

ZNACZENIE SZKOLEŃ
W BUDOWANIU
PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ
W SEKTORZE MAŁYCH I ŚREDNICH FIRM

RAPORT

Autorzy – Robert Kamiński, Tomasz Kulisiewicz
Wstęp i recenzja – dr Michał Goliński

Warszawa, czerwiec 2006 r.

<i>1</i>	<i>Wstęp</i>	<i>3</i>
<i>2</i>	<i>Poziom wykształcenia a kształcenie ustawiczne</i>	<i>5</i>
<i>2.1</i>	<i>Szkolenia i kształcenie ustawiczne w strategicznych programach unijnych</i>	<i>5</i>
<i>2.2</i>	<i>Poziom wykształcenia polskiego społeczeństwa i zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne</i>	<i>6</i>
<i>2.3</i>	<i>Kształcenie ustawiczne w polskich dokumentach strategicznych</i>	<i>10</i>
<i>3</i>	<i>Zapotrzebowanie na szkolenia IT, a rynek usług szkoleniowych</i>	<i>13</i>
<i>3.1</i>	<i>Uczestnictwo w kursach związanych z technologiami informatycznymi</i>	<i>16</i>
<i>4</i>	<i>Analiza danych z ośrodków szkoleniowych – wnioski</i>	<i>20</i>
	<i>5. Zalecenia</i>	<i>26</i>
	<i>Załącznik A. Metodyka badania</i>	<i>27</i>
	<i>Załącznik B. Pytania ankietowe do wywiadów pogłębionych z przedstawicielami ośrodków szkoleniowych</i>	<i>27</i>

1 Wstęp

Coraz powszechniejsze stają się prognozy wieszczące nadejście społeczeństwa informacyjnego (SI) czy gospodarki opartej na wiedzy (GOW). Nawet ci, którzy sceptycznie podchodzą do tego typu projekcji zgadzają się, że jesteśmy świadkami znaczących przemian społecznych, gospodarczych i politycznych wywołanych rozwojem technik informacyjnych (TI).

Pomimo licznych sporów dotyczących kształtu powstającej formacji społecznej panuje duża zgodność, co do jednej cechy przyszłości: powszechnie uznaje się, że społeczeństwo informacyjne będzie społeczeństwem kształcenia ustawicznego. Do przeszłości należy model, w którym człowiek uczył się przez 20 lat, a zdobyta wiedza procentowała przez następne 40 lat. Przewiduje się, że w przyszłości pracę zmieniać będziemy, co 5-10 lat, uprzednio się do tej zmiany przygotowując. Tak, więc czy nam się to podoba czy nie, skazani jesteśmy na ciągłe doskonalenie się i kształcenie.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej polskie małe i średnie przedsiębiorstwa stanęły wobec nowych szans i zagrożeń związanych z uczestnictwem w coraz silniej globalizującej się gospodarce światowej. O konkurencyjności w zmiennej i dynamicznej rzeczywistości gospodarczej decyduje innowacyjność przedsiębiorstwa. Przez innowacyjność należy tu rozumieć stały proces doskonalenia produktów, usług, procesów produkcyjnych i biznesowych, oraz – a może przede wszystkim – zasobów ludzkich. Tak rozumiana konieczność innowacyjności dotyczy nie tylko firm, lecz także państw, ich administracji oraz wszystkich obywateli. W świecie, w którym najważniejszym zasobem produkcyjnym staje się informacja, najważniejszym czynnikiem sukcesu będzie stałe dążenie do podwyższania swych kwalifikacji.

Drogą do zwiększenia kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa jest stałe kształcenie zatrudnionych. Krajowe MSP stają wobec znaczącego wyzwania, jakim jest dostosowanie posiadanych zasobów ludzkich do wyzwań gospodarki XXI wieku. Wyzwanie to jest jednocześnie ogromną szansą. W dalszym horyzoncie czasowym przewaga konkurencyjna wynikająca z niższych kosztów pracy będzie się nieuchronnie zmniejszać. Do tego czasu firmy polskie muszą stworzyć przewagę zbudowaną na kapitale ludzkim.

Świadomość skali tego wyzwania wydaje się być mała. Firmy sektora MSP nie chcą lub nie potrafią wykorzystać pojawiającej się szansy. Niepokoi przede wszystkim małe

zainteresowanie szkoleniami dla pracowników. Wsparcie finansowe ze strony UE i bogata oferta rynku szkoleń dają szansę zwiększenia kapitału intelektualnego firmy w sposób łatwy i tani. Jest to okazja, której po prostu nie wolno nie wykorzystać.

Strategia Lizbońska zaliczyła umiejętności korzystania z IT do „umiejętności podstawowych”. Oferta krajowych firm szkoleniowych w tym obszarze jest bogata, do wykorzystania są też czekające znaczne fundusze pomocowe UE. Polskie MSP muszą wykorzystać swą szansę, aby móc w przyszłości konkurować w świecie, w którym obowiązuje już zasada LLL – *Lifelong Learning* – kształcenia ustawicznego przez całe życie.

dr Michał Goliński

Zakład Gospodarki Informatycznej i Społeczeństwa Informatycznego

Katedra Informatyki Gospodarczej

Szkoła Główna Handlowa

Ekspert Stowarzyszenia „Komputer w Firmie”

2 Poziom wykształcenia a kształcenie ustawiczne

2.1 Szkolenia i kształcenie ustawiczne w strategicznych programach unijnych

Choć ambitne plany “dogonienia i wyprzedzenia Stanów Zjednoczonych” formułowane w założeniach Strategii Lizbońskiej zrewidowane zostały przez rzeczywistość polityczną i gospodarczą Unii, co pokazuje przeprowadzony w 2004 r. przegląd¹, to jednak kilka założeń Strategii nie utraciło na aktualności. W gospodarce opartej na wiedzy tempo i kierunki zmian wyznaczane są przez rozwój nowoczesnych technologii informacyjnych. Praktycznie każdy rodzaj pracy nie mający charakteru czysto fizycznego wymaga umiejętności sprawnej obsługi komputera i oprogramowania. Zastosowania technologii informacyjnych schodzą już do poziomu pracowników fizycznych – np. w precyzyjnej obróbce mechanicznej (obrabiarki sterowane numerycznie), czy w magazynowaniu i logistyce dystrybucji (praca operatorów wózków w magazynach wysokiego składowania wyposażonych w bezprzewodowe systemy identyfikacji i kontroli ruchu produktów). Powoduje to, że na poziom pracowników fizycznych schodzą również wymagania dotyczące ich wyszkolenia w stosowaniu urządzeń działających w takich systemach produkcji i dystrybucji. Wzrost nasycenia środowiska pracy i ogólnie – otoczenia człowieka – szybko zmieniającymi się technologiami informacyjnymi wymusza włączenie edukacji w tej dziedzinie zarówno do edukacji pierwotnej, jak i do kształcenia ustawicznego. Kształcenie ustawiczne w sferze informatyki i komunikacji elektronicznej staje się przymusem w odniesieniu do wszystkich pracowników merytorycznych firm i instytucji, a nie tylko kadry informatycznej firm.

W programach strategicznych Komisji Europejskiej kształceniu z dziedziny technologii informacyjnych poświęcono wiele uwagi. Już w pierwszym sformułowaniu celów i środków realizacji Strategii Lizbońskiej w 2000 r. umiejętność korzystania z technologii informacyjnych wraz z osobistą przedsiębiorczością zostały zakwalifikowane do „umiejętności podstawowych” (*basic skills*) – obok zdolności czytania, pisania i liczenia. W takim ujęciu znalazły się też one wśród celów uruchomionego w marcu 2002 r. programu „Edukacja i Szkolenia 2010”. Zalecenia dotyczące umiejętności posługiwania się technologiami informacyjnymi znalazły się też w podstawowym zestawie umiejętności, na których zdobywanie – jako umiejętności

¹ tzw. raport Wima Koka z listopada 2004 r. (http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html)

kluczowych – powinno być nastawione kształcenie ustawiczne.² W krajach UE25 ok. 9,9% dorosłych w wieku 25-64 lat uczestniczy w działaniach realizujących proces uczenia się przez całe życie, jednak różnice między poszczególnymi krajami są bardzo duże.³ Procesy zdobywania nowych umiejętności w trakcie kształcenia ustawicznego są tym ważniejsze, że dziś ok. 33% europejskich zasobów pracy (80 mln pracowników) to pracownicy o niskich kwalifikacjach. Tymczasem według cytowanego w „*Proposal for a Recommendation ...*” raportu Cedefop, (2004) w 2010 r. spośród nowopowstających miejsc pracy tylko 15% będą to miejsca pracy dla personelu niewykwalifikowanego, zaś 50% tych miejsc będzie wymagało specjalistycznych, wysokich kwalifikacji zawodowych.

2.2 Poziom wykształcenia polskiego społeczeństwa i zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne

Dodatkowym czynnikiem kształtującym popyt na szkolenia i kształcenie ustawiczne jest dynamika gospodarki. Na dzisiejszym rynku pracy nie można oczekiwać stabilnego zatrudnienia u jednego pracodawcy przez cały okres aktywności zawodowej. Warunki gospodarcze i techniczne zmieniają się dziś bardzo szybko i to w różnorodny sposób, – co ma wpływ zarówno na poszczególne organizacje gospodarcze (wzrost, upadek, łączenie się, rozdzielanie zmiany właścicielskie, inne transformacje firm i organizacji), jak i na całe grupy zawodowe. Wystarczy przypomnieć zasadniczą zmianę technologiczną, jaka zaszła w latach 90. dwudziestego wieku w działalności edytorskiej i drukarstwie, pociągając za sobą praktyczne zniknięcie niektórych zawodów – na przykład zecera – i zmuszając autorów, redaktorów czasopism i wydawnictw książkowych do całkowitej zmiany narzędzi i sposobu działania. Podobne procesy, wynikające z masowego pojawienia się cyfrowych metod obróbki dźwięku i obrazu przebiegały w mediach elektronicznych – w radiu i telewizji. Obrazowo można stwierdzić, że nożyki i inne akcesoria do cięcia i klejenia taśmy magnetycznej zostały zastąpione przez nieliniowe systemy obróbki dźwięku i obrazu. W rezultacie pracownicy muszą być przygotowani nie tylko na kilkukrotne w ciągu życia zawodowego zmiany miejsca pracy, ale i zmiany zawodu, co wymaga nabywania nowych umiejętności. W dodatku przy wyborze

² Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning (COM(2005)548 final 2005/0221(COD))

³ Komunikat Komisji Modernizacja systemów edukacji i szkoleń: ważny wkład na rzecz dobrobytu i spójności społecznej w Europie. Projekt wspólnego sprawozdania Rady i Komisji 2006 z postępów w realizacji programu prac "Edukacja i Szkolenia 2010" (SEC(2005) 1415) (COM(2005) 549 końcowy

kierunku kształcenia nie sposób jest trafnie przewidzieć, jakie umiejętności będą potrzebne na rynku pracy za 5, 10 czy 15 lat i jakie się na nim pojawią specjalności zawodowe.

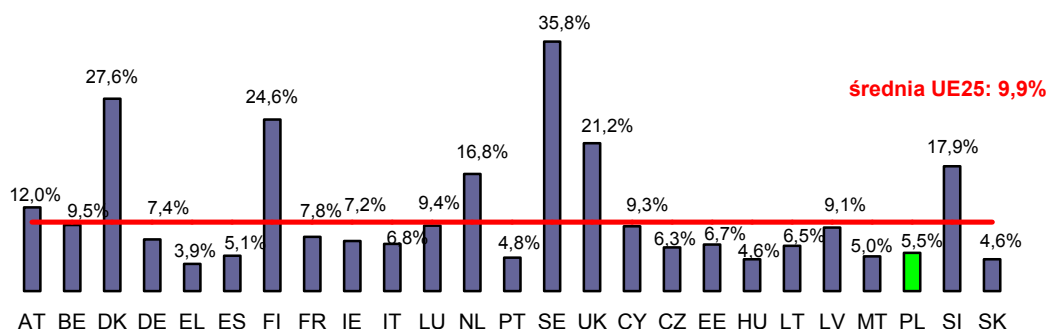
Pozornie polskie społeczeństwo jest stosunkowo dobrze przygotowane do pracy, dysponując relatywnie wysokim poziomem wykształcenia: według Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. 54,1% ludności aktywnej zawodowo miało wykształcenie na poziomie, co najmniej średnim. Według wspomnianego wspólnego sprawozdania Rady i Komisji Europejskiej z listopada 2005 r. aż do poziomu ukończenia gimnazjum dane dla Polski wypadają lepiej od średniej krajów UE – niemal 90% populacji w wieku 20-24 lat ukończyło drugi poziom edukacji, co daje nam trzecie miejsce w UE po Słowenii i Czechach.

Jednak jak wskazują badania przeprowadzone przez różne organizacje (np. OECD i Statistics Canada) w połowie lat 90. aż 75% Polaków między 16 a 65 rokiem życia osiągało w pracy wyniki poniżej poziomu uznawanego przez specjalistów rynku pracy i pracodawców za wymagany do skutecznego funkcjonowania w miejscu pracy wymagającym odpowiednich zasobów wiedzy i informacji.

Dysproporcja między stosunkowo wysokim formalnym poziomem wykształcenia, a niskimi umiejętnościami wykorzystywania pozyskanej wiedzy w pracy wynika przede wszystkim ze statycznego charakteru zdobytej wiedzy szkolnej. W szybko zmieniającym się świecie szkoła (czy nawet uczelnia wyższa) może dać tylko dobre podstawy wiedzy, którą jednak trzeba uzupełniać i aktualizować przez całe życie zawodowe. Tymczasem według danych Komisji Europejskiej dotyczących uczestnictwa populacji w wieku 25-64 (w wieku aktywności zawodowej) w kursach i szkoleniach w okresie 4 tygodni poprzedzających badanie w roku 2004 udział tej grupy wiekowej w szkoleniach i kursach nie przekraczał w Polsce 5,5% przy średniej dla całej UE25 w wysokości 9,9%.⁴ Ciekawe, że w zdecydowanej większości krajów w szkoleniach częściej uczestniczą kobiety, niż mężczyźni, co wynika m.in. z dużego nacisku kładzionego w wielu krajach na podnoszenie kwalifikacji kobiet w celu powrotu do aktywnego życia zawodowego po urlopach wychowawczych).

⁴ „Proposal for a Recommendation...”

Udział populacji w wieku 25-64 w kursach i szkoleniach



Rysunek 1 Udział w kursach i szkoleniach (*Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning*)

Pozycja Polski w unijnym zestawieniu udziału pracowników w kształceniu ustawicznym wyjaśnia wspomnianą dysproporcję między poziomem wykształcenia szkolnego, a przydatnością do pracy. Wśród nowych krajów członkowskich Polska tylko nieznacznie wyprzedzała Malte, Słowację i Węgry, zaś wśród starych krajów członkowskich – kraje nie będące w czołówce zastosowań technologii informacyjnych – Grecję, Hiszpanię i Portugalię. Warto zwrócić uwagę, że w czołowych pod tym względem krajach Unii (Szwecja, Dania, Finlandia, Wielka Brytania) udział biorących udział w szkoleniach przekracza 20%, zaś spośród nowych członków UE wskaźnik niemal na tym poziomie – dwukrotnie wyższy od średniej unijnej – ma Słowenia.⁵ Trzeba przy tym zaznaczyć, że deklarowanym w Strategii Lizbońskiej celem Unii Europejskiej jest podniesienie średniego wskaźnika uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym do wartości 12,5% w 2010 r. i jeśli niektórych celów SL na pewno nie da się osiągnąć (np. 3-procentowego udziału badań i rozwoju w PKB), to podniesienie wskaźnika udziału w doksztalcaniu do zakładanego poziomu nie jest zadaniem niewykonalnym, jeśli weźmiemy pod uwagę założenia narodowych planów rozwoju większości krajów Unii.

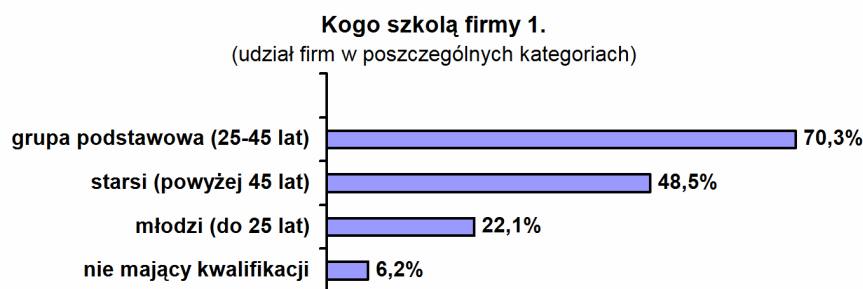
Przytaczając dane dotyczące poziomu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym warto przytoczyć oceny negatywnych motywacji Polaków. W Niebieskiej Księdze Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej z 2003 r., poświęconej kształceniu ustawicznemu⁶ Anna Matysiak analizuje

⁵ tamże

⁶ Anna Matysiak - "Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju" (Niebieska Księga PFSL, Gdańsk 2003)

dane z badania MGPIPS z 2003⁷ r. Według nich podstawowym motywem, jakim kierują się bezrobotni uczestnicząc w szkoleniach, jest chęć podwyższenia szansy na znalezienie pracy (84%). Z kolei zatrudnieni wymieniali najczęściej konieczność aktualizowania kwalifikacji (34%), a rzadziej satysfakcję (21%), czy możliwość awansu (18%). Jednak dla postaw Polaków wobec kształcenia ustawicznego bardziej charakterystyczne są uzasadnienia braku chęci uczestniczenia w kształceniu w jakiegokolwiek formie. Nie jest niespodzianką, że wśród bezrobotnych jako przyczyna dominuje brak środków finansowych (57%), ale już na drugim miejscu jest brak potrzeby (32%). Brak potrzeby jest natomiast najczęściej podawany przez osoby pracujące (49%), co świadczy o głębokim braku świadomości konieczności uzupełniania i aktualizowania kwalifikacji oraz o przeświadczeniu, że raz zdobyte wykształcenie wystarczy na całe życie.

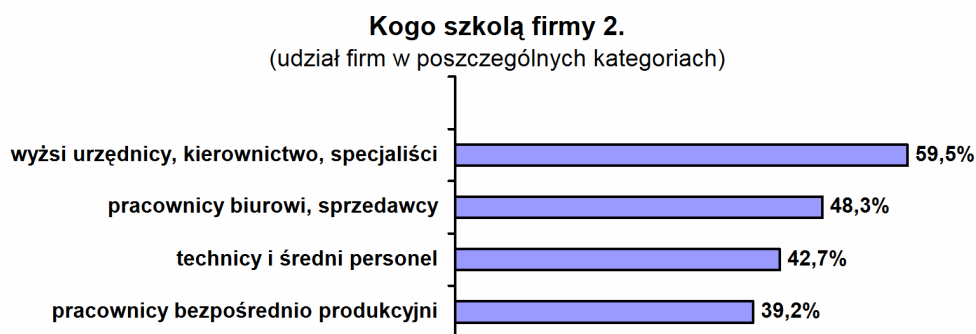
Z przytoczonych w Niebieskiej Księdze wyników badań wynika jeszcze jeden wniosek, niepokojący w zestawieniu ze wspomnianymi prognozami dotyczącymi kształtowania się w przyszłości zapotrzebowania na poziom kwalifikacji pracowników. Otóż wśród pracowników kierowanych przez firmy na szkolenia zdecydowanie dominuje grupa wiekowa 25-44 lata (pracowników takich wysyła na szkolenia ponad 70% firm), na drugim miejscu są pracownicy starsi (powyżej 45 roku życia – ok. 48,5% firm) i dopiero na trzecim pracownicy młodzi, do 25 roku życia (22,1%), których potencjalnie czekają kolejne zmiany kwalifikacji w czasie życia zawodowego. Natomiast pracownicy nie posiadający odpowiednich kwalifikacji wysyłani są na szkolenia tylko przez 6,2% firm. Tak niski udział tej grupy w szkoleniach utrwała ich status niskich kwalifikacji i niskiej przydatności.



Rysunek 2: Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju (*Niebieska Księga PFSL, Gdańsk 2003*)

⁷ "Badanie ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach" przeprowadzone w 2003 r. przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Jeszcze mniej korzystnie kształtuje się rozkład przedsiębiorstw pod kątem stanowisk i charakteru zatrudnienia szkolonych pracowników – najczęściej szkolony jest personel kierowniczy i tak najlepiej wykształcony, najrzadziej – pracownicy bezpośrednio produkcyjni.



Rysunek 3: Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju (Niebieska Księga PFSL, Gdańsk 2003)

Wspomniane badanie MGPIPS wykazało, że w ciągu poprzedzających je 12 miesięcy szkolenia przeprowadziło 41,4% przedsiębiorstw, obejmując 22% zatrudnionych. Problemem pozostaje nadal kwestia finansowania szkoleń dla pracowników. W 2002 r. szkolenia dla pracowników przeprowadziło jedynie 41,4% przedsiębiorstw, podczas gdy w Wielkiej Brytanii, Holandii czy krajach skandynawskich odsetek ten przekroczył 80%⁸. Analizując przytaczane dane Komisji Europejskiej oraz dane polskie trzeba przy tym zauważyć, że według metodyki KE liczony jest udział poszczególnych grup w badaniach w okresie 4 tygodni poprzedzających badania, natomiast w badaniach prowadzonych przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej pytano o udział w szkoleniach w okresie 12 miesięcy poprzedzających badanie – a więc 12 razy dłuższym.

2.3 Kształcenie ustawiczne w polskich dokumentach strategicznych

W lipcu 2003 r. Rada Ministrów przyjęła przygotowaną przez ówczesne Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu „Strategię rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”⁹. W dokumencie tym ujęto istotne uwarunkowania, dla których kształcenie ustawiczne (tzw.

⁸ Rynek Pracy, 2003, MGPIPS

⁹ http://www.men.waw.pl/ksztzaw/strategia/strat_ust.php

nieformalne – według przyjętych definicji¹⁰ jest istotne dla kształtowania się przyszłości kraju. Do uwarunkowań tych należą przede wszystkim czynniki demograficzne:

- zmniejszenie się liczby dzieci i młodzieży w wieku przedszkolnym i szkolnym, a następnie młodzieży kandydującej do szkół wyższych;
- zatrzymanie wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym;
- wzrost liczby ludności w wieku emerytalnym.

Zmiany demograficzne wywierają presję na rynek pracy. Zdaniem autorów strategii pociągnie to za sobą zmiany w strukturze popytu i podaży usług edukacyjnych ukierunkowanych na ciągłe podnoszenie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowywanie się osób dorosłych.

Ze wszystkich krajowych i zagranicznych badań dotyczących aktywności zawodowej oraz bezrobocia wynika fakt oczywisty: najbardziej zagrożone bezrobociem są osoby gorzej wykształcone. W Polsce niemal 70% bezrobotnych ma wykształcenie zaledwie podstawowe, lub zasadnicze zawodowe. Natomiast najrzadziej bezrobotne są osoby z wykształceniem wyższym, (w 2001 roku ok. 3% bezrobotnych). Dowodzi to, że wykształcenie może chronić przed wykluczeniem z rynku pracy. Oznacza to nie tylko konieczność prowadzenia pomocy dla bezrobotnych w powrocie do zatrudnienia, ale także konieczność prowadzenia strategicznych działań w celu podwyższania poziomu wykształcenia społeczeństwa.

„Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego..” formułuje cel strategiczny kształcenia ustawicznego i uczenia się w ciągu całego życia jako: „wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka”, które mają sprzyjać wzrostowi konkurencyjności, poprawie organizacji pracy i tworzeniu podstaw rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy.

W założeniach realizacyjnych „Strategii” sformułowano wyodrębnione działania:

¹⁰ Kształcenie nieformalne – świadoma i zorganizowana działalność kształcąco-wychowująca prowadzona poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym, umożliwiająca określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia – w odróżnieniu od *kształcenia formalnego*, opartego na formach stałych pod względem czasu i treści nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzącego od nauczania początkowego do uniwersytetu (definicje za: W. Okoń: Słownik pedagogiczny. PWN, Warszawa, 1992r.)

1. Zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego – w ramach, którego podkreśla się wagę tworzenie warunków dla rozwoju nowych form kształcenia z uwzględnieniem technologii informacyjnych (w tym e-learningu);
2. Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego – w ramach, którego zawarto „upowszechnienie technologii informatycznych i kultury technologicznej, nauczania języków obcych, kształtowanie podstawowych kompetencji, postaw przedsiębiorczych i zasad funkcjonowania w społeczeństwie, także wśród osób dorosłych”;
3. Współdziałanie i partnerstwo;
4. Wzrost inwestycji w zasoby ludzkie;
5. Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych, – przy czym istotne jest tu „tworzenie warunków do współpracy instytucji prywatnych i publicznych w zakresie doradztwa zawodowego oraz wymiany informacji i materiałów w ramach tworzonych krajowych i europejskich sieci partnerskich”, a więc także inicjatyw firm IT działających na rynku polskich, w tym także Microsoftu;
6. Uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Według ocen autorów strategii większość jej zadań może być finansowana ze środków Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”.

Kształcenie ustawiczne znalazło się także wśród środków realizacyjnych „Strategia Informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – ePolska” opublikowanej przez ówczesne Ministerstwo Nauki i Informatyzacji w grudniu 2003 r.¹¹. W strategicznych obszarach znalazł się w niej Obszar C – „Powszechna umiejętność posługiwania się teleinformatyką”, na który składają się działania:

C1 - Powszechna umiejętność posługiwania się komputerem – doprowadzenie do stanu, w którym każdy absolwent szkoły średniej potrafi posługiwać się komputerem oraz czerpać korzyści z posługiwania się Internetem;

¹¹ http://www.mswia.gov.pl/index_wai.php?dzial=259&id=3876

C2 - Zapobieganie wykluczeniu informacyjnemu – zapewnienie technicznych możliwości wyrównania szans pełnego uczestnictwa w społeczeństwie informacyjnym dla osób wymagających doksztalcenia „średniego pokolenia” oraz osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem metod e-learningu, promowanie telepracy jako metody aktywizacji zawodowej;

C3 - Zwiększenie informatycznego przygotowania zawodowego – wspieranie programów szkoleń komputerowych dla dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla bezrobotnych.

3 Zapotrzebowanie na szkolenia IT, a rynek usług szkoleniowych

Z danych opublikowanych w raporcie Narodowego Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (NOKSZ) z 2002 r.¹² wynika, że:

- w ciągu 2 lat poprzedzających badania z 2002 r. w kursach doszkalających dla uczestników indywidualnych uczestniczyło tylko 13% respondentów (głównie pracowników umysłowych, mieszkańców dużych miast, w wieku 30-39 lat, przede wszystkim z wykształceniem średnim i wyższym);
- największym zainteresowaniem indywidualnych uczestników cieszyły się kursy różnych umiejętności zawodowych (44%), oraz oddzielnie klasyfikowane kursy komputerowe (21%).

Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że potrzebę poszerzenia posiadanych umiejętności i kwalifikacji zdecydowanie odczuwało 14% badanych, najczęściej poniżej 29 roku życia, z wykształceniem średnim (20%), lub wyższym (26%), pracowników umysłowych (26%) i inteligencji (33%).

Informatyka jako przedmiot kursów stoi jednak niżej w potrzebach zgłaszanych przez firmy, niż przez osoby indywidualne. Według danych za 2001 r. przytaczanych w raporcie NOKSZ opracowania firmy zatrudniające powyżej 100 pracowników w 67% poszukiwały szkoleń z księgowości i finansów, w 48% – różnych szkoleń technicznych, w 41% – z dziedziny zarządzania, a dopiero na czwartym miejscu ich zapotrzebowania była informatyka (37%). W

¹² <http://www.bkkk-cofund.org.pl/download/raport-no-02.pdf>

firmach zatrudniających powyżej 5 pracowników informatyka była na trzecim miejscu (14%), po księgowości (28%) i szkoleniach technicznych (22%).

W przytaczanym zestawieniu potrzeb szkoleniowych znalazło się też porównanie struktury potrzeb ze strukturą podaży. Firmy oferujące szkolenia informatyczne pod względem liczebności znalazły się na trzecim miejscu (65%), za szkolącymi z dziedziny sprzedaży (76%), oraz z umiejętności osobistych, (71%) – przy czym z tych trzech dziedzin najmniejsza była różnica między zapotrzebowaniem, a podażą właśnie w przypadku szkoleń informatycznych (zapotrzebowanie na szkolenia umiejętności osobistych zgłaszało wtedy 16% firm większych i tylko 7% – mniejszych, natomiast na informatyczne odpowiednio 37% i 14% firm). Dane te potwierdzają, że nie ma problemu ze znalezieniem firmy prowadzącej szkolenia informatyczne, bo podaż wyprzedza popyt.

Uzupełnieniem obrazu sytuacji podaży i popytu na szkolenia IT są dane „Teleinfo 500” (wydanie 2005, zestawienia za 2004 r.) świadczące o rozbieżnych tendencjach na rynku szkoleń IT. Z jednej strony łączne przychody ze szkoleń IT analizowanych 181 firm szkoleniowych wzrosły w stosunku do 2003 r. o ponad 42% (do kwoty ok. 151,3 mln zł). Jednak liczba kursów wzrosła tylko o 6%, zaś liczba słuchaczy spadła o ponad 13%.

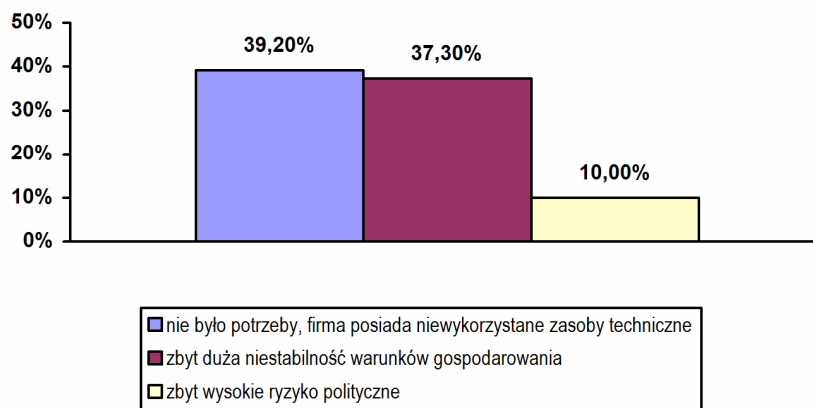
Zapotrzebowanie na szkolenia oceniają krytycznie także autorzy corocznego zestawienia „Wyniki badania sektora MSP” przygotowywanego przez PKPP Lewiatan¹³. Badanie oceniające kondycję sektora w 2004 r. obok niewielkiego zainteresowanie małych i średnich przedsiębiorstw korzystaniem z dofinansowania usług doradczych i inicjatyw związanych z pozyskiwaniem zagranicznych rynków wykazało także słabe zainteresowanie szkoleniami – w tym szkoleniami dofinansowywanymi. Zdaniem autorów raportu PKPP Lewiatan niechęć do korzystania z usług doradczych i szkoleń przez firmy sektora MSP jest spowodowana prawdopodobnie dwoma przyczynami :

- niedopasowaniem ofert usług doradczych i szkoleniowych do potrzeb małych i średnich firm i niekorzystną oceną jakości tych usług;
- brakiem przygotowania do korzystania z tych usług przez firmy sektora MSP.

¹³ dr Małgorzata Starczewska-Krzysztozek "Raport z badań Monitoring kondycji sektora MSP 2006" (PKPP Lewiatan, Warszawa, maj 2006)

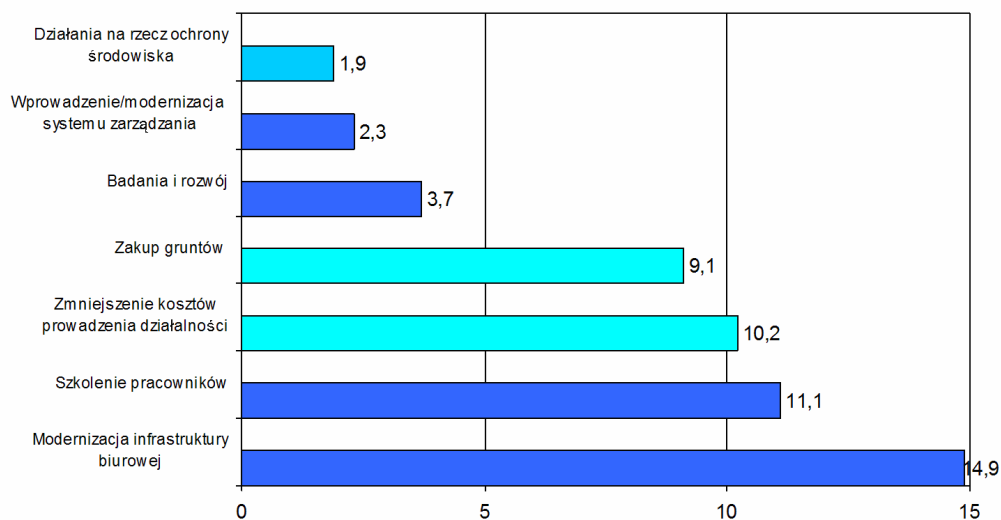
Z badania przeprowadzonego przez zespół PKPP Lewiatan wynika niska pozycja szkoleń jako kierunku inwestowania w zasoby ludzkie. Ogółem blisko 40% badanych firm sektora MSP nie inwestuje, gdyż ma niewykorzystane zasoby techniczne. Czynnikiem, który mógłby wspomóc wykorzystanie tych zasobów, jest poziom wykształcenia i wyszkolenia pracowników. Tymczasem zaledwie 11,1% badanych firm zainwestowało w 2005 r. w szkolenia.

Dlaczego firma nie podjęła żadnych inwestycji w 2005 r ?



Rysunek 4: Przyczyny braku inwestycji w firmach (Opracowanie własne na podstawie badania „Monitoring sektora małych i średnich przedsiębiorstw 2006” PKPP Lewiatan)

W co inwestowano w 2005 r.
(łącznie wskazanie czterech głównych obszarów, %)



Rysunek 5: Obszary inwestycji małych i średnich firm (Opracowanie własne na podstawie badania „Monitoring sektora małych i średnich przedsiębiorstw 2006” PKPP Lewiatan)

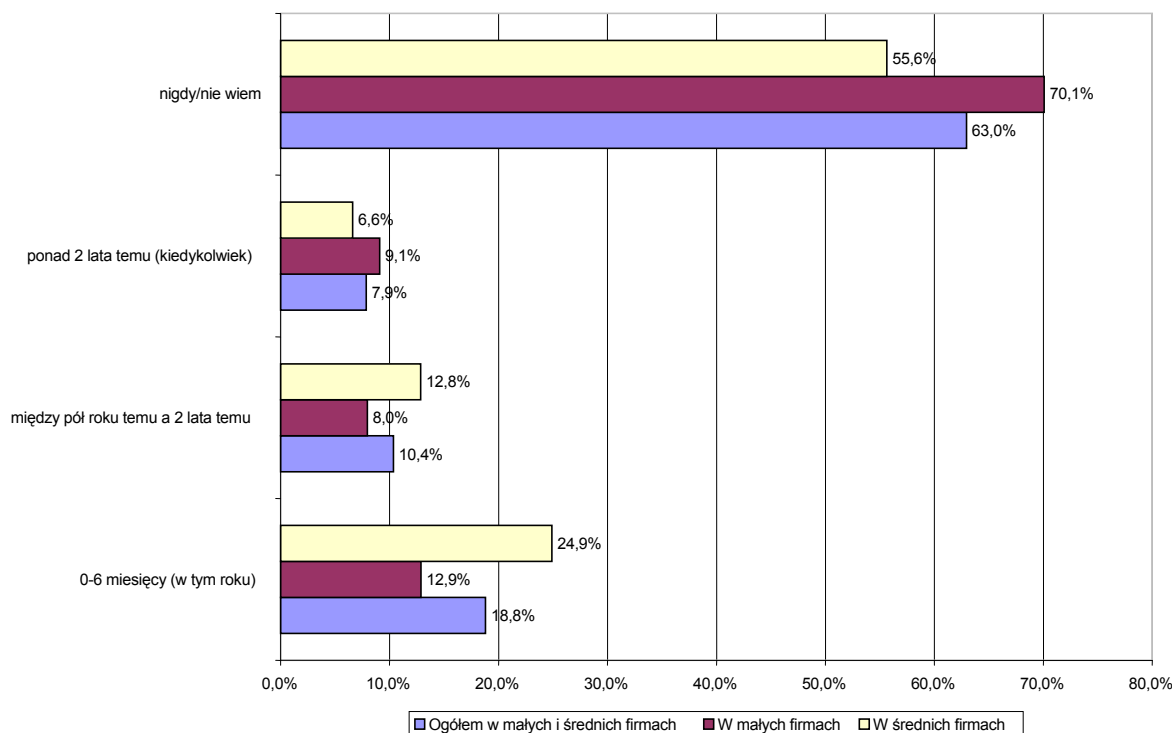
Z punktu widzenia finansowania szkoleń warto zauważyć, że w stosunku do lat poprzednich zmniejszyła się liczba firm, które nie korzystają z funduszy unijnych, ale jednocześnie spadła liczba tych, które odnotowały wzrost ich wykorzystania.

3.1 Uczestnictwo w kursach związanych z technologiami informatycznymi

Postawy firm wobec szkoleń z dziedziny technologii informacyjnych były też przedmiotem analizy w ramach okresowych badań wskaźnika koniunktury informatycznej MSI, prowadzonych przez zespół „Komputer w Firmie”. Odpowiedzi na pytanie dotyczące szkoleń informatycznych pracowników firm lub samych ankietowanych¹⁴ zadane w maju 2005 r. wskazały na bardzo duży i słabo wykorzystany potencjał rynku szkoleń. Ogółem w badanych 520 firmach w szkoleniach z dziedziny IT uczestniczyło tylko ok. 37% pracowników. Szczególnie słabo korzystały wtedy ze szkoleń firmy małe – ponad 70% z nich nigdy nie wysyłało swych pracowników na szkolenia IT. W firmach, które wykorzystywały ofertę

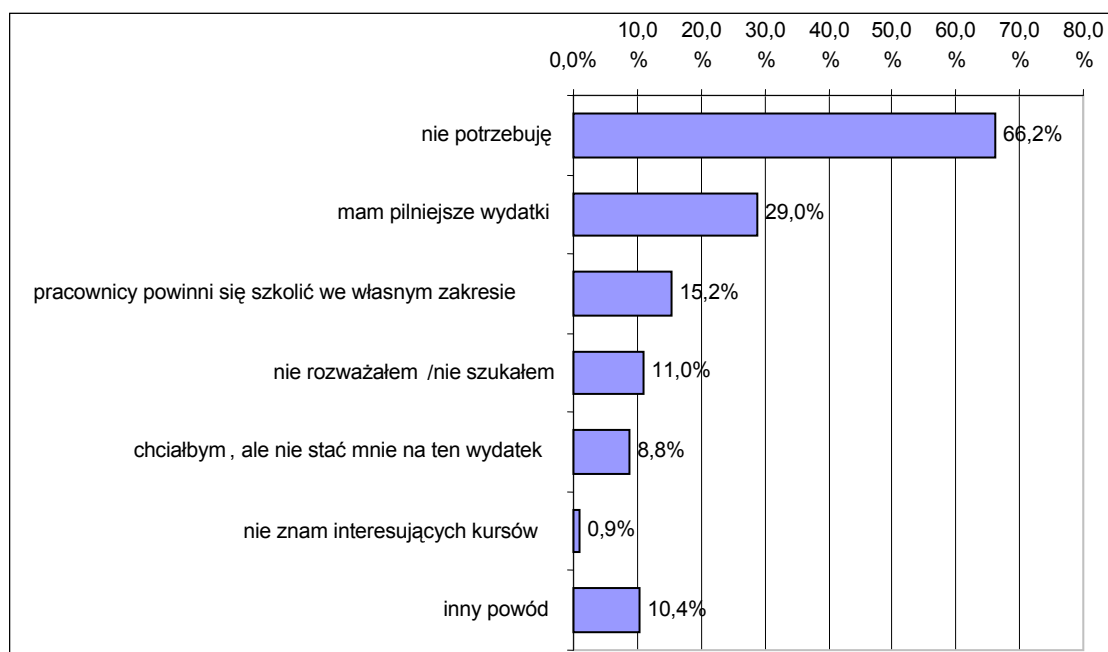
¹⁴ MSI – wskaźnik koniunktury informatycznej, 7. edycja badania (maj 2005 r.)

szkoleniową, w szkoleniach uczestniczyło średnio ponad 2 osoby. Blisko 75% firm, które skorzystały ze szkoleń, uczestniczyło w zajęciach bezpłatnych lub dotowanych.



Rysunek 6: Udział firm sektora MSP w szkoleniach (MSI - wskaźnik koniunktury informatycznej, 7. edycja badania - maj 2005 r.)

W świetle tych danych największą barierą stojącą przed rozwojem rynku szkoleń IT był brak odczuwanej potrzeby do korzystania ze szkoleń. Potencjał rynku nie jest łatwy do eksploracji przez firmy szkoleniowe, bo wśród przyczyn, dla których firmy nie korzystały ze szkoleń brak potrzeb był w maju 2005 r. wyraźnie na pierwszym miejscu (ponad 66%). Na szczupłość zasobów finansowych oraz inne priorytety wskazywała odpowiedź druga z kolei: „mam pilniejsze wydatki” (29%). Natomiast 8,8% ankietowanych odpowiedziało „chciałbym, ale nie stać mnie na ten wydatek”. Oznacza to, że w sumie dla 37,8% badanych firm cena szkoleń była wówczas nadal za wysoka, mimo możliwości wykorzystywania dotacji. Dla omawianych wcześniej postaw Polaków wobec kształcenia ustawicznego charakterystyczna jest była też odpowiedź ankietowanych jako pracodawców – aż 15% z nich nie widziało potrzeby inwestowania w kwalifikacje własnych pracowników, uważając, że pracownicy powinni sami dbać o swoje szkolenia.



Rysunek 7: Przyczyny nie uczestniczenia w szkoleniach (MSI - wskaźnik koniunktury informatycznej, 7. edycja badania - maj 2005 r.)

Postawy takie przekładają się na znacznie niższe wydatki firm w stosunku do całkowitych kosztów pracy, niż ma to miejsce w innych krajach europejskich. Polscy przedsiębiorcy w dużej mierze traktują natomiast szkolenia jako koszt, a nie inwestycję, która może zaowocować wymiernymi korzyściami. Biorąc pod uwagę wysokie koszty pracy, dodatkowy koszt, jakim są wydatki związane ze szkoleniami, stwarza dodatkową barierę.

Badanie MSI z maja 2005 wskazywało również na znaczną rozbieżność pomiędzy ceną, którą gotowi byłiby zapłacić za szkolenia właściciele firm, a ofertami firm szkoleniowych. Dla większości małych i średnich przedsiębiorstw cena odgrywała kluczowe znaczenie przy decyzji o korzystaniu ze szkolenia. Tymczasem przeciętne kwoty wydawane w skali roku na szkolenia (795 zł ogółem i 332 zł na jednego pracownika) nie pozwoliłyby wtedy na sfinansowanie większości szkoleń znajdujących się w ofertach firm szkoleniowych. W konsekwencji ponad 60% firm rezygnowało ze szkoleń.

W porównaniu z przedsiębiorstwami z innych krajów rozszerzonej Unii Europejskiej polskie firmy znacznie rzadziej korzystają ze szkoleń. Dotyczy to wszystkich firm niezależnie od wielkości zatrudnienia, przy czym dystans w przypadku firm małych jest większy. Znacząco

rzadsze (w stosunku do firm z UE15) organizowanie szkoleń w firmach małych jest zjawiskiem charakterystycznym dla nowych krajów członkowskich. Jednym z programów mających na celu poprawę sytuacji jest „Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich”. Środki finansowe wsparcia dla programu to ogółem około 202 mln EUR. Głównym celem SPO RZL jest: „budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”. Jednak wykorzystanie szkoleń oferowanych w ramach programów pomocowych pozostaje na niepokojąco niskim poziomie. Dzieje się tak w sytuacji, gdy przełamanie bariery kosztowej w korzystaniu ze szkoleń jest warunkiem niezbędnym do poprawy sytuacji. Ponieważ podstawową barierą korzystania ze szkoleń była ich cena, oczywistym rozwiązaniem wydawała się możliwość skorzystania z dofinansowania szkolenia ze środków unijnych. Okazało się, że wymaga to jednak zmiany nastawienia przedsiębiorców.

4 Analiza danych z ośrodków szkoleniowych – wnioski

Dostępne wyniki badań oraz analiz ankiet poszkoleniowych dostarczonych przez CSS¹⁵ (dotyczących województwa mazowieckiego) pozwalają określić bariery, na jakie napotykają potencjalni uczestnicy szkoleń, a które są charakterystyczne także dla innych regionów, zwłaszcza okolic silnych aglomeracji:

- dynamiczne otwarcie się gospodarki na dostęp do nowych rynków i nowych technologii nie ma przełożenia na dopasowywanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych i poziomu wiedzy do nowych wymogów stawianych przez pracodawców, widoczne jest niedopasowanie kwalifikacji zawodowych oraz faktyczna bierność dużej części osób zagrożonych wysokim bezrobociem (zdezaktualizowany poziom wiedzy informatycznej prezentowany przez pracowników, którzy zazwyczaj zakończyli edukację w tym zakresie jeszcze na etapie liceum/gimnazjum bądź studiów),
- na razie widoczny jest wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym, co skutkuje zwiększeniem konkurencji na rynku pracy (podnosząc próg wymaganych odpowiednich kwalifikacji zawodowych);
- wzrost poziomu wykształcenia mieszkańców dużych aglomeracji wpływa negatywnie na adaptacyjność i mobilność ludzi o niedostosowanych kwalifikacjach zawodowych oraz niskim wykształceniem;
- dalsze zaostrzenie się dysproporcji w wyniku pogarszania warunków życia ludności oraz zauważalne symptomy zapóźnień cywilizacyjnych na obszarach słabo rozwiniętych prowadzą do trwałego zapóźnienia terenów wiejskich i małych miejscowości pozostających poza zasięgiem bezpośredniego oddziaływania aglomeracji;
- osoby zaliczane do grup wysokiego ryzyka na rynku pracy (zamieszkujące tereny najuboższe) mają znacznie mniejsze szanse na znalezienie pracy, która umożliwiałaby rozwój kompetencji w zakresie np. nowoczesnych technologii ICT – ta grupa jest najbardziej zagrożona wykluczeniem społecznym;

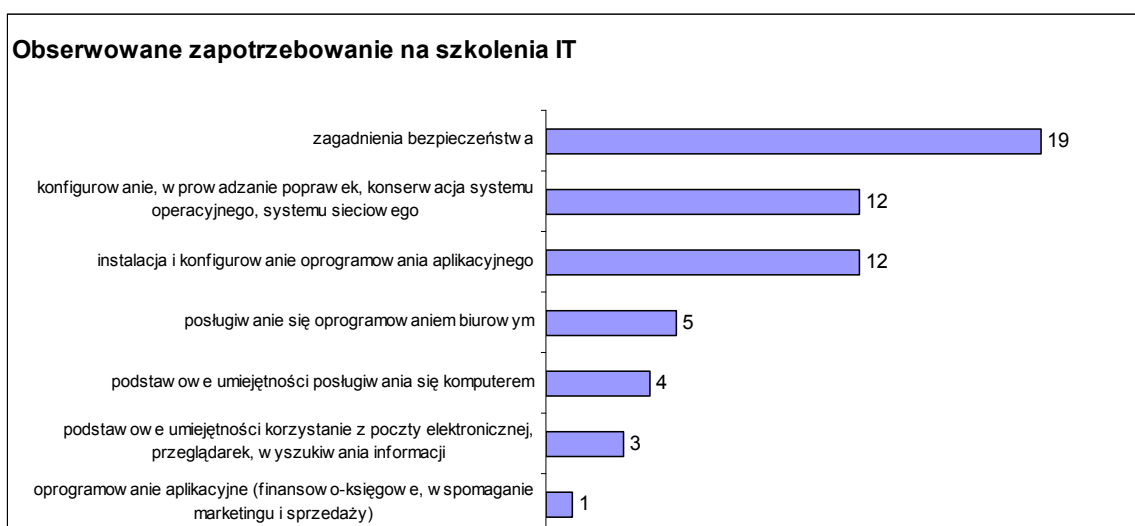
¹⁵ Opracowanie własne – Analiza ankiet poszkoleniowych, CSS, maj 2005

- brak dostępu do komputerów i Internetu oraz podręczników umożliwiających samodzielną naukę stanowi wysoką barierę dla samokształcenia.

Wobec strategicznego zapotrzebowania na umiejętności korzystania z technologii informacyjnych i możliwości wspomaganie kształcenia ustawicznego z tych dziedzin poprzez szkolenia zasilane finansowo z programów unijnych konieczne jest określenie przyczyn niewykorzystywania środków na szkolenia z IT, dostępnych w ramach programów pomocowych UE.

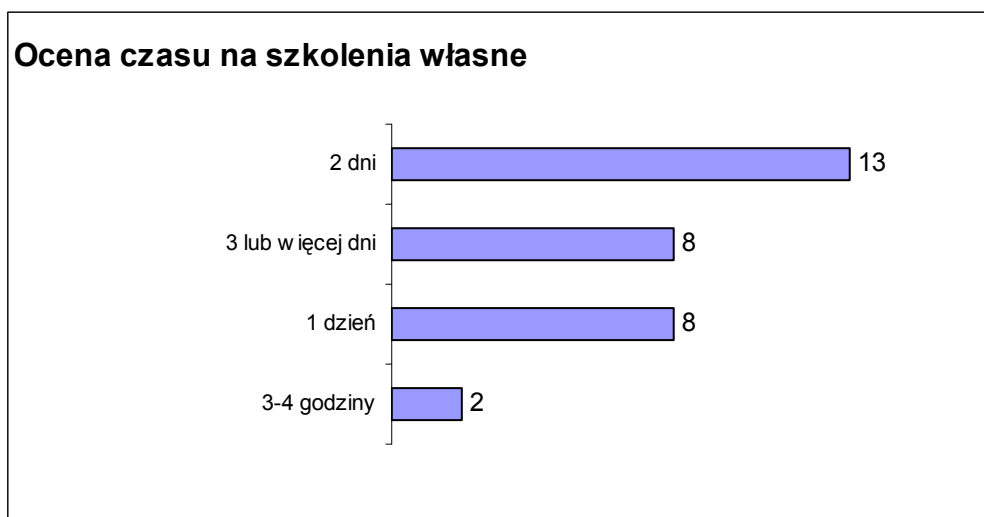
Istotne wnioski można wyciągnąć z wyników sondażu przeprowadzonego w maju 2006 r. przez „Komputer w Firmie” w głównych ośrodkach szkoleniowych z wykorzystaniem pytań zestawionych w Załączniku B.

Z sondażu wynika, że największym zainteresowaniem cieszą się zajęcia dotyczące bezpieczeństwa. Uczestnicy na równi cenią sobie szkolenia związane z instalacją i konfigurowaniem oprogramowania aplikacyjnego oraz z konfigurowaniem, wprowadzaniem poprawek, konserwacją systemu operacyjnego i systemów sieciowych. Zdecydowanie mniejsze jest zapotrzebowanie na szkolenia poświęcone podstawowym umiejętnościom posługiwania się komputerem, pocztą elektroniczną czy pakietami biurowymi.



Rysunek 8: Zapotrzebowanie na szkolenia (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)

Szczególnie zaskakujące jest niewielkie zainteresowanie aplikacjami biurowymi, zwłaszcza wobec oceny prowadzących szkolenia, że wiedza dotycząca tego rodzaju oprogramowania jest na bardzo niskim poziomie. Braki związane z podstawami obsługi pakietów biurowych muszą być często uzupełniane w trakcie szkoleń zaawansowanych, na co poświęca się nawet 30% czasu.

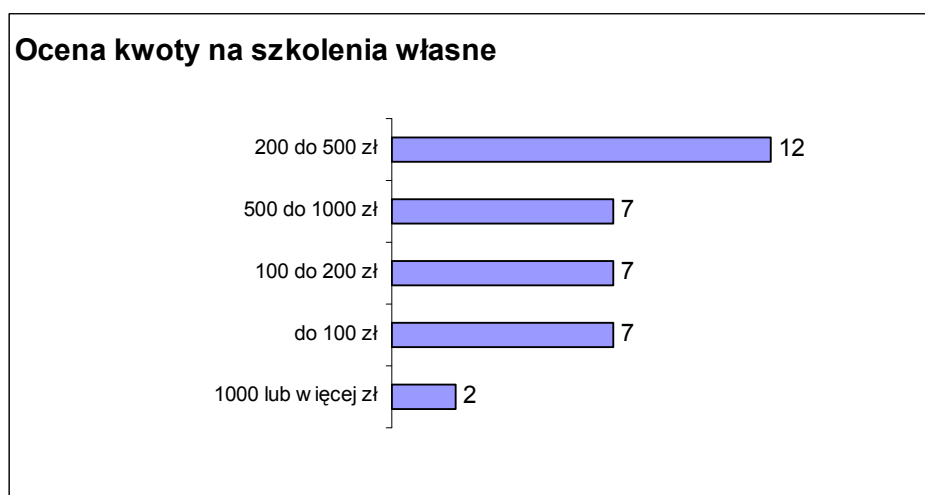


Rysunek 9: Ocena czasu na szkolenia własne pracodawców (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)



Rysunek 10: Ocena czasu na szkolenia pracowników (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)

Według ocen firm szkoleniowych na szkolenia własne właściciele i menedżerowie firm są skłonni poświęcić 2 dni, natomiast na szkolenia pracowników nawet 3 lub więcej dni. Na własne szkolenie gotowi są przeznaczyć od 200 do 500 zł, natomiast na szkolenie pracownika od 100 do 200 złotych. Stąd wynikałoby, że pracodawcy wybierają dla siebie szkolenia droższe (bardziej zaawansowane), a jednocześnie krótsze (bardziej intensywne) niż dla pracowników. W takich wyborach czynnikiem może być też obawa o pewność inwestycji w umiejętności pracownika (pracownik nie wykorzysta ich w dostatecznym stopniu, odejdzie z pracy po podwyższeniu kwalifikacji lub też zażąda podwyżki wynagrodzenia). W stosunku do siebie samych oczywiście pracodawcy nie mają takich obaw.

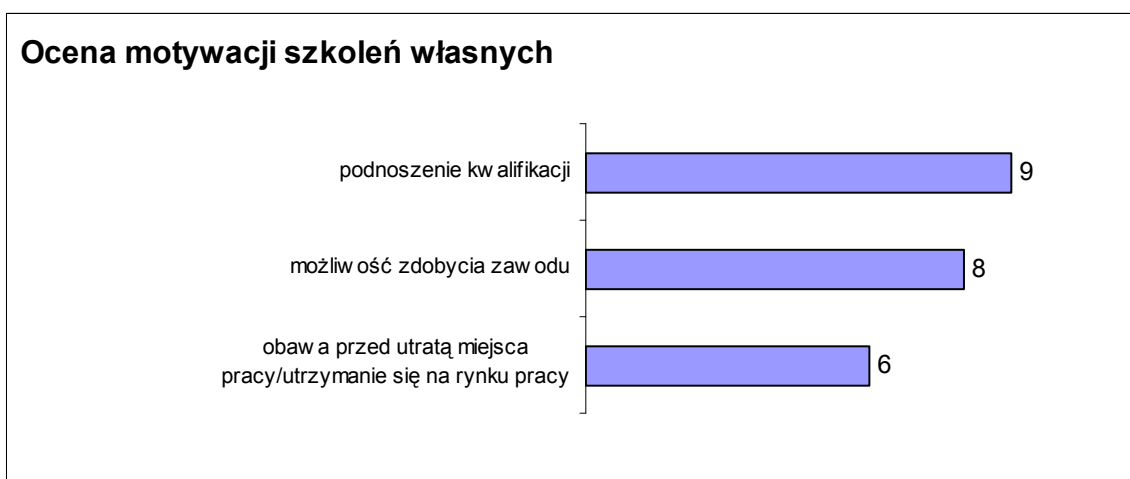


Rysunek 11: Ocena kwoty do przeznaczenia na szkolenia własne (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)



Rysunek 12: Ocena kwoty do przeznaczenia na szkolenia pracowników (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)

Zdaniem prowadzących szkolenia główną motywacją dla pracodawców w uczestnictwie w szkoleniach jest podnoszenie kwalifikacji, natomiast w przypadku szkoleń dla pracowników jest to zarówno przymus certyfikacyjny (np. wynikający z warunków uzyskania dofinansowania), jak i konieczność usprawnienia działania firmy czy też zmiana profilu działalności.



Rysunek 13: Ocena motywacji szkoleń własnych (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)



Rysunek 14: Ocena motywacji szkoleń pracowników (opracowanie własne na podstawie sondażu, maj 2006)

W opinii szkolących najpoważniejszą barierą w dostępie do szkoleń jest dla potencjalnych uczestników brak czasu, a kolejnym argumentem brak potrzeby. Wraz z pojawieniem się dotacji unijnych zdecydowanie zmniejszyło się znaczenie wysokości opłat. Według firm szkoleniowych ich potencjalni uczestnicy (firmy) są dość dobrze poinformowani o dostępnych szkoleniach – argument ten wymieniany był na ostatnim miejscu.

Według opinii ośrodków szkoleniowych realizację szkoleń najbardziej utrudniają zmieniające się i niejasne wymagania dotyczące dokumentacji i rozliczeń oraz brak korelacji pomiędzy rzeczywistymi wymaganiami, a oficjalnymi wytycznymi administracji. Nieco mniejsze znaczenie mają opóźnienia w płatnościach oraz niepotrzebna biurokracja.

Istotnym problemem jest również brak precyzyjnych uregulowań, który skutecznie uniemożliwia uruchomienie środków finansowych przeznaczonych na marketing.

5. Zalecenia

Wobec reorganizacji w końcu 2005 r. zarówno Ministerstwa Edukacji Narodowej, jak i Ministerstwa Administracji i Spraw Wewnętrznych, między które podzielono zakresy działania byłego Ministerstwa Nauki i Informatyzacji, a także w świetle deklarowanych obecnie priorytetów programowych MEN nie wiadomo jednak, jak będzie przebiegała realizacja omówionych w p. 2.3 działań strategicznych także w odniesieniu do roli i zakresu wykorzystania technologii informacyjnych w odniesieniu do edukacji, w tym kształcenia ustawicznego. Stąd też konieczność autonomicznych działań potencjalnych partnerów społecznych kształcenia ustawicznego, uwzględniających na razie cele krótkoterminowe, jak podnoszenie poziomu umiejętności informatycznych w przedsiębiorstwach, w tym w sektorze MSP.

Załącznik A. Metodyka badania

Celem badania było ustalenie przyczyn niewykorzystywania szkoleń oferowanych w ramach programów pomocowych UE. Badanie ilościowe przeprowadzono metodą CATI na próbie 520 małych i średnich firm z terenu całej Polski. Natomiast wnioski o charakterze jakościowym, wykraczające poza zakres i możliwości analizy ilościowej, sformułowano na podstawie wywiadów eksperckich z przedstawicielami ośrodków szkoleniowych. W projekcie badawczym wykorzystano następujące źródła danych:

- badania ilościowe (w ramach 7. edycji badania MSI),
- wywiady pogłębione z zastosowaniem standaryzowanego kwestionariusza wywiadu,
- *desk research* (wyszukanie i analiza dostępnych materiałów).

Załącznik B. Pytania ankietowe do wywiadów pogłębionych z przedstawicielami ośrodków szkoleniowych

Prosimy o uszeregowanie kryteriów/przyczyn/czynników od 1 (najmniej istotne) do 5 - (najbardziej istotne):

1. W jakich dziedzinach obserwujecie Państwo największe zapotrzebowanie na szkolenia informatyczne?

- a. podstawowe umiejętności posługiwania się komputerem
- b. podstawowe umiejętności korzystanie z poczty elektronicznej, przeglądarek, wyszukiwania informacji
- c. posługiwanie się oprogramowaniem biurowym
- d. instalacja i konfigurowanie oprogramowania aplikacyjnego,
- e. konfigurowanie, wprowadzanie poprawek, konserwacja systemu operacyjnego, systemu sieciowego
- e. zagadnienia bezpieczeństwa
- f. oprogramowanie aplikacyjne (finansowo-księgowo, wspomaganie marketingu i sprzedaży)

2. Ile czasu Państwa zdaniem potencjalni uczestnicy skłonni są poświęcić na:

- a. szkolenie własne
 - 3-4 godziny
 - 1 dzień
 - 2 dni
 - 3 lub więcej dni
- b. szkolenie pracowników
 - 3-4 godziny

- 1 dzień
- 2 dni
- 3 lub więcej dni

3. Jaka kwotę Państwa zdaniem skłonni są przeznaczyć na pojedyncze szkolenie:

- a. szkolenie własne
- do 100 zł
 - 100 do 200 zł
 - 200 do 500 zł
 - 500 do 1000 zł
 - 1000 lub więcej zł

- b. szkolenie pracowników
- do 100 zł
 - 100 do 200 zł
 - 200 do 500 zł
 - 500 do 1000 zł
 - 1000 lub więcej zł

4. Jakie są Państwa zdaniem motywacje uczestników szkoleń informatycznych:

- a. szkolenie własne
- podnoszenie kwalifikacji
 - możliwość zdobycia zawodu
 - obawa przed utratą miejsca pracy/utrzymanie się na rynku pracy
 - inne (jakie?)

- b. szkolenie pracowników
- chęć podniesienia kwalifikacji pracowników
 - konieczność zmiany profilu/dziedziny działalności
 - konieczność usprawnienia działania firmy
 - przymus certyfikacyjny, wynikający z warunków uzyskania dofinansowania
 - inne (jakie?)

5. Co Państwa zdaniem jest najpoważniejszą barierą szkoleń informatycznych dla ich potencjalnych uczestników?

- a. brak informacji o szkoleniach
- b. brak wolnych środków na szkolenie
- c. brak czasu na uczestnictwo w szkoleniu
- d. brak ośrodków szkoleniowych w pobliżu
- e. brak potrzeby szkolenia własnego
- f. brak zapotrzebowania na szkolenia pracowników
- g. inne (jakie?)

6. Co Państwa zdaniem utrudnia realizację szkoleń w kontekście współpracy z administracją?

- a. niepotrzebna biurokracja
- b. zmieniające się i niejasne wymagania dotyczące dokumentacji i rozliczeń
- c. brak korelacji pomiędzy rzeczywistymi wymaganiami a oficjalnymi wytycznymi
- d. opóźnienia w płatnościach.
- e. brak elastyczności i możliwości podejmowania przez firmy decyzji zwiększających skuteczność działań
- f. inne