytuacja ta poprawi się w następnym roku wynosił 42% i był o 10 punktów procentowych wyższy niż w 2013 r. (wykres 3.11). Jedynie 9% przedstawicieli podmiotów szkoleniowych obawia się, że ich sytuacja finansowa w najbliższym roku pogorszy się, odsetek ten jest o 7 punktów procentowych niższy niż w 2013 r. Nieco mniej niż połowa badanych (49%) nie spodziewa się w najbliższym roku zmian w kondycji finansowej własnej firmy.

Różnicowanie opinii na temat przyszłości finansowej firmy bądź instytucji w poszczególnych segmentach rynku szkoleniowego jest dużo większe niż w przypadku oceny obecnej sytuacji. Największy optymizm w ocenie przyszłości reprezentowali przedstawiciele podmiotów specjalizujących się w marketingu, handlu i obsłudze klienta, nauczaniu języków obcych,

rozwoju osobistym i zarządzaniu (blisko 50% ocen pozytywnych) (wykres 3.12). Najmniej optymistycznie przyszłość finansową swojej firmy oceniają przedstawiciele podmiotów specjalizujących się w szkoleniach kierowców (nieco mniej niż 1/3 wskazań, że sytuacja firmy poprawi się w następnym roku).

**Wykres 3.12.** Odsetki spodziewających się poprawy kondycji finansowej własnej firmy w najbliższym roku ze względu na segment rynku szkoleniowego, w którym działa firma, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013–2014.

Warto też zwrócić uwagę na wielkość zmian w skali optymizmu w ocenie przyszłości w poszczególnych segmentach rynku pomiędzy latami 2013

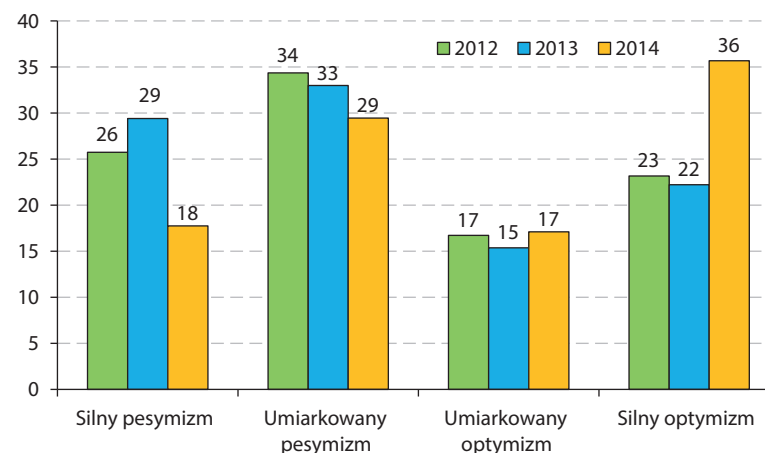
i 2014. Największy wzrost pozytywnych ocen wystąpił wśród podmiotów specjalizujących się w tematyce związanej z edukacją (wzrost o 15 punktów procentowych), nauczaniem języków obcych (14 punktów procentowych), prawem (14 punktów procentowych), motoryzacją (14 punktów procentowych) oraz medycyną i psychologią (12 punktów procentowych). Niewiele zmieniła się ocena przyszłości wśród przedstawicieli firm specjalizujących się w zarządzaniu (wzrost pozytywnych opinii o 5 punktów procentowych), usługach osobistych, gastronomii i rekreacji (wzrost o 6 punktów procentowych). Żadnych zmian w ocenie przyszłości firmy nie odnotowano natomiast wśród firm specjalizujących się w tematyce związanej z informatyką.

Tak samo, jak w poprzednich edycjach badań na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące kondycji finansowej branży szkoleniowej i reprezentowanej przez badanego firmy stworzono syntetyczny indeks kondycji sektora szkoleniowego w Polsce. Indeks ten jest prostą sumą wartości zmiennych wchodzących w jego skład i przyjmuje najniższą wartość, gdy respondent zarówno kondycję całej branży, jak i własnej firmy oceniał negatywnie, zaś najwyższą, gdy w przypadku każdego pytania wystawiał oceny najbardziej pozytywne. Zmienną wynikową poddano następnie kategoryzacji polegającej na wyznaczeniu czterech przedziałów oddających zróżnicowanie opinii na temat kondycji całego sektora i danej firmy. Przedziały te określono umownie jako reprezentujące opinie silnie pesymistyczne, umiarkowanie pesymistyczne, umiarkowanie optymistyczne i silnie optymistyczne. Rozkład wartości tego indeksu zaprezentowano na wykresie 3.13.

**2014 jest pierwszym rokiem, w którym w sektorze szkoleniowym optymizm nieznacznie przewyższa pesymizm:** w ogólnej ocenie sytuacji w branży aż 53% badanych cechuje się optymizmem, zaś 47% reprezentuje stanowisko raczej pesymistyczne. Warto jednak zwrócić uwagę na to, iż w 2014 r. zdecydowanie zmniejszył się odsetek osób, które charakteryzowały się silnym pesymizmem (spadek o 11 punktów procentowych w stosunku do 2013 r.), znacząco wzrosła zaś liczba tych, których cechuje silny optymizm (wzrost o 14 punktów procentowych w stosunku do 2013 r.).

Widać więc wyraźnie, że pomimo nieznacznego spadku liczby klientów w 2013. nastroje w branży wyraźnie się poprawiły. Niewątpliwie czynnikiem, który miał na to wpływ, był wzrost obrotów i pojawiające się sygnały końca spowolnienia gospodarczego.

**Wykres 3.13.** Syntetyczna ocena kondycji branży szkoleniowej w Polsce, dane w procentach

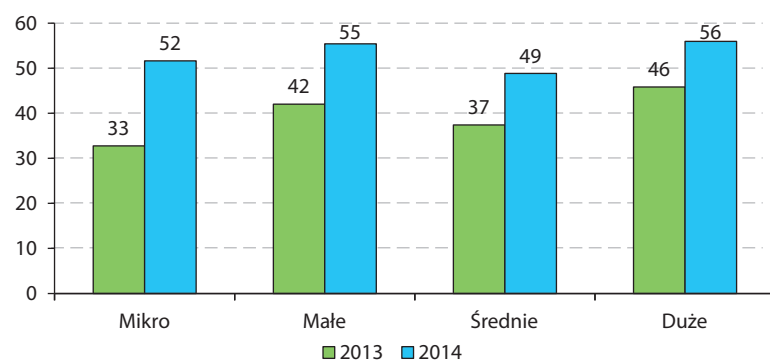


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

W przeciwieństwie do poprzedniego roku, w 2014 r. wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej w niewielkim stopniu różnicowała opinie respondentów na temat kondycji finansowej branży szkoleniowej (wykres 3.14). Najlepiej kondycję tę oceniali przedstawiciele dużych (56% ocen pozytywnych) oraz małych podmiotów (55% pozytywnych ocen), ale oceny przedstawicieli firm mikro (52% pozytywnych ocen) oraz średnich (49% takich ocen) niewiele się od nich różniły. W 2013 r. pomiędzy najlepiej oceniającymi kondycję branży przedstawicielami dużych firm i instytucji a najgorzej ją oceniającymi przedstawicielami firm mikro było 13 punktów procentowych różnicy. Obecnie różnica pomiędzy ocenami najlepszymi (duże podmioty)

i najsłabszymi (średnie podmioty) wynosi 7 punktów procentowych. Oceny kondycji finansowej branży w 2014 r. są więc nie tylko lepsze, ale też bardziej wyrównane wśród przedstawicieli podmiotów różnej wielkości.

**Wykres 3.14.** Odsetki opinii optymistycznych w ocenie kondycji branży szkoleniowej w Polsce a wielkość firmy bądź instytucji szkoleniowej, dane w procentach



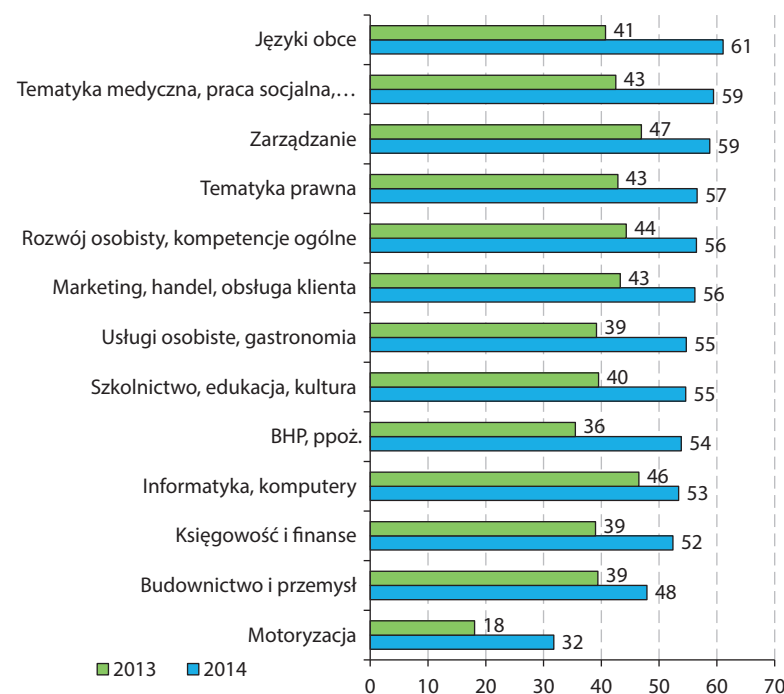
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013–2014.

Tym, co w większym stopniu niż wielkość podmiotu różnicuje opinie na temat kondycji finansowej sektora szkoleniowego jest obszar tematyczny, w jakim specjalizuje się firma bądź instytucja (wykres 3.15). Jak można przypuszczać na podstawie wcześniej zaprezentowanych danych, najmniej pozytywnych opinii możemy spotkać wśród firm i instytucji specjalizujących się w szkoleniu kierowców (32% opinii optymistycznych), najwięcej wśród firm specjalizujących się w nauczaniu języków obcych (61%). Osób optymistycznie oceniających kondycję sektora szkoleniowego jest wśród przedstawicieli szkół językowych dwukrotnie mniej niż wśród przedstawicieli szkół językowych. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że i wśród firm specjalizujących się w szkoleniach kierowców poziom optymizmu w stosunku do roku poprzedniego znacząco wzrósł (wzrost o 14 punktów procentowych).

Największy wzrost ocen pozytywnych w 2014 r. w stosunku do poprzedniego roku odnotowano jednak wśród przedstawicieli firm specjalizujących

się w nauczaniu języków obcych (wzrost o 20 punktów procentowych), BHP i ppoż. (18 punktów procentowych), tematyce medycznej, psychologii i pracy socjalnej (17 punktów procentowych) oraz usługach osobistych, gastronomii (16 punktów procentowych). Najmniejsze zmiany w opiniach zaobserwowano natomiast wśród firm specjalizujących się w tematyce informatycznej (7 punktów procentowych) i związanej z budownictwem i przemysłem (8 punktów procentowych).

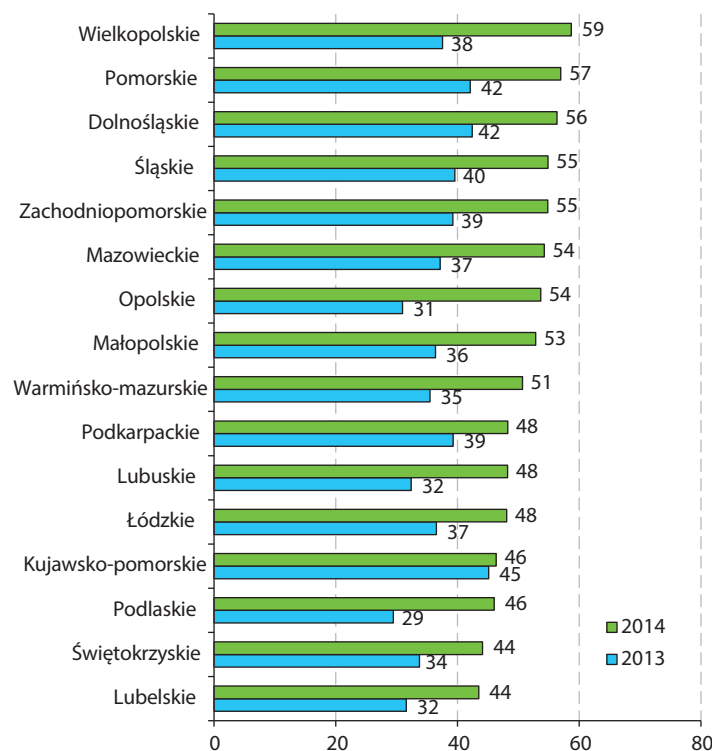
**Wykres 3.15.** Optymizm w ocenie kondycji finansowej branży szkoleniowej wśród firm i instytucji specjalizujących się w różnej tematyce, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013–2014.

Ocenę sytuacji w sektorze różnicuje też województwo, w którym firma lub instytucja szkoleniowa ma swoją siedzibę. Te różnice nie są tak duże, jak w przypadku specjalizacji, ale bez wątpienia są znaczące. Z przewagą opinii optymistycznych nad opiniami pesymistycznymi możemy się spotkać w województwach: wielkopolskim (59% pozytywnych ocen), pomorskim (57%), dolnośląskim (56%), śląskim (55%), zachodniopomorskim (55%), mazowieckim (54%), opolskim (54%), małopolskim (53) i warmińsko-mazurskim (51%).

**Wykres 3.16.** Optymizm w ocenie kondycji finansowej branży szkoleniowej wśród firm i instytucji mających swoje siedziby w różnych województwach, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013–2014

Względnie najgorsze nastroje panują natomiast w województwach: lubelskim (44% ocen pozytywnych), świętokrzyskim (44%), podlaskim (46%) i kujawsko-pomorskim (46%).

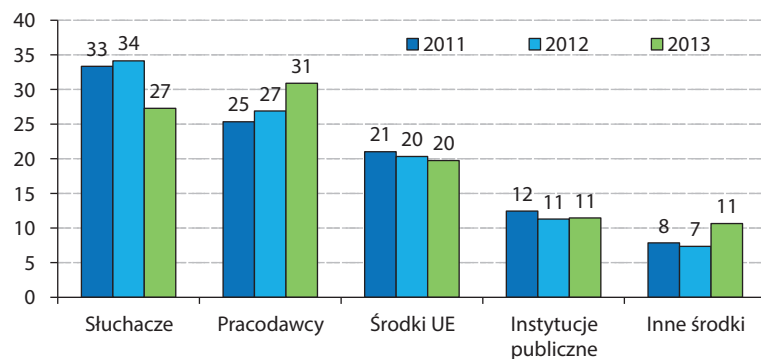
Największą poprawę nastrojów można było natomiast zaobserwować w województwie opolskim (wzrost ocen pozytywnych o 23 punkty procentowe) i wielkopolskim (wzrost ocen pozytywnych o 21 punktów procentowych).

- Nastroje w branży szkoleniowej w 2014 r. zdecydowanie się poprawiły w stosunku do dwóch poprzednich lat. Lepiej oceniana jest zarówno sytuacja branży, jak i sytuacja własnej firmy. Choć nadal opinie pesymistyczne dominują nad optymistycznymi zarówno w ocenie przeszłości, jak i w ocenie przyszłości branży szkoleniowej, negatywnych ocen jest znaczenie mniej niż przed rokiem.
- Podobnie jak w poprzednich latach, zdecydowanie lepsze były opinie na temat kondycji finansowej własnej firmy niż opinie na temat kondycji całego sektora szkoleniowego. W ocenie zmian kondycji finansowej własnej firmy przeważają opinie pozytywne nad negatywnymi, natomiast przy ocenie zmian sytuacji sektora było odwrotnie.
- Poprawę nastrojów widać też w ocenie spodziewanych zmian w sytuacji finansowej własnej firmy lub instytucji. Odsetek deklarujących, że sytuacja ta poprawi się w następnym roku wynosił 42% i był o 10 punktów procentowych wyższy niż w 2013 r.
- Biorąc pod uwagę syntetyczną ocenę kondycji finansowej branży szkoleniowej, 2014 r. jest pierwszym rokiem, w którym w sektorze szkoleniowym optymizm nieznacznie przewyższa pesymizm: w ogólnej ocenie sytuacji w branży aż 53% badanych cechuje się optymizmem, zaś 47% reprezentuje stanowisko raczej pesymistyczne.

Kolejna edycja badania instytucji i firm szkoleniowych pokazała, że zasadniczo nie zmienia się skala udziału środków pochodzących z różnych źródeł w finansowaniu działalności szkoleniowej badanych podmiotów. Co prawda, w obecnej edycji badania, inaczej niż w poprzednich, największy udział w finansowaniu działalności szkoleniowej mają środki pracodawców (31% ogółu środków), a środki słuchaczy stanowią drugie pod względem wielkości udziału źródło finansowania (27%), zmiany te nie są jednak zbyt duże, jeśli weźmiemy pod uwagę, że dane te mają w dużej mierze charakter szacunkowy.

Środki UE stanowią niezmiennie w trzech kolejnych edycjach badania trzecie pod względem wielkości udziału źródło finansowania szkoleń, zmianie nie ulega też wielkość tego udziału: w każdej edycji badania jest ona szacowana na ok. 20%.

**Wykres 3.17.** Z jakich źródeł pochodzą środki na działalność szkoleniową? (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

Środki pracodawców stanowią największy udział w finansowaniu działalności szkoleniowej podmiotów jednoosobowych, mikro i małych (tabela 3.5). W przypadku podmiotów dużych głównym źródłem finansowania

są środki indywidualnych klientów. Przedstawiciele podmiotów dużych deklarują natomiast, że największą część świadczonych przez siebie usług finansują ze środków unijnych.

**Tabela 3.5.** Źródła finansowania szkoleń a wielkość firmy/instytucji szkoleniowej (dane w procentach)

|                      | Jednoosobowe | Mikro | Małe | Średnie | Duże |
|----------------------|--------------|-------|------|---------|------|
| Słuchacze            | 30           | 32    | 24   | 22      | 32   |
| Pracodawcy           | 40           | 36    | 29   | 18      | 17   |
| Środki UE            | 12           | 14    | 26   | 27      | 18   |
| Instytucje publiczne | 8            | 10    | 12   | 16      | 13   |
| Inne środki          | 10           | 7     | 9    | 16      | 19   |
| Suma%                | 100          | 100   | 100  | 100     | 100  |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

**Wysoki udział środków słuchaczy** w finansowaniu szkoleń zadeklarowały przede wszystkim firmy i instytucje specjalizujące się w szkoleniach kierowników (środki słuchaczy stanowią tutaj 53% przychodów ze szkoleń), w nauczaniu języków obcych (43%) oraz w tematyce związanej z edukacją i kulturą (36%) (tabela 3.6).

**Środki pracodawców** są natomiast głównym źródłem finansowania usług szkoleniowych oferowanych przez firmy specjalizujące się w szkoleniach BHP i ppoż. (wg badanych finansują oni 58% kosztów tego typu szkoleń). Głównie pracodawcy finansują też koszty szkoleń oferowane przez podmioty specjalizujące się w zarządzaniu (47%) oraz marketingu, handlu i obsłudze klienta (46%).

**Środki UE** mają największy udział w finansowaniu usług oferowanych przez firmy i instytucje specjalizujące się w szkoleniach z zakresu informatyki (33% ogółu przychodów z działalności szkoleniowej), księgowości i finansów (30%), rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych (26%).

**Środki własne instytucji publicznych** stanowią nieco większy niż przeciętnie udział w finansowaniu szkoleń oferowanych przez firmy specjalizujące się w tematyce związanej z edukacją i kulturą (18%), tematyce prawnej (17%), informatyce (15%), usługach osobistych i gastronomii (15%).

**Tabela 3.6.** Źródło finansowania szkoleń a tematyka, w jakiej specjalizuje się instytucja, dane w procentach

|                                                | Sluchacze | Pracodawcy | Środki UE | Instytucje publiczne | Inne środki | Suma % |
|------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------------------|-------------|--------|
| Języki obce                                    | 43        | 22         | 18        | 8                    | 9           | 100    |
| Informatyka                                    | 14        | 26         | 33        | 15                   | 12          | 100    |
| Księgowość i finanse                           | 15        | 31         | 30        | 12                   | 12          | 100    |
| Zarządzanie                                    | 13        | 47         | 23        | 8                    | 9           | 100    |
| Marketing, handel, obsługa klienta             | 13        | 46         | 25        | 9                    | 9           | 100    |
| Tematyka prawna                                | 13        | 35         | 20        | 17                   | 14          | 100    |
| Rozwój osobisty, kompetencje ogólne            | 23        | 31         | 26        | 12                   | 9           | 100    |
| Motoryzacja                                    | 53        | 18         | 13        | 7                    | 8           | 100    |
| Budownictwo i przemysł                         | 23        | 33         | 21        | 12                   | 12          | 100    |
| Usługi osobiste, gastronomia,                  | 32        | 17         | 24        | 15                   | 12          | 100    |
| Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia | 27        | 27         | 21        | 14                   | 11          | 100    |
| Szkolnictwo, edukacja, kultura                 | 36        | 14         | 19        | 18                   | 12          | 100    |
| BHP, ppoż.                                     | 16        | 58         | 8         | 9                    | 9           | 100    |
| Inne                                           | 18        | 25         | 31        | 14                   | 13          | 100    |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Dla uzupełnienia warto spojrzeć na zróżnicowanie udziału poszczególnych źródeł finansowania szkoleń w przychodach różnych typów instytucji

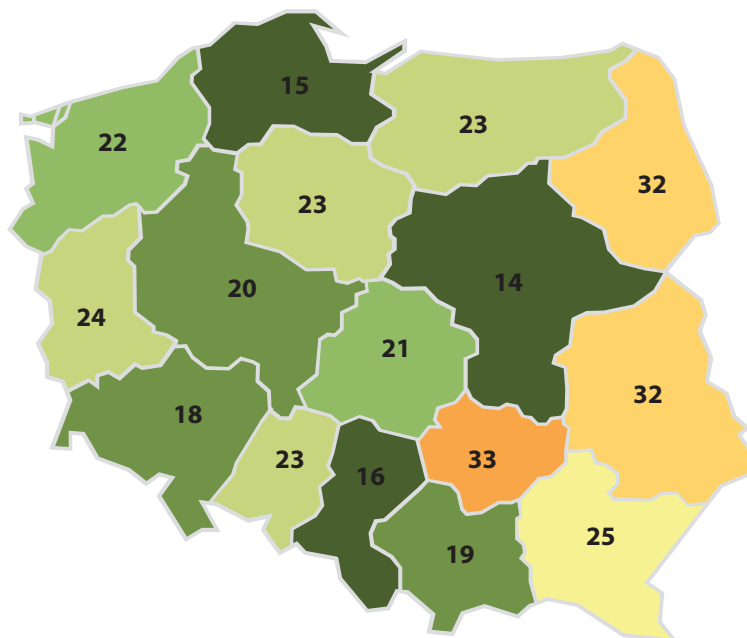
i firm szkoleniowych. Informacje na ten temat przedstawiono w tabeli 3.7. Dane zawarte w tej tabeli potwierdzają część informacji z tabeli 3.6. Widać bowiem, że środki słuchaczy indywidualnych stanowią największy udział w finansowaniu usług oferowanych przez szkoły nauki jazdy (78% kosztów), szkoły językowe (53%), uczelnie wyższe (39%) i szkoły oferujące kursy i szkolenia (41%). Ze środków pracodawców finansowane są przede wszystkim szkolenia oferowane przez firmy szkoleniowo-doradcze oraz przedsiębiorstwa świadczące usługi szkoleniowe w ramach dodatkowej działalności. Środki pracodawców mają natomiast niewielki udział w finansowaniu usług szkoleniowych oferowanych przez szkoły nauki jazdy (6%) i uczelnie wyższe (9%). Ze środków unijnych finansują oferowane przez siebie szkolenia przede wszystkim organizacje pozarządowe (46%).

**Tabela 3.7.** Źródło finansowania szkoleń a tematyka, w jakiej specjalizuje się instytucja, dane w procentach

|                                                                   | Sluchacze | Pracodawcy | Środki UE | Instytucje publiczne | Inne środki | Suma % |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|----------------------|-------------|--------|
| Szkoła językowa                                                   | 53        | 22         | 11        | 4                    | 9           | 100    |
| CKU CKP                                                           | 25        | 26         | 18        | 17                   | 13          | 100    |
| ODZ                                                               | 30        | 26         | 18        | 15                   | 11          | 100    |
| Uczelnia wyższa                                                   | 39        | 9          | 16        | 11                   | 26          | 100    |
| Szkoła nauki jazdy                                                | 78        | 6          | 8         | 5                    | 4           | 100    |
| Firma szkoleniowa                                                 | 26        | 32         | 19        | 14                   | 10          | 100    |
| Firma szkoleniowo-doradcza                                        | 13        | 45         | 23        | 9                    | 10          | 100    |
| Stowarzyszenie, fundacja, organizacja pozarządowa                 | 14        | 12         | 46        | 16                   | 12          | 100    |
| Inna osoba prawna prowadząca działalność szkoleniową lub doradczą | 20        | 38         | 19        | 16                   | 7           | 100    |
| Szkoła oferująca kształcenie pozaformalne                         | 41        | 26         | 14        | 11                   | 8           | 100    |
| Usługi szkoleniowe w ramach dodatkowej działalności               | 19        | 41         | 19        | 11                   | 10          | 100    |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

**Mapa 3.2.** Średnie udziały środków pomocowych UE w przychodach z działalności szkoleniowej instytucji i firm szkoleniowych w poszczególnych województwach w 2013 r.

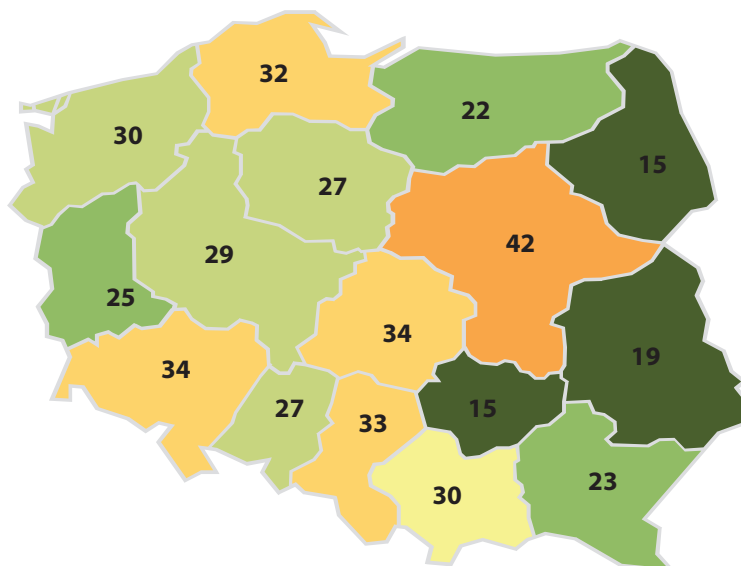


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Utrzymują się wskazywane w raporcie z poprzedniej edycji różnice w udziałach poszczególnych typów środków w przychodach firm i instytucji szkoleniowych w poszczególnych województwach. Różnice te są największe w przypadku finansowania szkoleń ze środków UE i ze środków pracodawców. Podobnie jak w 2013 r., środki pomocowe UE stanowią największy udział w finansowaniu działalności szkoleniowej w województwie świętokrzyskim. Znacznie wyższy niż przeciętny udział tych środków w przychodach firm i instytucji szkoleniowych odnotowano też w województwach podlaskim i lubelskim. Nieco zmniejszył się udział tych środków w finansowaniu działalności szkoleniowej w województwie podkarpackim (spadek o 4 punkty procentowe).

Najniższy udział środków pomocowych w przychodach firm i instytucji szkoleniowych stwierdzono natomiast w województwie mazowieckim, pomorskim i śląskim.

**Mapa 3.3.** Średnie udziały środków pracodawców w przychodach z działalności szkoleniowej instytucji i firm szkoleniowych w poszczególnych województwach w 2013 r.



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Inaczej kształtuje się natomiast zróżnicowanie regionalne udziału środków pracodawców w finansowaniu działalności szkoleniowej. Jest on najwyższy w województwie mazowieckim, dolnośląskim, łódzkim, śląskim, pomorskim. Najniższy natomiast w województwach świętokrzyskim, podlaskim i lubelskim.

- Głównie źródło finansowania usług świadczonych przez firmy i instytucje szkoleniowe stanowią środki pracodawców i indywidualnych słuchaczy.
- Środki strukturalne UE mają 20% udział w finansowaniu szkoleń. Środki te mają największy udział w finansowaniu usług oferowanych przez firmy i instytucje specjalizujące się w szkoleniach z zakresu informatyki (33% ogółu przychodów z działalności szkoleniowej), księgowości i finansów (30%), rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych (26%).

**Zdecydowana większość (64%) firm i instytucji szkoleniowych kieruje swoją ofertę zarówno do klientów indywidualnych, jak i zbiorowych.** Jednak 20% podmiotów szkoleniowych specjalizuje się wyłącznie w obsłudze klientów zbiorowych, a 16% obsługuje tylko klientów indywidualnych.

Swoją ofertę wyłącznie do klientów indywidualnych kierują najczęściej firmy specjalizujące się w szkoleniu kierowców (30% spośród nich), usługach osobistych, gastronomii i rekreacji (21%) oraz edukacji i kulturze (20%). Podmioty obsługujące wyłącznie klientów zbiorowych znajdziemy najczęściej wśród firm i instytucji specjalizujących się w zarządzaniu (35%), marketingu, handlu i obsłudze klienta (32%), tematyce prawnej (30%) oraz w szkoleniach z zakresu BHP i ppoż. (28%).

Najwięcej firm i instytucji szkoleniowych wskazywało, że ich klientami są przedsiębiorstwa (84%) (kolumna „Ogółem”, tabela 3.8). Połowa lub blisko połowa wśród swoich klientów wymieniła szkoły, uczelnie, placówki oświatowe (51%), organizacje pozarządowe (47%) i administrację (46%). 30% podmiotów szkoleniowych świadczy natomiast usługi innym firmom szkoleniowym lub doradczym. Innym instytucjom lub firmom szkoleniowym swoje usługi świadczą najczęściej podmioty specjalizujące się w zarządzaniu (41%), rozwoju osobistym i rozwoju kompetencji ogólnych (36%) oraz w marketingu, handlu i obsłudze klienta (35%). Co zrozumiałe, najwięcej firm i instytucji szkoleniowych kierujących swoją ofertę do przedsiębiorstw znajdziemy wśród podmiotów specjalizujących się w szkoleniach z zakresu BHP, ppoż. 95%, budownictwa i przemysłu (94%), marketingu, handlu i obsługi klienta (93%) oraz zarządzania (92%).

**Tabela 3.8.** Specjalizacja firmy/ instytucji szkoleniowej a rodzaj obsługiwanych klientów (dane w procentach)

|                                              | Języki obce | Informatyka | Księgowość i finanse | Zarządzanie | Marketing, handel, obsługa klienta | Tematyka prawna | Rozwój osobisty, kompetencje ogólne | Motoryzacja | Budownictwo i przemysł | Usługi osobiste, gastronomia | Medycyna, praca socjalna, psychologia | Edukacja, kultura | BHP, ppoż. | Ogółem |
|----------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------------|------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-------------------|------------|--------|
| Przedsiębiorstwa                             | 87          | 81          | 87                   | 92          | 93                                 | 81              | 80                                  | 86          | 94                     | 76                           | 70                                    | 55                | 95         | 84     |
| Urzędy pracy                                 | 34          | 46          | 35                   | 28          | 30                                 | 32              | 32                                  | 66          | 56                     | 58                           | 35                                    | 33                | 34         | 37     |
| Organizacje pozarządowe                      | 34          | 50          | 56                   | 48          | 44                                 | 52              | 56                                  | 40          | 47                     | 54                           | 59                                    | 54                | 41         | 47     |
| Szkoły, uczelnie, placówki oświatowe         | 45          | 52          | 41                   | 51          | 41                                 | 48              | 55                                  | 42          | 54                     | 50                           | 65                                    | 78                | 62         | 51     |
| Szpitala, ośrodki zdrowia, placówki medyczne | 13          | 16          | 25                   | 23          | 15                                 | 35              | 17                                  | 16          | 26                     | 14                           | 36                                    | 11                | 46         | 21     |
| Administracja                                | 37          | 50          | 50                   | 49          | 42                                 | 58              | 51                                  | 43          | 45                     | 41                           | 54                                    | 43                | 55         | 46     |
| Inne instytucje szkoleniowo-doradcze         | 25          | 28          | 29                   | 41          | 35                                 | 26              | 36                                  | 26          | 33                     | 33                           | 29                                    | 24                | 32         | 30     |

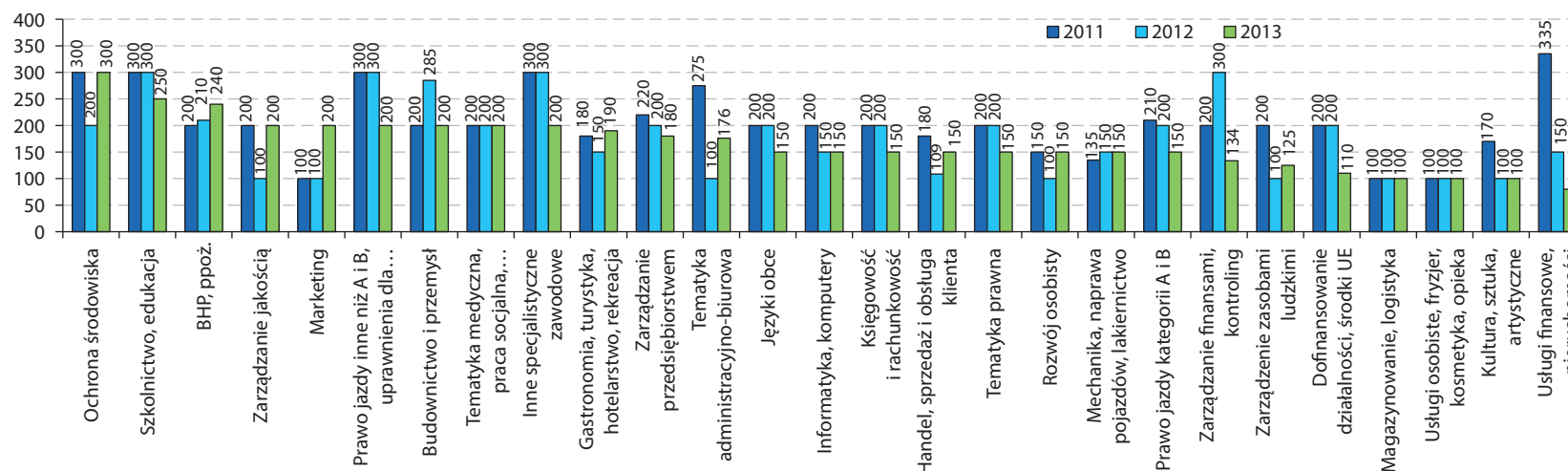
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Jak wskazywano wcześniej, w 2013 r. o 14% w stosunku do poprzedniego roku spadła średnia liczba klientów indywidualnych firm i instytucji szkoleniowych. Największy spadek liczby klientów odnotowały firmy średnie (14), nieco mniejszy mikro (12%) i małe (8%), najmniejszy natomiast firmy i instytucje duże (4%).

Zaprezentowane na wykresie 3.18 mediany liczby klientów firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w określonych obszarach tematycznych pokazują, że w latach 2011–2013 w niektórych segmentach rynku szkoleniowego można zaobserwować duże wahania liczby klientów, w innych zaś liczba ta albo zmienia się nieznacznie, albo jest stała. Duże wahania liczby klientów pomiędzy poszczególnymi latami występują przede

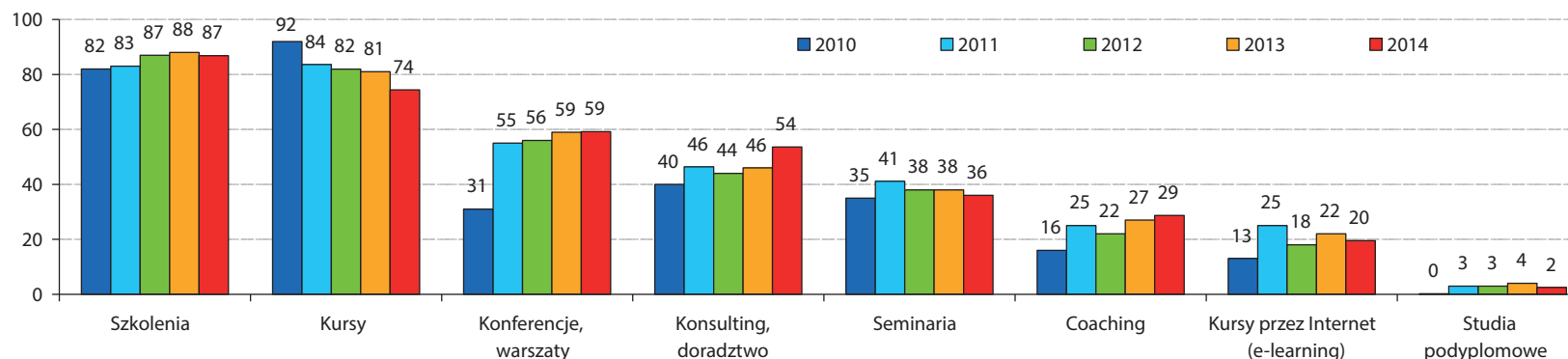
wszystkim w firmach specjalizujących się w usługach finansowych i rynku nieruchomości (wartość mediany w 2011 r. 335, w 2012 r. 150, w 2013 r. 80). Znaczne zmiany w wartości mediany liczby klientów wystąpiły też w obszarze szkoleń z zakresu zarządzania finansami, tematyki administracyjnej, ochrony środowiska, zarządzania jakością, szkoleń kierowców. Nieznacznie zmieniała się liczba klientów podmiotów specjalizujących się w szkoleniach związanych z gastronomią, turystyką, usługami osobistymi, mechaniką. Żadnych zmian nie zaobserwowano natomiast w przypadku firm i instytucji specjalizujących się w tematyce medycznej, związanej z pracą socjalną czy z psychologią, magazynowaniem i logistyką oraz z usługami osobistymi: fryzjerstwem, kosmetyką.

Wykres. 3.18. Liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych a ich specjalizacja tematyczna, lata 2011–2013, mediana



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Wykres 3.19. Formy kształcenia oferowane przez instytucje i firmy szkoleniowe w latach 2010–2014 (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

2014 r. nie przyniósł większych zmian w zakresie oferowanych przez firmy i instytucje szkoleniowe form kształcenia (wykres 3.19). **Najpopularniejszą formą nadal pozostają szkolenia i kursy.** Podobnie jak w 2010 r., krótsze formy kształcenia, czyli szkolenia, były oferowane znacznie częściej niż kursy (różnica 13 punktów procentowych). W stosunku do 2010 r. odsetek firm i instytucji oferujących kursy spadł o 18 punktów procentowych (z 92% w 2010 r. do 74% w 2014 r.), zaś odsetek podmiotów posiadających w swojej ofercie szkolenia wzrósł o 5 punktów procentowych (z 82% w 2010 r. do 87% w 2012 r.).

W stosunku do 2013 r. **nie zmienił się odsetek firm i instytucji szkoleniowych oferujących konferencje i warsztaty (59%), wzrósł natomiast odsetek podmiotów oferujących konsulting i doradztwo** (z 46% w 2013 r. do 54% w 2014 r.). Na podobnym poziomie jak w 2013 r. kształtuje się odsetek podmiotów oferujących seminaria (36% w 2014 r., 38% w 2013 r.). Analogiczną sytuację można zaobserwować także w przypadku **coachingu**: dane pokazują nieznaczny wzrost odsetka firm oferujących tę usługę w stosunku do 2012 r. i stabilizację pomiędzy 2013 r. i 2014 r. **Nie zaszły**

**też większe zmiany w zakresie liczby firm oferujących e-learning.** Od 2013 r. odsetek firm oferujących kształcenie na odległość oscyluje wokół 20%. Prowadzone przez uczelnie wyższe **studia podyplomowe** stanowią około 2% wszystkich form kształcenia znajdujących się w ofercie firm i instytucji szkoleniowych.

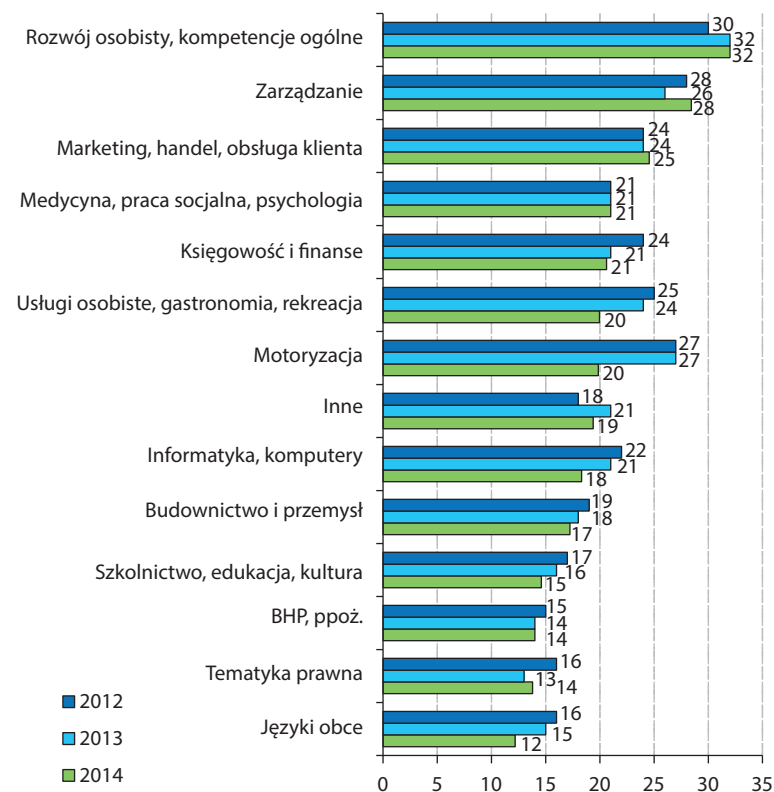
Podobnie jak w raporcie z poprzednich edycji badań firm i instytucji szkoleniowych, tematykę szkoleń i innych form rozwoju przedstawimy na trzy różne sposoby: najpierw prezentując ranking czternastu ogólnych kategorii tematycznych, następnie wskazując dziesięć najczęściej i najrzadziej spotykanych w ofercie obszarów tematycznych spośród trzydziestu obszarów ogólnych, na koniec zaś przedstawimy informacje najbardziej szczegółowe, czyli te spośród 210 tematów szkoleń, które w 2014 r. występowały w ofercie co najmniej 10% badanych podmiotów szkoleniowych.

**Spośród czternastu ogólnych kategorii tematyki szkoleniowej** niezmiennie od pierwszej edycji badania **pierwszą pozycję zajmują tzw. szkolenia miękkie, związane z rozwojem osobistym i rozwojem**

**kompetencji ogólnych.** W 2014 r. szkolenia z zakresu takiej tematyki znajdowały się w ofercie 32% badanych instytucji i firm szkoleniowych. Niewiele mniej podmiotów (28%) oferowało możliwość szkolenia się i korzystania z doradztwa w zakresie zarządzania. W 2014 r. na rynku łatwo było też znaleźć ofertę z zakresu marketingu, handlu i obsługi klienta, księgowości i finansów, usług osobistych i szeroką gamę szkoleń dla kierowców: tematyka ta znajdowała się w ofercie dwudziestu i więcej niż dwudziestu procent badanych firm i instytucji szkoleniowych. Warto jednak zauważyć, że w 2014 r. odsetek podmiotów oferujących szkolenia dla kierowców był znacząco mniejszy niż w 2013 r. – spadek o 7 punktów procentowych, z 27% w 2013 r. do 20% w 2014 r. W 2014 r. zmniejszyła się też liczba firm oferujących szkolenia z zakresu informatyki: spadek o 3 punkty procentowe w stosunku do 2013 r.: z 21% do 18% oraz związanych z nauczaniem języków obcych: również spadek o 3 punkty procentowe w stosunku do 2013 r.: z 15% do 12%. Jeśli rozpatrujemy czternaście ogólnych kategorii tematycznych, to kursy i szkolenia językowe należą do najrzadziej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych: w 2014 r. oferowało je 12% badanych podmiotów.

W 2014 r. nie zmieniła się natomiast znacząco liczba firm oferujących szkolenia i doradztwo z zakresu marketingu, handlu i obsługi klienta (25% w 2014 r., 24% w 2012 r. i w 2013 r.), medycyny, psychologii i pracy socjalnej (po 21% we wszystkich analizowanych latach), niemal stała jest też liczba firm oferujących kursy i szkolenia BHP (14% w 2014 r. i 2013 r., 15% w 2012 r.).

**Wykres 3.20.** Ranking tematyki szkoleń i innych form rozwoju, lata 2012–2014, czternaście ogólnych kategorii tematycznych (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

Jeśli tematykę oferowanych szkoleń i innych form rozwoju przedstawimy nie w postaci czternastu ogólnych kategorii, lecz w postaci trzydziestu bardziej szczegółowych, uzyskamy przedstawiony w tabeli 3.9 następujący ranking dziesięciu najczęściej i najrzadziej występujących w 2014 r. obszarów szkoleń. Dla porównania z poprzednim rokiem w tabeli tej zawarto też informacje o dziesięciu najczęściej i najrzadziej występujących w 2013 r. obszarach tematycznych szkoleń.

W pierwszej czwórce najczęściej obecnych w ofercie szkoleniowej obszarów tematycznych utrzymują się w latach 2013–2014: rozwój osobisty i rozwój kompetencji ogólnych, medycyna, praca socjalna i psychologia, handel, sprzedaż i obsługa klienta oraz informatyka. Niewielkie zmiany widoczne są natomiast na dalszych pozycjach: w 2014 r. w dziesiątce

najczęściej obecnych w ofercie zagadnień znalazły się zarządzanie zasobami ludzkimi, tematyka prawna i obowiązkowe kursy i szkolenia BHP, ppoż. Poza tą dziesiątką znalazły się natomiast podstawowe kursy dla kierowców, języki obce oraz szkolenia z zakresu usług osobistych.

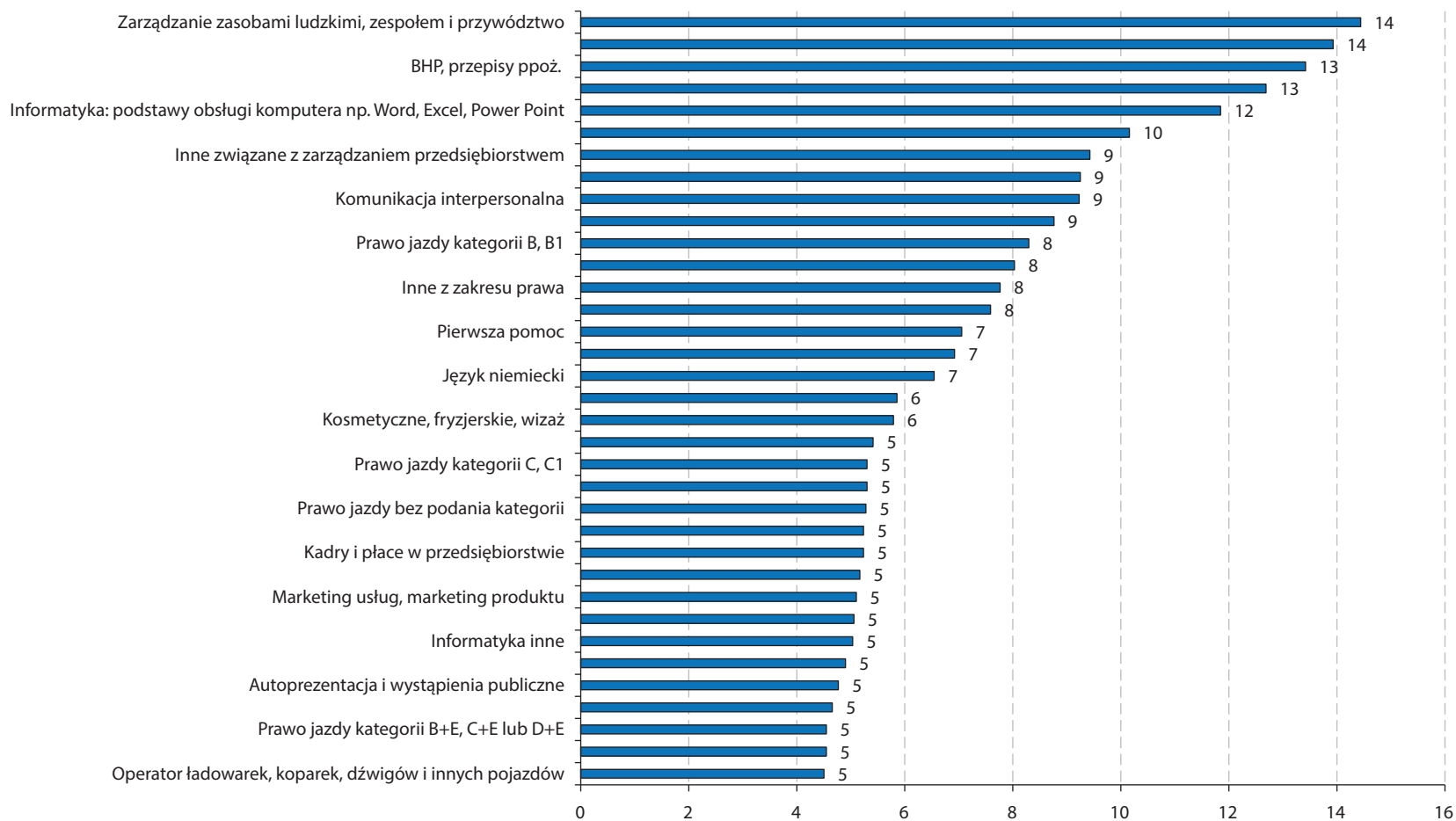
Nie zmieniła się natomiast prawie w ogóle dziesiątka obszarów tematycznych najrzadziej obecnych w ofercie firm i instytucji szkoleniowych. W obu latach, podobnie jak i w poprzednich, należą do nich mechanika i naprawa pojazdów, usługi finansowe i nieruchomości, tematyka administracyjno-biurowa, magazynowanie i logistyka oraz ochrona środowiska i ekologia.

Na wykresie 3.21 zaprezentowano natomiast szczegółową tematykę szkoleń (klasyfikacja wg 210 kategorii) znajdujących się w ofercie minimum 5% badanych podmiotów.

**Tabela 3.9.** Dziesięć obszarów tematycznych najczęściej i najrzadziej występujących w ofercie szkoleniowej w 2013 i 2014 r. (trzydzieści ogólnych kategorii tematycznych)

| 2013 r.<br>Najczęściej występujące<br>w ofercie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2014 r.<br>Najczęściej występujące<br>w ofercie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Zmiana 2013/2014                                                                                                                                                                                                            | 2013 r.<br>Najrzadziej występujące<br>w ofercie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2013 r.<br>Najrzadziej występujące<br>w ofercie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Zmiana<br>2013/2014 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1. Rozwój osobisty (29%)<br>2. Medycyna, praca socjalna, psychologia (21%)<br>3. Informatyka (21%)<br>4. Handel, sprzedaż i obsługa klienta (20)<br>5. Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców (20%)<br>6. Budownictwo i przemysł (18%)<br>7. Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka (16%)<br>8. Prawo jazdy kategorii A i B (16%)<br>9. Języki obce (15%)<br>10. Zarządzanie przedsiębiorstwem (15%) | 1. Rozwój osobisty (30%)<br>2. Medycyna, praca socjalna, psychologia (21%)<br>3. Handel, sprzedaż i obsługa klienta (19%)<br>4. Informatyka (18%)<br>5. Budownictwo i przemysł (17%)<br>6. Zarządzanie zasobami ludzkimi (17%)<br>7. Zarządzanie przedsiębiorstwem (16%)<br>8. Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców (15%)<br>9. BHP, ppoż. (14%)<br>10. Tematyka prawna (14%) | Obecne w 2014 r.<br>brak w 2013 r. :<br>– Zarządzanie zasobami ludzkimi<br>– Tematyka prawna<br>– BHP, ppoż.<br>Obecne w 2013 r.<br>brak w 2014 r. :<br>– Prawo jazdy kategorii A i B<br>– Języki obce<br>– Usługi osobiste | 1. Zarz. finansami, kontroling, kosztorysowanie (7%)<br>2. Kultura, sztuka (7%)<br>3. Środki UE (6%)<br>4. Zarządzanie jakością, kontrola (7%)<br>5. Inne specjalistyczne zawodowe (4%)<br>6. Tematyka administracyjno-biurowa (4%)<br>7. Magazynowanie, logistyka (4%)<br>8. Ochrona środowiska, ekologia (4%)<br>9. Usługi finansowe, nieruchomości (3%)<br>10. Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo (2%) | 1. Zarz. finansami, kontroling, kosztorysowanie (8%)<br>2. Kultura, sztuka (5%)<br>3. Środki UE (5%)<br>4. Inne specjalistyczne zawodowe (5%)<br>5. Zarządzanie jakością, kontrola (5%)<br>6. Ochrona środowiska, ekologia (4%)<br>7. Magazynowanie, logistyka (4%)<br>8. Tematyka administracyjno-biurowa (4%)<br>9. Usługi finansowe, nieruchomości (4%)<br>10. Mechanika, naprawa pojazdów, lakiernictwo (2%) | Brak zmian          |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014.

**Wykres 3.21.** Tematy szkoleń występujące w ofercie co najmniej 5% badanych firm i instytucji szkoleniowych w Polsce w 2014 r. (klasyfikacja według 210 kategorii, dane w procentach)

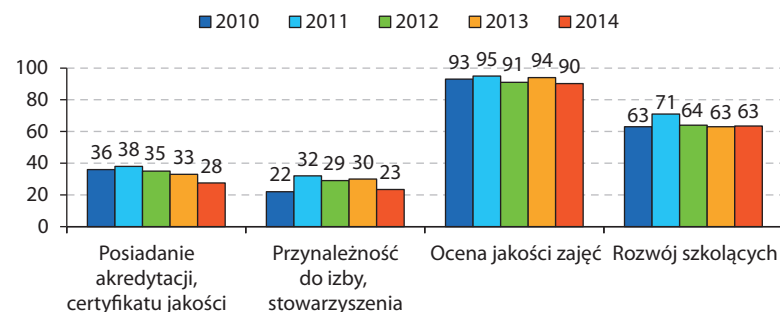
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Kolejna edycja badania firm i instytucji szkoleniowych nie wskazuje na zmiany dotyczące działań projakościowych w sektorze szkoleniowym. W takim zakresie, w jakim ocenę jakości umożliwiają odpowiedzi na zadane respondentom pytania, możemy stwierdzić, że w latach 2010–2014 nie odnotowano większych zmian ani w odsetku firm legitymujących się certyfikatem jakości, ani w zakresie stowarzyszania się, ani też w zakresie oceny jakości zajęć czy działań podejmowanych na rzecz rozwoju szkolących.

2014 r. przynosi jednak zauważalne spadki wartości wskaźników: o 5 punktów procentowych mniej firm i instytucji posiada akredytację lub certyfikat jakości (spadek z 33% w 2013 r. do 28% w 2014 r.) (wykres 3.22). Mniej podmiotów przynależy do izb i stowarzyszeń (spadek o 7 punktów procentowych, z 30% w 2013 r. do 23% w 2014 r.). Mniej firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało ocenę jakości zajęć (spadek o 4 punkty procentowe, z 94% w 2013 r. do 90% w 2014 r.). Może to jednak być związane ze zmianą struktury próby, w której w obecnej edycji znalazło się więcej niż w poprzednich latach firm mikro, o krótkim stażu. Ponieważ wśród tych podmiotów niższe są wartości wskaźników dotyczących działań projakościowych, wzrost ich udziału w strukturze próby mógł wpłynąć na spadek ogólnej wartości wskaźników. Wniosek ten potwierdza analiza zależności pomiędzy posiadaniem akredytacji czy certyfikatu jakości a wielkością podmiotu w latach 2013 i 2014 (wykres 3.23). Jak widać, zmiany w zakresie posiadania akredytacji lub certyfikatu jakości w latach 2013 i 2014 wśród podmiotów wyróżnionych ze względu na wielkość są niewielkie. W 2014 r. dokument poświadczający jakość świadczonych usług posiadało nieco mniej niż w poprzednim roku firm średnich (spadek o 4 punkty procentowe, z 27 w 2013 r. do 23% w 2014 r.), ale nieco więcej mikro (wzrost o 4 punkty procentowe: z 20% w 2013 r. do 24% w 2014 r.). Nie zaszły natomiast większe zmiany w zakresie posiadania akredytacji i certyfikatów jakości przez formy średnie, jednoosobowe i duże.

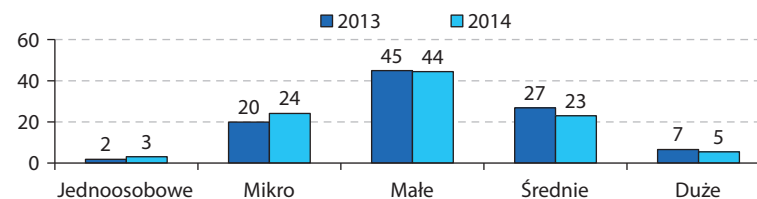
Deklaracje dotyczące podejmowanie działań służących rozwojowi szkolących pozostały od 2012 r. na tym samym poziomie: 63% badanych przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych stwierdziło, że takie działania są podejmowane.

**Wykres 3.22.** Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości, przynależność do izb i stowarzyszeń, ocena jakości zajęć i działania służące rozwojowi szkolących, lata 2010–2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

**Wykres 3.23.** Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości a wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej, lata 2013–2014, dane w procentach



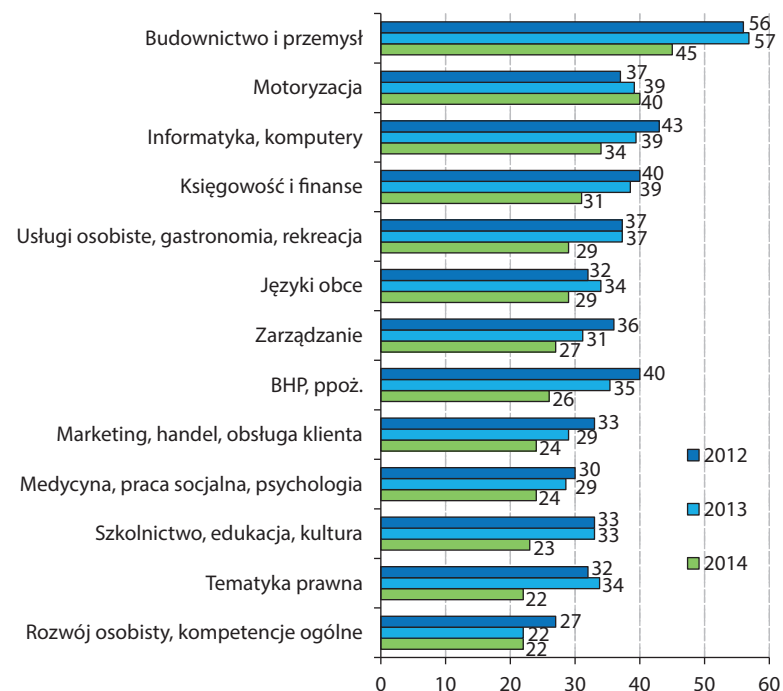
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014.

Podobnie jak w poprzednich latach, **certyfikaty jakości posiadają najczęściej** firmy i instytucje specjalizujące się w zagadnieniach związanych z **budownictwem i przemysłem**. Jednak w 2014 r. posiadanie takich certyfikatów zadeklarowała mniej niż połowa przedstawicieli badanych instytucji (45% w stosunku do 57% w 2013 r.). Powyżej 30% firm i instytucji legitymujących się posiadaniem certyfikatu jakości można też znaleźć

wśród podmiotów specjalizujących się w szkoleniach kierowców (40%), w tematyce związanej z informatyką (34%), księgowością i finansami (31%). Najmniejsze odsetki podmiotów posiadających akredytację lub certyfikat jakości odnotowano natomiast wśród firm i instytucji specjalizujących się w tematyce związanej z rozwojem osobistym oraz w tematyce prawnej (po 22%).

Najpowszechniej występującymi certyfikatami są certyfikaty jakości ISO – posiadało je 42% spośród tych firm i instytucji szkoleniowych, które deklarowały posiadanie jakiegokolwiek certyfikatu (28% ogółu badanych firm i instytucji). Posiadanie akredytacji kuratorium oświaty zadeklarowało 28% podmiotów posiadających jakąkolwiek formę akredytacji bądź certyfikatu. Pozostałe rodzaje certyfikatów były wskazywane znacznie rzadziej: 5% przedstawicieli firm i instytucji posiadających certyfikaty zadeklarowało, że ma różnego rodzaju zewnętrzne potwierdzenie jakości świadczonych przez siebie usług (np. certyfikat Rzetelna Firma). Za formę akredytacji badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych uznają też wpis do Rejestru Usług Szkoleniowych (RIS) czy deklarację przestrzegania Kodeksu Dobrych Praktyk Polskiej Izby Firm Szkoleniowych (PIFS). Pozostałe kategorie certyfikatów związane są ze specyfiką prowadzonej działalności: np. certyfikaty dla firm informatycznych, językowych, specjalizujących się w szkoleniach dla kierowców.

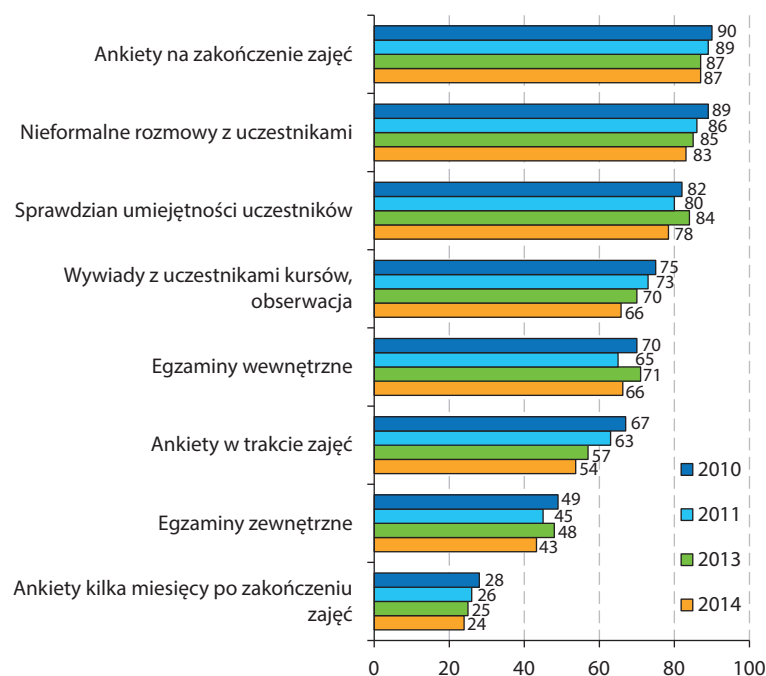
**Wykres 3.24.** Posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości wśród firm i instytucji szkoleniowych specjalizujących się w określonej tematyce, lata 2012–2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

W kolejnej edycji badań nie zaobserwowano większych zmian dotyczących metod oceny efektów kształcenia (wykres 3.25). Najczęściej wykorzystuje się w tym celu ankiety na zakończenie zajęć (87%), nieformalne rozmowy z uczestnikami szkoleń (83%), sprawdzian umiejętności uczestników zajęć (78%).

**Wykres 3.25.** Formy oceny efektów prowadzonych zajęć, lata 2010–2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012, 2013.

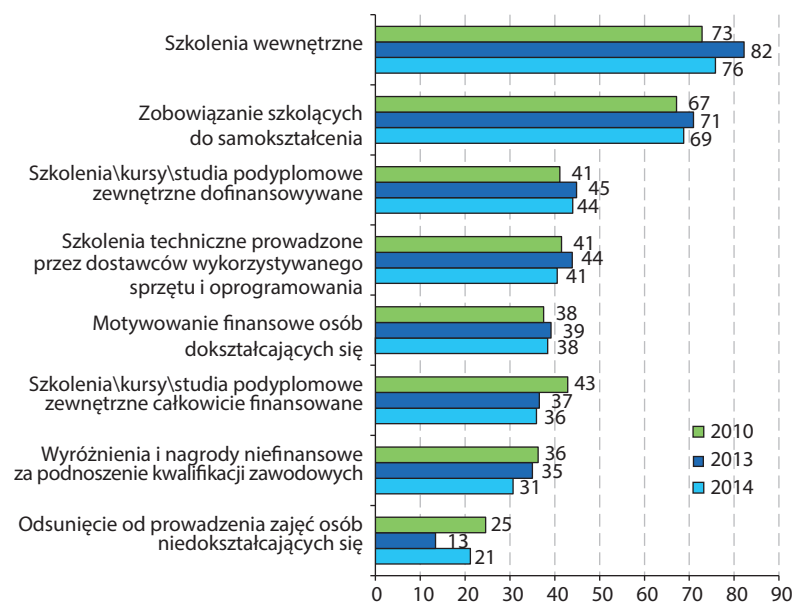
W obecnej edycji badania, tak samo jak w poprzedniej, w pytaniu o sposoby oceny efektów kształcenia dodano dodatkową pozycję: nieformalne rozmowy z zamawiającymi kursy czy szkolenia. Taką metodę jako próbę oceny efektów kształcenia stosuje 76% badanych firm i instytucji szkoleniowych – prawie tyle samo co w 2013 r. (77%). Nie zaprezentowano jej na wykresie ze względu na brak danych porównawczych z poprzednich edycji badania.

O wyborze metody oceny efektów kształcenia decyduje przede wszystkim specyfika tematyki, której dotyczy kurs czy szkolenie. Firmy lub instytucje specjalizujące się w tematyce motoryzacyjnej najrzadziej stosują jakiekolwiek ankiety ewaluacyjne, najczęściej natomiast egzaminy wewnętrzne i zewnętrzne. Szkoły językowe z kolei znacznie częściej niż pozostałe instytucje wykorzystują ankiety ewaluacyjne w trakcie trwania zajęć, aby móc zmodyfikować zakres czy formę uczenia. Podmioty specjalizujące się w szkoleniu i doradztwie z zakresu zarządzania wyróżniają się natomiast pod względem częstości stosowania wszystkich typów ankiet ewaluacyjnych: przeprowadzanych w trakcie zajęć, bezpośrednio po zajęciach oraz w jakimś odstępie czasu po zakończeniu tych zajęć. Często stosują też metody jakościowe do ocen efektów kształcenia, a także przeprowadzają nieformalne rozmowy z zamawiającymi szkolenia.

W tej edycji badania zapytano też o **sposoby podnoszenia kompetencji kadry szkolącej**. Podobnie jak w 2010 r. i w 2013 r. **do najczęściej stosowanych metod należą szkolenia wewnętrzne oraz zobowiązanie szkolących do samokształcenia**. Najrzadziej wykorzystywaną formą oddziaływania na poziom kompetencji trenerskich jest odsunięcie od prowadzenia zajęć osób, które swoich umiejętności nie rozwijają. Stosowanie tej metody zadeklarowało jednak obecnie więcej badanych niż w 2013 r. (wzrost o 8 punktów procentowych, z 13% w 2013 r. do 21% w 2014 r.). Mniej przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych deklaruje natomiast wykorzystywanie takich instrumentów rozwoju szkolących jak szkolenia wewnętrzne (spadek o 6 punktów procentowych, z 82% ogółu podmiotów inwestujących w rozwój kadr w 2013 r. do 76% w 2014 r.) oraz wyróżnienia i nagrody niefinansowe dla podnoszących kwalifikacje (spadek o 4 punkty procentowe, z 35% w 2013 r. do 31% w 2014 r.). Zakres wykorzystania pozostałych instrumentów służących rozwojowi kadr nie zmieni się w 2014 r. znacząco w stosunku do 2013 r.

W problematyce jakości usług szkoleniowych ważne miejsce zajmuje **diagnoza potrzeb klientów i dostosowanie zakresu merytorycznego i form kształcenia do oczekiwań i możliwości grupy docelowej**. Dlatego też w tej edycji badania ponownie zdecydowaliśmy się dodatkowo dopytać o te kwestie. Ze względu na charakter przeprowadzanego badania – wywiad CATI – możliwe było zadanie jedynie ogólnych pytań dotyczących tej problematyki. Zapytano więc o to, czy diagnoza potrzeb jest przeprowadzana oraz o metody, jakie są w niej wykorzystywane.

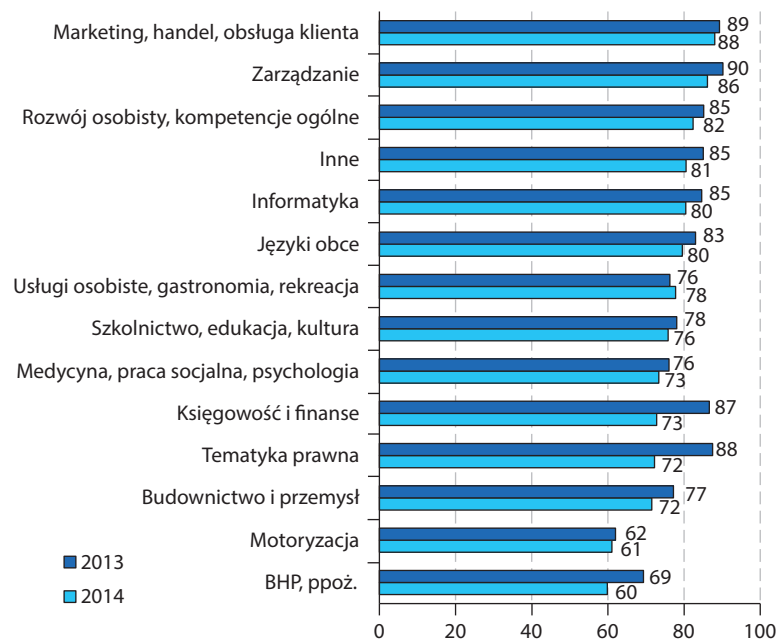
**Wykres 3.26.** Stosowane przez firmy szkoleniowe sposoby podnoszenia kompetencji kadry szkolącej, lata 2010, 2013, 2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2013, 2014.

W 2014 r. 73% badanych firm i instytucji szkoleniowych zadeklarowało, iż przeprowadza diagnozę potrzeb szkoleniowych klientów, w stosunku do poprzedniego roku oznacza to spadek o 3 punkty procentowe (z 76%). Potrzeby szkoleniowe najczęściej diagnozują firmy szkolące z zakresu marketingu, handlu i obsługi klienta, zarządzania i rozwoju kompetencji ogólnych, najrzadziej natomiast te, które szkolą przyszłych kierowców bądź prowadzą szkolenia obowiązkowe z zakresu BHP i ppoż. W przypadku tych kategorii szkoleń ich zakres tematyczny jest w dużej mierze standaryzowany, stąd też diagnozowanie potrzeb ma mniejsze zastosowanie (wykres 3.27). W przypadku trzech obszarów tematycznych: księgowości i finansów, tematyki prawnej i szkoleń BHP/ppoż. w 2014 r. znacznie mniej instytucji i firm niż w poprzednim roku zadeklarowało przeprowadzanie diagnozy potrzeb szkoleniowych klientów (różnica 14 punktów procentowych w przypadku księgowości i finansów oraz tematyki prawnej i 9 punktów procentowych w przypadku BHP/ppoż.). Spadek ten trudno jest jednak wyjaśnić, nie posiadając specyficznej wiedzy dotyczącej tych obszarów sektora szkoleniowego. Można jedynie postawić hipotezę, że różnice te są związane ze zmianą struktury próby i większą liczbą firm mikro, jakie zostały objęte badaniem w 2014 r.

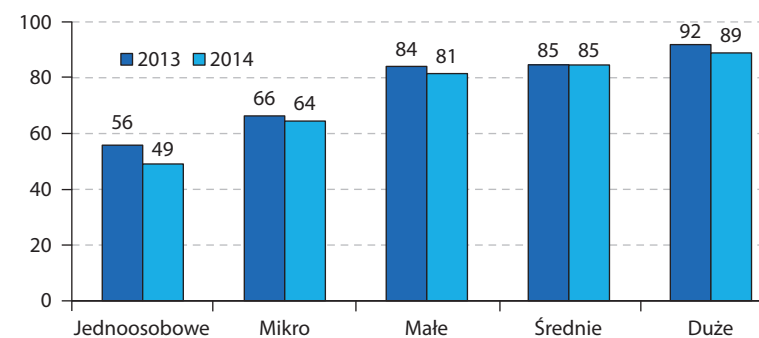
**Wykres 3.27.** Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych klientów a tematyka, w jakiej specjalizuje się firma bądź instytucja szkoleniowa, lata 2013–2014 (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014

Za przyjęciem postawionej wcześniej hipotezy przemawia przedstawiona na wykresie 3.28 zależność pomiędzy wielkością podmiotu a diagnozowaniem potrzeb szkoleniowych. Diagnozowanie potrzeb klientów częściej przeprowadzane jest przez duże, średnie i małe firmy, rzadziej natomiast przez firmy jednoosobowe i mikro. Ponieważ w próbie z 2014 r. znalazło się więcej firm mikro, może to wyjaśniać spadek odsetka firm diagnozujących potrzeby szkoleniowe. Trudno jednak jednoznacznie ocenić, czy zmiana ta odpowiada też za spadki odsetka podmiotów diagnozujących potrzeby szkoleniowe w tych obszarach, gdzie spadki te są największe: wśród podmiotów specjalizujących się w księgowości i finansach, tematyce prawnej i szkoleniach z zakresu BHP/ppoż.<sup>11</sup> Spadek odsetka firm diagnozujących potrzeby szkoleniowe można zaobserwować wśród wszystkich kategorii podmiotów wyróżnionych ze względu na wielkość. Spadek ten jest jednak największy wśród podmiotów jednoosobowych: z 56% w 2013 r. do 49% w 2014 r.

**Wykres 3.28.** Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych klientów a wielkość instytucji bądź firmy szkoleniowej, lata 2013–2014 (dane w procentach)

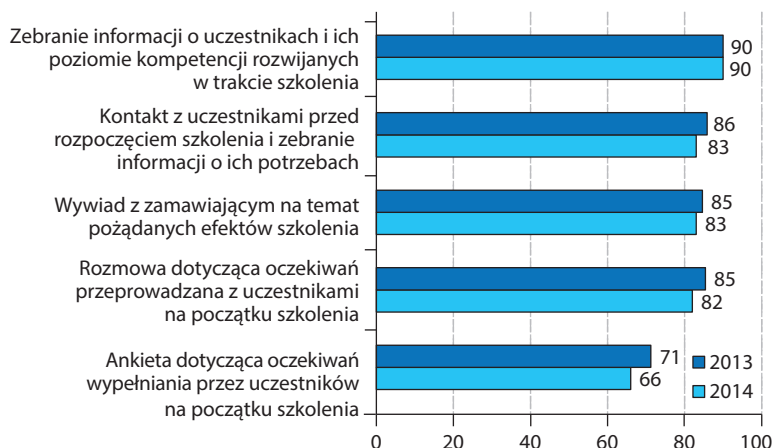


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014.

<sup>11</sup> Spośród trzech wskazanych obszarów tematycznych szkoleń jedynie wśród firm specjalizujących się w tematyce BHP i ppoż. występuje nadreprezentacja firm jednoosobowych. W pozostałych obszarach tematycznych (księgowość i finanse oraz tematyka prawna) udział firm jednoosobowych nie odbiega od udziału w innych obszarach rynku szkoleniowego.

Różne metody diagnozy potrzeb szkoleniowych są stosowane przez badane firmy i instytucje z podobną częstotliwością. Zarówno w 2013 r., jak i w 2014 r., dziewięć na dziesięć badanych firm i instytucji szkoleniowych stosujących diagnozę potrzeb zbiera informacje o uczestnikach i poziomie kompetencji, które mają być rozwijane w trakcie szkolenia. 83% deklaruje, iż kontaktuje się z uczestnikami przed rozpoczęciem szkolenia i zbiera informacje o ich potrzebach, tyle samo (83%) przed rozpoczęciem szkolenia rozmawia z klientem zamawiającym szkolenie. Względnie najrzadziej stosowaną metodą jest przeprowadzanie przed szkoleniem ankiety dotyczącej oczekiwań uczestników szkolenia, jednak i to narzędzie jest wykorzystywane przez 66% podmiotów diagnozujących potrzeby szkoleniowe klientów (wykres 3.29). Jak pokazano na wykresie, pomiędzy latami 2013 i 2014 nie zaszły znaczące zmiany w zakresie stosowanych metod diagnozy potrzeb szkoleniowych.

**Wykres 3.29.** Stosowane metody diagnozy potrzeb szkoleniowych, lata 2013–2014 (dane w procentach)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014.

W 2014 r. wartości wskaźników dotyczących działań projakościowych podejmowanych w sektorze szkoleniowym są niższe niż w poprzednich latach. Może to być konsekwencją większego udziału firm mikro w badanej próbie, ale może też wskazywać na odbijające się na jakości trudności, jakich doświadcza sektor.

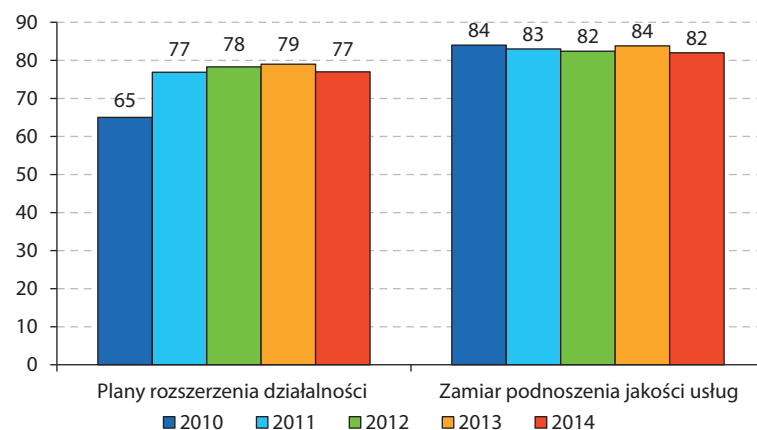
Spadł zarówno odsetek podmiotów deklarujących posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości, jak i odsetek podmiotów przynależących do izby czy stowarzyszenia, oceniających skuteczność prowadzonych szkoleń oraz diagnozujących potrzeby szkoleniowe.

Kolejna edycja badań nie przyniosła natomiast większych zmian w zakresie stosowanych metod oceny efektów kształcenia. Najczęściej wykorzystuje się w tym celu ankiety na zakończenie zajęć (87%), nieformalne rozmowy z uczestnikami szkoleń (83%), sprawdzian umiejętności uczestników zajęć (78%).

Niezależnie od zaobserwowanych niewielkich spadków wartości wskaźników można jednak stwierdzić, że samoocena sektora pod względem prowadzonych w nim działań służących ocenie jakości oferowanych usług jest wysoka. Problemem ciągle jednak pozostaje ogólny charakter monitorowanych wskaźników i wynikająca stąd wyraźna potrzeba bardziej pogłębionych badań w tym zakresie.

Kolejna edycja badań nie przynosi żadnych zmian w rozkładzie odpowiedzi na pytania dotyczące **planów rozwoju sektora**. Podobnie jak w poprzednich latach prawie ośmiu na dziesięciu przedstawicieli badanych instytucji i firm szkoleniowych deklaruje, iż w kolejnym roku zamierza rozwijać działalność, a 82% stwierdza, że zamierza podnosić jakość oferowanych usług. Deklaracje poszerzenia zakresu usług i rozwoju firmy **najczęściej** składali przedstawiciele firm szkółących i doradzających w zakresie usług osobistych, gastronomii, rekreacji (83%), rozwoju kompetencji ogólnych (83%), zarządzania (82%), informatyki (82%), marketingu i handlu (82%), relatywnie **najrzadziej** zaś przedstawiciele szkół nauki jazdy i innych podmiotów szkółących w zakresie tematyki związanej z motoryzacją (70%) oraz BHP i ppoż. (70%).

**Wykres 3.30.** Plany dotyczące rozwoju prowadzonej działalności i zamiar podnoszenia jakości w kolejnym roku, lata 2010–2014, dane w procentach

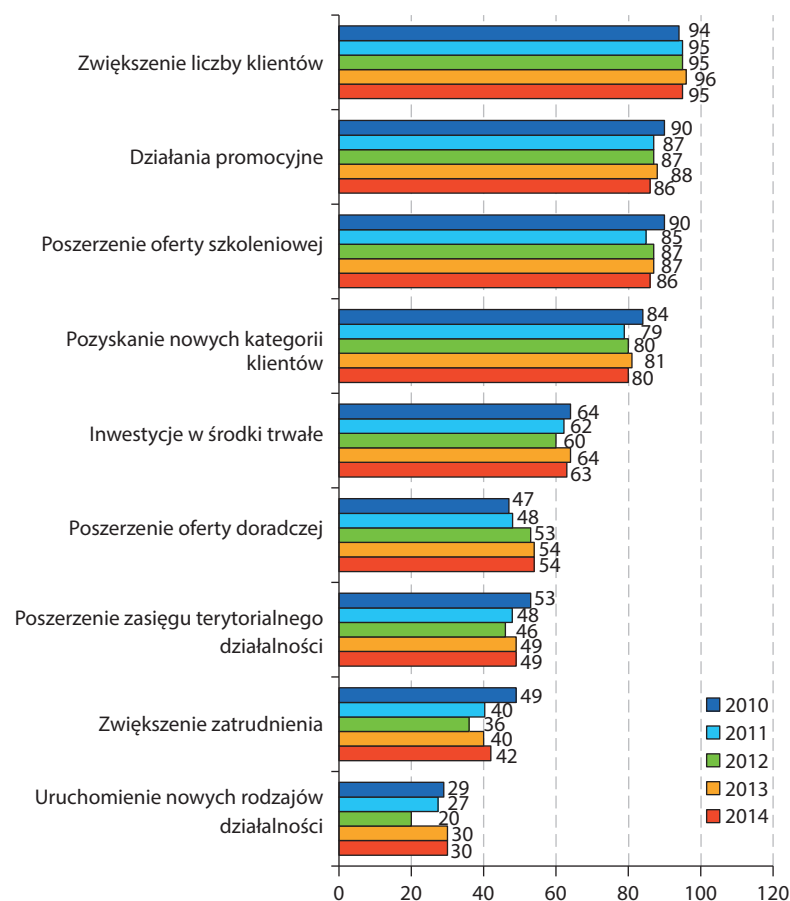


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

Nie zaobserwowano też większych zmian w rodzaju planowanych działań rozwojowych. Te działania to, tak jak w poprzednich latach, dążenie do zwiększenia liczby klientów i ściśle z tym związana intensyfikacja działań promocyjnych. Ponad 80% badanych przedstawicieli sektora deklaruje też chęć poszerzenia oferty szkoleniowej oraz pozyskanie nowych kategorii

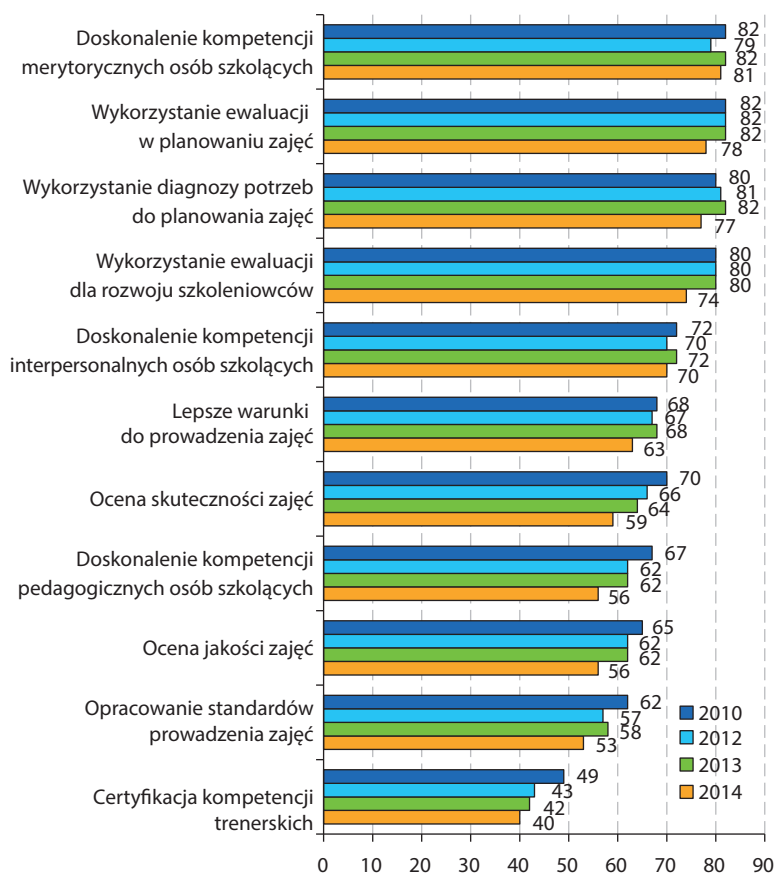
klientów. Warto jednak odnotować, że nastąpił dalszy wzrost deklaracji dotyczących zwiększenia zatrudnienia w sektorze (o dwa punkty procentowe w stosunku do 2013 r.).

**Wykres 3.31.** Rodzaje planowanych działań rozwojowych sektora szkoleniowego, lata 2010–2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

**Wykres 3.32.** Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług, lata 2010, 2012–2014, dane w procentach



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010, 2012, 2013, 2014.

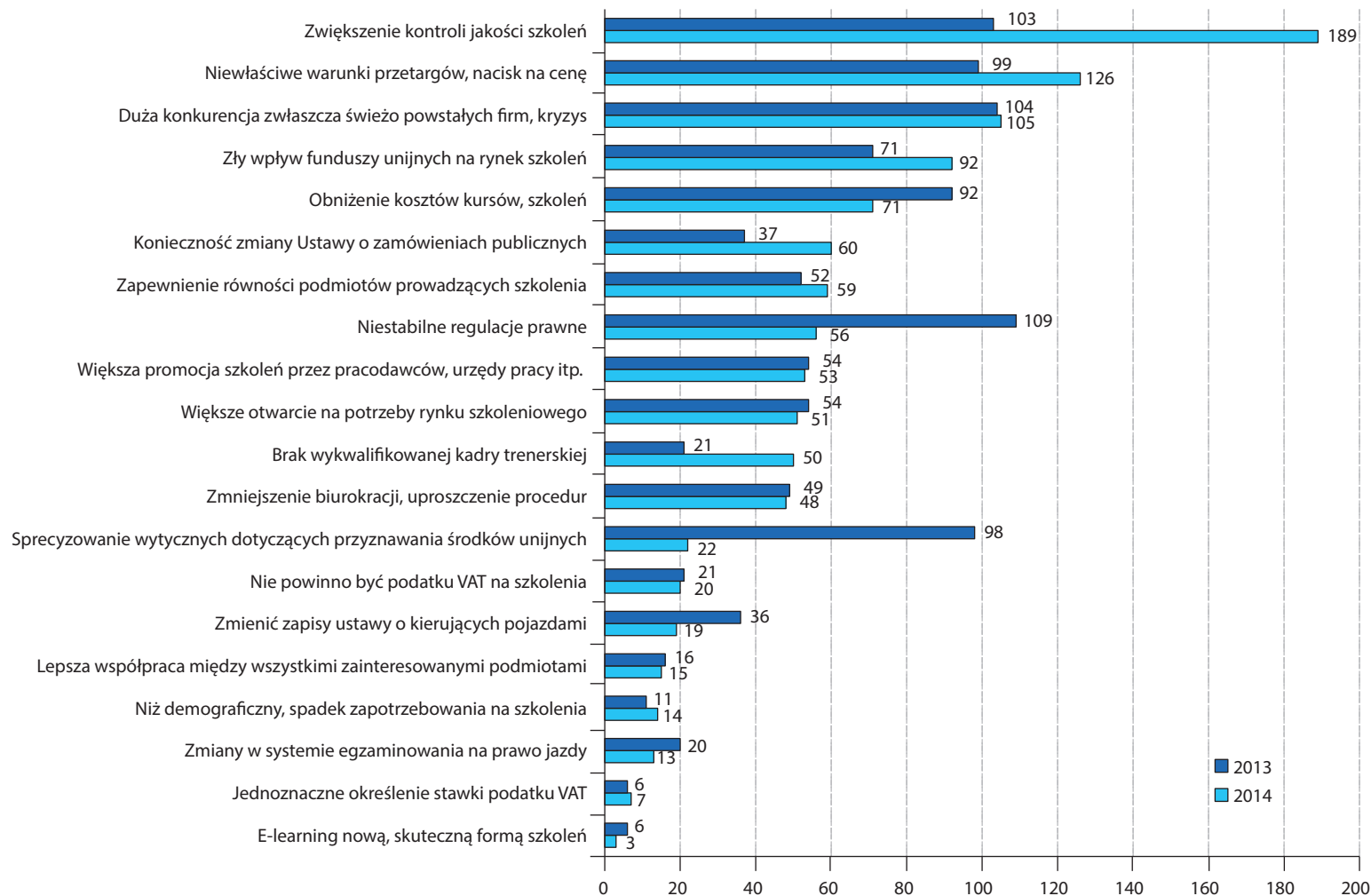
Deklaracje dotyczące planów rozszerzenia działalności szkoleniowej można traktować jako wskaźnik subiektywnej oceny możliwości rozwoju firmy lub instytucji szkoleniowej. Liczba tych deklaracji utrzymuje się od 2011 r. na wysokim poziomie, co przede wszystkim oznacza, że przedstawiciele sektora widzą szanse na rozwój swoich firm i instytucji. Deklaracje takie składają częściej przedstawiciele podmiotów oferujących usługi, na które popyt jest elastyczny (usługi osobiste, marketing i obsługa klienta, zarządzanie), rzadziej zaś podmiotów działających na mniej elastycznym rynku (prawo jazdy, BHP, ppoż.).

Niezmiennie wysoki jest też poziom deklaracji dotyczących podnoszenia jakości usług. Wskazania te znów jednak należy traktować jako deklaratywne przywiązywanie wagi do zagadnień jakości niż jako trafny wskaźnik rzeczywistych planów w tym zakresie. Dowodem na to są utrzymujące się na wysokim poziomie, ale nie wzrastające wskaźniki podejmowania działań projakościowych.

Wśród planowanych działań mających na celu podnoszenie jakości świadczonych usług wskazywano najczęściej doskonalenie kompetencji merytorycznych osób szkolących, wykorzystanie wyników ewaluacji w planowaniu zajęć, oparcie planowanych zajęć o diagnozę potrzeb oraz wykorzystanie ewaluacji dla rozwoju szkoleniowców.

Tam samo jak w poprzednich edycjach badania, ostatnie pytanie kwestionariusza było zachętą do podzielenia się uwagami dotyczącymi zagadnień ważnych z punktu widzenia rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce. Respondenci mogli tutaj w swobodny sposób wyrazić swoje opinie oraz wskazać kluczowe problemy i wyzwania, przed jakimi stoi sektor szkoleniowy. Skategoryzowane wypowiedzi respondentów przedstawiono na **wykresie 3.33**. Wypowiedzi te można zaklasyfikować do ogólniejszych kategorii i stwierdzić, że najczęściej podnoszone problemy rynku szkoleniowego to:

1. **Jakość szkoleń** – choć badani przedstawiciele firm szkoleniowych deklarują, iż w swoich firmach stosują narzędzia zapewniania jakości, to zwracają uwagę, że sytuacja na rynku może negatywnie wpływać na jakość świadczonych usług. Źródłem problemu upatrują w konstrukcji ustawy o zamówieniach publicznych i w warunkach przyznawania dofinansowania ze środków unijnych.
2. **Rozwiązania prawne regulujące funkcjonowanie rynku czy wpływające na ten rynek.** Obszar ten jest zdaniem przedstawicieli sektora silnie powiązany z jakością szkoleń. Wskazywano tutaj przede wszystkim konstrukcję ustawy o zamówieniach publicznych, która wpływa na określanie warunków przetargów, w których głównym kryterium doboru wykonawcy jest cena usługi, jakość odsuwając na dalszy plan.
3. **Wpływ środków pomocowych UE na rynek szkoleń.** Jako problemy wskazywano tutaj nadal niejasność zasad ubiegania się o dotacje, negatywny wpływ środków UE na rynek szkoleń, destabilizację tego rynku, skomplikowane procedury związane z uzyskaniem dotacji i trudności w rozliczaniu projektów.
4. Duża konkurencja na rynku szkoleniowym, kryzys, spadek popytu na szkolenia odbijający się niekorzystnie na sytuacji finansowej firm szkoleniowych, zmuszając je do walki o klienta, co często wymusza silną konkurencję cenową.
5. **Wspieranie rynku szkoleniowego, popularyzacja idei uczenia się i rozwoju, zwiększenie współpracy pomiędzy aktorami działającymi w obszarze uczenia się przez całe życie.** Przedstawiciele sektora oczekują od instytucji publicznych wsparcia działań systemowych, które mogą stworzyć silne podstawy dla funkcjonowania rynku. Kluczową kwestią jest tutaj promowanie idei uczenia się przez całe życie i kształtowanie postaw, które będą sprzyjać podnoszeniu kompetencji i rozwijaniu kwalifikacji.
6. **Obniżenie kosztów działalności gospodarczej oraz obniżenie kosztów szkoleń poprzez zmniejszenie podatku VAT na szkolenia.** Przedstawiciele sektora formułowali wiele postulatów dotyczących obniżenia nadmiernego obciążenia pracodawców oraz obniżenia kosztów szkoleń poprzez zmniejszenie wysokości podatku VAT.
7. **Kwalifikacje i kompetencje szkolących:** choć problematyka ta była podnoszona rzadko, należy wspomnieć, iż w tym roku aż 50 przedstawicieli sektora uznało ją za na tyle istotną, aby to właśnie ją wskazać jako ważny problem rynku szkoleniowego. Warto zwrócić uwagę, że liczba wskazań na tę kwestię wzrosła w stosunku do poprzedniego roku ponaddwukrotnie.

**Wykres 3.33.** Najważniejsze wyzwania rynku szkoleniowego: opinie badanych przedstawicieli sektora, lata 2013, 2014, liczba odpowiedzi

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013, 2014.

**P**odmioty mikro i małe stanowią zdecydowaną większość firm i instytucji szkoleniowych działających w każdym województwie. Wyraźne jest także niewielkie zróżnicowanie regionalne. Jak pokazano w tabeli 3.10, kilka województw (podlaskie, świętokrzyskie, podkarpackie, kujawsko-pomorskie) wyróżnia się relatywnie małymi odsetkami firm mikro. W województwach podlaskim, świętokrzyskim jest więcej podmiotów dużych niż w innych województwach.

Regionalne rynki szkoleniowe różnią się nieznacznie stażem działających na nich firm czy instytucji. To zróżnicowanie nie jest stałe, lecz silnie uzależnione od doboru próby. Tendencje zaobserwowane w 2014 r. są jednak zbliżone do tendencji z 2013 r. Najwięcej podmiotów o krótkim doświadczeniu rynkowym (do 4 lat) ma swoje siedziby w województwie podkarpackim, dolnośląskim, lubelskim, mazowieckim, warmińsko-mazurskim. Najwięcej podmiotów o najdłuższym stażu (powyżej 16 lat) ma natomiast swoje siedziby w województwie świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim i łódzkim.

**Tabela 3.10.** Wielkość firmy lub instytucji szkoleniowej a region, w którym ma siedzibę, 2014 r. (w %)

|         | Dolnośląskie | Kujawsko-pomorskie | Lubelskie | Lubuskie | Łódzkie | Małopolskie | Mazowieckie | Opolskie | Podkarpackie | Podlaskie | Pomorskie | Śląskie | Świętokrzyskie | Warmińsko-mazurskie | Wielkopolskie | Zachodniopomorskie | Ogółem |
|---------|--------------|--------------------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------|---------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|--------|
| Mikro   | 48           | 42                 | 45        | 57       | 47      | 48          | 50          | 50       | 41           | 38        | 50        | 51      | 41             | 52                  | 55            | 47                 | 49     |
| Małe    | 40           | 44                 | 36        | 32       | 40      | 39          | 37          | 34       | 43           | 39        | 37        | 36      | 36             | 36                  | 33            | 35                 | 37     |
| Średnie | 9            | 10                 | 15        | 11       | 11      | 11          | 11          | 15       | 14           | 20        | 10        | 11      | 22             | 11                  | 10            | 16                 | 12     |
| Duże    | 3            | 3                  | 3         | 0        | 2       | 2           | 2           | 1        | 2            | 3         | 3         | 2       | 2              | 1                   | 2             | 3                  | 2      |
| N       | 271          | 147                | 217       | 93       | 223     | 371         | 862         | 115      | 190          | 143       | 298       | 530     | 120            | 165                 | 448           | 167                | 4360   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

**Tabela 3.11.** Staż firmy lub instytucji szkoleniowej a region, w którym ma siedzibę (w %)

|                 | Dolnośląskie | Kujawsko-pomorskie | Lubelskie | Lubuskie | Łódzkie | Małopolskie | Mazowieckie | Opolskie | Podkarpackie | Podlaskie | Pomorskie | Śląskie | Świętokrzyskie | Warmińsko-mazurskie | Wielkopolskie | Zachodniopomorskie | Ogółem |
|-----------------|--------------|--------------------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------|---------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|--------|
| Od 1 do 4 lat   | 32           | 26                 | 27        | 32       | 28      | 30          | 32          | 31       | 35           | 22        | 28        | 29      | 25             | 32                  | 31            | 22                 | 30     |
| Od 5 do 9 lat   | 23           | 30                 | 30        | 37       | 24      | 33          | 30          | 35       | 22           | 31        | 26        | 26      | 20             | 18                  | 31            | 34                 | 28     |
| Od 10 do 15 lat | 20           | 16                 | 20        | 13       | 15      | 17          | 19          | 15       | 23           | 21        | 20        | 19      | 21             | 17                  | 20            | 18                 | 19     |
| 16 i więcej lat | 25           | 28                 | 23        | 18       | 33      | 20          | 20          | 19       | 21           | 25        | 26        | 26      | 34             | 34                  | 19            | 27                 | 24     |
| N               | 68           | 42                 | 49        | 17       | 73      | 72          | 172         | 22       | 39           | 35        | 78        | 141     | 41             | 55                  | 85            | 46                 | 1035   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Zasięg działania w niewielkim stopniu różni się podmioty działające w poszczególnych regionach Polski. Można jedynie zauważyć, że w województwach świętokrzyskim i zachodniopomorskim zlokalizowanych jest więcej niż w innych województwach podmiotów działających na rynkach regionalnych. Podobnie jak w poprzednim roku, najwięcej firm działających w całym kraju, a także poza jego granicami, posiada swoje siedziby w województwie mazowieckim.

Regionalne rynki szkoleniowe nie różnią się między sobą pod względem charakteru własności działających na nich podmiotów. W każdym z województw zdecydowanie dominują podmioty prywatne. Dominacja ta jest najsilniejsza w województwach mazowieckim i pomorskim. Relatywnie mniejszy udział firm prywatnych w ogóle podmiotów działających na rynku szkoleniowym można zaobserwować w województwach podlaskim i lubuskim. Reprezentacja organizacji pozarządowych w sektorze szkoleniowym jest symboliczna: stanowią one od 0 do 3% podmiotów działających na regionalnych rynkach szkoleniowych. Ogółem stanowią one niespełna 1% podmiotów działających na rynku szkoleniowym.

**Tabela 3.12.** Zasięg działania firmy lub instytucji szkoleniowej a region, w którym ma siedzibę (w %)

|                 | Dolnośląskie | Kujawsko-pomorskie | Lubelskie | Lubuskie | Łódzkie | Małopolskie | Mazowieckie | Opolskie | Podkarpackie | Podlaskie | Pomorskie | Śląskie | Świętokrzyskie | Warmińsko-mazurskie | Wielkopolskie | Zachodniopomorskie | Ogółem |
|-----------------|--------------|--------------------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------|---------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|--------|
| Lokalny         | 29           | 28                 | 25        | 24       | 23      | 25          | 18          | 24       | 28           | 30        | 21        | 21      | 15             | 28                  | 25            | 22                 | 23     |
| Regionalny      | 21           | 26                 | 33        | 37       | 24      | 18          | 11          | 25       | 33           | 32        | 27        | 30      | 43             | 32                  | 20            | 39                 | 24     |
| Ponadregionalny | 10           | 14                 | 14        | 11       | 13      | 12          | 7           | 12       | 15           | 12        | 9         | 12      | 16             | 13                  | 13            | 11                 | 11     |
| Ogólnopolski    | 33           | 28                 | 21        | 23       | 31      | 34          | 53          | 32       | 18           | 21        | 33        | 31      | 21             | 23                  | 34            | 21                 | 34     |
| Międzynarodowy  | 7            | 3                  | 7         | 5        | 9       | 10          | 12          | 8        | 5            | 5         | 9         | 6       | 5              | 5                   | 7             | 6                  | 8      |
| N               | 282          | 152                | 220       | 97       | 228     | 380         | 886         | 117      | 195          | 145       | 315       | 553     | 126            | 175                 | 462           | 177                | 4510   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

**Tabela 3.13.** Charakter własności instytucji lub firmy szkoleniowej a województwo, w którym ma siedzibę (w %)

|              | Dolnośląskie | Kujawsko-pomorskie | Lubelskie | Lubuskie | Łódzkie | Małopolskie | Mazowieckie | Opolskie | Podkarpackie | Podlaskie | Pomorskie | Śląskie | Świętokrzyskie | Warmińsko-mazurskie | Wielkopolskie | Zachodniopomorskie | Ogółem |
|--------------|--------------|--------------------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------|---------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|--------|
| Publiczny    | 14           | 15                 | 15        | 18       | 13      | 12          | 9           | 13       | 17           | 21        | 10        | 11      | 17             | 15                  | 13            | 12                 | 13     |
| Niepubliczny | 85           | 83                 | 84        | 80       | 85      | 88          | 91          | 85       | 83           | 79        | 90        | 88      | 83             | 85                  | 86            | 86                 | 87     |
| NGO          | 0            | 2                  | 2         | 2        | 1       | 1           | 0           | 3        | 0            | 1         | 0         | 1       | 0              | 0                   | 0             | 1                  | 1      |
| N            | 282          | 152                | 219       | 97       | 227     | 380         | 885         | 117      | 195          | 145       | 315       | 553     | 125            | 175                 | 460           | 177                | 4504   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

**Tabela 3.14.** Wielkość obrotów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw w latach 2009–2013 (średnia obciąża 5%)

|                     | 2009       | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         |
|---------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Zachodniopomorskie  | 608 719 zł | 641 178 zł   | 527 407 zł   | 654 259 zł   | 1 170 317 zł |
| Lubuskie            | 537 262 zł | 604 402 zł   | 516 852 zł   | 1 209 278 zł | 1 051 623 zł |
| Mazowieckie         | 598 116 zł | 723 192 zł   | 879 417 zł   | 970 614 zł   | 879 763 zł   |
| Kujawsko-pomorskie  | 751 697 zł | 602 474 zł   | 1 245 812 zł | 1 042 513 zł | 817 863 zł   |
| Lubelskie           | 694 813 zł | 733 007 zł   | 1 087 817 zł | 684 854 zł   | 812 963 zł   |
| Świętokrzyskie      | 837 411 zł | 752 794 zł   | 1 021 825 zł | 1 067 435 zł | 807 535 zł   |
| Dolnośląskie        | 752 688 zł | 739 179 zł   | 694 882 zł   | 695 463 zł   | 799 862 zł   |
| Śląskie             | 667 818 zł | 705 110 zł   | 745 889 zł   | 873 380 zł   | 675 245 zł   |
| Łódzkie             | 548 664 zł | 925 615 zł   | 634 666 zł   | 565 879 zł   | 631 458 zł   |
| Małopolskie         | 617 538 zł | 748 630 zł   | 828 068 zł   | 862 823 zł   | 618 464 zł   |
| Podlaskie           | 439 519 zł | 522 211 zł   | 943 530 zł   | 769 689 zł   | 606 135 zł   |
| Pomorskie           | 492 918 zł | 870 515 zł   | 1 125 049 zł | 688 695 zł   | 602 599 zł   |
| Podkarpackie        | 411 947 zł | 1 190 289 zł | 1 154 707 zł | 1 406 270 zł | 587 237 zł   |
| Opolskie            | 450 762 zł | 418 651 zł   | 1 414 225 zł | 766 636 zł   | 579 389 zł   |
| Wielkopolskie       | 368 823 zł | 469 546 zł   | 651 769 zł   | 830 215 zł   | 518 238 zł   |
| Warmińsko-mazurskie | 314 810 zł | 458 837 zł   | 775 164 zł   | 927 980 zł   | 259 792 zł   |
| Polska              | 554 690 zł | 680 460 zł   | 823 969 zł   | 827 215 zł   | 676 598 zł   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

Średnie obroty podmiotów szkoleniowych działających w poszczególnych regionach ulegają silnym wahaniom. O ile w przypadku średnich obrotów dla całego kraju możemy obserwować systematyczną i wyraźną tendencję: wzrost obrotów od 2009 r. do 2012 r. i spadek w 2013 r., o tyle sytuacja w poszczególnych regionach jest dużo bardziej zróżnicowana. Jedyne województwa, które pod względem zmian poziomu obrotów są zbliżone do trendów obserwowanych w całym kraju, to mazowieckie, śląskie, małopolskie, wielkopolskie i warmińsko-mazurskie. W pozostałych województwach widać duże zróżnicowanie obrotów w poszczególnych latach i brak wyraźnych prawidłowości. Sugeruje to silną podatność rynków szkoleniowych na wahania związane na przykład z wydatkowaniem środków unijnych na szkolenia bądź z prowadzeniem dużych inwestycji w rozwój kadr przez działające na rynkach lokalnych przedsiębiorstwa.

Najwyższe średnie obroty (powyżej 1 mln zł) odnotowano w 2013 r. w województwach zachodniopomorskim i lubuskim. Najniższe średnie obroty (ok. 500 tys. zł i mniej) zadeklarowały firmy i instytucje zlokalizowane w województwie warmińsko-mazurskim i wielkopolskim.

**Tabela 3.15.** Poziom zatrudnienia w firmach i instytucjach szkoleniowych z poszczególnych województw w latach 2010–2014 (średnia obciąża 5%)

|                     | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| Podlaskie           | 20   | 29   | 32   | 38   | 25   |
| Świętokrzyskie      | 19   | 24   | 25   | 27   | 23   |
| Lubelskie           | 22   | 30   | 30   | 24   | 22   |
| Podkarpackie        | 26   | 29   | 37   | 30   | 21   |
| Opolskie            | 23   | 20   | 27   | 20   | 19   |
| Kujawsko-pomorskie  | 22   | 27   | 23   | 27   | 19   |
| Zachodniopomorskie  | 17   | 27   | 22   | 24   | 18   |
| Małopolskie         | 20   | 23   | 21   | 20   | 17   |
| Pomorskie           | 22   | 27   | 31   | 22   | 17   |
| Mazowieckie         | 22   | 23   | 22   | 20   | 16   |
| Warmińsko-mazurskie | 16   | 25   | 19   | 22   | 16   |
| Łódzkie             | 18   | 21   | 24   | 18   | 16   |
| Śląskie             | 24   | 24   | 25   | 24   | 16   |
| Dolnośląskie        | 21   | 20   | 20   | 20   | 15   |
| Wielkopolskie       | 16   | 22   | 24   | 20   | 14   |
| Lubuskie            | 19   | 23   | 23   | 23   | 14   |
| Polska              | 20   | 24   | 24   | 22   | 17   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

W 2014 r. średnie zatrudnienie w branży szkoleniowej w Polsce spadło w stosunku do roku poprzedniego o 5 osób. Największe spadki zatrudnienia wystąpiły w województwach: podlaskim (13 osób), podkarpackim i lubuskim (9 osób) kujawsko-pomorskim i śląskim (8 osób). Najniższe spadki średniego zatrudnienia wystąpiły w województwach opolskim (1 osoba), lubelskim i łódzkim (2 osoby), małopolskim (3 osoby). W przeciwieństwie do poprzedniego roku, gdy spadki zatrudnienia nie dotyczyły wszystkich województw, w 2014 r. spadki te wystąpiły w każdym województwie.

W zdecydowanej większości województw (z wyjątkiem trzech: podlaskiego, świętokrzyskiego i lubelskiego) w 2014 r. poziom zatrudnienia w sektorze był najniższy od pięciu lat.

**Tabela 3.16.** Liczba klientów firm i instytucji szkoleniowych z poszczególnych województw w latach 2009–2013 (średnia obciąża 5%)

|                     | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| Podlaskie           | 435  | 462  | 408  | 564  | 411  |
| Podkarpackie        | 418  | 370  | 466  | 324  | 370  |
| Małopolskie         | 382  | 334  | 387  | 354  | 355  |
| Kujawsko-pomorskie  | 431  | 365  | 310  | 378  | 303  |
| Lubelskie           | 414  | 430  | 455  | 365  | 300  |
| Pomorskie           | 367  | 395  | 501  | 340  | 297  |
| Łódzkie             | 377  | 298  | 313  | 285  | 286  |
| Śląskie             | 455  | 328  | 326  | 314  | 280  |
| Świętokrzyskie      | 407  | 429  | 520  | 324  | 280  |
| Zachodniopomorskie  | 308  | 362  | 410  | 429  | 278  |
| Mazowieckie         | 398  | 289  | 356  | 333  | 276  |
| Wielkopolskie       | 408  | 305  | 328  | 397  | 274  |
| Warmińsko-mazurskie | 310  | 257  | 265  | 281  | 271  |
| Dolnośląskie        | 398  | 307  | 302  | 280  | 259  |
| Opolskie            | 360  | 273  | 283  | 309  | 255  |
| Lubuskie            | 321  | 174  | 315  | 303  | 246  |
| Polska              | 394  | 330  | 361  | 339  | 291  |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010–2014.

Średnia liczba klientów całej branży szkoleniowej w Polsce spadła w 2013 r. w stosunku do roku poprzedniego o 48 osób: w 2012 r. firmy i instytucje przeszkoliły średnio 339 osób, a w 2013 r. 291 osób. Liczba klientów całej branży szkoleniowej w 2013 r. była najniższa spośród wszystkich pięciu monitorowanych lat.

Spadki liczby klientów w 2014 r. dotyczyły trzynastu województw. Wyjątkami, w których nie wystąpiły spadki średniej liczby klientów były województwa podkarpackie, łódzkie i małopolskie. Największe spadki liczby klientów wystąpiły w województwach: podlaskim, zachodniopomorskim i wielkopolskim (spadki o więcej niż 100 osób). Co istotne, spadki liczby klientów nie zawsze szły w parze ze spadkami obrotów i zatrudnienia. Taka sytuacja ma na przykład miejsce w województwie zachodniopomorskim, gdzie nastąpił jeden z największych spadków liczby klientów, a jednocześnie znacznie wzrosły obroty. Inaczej jest w województwie podkarpackim, gdzie wzrosła liczba klientów, spadło natomiast zatrudnienie i poziom obrotów.

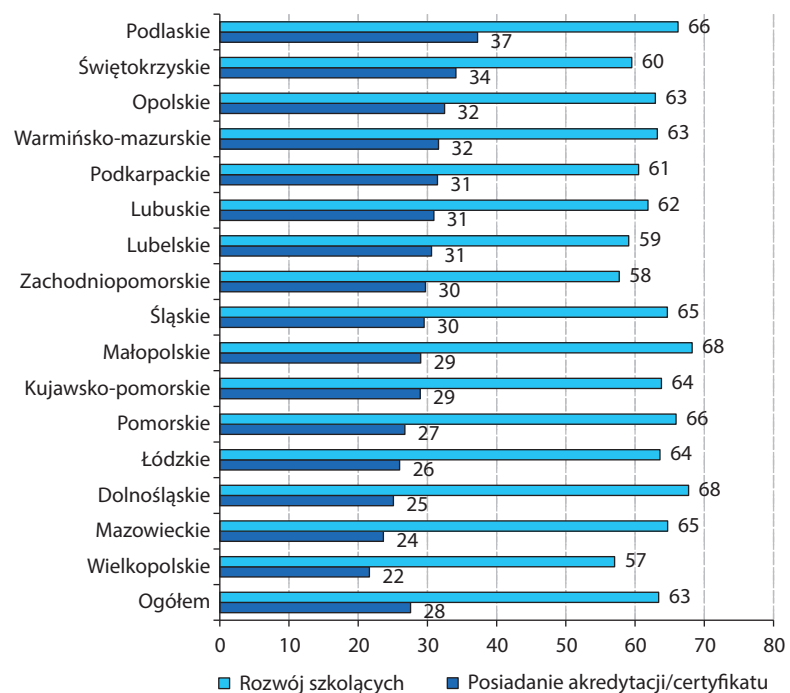
**Tabela 3.17.** Regionalne zróżnicowanie oferty tematycznej firm i instytucji szkoleniowych w 2014 r. (w%)

|                                                    | Dolnośląskie | Kujawsko-pomorskie | Lubelskie | Lubuskie | Łódzkie | Małopolskie | Mazowieckie | Opolskie | Podkarpackie | Podlaskie | Pomorskie | Śląskie | Świętokrzyskie | Warmińsko-mazurskie | Wielkopolskie | Zachodniopomorskie | Ogółem |
|----------------------------------------------------|--------------|--------------------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------|---------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|--------|
| Języki obce                                        | 13           | 14                 | 19        | 10       | 13      | 11          | 8           | 8        | 13           | 14        | 12        | 11      | 19             | 13                  | 14            | 16                 | 12     |
| Informatyka, komputery                             | 20           | 14                 | 26        | 19       | 22      | 18          | 16          | 18       | 23           | 15        | 13        | 18      | 26             | 17                  | 19            | 17                 | 18     |
| Księgowość i rachunkowość                          | 12           | 15                 | 14        | 18       | 11      | 9           | 9           | 9        | 13           | 10        | 8         | 9       | 16             | 10                  | 11            | 11                 | 11     |
| Zarządzanie finansami, kontroling, kosztorysowanie | 9            | 9                  | 8         | 6        | 10      | 6           | 9           | 5        | 7            | 6         | 5         | 6       | 13             | 5                   | 7             | 10                 | 8      |
| Zarządzanie zasobami ludzkimi                      | 20           | 17                 | 17        | 8        | 17      | 17          | 24          | 19       | 9            | 10        | 18        | 13      | 16             | 18                  | 15            | 14                 | 17     |
| Zarządzanie przedsiębiorstwem                      | 20           | 13                 | 13        | 17       | 14      | 16          | 20          | 10       | 8            | 15        | 14        | 14      | 17             | 14                  | 17            | 13                 | 16     |
| Zarządzanie jakością, kontrola                     | 5            | 5                  | 3         | 3        | 5       | 6           | 6           | 7        | 4            | 2         | 4         | 4       | 4              | 1                   | 4             | 5                  | 5      |
| Marketing                                          | 7            | 11                 | 8         | 6        | 9       | 8           | 10          | 3        | 5            | 6         | 8         | 8       | 13             | 6                   | 9             | 8                  | 8      |
| Handel, sprzedaż i obsługa klienta                 | 18           | 24                 | 20        | 15       | 23      | 17          | 23          | 21       | 16           | 17        | 17        | 17      | 21             | 18                  | 16            | 14                 | 19     |
| Tematyka prawna                                    | 15           | 15                 | 9         | 17       | 15      | 14          | 15          | 17       | 14           | 14        | 13        | 13      | 13             | 12                  | 12            | 13                 | 14     |
| Magazynowanie, logistyka                           | 6            | 6                  | 6         | 5        | 8       | 2           | 4           | 7        | 4            | 1         | 2         | 3       | 5              | 3                   | 5             | 5                  | 4      |
| Dofinansowanie działalności, środki UE             | 4            | 9                  | 6         | 11       | 5       | 4           | 4           | 8        | 3            | 5         | 5         | 5       | 6              | 4                   | 5             | 7                  | 5      |
| Ochrona środowiska, ekologia                       | 5            | 3                  | 6         | 9        | 4       | 5           | 4           | 6        | 2            | 6         | 4         | 3       | 6              | 2                   | 4             | 3                  | 4      |
| Rozwój osobisty                                    | 36           | 32                 | 28        | 25       | 31      | 32          | 36          | 30       | 20           | 24        | 31        | 25      | 26             | 26                  | 28            | 22                 | 30     |
| Tematyka administracyjno-biurowa                   | 3            | 7                  | 6         | 8        | 4       | 3           | 3           | 5        | 5            | 6         | 3         | 3       | 6              | 7                   | 4             | 6                  | 4      |
| Uprawnienia dla kierowców, transport               | 13           | 25                 | 22        | 14       | 18      | 11          | 10          | 20       | 21           | 17        | 9         | 12      | 25             | 23                  | 13            | 12                 | 15     |
| Budownictwo i przemysł                             | 15           | 21                 | 23        | 19       | 21      | 17          | 13          | 21       | 25           | 20        | 15        | 18      | 26             | 21                  | 14            | 15                 | 17     |
| Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka                | 15           | 16                 | 19        | 11       | 15      | 11          | 10          | 19       | 15           | 17        | 15        | 12      | 19             | 18                  | 10            | 11                 | 13     |
| Gastronomia, turystyka, hotelarstwo                | 13           | 14                 | 22        | 14       | 11      | 13          | 9           | 12       | 9            | 18        | 10        | 9       | 14             | 16                  | 7             | 12                 | 11     |
| Usługi finansowe, nieruchomości                    | 5            | 2                  | 5         | 3        | 3       | 4           | 4           | 2        | 1            | 3         | 2         | 5       | 2              | 2                   | 3             | 5                  | 4      |
| Medycyna, psychologia, praca socjalna              | 22           | 23                 | 22        | 26       | 28      | 20          | 18          | 19       | 22           | 23        | 25        | 20      | 27             | 27                  | 18            | 22                 | 21     |
| Szkolnictwo, edukacja                              | 10           | 16                 | 16        | 14       | 10      | 10          | 11          | 9        | 13           | 14        | 13        | 9       | 10             | 15                  | 9             | 7                  | 11     |
| Kultura, sztuka, artystyczne                       | 5            | 8                  | 7         | 3        | 7       | 7           | 3           | 5        | 4            | 8         | 5         | 4       | 3              | 7                   | 5             | 6                  | 5      |
| Inne specjalistyczne zawodowe                      | 5            | 5                  | 6         | 5        | 4       | 4           | 5           | 6        | 7            | 6         | 6         | 4       | 5              | 5                   | 5             | 6                  | 5      |
| Mechanika, naprawa pojazdów                        | 1            | 1                  | 4         | 1        | 2       | 2           | 1           | 2        | 2            | 3         | 1         | 2       | 1              | 3                   | 1             | 1                  | 2      |
| Prawo jazdy kategorii A i B                        | 8            | 13                 | 13        | 10       | 10      | 11          | 8           | 13       | 13           | 13        | 9         | 10      | 17             | 17                  | 14            | 10                 | 11     |
| BHP, ppoż.                                         | 12           | 15                 | 10        | 14       | 19      | 14          | 10          | 14       | 16           | 20        | 15        | 15      | 24             | 16                  | 13            | 17                 | 14     |
| Inne                                               | 13           | 11                 | 16        | 14       | 13      | 9           | 12          | 15       | 11           | 14        | 15        | 9       | 15             | 14                  | 10            | 13                 | 12     |
| N                                                  | 282          | 152                | 218       | 96       | 228     | 375         | 877         | 117      | 193          | 143       | 311       | 550     | 126            | 175                 | 455           | 175                | 4473   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

W tabeli 3.17 przedstawiono regionalne zróżnicowanie oferty szkoleniowej z 2014 r. Jak widać, tematyka szkoleniowa jest dość jednorodna dla całego kraju. Najczęściej w ofercie firm i instytucji szkoleniowych możemy spotkać szkolenia związane z rozwojem ogólnym, informatyką, medycyną, psychologią i pracą socjalną, handlem i uprawnieniami dla kierowców. Można jednak zauważyć nieznaczne różnice regionalne. Województwo mazowieckie wyróżnia się wyższą liczbą firm oferujących szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i rozwoju kompetencji ogólnych. W województwach lubuskim i kujawsko-pomorskim jest najszerza oferta z zakresu pozyskiwania i rozliczania środków UE. W województwach świętokrzyskim, kujawsko-pomorskim i warmińsko-mazurskim jest najwięcej firm przygotowujących do zdobycia prawa jazdy kategorii innych niż A i B oraz dodatkowych uprawnień dla kierowców. Województwa podkarpackie i zachodniopomorskie wyróżniają się też relatywnie mniejszą niż w innych województwach ofertą z zakresu rozwoju osobistego i doskonalenia kompetencji ogólnych.

**Wykres 3.34.** Rozwój szkolących oraz posiadanie akredytacji i certyfikatów jakości a województwo, w którym mieści się siedziba firmy lub instytucji szkoleniowej (w %)

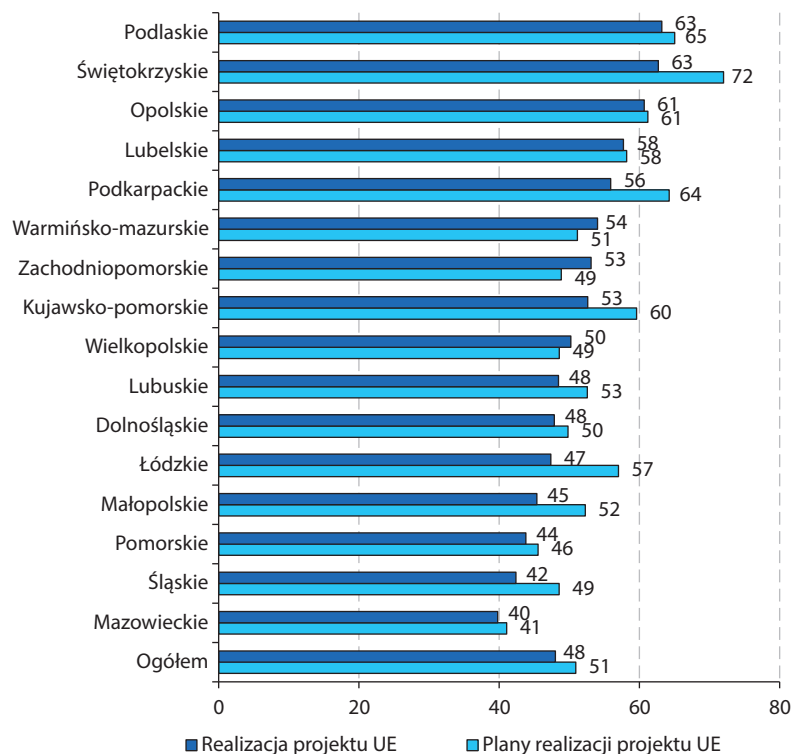


Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Przedostatnim wymiarem, pod względem którego chcemy porównywać rynek szkoleniowy w poszczególnych województwach, są działania pro-jakościowe. Rozpatrujemy w tym miejscu tylko dwa wskaźniki: działania na rzecz rozwoju szkolących oraz posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości. Nie uwzględniamy natomiast deklarowanego poziomu oceny efektów szkoleń oraz planowanych działań służących poprawie jakości. W przypadku dwóch ostatnich wskaźników we wszystkich województwach uzyskujemy podobny, bardzo wysoki poziom odpowiedzi wskazujących na dokonywanie tego typu działań bądź ich planowanie. Poszczególne regiony różnią się natomiast między sobą odsetkiem firm i instytucji deklarujących podejmowanie działań na rzecz rozwoju umiejętności szkoleniowców oraz posiadanie akredytacji bądź certyfikatu jakości.

Inwestowanie w rozwój kadry szkolącej deklarowali najczęściej przedstawiciele firm i instytucji z województw małopolskiego, dolnośląskiego, podlaskiego, śląskiego i mazowieckiego (65% i więcej). Województwo podlaskie wyróżnia się też najwyższym odsetkiem podmiotów deklarujących posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości. Najmniej podmiotów deklarujących posiadanie akredytacji i certyfikatów znajduje się w województwie wielkopolskim i mazowieckim.

**Wykres 3.35.** Realizacja projektu finansowanego ze środków UE w 2013 r. i plany realizacji takiego projektu w 2015 r. a województwo, w którym mieści się siedziba firmy lub instytucji szkoleniowej (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014.

Ostatnim wymiarem różnic regionalnych na rynku szkoleniowym jest korzystanie ze środków UE na finansowanie szkoleń. Według deklaracji przedstawicieli sektora środki te stanowią ok. 20% wszystkich środków, z których finansowane są szkolenia. Są zatem ważnym źródłem w budżetach firm i instytucji szkoleniowych.

Jak przedstawiono na wykresie 3.35, zakres korzystania ze wsparcia UE, mierzony realizacją projektu finansowanego z takich środków różni się znacząco pomiędzy poszczególnymi województwami. W 2013 r. liderami w realizacji takich projektów były województwa podlaskie, świętokrzyskie i opolskie, w których ponad 60% przebadanych instytucji i firm zadeklarowało realizację takiego projektu. Najmniej podmiotów realizujących projekty finansowane ze środków UE było w województwach mazowieckim i śląskim (około 40% podmiotów).

Województwa różnią się między sobą także pod względem zainteresowania realizacją takiego projektu w przyszłości. Obserwujemy stwierdzaną już wielokrotnie zależność pomiędzy posiadanym doświadczeniem w zakresie realizacji projektu UE i chęcią realizacji takiego projektu w przyszłości. Nie dziwi więc, że deklaracje przyszłego zainteresowania środkami UE składali najczęściej przedstawiciele firm i instytucji z województw świętokrzyskiego i podlaskiego (odpowiednio 72% i 65% podmiotów deklarujących planowanie finansowania szkoleń ze środków UE). Również dużo, bo 60% i ponad 60% przedstawicieli sektora szkoleniowego z województw podkarpackiego, opolskiego i kujawsko-pomorskiego deklarowało zainteresowanie projektem finansowanym ze środków UE. Relatywnie najniższe zainteresowanie środkami UE wystąpiło w województwach mazowieckim i pomorskim, gdzie około 40% podmiotów szkoleniowych uznało, że zamierza realizować projekt finansowany ze środków UE w roku następnym.

Porównanie regionalnych rynków szkoleniowych kończymy przedstawieniem zróżnicowania syntetycznej oceny sytuacji branży szkoleniowej. Jak pokazano w tabeli 3.18, **sytuację finansową całej branży i swojej firmy w 2014 r. najlepiej oceniają przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych z województwa wielkopolskiego, pomorskiego, dolnośląskiego, śląskiego i zachodniopomorskiego**, w województwach tych odnotowano 55% i więcej opinii, które sklasyfikowano jako optymistyczne. **Relatywnie najgorsze nastroje** panują natomiast wśród przedstawicieli firm zlokalizowanych w województwach **lubelskim, świętokrzyskim, podlaskim i kujawsko-pomorskim**. Zaobserwowane różnice trudno jest

jednoznacznie wyjaśnić, bowiem regiony, w których odnotowano lepsze nastroje nie należały do tych, w których firmy osiągnęły najwyższe obroty, spadek liczby klientów był niewielki czy też była w nich niższa reprezentacja firm szkolących kierowców (to one najgorzej oceniały sytuację finansową rynku szkoleniowego). Podobnie jest w przypadku złych ocen sytuacji: nie występują one w regionach, w których spadła liczba klientów czy też w tych, w których odnotowano najniższe obroty lub największe spadki obrotów. Przykładowo, firmy z województwa lubelskiego odnotowały w 2013 r. wzrost obrotów w stosunku do poprzedniego roku, a spadki liczby klientów i zatrudnienia nie należały do największych w kraju.

**Tabela 3.18.** Syntetyczna ocena kondycji finansowej branży szkoleniowej wśród firm z różnych województw (w %)

|          | Dolnośląskie | Kujawsko-pomorskie | Lubelskie | Lubuskie | Łódzkie | Małopolskie | Mazowieckie | Opolskie | Podkarpackie | Podlaskie | Pomorskie | Śląskie | Świętokrzyskie | Warmińsko-mazurskie | Wielkopolskie | Zachodniopomorskie | Ogółem |
|----------|--------------|--------------------|-----------|----------|---------|-------------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------|---------|----------------|---------------------|---------------|--------------------|--------|
| Pesymizm | 44           | 54                 | 57        | 52       | 52      | 47          | 46          | 46       | 52           | 54        | 43        | 45      | 56             | 49                  | 41            | 45                 | 47     |
| Optymizm | 56           | 46                 | 44        | 48       | 48      | 53          | 54          | 54       | 48           | 46        | 57        | 55      | 44             | 51                  | 59            | 55                 | 53     |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

