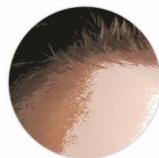
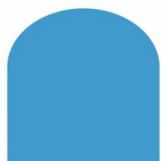
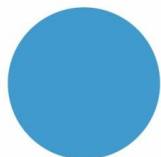


***Ewaluacja bieżąca
Działań 2.1, 2.2 PO KL,
edycje IX-XII***

Raport tekstowy

partner in
business
strategies



Spis treści

Wprowadzenie	5
I. Projekty szkoleniowe Poddziałania 2.2.1 PO KL	6
1.1. Charakterystyka respondentów	6
1.1.1. Struktura społeczno-demograficzna.....	6
1.1.2. Sytuacja zawodowa	7
1.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw	8
1.2. Wyniki.....	9
1.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	9
1.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	11
1.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	22
1.3. Wnioski i rekomendacje	24
II. Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach	26
2.1. Charakterystyka respondentów	26
2.1.1. Struktura społeczno-demograficzna respondentów	26
2.1.2. Sytuacja zawodowa	27
2.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw	29
2.2. Wyniki.....	32
2.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	32
2.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	38
2.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	46
2.3. Wnioski i rekomendacje	48
III. Inwestycja w kadry III	50
3.1. Metodologia i dobór próby	50
3.1.1. Struktura społeczno-demograficzna.....	50
3.1.2. Sytuacja zawodowa	51
3.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw	53
3.2. Wyniki badania	56
3.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	56
3.2.2. Efekty udziału w szkoleniach	61
3.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	69
3.3. Wnioski i rekomendacje	71
IV. Firmy rodzinne.....	73
4.1. Charakterystyka respondentów	73
4.1.1. Struktura społeczno-demograficzna.....	73
4.1.2. Sytuacja zawodowa	74
4.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw	77

4.2.	Wyniki badania	80
4.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	80
4.2.2.	Efekty udziału w szkoleniu / studiach podyplomowych.....	84
4.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	93
4.3.	Wnioski i rekomendacje	94
V.	Planowanie strategiczne MMSP	96
5.1.	Charakterystyka respondentów	96
5.1.1.	Struktura społeczno-demograficzna respondentów	96
5.1.2.	Sytuacja zawodowa	97
5.1.3.	Charakterystyka przedsiębiorstw	99
5.2.	Wyniki badania	101
5.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	101
5.2.2.	Efekty udziału w szkoleniach	106
5.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	117
5.3.	Wnioski i rekomendacje	120
VI.	Powiązania kooperacyjne polskich przedsiębiorstw	122
6.1.	Charakterystyka respondentów	122
6.1.1.	Struktura społeczno-demograficzna respondentów	122
6.1.2.	Sytuacja zawodowa	123
6.1.3.	Charakterystyka przedsiębiorstw	125
6.2.	Wyniki badania	128
6.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	128
6.2.2.	Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	133
6.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	136
6.3.	Wyniki badania	138
VII.	Projekty szkoleniowe Poddziałania 2.2.2	139
7.1.	Charakterystyka respondentów	139
7.1.1.	Struktura społeczno-demograficzna.....	139
7.1.2.	Sytuacja zawodowa	140
7.1.3.	Charakterystyka przedsiębiorstw	142
7.2.	Wyniki.....	146
7.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	146
7.2.2.	Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	151
7.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	163
7.3.	Wnioski i rekomendacje	165
VIII.	Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw.....	167
8.1.	Charakterystyka respondentów	167
8.1.1.	Sytuacja społeczno-demograficzna respondentów.....	167

8.1.2.	Sytuacja zawodowa	168
8.1.3.	Charakterystyka przedsiębiorstw	170
8.2.	Wyniki.....	173
8.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	173
8.2.2.	Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	178
8.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	188
8.3.	Wnioski i rekomendacje	190
IX.	Nowe podejście do zamówień publicznych.....	191
9.1.	Charakterystyka respondentów	191
9.1.1.	Struktura społeczno-demograficzna.....	191
9.1.2.	Sytuacja zawodowa	192
9.1.3.	Charakterystyka przedsiębiorstw	195
9.2.	Wyniki.....	198
9.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	198
9.2.2.	Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	203
9.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	214
9.2.4.	Wnioski i rekomendacje	216
X.	Partnerstwo publiczno-prywatne.....	217
10.1.	Charakterystyka respondentów	217
10.1.1.	Struktura społeczno-demograficzna respondentów	218
10.1.2.	Sytuacja zawodowa	219
10.1.3.	Charakterystyka przedsiębiorstw	221
10.2.	Wyniki.....	224
10.2.1.	Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych	224
10.2.2.	Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych	228
10.2.3.	Doświadczenia i plany szkoleniowe.....	239
10.3.	Wnioski i rekomendacje	242

Wprowadzenie

Niniejszy raport jest produktem prac przeprowadzonych w ramach ewaluacji bieżącej Działów 2.1, 2.2 PO KL Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki”. Badanie zostało zrealizowane przez agencję badawczą PBS na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Głównym celem badania była diagnoza wpływu finansowanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Ponadto badanie miało na celu ocenę zróżnicowanych aspektów usług szkoleniowych.

W ramach badania w XII edycjach przeprowadzono 17666 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), przy czym w czterech edycjach (IX-XII) PBS przeprowadził 9269. Badanie zostało zrealizowane z dziesięcioma grupami uczestników dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych.

Raport składa się z 10 modułów. Każdy z modułów zawiera 3 części – strukturę badanej próby, wyniki ankietowania oraz wnioski i rekomendacje.

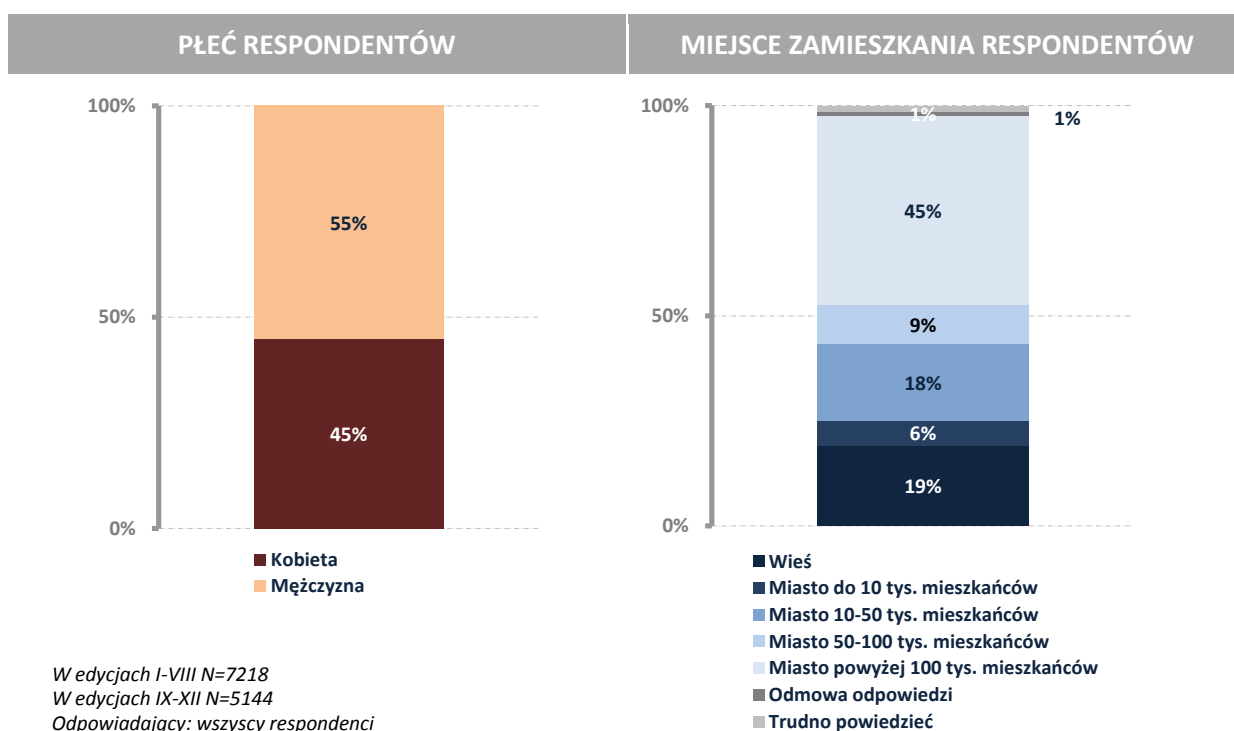
I. Projekty szkoleniowe Poddziałania 2.2.1 PO KL

1.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w szkoleniach / studiach podyplomowych w ramach projektów szkoleniowych Poddziałania 2.2.1 PO KL „Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw”. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. Badanie przeprowadzono w XII edycjach – od 2009 roku do listopada 2012 roku. Łącznie w badaniu wzięło udział 12 362 respondentów, którzy byli beneficjentami projektów szkoleniowych.

1.1.1. Struktura społeczno-demograficzna

Rysunek 1. Struktura społeczno-demograficzna

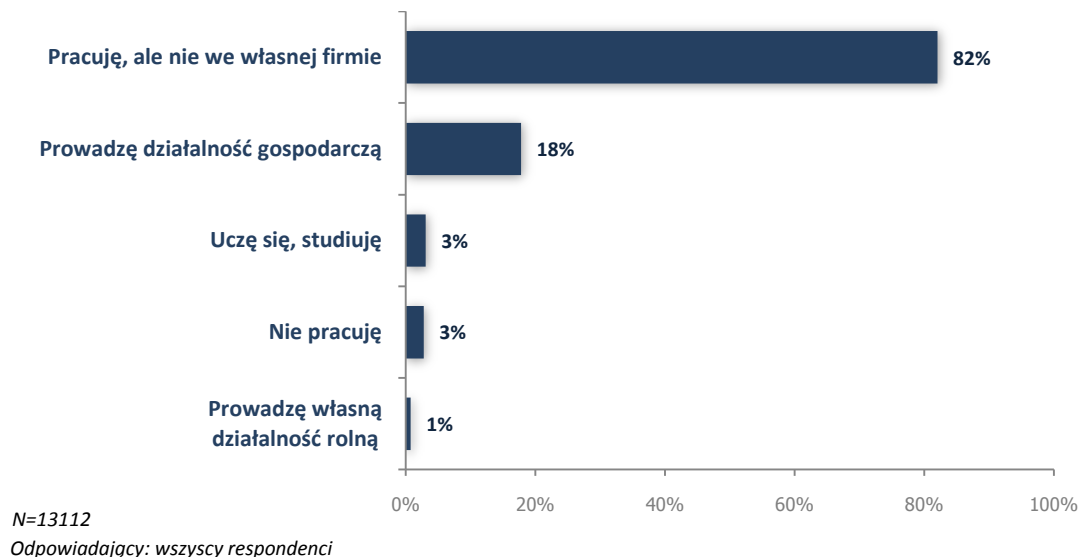


Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu większość (55%) stanowili mężczyźni. 45% respondentów stanowiły osoby mieszkające w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 19% badanych mieszkało na wsi, zaś 18% w mieście od 10 do 50 tysięcy mieszkańców. 9% respondentów zamieszkiwało miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby mieszkające w mieście do 10 tysięcy mieszkańców (około 6%).

1.1.2. Sytuacja zawodowa

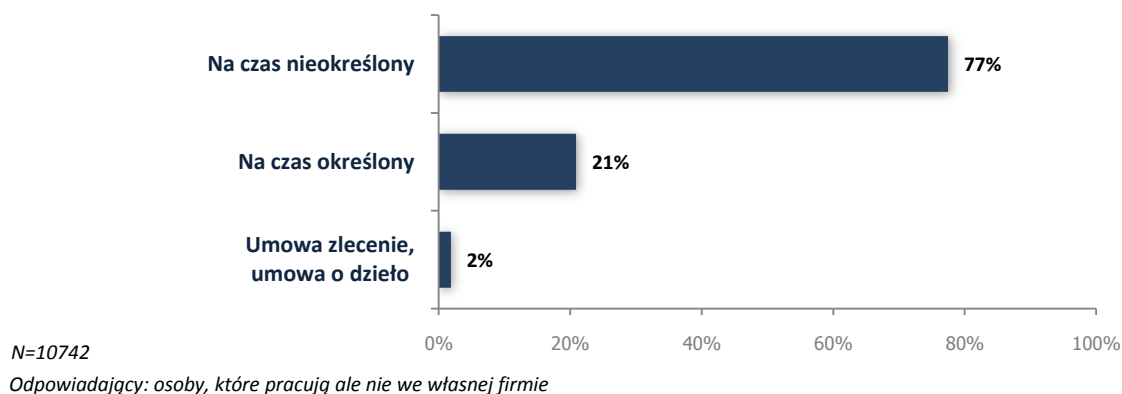
Blisko czterech na pięciu respondentów zadeklarowało, że pracuje, ale nie we własnej firmie (82%). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby prowadzące działalność gospodarczą (18%). Po 3% respondentów zadeklarowało, że się uczy oraz w obecnej chwili nie pracuje. Marginalny odsetek stanowiły osoby prowadzące własną działalność rolną (1%).

Rysunek 2. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa?



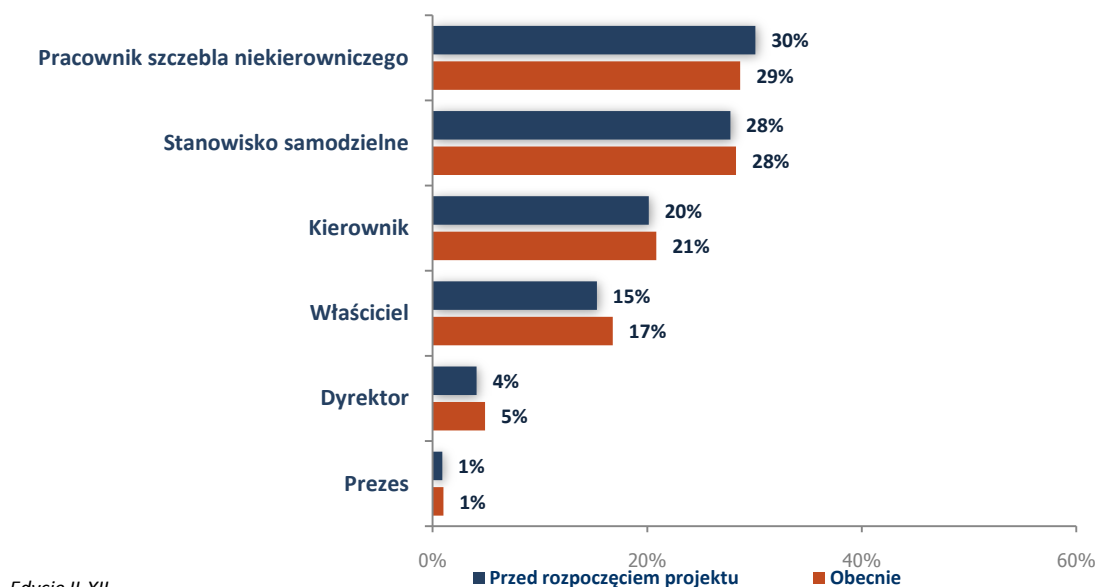
Rysunek 3. Jaka jest Pana(i) obecna forma zatrudnienia?

Zdecydowana większość, bo 77% pytanym odpowiedziała, że pracuje na czas nieokreślony. Sporo mniej, bo zaledwie 21% pracuje na czas określony. Ponadto 2% badanych oznajmiła, że w chwili badania pracowała na umowę zlecenie bądź dzieło.



Większość pytanym oświadczyła, że zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie pracuje jako pracownik szczebla niekierowniczego (odpowiednio 30% i 29%). Niewiele mniej osób pracowało oraz pracuje na stanowisku samodzielnym (28%). Około 20% pytanym pracowało i pracuje jako kierownik. Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: właścicieli (wzrost z 15% do 17%) oraz dyrektorów (wzrost z 4% do 5%). Odsetek prezesów firm po ukończeniu szkolenia pozostał na podobnym poziomie (ok. 1%).

Rysunek 4. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



Edycje II-XII

Przed rozpoczęciem szkolenia N=12360

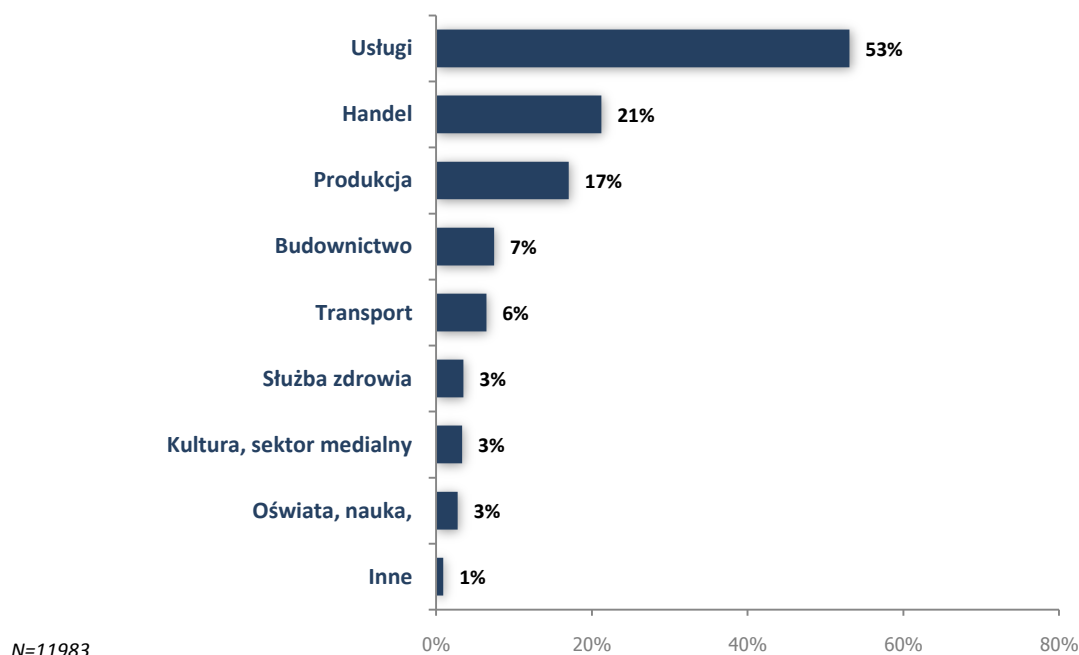
Obecnie N=12205

Odpowiadający: osoby, które pracują

1.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Ponad połowa respondentów (53%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży usługowej. W drugiej kolejności respondenci podawali branżę handlową (21%), zaś w kolejnej branżę produkcyjną (17%). Najmniejszy odsetek respondentów wskazał na służbę zdrowia, kulturę i sektor medialny oraz naukę i oświatę (po 3%).

Rysunek 5. Jaka Jest specjalizacja Działalności Pana/i firma?



N=11983

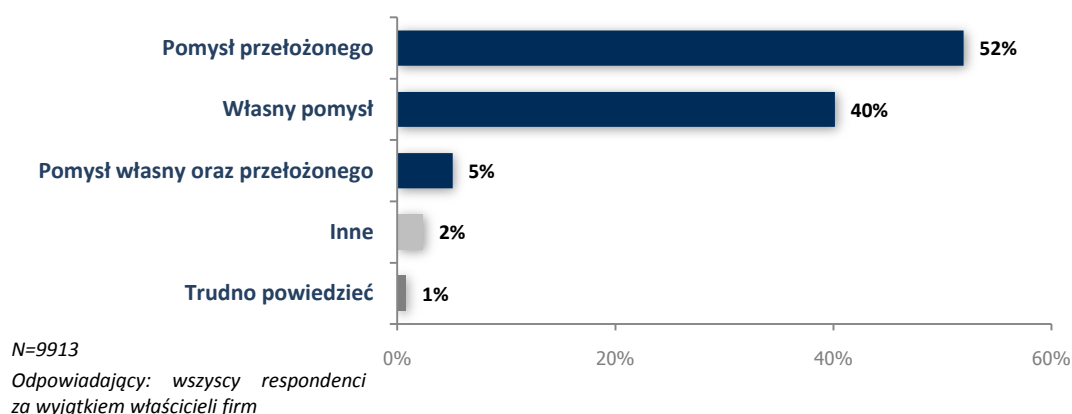
Odpowiadający: osoby, które pracują bądź prowadzą działalność

1. 2. Wyniki

1.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

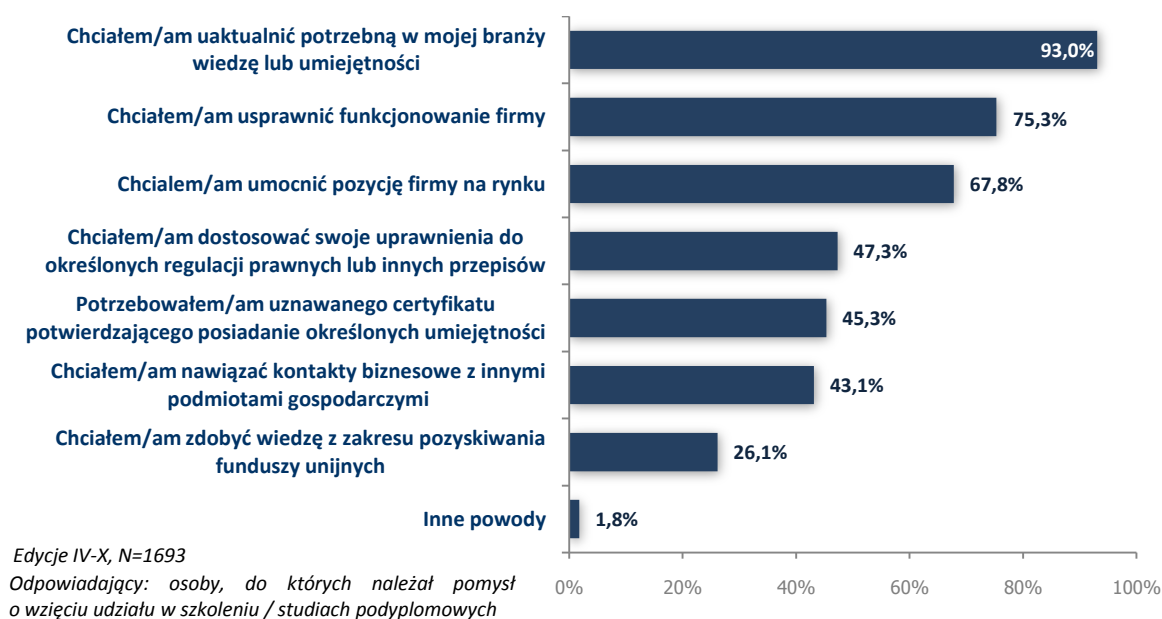
Na pytanie, do kogo należał pomysł wzięcia udziału w szkoleniu, większość respondentów odpowiedziało, że był to pomysł ich przełożonego (52%). Mniej, bo 40% ankietowanych oświadczyło, że był to ich własny pomysł. 5% pytanym odpowiedziało, że był to wspólny pomysł respondenta i jego przełożonego. 1% pytanym miało problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie.

Rysunek 6. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu w ramach projektu?



Prezesi oraz właściciele firm zdecydowanie najczęściej odpowiadali, że powodem, dla którego wzięli udział w szkoleniu była chęć uaktualnienia potrzebnej w branży wiedzy (93%). Około 75,3% właścicieli firm i prezesów chciało usprawnić funkcjonowanie firmy, zaś 67,8% chciało umocnić pozycję firmy na rynku. 47,3% badanych chciało dostosować swoje uprawnienia do określonych regulacji prawnych lub przepisów.

Rysunek 7. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział szkoleniu w ramach projektu? – prezesi i właściciele



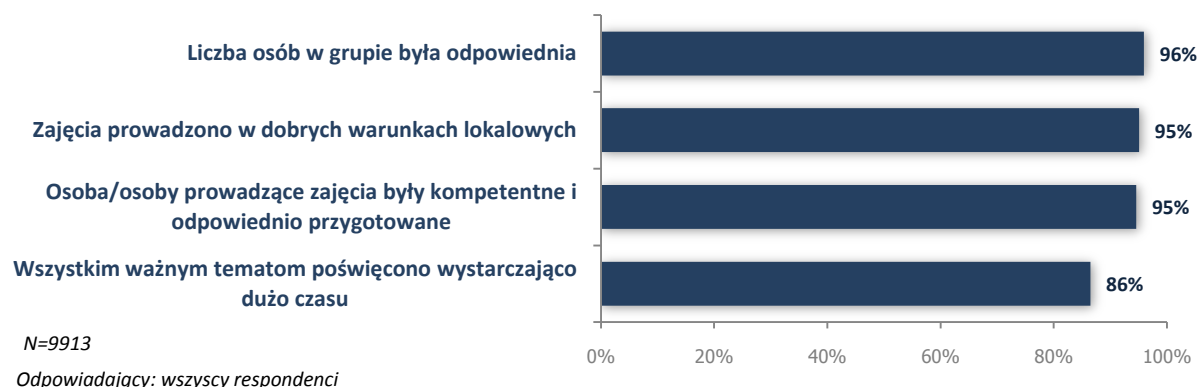
Zdecydowanie najczęściej wymienianym powodem uczestnictwa w szkoleniu przez osoby pracujące, ale nie we własnej firmie, była chęć uaktualnienia potrzebnej w branży wiedzy (90,6%). Kolejnym wymienianym powodem była potrzeba uzyskania certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności (43,6%). Bliski odsetek badanych wskazał na chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy (42,8%), a 40,6% pytanych chciało dostosować swoje umiejętności do określonych regulacji prawnych lub przepisów. Najmniejszy odsetek osób zadeklarował, że czuł się zagrożony utratą pracy (7,3%).

Rysunek 8. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu? – Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że liczba osób w grupie szkoleniowej była odpowiednia (96%). Również niemal wszyscy respondenci uznali, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (95%) jak również, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane (95%). 86% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu.

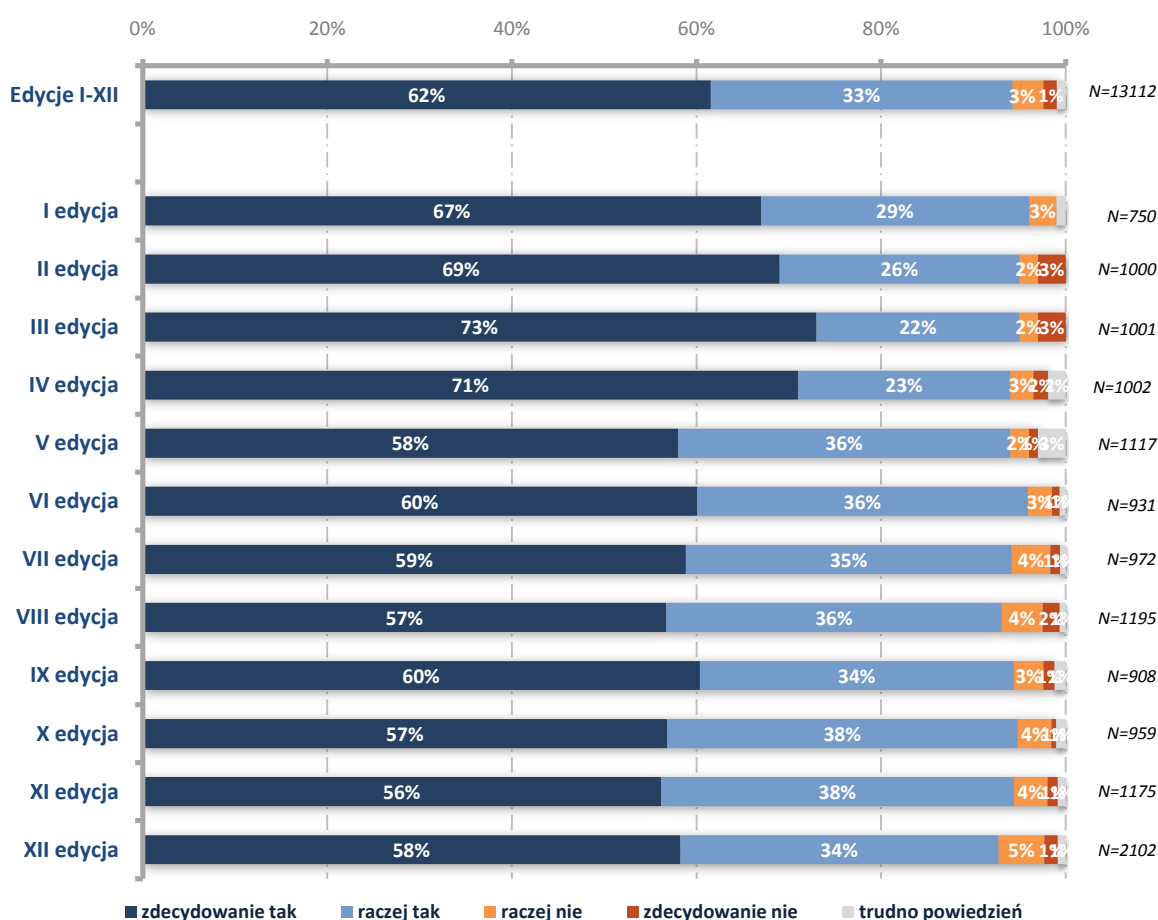
Rysunek 9. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Zdecydowana większość pytaných jest skłonna polecić udział w szkoleniu osobom pracującym na podobnych stanowiskach bądź wykonującym podobną pracę (95% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej zdania było 4% respondentów (3% udzieliło odpowiedzi „raczej nie” zaś 1% „zdecydowanie nie”). Struktura odpowiedzi respondentów była podobna bez względu na to, w której edycji badania pytani brali udział.

Na podstawie danych z edycji I-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,547), z ogólną jego oceną (Pearson = 0,582) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,521).

Rysunek 10. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?

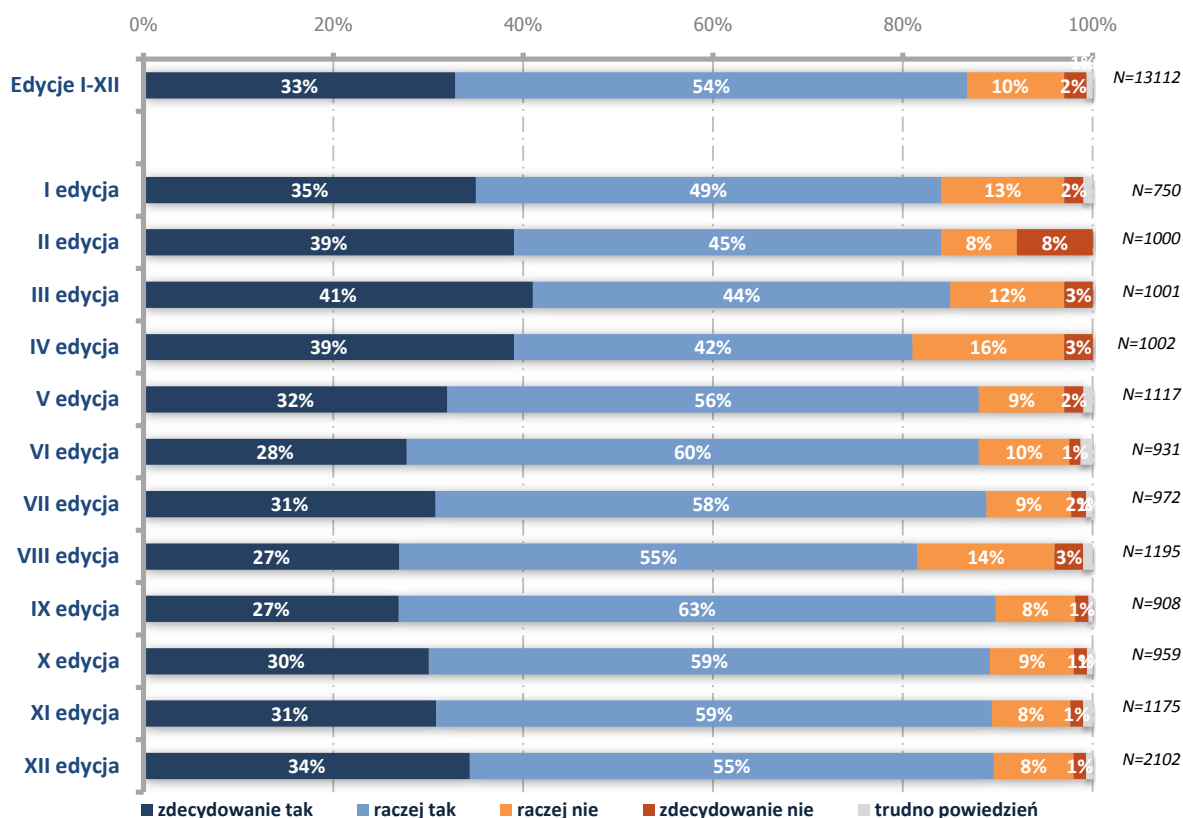


Odpowiadający: wszyscy respondenci

1.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że dzięki szkoleniu zdobyła nową wiedzę lub umiejętności (86,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej zdania było około 12% badanych. Struktura odpowiedzi respondentów była podobna, niezależnie od tego, w której edycji badania brali udział.

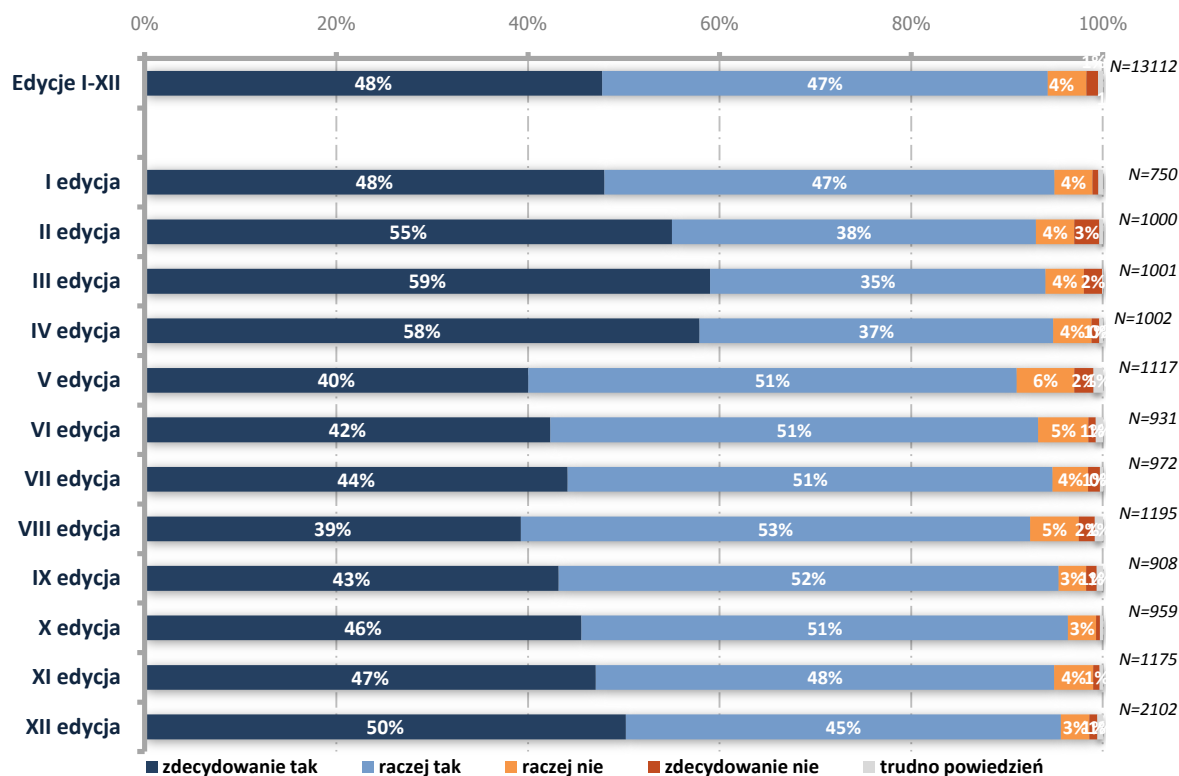
Rysunek 11. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że dzięki szkoleniu pogłębiła posiadaną już wiedzę lub umiejętności (94% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennego zdania było około 5% badanych („raczej nie” odpowiedziało blisko 4% pytanym, zaś „zdecydowanie nie” 1%). Minimalny odsetek ankietowanych miał problem z odpowiedzią na to pytanie (niespełna 1%). Struktura odpowiedzi respondentów była podobna, niezależnie od tego, w której edycji badania brali udział.

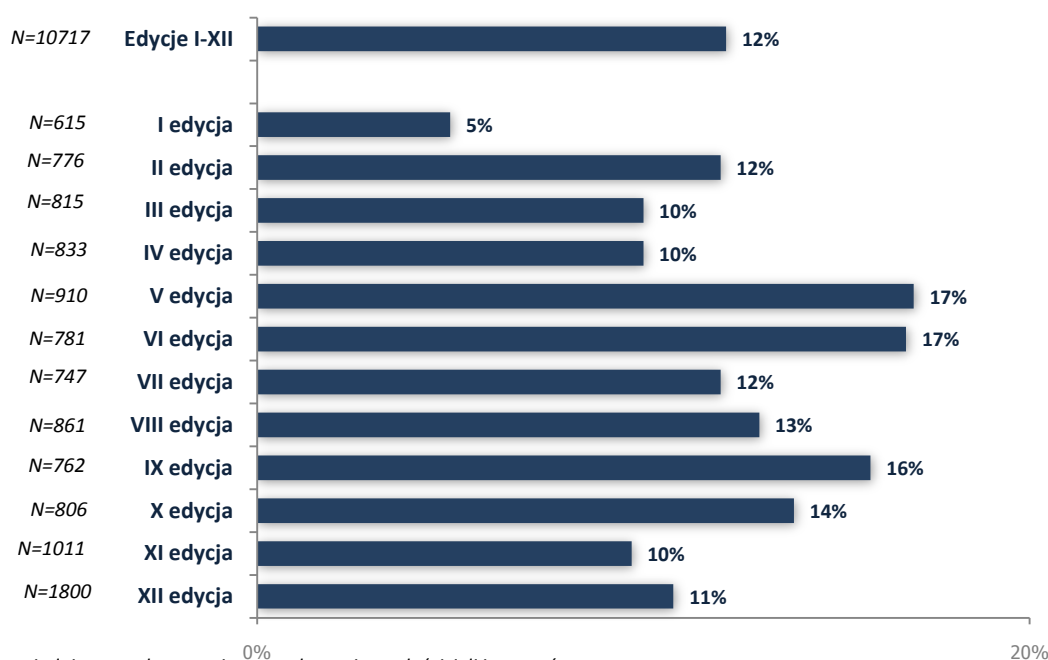
Rysunek 12. Czy poprzez udział w szkoleniach pogłębił(a) lub usystematyzował(a) Pan(i) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Okolo 12% respondentów, od czasu wzięcia udziału w projekcie, awansowało na wyższe stanowisko. Największy odsetek ankietowanych odpowiedział w ten sposób podczas V oraz VI edycji badania (po około 17%).

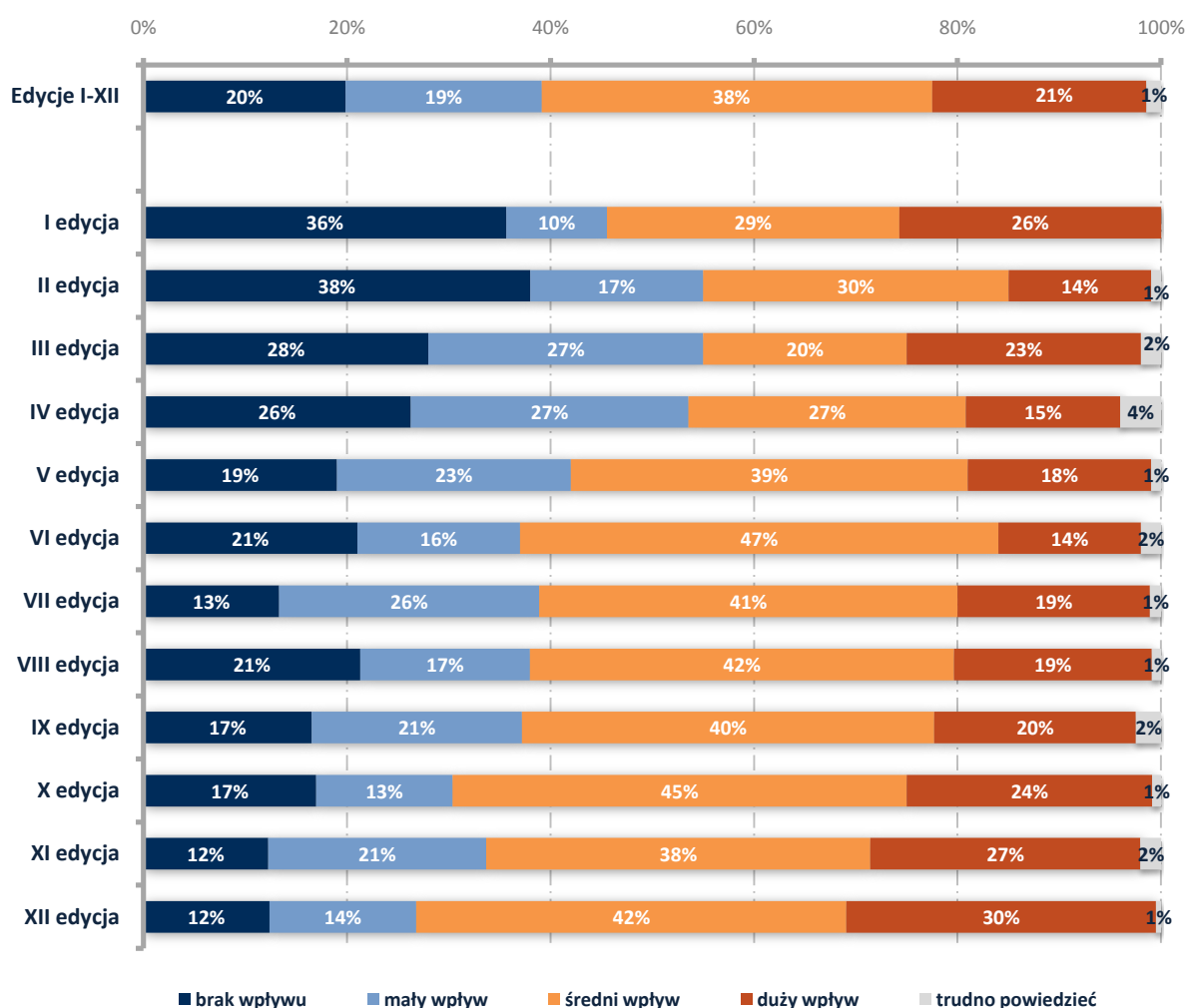
Rysunek 13. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



Odpowiadający: osoby pracujące z wyłączeniem właścicieli i prezesów

Na pytanie o wpływ uczestnictwa w szkoleniu na awans, odpowiedzi były podzielone. Najwięcej pytanym odpowiedziało, że udział w szkoleniu miał średni wpływ na awans (38%). Odpowiedziało w ten sposób niemal połowa respondentów pytanym w trakcie VI edycji badania (47%). 20% oceniło, że szkolenie nie miało żadnego wpływu. Takiego zdania było 38% pytanym podczas II edycji oraz 36% badanych podczas I edycji badania. 19% respondentów odpowiedziało, że udział w szkoleniu miał niewielki wpływ na awans. Odpowiadali tak głównie osoby badane podczas III oraz IV edycji badania (po 27%). Ponadto 21% badanych oceniło, że udział w szkoleniu miało duży wpływ na otrzymanie awansu. Największy odsetek był tego zdania podczas XII edycji (30%), XI (27%) oraz podczas I edycji badania (26%). Na podstawie danych z edycji I-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na awans jest pozytywnie skorelowana z oceną wpływu szkolenia na wzrost zarobków (Pearson=0,738).

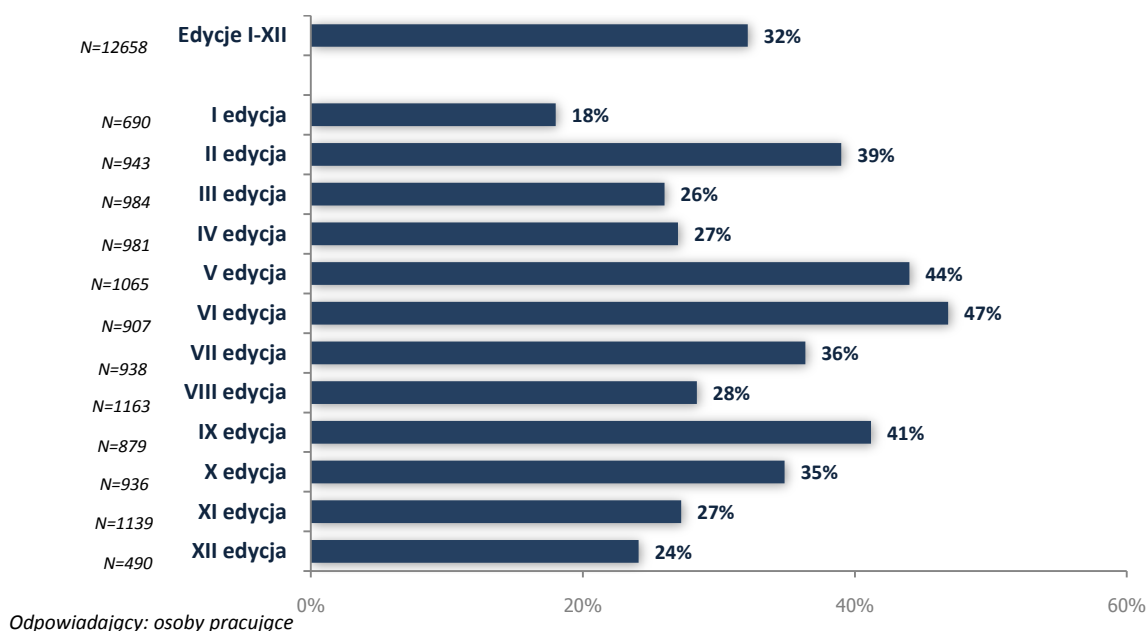
Rysunek 14. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na Pana(i) awans?



Odpowiadający: osoby, które awansowały od czasu ukończenia szkolenia

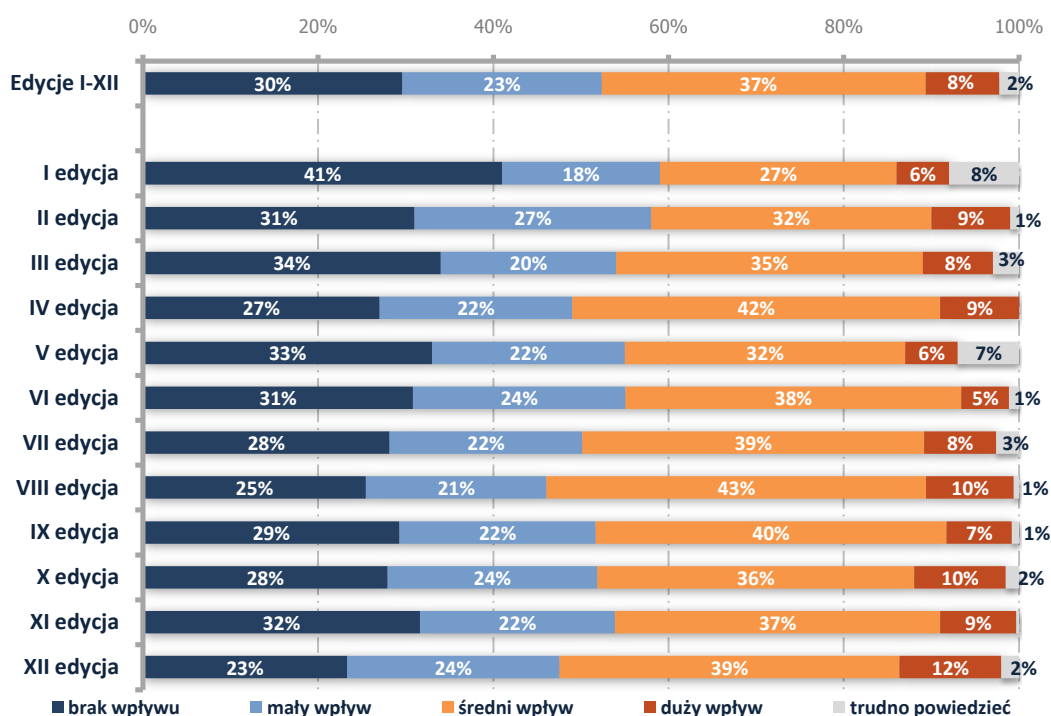
32% respondentów zadeklarowało, że od czasu wzięcia udziału w projekcie, otrzymało podwyżkę. Największy odsetek ankietowanych odpowiedział w ten sposób podczas V oraz VI edycji badania (odpowiednio 44% i 47%). Najmniejszy zaś podczas I oraz XII edycji badania (odpowiednio 18% oraz 24%)

Rysunek 15. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?



Na pytanie o wpływ uczestnictwa w szkoleniu na wzrost zarobków, odpowiedzi były podzielone. Najwięcej pytanym odpowiedziało, że udział w szkoleniu miał średni wpływ (37%), 30% oceniło, że szkolenie nie miało żadnego wpływu, zaś 23% ankietowanych odpowiedziało, że miało niewielki wpływ. 8% badanych oceniło, że udział w szkoleniu miało bardzo duży wpływ na wzrost zarobków. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na wzrost zarobków jest pozytywnie skorelowana z oceną wpływu szkolenia na awans ($Pearson=0,738$).

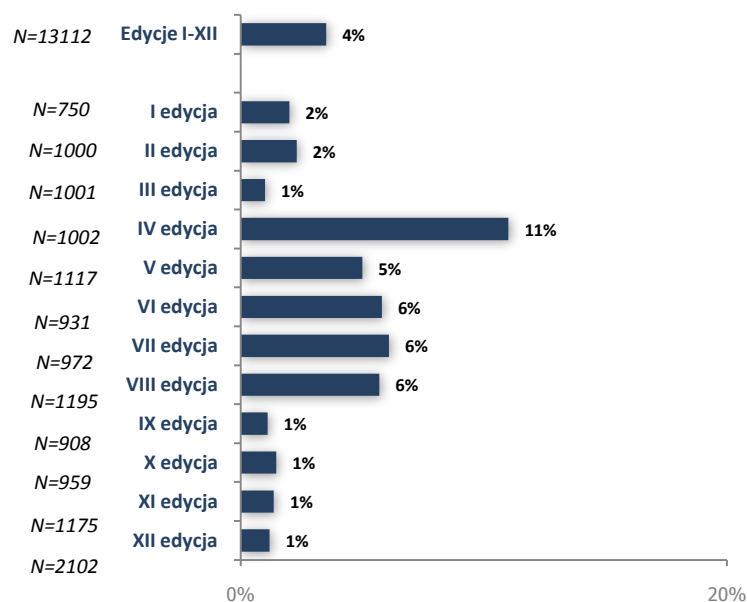
Rysunek 16. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?



Odpowiadający: osoby, których zarobki wzrosły po ukończeniu szkolenia

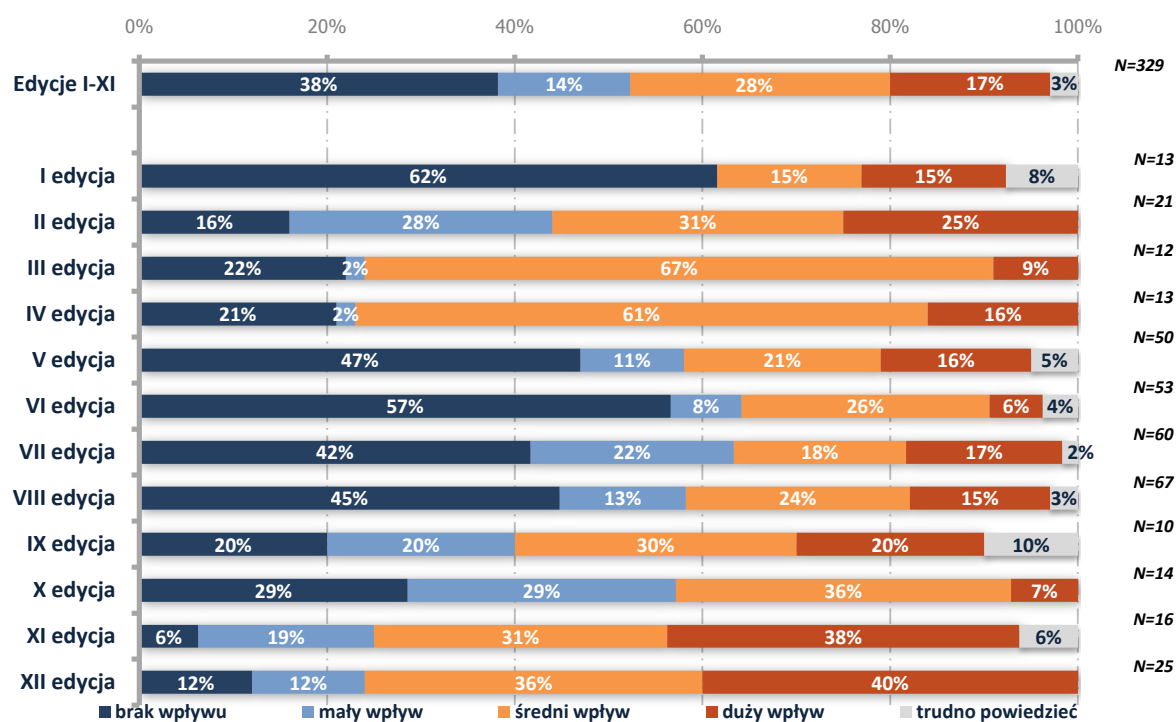
Okolo 4% respondentów po uczestnictwie w szkoleniu założyło własną firmę. Największy odsetek ankietowanych odpowiedział w ten sposób podczas IV edycji badania (po okolo 11%).

Rysunek 17. Czy od czasu szkolenia założył(a) Pan(i) własną firmę?



Blisko dwie na pięć osób, które założyły własną firmę po odbyciu szkolenia, stwierdziły, że szkolenie nie miało żadnego wpływu na podjęcie takiej decyzji. Około 28% pytanych oceniło, że szkolenie miało średni wpływ, 17%, że duży wpływ, zaś 14% mały. 3% respondentów miało problem z odpowiedzią na to pytanie. Ponadto warto dodać, że z wyników badań edycji I-XII wynika, że wpływ szkolenia na założenie własnej firmy jest pozytywnie skorelowany z oceną wpływu szkolenia na awans (Pearson=0,546).

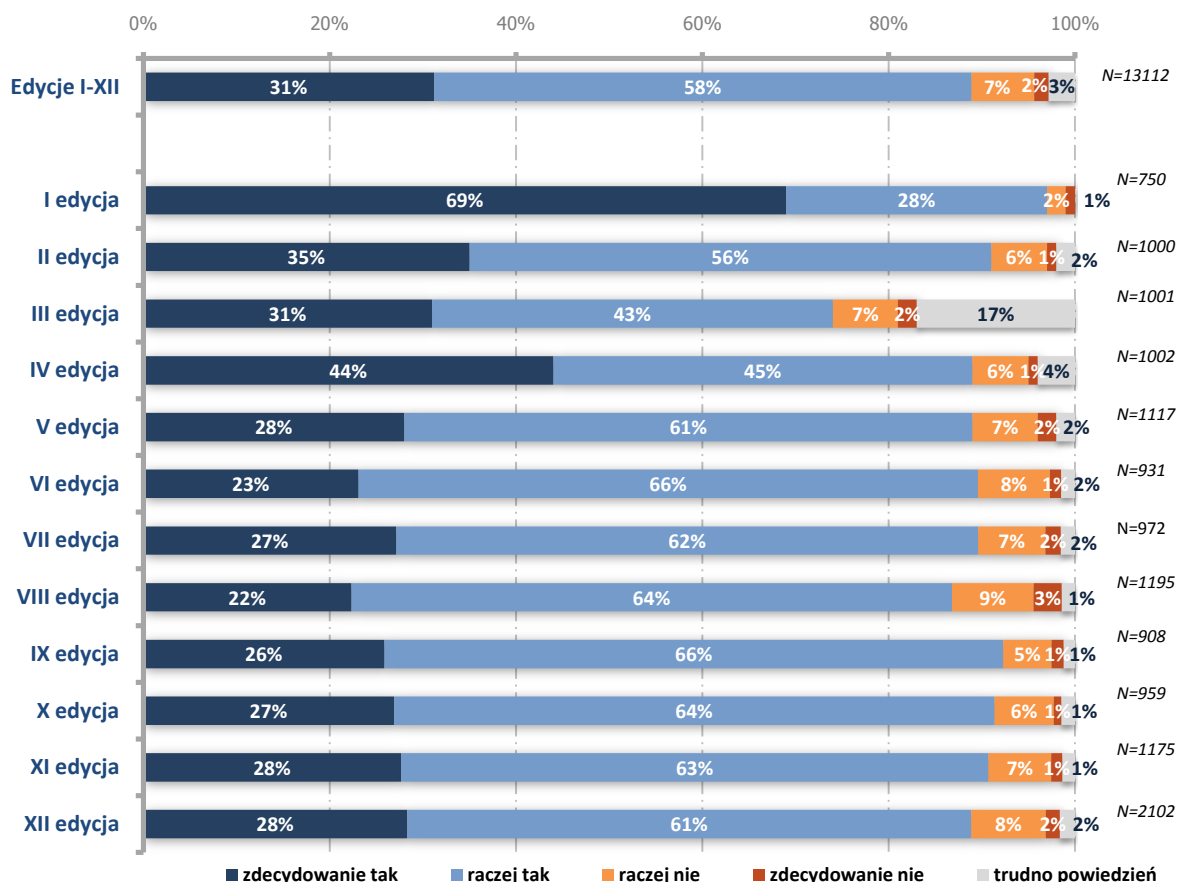
Rysunek 18. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na założenie własnej firmy?



Odpowiadający: osoby, które od czasu ukończenia szkolenia, założyły własną firmę

Zdecydowana większość respondentów jest zadowolona z dotychczasowych korzyści, które wynikają z uczestnictwa w szkoleniu (89% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzielali najczęściej respondenci pytani w trakcie I edycji badania (69%), najrzadziej zaś w trakcie VI i VIII (odpowiednio 23% oraz 22%). Około 9% osób ma odmienne odczucia (zagregowane odpowiedzi „raczej nie” i zdecydowanie nie”). Na podstawie danych edycji I-XII stwierdzono, że sprostanie oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu są pozytywnie skorelowane z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,512).

Rysunek 19. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?

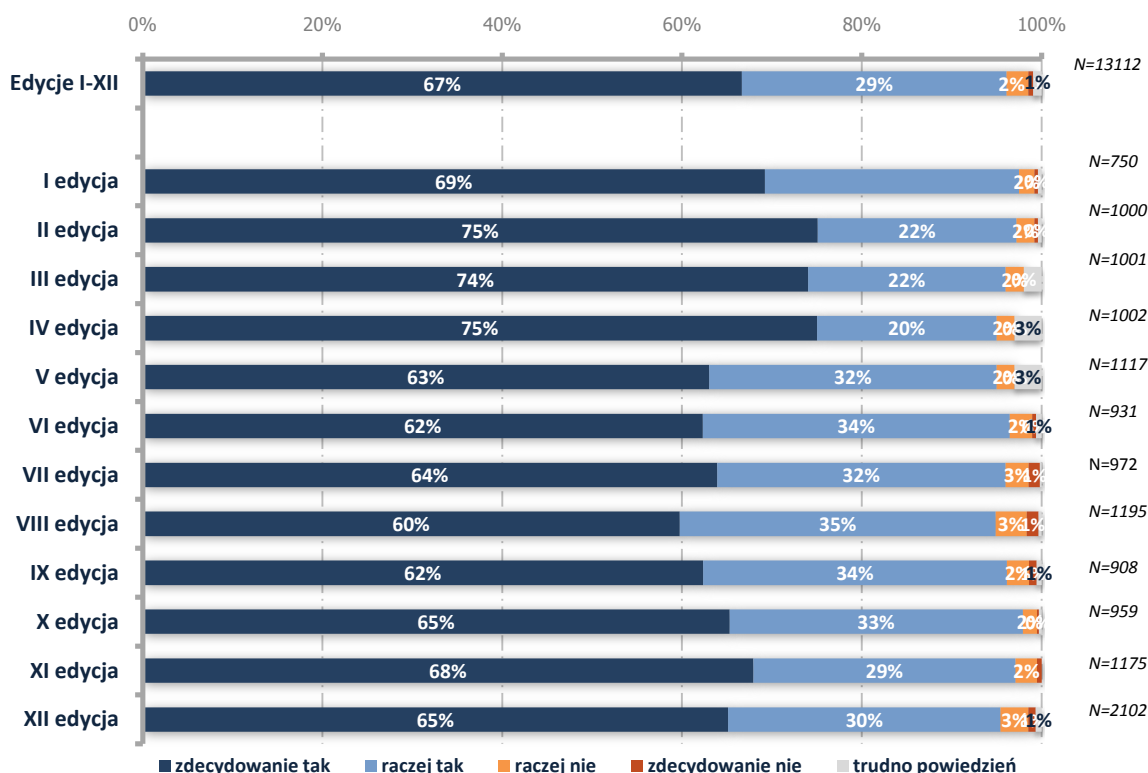


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Niemal wszyscy respondenci byli zdania, że warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach (96% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmienne zdania było niespełna 3% osób (zagregowane odpowiedzi „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”). Struktura odpowiedzi respondentów była podobna bez względu na edycję badania.

Zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była pozytywnie skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,547), ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,525) oraz sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,512).

Rysunek 20. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Osoby biorące udział w od V do XI edycji badania najczęściej za największą korzyść uczestnictwa w szkoleniu uznali pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy (61%). Drugą z kolei najczęściej wskazywaną korzyścią było nabycie umiejętności i praktyki (18%), kolejną zaś zdobycie znajomości oraz integracja z innymi uczestnikami (7%). Marginalny odsetek pytaných uważa, że udział w szkoleniu nie przyniósł żadnych korzyści (1%).

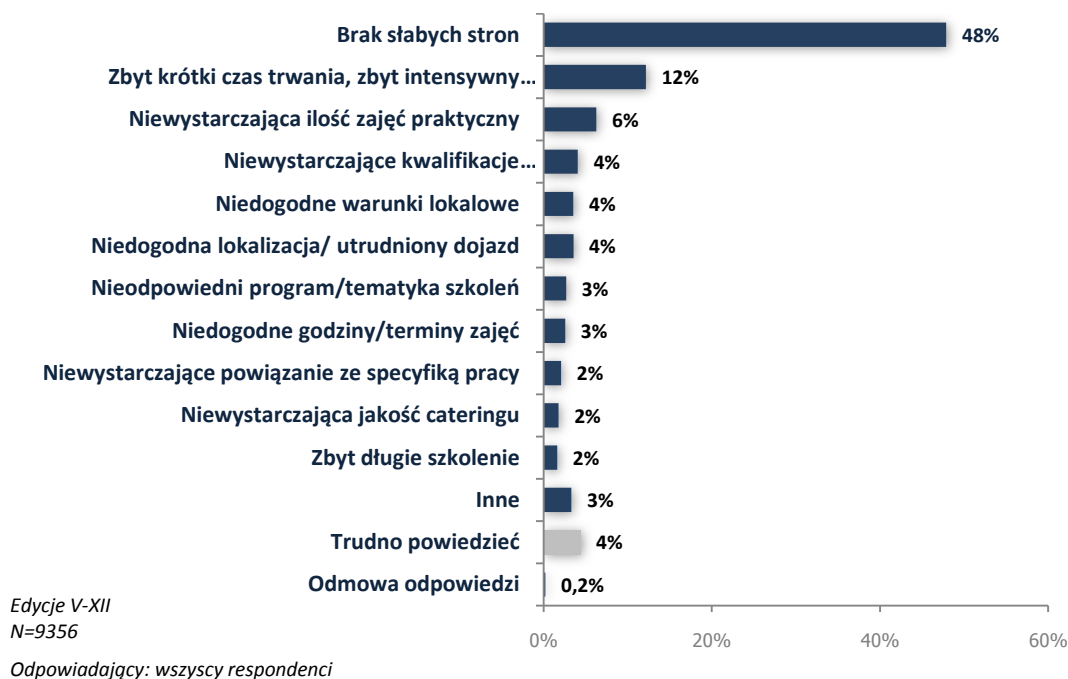
Rysunek 21. Co było dla Pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?

Edycje V-XII
N=9356

Odpowiadający: wszyscy respondenci

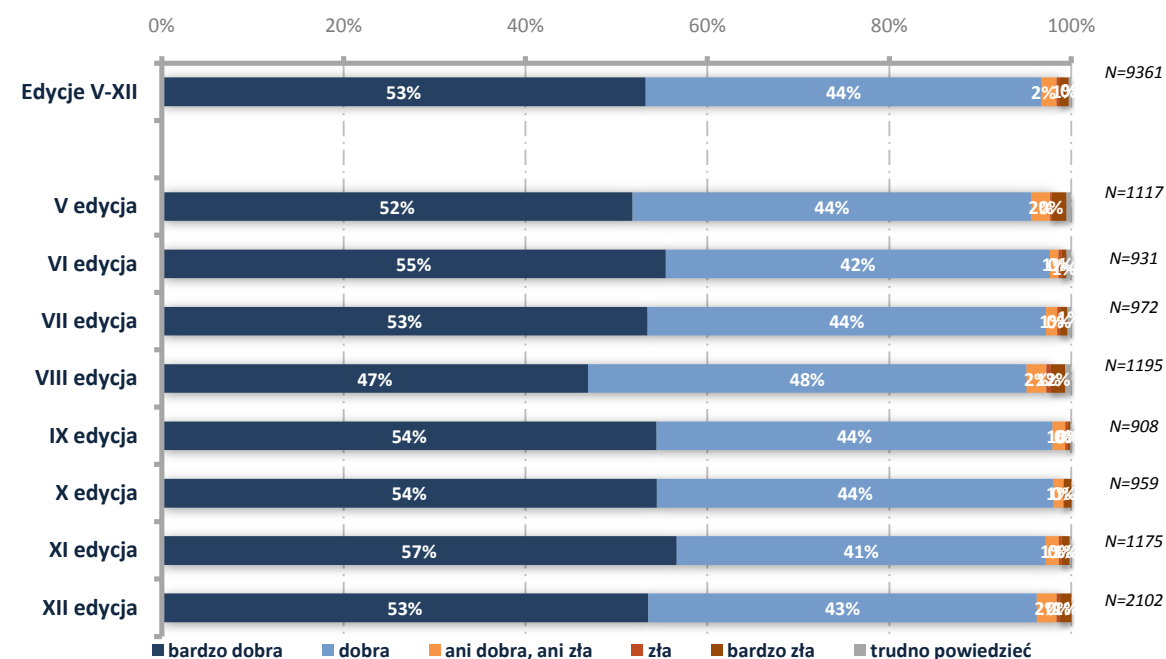
Niemal połowa ankietowanych uważa, że szkolenie, w którym brali udział nie miało żadnych słabych stron (48%). Osoby będące innego zdania najczęściej podawały zbyt krótki czas trwania i zbyt intensywny program (12%) oraz niewystarczającą ilość zajęć praktycznych (6%).

Rysunek 22. Co uważa Pan(i) za najłabszą stronę szkolenia?



Większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (53%) lub dobrze (44%). Struktura odpowiedzi wśród respondentów była podobna niezależnie od edycji, w której badani brali udział. Na podstawie danych z edycji V-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ogólna ocena szkolenia jest pozytywnie skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,518) oraz zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,521).

Rysunek 23. Jak ogólnie ocenia pan(i) szkolenie?



Edycje V-XII

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą, ponad połowa badanych zdecydowanie poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę. Blisko trzeci respondent deklaruje, że w wyniku udziału w szkoleniach zdecydowanie zdobył nową wiedzę lub umiejętności, a 47% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębił lub usystematyzował wiedzę posiadaną wcześniej. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety (59% wobec 56%). Kobiety również częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zdobyły nową wiedzę lub umiejętności, aczkolwiek częstość odpowiedzi „zdecydowanie tak” w obu tych przypadkach była zbliżona (38% wobec 25%). Podobnie sytuacja kształtowała się przypadku odpowiedzi „zdecydowanie tak” na pytanie o pogłębienie bądź usystematyzowanie wcześniej posiadanej wiedzy (48% wobec 46%).

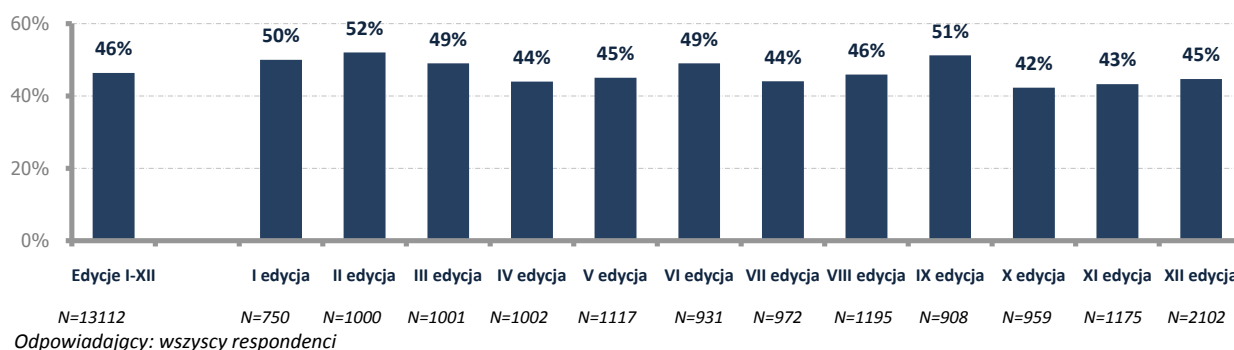
% „zdecydowanie zgadzam się”		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobył(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej	N (edycja IX-XII)
RAZEM		58%	31%	47%	5144
Płeć	mężczyzna	56%	31%	46%	2458
	kobieta	59%	32%	48%	2686
Rok urodzenia	przed 1960	63%	33%	50%	688
	1960 - 1969	63%	35%	48%	965
	1970 - 1979	58%	28%	48%	1587
	1980-1989	53%	32%	46%	1814
	1990 i później	68%	46%	46%	41
	Podstawowe	76%	38%	38%	37
Wykształcenie	Zawodowe	64%	39%	45%	256
	Średnie	63%	34%	46%	1035
	Wyższe zawodowe	57%	32%	48%	638
	Wyższe magisterskie, doktorat	56%	30%	48%	3177
Miejsce zamieszkania	Wieś	57%	33%	47%	967
	Miasto do 10 tys.	67%	34%	48%	292
	Miasto 10-50 tys.	60%	32%	48%	968
	Miasto 50-100 tys.	57%	34%	49%	459
	Miasto powyżej 100 tys.	56%	29%	47%	2414
Stanowisko	właściciel	65%	40%	54%	678
	prezes	65%	29%	55%	49
	dyrektor	69%	28%	56%	308
	kierownik	61%	30%	50%	1173
	pracownik szczebla niekierowniczego	53%	30%	42%	1334
	stanowisko samodzielne	56%	32%	46%	1503
	inne	52%	30%	41%	130
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	65%	43%	58%	426
	Od 2 do 9	62%	37%	49%	611
	Od 10 do 49	58%	33%	50%	796
	Od 50 do 249	54%	28%	43%	884
	250 i więcej	57%	28%	46%	2100

Na podstawie danych z edycji I-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z pozyskaniem przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy (Pearson=0,362) oraz z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,382). Ponadto pozyskanie przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy jest pozytywnie skorelowane z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,293).

1.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

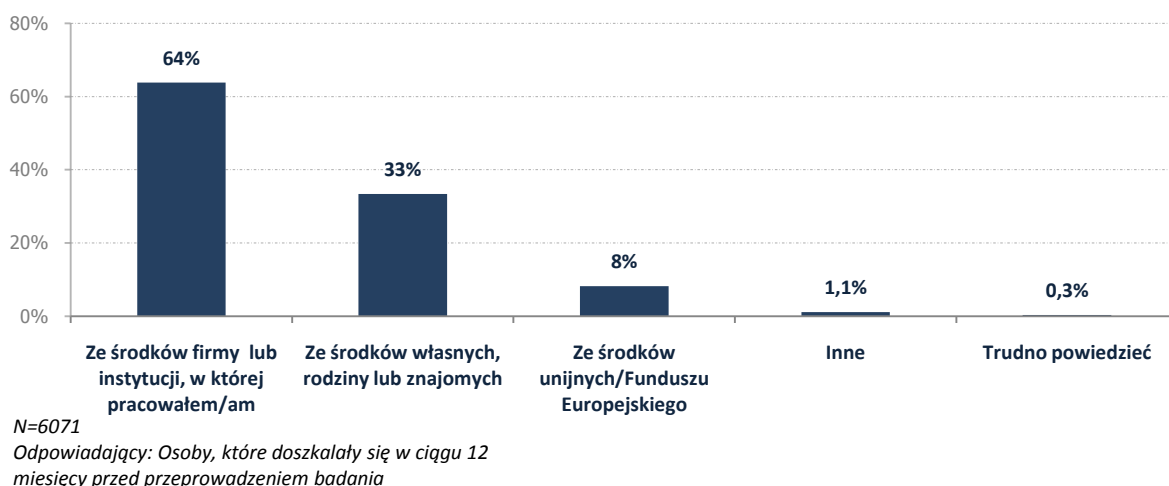
Niemal połowa respondentów (46%) zadeklarowała, że poza udziałem w projekcie, doszkalą się w ciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu przeprowadzenia badania. Największy odsetek respondentów odpowiedział w ten sposób w trakcie II i IX edycji badania (odpowiednio 52% i 51%).

Rysunek 24. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy doształcał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?



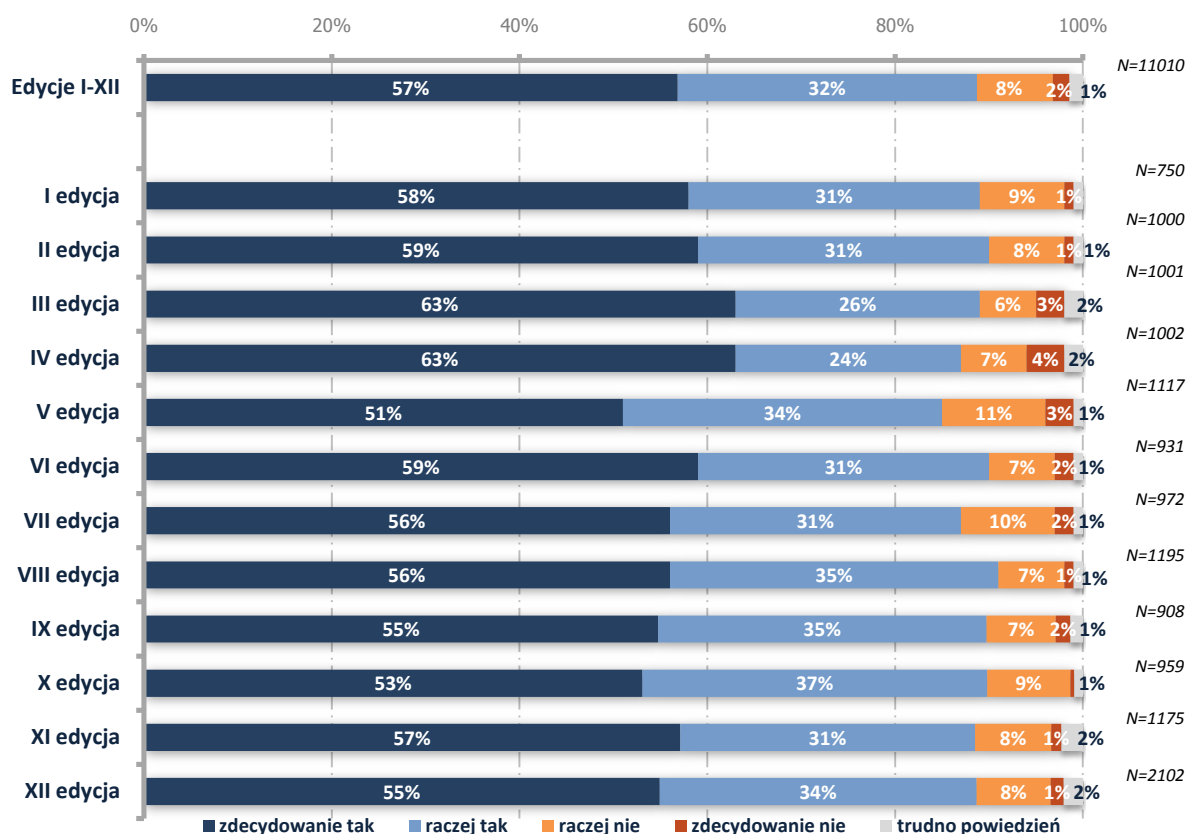
Respondenci, którzy doszkalali się w ciągu 12 miesięcy od czasu przeprowadzenia badania, najczęściej deklarowali, że szkolenia te były finansowane ze środków firmy, w której pracują (64%), bądź ze środków własnych (33%).

Rysunek 25. Z których środków finansowany był pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?



Niemal wszyscy ankietowani oświadczyli, że mają zamiar się doształcić w najbliższym czasie (89% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczącej udzielił co dziesiąty badany. Struktura odpowiedzi respondentów była podobna w każdej edycji badania.

Rysunek 26. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

1.3. Wnioski

W ramach wszystkich edycji badania pn. Uczestnicy projektów szkoleniowych Poddziałania 2.2.1 PO KL zrealizowanych od 2009 do 2012 roku, udział wzięło łącznie 12 362 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem przełożonych, zaś w mniejszym stopniu samych respondentów (odpowiednio 52% i 40%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniach wskazywali uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy lub umiejętności. Drugą w kolejności intencją było usprawnienie funkcjonowania firmy, trzecią przesłanką była natomiast chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Podobnie zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży (90,6%). Jednak blisko 44% badanych chciało poprzez udział w szkoleniach uzyskać certyfikat potwierdzający posiadanie określonych umiejętności, a ok. 43% zmotywowana była dążeniem do awansu w dotychczasowym miejscu pracy. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci na przestrzeni wszystkich analizowanych edycji w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Badani deklarowali, że dzięki szkoleniu zdobyli zupełnie nową wiedzę bądź umiejętności lub pogłębili czy usystematyzowali te dotychczas posiadane. Jednak od czasu ukończenia szkoleń większość respondentów nie awansowała na wyższe stanowisko. Stąd też respondenci przeważnie średnio oceniali ich wpływ na awans zawodowy. Niemal o trzeci badany zanotował podwyżkę wynagrodzenia od momentu ukończenia szkoleń w ramach projektu. Stosunkowo niewielu badanych od czasu zakończenia szkoleń założyło własną firmę. Jednak na ogół badani w mniejszym lub większym stopniu zgadzali się z tym, że korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom i że warto było na nie poświęcić czas.

Za największą korzyść swojego uczestnictwa w szkoleniach badani uważali pogłębienie, usystematyzowanie lub zdobycie nowej wiedzy (61%). W stosunku do dominującego wariantu, jedynie 18% badanych wskazało nabycie umiejętności i praktyki. Słabych stron szkolenia nie dostrzegało 48% badanych. 12% wskazało, że słabą stroną szkoleń był zbyt krótki czas i intensywny program. Natomiast 6% uznało, że w ramach szkoleń nie zadbano o wystarczającą ilość zajęć praktycznych. Jednak ogólna ocena szkolenia była bardzo dobra bądź dobra. Dotyczy to wszystkich analizowanych edycji.

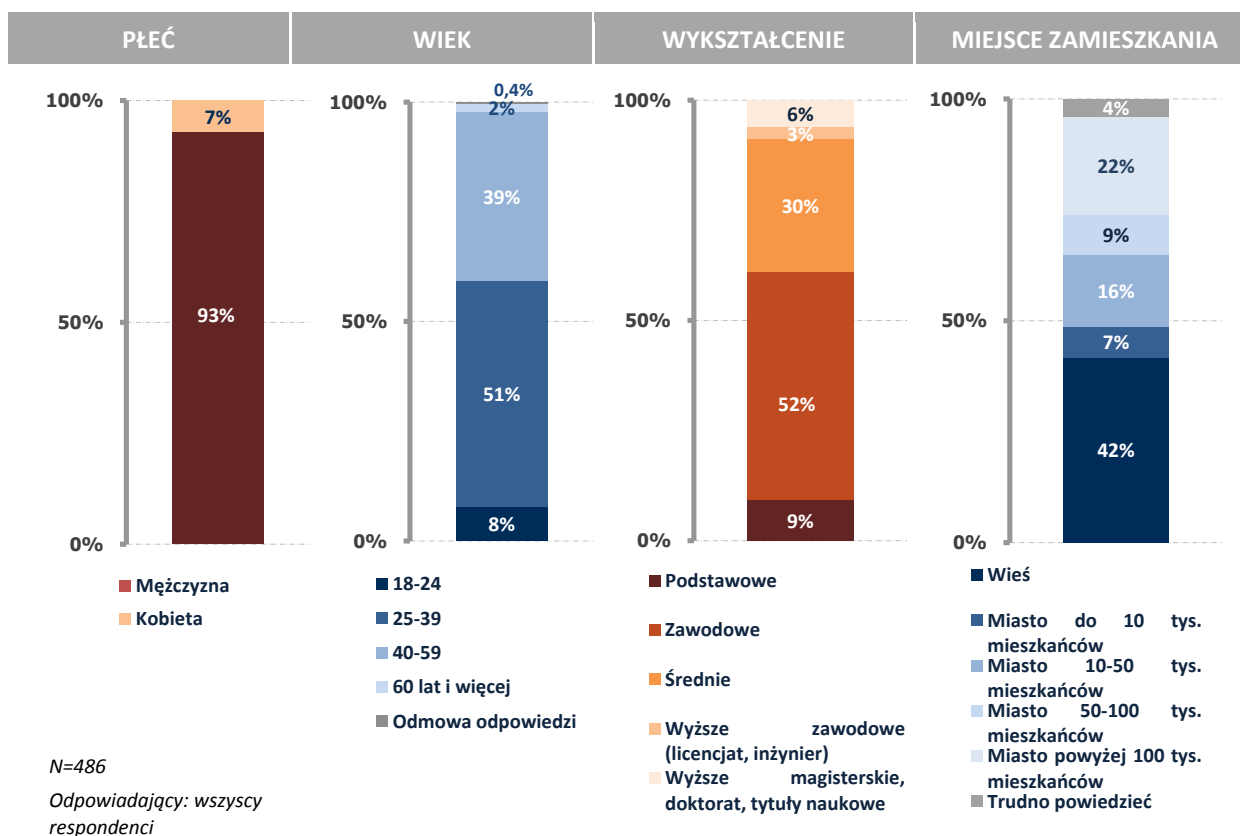
II. Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach

2.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach”. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 486 respondentów – 33 podczas IX edycji, 111 podczas X, 193 podczas XI oraz 149 podczas XII edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 20.08-24.08.2012, edycji X – 18.09-08.10.2012, edycji XI – 19.10-14.11.2012, zaś edycji XII 20.11-03.12.2012.

2.1.1. Struktura społeczno-demograficzna respondentów

Rysunek 27. Struktura społeczno-demograficzna



Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu zdecydowaną większość (93%) stanowili mężczyźni. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się 51% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (39%), do 24 lat (8%) oraz powyżej 60 roku życia (2%). 0,4% badanych odmówił podania odpowiedzi na to pytanie.

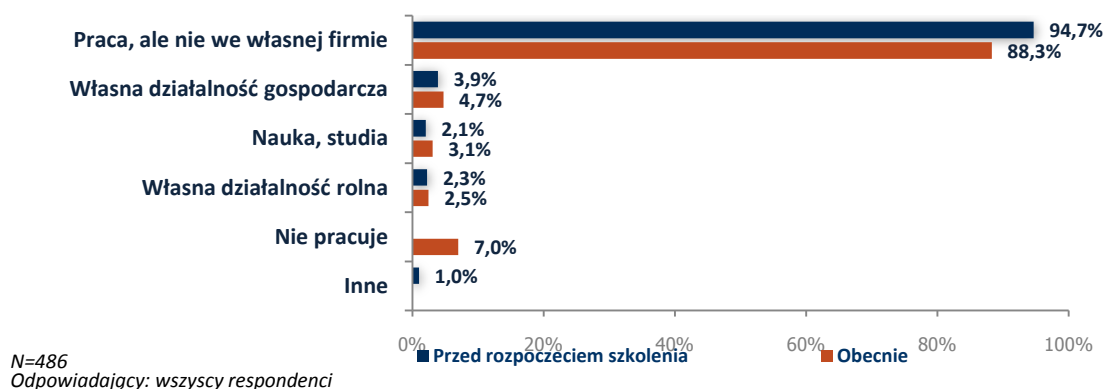
Blisko połowa respondentów miało wykształcenie zawodowe (52%), 30% miało wykształcenie średnie, zaś 9% respondentów podstawowe.

42% respondentów stanowiły osoby zamieszkałe na wsi. 22% w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. 16% badanych mieszkało w mieście od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. 9% respondentów zamieszkiwało miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców.

2.1.2. Sytuacja zawodowa

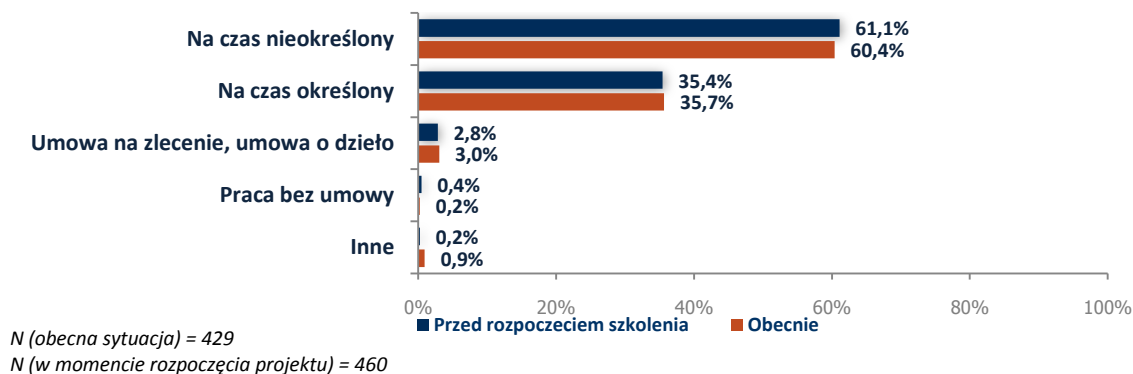
Wśród respondentów zdecydowana większość zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i w trakcie realizacji badania, pracowała, ale nie we własnej firmie (odpowiednio 94,7% oraz 88,3%). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą (odpowiednio 3,9% oraz 4,7%). Po odbyciu szkolenia zwiększyła się liczba osób, która uczy się lub studiuje (wzrost z 2,1% do 3,1%). Ponadto wzrósł też odsetek osób prowadzących własną działalność rolną (z 2,3% do 2,5%). 7% badanych odpowiedziało, że w obecnej chwili nie pracuje.

Rysunek 28. Jaka jest Pani(i) obecna sytuacja zawodowa?



61,1% respondentów przed rozpoczęciem szkolenia w ramach projektu pracowało na czas nieokreślony. Po odbyciu szkolenia odsetek ten spadł do 60,4%. Tym samym wzrósł odsetek osób pracujących na czas określony (z 35,4% do 35,7%). Ponadto wzrósł odsetek osób, które pracowały na umowę zlecenie bądź o dzieło (z 2,8% do 3%).

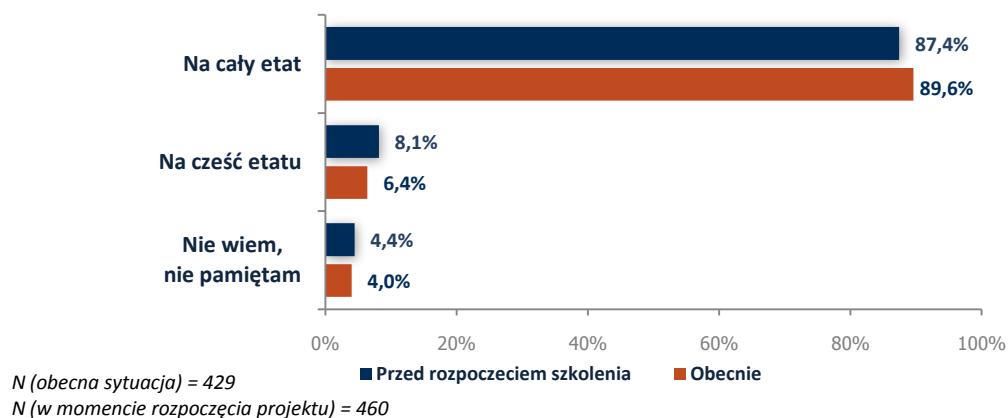
Rysunek 29. Jaka jest Pani(i) obecna forma zatrudnienia?



Niemal wszyscy pracujący respondenci oznajmili, że zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie pracują na cały etat (odpowiednio 87,4% i 89,6%). Na część etatu pracowało 8,1%

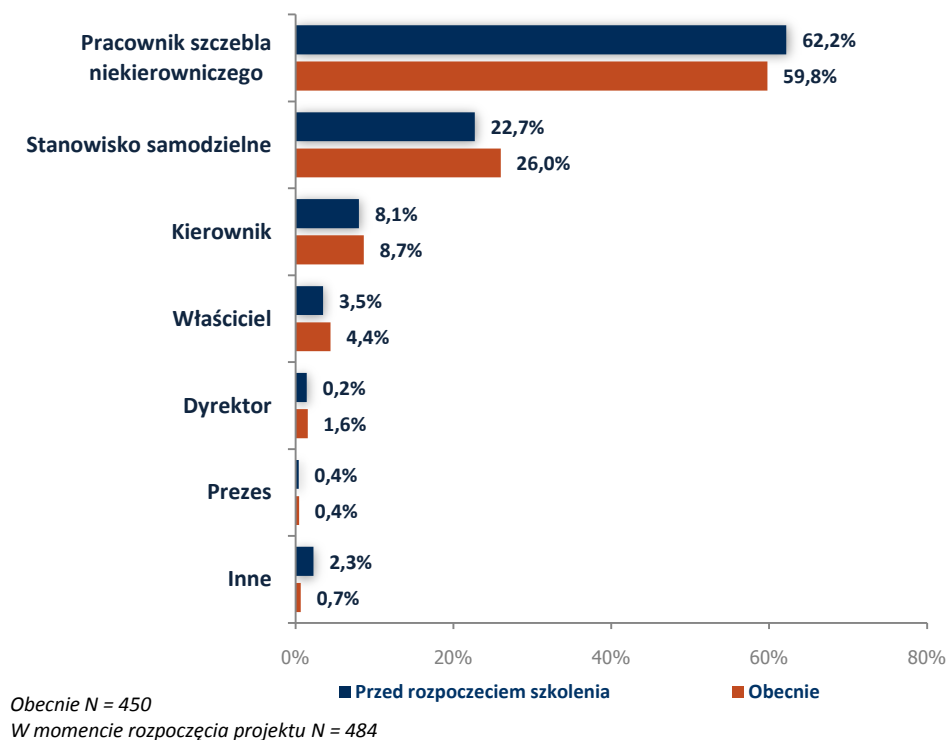
pytanych (obecnie 6,4%). Ponadto około 4% badanych odpowiedziało, że nie wie bądź nie pamięta jaki jest jego obecny wymiar pracy.

Rysunek 30 W jakim wymiarze jest Pani(i) zatrudniony(a)?



Zarówno przed szkoleniem, jak i obecnie, największy odsetek stanowiły osoby szczebla niekierowniczego (odpowiednio 62,2% i 59,8%). Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: kierownik (wzrost z 8,1% do 8,7%), właścicieli (wzrost z 3,5% do 4,4%), dyrektorów (wzrost z 0,2% do 1,6%). Ponadto wzrósł odsetek osób pracujących na stanowisku samodzielnym (z 22,7% do 26%). Na niezmiennym poziomie pozostał odsetek na stanowisku prezesa (0,4%).

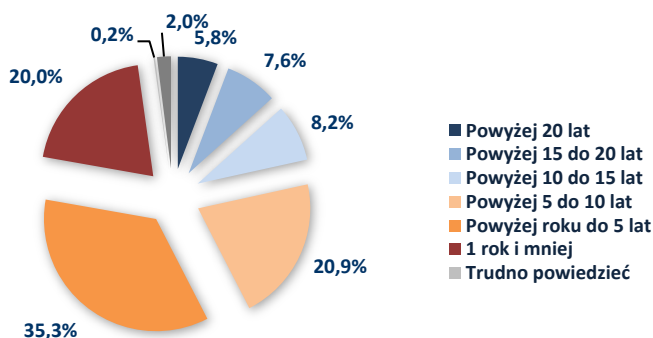
Rysunek 31. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



35,3% badanych pracuje w obecnej firmie od 1 roku do 5 lat. Mniej, bo 20,4% pytanych pracuje w tym samym przedsiębiorstwie dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10, zaś 20% rok lub krócej. 8,2% pytanych pracuje w tym samym miejscu w okresie dłuższym niż 10 lat, ale krótszym niż 15 lat. 7,6%

respondowanych odpowiedziało, że w obecnym miejscu zatrudniony jest dłużej niż 15 lat, ale krócej niż 20 lat. Niewiele mniej, bo 5,8% pytanych w danym miejscu pracuje dłużej niż 20 lat.

Rysunek 32. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?

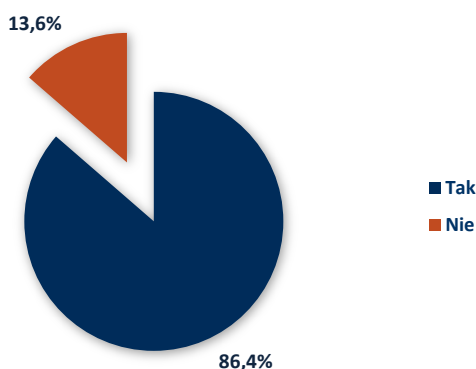


N=450

Odpowiadający: osoby pracujące

Niemal wszyscy pytani obecnie prowadzą tę samą działalność gospodarczą co w momencie rozpoczęcia szkolenia. Zdeklarowało tak 86,4% pytanych.

Rysunek 33. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia?”

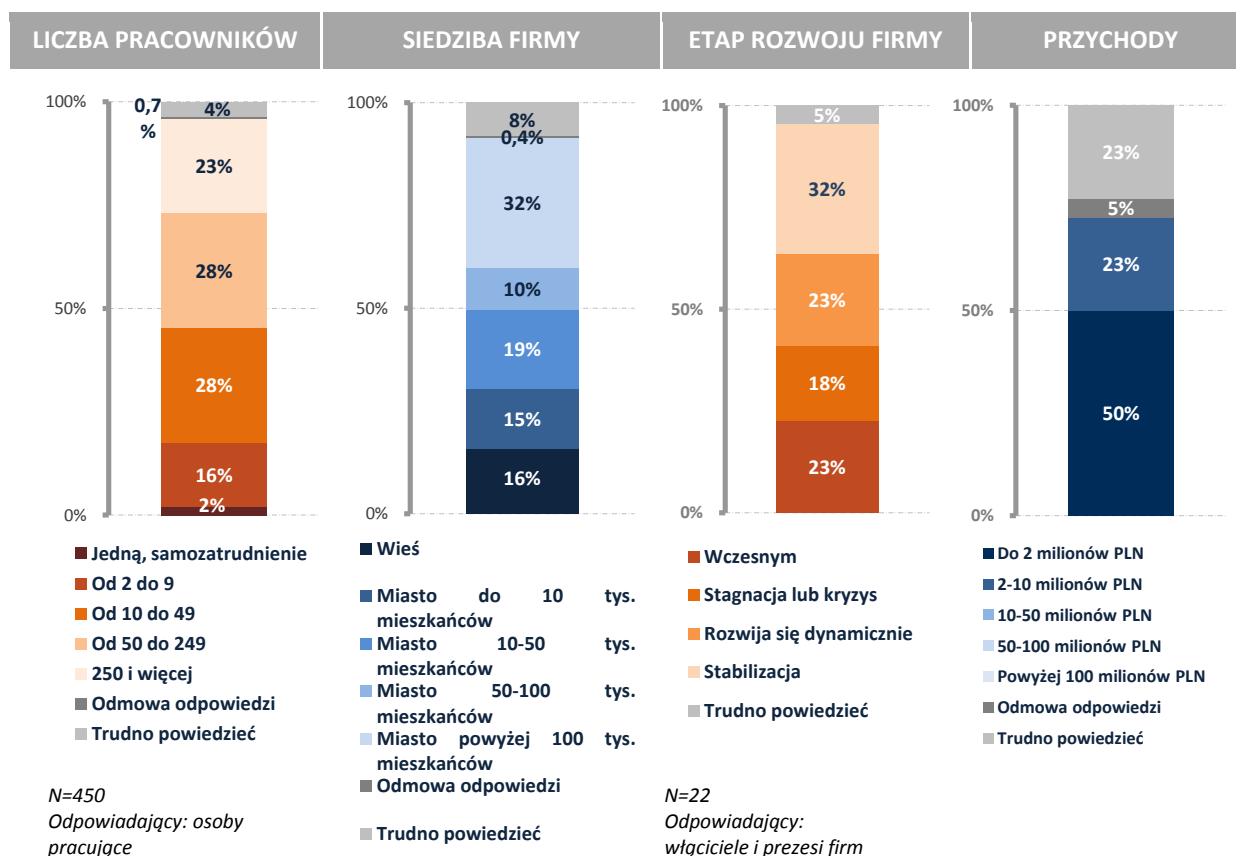


N=433

Odpowiadający: osoby, które pracowały przed rozpoczęciem szkolenia oraz pracują obecnie

2.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.



28% badanych odpowiedziało, że firma, w której pracuje, zatrudnia od 10 do 49 pracowników, jak również od 50 do 249. 23% badanych pracuje w firmie, zatrudniającej więcej niż 250 pracowników. Mniej, bo 16% pytanym oświadczyło, że pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 2 do 9 osób. Zaledwie 2% pytanym prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą.

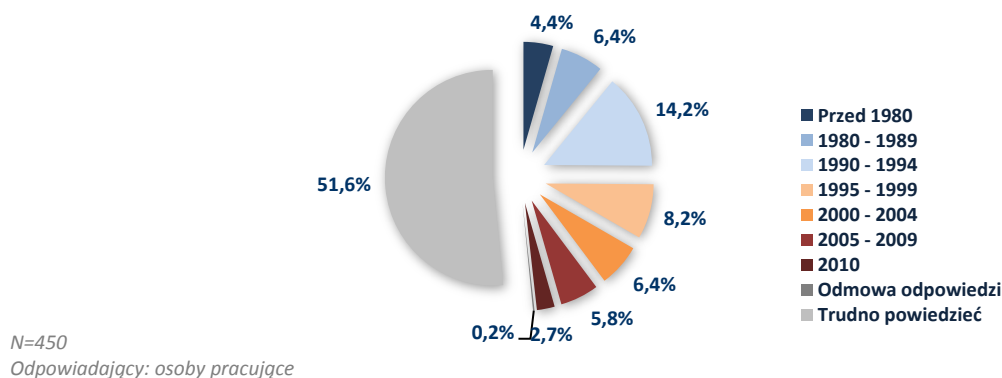
Większość respondentów (32%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 19% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców, 16% w firmie mającej siedzibę na wsi, zaś 15% w mieście do 10 tysięcy mieszkańców.

32% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. Zarówno 23% badanych odpowiedziało, że jego firma znajduje się na etapie wczesnym oraz rozwija się dynamicznie. 18% pytanym stwierdziło, że firma znajduje się w fazie stagnacji bądź kryzysu. Ponadto 5% odmówiło udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

Połowa respondentów zadeklarowało, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem, w roku 2012 osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych. 23% respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 2 do 10 milionów, zaś 23% miała problem z odpowiedzią.

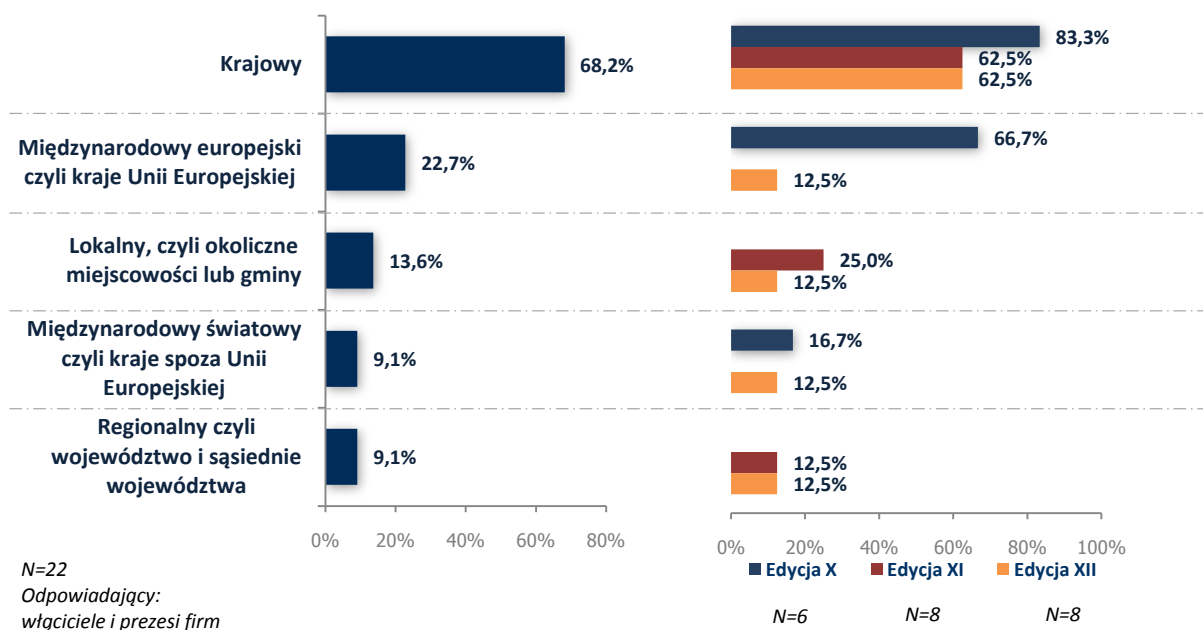
Ponad 14,2% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 1990 a 1994 rokiem. Ponad połowa badanych miała problem z odpowiedzią (51,6%).

Rysunek 34. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?



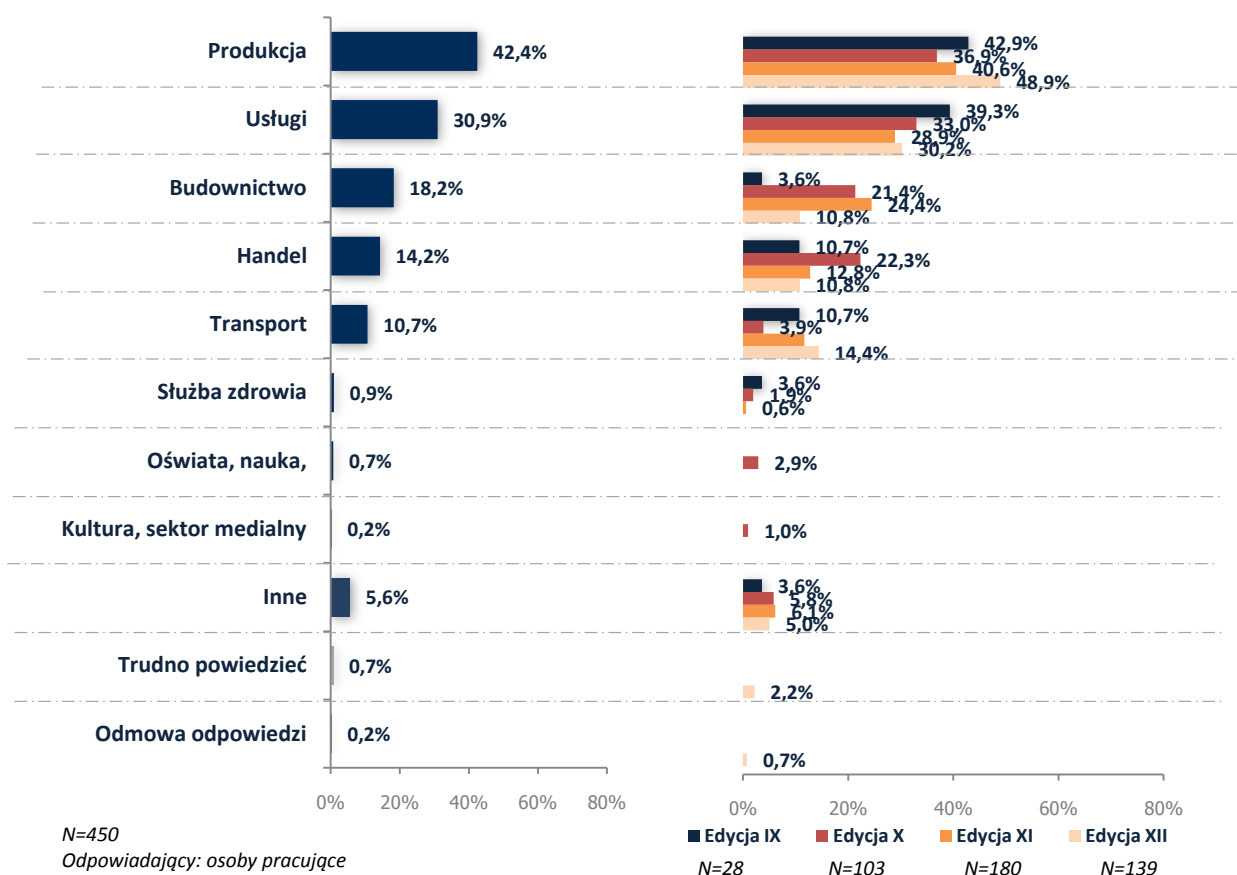
Większość respondentów zadeklarowała, że firma, którą prowadzi, działa na rynku krajowym (68,2%). Największy odsetek osób odpowiedział w ten sposób w trakcie X edycji badania (83,3%). Drugim z kolei najczęściej zaopatrywanym rynkiem przez respondentów był rynek UE (22,7%). Wskazało go prawie 66,7% pytanym podczas X edycji. Mniej, bo 13,6% pytanym wskazało również na rynek lokalny. Zarówno 9,1% oświadczyło, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem działa na rynku międzynarodowym światowym lub regionalnym.

Rysunek 35. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Najwięcej respondentów (42,4%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży produkcyjnej. W drugiej kolejności badani podawali, że pracują w usługach (30,9%). Tę branżę wymieniano najczęściej w trakcie IX edycji badania (39,3%). Jako trzecią wskazywano na branżę budowlaną (18,2%), zaś w kolejnej branżę handlową (14,2%). Marginalny odsetek respondentów wskazał na służbę zdrowia (0,9%) oraz oświatę i sektor medialny (odpowiednio 0,7% i 0,2%).

Rysunek 36. Jaka Jest specjalizacja Działalności Pana/i firma?

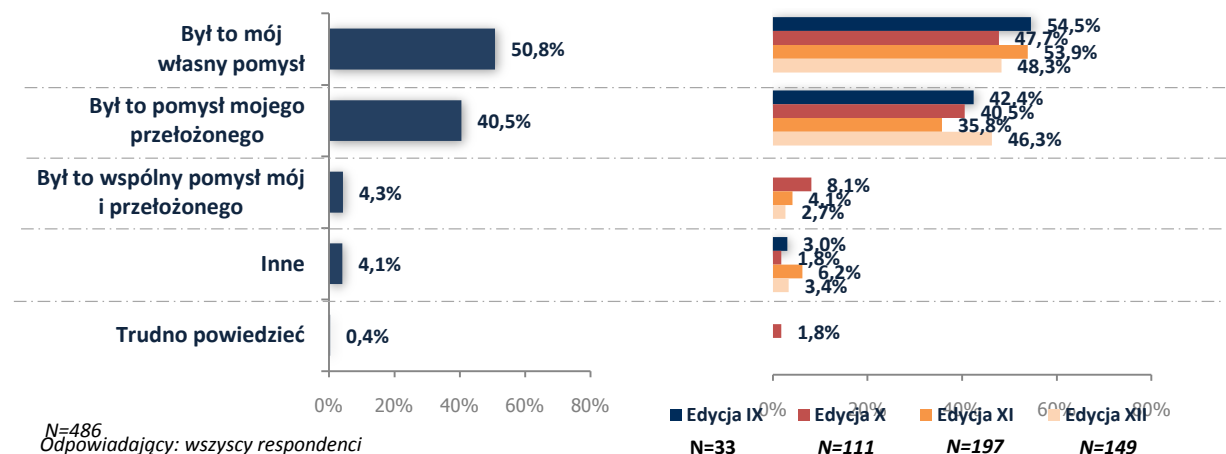


2.2. Wyniki

2.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

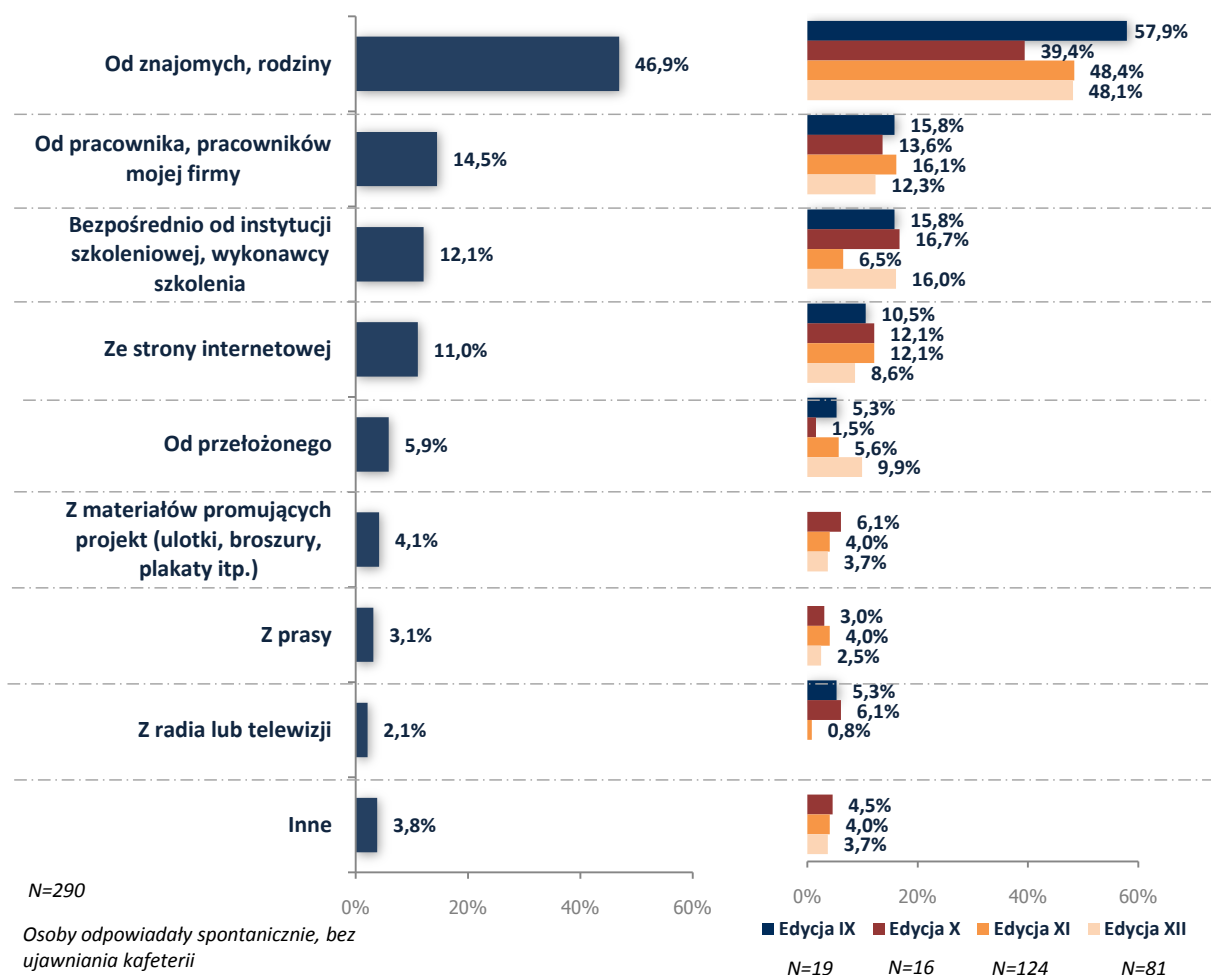
Połowa respondentów oświadczyło, że pomysł jego udziału w szkoleniu należał do niego samego (50,8%). 40,5% pytanym udzieliło odpowiedzi, że pomysł ten należał do ich przełożonego, zaś 4,3% ankietowanych odpowiedziało, że pomysł ten należał zarówno do ich przełożonego, jak i do nich samych. Struktura odpowiedzi była podobna, niezależnie od edycji badania.

Rysunek 37. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu?



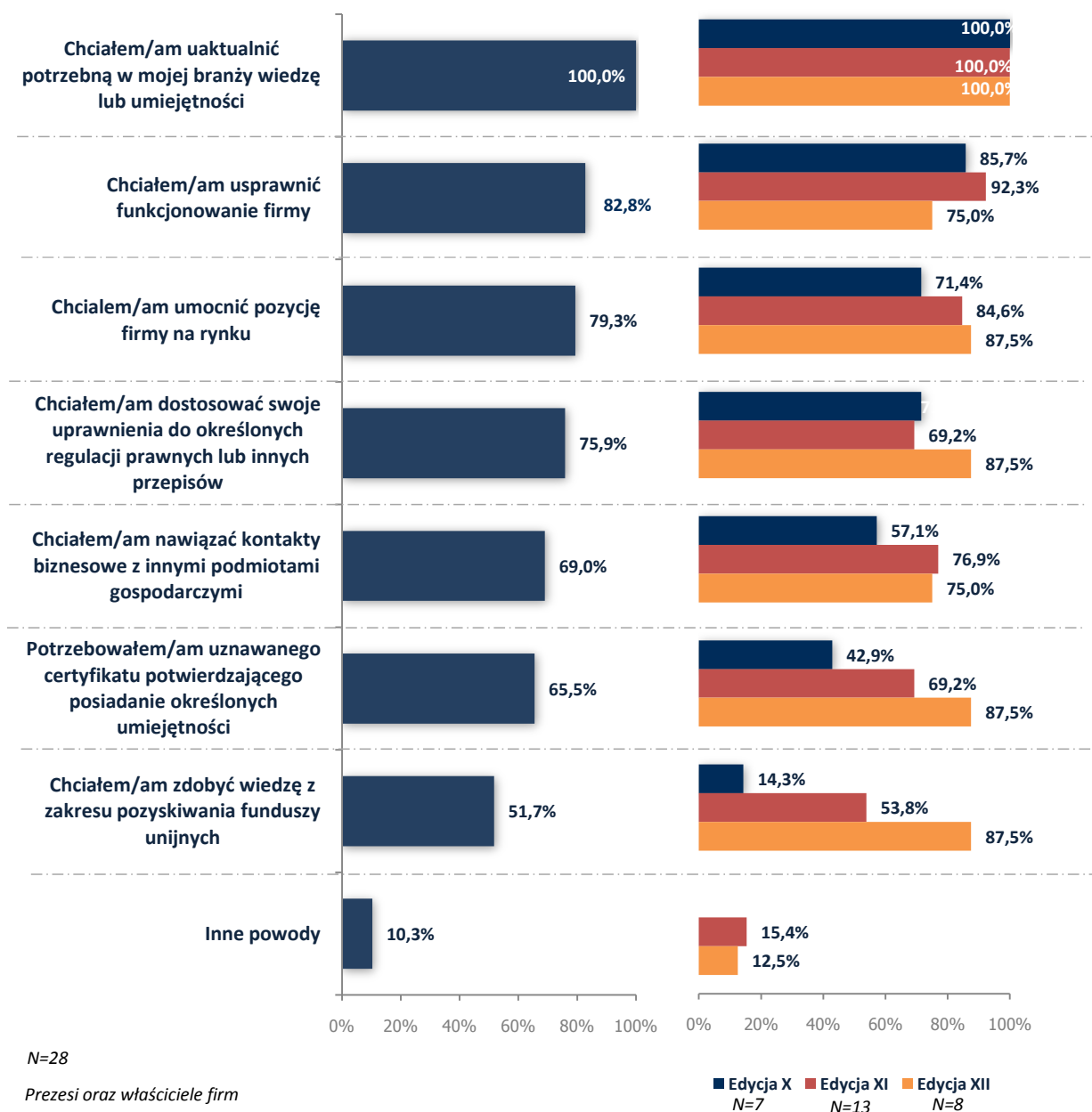
46,9% respondentów o szkoleniu dowiedziało się od znajomych bądź rodziny. 14,5% pytanym o szkoleniu dowiedziało się z od pracowników firmy w której pracują. 12,1% bezpośrednio od instytucji szkoleniowej bądź wykonawcy szkolenia. Natomiast 11% ze strony internetowej. Marginalny odsetek pytanym o szkoleniu dowiedział się z radia bądź z telewizji (2,1%).

Rysunek 38. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?



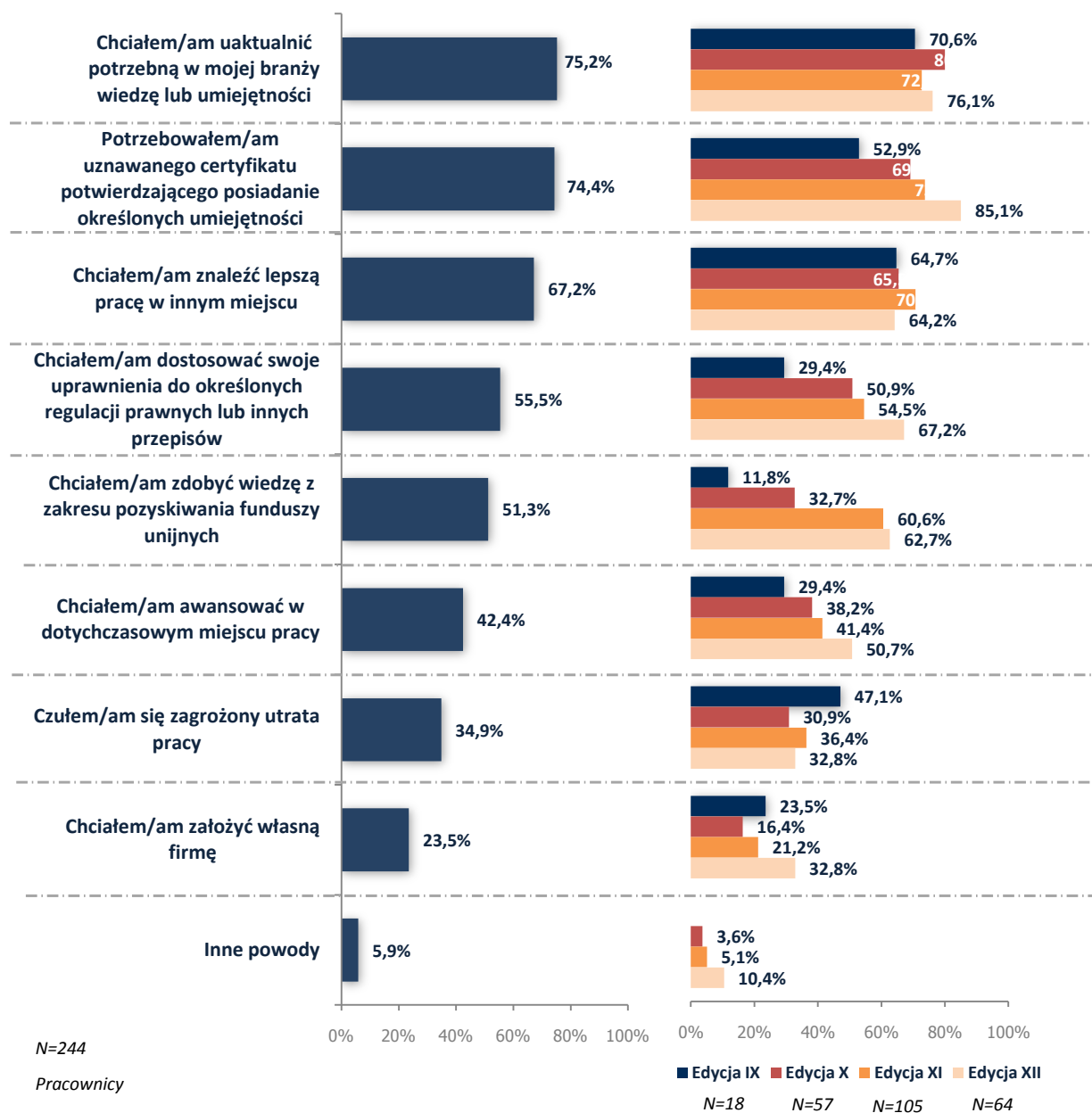
Wszyscy prezesi i właściciele firm (100%) odpowiedzieli, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę oraz umiejętności. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy (82,8%). Kolejnym najczęściej wymienianym powodem była chęć umocnienia pozycji na rynku (79,4%). Nieco mniej, bo 75,9% pytanym wskazało również na chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów, przy czym najczęściej w ten sposób odpowiadano w trakcie XII edycji badania (87,5%). 69% zaznaczyła również odpowiedź mówiącą o chęci nawiązania kontaktów biznesowych z innymi podmiotami gospodarczymi. Niewiele mniej, bo 65,5% ankietowanych wskazało również na potrzebę posiadania uznanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Ponad połowa badanych (51,7%) zaznaczyła chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych.

Rysunek 39. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu? – Właściciele i prezesi firm



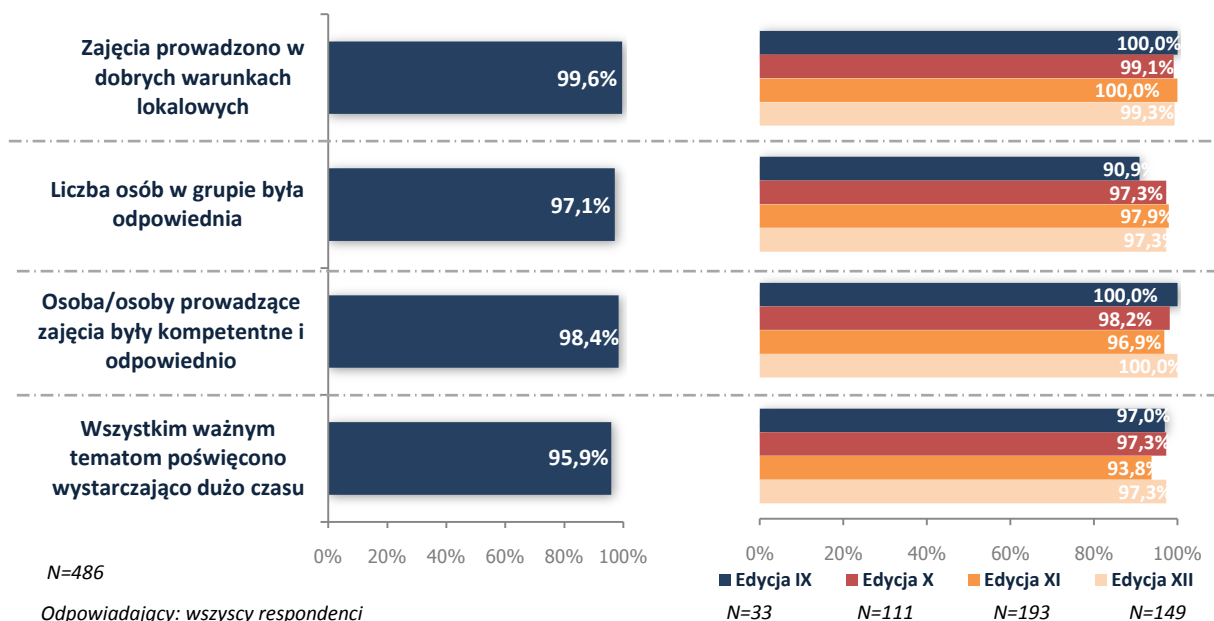
Trzech na czterech pytanych pracowników, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączeniem prezesów oraz właścicieli firm), wzięło udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (75,2%). Tę opcję zaznaczali respondenci niezależnie od edycji, w której brali udział. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była potrzeba uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności (74,4%). Kolejnym powodem wskazywanym przez badanych była chęć znalezienia lepszej pracy w innej firmie (67,2%). Ponad połowa osób zaznaczyła, że wzięła udział w szkoleniu gdyż chciała dostosować swoje uprawnienia do określonych regulacji prawnych (55,5). Również połowa badanych chciała zdobyć wiedzę i umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych (53,8). Wśród innych powodów pytani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego oraz zawodowego.

Rysunek 40. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkolenia?– Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



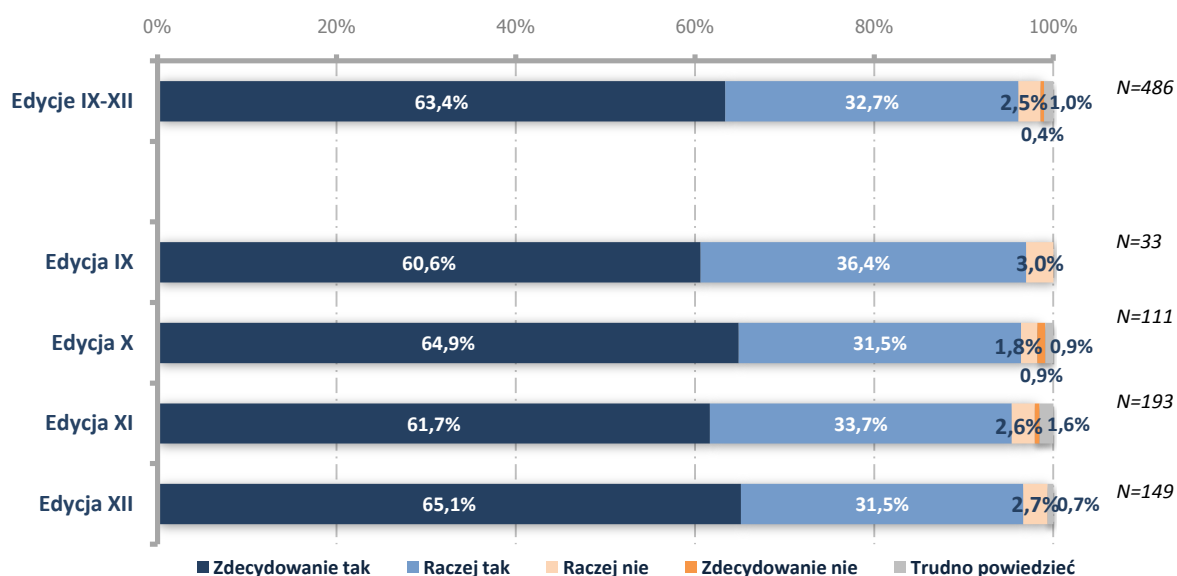
Niemal wszyscy respondenci uznali, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (99,6%). Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania. 98,4% pytaných uważa, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane. Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że liczba osób w grupie była odpowiednia (97,1%). Niewiele mniej, bo 95,9% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu.

Rysunek 41. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Niemal wszyscy respondenci są skłonni polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (96,1% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Podobne odpowiedzi występowały niezależnie od edycji badania. Ponadto warto dodać, że z wyników badań edycji IX, X, XI, XII wynika, że skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z opinią, że warto było poświęcić czas na udział w tym szkoleniu (Pearson = 0,486) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,453).

Rysunek 42. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Tabela poniżej zawiera dane¹ dla trzech pytań². Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą, ponad połowa badanych zdecydowanie poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (63%). Blisko co trzeci respondent deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności (na pytanie o to 34% ankietowanych odpowiedziało „zdecydowanie tak”), a blisko dwóch na pięciu badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębiło lub usystematyzowało wiedzę posiadaną wcześniej (42% ankietowanych udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”). W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowaliby częściej mężczyźni (64% wobec 51%). Kobiety zaś częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu pogłębiły bądź usystematyzowały posiadaną dotychczas wiedzę lub umiejętności (71% wobec 66%). Analizując pozostałe grupy odpowiedzi należy zwrócić uwagę na bardzo małe liczebności w niektórych grupach respondentów.

	% „zdecydowanie zgadzam się”	Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Czy dotychczasowe korzyści związane z udziałem w szkoleniu w ramach projektu sprostają Pan(i) oczekiwaniom?	Czy Pan(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w tych szkoleniach?	N (edycje IX-XII)
	RAZEM	63%	34%	66%	486
Płeć	Mężczyzna	64%	34%	66%	451
	Kobieta	51%	34%	71%	35
Rok urodzenia	Przed 1960	65%	22%	67%	51
	1960 - 1969	59%	29%	58%	106
	1970 - 1979	65%	32%	70%	149
	1980-1989	63%	40%	70%	158
	1990 i później	75%	55%	70%	20
Wykształcenie	Podstawowe	69%	38%	74%	45
	Zawodowe	62%	36%	65%	252
	Średnie	62%	33%	70%	146
	Wyższe zawodowe	54%	20%	70%	13
	Wyższe magisterskie, doktorat	47%	26%	56%	30
Miejsce zamieszkania	Wieś	67%	35%	66%	203
	Miasto do 10 tys.	47%	35%	62%	34
	Miasto 10-50 tys.	52%	22%	61%	79
	Miasto 50-100 tys.	74%	40%	65%	43
	Miasto powyżej 100 tys.	57%	33%	63%	108
Stanowisko	Właściciel	70%	45%	80%	20
	Prezes	100%	50%	100%	2
	Dyrektor	57%	29%	43%	7
	Kierownik	56%	21%	62%	39
	Pracownik szczebla niekierowniczego	63%	33%	64%	269
	Stanowisko samodzielne	57%	31%	62%	117
	Inne	33%	0%	0%	3
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	67%	22%	89%	9
	Od 2 do 9	76%	36%	67%	70
	Od 10 do 49	63%	38%	72%	125
	Od 50 do 249	56%	30%	58%	125
	250 i więcej	54%	24%	53%	102

¹ Tabela zawiera dane zebrane w trakcie realizacji czterech edycji badania – IX, X, XI oraz XII.

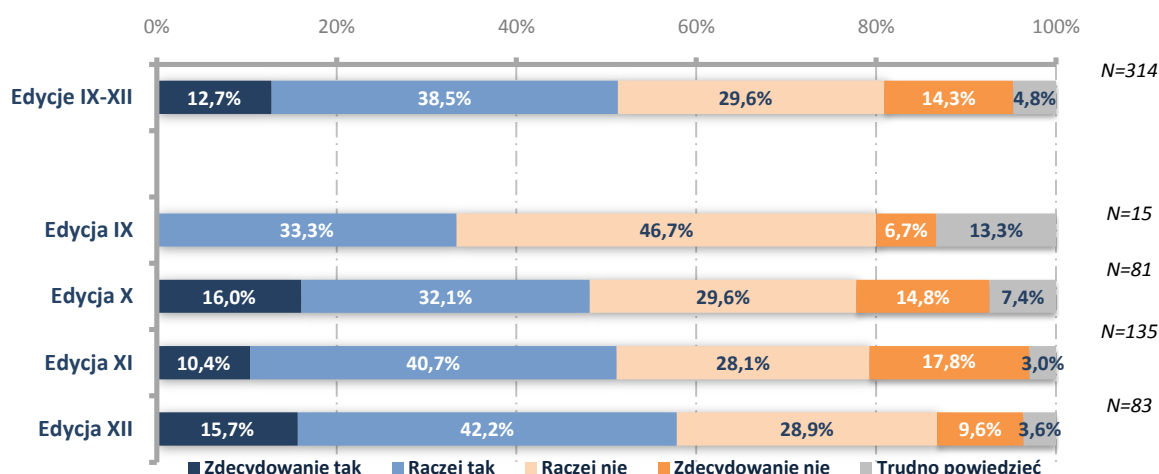
² W tabeli znajduje się procentowy udział respondentów, którzy w odniesieniu do stwierdzeń udzielili odpowiedzi „zdecydowanie tak”. W ramach kafeterii pytani mogli również udzielić odpowiedzi „raczej tak”, „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”.

Na podstawie danych z edycji IX-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z opinią, że warto było poświęcić czas na udział w tym szkoleniu (Pearson = 0,486) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,453). Co więcej na podstawie danych edycji IX-XII stwierdzono, że opinia na temat sprostania oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,563). Co więcej opinia na temat zasadności poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była dodatnio skorelowana z ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,515).

2.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

Na pytanie czy po zakończeniu szkolenia w ramach projektu każdy pracownik jest ważny wzrosły szanse na wzrost zarobków odpowiedzi były podzielone, 12,7% pytanych odpowiedziało, że "zdecydowanie tak". 38,5% stwierdziło, że raczej tak. Natomiast 29,6% stwierdziło, że raczej nie. 14,3% badanych stwierdziło, że szkolenie zdecydowanie nie wpłynęło na wzrost zarobków.

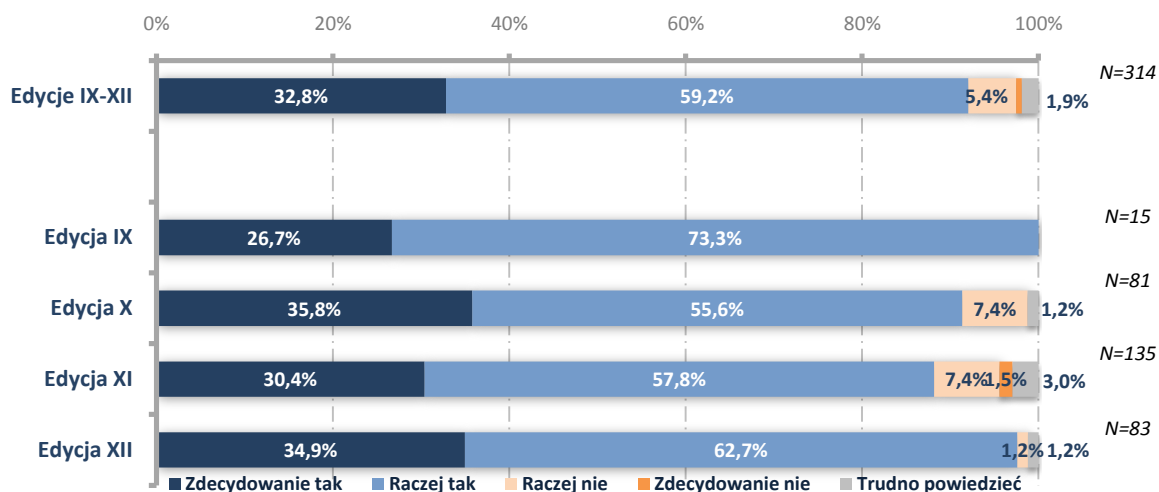
Rysunek 43. Czy po zakończeniu uczestnictwa w szkoleniach w projekcie każdy pracownik jest ważny zwiększył się Pana/i szanse na wzrost zarobków?



Odpowiadający: osoby pracujące

Na pytanie, czy poprzez udział w szkoleniu zdobył umiejętności ułatwiające kontakty z innymi ludźmi, zdecydowana większość, bo 92% pytanych odpowiedziało, że tak (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Najczęściej odpowiadały w ten sposób osoby biorące udział w X edycji badania, najrzadziej zaś biorące udział w IX edycji badania. 5,4% ankietowanych na to pytanie odpowiedziało „raczej nie”, zaś 1,9% badanych zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”.

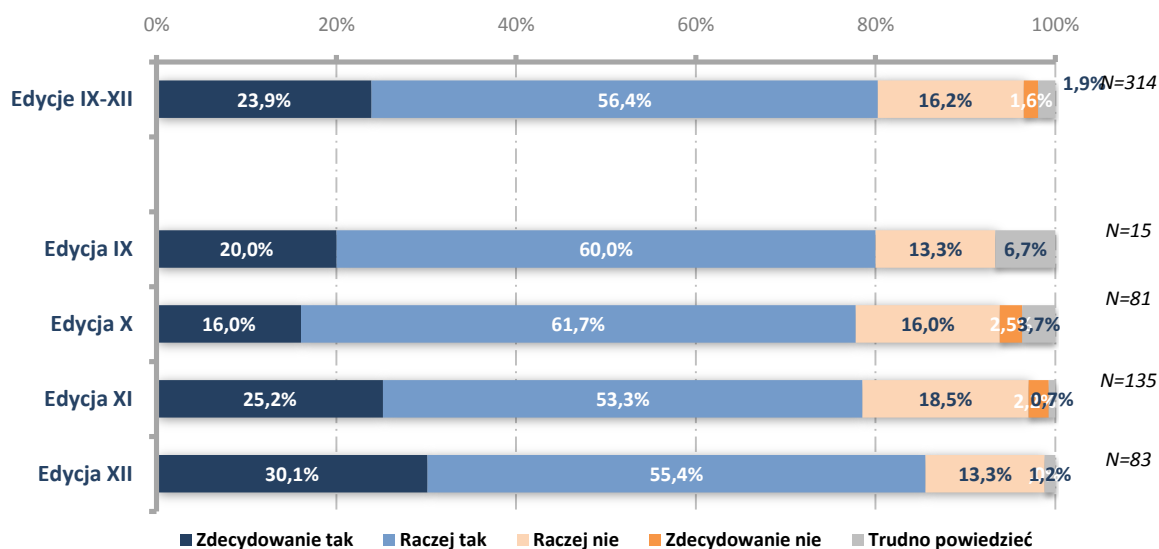
Rysunek 44. Czy poprzez udział w tych szkoleniach zdobył(a) Pan(i) umiejętności ułatwiające kontakty z innymi ludźmi?



Odpowiadający: osoby pracujące

Na pytanie, czy poprzez udział w szkoleniu zdobył umiejętności ułatwiające przydatne w kontakcie z pracodawcą, zdecydowana większość, bo 80,3% pytaných odpowiedziała, że tak (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 16,2% ankietowanych na to pytanie odpowiedziało „raczej nie”, zaś 1,6% badanych zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”. 1,9% pytaných miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

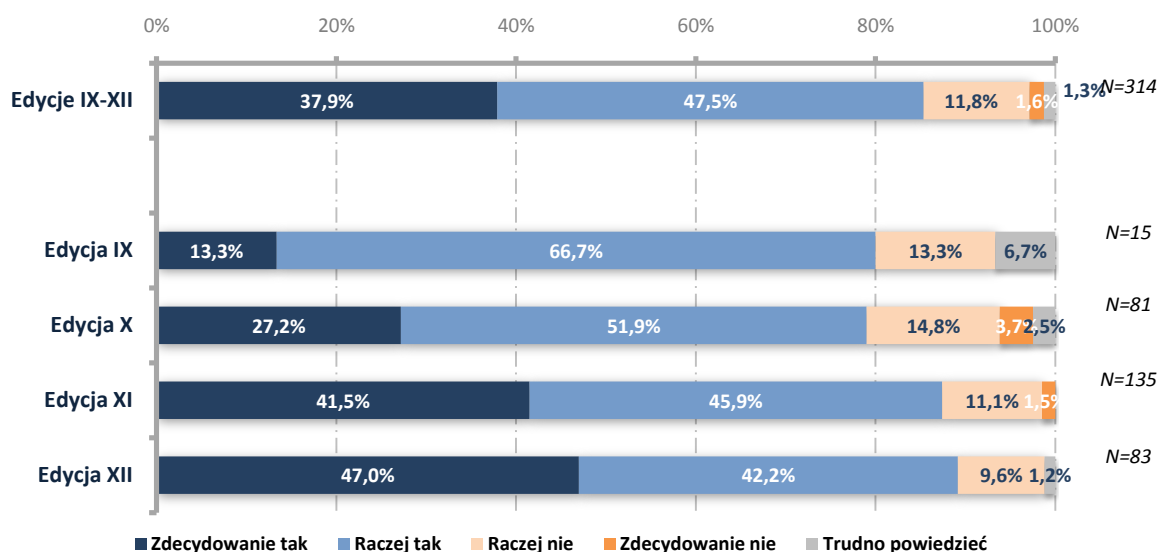
Rysunek 45. Czy poprzez udział w tych szkoleniach zdobył(a) Pan(i) umiejętności przydatne w kontakcie z pracodawcą?



Odpowiadający: osoby pracujące

Na pytanie, czy poprzez udział w szkoleniu zwiększyła się pewność respondenta, zdecydowana większość, bo 85,4% pytaných odpowiedziała, że tak (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 11,8% ankietowanych na to pytanie odpowiedziało „raczej nie”, zaś 1,6% badanych zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”. 1,3% pytaných miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

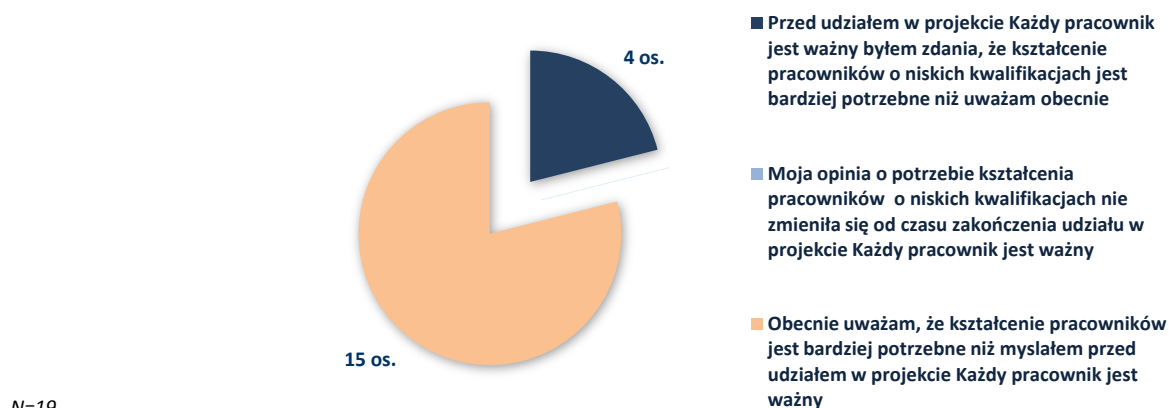
Rysunek 46. Czy poprzez udział w tych szkoleniach zwiększyła się Pana/i pewność siebie?



Odpowiadający: osoby pracujące

15 zapytanych właścicieli i prezesów firm stwierdziło, że obecnie są bardziej świadomi tego, że kształcenie pracowników jest potrzebne, niż byli tego świadomi przed rozpoczęciem szkolenia. Odmiennej opinii było czterech pytanym.

Rysunek 47. Które ze stwierdzeń najlepiej odzwierciedla Pana/i opinie na temat inwestowania w kształcenie pracowników o niskich kwalifikacjach

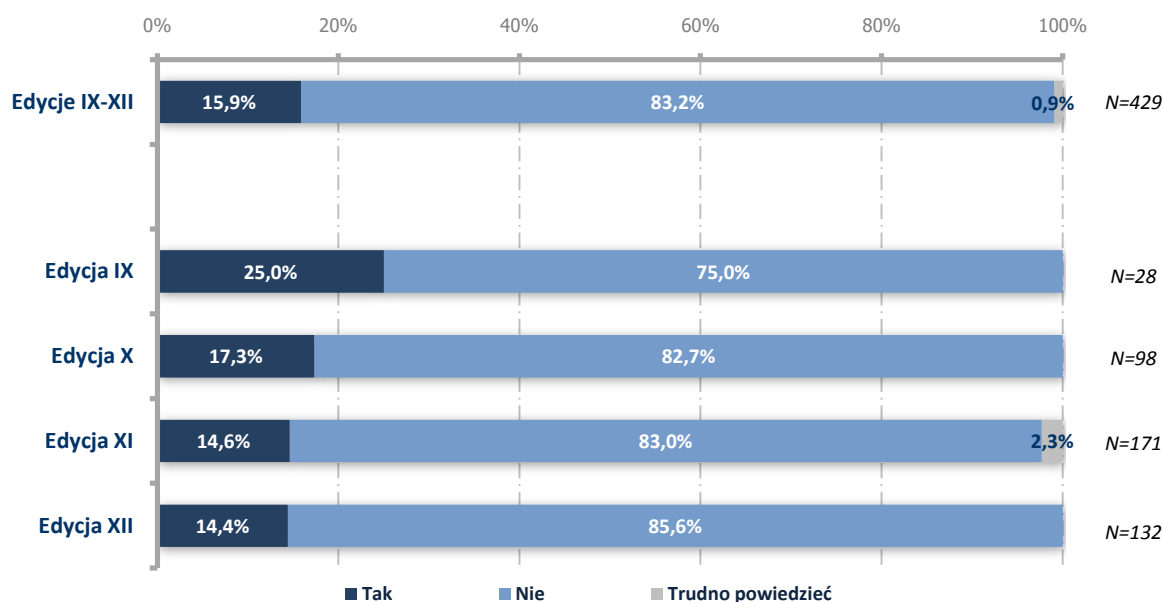


N=19

Odpowiadający: właściele i prezesi

Respondentów pracujących, ale nie we własnej firmie zapytano o to, czy od czasu ukończenia szkolenia otrzymali awans. Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała na to pytanie przecząco (83,2%). 15,9% badanych oświadczyło, że awansowało na wyższe stanowisko. Taka odpowiedź występowała najczęściej w trakcie IX edycji badania (25%), zaś najrzadziej w trakcie XII edycji (14,4%).

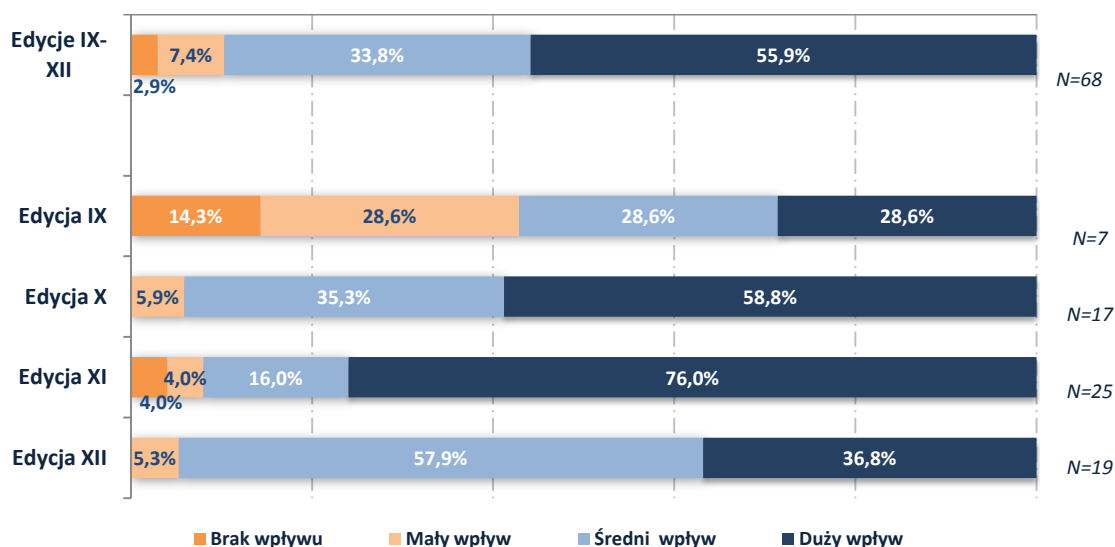
Rysunek 48. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



Odpowiadający: osoby pracujące, ale nie we własnej firmie

Osoby, które otrzymały awans zapytano, jaki wpływ na to miało uczestnictwo w szkoleniach. 55,9% pytanych odpowiedziało, że bardzo duży, niemal 33,8% pytanych, że średni, zaś 7,4% badanych odpowiedziało, że mały. Ponadto 2,9% ankietowanych odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymany awans.

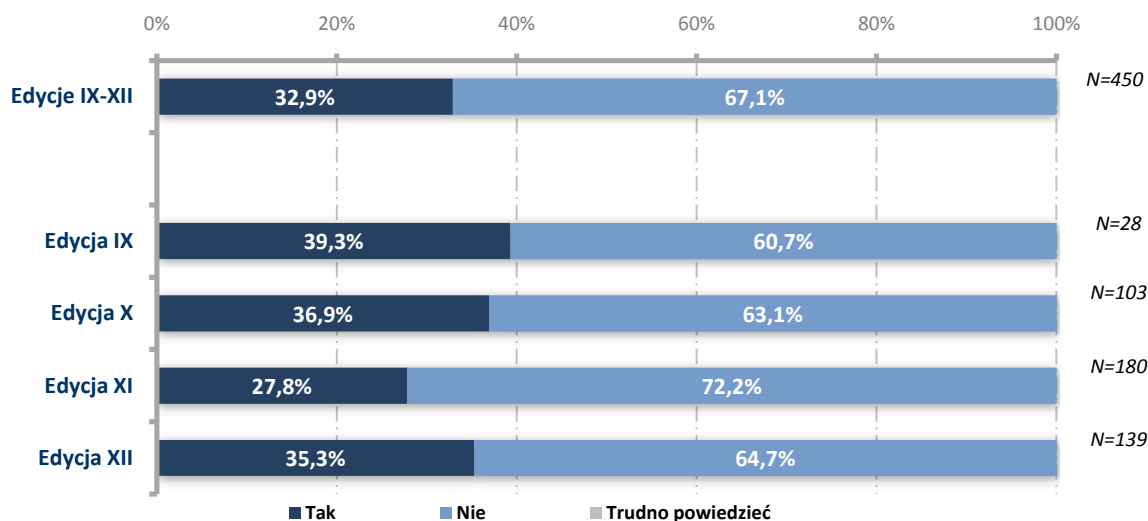
Rysunek 49. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na Pana(i) awans?



Odpowiadający: osoby, które po szkoleniu awansowały

32,9% pytanych zadeklarowało, że od czasu ukończenia szkolenia ich zarobki wzrosły. Najczęściej odpowiadały tak osoby badane podczas IX edycji badania (39,3%), najrzadziej zaś podczas XI edycji (27,8%).

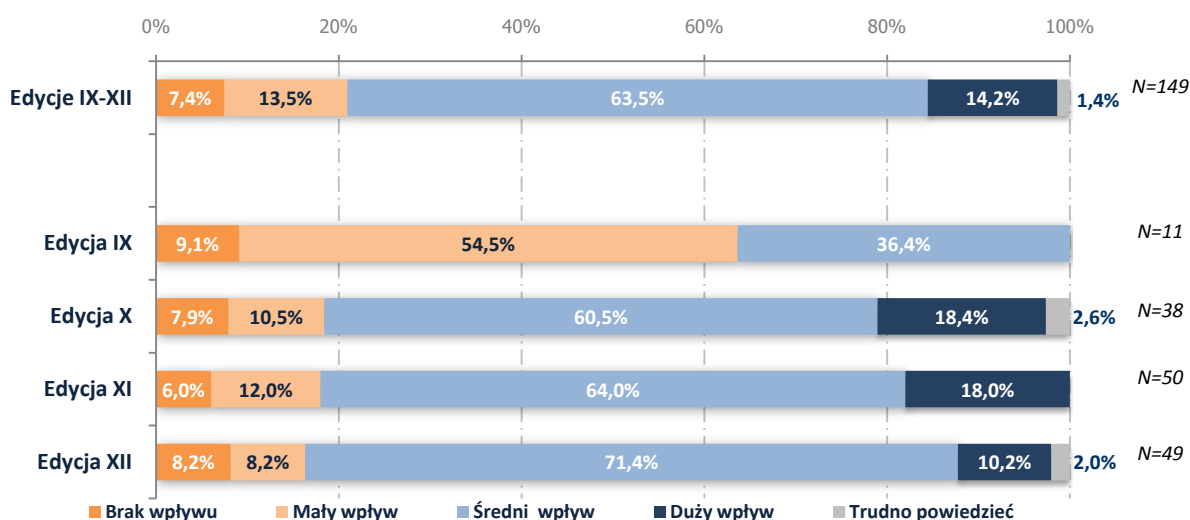
Rysunek 50. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?



Odpowiadający: osoby pracujące lub prowadzące własną działalność

Spośród osób, które od momentu ukończenia szkolenia zauważyły wzrost wynagrodzenia, 14,2% stwierdziło, że udział w szkoleniu miał na to bardzo duży wpływ, 63,5% pytanym wpływ ten określiło jako średni, zaś 23,3% jako słaby. Ponadto 7,4% pytanym odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymanie podwyżki. Na podstawie danych z edycji IX-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na wzrost zarobków jest doskonale skorelowany z oceną wpływu szkolenia na założenie własnej firmy (Pearson=1).

Rysunek 51. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?

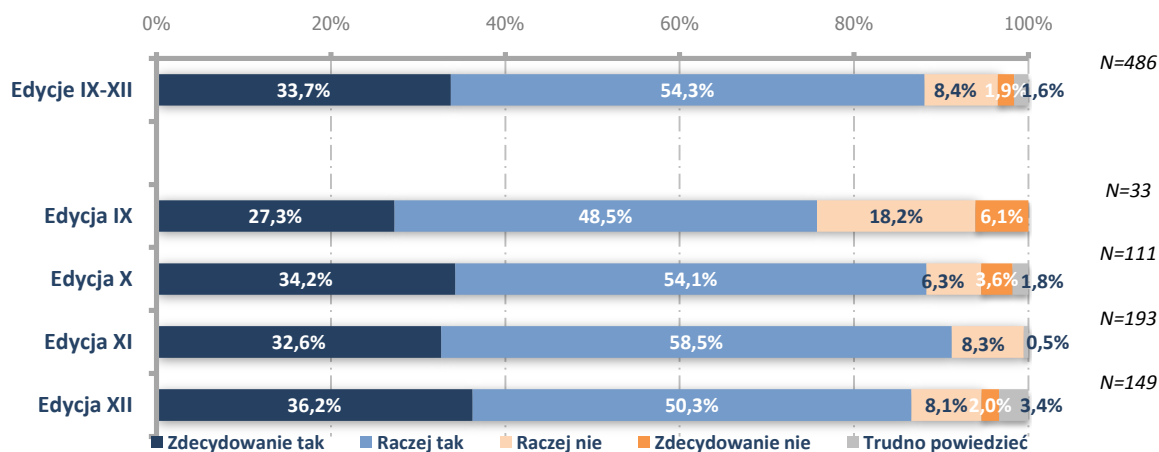


Odpowiadający: osoby, których zarobki wzrosły po odbyciu szkolenia

Od czasu ukończenia szkoleń, 6 osób założyło własną firmę. Jedna z nich wpływ odbycia szkolenia na założenie firmy oceniła jako duży, dwie osoby jako średni, dwie jako mały, zaś jedna osoba nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie.

Wszystkim respondentom zadano pytanie, czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom. Zdecydowana większość, bo 88% pytanym odpowiedziała twierdząco (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej zdania było co dziesiąty badany (10,3% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”). Na podstawie danych edycji IX-XII stwierdzono, że opinia na temat sprostania oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w nim (Pearson=0,563).

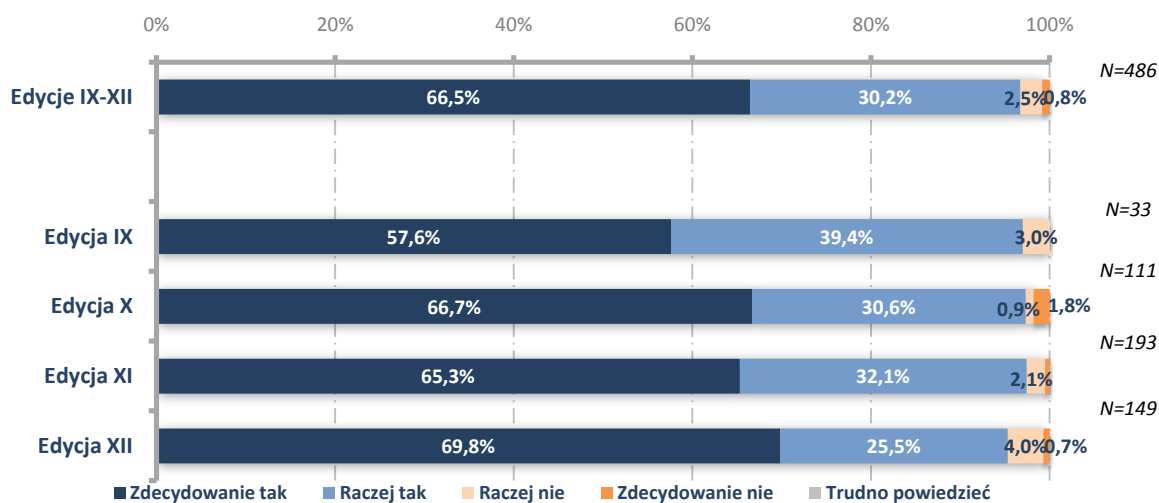
Rysunek 52. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Również zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco na pytanie o zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (96,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Częstość występowania odpowiedzi twierdzących była niemal identyczna w każdej z edycji badania. 2,5% pytanym odpowiedziało „raczej nie”, zaś marginalny odsetek pytanym odpowiedział „zdecydowanie nie” (0,8%). Zasadność poświęcenia czasu na szkolenie była pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,563) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,515).

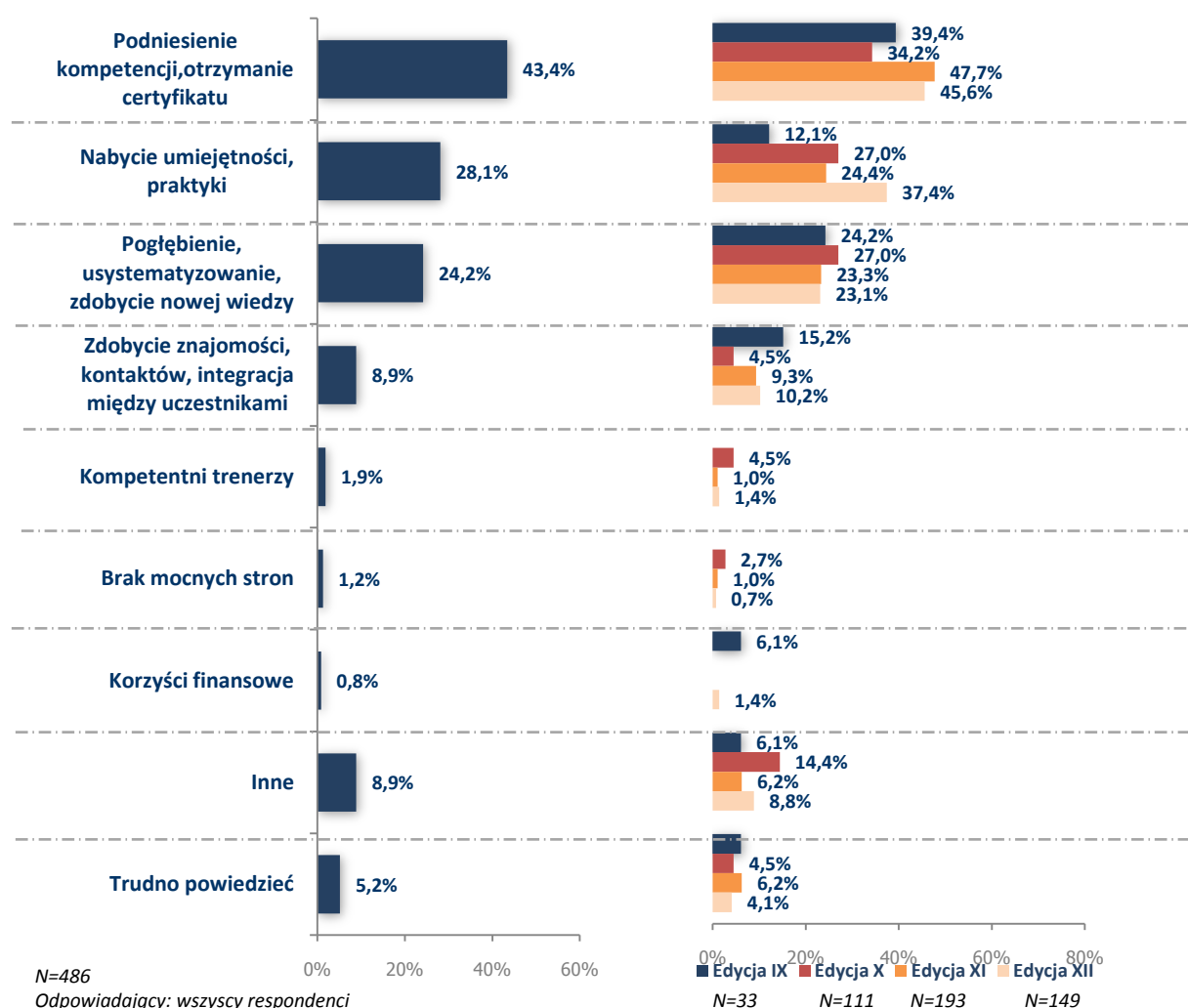
Rysunek 53. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

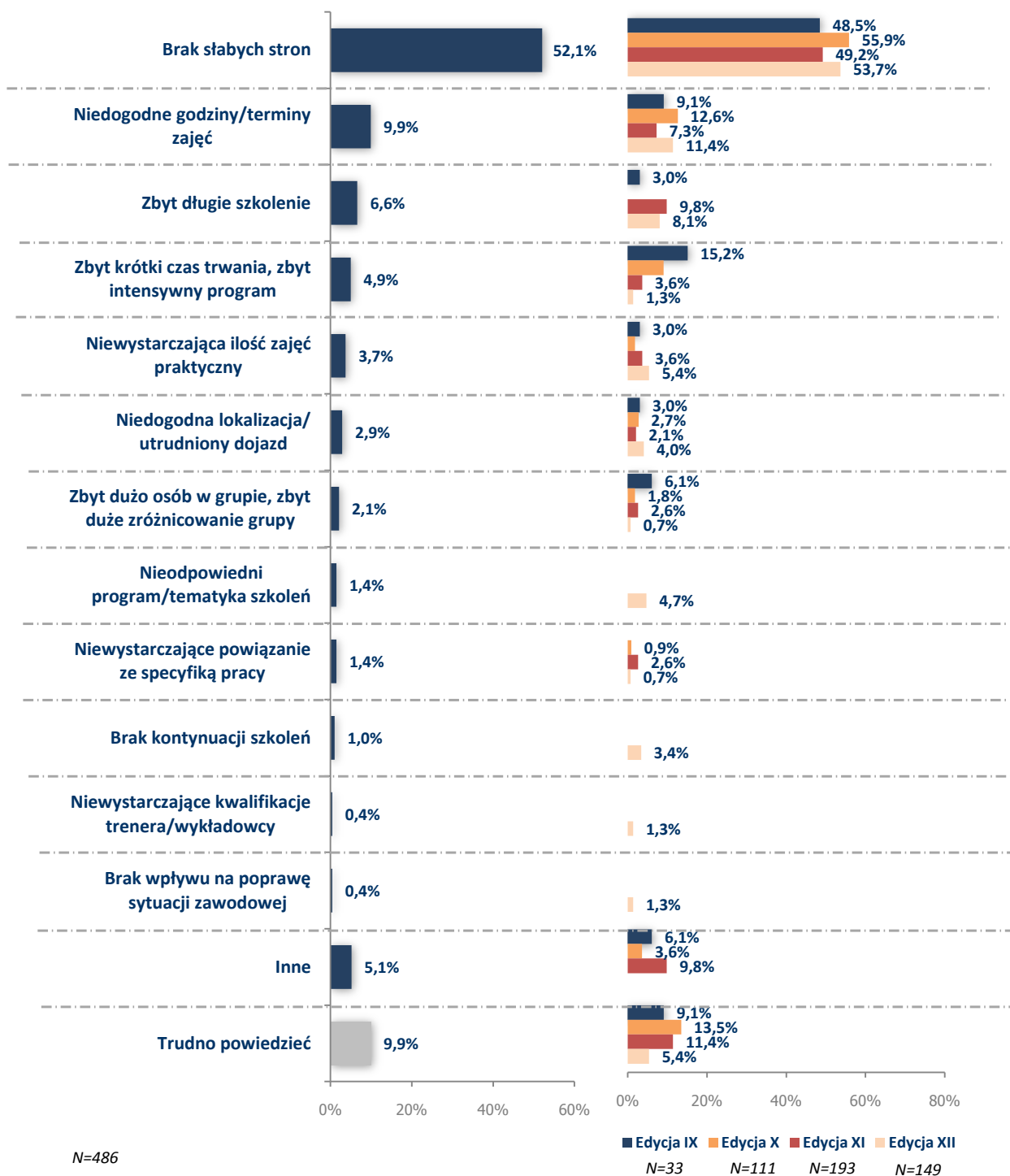
Respondenci zapytani o największe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniach najczęściej wskazywali na podniesienie kompetencji oraz otrzymanie certyfikatu (43,4%). Na drugim miejscu wskazano nabycie umiejętności, praktyki (28,1%). Prawie co czwarty badany wskazał na pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy (24,2%). 8,9% odpowiedziało, że największą korzyścią było zdobycie znajomości i nawiązanie nowych kontaktów. 1,2% ankietowanych oznajmiło, że według nich szkolenie nie miało mocnych stron i nie dało żadnych korzyści. Ponadto 8,9% pytanym nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie, zaś 5,2% badanych odmówił udzielenia odpowiedzi. Odpowiedzi respondentów były podobne niezależnie od edycji badania.

Rysunek 54. Co było dla pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



52,2% respondentów uznało, że szkolenia w ramach projektu nie miały słabych stron. Do najczęściej wymienianych wad projektu badani zaliczali niedogodne godziny, terminy zajęć (9,9%) oraz zbyt długie szkolenie (6,6%). Ponadto 4,9% pytanym wskazało na zbyt intensywne szkolenie. Ponadto 9,9% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 55. Co uważa Pan(i) za najłagodniejszą stronę szkolenia?

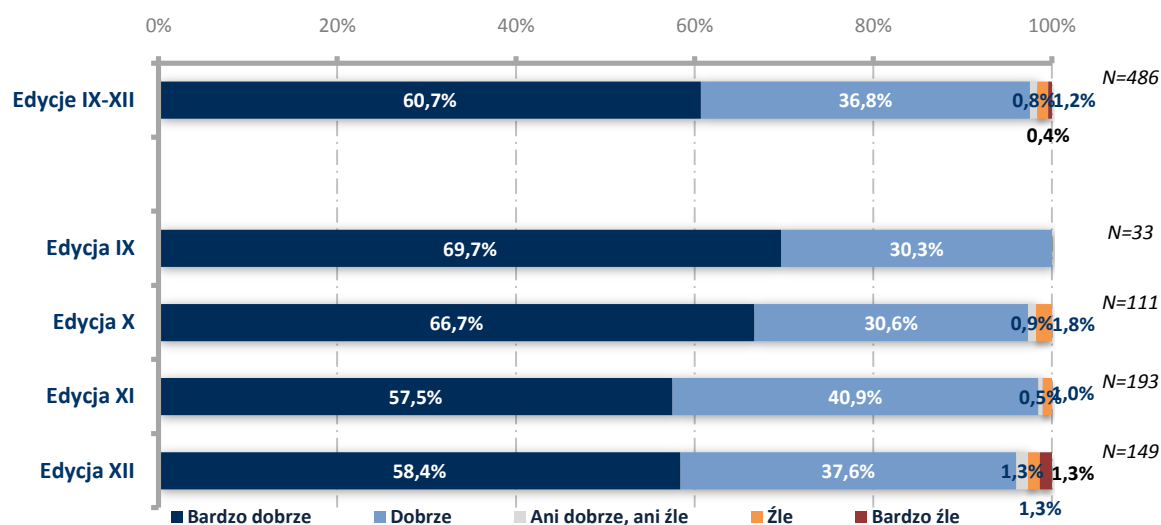


N=486

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (60,7%). Mniej, bo 36,8% pytanym szkolenie to oceniła dobrze, a 0,8% ani dobrze, ani źle. Marginalny odsetek pytanym szkolenie ocenił źle (1,2%) oraz bardzo źle (0,4%). Ogólna ocena szkolenia była pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,515).

Rysunek 56. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?

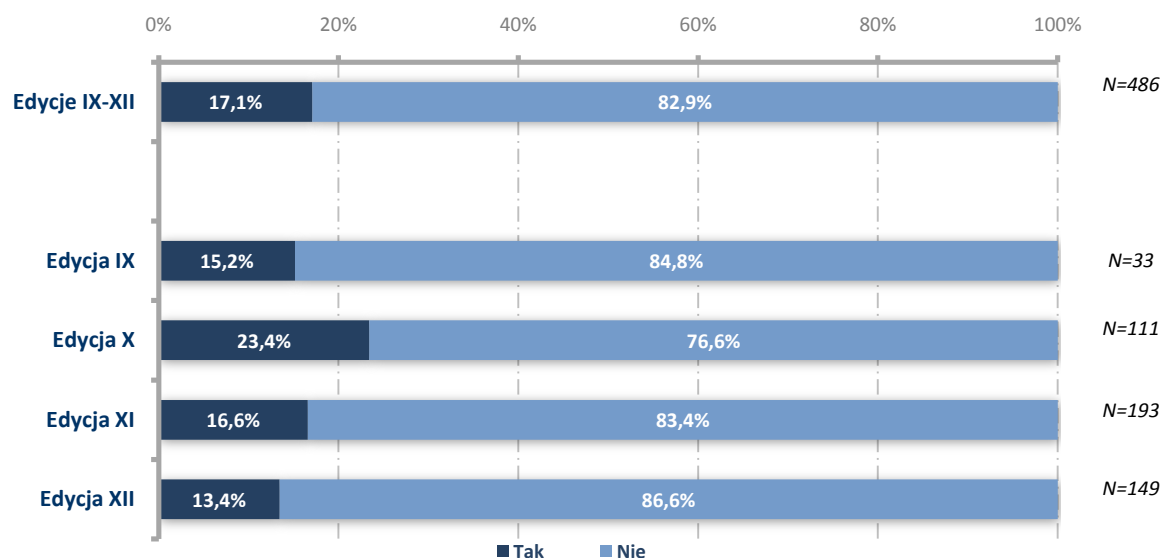


Odpowiadający: wszyscy respondenci

2.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

82,9% badanych zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poza uczestnictwem w szkoleniach w ramach projektu nie dokształcała się, czyli nie brała udział w różnego typu szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych bądź seminariach.

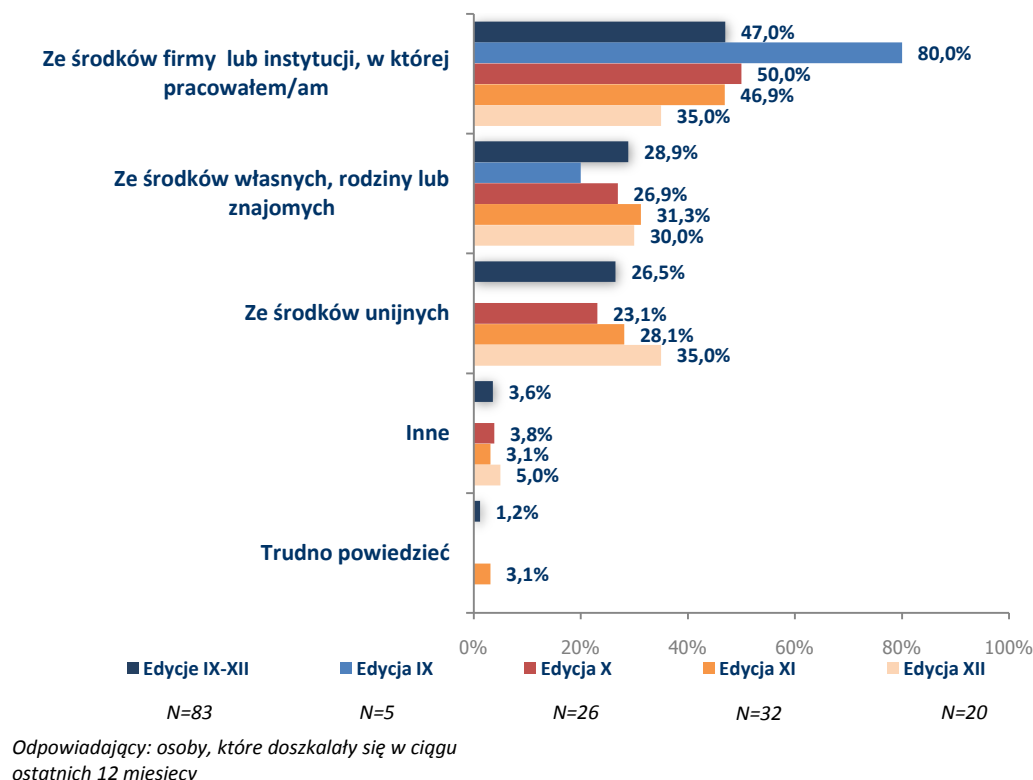
Rysunek 57. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy dokształcał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

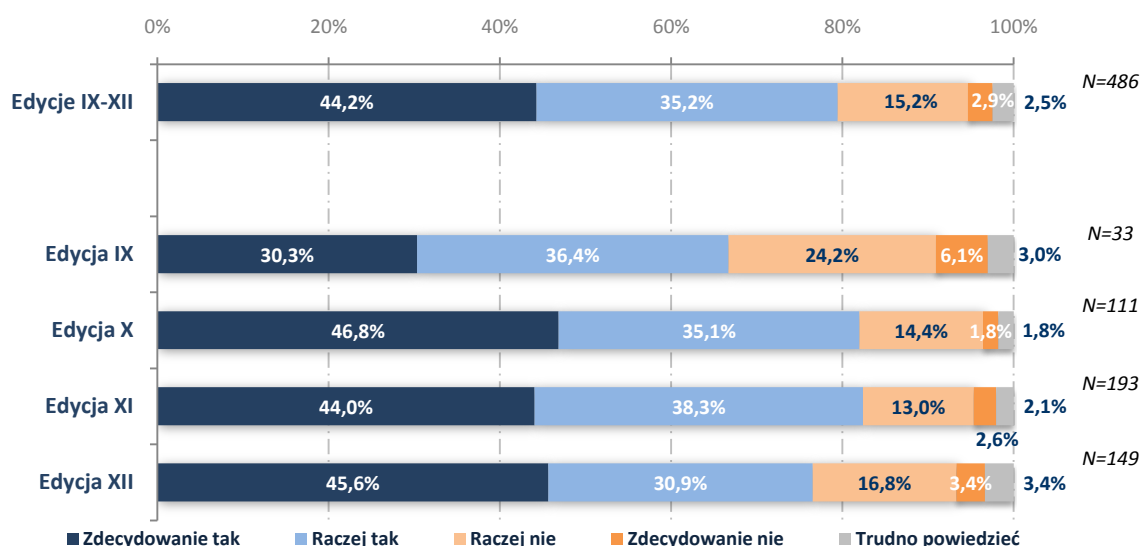
Osoby, które odpowiedziały, że dokształcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostały zapytane o źródło finansowania nauki. Najwięcej, ponieważ 47% respondentów wskazało na środki firmy, w której pracuje. Kolejnym źródłem finansowania nauki respondentów były środki własne, rodziny lub znajomych (28,9%). Ponadto 26,5% pytaných wskazało na środki unijne.

Rysunek 58. Z czyich środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?



79,4% ankietowanych oświadczyło, że mają zamiar się dokształcić w najbliższym czasie (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczące udzieliło 18,1% badanych.

Rysunek 59. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?

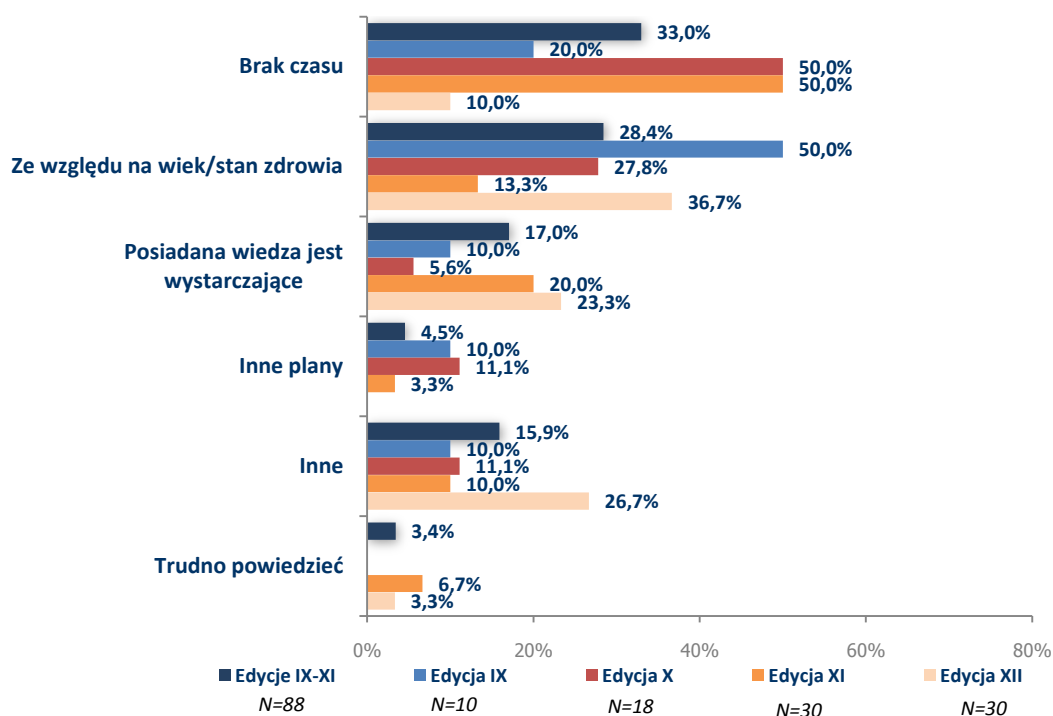


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród osób, które nie mają zamiaru dokształcać się w najbliższym czasie, 33% wskazało, że powodem tego jest brak czasu. Powodem wymienianym w drugiej kolejności jest wiek oraz stan

zdrowi. Odpowiedziało tak 28,4% badanych. 17% pytanym odpowiedziało, że powodem dla którego nie chcą się dokształcać jest fakt, że wiedza, którą posiada jest wystarczająca

Rysunek 60. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się Pan(i) dokształcać?



Odpowiadający: osoby, które nie chcą się już dokształcać

2.3. Wnioski i rekomendacje

W ramach badania mającego na celu ocenę projektu Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach udział wzięło 346 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem samych respondentów bądź ich przełożonych (odpowiednio 50,8% i 40,5%). Dane wskazują również na duży potencjał kapitału społecznego i kontaktów w zdobywaniu informacji o szkoleniach. Tą właśnie drogą o szkoleniach dowiedziało się najwięcej respondentów – 46,9%.

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy i umiejętności. Drugą w kolejności intencją była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy, trzecią natomiast chęć umocnienia pozycji na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Co prawda najczęściej wskazują oni również uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży. Jednak w niemal tym samym stopniu wskazują na potrzebę uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności (odpowiednio 75,2% i 74,4%). Ponadto badanymi kierowały takie motywy, jak znalezienie lepszej pracy w innym miejscu oraz dostosowanie swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych bądź innych przepisów (67,2% i 55,5%). Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn

decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na wysokie kompetencje prowadzących i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że zajęcia odbywały się w dobrych warunkach lokalowych. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Większość badanych pozytywnie oceniła efektywność szkoleń, analizując takie ich rezultaty, jak: wzrost umiejętności interpersonalnych (zarówno w kontaktach z innymi ludźmi, jak również w kontaktach z pracodawcą) czy wzrost pewności siebie. Szkolenia nie wpłynęły natomiast na twarde wskaźniki efektywności, takie jak: wzrost zarobków czy awans zawodowy. Tym nie mniej, zdecydowana większość badanych deklaruje, że korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostały ich oczekiwaniom, w związku z czym warte były one poświęconego czasu.

W opinii badanych relatywnie największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu było podniesienie kompetencji i otrzymanie certyfikatu – 43,4%. Nieco mniej badanych w szkoleniach doceniło nabycie praktycznych umiejętności – 28,1%. Co czwarty respondent podkreślał zaś pogłębienie, usystematyzowanie bądź zdobycie nowej wiedzy. Podczas gdy najsłabszą stroną szkolenia były niedogodne godziny/terminy zajęć. Zostały one jednak wskazane przez niespełna 10% badanych. Większość respondentów podkreślała, że szkolenia nie miały słabych stron (52,1%). Ogólna ocena szkolenia była zatem przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp.

III. Inwestycja w kadry III

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w szkoleniach / studiach podyplomowych w ramach projektu systemowego „Inwestycja w kadry III”. Wyniki mają na celu wskazanie wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową jego beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy.

W badaniu wzięło udział 537 respondentów: Ilość respondentów w poszczególnych edycjach przedstawia poniższa tabela.

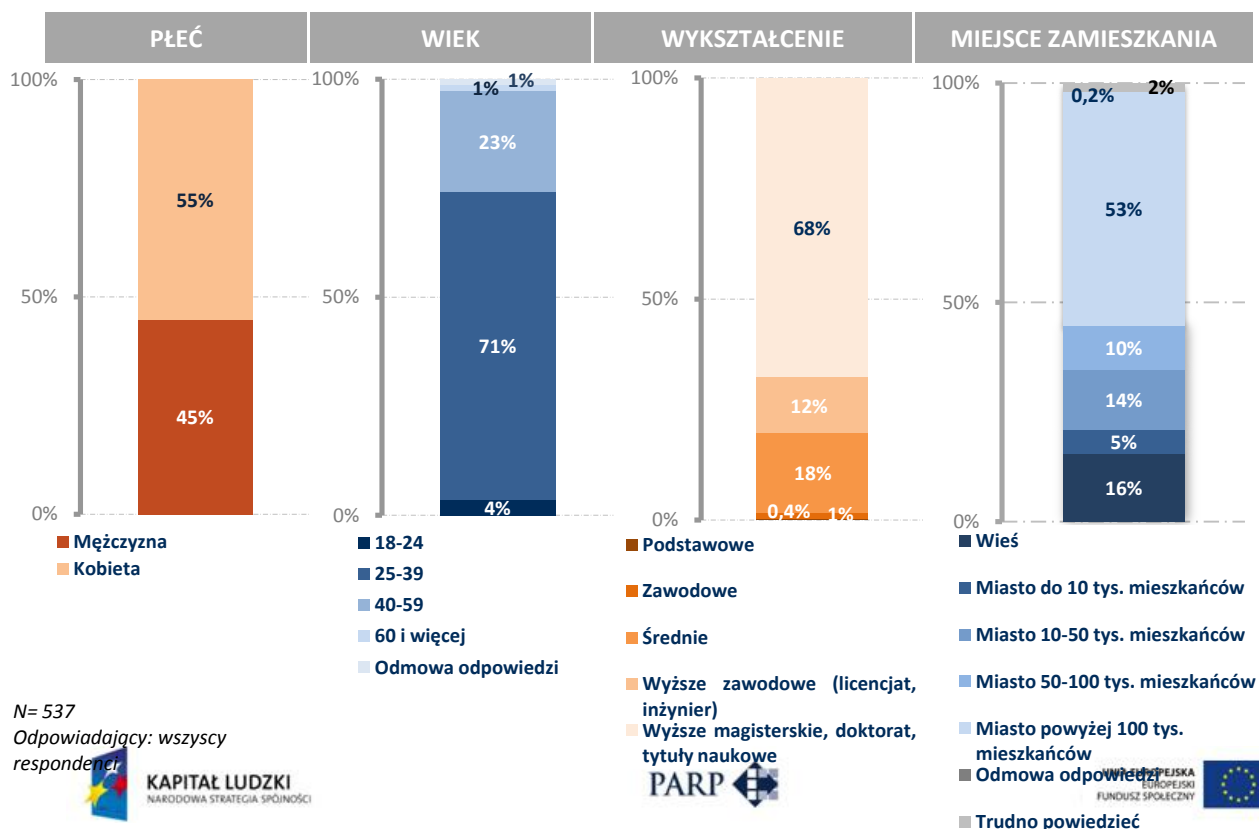
EDYCJA	LICZBA RESPONDENTÓW
V	7
VI	9
VII	31
VIII	88
IX	175
X	82
XI	145

Ze względu na bardzo małe liczebności respondentów, dane dla trzech edycji (edycje V-VII) zostały zagregowane. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 26.07-24.08.2012, edycji X - 18.09-12.10.2012, zaś XI – 19.10-07.11.2012.

3.1. Metodologia i dobór próby

3.1.1. Struktura społeczno-demograficzna

Rysunek 61. Struktura społeczno-demograficzna



Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu większość (55%) stanowiły kobiety. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się 71% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (23%), do 24 lat (4%) oraz powyżej 60 roku życia (1%).

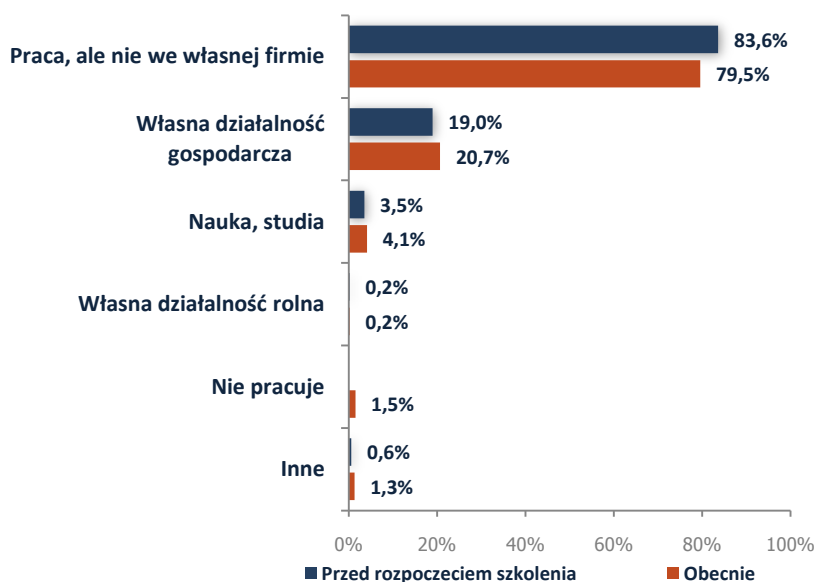
Czterech na pięciu respondentów miało wykształcenie wyższe – w tym 68% magisterskie bądź wyższe oraz 12% zawodowe licencjackie bądź inżynierskie. 18% badanych miało wykształcenie średnie. Pozostałe osoby miały wykształcenie podstawowe lub zawodowe.

Ponad połowę respondentów stanowiły osoby zamieszkałe w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców (53%). 16% badanych mieszkało na wsi, zaś 14% w mieście od 10 do 50 tysięcy mieszkańców. Co dziesiąty respondent zamieszkiwał miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby mieszkające w mieście do 10 tysięcy mieszkańców.

3.1.2. Sytuacja zawodowa

Wśród respondentów zdecydowana większość zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i w trakcie realizacji badania, pracowała, ale nie we własnej firmie (odpowiednio 83,6% oraz 79,5%). Po odbyciu szkolenia zwiększyła się liczba osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą (wzrost z 19% do 20,7%). Ponadto wzrósł też odsetek osób uczących się (z 3,5% do 4,1%).

Rysunek 62. Sytuacja zawodowa

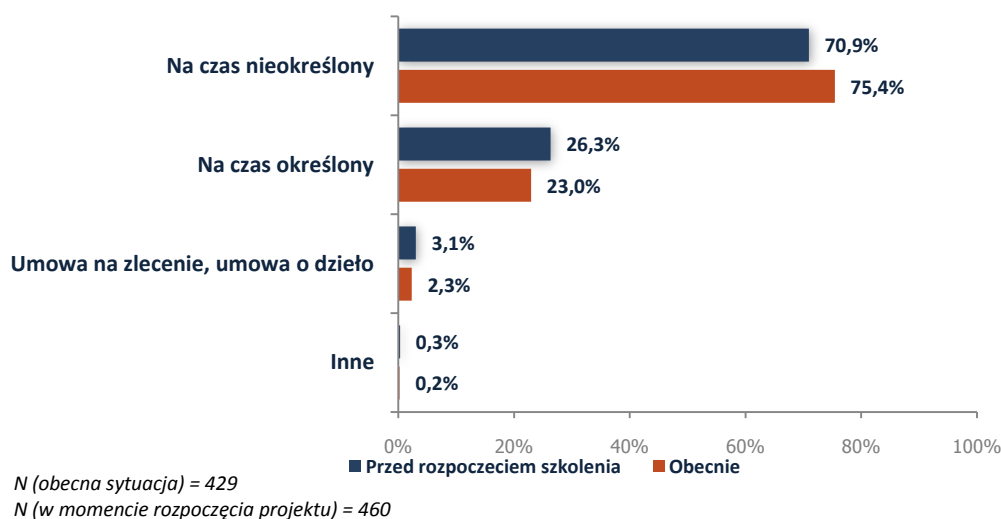


N=537

Odpowiadający: wszyscy respondenci

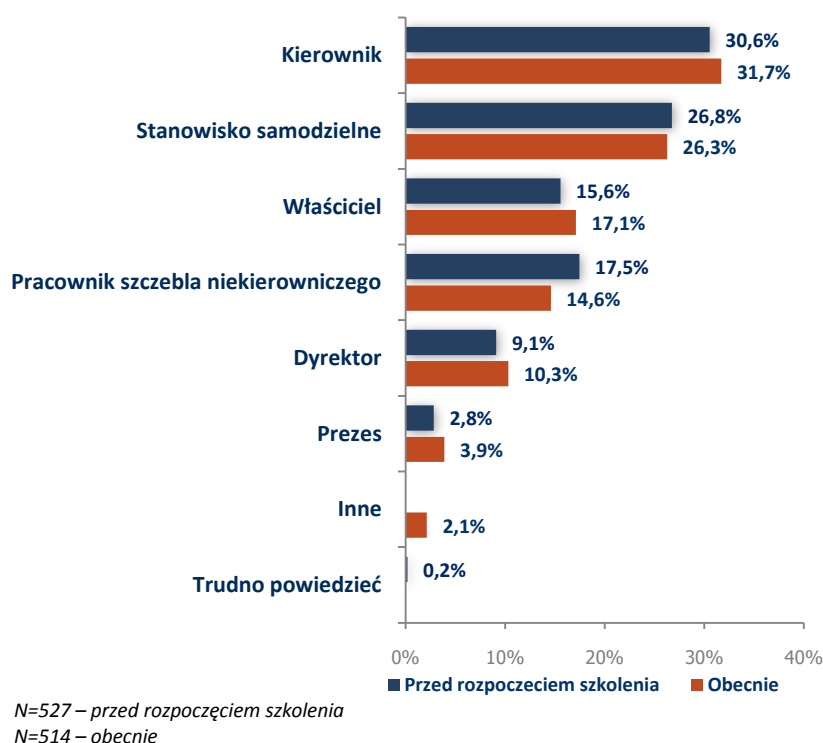
Zdecydowana większość respondentów przed rozpoczęciem szkolenia w ramach projektu „Inwestycja w kadry III” pracowała na czas nieokreślony (70,9%). Po odbyciu szkolenia odsetek ten wzrósł do 75,4%. Tym samym zmalał odsetek osób pracujących na czas określony (z 26,3% do 23%) oraz umowę na zlecenie i dzieło (3,1% oraz 2,3%).

Rysunek 63. Forma zatrudnienia



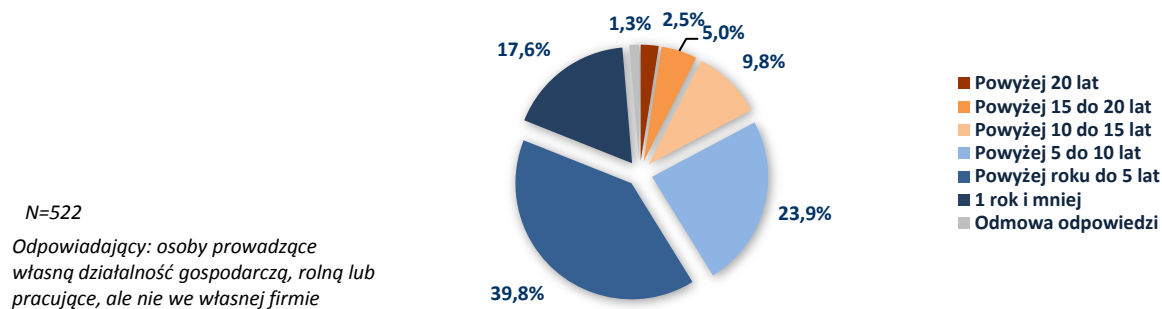
Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: kierowników (wzrost z 30,6% do 31,7%), właścicieli (wzrost z 15,6% do 17,1%), dyrektorów (wzrost z 9,1% do 10,3%) oraz prezesów (wzrost z 2,8% do 3,9%). Zmalała zaś liczba osób pracujących na stanowiskach samodzielnych (z 26,8% do 26,3%) oraz na stanowiskach szczebla niekierowniczego (z 17,5% do 14,6%).

Rysunek 64. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



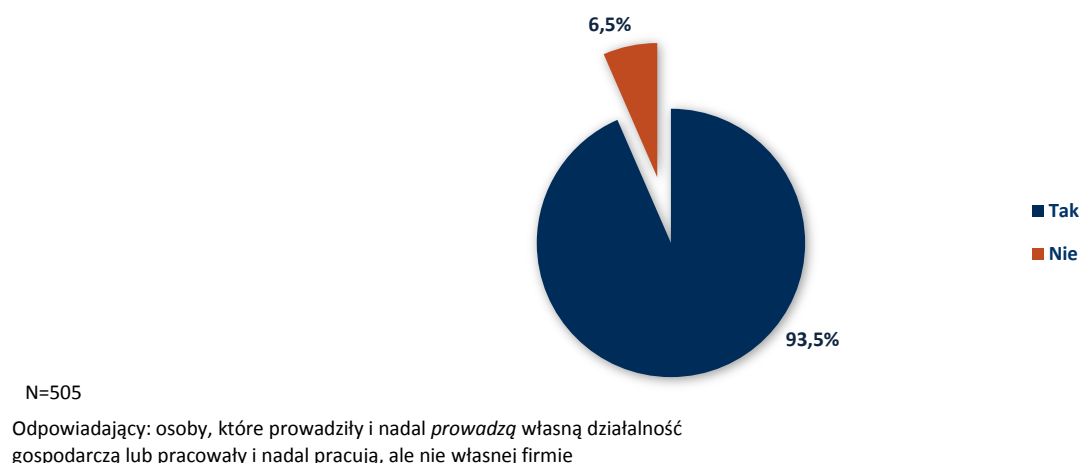
Dwóch na pięciu badanych zadeklarowało, że w obecnej firmie pracuje dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat. Mniej, bo niespełna 24% respondentów w obecnej firmie pracuje dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10 lat, zaś 17,6% w danej instytucji pracuje krócej niż rok. Ponadto co dziesiąty respondent odpowiedział, że w obecnym miejscu pracuje dłużej niż 10 lat, ale krócej niż 20 lat.

Rysunek 65. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?



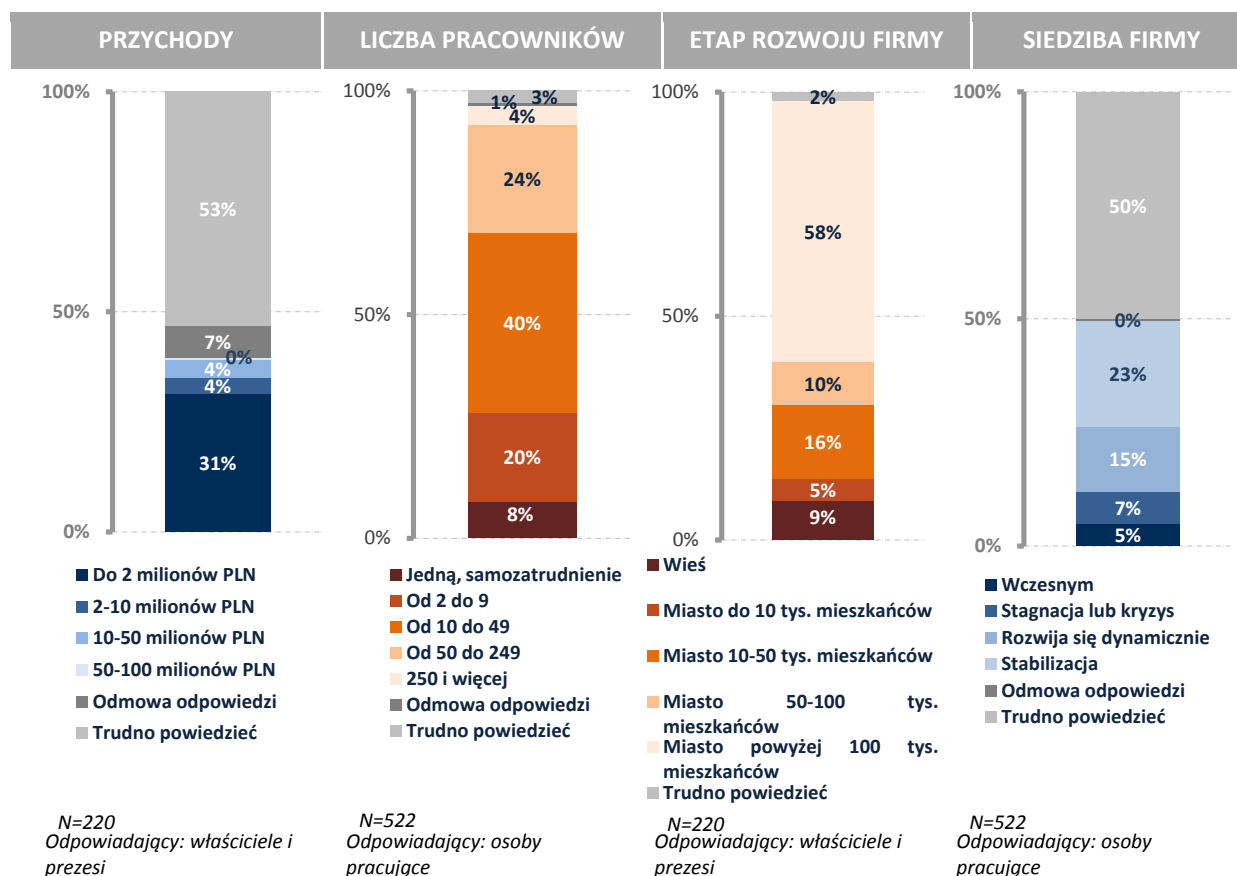
Zdecydowana większość, bo 93,5% respondentów odpowiedziało, że obecnie pracuje w tej samej firmie, w której pracowało przed rozpoczęciem szkolenia.

Rysunek 66. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia w ramach projektu „Inwestycje w kadry III”?



3.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.



Blisko co trzeci respondent zadeklarował, że firma, której jest właścicielem lub prezesem, w 2011 roku osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych. Po około 4% respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 2 do 10 milionów oraz od 10 do 50 milionów złotych. Ponad połowa pytanym nie była w stanie określić wielkości przychodów firmy w ubiegłym roku, zaś blisko 7% pytanym odmówiło udzielania odpowiedzi na to pytanie.

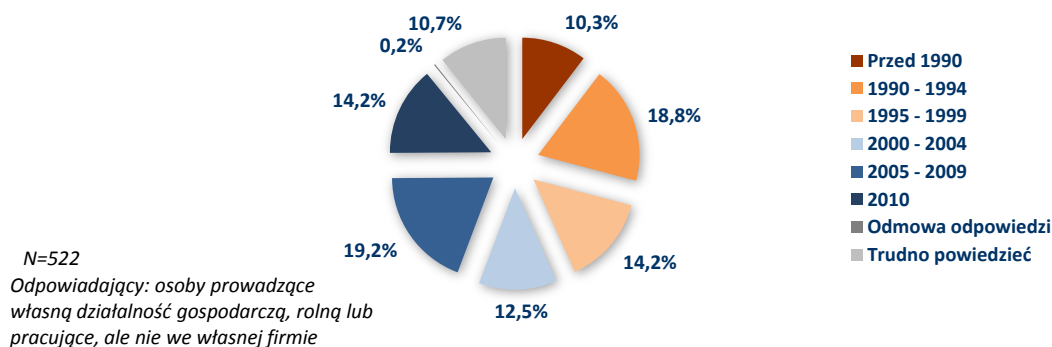
Dwóch na pięciu respondentów odpowiedziało, że firma, w której pracuje, zatrudnia od 10 do 49 pracowników, blisko co czwarty badany pracuje w firmie, zatrudniającej od 50 do 249 pracowników, zaś co piąty pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 2 do 9 osób. Ponadto 8% pytanym oświadczyło, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą.

23% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. 15% pytanym stwierdziło, że przedsiębiorstwo, które prowadzi rozwija się dynamicznie, niespełna 7% badanych uważa, że jego firma jest na etapie stagnacji bądź kryzysu, zaś 5%, że firma jest we wczesnym stadium rozwoju. Połowa respondentów nie była w stanie określić etapu rozwoju, na którym obecnie znajduje się firma.

Większość respondentów (ponad 58%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Ponad 16% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców, zaś co dziesiąty badany w mieście od 50 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej, bo niemal 9% respondentów pracuje w przedsiębiorstwie zlokalizowanym na wsi.

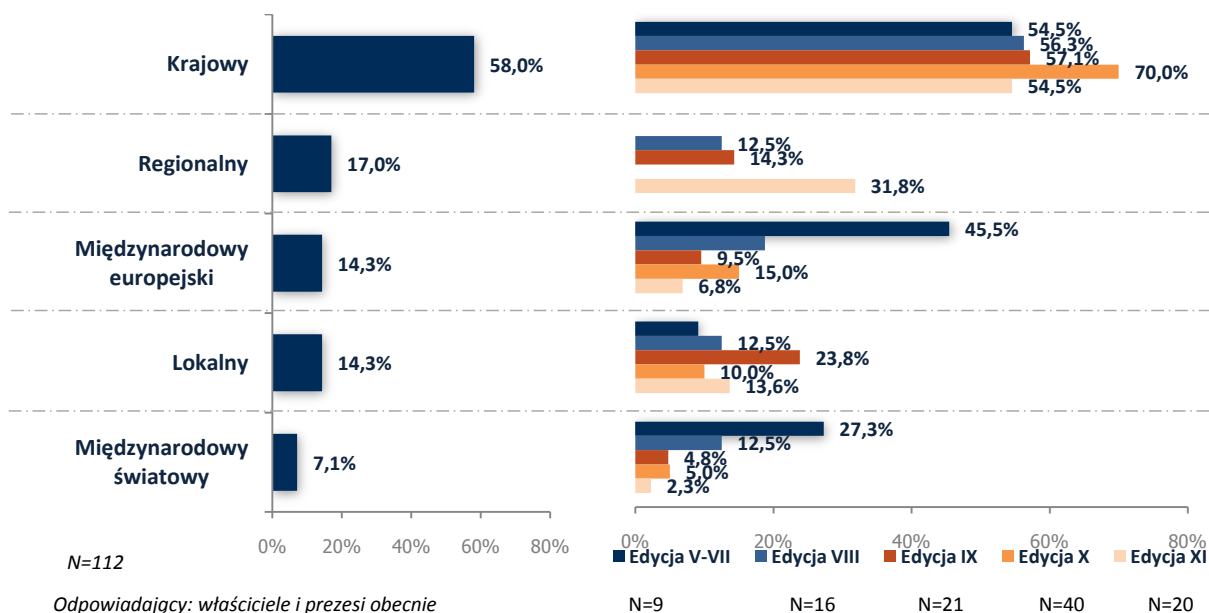
Ponad 19% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 2005 a 2009 roku. Niewiele mniej, bo 18,8% badanych pracuje w firmie, która powstało po 1990 roku ale przed 1994 rokiem. Po około 14% respondentów wskazało, że firma, w której pracuje powstała między 1995 a 1999 rokiem oraz po 2010 roku. Niemal 11% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 67. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?



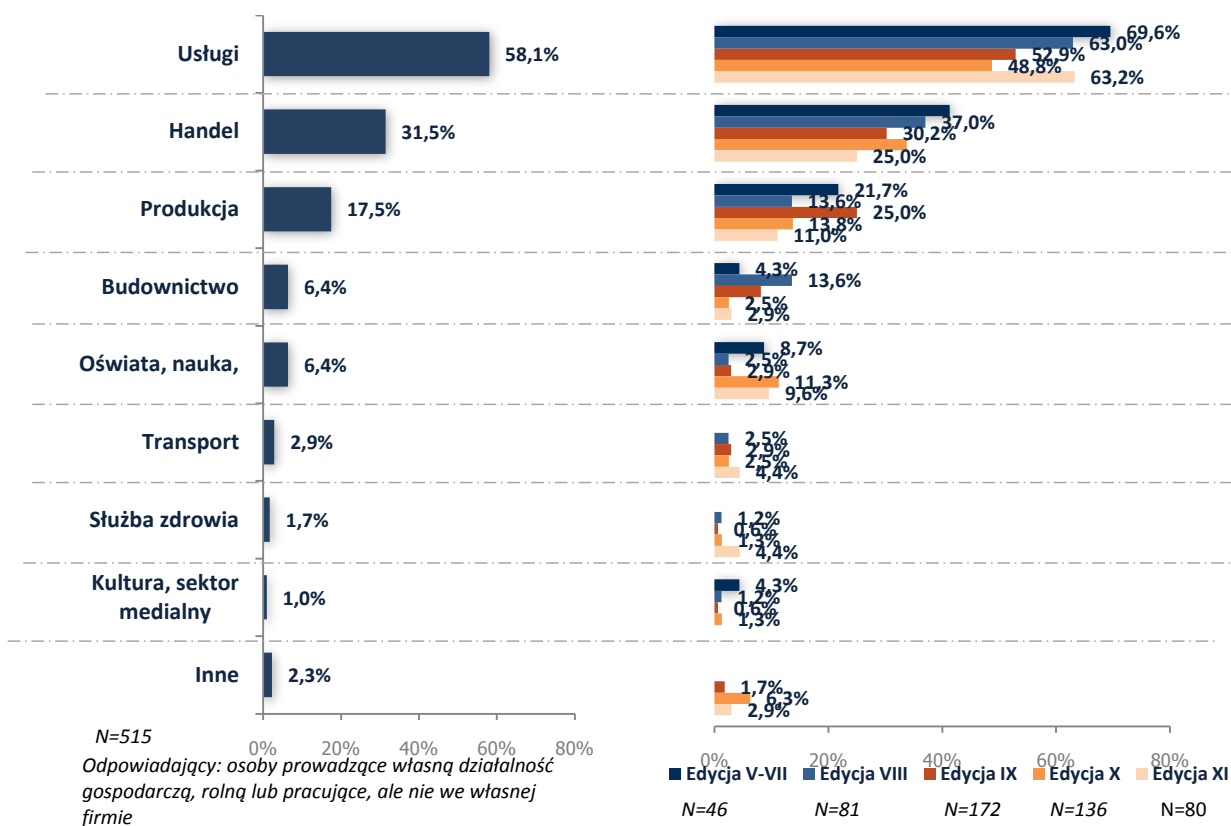
Większość badanych prezesów oraz właścicieli przedsiębiorstw odpowiedziała, że ich firma zaopatruje rynek krajowy (58%). Największy odsetek odpowiadających w ten sposób zauważyć można było w trakcie X edycji badania. 17% badanych oświadczyło, że prowadzone przez nich firmy działają na rynku regionalnym, zaś 14,3% międzynarodowym europejskim, a więc zaopatruje kraje Unii Europejskiej. Największy odsetek osób deklarujących obsługiwanie tego rynku wzięło udział w edycjach V-VII (45,5%). Również 14,3% respondentów deklaruje, że ich firmy zaopatrują rynek lokalny, zaś 7,1% rynek międzynarodowy światowy, a więc kraje spoza Unii Europejskiej.

Rysunek 68. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Zdecydowana większość respondentów (ponad 58%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży usługowej. W drugiej kolejności respondenci podawali branżę handlową (31,5%), zaś w kolejnej branżę produkcyjną (17,5%). Marginalny odsetek respondentów wskazał na służbę zdrowia (1,7%) oraz kulturę i sektor medialny (1%).

Rysunek 69. Na jakim rynku działa Pana/i firma?

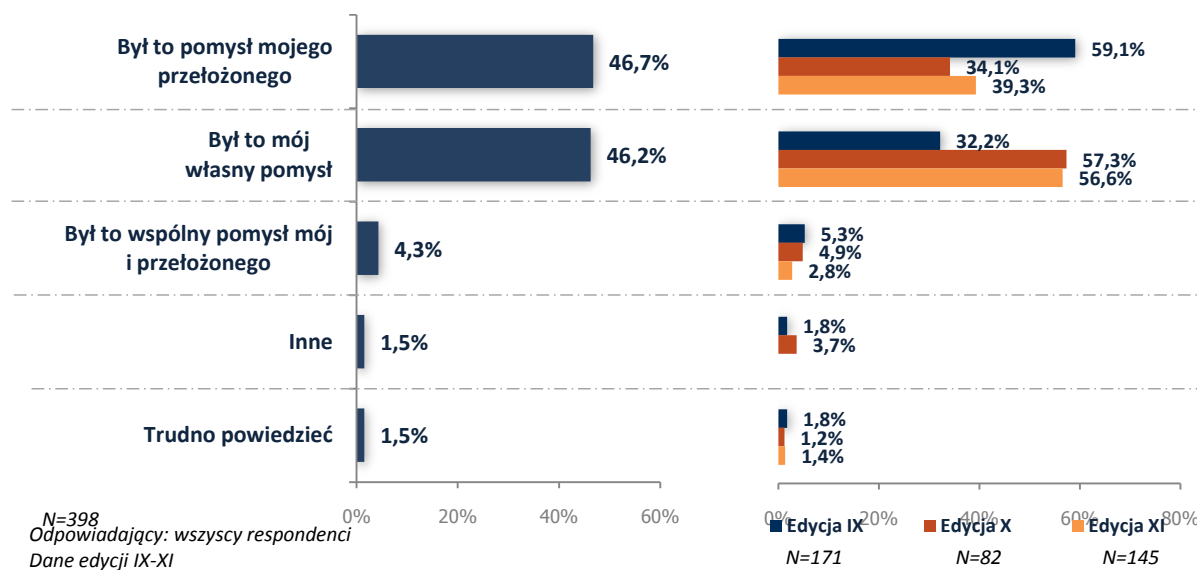


3.2. Wyniki badania

3.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

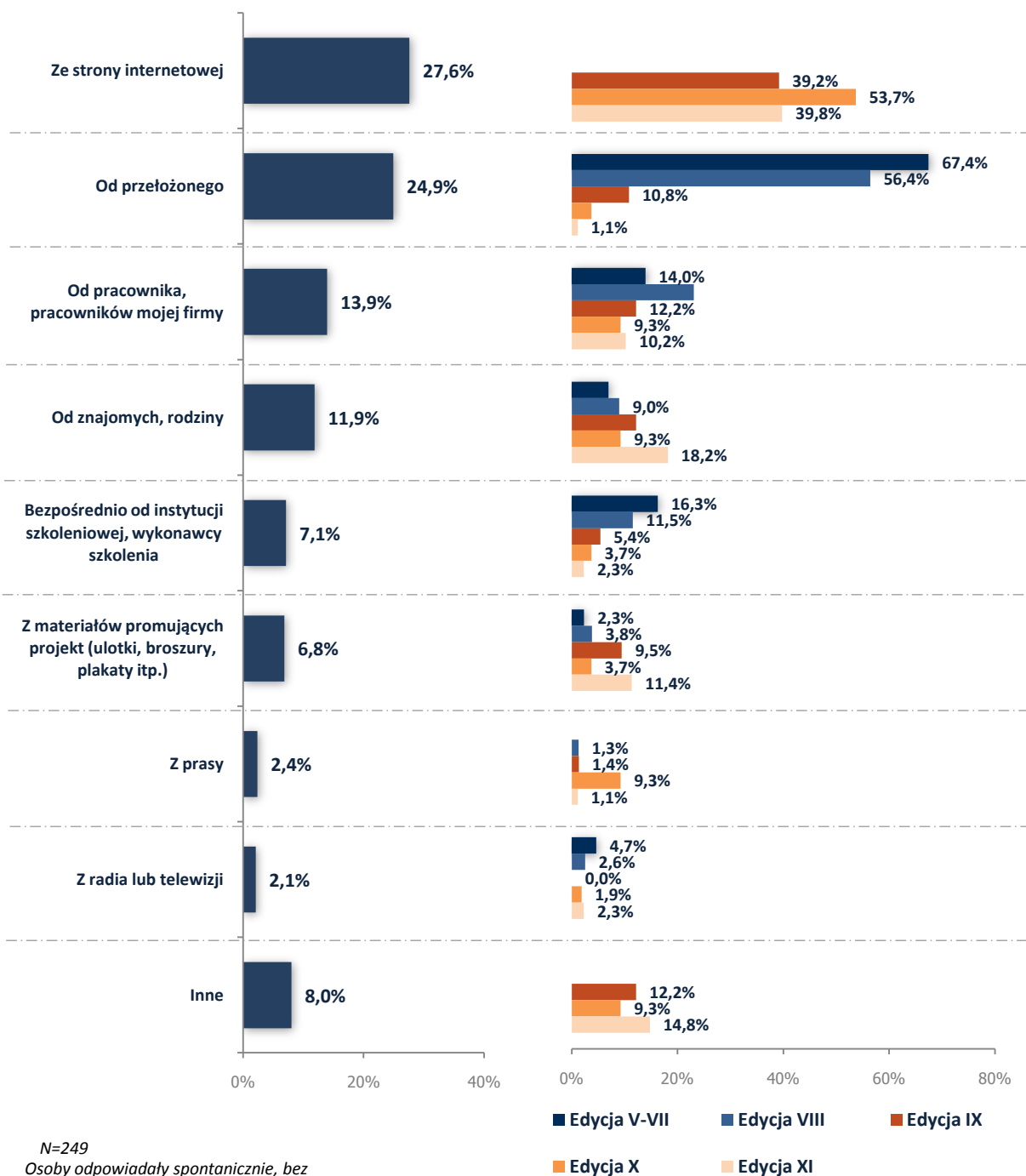
Na pytanie, do kogo należał pomysł wzięcia udziału w szkoleniu, większość respondentów odpowiedziała, że był to ich własny pomysł (46,7%). Niewiele mniej, bo 46,2% oświadczyło, że był to pomysł przełożonego.

Rysunek 70. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu w ramach projektu?



Najwięcej respondentów o szkoleniu dowiedziało się ze stron internetowych (27,6%). Nieco mniej osób, bo 24,9% o szkoleniu usłyszało od swojego przełożonego. Było to szczególnie popularne źródło informacji wśród osób biorących udział w badaniu podczas edycji od V do VIII. 13,9% badanych o szkoleniu dowiedziało się od swoich pracowników bądź współpracowników. Znacznie rzadziej beneficjenci o programie dowiadywali się z prasy (2,4%) oraz z radia lub telewizji (2,1%)

Rysunek 71. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu „Inwestycja w kadry III”?



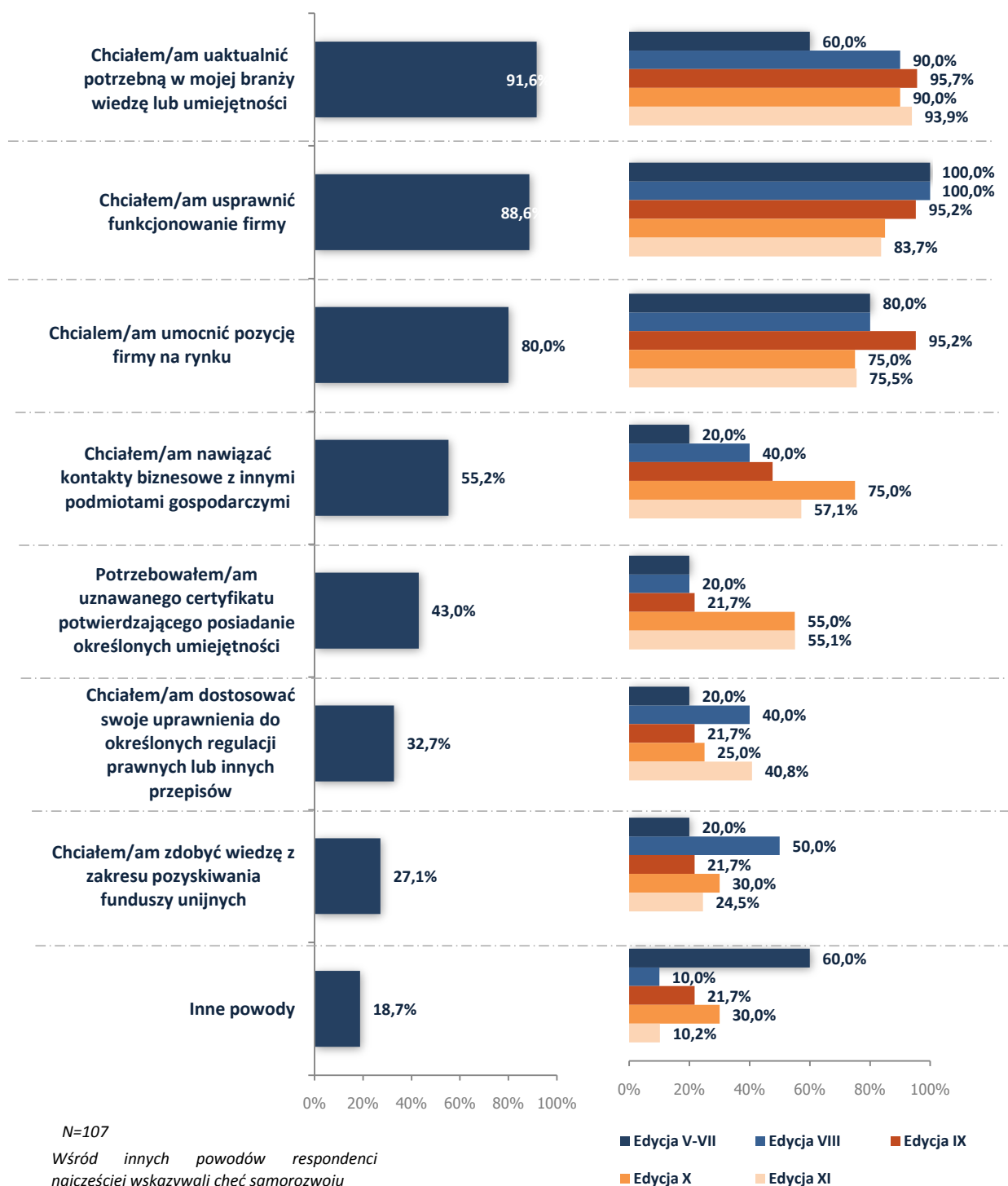
N=249

Osoby odpowiadały spontanicznie, bez ujawniania kafeerii

Prezisi oraz właściciele firm zdecydowanie najczęściej odpowiadali, że powodem, dla którego wzięli udział w szkoleniu była chęć uaktualnienia potrzebnej w branży wiedzy (91,6%). Niemal 89% właścicieli firm i prezesów chciało usprawnić funkcjonowanie firmy zaś czterech na pięciu chciało

umocnić pozycję firmy na rynku. Więcej niż połowa (55,2%) chciała również nawiązać kontakty z innymi podmiotami gospodarczymi z branży. Poza wymienionymi, respondenci również zaznaczali inne powody, do których najczęściej zaliczali chęć samorozwoju.

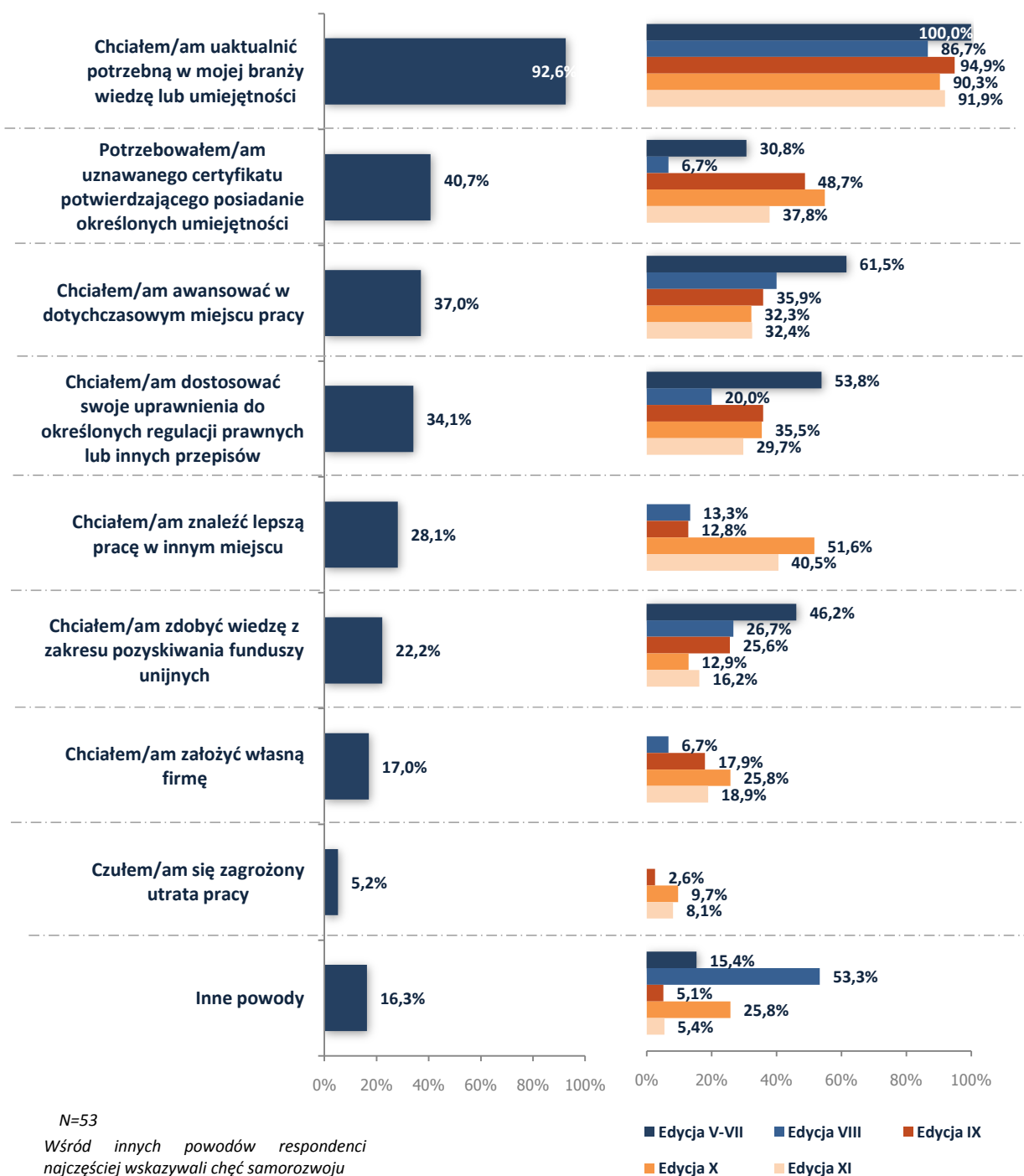
Rysunek 72. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu „Inwestycja w kadry III”? – Właściciele i prezesi firm



Zdecydowanie najczęściej wymienianym powodem uczestnictwa w szkoleniu przez osoby pracujące, ale nie we własnej firmie, była chęć uaktualnienia potrzebnej w branży wiedzy (92,6%). Kolejnym

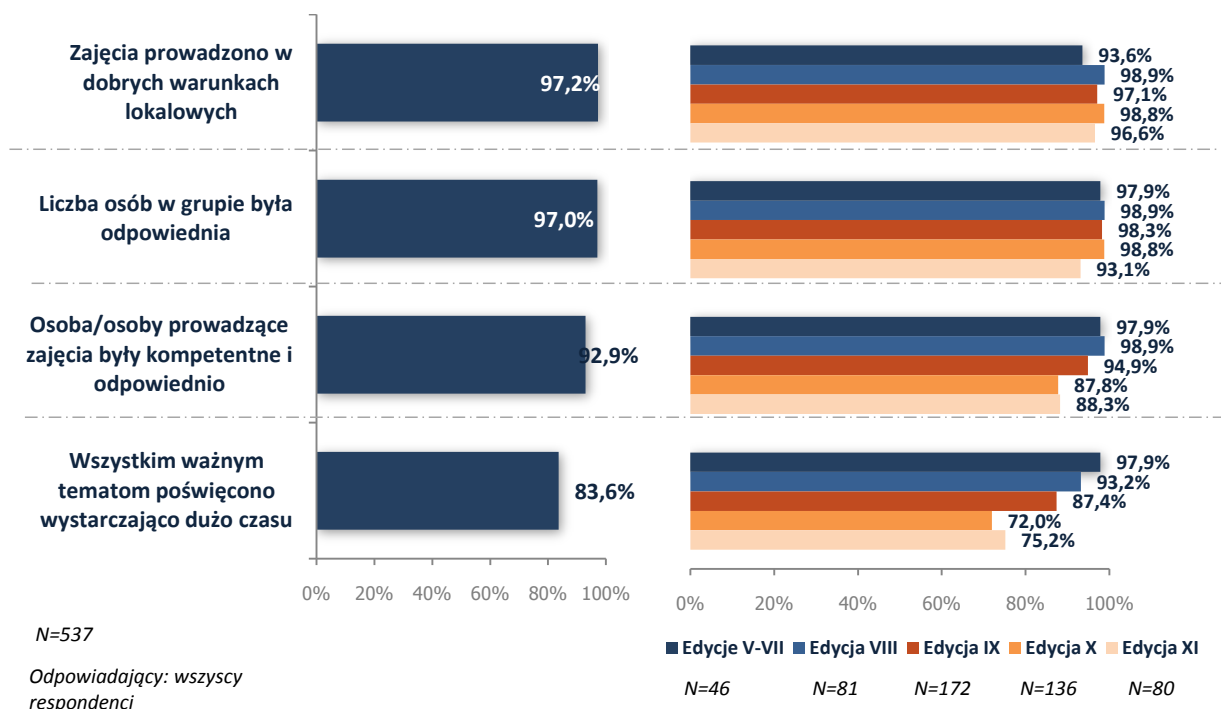
wymienianym powodem była potrzeba uzyskania certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Nieco mniej, bo 37% badanych wskazało na chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy, a 31,1% pytanych chciało dostosować swoje umiejętności do określonych regulacji prawnych lub przepisów. Najmniejszy odsetek osób zadeklarował, że czuł się zagrożony utratą pracy. 16,3% pracowników stwierdziło, że były również inne powody, które zachęciły do skorzystania ze szkolenia. Do powodów tych najczęściej zaliczana była chęć rozwoju osobistego i zawodowego.

Rysunek 73. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu „Inwestycja w kadry III”? – Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



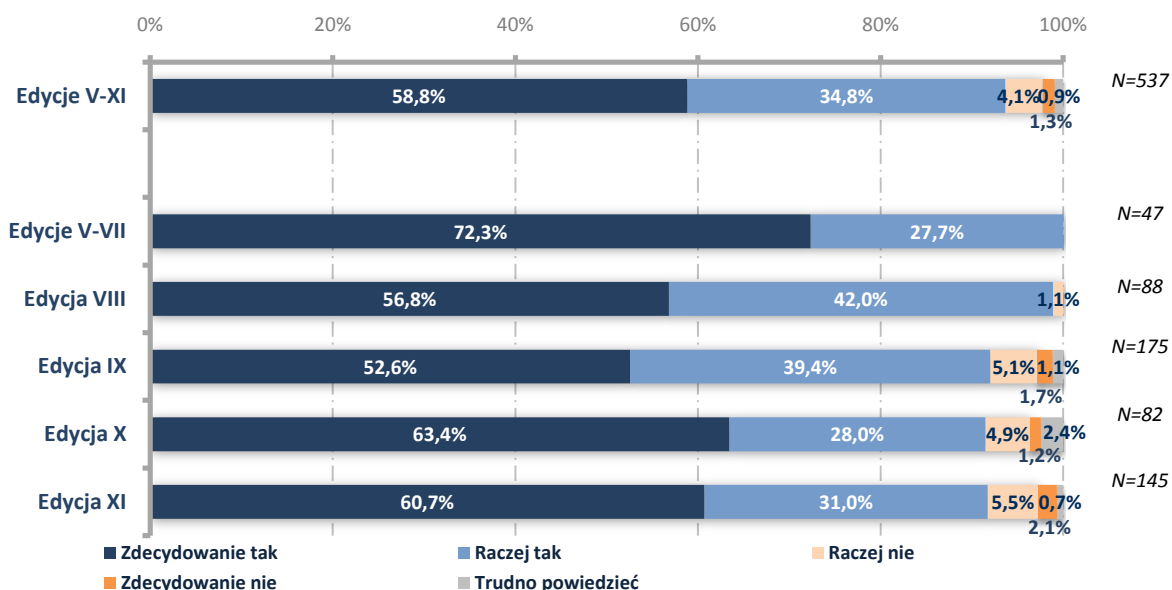
Niemal wszyscy respondenci uznali, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (97,2%). Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania. Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że liczba osób w grupie szkoleniowej była odpowiednia (97%). Nieco mniej (92,9%) pytanym uważa, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane. 83,6% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu. Częściej takiego zdania były osoby badane podczas edycji V-VIII (ponad 90%) niż podczas X i XI edycji (ponad 70%).

Rysunek 74. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Zdecydowana większość pytanym jest skłonna polecić udział w szkoleniu osobom pracującym na podobnych stanowiskach bądź wykonującym podobną pracę (93,6% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz raczej tak”). Podczas badania w edycjach V-VII skłonni do tego byli wszyscy respondenci. Na podstawie danych z edycji V-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,602), z ogólną jego oceną (Pearson=0,578) oraz sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson=0,566).

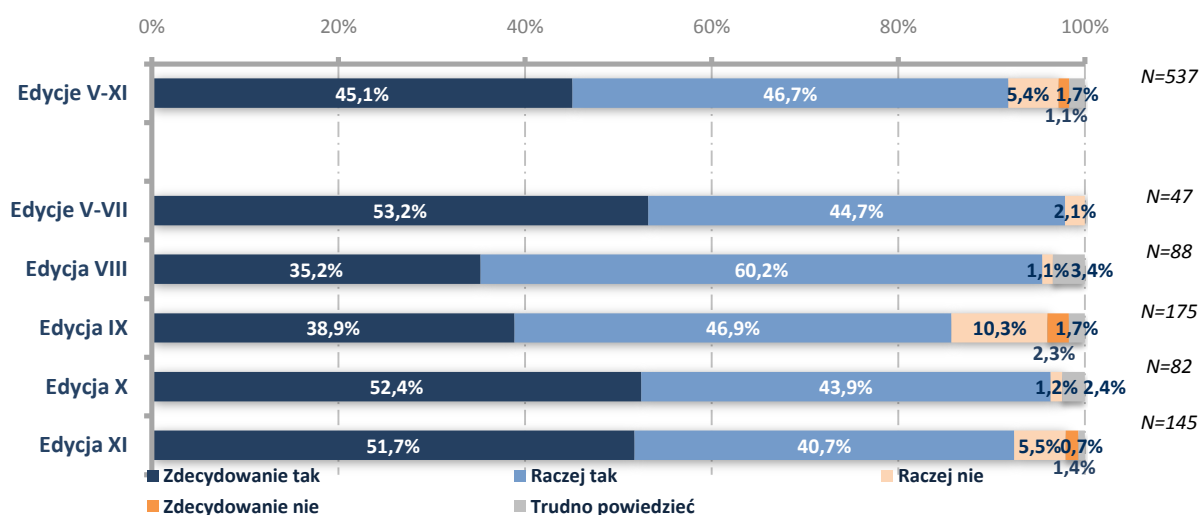
Rysunek 75. Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?



3.2.2. Efekty udziału w szkoleniach

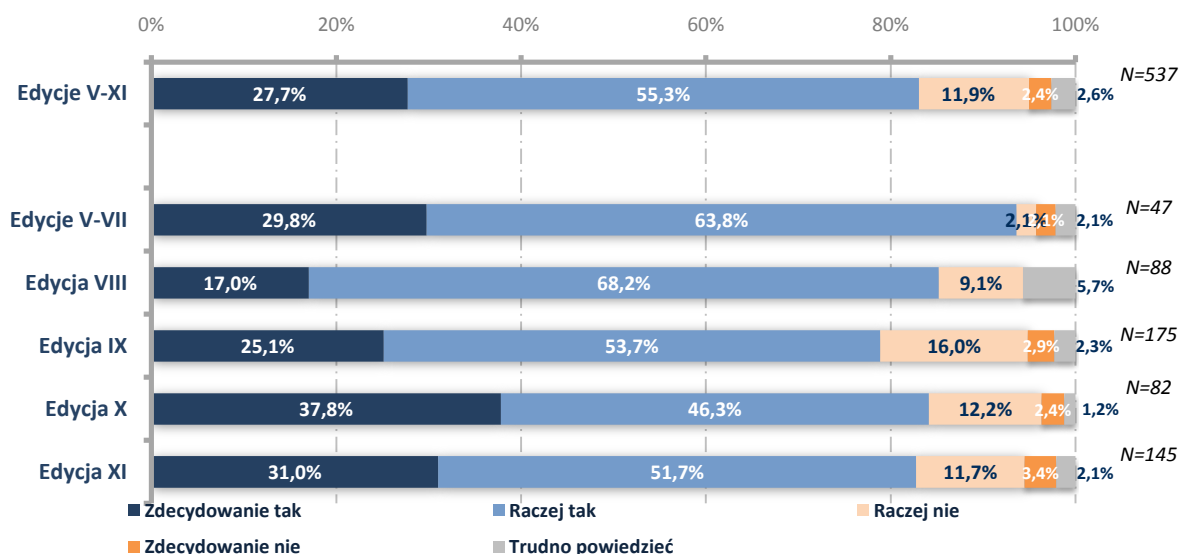
Zdecydowana większość respondentów przyznała, że dzięki szkoleniu poszerzyła swoją wiedzę w zakresie zarządzania personelem (91,8% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 6,5% badanych na to pytanie odpowiedziało przecząco, zaś 1,7% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 76. Czy poprzez udział w szkoleniu poszerzył(a) Pan(i) swoją wiedzę w zakresie zarządzania personelem?



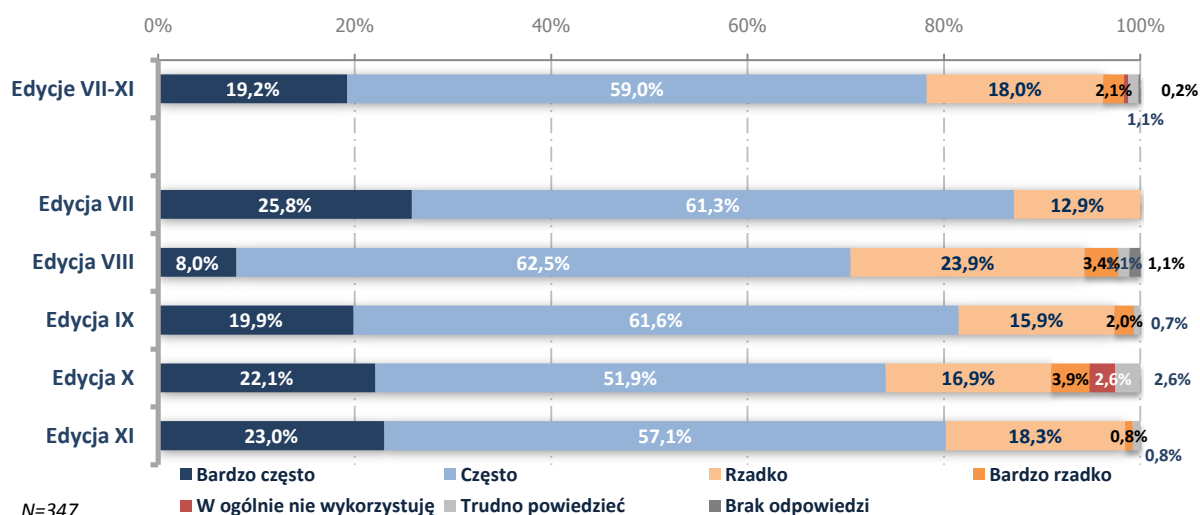
83% pytanych dzięki szkoleniu zdobyła praktyczne umiejętności w zakresie zarządzania personelem. Najczęściej tego zdania byli respondenci badani podczas edycji V-VII (93,6%). Przeciwnego zdania było 14,3% pytanych. Pozostali respondenci (2,6%) miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 77. Czy poprzez udział w szkoleniu zdobył(a) Pan(i) praktyczne umiejętności w zakresie zarządzania personelem?



Zdecydowana większość badanych oświadczyła, że pozyskaną dzięki szkoleniom wiedzę oraz umiejętności wykorzystuje w pracy często (59%). Nieco ponad 19% pytanych zadeklarowało, że wiedzę tę wykorzystuje w pracy bardzo często. Mniej, bo 18% osób odpowiedziało, że robi to rzadko, a 2,1% bardzo rzadko. Ponadto 0,2% nie robi tego w ogóle. Na podstawie danych edycji VII-XI stwierdzono, że częstość wykorzystywania wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki uczestnictwu w szkoleniu była dodatnio skorelowana ze sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson= 0,478).

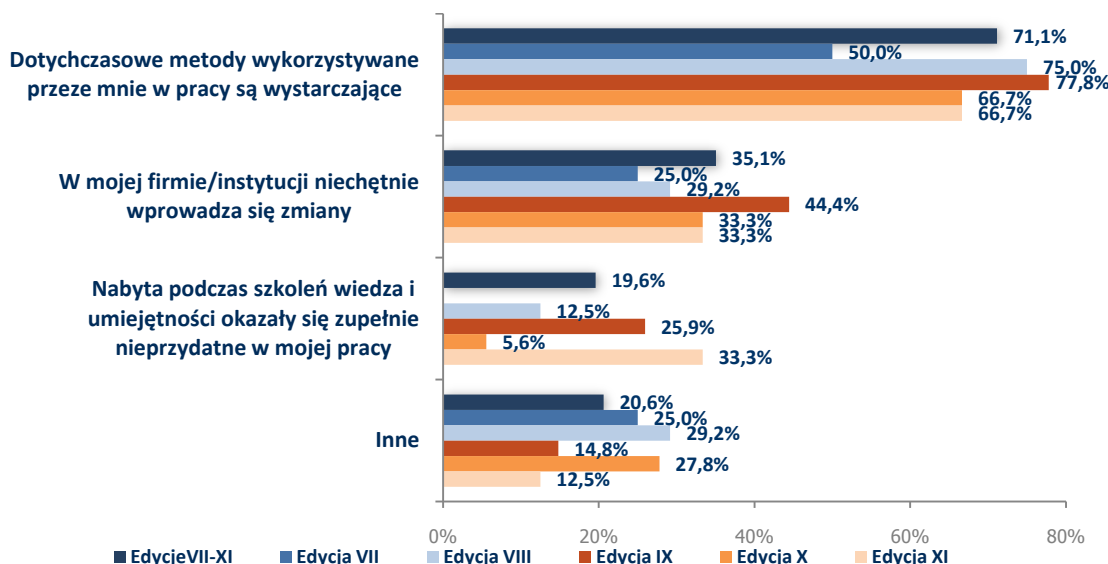
Rysunek 78. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach?



Osoby, które oświadczyły, że w swojej pracy wiedzę i umiejętności pozyskane w trakcie szkolenia wykorzystują rzadko, bardzo rzadko lub w ogóle, były zapytane o to jakie są tego przyczyny. Najczęściej wymienianym powodem był fakt, że wcześniej wykorzystywane metody w pracy przez respondenta były wystarczające (71,1%). Blisko połowę mniej osób zadeklarowało, że w firmie,

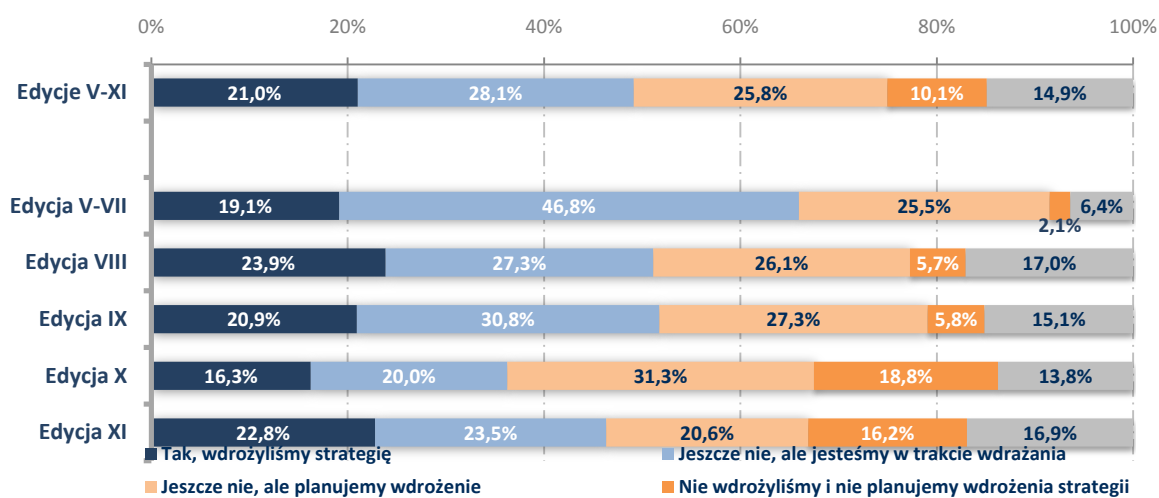
w której pracuje niechętnie wprowadza się zmiany (35,1%). Ponadto blisko 20% pytaných stwierdziło, że nabyte podczas szkoleń wiedza i umiejętności okazały się zupełnie nieprzydatne podczas pracy. Analizując dane należy wziąć pod uwagę niewielkie liczebności w poszczególnych edycjach badania.

Rysunek 79. Co utrudnia Panu/i wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?



21% pytaných odpowiedziało, że w firmie, w której pracuje wdrożono strategię zarządzania zasobami ludzkimi, 28,1% respondentów odpowiedziało, że ich firma jest w trakcie wdrażania tego systemu, zaś 25,8%, że strategia ta nie została wdrożona, ale jest to w planach. Co dziesiąty ankietowany przyznał, że w firmie, w której pracuje nie planuje się wdrożenia strategii. 14,9% pytaných miało problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie.

Rysunek 80. Czy po zakończeniu pana/i udziału w projekcie Pana/i firma wdrożyła strategię zarządzania zasobami ludzkimi?

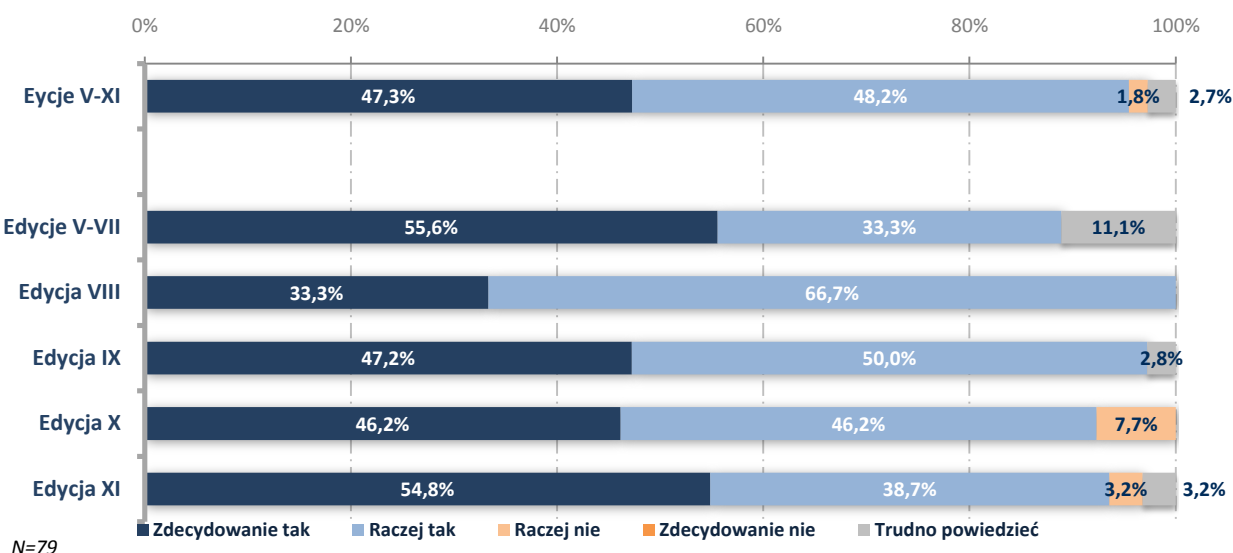


Odpowiadający: osoby pracujące

Osoby, w których firmach wdrożono strategię zarządzania zasobami ludzkimi, zostały zapytane o to, czy wdrożona strategia odpowiada na ich potrzeby. Zdecydowana większość pytaných odpowiedziało

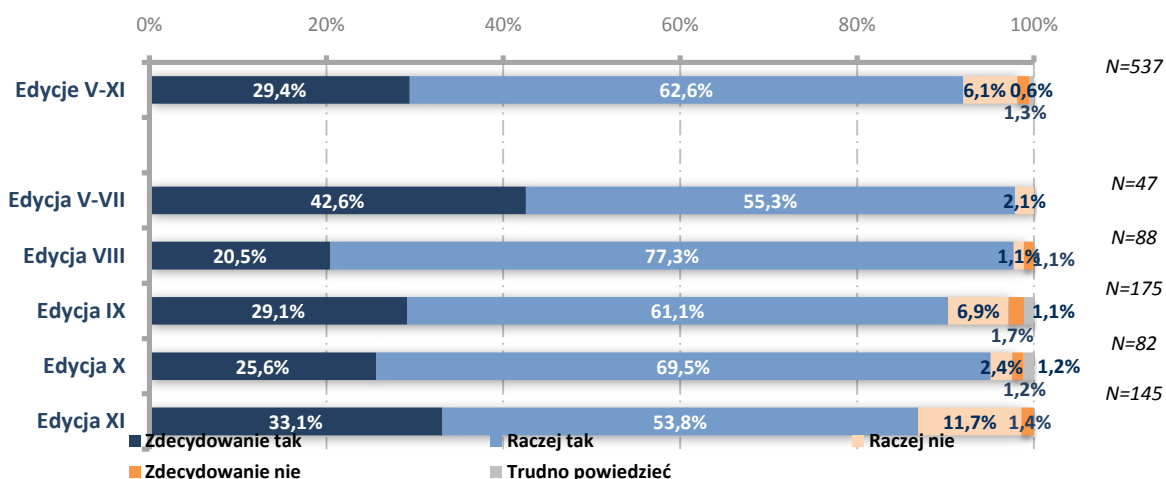
twierdząco 95,5% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Marginalny odsetek badanych odpowiedział przecząco (1,8%), zaś 2,7% respondentów miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 81. Czy wdrożona strategia zarządzania zasobami ludzkimi odpowiada na potrzeby Pana/i firmy?



Zdecydowana większość respondentów jest zadowolona z dotychczasowych korzyści, które wynikają z uczestnictwa w szkoleniu (92% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 7,4% osób ma odmienne uczucia (zagregowane odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”). Na podstawie danych z edycji V-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu są pozytywnie skorelowane z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,604), poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson=0,566) oraz ogólną jego oceną (Pearson=0,500).

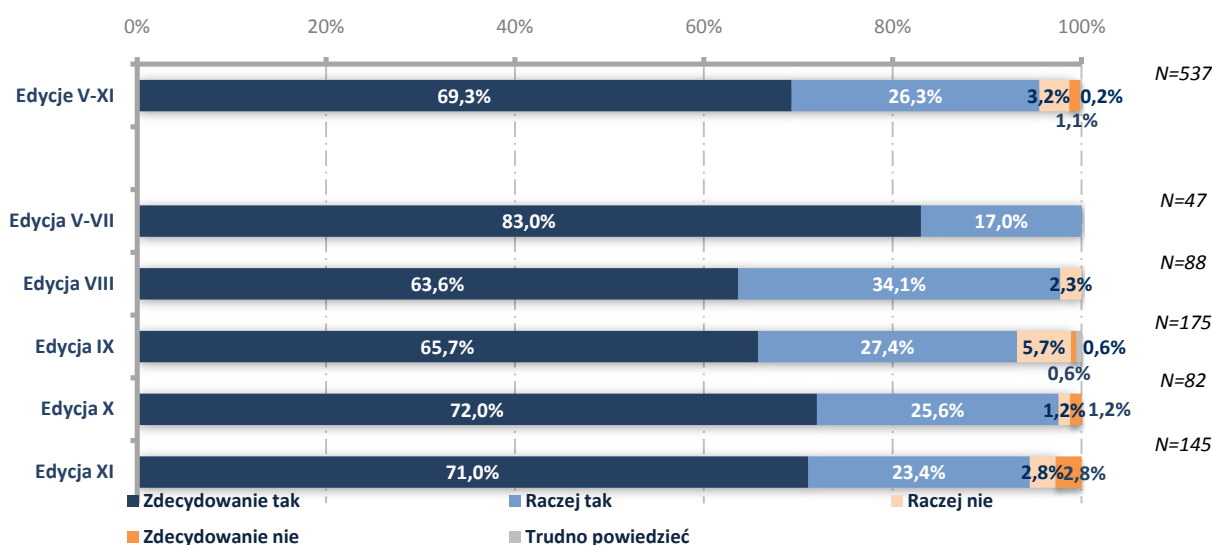
Rysunek 82. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana/i oczekiwaniom?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Niemal wszyscy respondenci byli zdania, że warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach (95,6% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmienne zdania było 4,3% osób (zagregowane odpowiedzi „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”). 0,2% respondentów miało problem z odpowiedzią na to pytanie. Na podstawie danych edycji V-XI stwierdzono, że zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była dodatnio skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson= 0,620), sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson= 0,604) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson=0,582).

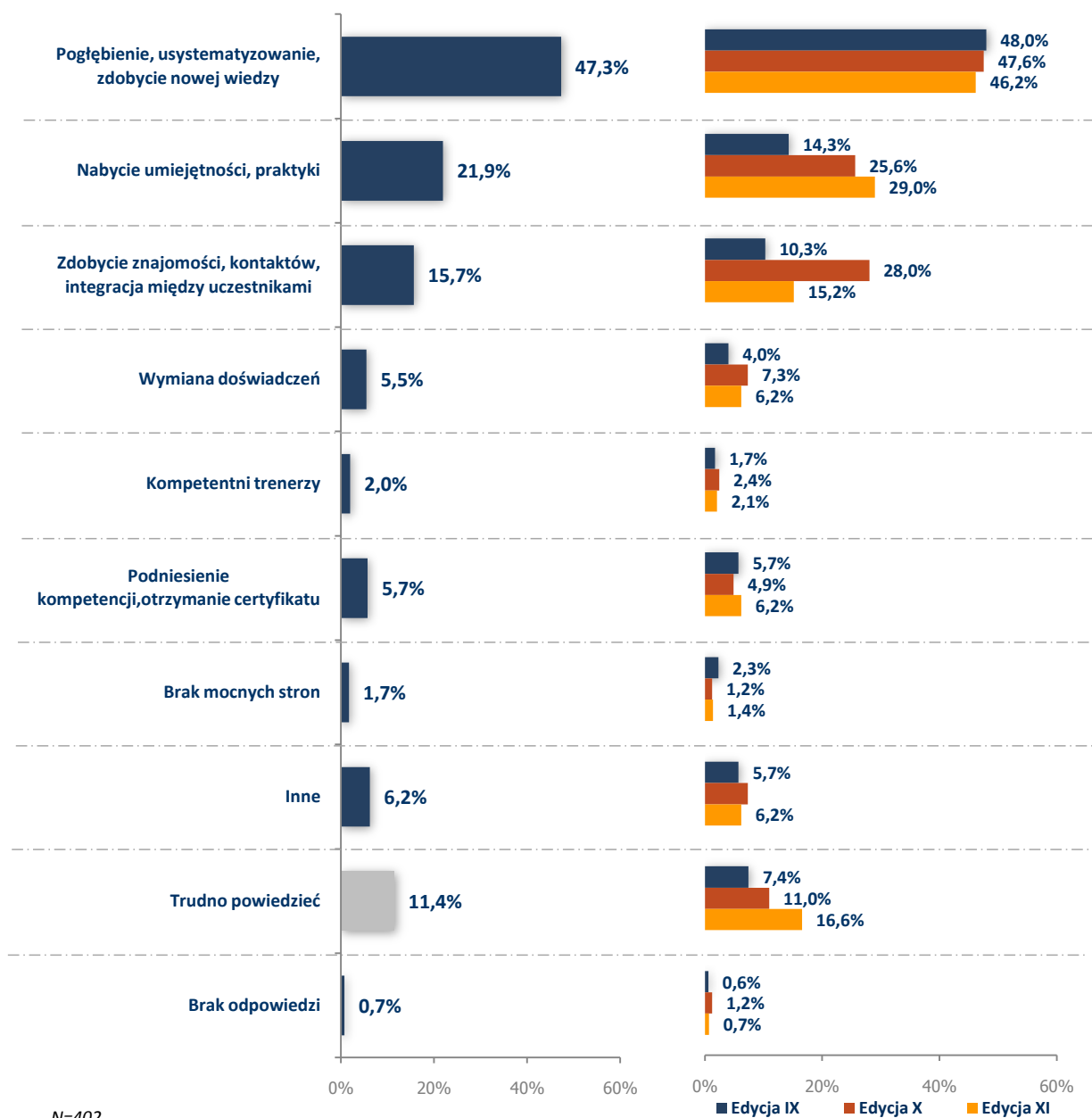
Rysunek 83. Czy Pana/i zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Osoby biorące udział w badaniu w IX, X oraz XI edycji najczęściej za największą korzyść uczestnictwa w szkoleniu uznali pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy (47,3%). Anketowani byli zgodni niezależnie od edycji, w której brali udział. Drugą z kolei najczęściej wskazywaną korzyścią było nabycie praktyki (21,9%), kolejną zaś zdobycie znajomości oraz integracja z innymi uczestnikami (15,7%). Marginalny odsetek pytaných uważa, że udział w szkoleniu nie przyniósł żadnych korzyści (1,7%).

Rysunek 84. Co było dla pana/i największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu?



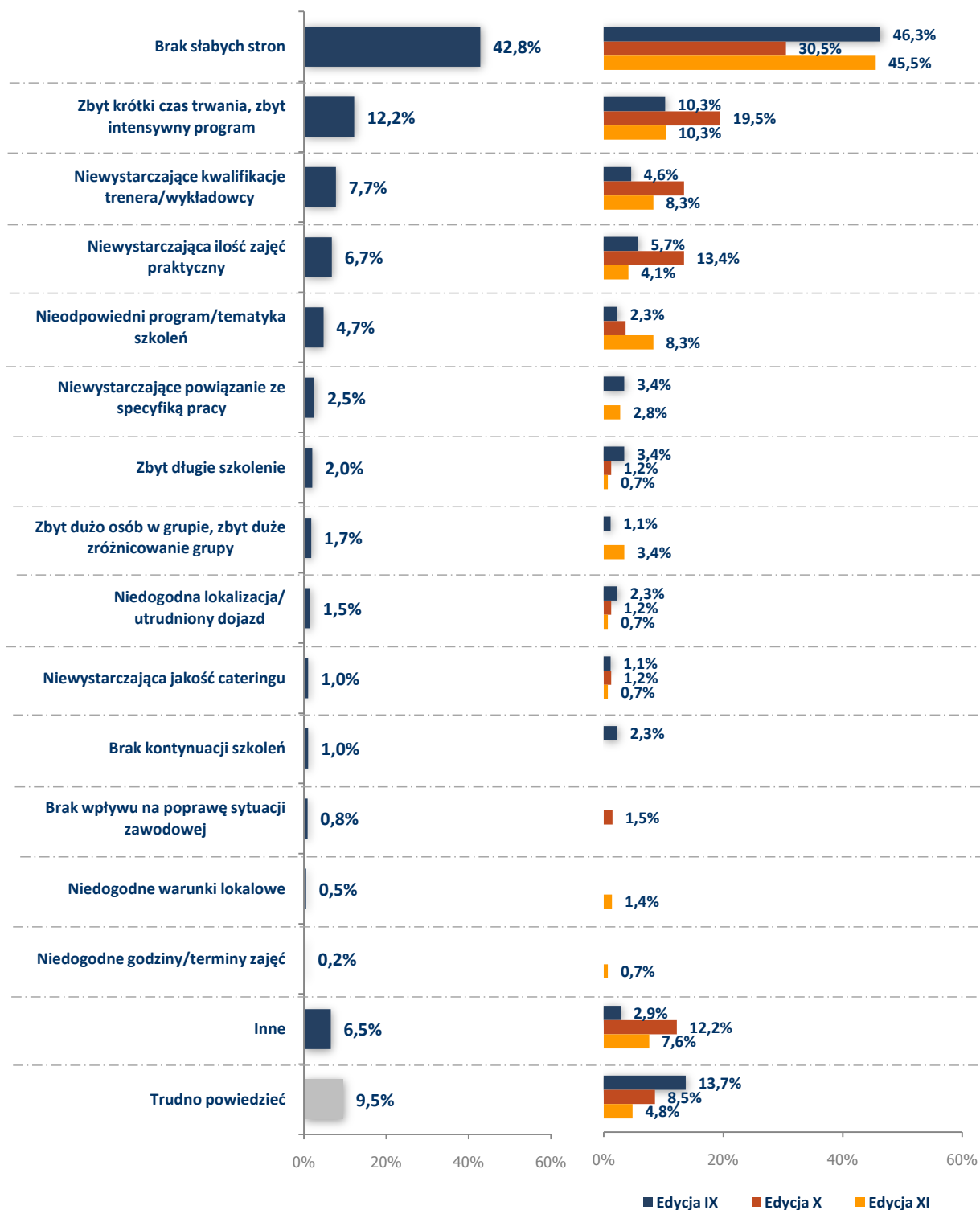
N=402

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Dane tylko dla edycji IX oraz X

Niemal 43% ankietowanych uważa, że szkolenie, w którym brali udział nie miało żadnych słabych stron. Osoby będąc innego zdania najczęściej podawały zbyt krótki czas trwania i zbyt intensywny program (12,2%), niewystarczające kwalifikacje prowadzących (7,7%) oraz niewystarczającą ilość zajęć praktycznych (6,7%)

Rysunek 85. Co uważa pan(i) za najsłabszą stronę szkolenia?



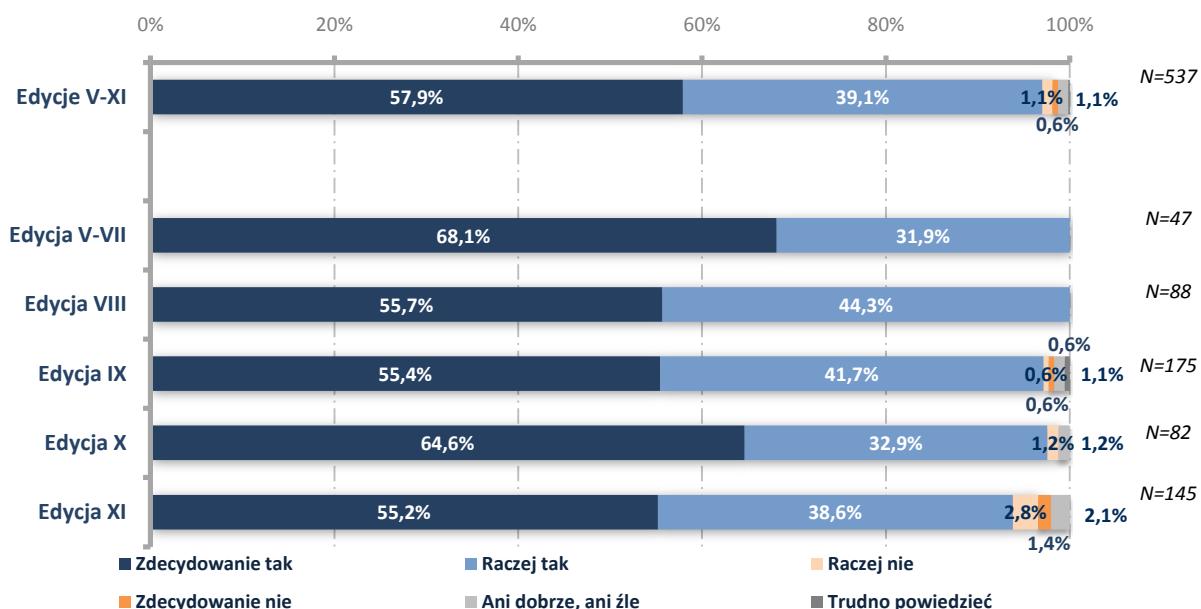
N=402

 Odpowiadający: wszyscy respondenci
 Dane tylko dla edycji IX-XI

Zdecydowana większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (57,9%) lub dobrze (39,1%). Pozytywne oceny szkolenia występowały niezależnie od tego edycji badania. Na podstawie danych z edycji V-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o

przeprowadzone analizy stwierdzono, że ogólna ocena szkolenia jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,582), poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson=0,578) oraz sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson= 0,500).

Rysunek 86. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Tabela poniżej zawiera dane³ dla trzech pytań⁴. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą, połowa badanych zdecydowanie poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę. Blisko co trzeci respondent deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności (na pytanie o to 31% ankietowanych odpowiedziało „zdecydowanie tak”), a dwóch na pięciu badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębiło lub usystematyzowało wiedzę posiadaną wcześniej (42% ankietowanych udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”). W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety (57% wobec 45%). Kobiety też częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zyskały zupełnie nową wiedzę bądź umiejętności (38% versus 25%) oraz że pogłębiły lub usystematyzowały posiadaną dotychczas wiedzę lub umiejętności (44% wobec 37%). Analizując pozostałe grupy odpowiedzi należy zwrócić uwagę na bardzo małe liczebności w niektórych grupach respondentów.

³ Tabela zawiera dane zebrane w trakcie realizacji trzech edycji badania – IX, X oraz XI.

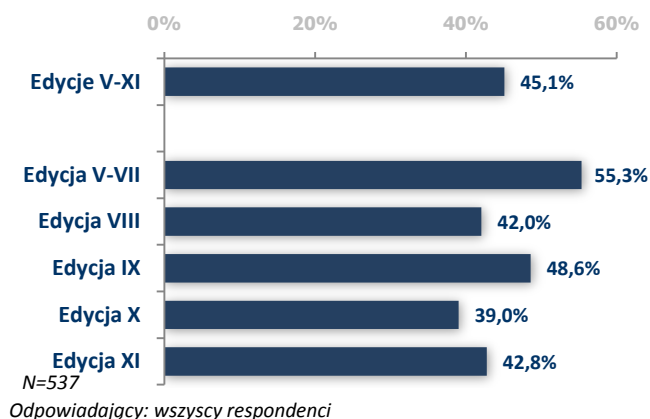
⁴ W tabeli znajduje się procentowy udział respondentów, którzy w odniesieniu do stwierdzeń udzielili odpowiedzi „zdecydowanie tak”. W ramach kafeterii pytań mogli również udzielić odpowiedzi „raczej tak”, „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”.

	% „zdecydowanie zgadzam się”	Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobyl(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności	N
	RAZEM	50%	31%	40%	242
Płeć	mężczyzna	45%	25%	37%	139
	kobieta	57%	38%	44%	103
Rok urodzenia	przed 1960	54%	23%	44%	48
	1960 - 1969	57%	41%	46%	54
	1970 - 1979	45%	27%	34%	67
	1980-1989	47%	31%	35%	62
	1990 i później	56%	44%	44%	9
Wykształcenie	Zawodowe	50%	50%	50%	2
	Średnie	63%	47%	52%	79
	Wyższe zawodowe	56%	24%	32%	34
	Wyższe magisterskie, doktorat	41%	22%	34%	127
Miejsce zamieszkania	Wieś	47%	30%	28%	43
	Miasto do 10 tys.	60%	30%	45%	20
	Miasto 10-50 tys.	72%	44%	51%	39
	Miasto 50-100 tys.	58%	33%	58%	33
	Miasto powyżej 100 tys.	38%	23%	33%	104
Stanowisko	Właściciel	53%	32%	38%	90
	Prezes	38%	21%	42%	24
	Dyrektor	38%	17%	34%	29
	Kierownik	42%	24%	29%	38
	Pracownik szczebla niekierowniczego	67%	47%	33%	15
	Stanowisko samodzielne	53%	28%	40%	40
	Inne	40%	60%	60%	5
	Jedną, samozatrudnienie	64%	43%	43%	14
Wielkość zatrudnienia w firmie	Od 2 do 9	54%	43%	43%	56
	Od 10 do 49	48%	30%	34%	91
	Od 50 do 249	39%	10%	37%	49
	250 i więcej	62%	31%	46%	13

3.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

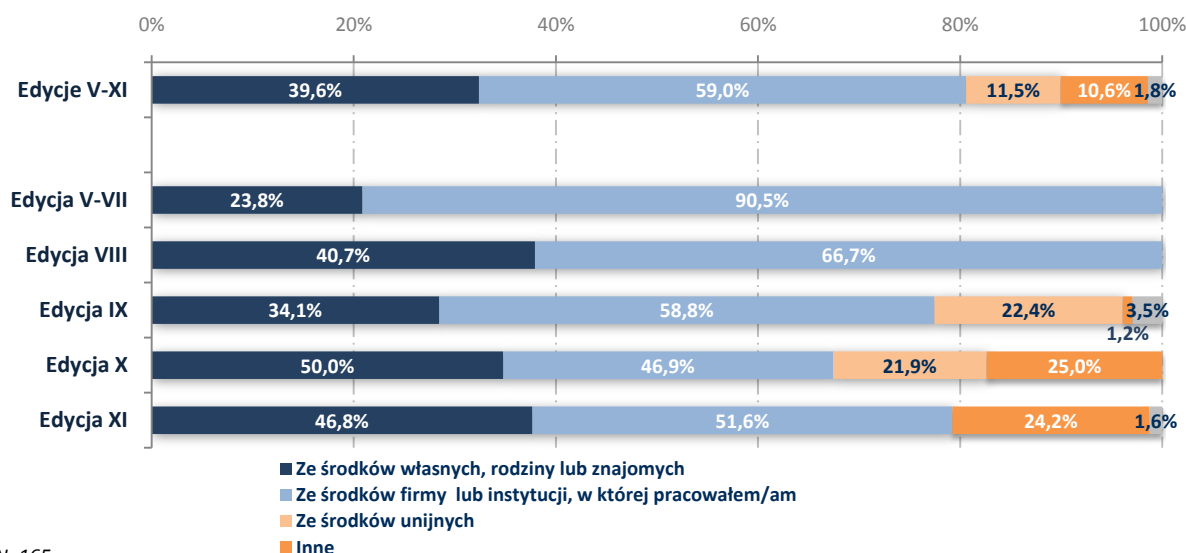
Ponad 45% badanych poza udziałem w szkoleniu w ramach projektu „Inwestycja w kadry III”, doszkała się w ciągu ostatnich 12 miesięcy od przeprowadzenia badania. Najczęściej tak deklarowały osoby badane podczas edycji V-VII (55,3%), najmniej zaś podczas X (39%).

Rysunek 87. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy dokształcał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?



Wśród osób, które dokształcały się w ciągu 12 miesięcy od przeprowadzenia badania, większość zadeklarowała, że szkolenia/kursy te finansowane były ze środków firmy, w której respondenci pracowali (59%). Najczęściej ta odpowiedź padała podczas badań w trakcie edycji od V do VIII. Drugim z kolei źródłem finansowania szkoleń były środki własne, rodziny lub znajomych (39,6%). Począwszy od IX edycji badania ponad 20% respondentów deklarowało, że szkolenia te były finansowane ze środków Unii Europejskiej. Pozostałe odpowiedzi stanowiły marginalny odsetek.

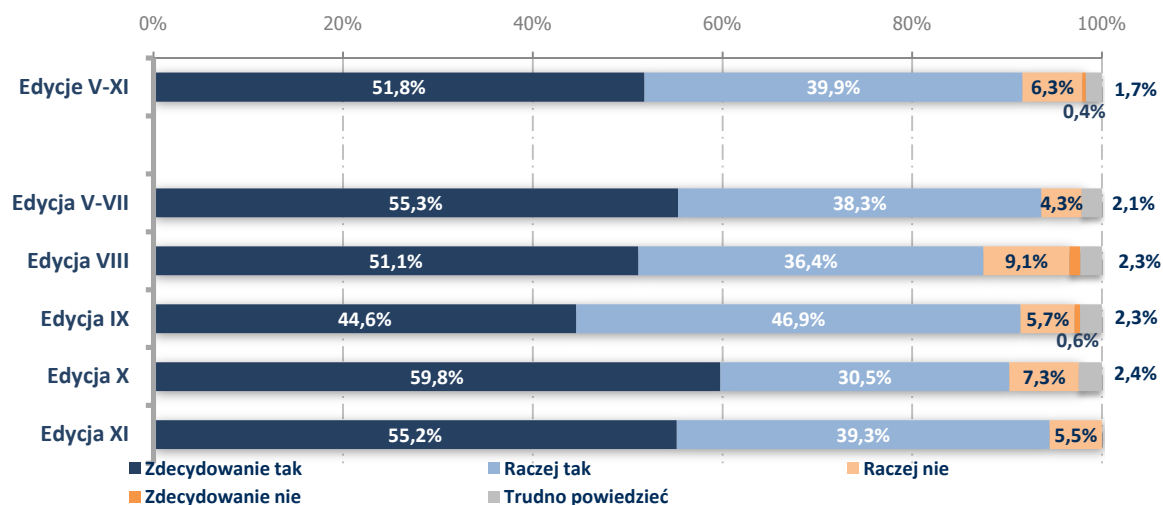
Rysunek 88. Z czyich środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?



N=165
Odpowiadający: osoby, które dokształcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Zdecydowana większość respondentów deklarowała, że w najbliższym czasie chciałaby uczestniczyć w kursach bądź szkoleniach (91,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Innego zdania było niespełna 7% pytanym. 1,7% osób miało problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie. Odpowiedzi respondentów były podobne niezależnie od edycji badania.

Rysunek 89. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



N=537

Odpowiadający: wszyscy respondenci

3.3. Wnioski

W ramach badania mającego na celu ocenę projektu Inwestycja w kadry III udział wzięło 537 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem samych respondentów bądź ich przełożonych (odpowiednio 46,7% i 46,2%). W przypadku analizowanego szkolenia źródłem informacji o jego organizacji była najczęściej strona internetowa – 27,6%.

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy i umiejętności. Drugą w kolejności intencją była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy, trzecią natomiast chęć umocnienia pozycji na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Co prawda najczęściej wskazują oni również uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży. Jednak jako drugą w kolejności wskazują potrzebę uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności (odpowiednio 40,7%). Ponadto badanymi kierowały takie motywy, jak awans w miejscu pracy oraz dostosowanie swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych bądź innych przepisów (37% i 34,1%). Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Większość badanych pozytywnie oceniła efektywność szkoleń, analizując takie ich rezultaty, jak: poszerzenie wiedzy w zakresie zarządzania personelem czy zdobycie praktycznych umiejętności związanych z takim zarządzaniem. Zaowocowało to relatywnie częstym wykorzystywaniem wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych dzięki uczestnictwu w szkoleniach w obecnej pracy. Zdecydowana większość badanych deklarowała zatem, że korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom, w związku z czym warte były one poświęconego czasu.

W opinii badanych relatywnie największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu było pogłębienie, usystematyzowanie bądź zdobycie nowej wiedzy – 47,3%. Nieco mniej badanych w szkoleniach doceniło nabycie praktycznych umiejętności – 21,9%. 15,7% respondentów podkreślało zaś zdobycie znajomości i kontaktów, a także integrację między uczestnikami. Podczas gdy najsłabszą stroną szkolenia był zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program (12,2%). Został on jednak wskazany przez 12,2% badanych. Większość respondentów podkreślała, że szkolenia nie miały słabych stron (42,8%). Ogólna ocena szkolenia była zatem przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp.

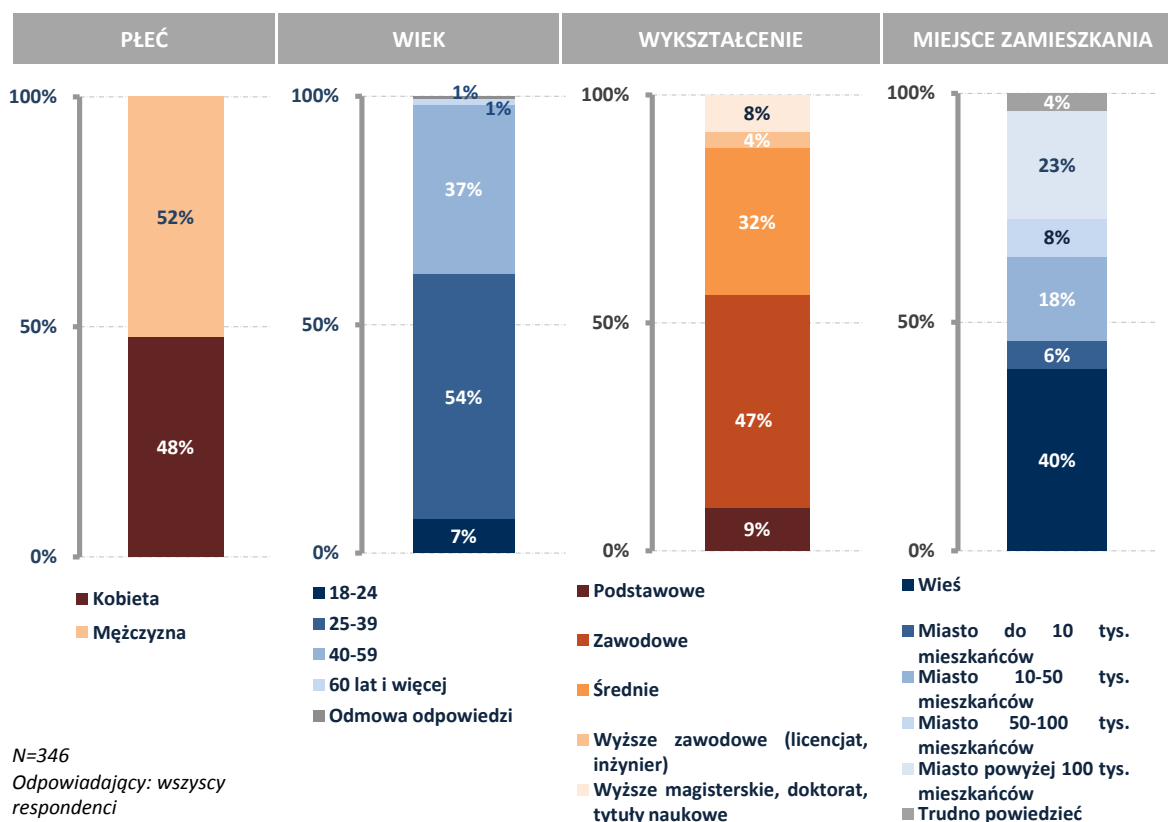
IV. Firmy rodzinne

4.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Firmy rodzinne”. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 346 respondentów – 107 podczas VI edycji, 77 podczas VII oraz 162 podczas IX edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 10.08-27.08.2012.

4.1.1. Struktura społeczno-demograficzna

Rysunek 90. Struktura społeczno-demograficzna



Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu większość (52%) stanowili mężczyźni. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się blisko 54% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (37%), do 24 lat (7%) oraz powyżej 60 roku życia (1%). Ponadto 1% badanych odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

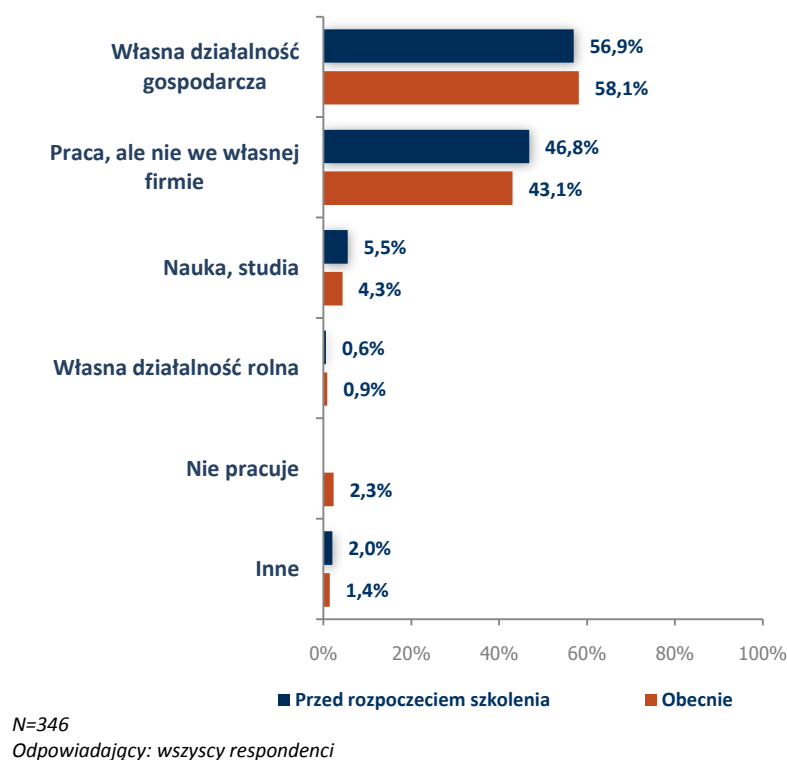
Blisko 47% pytaných zadeklarowało, że ma wykształcenie zawodowe, niemal co trzeci pytaný średnie (32%), zaś blisko co dziesiąty podstawowe. Ponadto 8% respondentów miało wykształcenie wyższe magisterskie, doktoranckie lub tytuł naukowy, a 4% wyższe zawodowe.

Dwóch na pięciu respondentów mieszkało na wsi, 23% stanowiły osoby zamieszkałe w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, zaś 18% w mieście od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. Co dwunasta osoba zamieszkiwała miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej, bo 6% pytaných stanowiły osoby mieszkające w mieście do 10 tysięcy mieszkańców. 4% pytaných miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

4.1.2. Sytuacja zawodowa

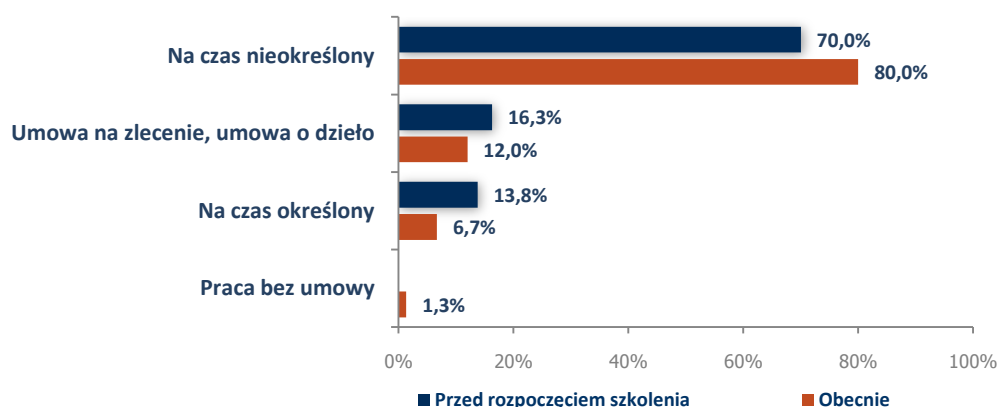
Wśród respondentów większość zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i w trakcie realizacji badania, prowadziła własną działalność gospodarczą (odpowiednio 56,9% oraz 58,1%). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby, które pracują, ale nie we własnej firmie. Przed rozpoczęciem szkolenia pracowało tak 46,8% badanych, zaś w trakcie badania 43,1% ankietowanych. Po odbyciu szkolenia zwiększyła się liczba osób, która prowadzi własną działalność rolną (0,2% versus 0,9%), zmalał zaś odsetek osób uczących się czy studiujących (spadek z 5,5% do 4,3%). 2,3% badanych odpowiedziało, że w obecnej chwili nie pracuje.

Rysunek 91. Jaka jest Pani(i) obecna sytuacja zawodowa?



70% pytaných odpowiedziało, że przed rozpoczęciem szkolenia pracowało na czas nieokreślony. Na pytanie odnoszące obecnej formy zatrudnienia, w ten sposób odpowiedziało czterech na pięciu pytaných. W drugiej grupie znalazły się osoby pracujące w oparciu o umowę na zlecenie bądź o dzieło (16,3% przed rozpoczęciem szkolenia oraz 12% w momencie przeprowadzenia wywiadu). Po zakończeniu szkolenia zmalał odsetek osób pracujących na czas określony (13,8% versus 6,7%).

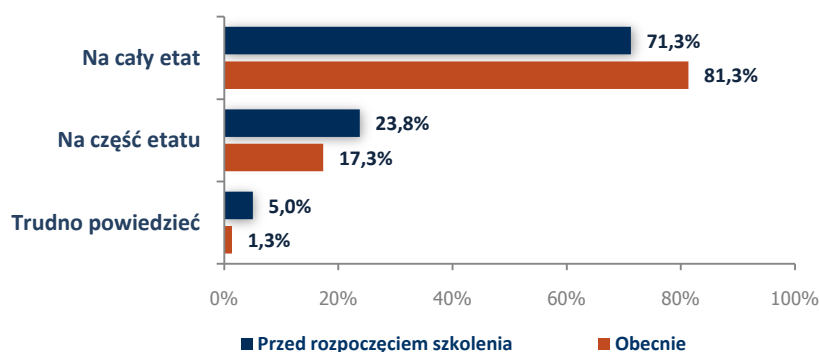
Rysunek 92. Forma zatrudnienia



N=162 – przed rozpoczęciem szkolenia
osoby, które pracowały, ale nie we własnej firmie
N=75 - obecnie
osoby, które pracują, ale nie we własnej firmie,

Większość respondentów zadeklarowała, że przed rozpoczęciem szkolenia pracowała na cały etat (71,3%). W momencie badania odsetek ten wzrósł o 10 punktów procentowych. Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby pracujące na część etatu. 23,8% respondentów zadeklarowało, że taki wymiar pracy obowiązywał go przed rozpoczęciem szkolenia, zaś 17,3% pytanych w momencie szkolenia.

Rysunek 93. Wymiar pracy



N=80 – przed rozpoczęciem szkolenia
osoby, które pracowały, ale nie we własnej firmie
N=75 - obecnie
osoby, które pracują, ale nie we własnej firmie,

Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: właścicieli (wzrost z 46% do 51,4%), kierowników (wzrost z 14,8% do 15,5%), prezesów (wzrost z 7,7% do 8,8%) oraz dyrektorów (wzrost z 7,4% do 8,5%). Ponadto wzrósł odsetek osób pracujących na stanowisku samodzielnym (z 17,1% do 17,9%). Zmalała zaś liczba osób pracujących na stanowiskach szczebla niekierowniczego (z 10,3% do 9,7%).

Rysunek 94. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



N=80 – przed rozpoczęciem szkolenia

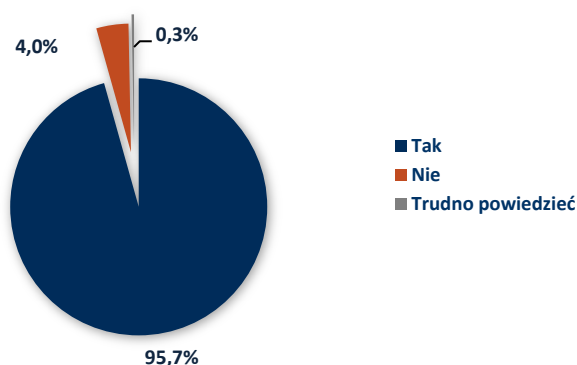
osoby, które pracowały, ale nie we własnej firmie

N=75 - obecnie

osoby, które pracują, ale nie we własnej firmie,

Niemal wszyscy pytani obecnie pracują w tej samej firmie, w której pracowali przed rozpoczęciem szkolenia. Zdeklarowało tak 95,7% pytanych.

Rysunek 95. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia w ramach projektu „Firmy rodzinne”?

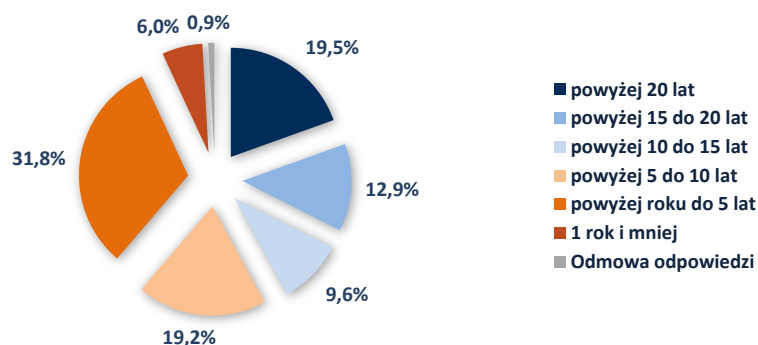


N=322

Odpowiadający: osoby, które pracowały przed rozpoczęciem szkolenia oraz pracują obecnie

Blisko co trzeci respondent zadeklarował, że w firmie, w której obecnie pracuje, zatrudniony jest dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat, zaś blisko co piąta osoba dłużej niż 20 lat. Niewiele mniej, bo 19,2% pytanych zadeklarowało, że w danym miejscu pracuje dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10. Najmniej osób (6%) wskazało, że w obecnym miejscu pracuje krócej niż rok. Ponadto niespełna 1% pytanych odmówiło odpowiedzi na to pytanie.

Rysunek 96. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?



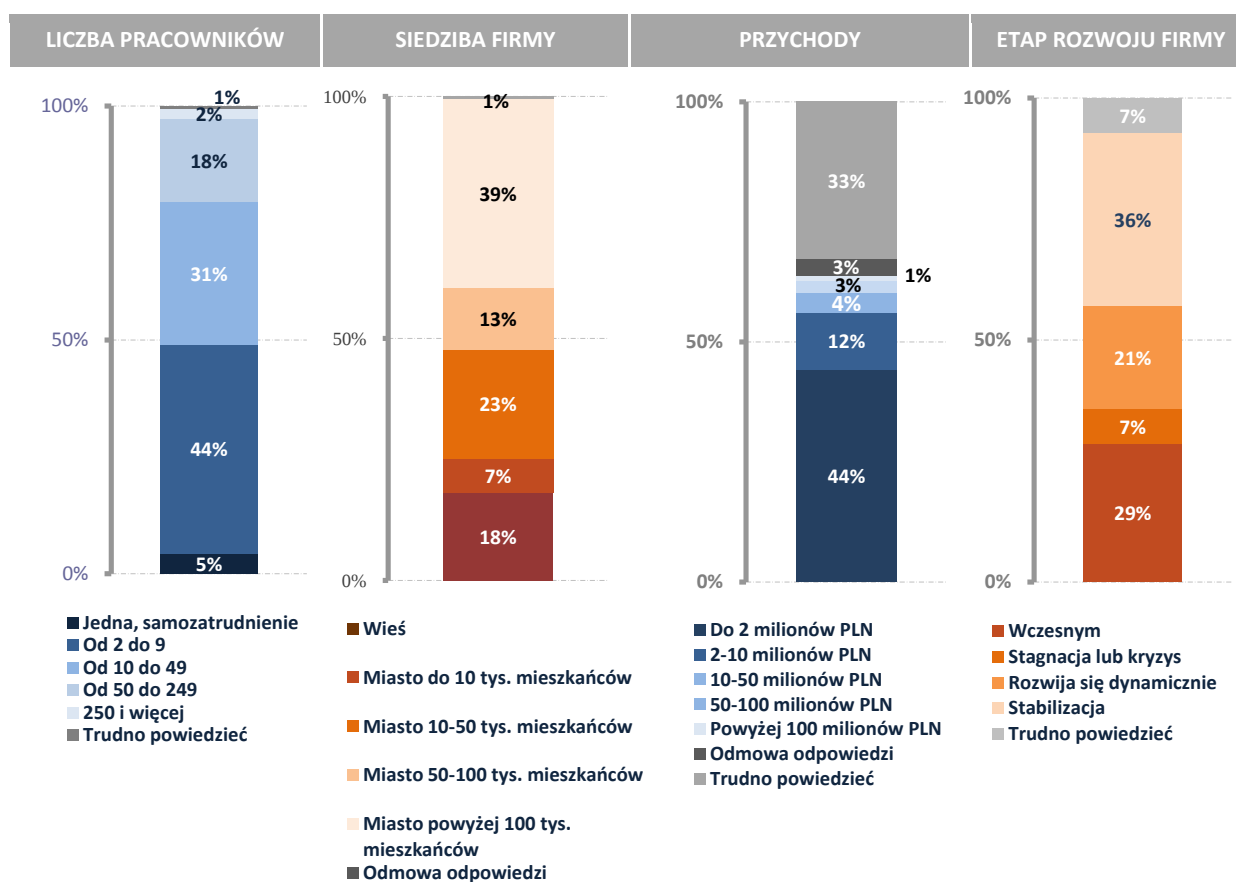
N=333

Odpowiadający: osoby, które pracują

4.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.

Rysunek 97. Charakterystyka przedsiębiorstw



N=333

Odpowiadający: osoby, które pracują

N=266

Odpowiadający: prezesi i właściciele firm

44,4% respondentów odpowiedziało, że firma, w której pracuje, zatrudnia od 2 do 9 pracowników, 31% badanych pracuje w firmie, zatrudniającej od 10 do 49 pracowników, zaś 18% pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 50 do 249 osób. Mniej, bo 4,5% pytanym oświadczyło, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, zaś co pięćdziesiąty pracuje w firmie zatrudniającej więcej niż 250 pracowników. Marginalny odsetek respondentów odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie (0,6%).

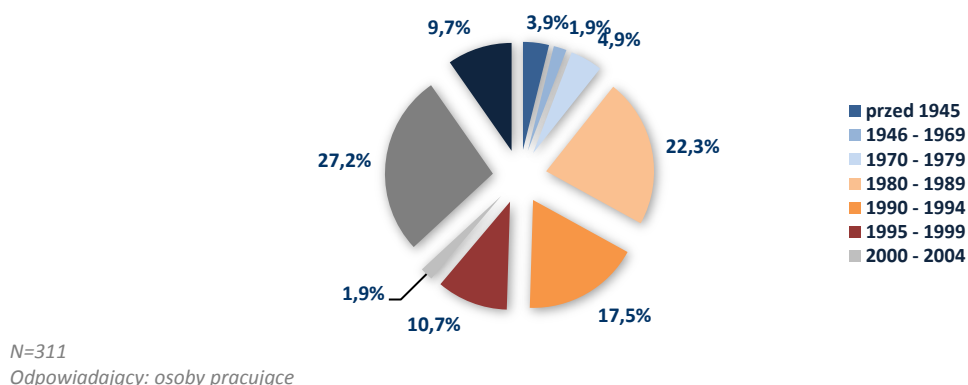
Większość respondentów (39%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 22,5% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców, 18% w firmie mającej siedzibę na wsi, zaś 12,6% w mieście do 50 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej, bo 7,2% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym do 10 tysięcy mieszkańców. Marginalny odsetek pytanym miał problem z odpowiedzią na to pytanie (blisko 1%).

44,4% respondentów zadeklarowało, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem, w roku 2011 osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych. 12% respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 2 do 10 milionów, zaś 4,1% - od 10 do 50 milionów złotych. Ponadto 3,4% pytanym odmówiła udzielenia odpowiedzi na to pytanie, a blisko 33% miała problem z odpowiedzią.

Blisko 36% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. Niespełna 29% badanych odpowiedziało, że we wczesnej fazie rozwoju, 21,4% pytanym, że ich firma rozwija się dynamicznie, zaś co czternasty ankietowany wskazał na stagnację lub kryzys (7,1%). Ponadto 7,1% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Ponad 23% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 1980 a 1989 rokiem. Niewiele mniej, bo 22,8% badanych pracuje w firmie, która powstało po 2005 roku ale przed 2009 rokiem, 19,5% w firmie, która powstała między 1990 a 1994.

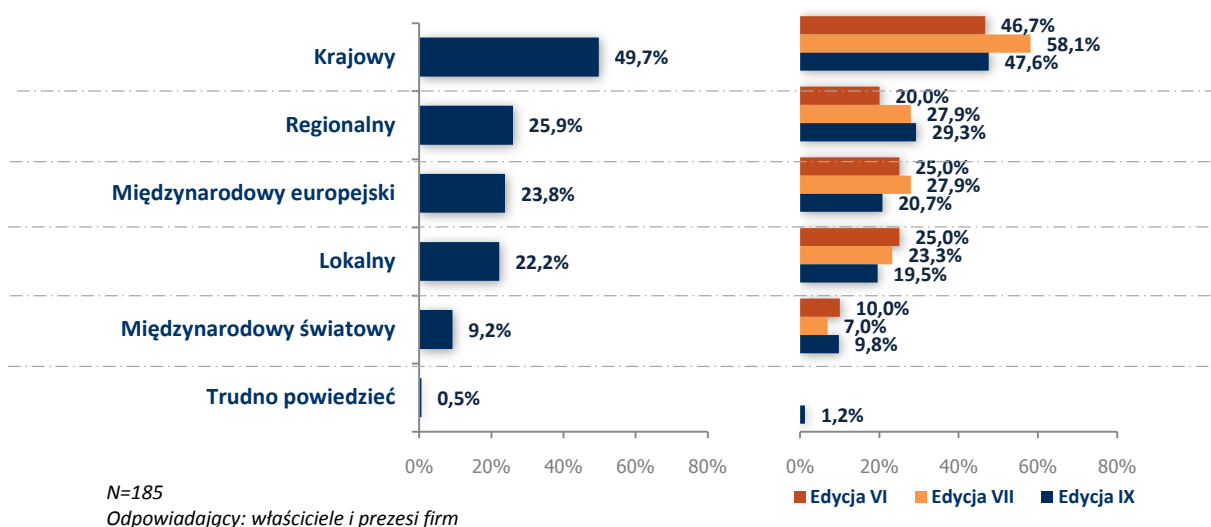
Rysunek 98. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?



Prawie połowa respondentów zadeklarowała, że firma, którą prowadzi, działa na rynku krajowym (49,7%). Największy odsetek osób odpowiedział w ten sposób w trakcie VII edycji badania (58,1%). Drugim z kolei najczęściej zaopatrywanym rynkiem przez respondentów był regionalny (25,9%). Niewiele mniej, bo 23,8% pytanym wskazało również na rynek międzynarodowy europejski, a 22,2% na lokalny. Co jedenasty pytany oświadczył, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem działa

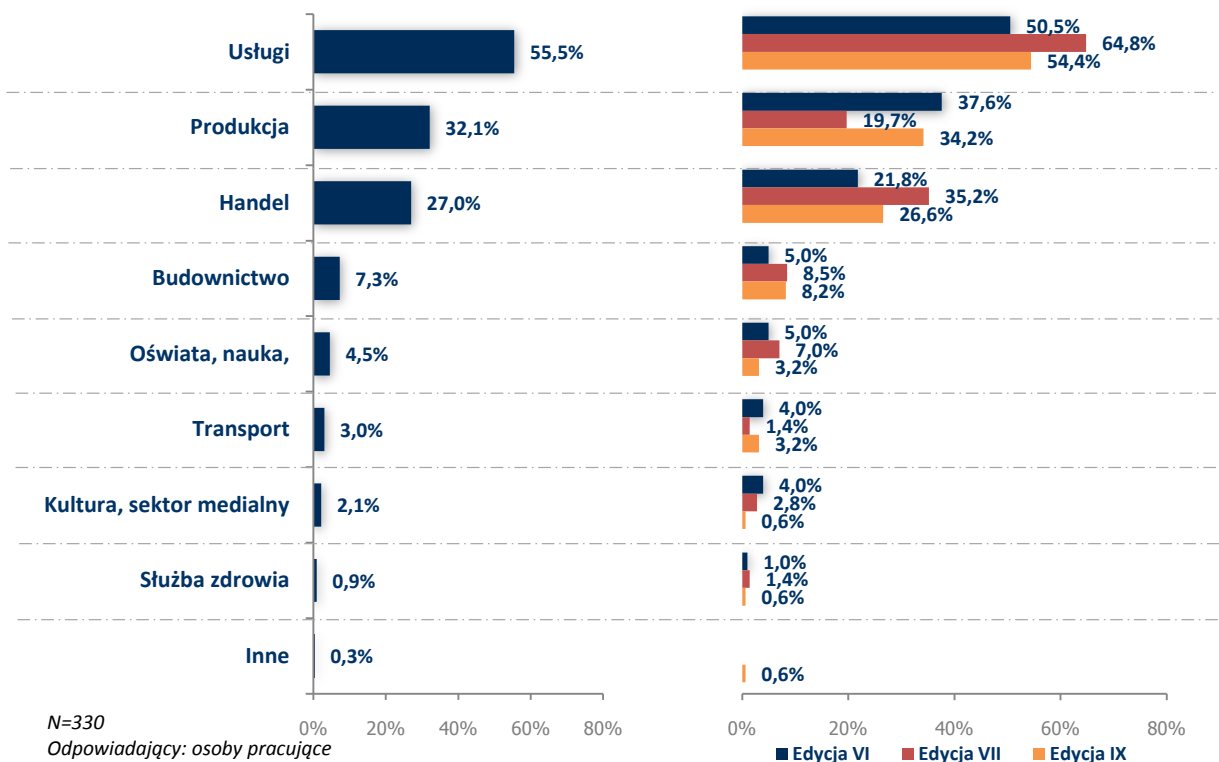
na rynku międzynarodowym światowym. Ponadto 0,5% ankietowanych odmówiło udzielania odpowiedzi na temat zaopatrywanego rynku.

Rysunek 99. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Najwięcej respondentów (55,5%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży usługowej. Największy odsetek respondentów wskazał tę specjalizację w trakcie VII edycji badania (64,8%). W drugiej kolejności badani podawali, że pracują w branży produkcyjnej (32,1%). Ponadto 27% pytanых zaznaczył na branżę handlową, przy czym najczęściej branżę tę wskazywano w trakcie VII edycji badania. Marginalny odsetek respondentów wskazał na służbę zdrowia (0,9%).

Rysunek 100. Jaka Jest specjalizacja działalności Pana/i firma?

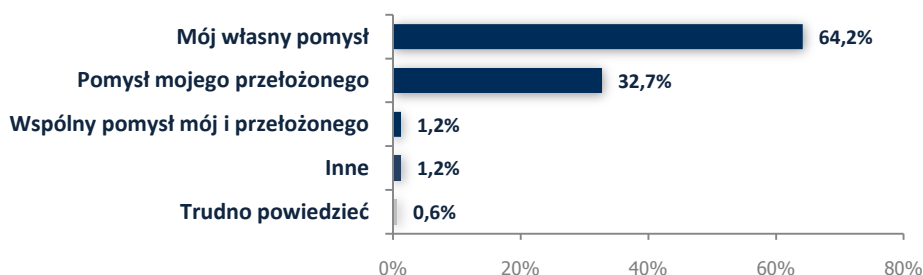


4.2. Wyniki badania

4.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość respondentów, bo 64,2%, oświadczyła, że była pomysłodawcą wzięcia udziału w szkoleniu w ramach projektu „Firmy rodzinne”. Drugą z kolei największą grupę stanowili badani, którzy oświadczyli, że pomysłodawcami ich udziału w projekcie byli ich przełożeni. W ten sposób odpowiedział blisko co trzeci pytany.

Rysunek 101. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu w ramach projektu „Firmy rodzinne”?

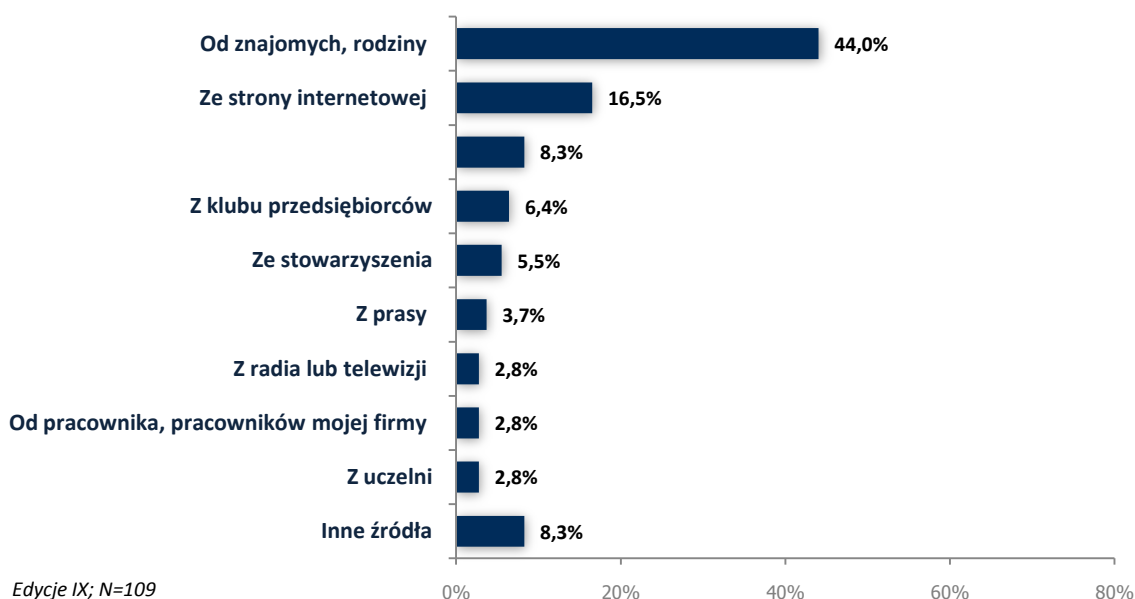


Edycje IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

44% pytanym o szkoleniu w ramach projektu „Firmy rodzinne” dowiedziało się od znajomych bądź członka rodziny. Mniej, ponieważ 16,5% badanych o szkoleniu dowiedziało się ze strony internetowej, przy czym co trzecia z tych osób dowiedziało się ze strony internetowej Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (6 osób). Co dwunasta osoba o szkoleniu została poinformowana bezpośrednio przez instytucję szkoleniową.

Rysunek 102. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?

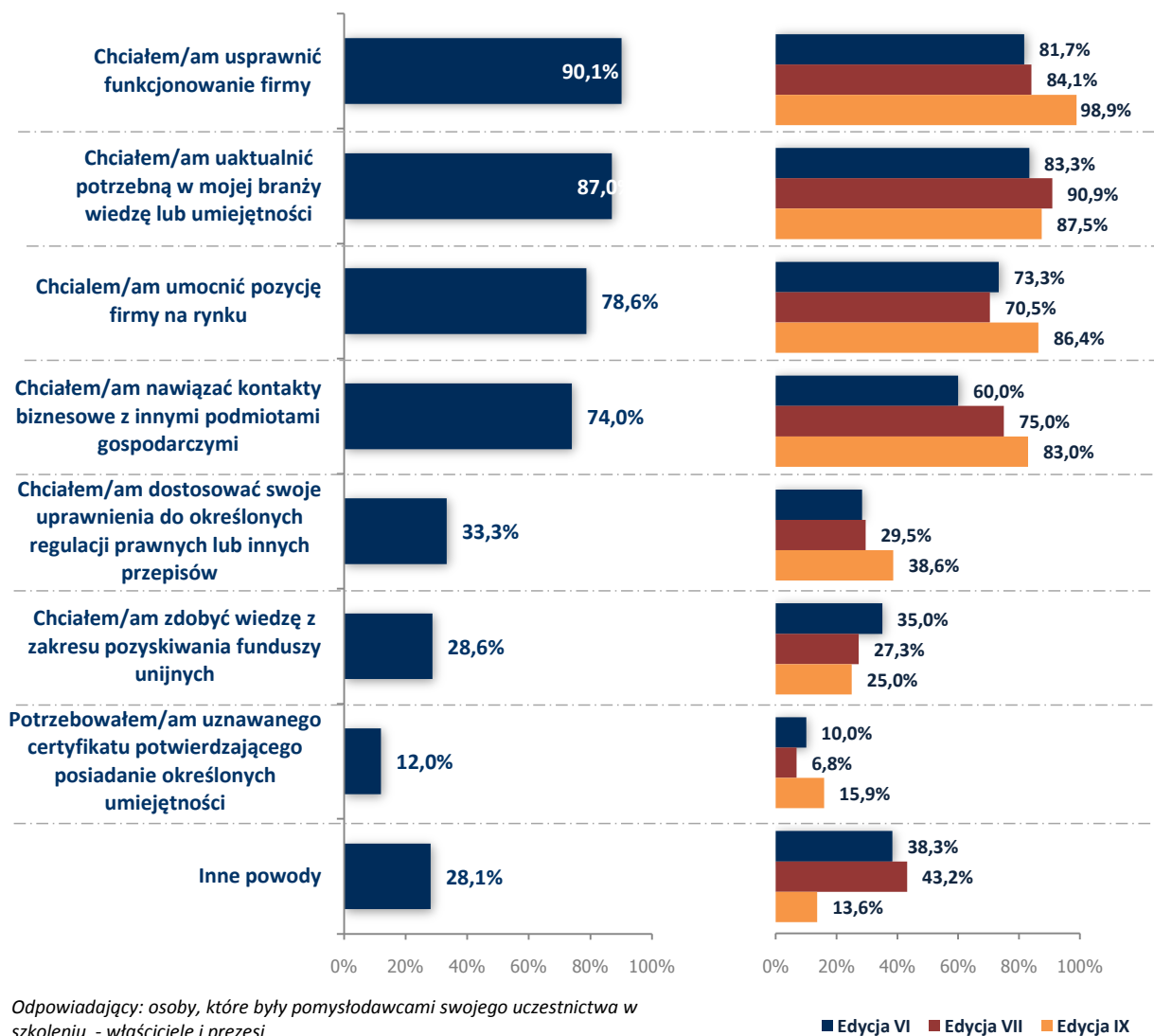


Edycje IX; N=109

Odpowiadający: osoby, które były pomysłodawcami swojego uczestnictwa w szkoleniu

Niemal wszyscy prezesi i właściciele firm (90,1%) odpowiedzieli, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli usprawnić funkcjonowanie swojej firmy. Niewiele mniej, bo 87% pytanych wskazało na uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy oraz umiejętności. Kolejnym najczęściej wskazywanym powodem była chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. W ten sposób odpowiedziało niespełna 79% pytanych. Niewiele mniej, bo 74% badanych wskazało również na chęć nawiązania kontaktów biznesowych. Wśród innych ankietowani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju oraz na chęć zapoznania się ze specyfiką firm rodzinnych.

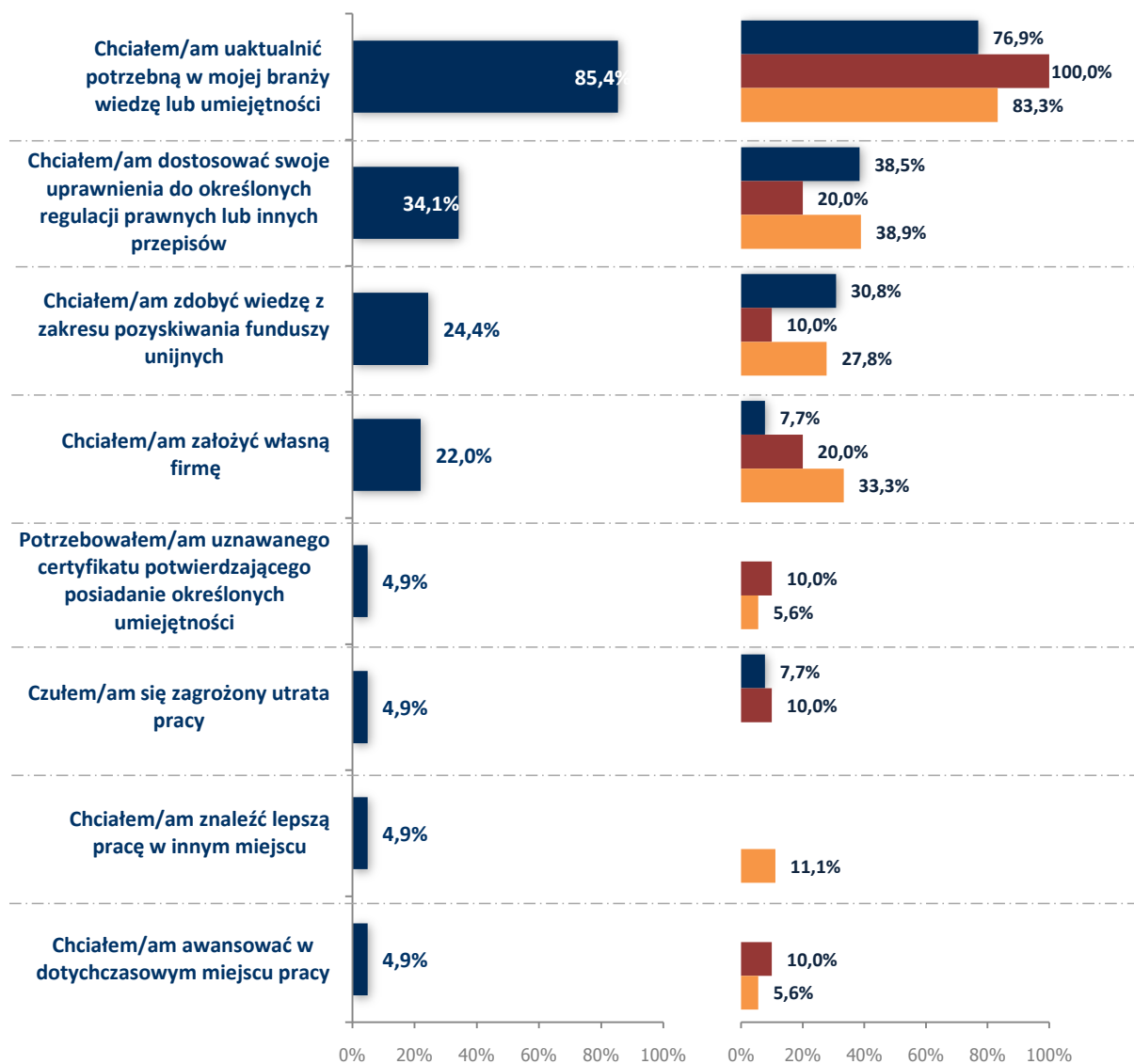
Rysunek 103. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu „Firmy rodzinne”? – właściciele i prezesi



Zdecydowana większość pracowników, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączeniem prezesów oraz właścicieli firm), wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (85,4%). Tę opcję zaznaczali respondenci niezależnie od edycji, w której brali udział. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych (34,1%). Niewiele mniej osób, bo 24,4% zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy i umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych, zaś 22%

chciało założyć własną firmę. Wśród innych powodów pytani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego i zawodowego oraz chęć zapoznania się ze specyfiką funkcjonowania firm rodzinnych.

Rysunek 104. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu „Firmy rodzinne”? - pracownicy

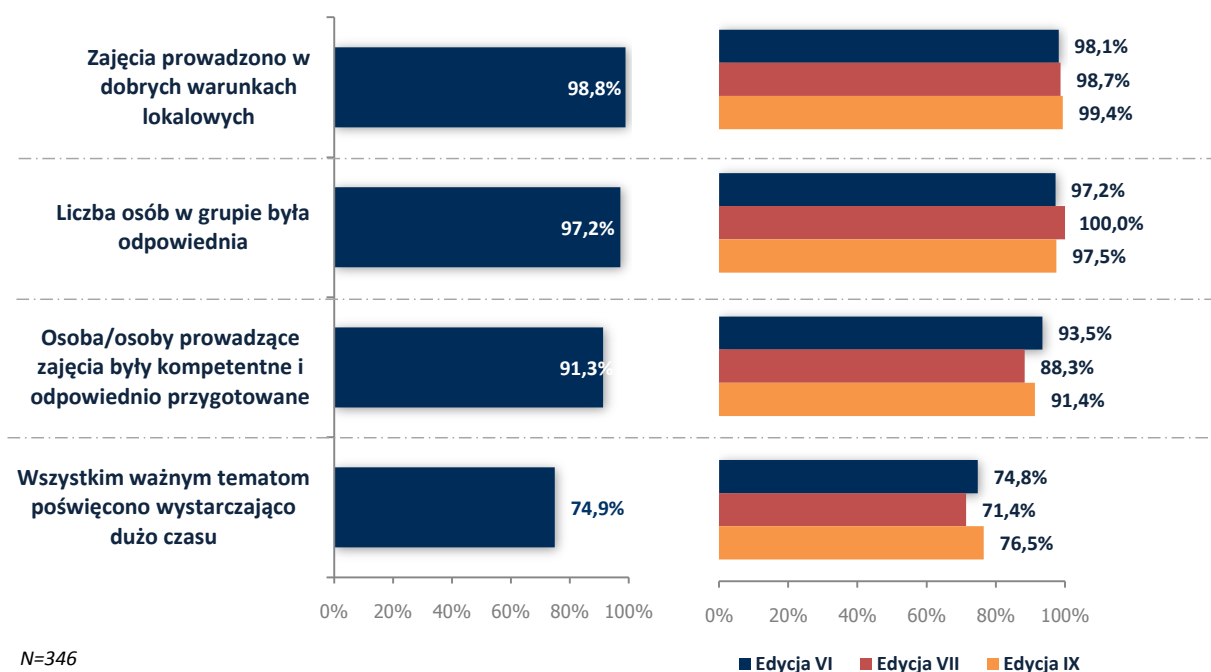


Odpowiadający: osoby, które były pomysłodawcami swojego uczestnictwa w szkoleniu - pracownicy

■ Edycja VI ■ Edycja VII ■ Edycja IX

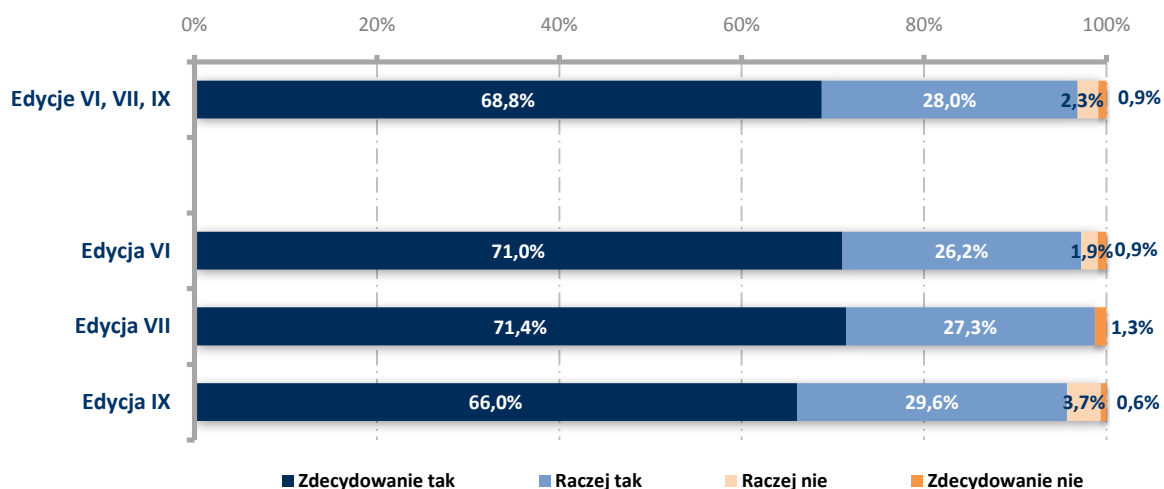
Niemal wszyscy respondenci uznali, że zajęcia prowadzono w dobrych warunkach lokalowych (98,8%). Niewiele mniej pytaných odpowiedziało również, że liczba osób w grupie była odpowiednia (98%). Zdecydowana większość ankietowanych potwierdziła również, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane. Odpowiedziało w ten sposób 91,3% pytaných. Ponadto trzech na czterech pytaných oświadczył również, że według niego podczas szkolenia wystarczająco dużo czasu poświęcono wszystkim tematam. Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania.

Rysunek 105. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Niemal wszyscy respondenci są skłonni polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (96,8% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Podobne odpowiedzi występowały niezależnie od edycji badania. Na podstawie danych z edycji VI-IX oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w tym szkoleniu (Pearson = 0,627), sprostania oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,522) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,497).

Rysunek 106. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?



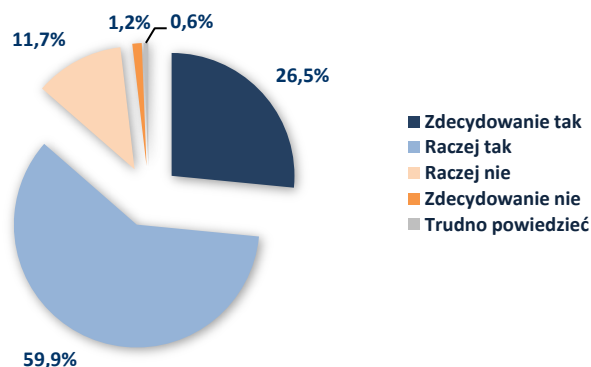
Edycja IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

4.2.2. Efekty udziału w szkoleniu / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość respondentów przyznała, że dzięki szkoleniu zdobyła zupełnie umiejętności menadżerskie (86,4% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Niemal 13% badanych odpowiedziało przecząco, zaś 0,6% ankietowanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 107. Czy poprzez udział w szkoleniach w projekcie Firmy rodzinne zdobył/a Pan/i zupełnie nowe umiejętności menadżerskie?

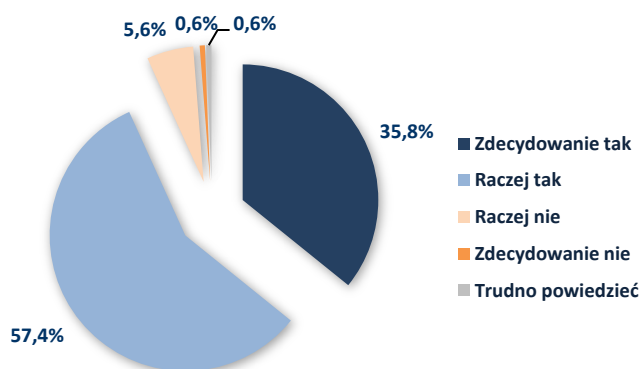


Edycje IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Niemal wszyscy respondenci potwierdzili, że udział w szkoleniu pogłębił bądź usystematyzował posiadane przez nich wcześniej umiejętności menadżerskie (93,2% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedź przeczącą udzieliło 6,2% pytanym.

Rysunek 108. Czy poprzez udział w tych szkoleniach pogłębił/a Pan/i lub usystematyzował/a posiadane wcześniej umiejętności menadżerskie?

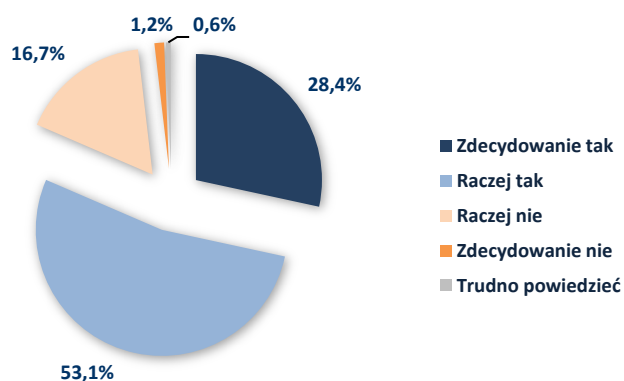


Edycje IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Zdecydowana większość respondentów potwierdziła również, że dzięki uczestnictwu w szkoleniu zdobyła nową wiedzę w zakresie korzystania z usług zewnętrznych doradców. Odpowiedziało w ten sposób 81,5% ankietowanych (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”).

Rysunek 109. Czy poprzez udział w tych szkoleniach zdobył/a Pan/i nową wiedzę w zakresie korzystania z usług zewnętrznych doradców?

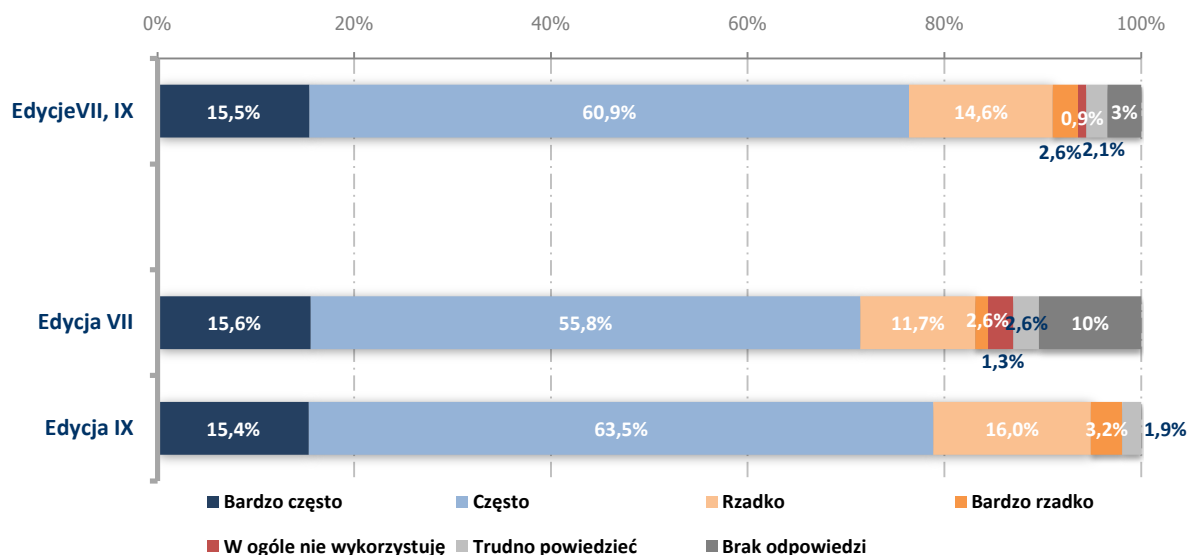


Edycje IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Pracujący obecnie respondenci byli również zapytani o to, jak często w pracy wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte bądź pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach. 15,5% pytanym odpowiedziało, że robi to bardzo często, zaś niemal 61%, że często. 14,6% ankieterowanych odpowiedziało, że robi to rzadko, 2,6%, że bardzo rzadko, a 0,9% że w ogóle tego nie robi. Odpowiedzi respondentów były bardzo zbliżone niezależnie od tego, w której edycji badania brali udział. Na podstawie danych z edycji IX-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że częstość wykorzystywania wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych podczas szkolenia jest pozytywnie skorelowana z sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,477).

Rysunek 110. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach?



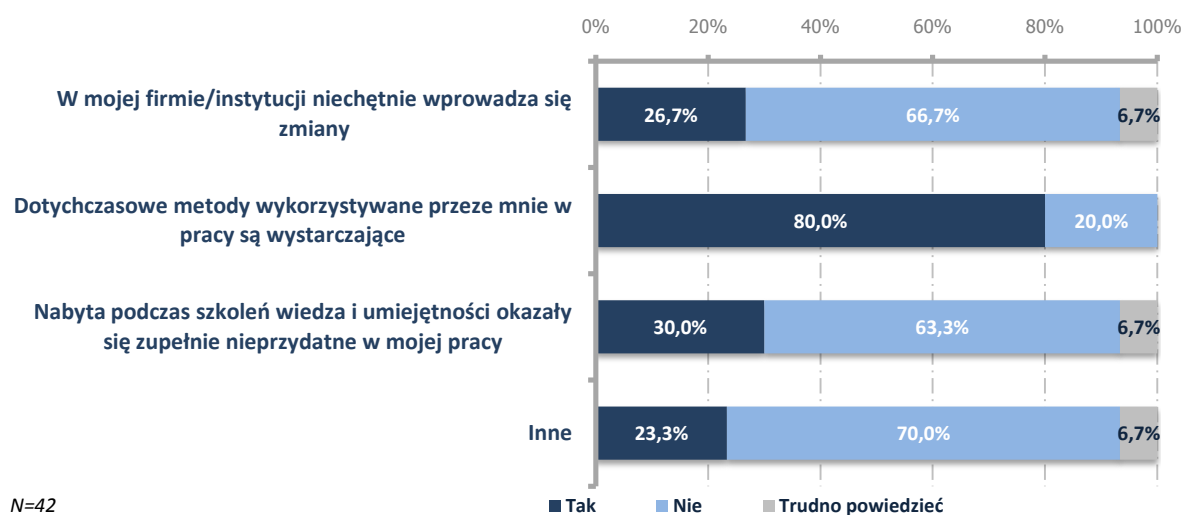
Edycje VII, IX; N=233

Odpowiadający: osoby pracujące, które w trakcie szkolenia przyswoiły bądź pogłębiły wiedzę lub/oraz umiejętności

Osoby, które w obecnej pracy nie wykorzystują wiedzy i umiejętności pozyskanych dzięki uczestnictwu w szkoleniu, bądź robią to rzadko i bardzo rzadko, zostały dodatkowo zapytane o tego

przyczynę. Najczęściej wymienianą przyczyną był fakt, że dotychczasowe metody wykorzystywane przez respondentów w pracy są wystarczające. W ten sposób odpowiedziało czterech na pięciu ankietowanych. Ponadto 30% badanych wskazało również na to, że nabyta przez nich wiedza i umiejętności okazały się zupełnie nieprzydatne w pracy, zaś 26,7% ankietowanych na to, że w ich firmie niechętnie wprowadza się zmiany.

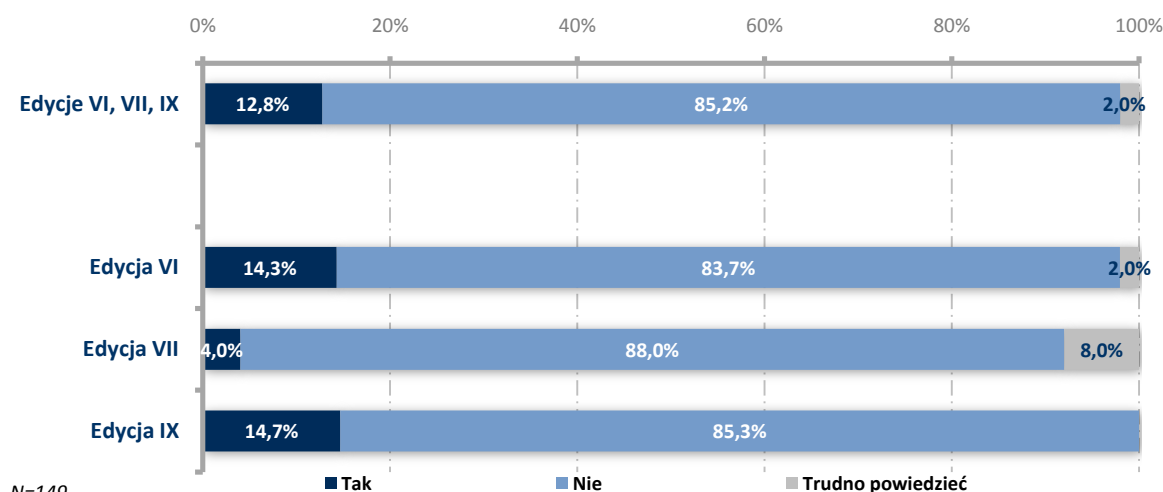
Rysunek 111. Co utrudnia Panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?



Odpowiadający: osoby, które nie wykorzystują w pracy wiedzy i umiejętności pozyskanych na szkoleniu

12,8% respondentów pracujących, ale nie we własnej firmie, oświadczyło, że od czasu ukończenia szkolenia awansowało na wyższe stanowisko. Najczęściej tak odpowiadali badani w trakcie IX oraz VI edycji badania (odpowiednio 14,7% oraz 14,3%).

Rysunek 112. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?

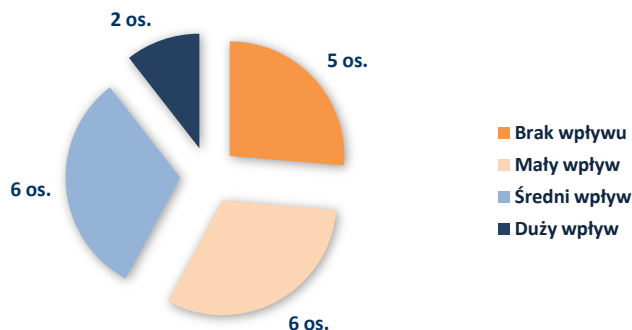


Odpowiadający: osoby pracujące, które pracują, ale nie we własnej firmie

8 osób, które otrzymały awans od czasu ukończenia szkolenia oświadczyło, że udział w projekcie miał na to średni wpływ, 6 osób odpowiedziało, że mały, zaś 2, że szkolenie to miało duży wpływ

na zmianę stanowiska. Ponadto 5 osób stwierdziło, że odbyte szkolenie nie miało żadnego wpływu na awans. Ocena wpływu szkolenia na awansu był pozytywnie skorelowana z oceną wpływu na wzrost zarobków (Pearson = 0,926).

Rysunek 113. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na Pana(i) awans?

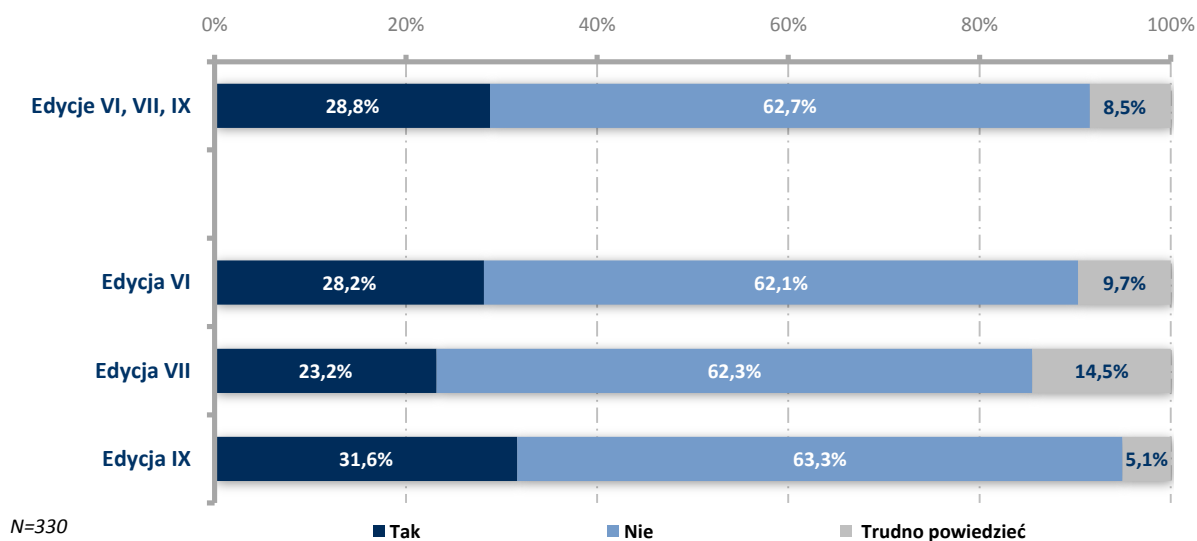


N=19

Odpowiadający: osoby, które od czasu ukończenia szkolenia zdobyły awans

Niemal 29% pytanych zadeklarowało, że od czasu ukończenia szkolenia ich zarobki wzrosły. Najczęściej odpowiadały tak osoby badane podczas IX edycji badania (31,6%), najrzadziej zaś podczas VII edycji (23,2%).

Rysunek 114. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?

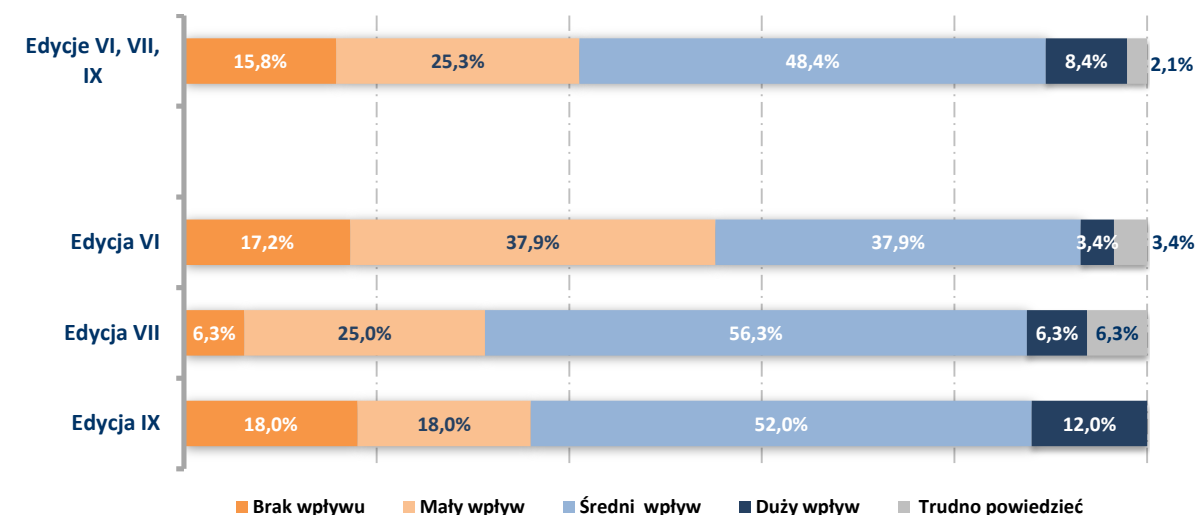


N=330

Odpowiadający: osoby, które pracują

Spośród osób, które od momentu ukończenia szkolenia zauważyły wzrost wynagrodzenia, 8,4% stwierdziło, że udział w szkoleniu miał na to bardzo duży wpływ, 48,4% pytanych wpływ ten określiło jako średni, zaś 23,3% jako słaby. Ponadto niemal 24% pytanych odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymanie podwyżki. Ocena wpływu na wzrost zarobków była pozytywnie skorelowana z oceną wpływu na awans (Pearson = 0,926).

Rysunek 115. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?

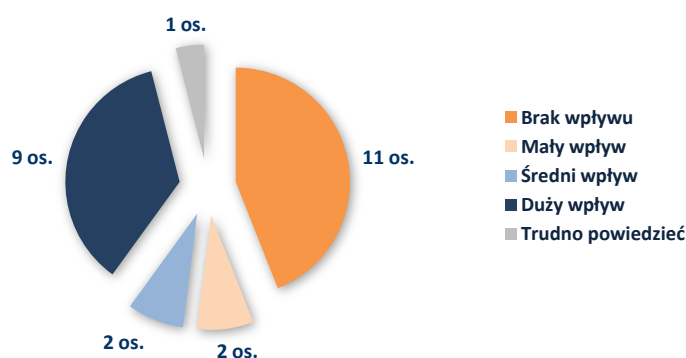


N=95

Odpowiadający: osoby, których zarobki wzrosły po odbyciu szkolenia

Wśród badanych znalazło się 25 osób, które założyły własną firmę po ukończeniu szkolenia w ramach projektu „Firmy rodzinne” (7,2%). Spośród tych osób 9 uważa, że udział w szkoleniach miał duży wpływ na podjęcie tej decyzji, 2 osoby wpływ ten oceniały jako średni, zaś 2 jako mały. Ponadto 11 osób stwierdziło, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na założenie firmy. Jedna osoba miała problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 116. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na założenie przez Pana(i) własnej firmy?

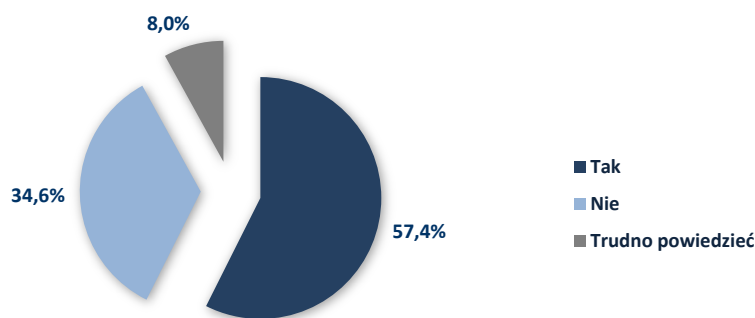


N=25

Odpowiadający: osoby, które od czasu ukończenia szkolenia założyły własną firmę

57,4% ankieterów zadeklarowało, że po zakończeniu szkolenia otrzymało certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Niemal 35% na to pytanie odpowiedziało przecząco, zaś 8% miało problem z odpowiedzią. Na pytanie o nazwę otrzymanego certyfikatu zdecydowana większość, bo 95,7% odpowiedziała, że nie pamięta.

Rysunek 117. Czy po ukończeniu szkolenia otrzymał(a) Pan(i) certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności?

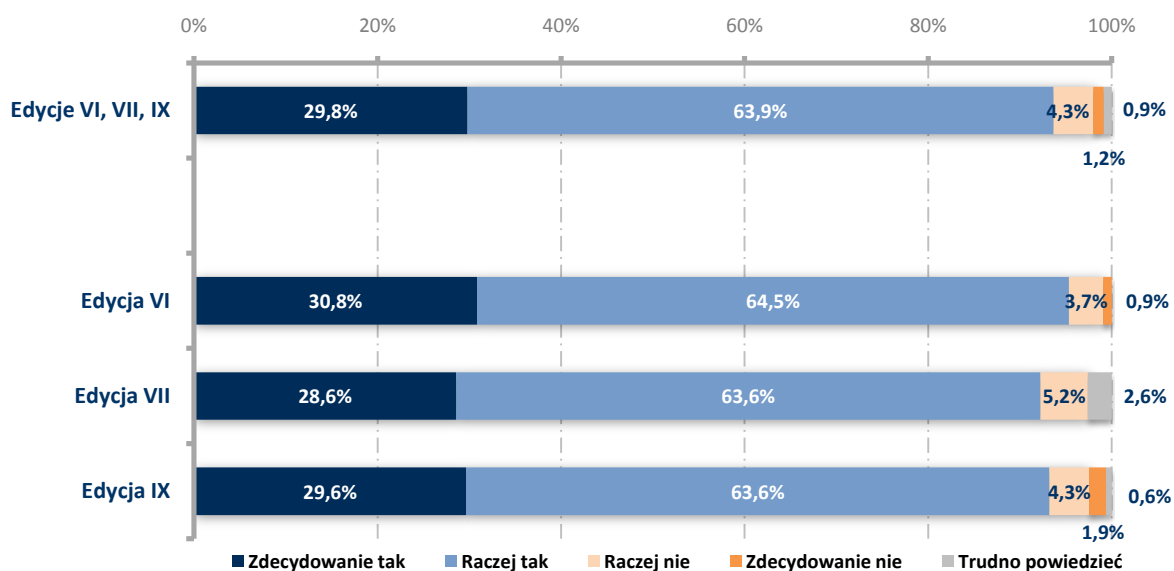


Edycja IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Wszystkim respondentom zadano pytanie, czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom. Zdecydowana większość, bo 91,5% pytaných odpowiedziała twierdząco (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej zdania było 7,7% pytaných (dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”). Struktura odpowiedzi była podobna w każdej edycji badania. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że sprostanie oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu jest pozytywnie skorelowane z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,522) oraz z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,497).

Rysunek 118. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?



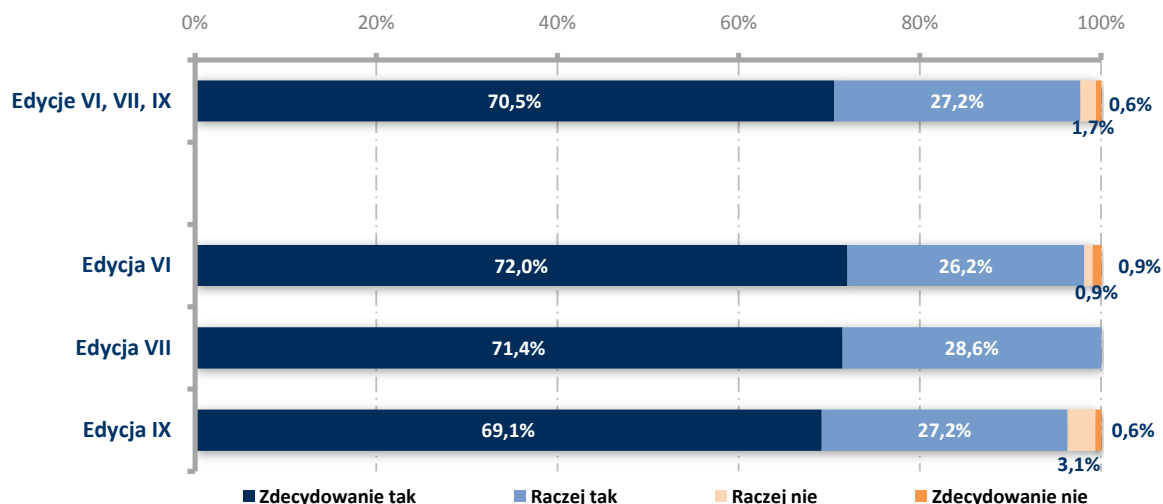
N=346

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Również zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco na pytanie o zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (97,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Częstość występowania odpowiedzi twierdzących była niemal identyczna w każdej z edycji badania. 1,7% pytaných odpowiedziało „raczej nie”, zaś marginalny odsetek pytaných

odpowiedział „zdecydowanie nie” (0,6%). Na podstawie danych z edycji IX-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była pozytywnie skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,627).

Rysunek 119. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?

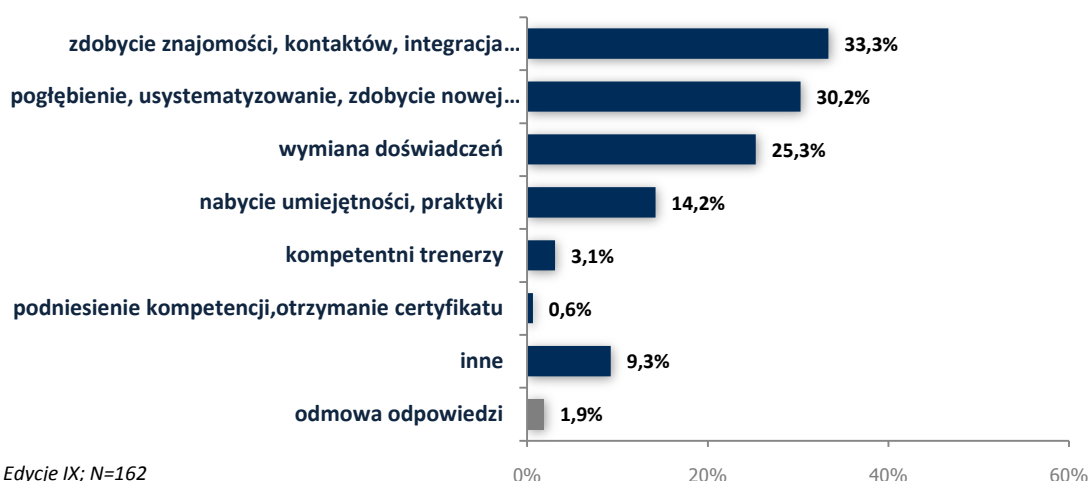


N=346

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondenci zapytani o największe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniach w ramach programu Firmy rodzinne, najczęściej wskazywali na nawiązanie nowych znajomości oraz kontaktów. Tę korzyść wskazał co trzeci pytany. Niewiele mniej osób, ponieważ 30,2% wskazało również na pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy, 25,3% badanych wskazało również na wymianę doświadczeń, a 14,2% na nabycie umiejętności. Ponadto 1,9% pytanym odmówiło udzielenia odpowiedzi.

Rysunek 120. Co było dla Pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



Edycja IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

23,5% respondentów uznało, że szkolenia w ramach projektu nie miały słabych stron. Do najczęściej wymienianych wad projektu badani zaliczali zbyt krótki czas trwania oraz zbyt intensywny program (11,1%). 8,6% pytanym wskazało na niewystarczające kwalifikacje kadry, a 4,3% na brak kontynuacji

szkoleń Ponadto po 13,6% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie oraz odmówiło udzielenia odpowiedzi.

Rysunek 121. Co uważa Pan(i) za najłagodniejszą stronę szkolenia?

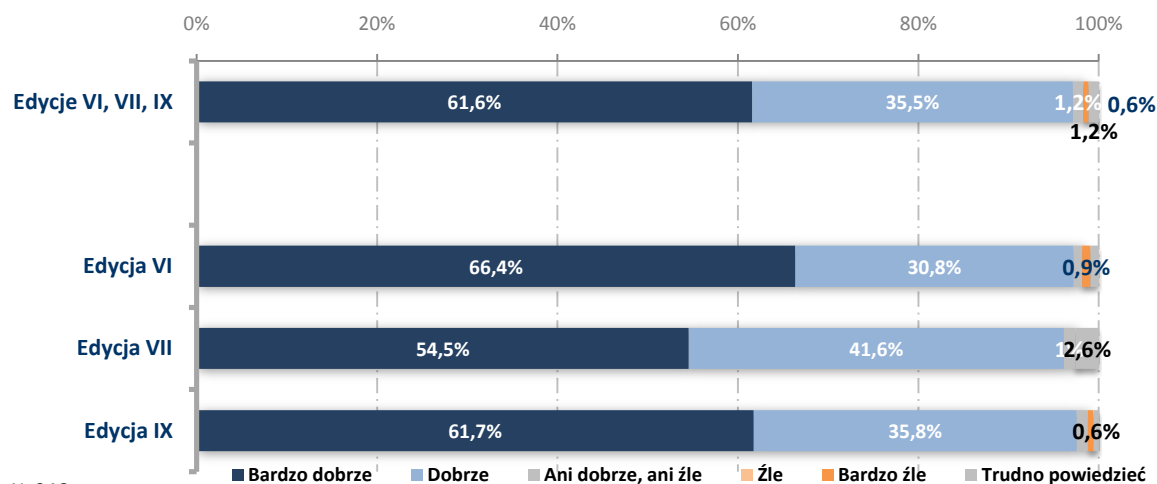


Edycje IX; N=162

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (61,6%). Mniej, bo 35,5% pytanym szkolenie to oceniła dobrze, a 1,2% badanych miało w stosunku do niego ambiwalentne odczucia. Marginalny odsetek pytanym szkolenie ocenił bardzo źle (0,6%). W każdej z edycji struktura odpowiedzi respondentów była zbliżona. Ponadto warto dodać, że z wyników badań edycji VI-IX wynika, że ogólna ocena szkolenia jest pozytywnie skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,497).

Rysunek 122. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?



N=346

Odpowiadający: wszyscy respondenci

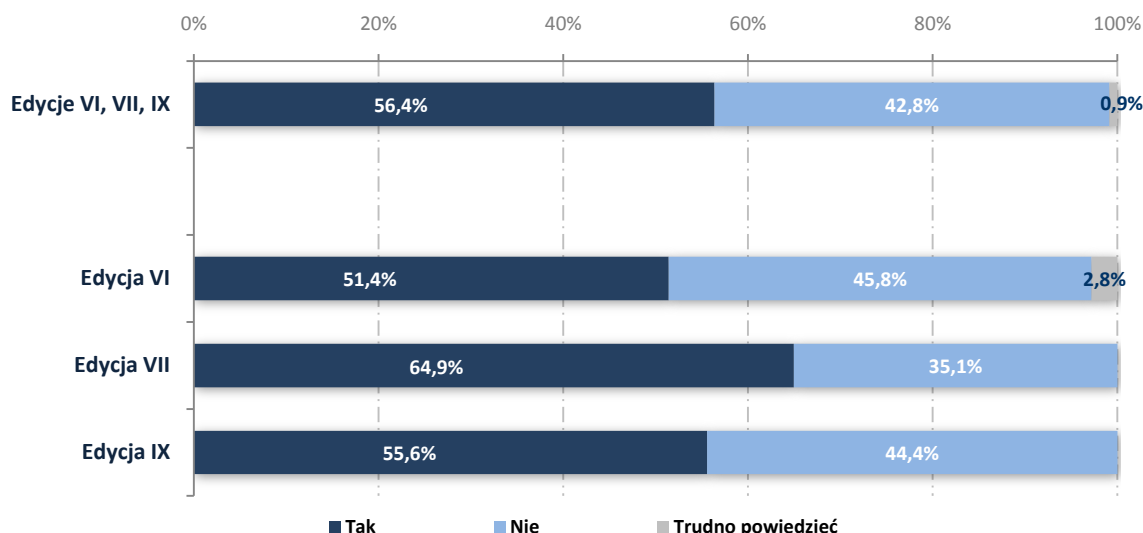
Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą dwie trzecie badanych poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę. 27% deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności menadżerskie, a 36% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębił lub usystematyzowało wcześniej posiadane umiejętności menadżerskie. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety (69% wobec 63%). Kobiety również częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zdobyły nową wiedzę lub umiejętności (27% wobec 26%), a także, że pogłębiły bądź usystematyzowały posiadaną dotychczas wiedzę (39% wobec 33%).

		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Czy poprzez udział w szkoleniach w projekcie Firmy zdobył/a Pan/i zupełnie nowe umiejętności menadżerskie?	Czy poprzez udziały w tych szkoleniach pogłębił/a Pan/i lub usystematyzował/a posiadane wcześniej umiejętności menadżerskie?	N (edycje IX-XI)
	RAZEM	66%	27%	36%	162
Płeć	mężczyzna	63%	26%	33%	87
	kobieta	69%	27%	39%	75
Rok urodzenia	przed 1960	77%	26%	40%	35
	1960 - 1969	75%	40%	30%	20
	1970 - 1979	66%	20%	32%	50
	1980-1989	57%	29%	39%	56
	1990 i później	0%	0%	0%	0
Wykształcenie	Zawodowe	67%	0%	33%	3
	Średnie	67%	31%	38%	39
	Wyższe zawodowe	61%	19%	32%	31
	Wyższe magisterskie, doktorat	67%	28%	36%	89
Miejsce zamieszkania	Wieś	46%	27%	38%	26
	Miasto do 10 tys.	67%	8%	33%	12
	Miasto 10-50 tys.	63%	30%	35%	40
	Miasto 50-100 tys.	79%	29%	21%	14
	Miasto powyżej 100 tys.	73%	27%	39%	70
Stanowisko	właściciel	76%	31%	42%	78
	prezes	75%	25%	25%	12
	dyrektor	55%	27%	27%	11
	kierownik	67%	21%	25%	24
	pracownik szczebla niekierowniczego	69%	15%	38%	13
	stanowisko samodzielne	43%	14%	29%	28
	inne	50%	50%	100%	2
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	71%	29%	14%	7
	Od 2 do 9	68%	29%	35%	72
	Od 10 do 49	73%	29%	48%	48
	Od 50 do 249	52%	15%	26%	27
	250 i więcej	25%	0%	0%	4

4.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

Większość pytaných zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poza uczestnictwem w szkoleniach w ramach projektu, doksztalała się, czyli brała udział w różnego typu szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych bądź seminariach. W ten sposób odpowiedziało 56,4% pytaných. 0,9% badanych miała problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 123. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy doksztalał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?

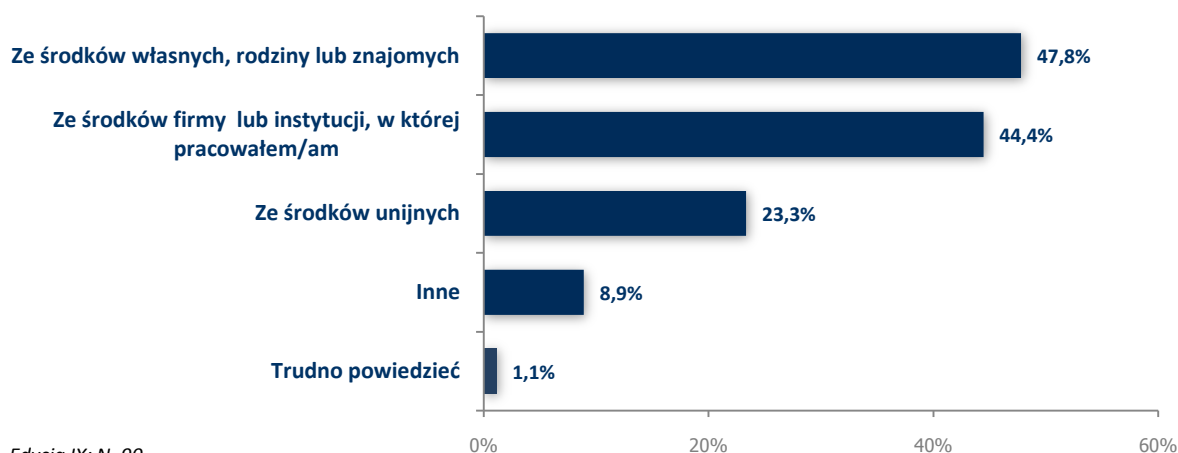


N=346

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Osoby, które odpowiedziały, że doksztalały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostały zapytane o źródło finansowania nauki. Najwięcej, ponieważ 47,8% respondentów wskazało na środki własne, znajomych bądź rodziny. Niewiele mniej, bo 44,4% odpowiedziało, że środki należały do firmy, w której pracuje. Kolejnym źródłem finansowania nauki respondentów były środki unijne (23,3%).

Rysunek 124. Z których środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?

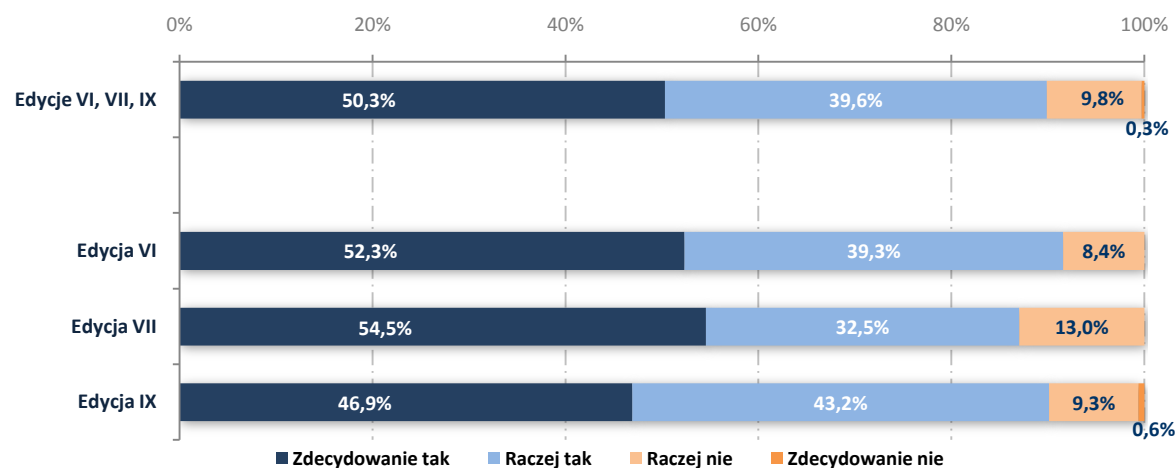


Edycja IX; N=90

Odpowiadający: osoby, które poza szkoleniem doksztalały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Niemal wszyscy ankietowani oświadczyli, że mają zamiar się dokształcić w najbliższym czasie (89,9% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczącej udzielił co dziewiąty badany.

Rysunek 125. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?

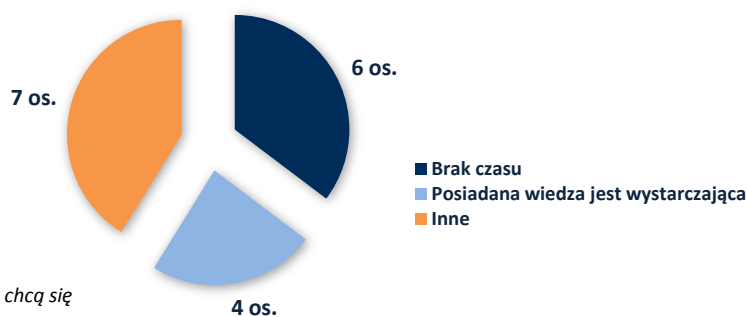


N=346

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród osób, które w IX edycji badania udzieliły odpowiedzi, że nie mają zamiaru dokształcać się w najbliższym czasie, 6 osób wskazało na brak czasu, zaś 4 osoby na fakt, że posiadana przez nich wiedza jest wystarczająca.

Rysunek 126. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się Pan(i) dokształcać?



N=17

Odpowiadający: osoby, które nie chcą się dokształcać w najbliższym czasie

4.3. Wnioski i rekomendacje

W ramach badania mającego na celu ocenę projektu Firmy rodzinne udział wzięło 346 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem samych respondentów, zaś w mniejszym stopniu ich przełożonych (odpowiednio 64,2% i 32,7%). Dane wskazują również na potencjał kapitału społecznego i kontaktów w zdobywaniu informacji o szkoleniach. Tą właśnie drogą o szkoleniach dowiedziało się najwięcej respondentów – 44%. W przypadku innych źródeł informacji o szkoleniu badani powołują się też na stronę internetową, jednak w zdecydowanie mniejszym stopniu (16,5%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali usprawnienie funkcjonowania firmy. Drugą w kolejności intencją było uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy lub umiejętności, trzecią natomiast chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży. Ponad jedna trzecia chciała poprzez udział w szkoleniu dostosować swoje uprawnienia do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów, a 24,4% wyraziła chęć zdobycia wiedzy z zakresu poszukiwania funduszy unijnych. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również różnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Badani deklarowali, że dzięki szkoleniu zdobyli zupełnie nowe umiejętności menedżerskie bądź pogłębili czy usystematyzowali te dotychczas posiadane. Respondenci wskazywali ponadto, że często wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach. Od czasu ukończenia szkolenia większość respondentów nie awansowała na wyższe stanowisko. Wśród nielicznej grupy respondentów, którzy uzyskali awans zawodowy panuje natomiast przekonanie, że szkolenia miały na niego średni bądź mały wpływ albo też nie miały na niego żadnego wpływu. Badani nie zanotowali również od czasu ukończenia szkoleń wzrostu wynagrodzeń. Mimo tych obserwacji, większość badanych mniej lub bardziej zgadza się z tym, że korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom i że warto było na nie poświęcić czas.

Za największą korzyść swojego uczestnictwa w szkoleniu badani uważali zdobycie znajomości, kontaktów i integrację między uczestnikami. Niemal tyle samo badanych wskazało na pogłębienie, usystematyzowanie czy zdobycie nowej wiedzy (odpowiednio 33,3% i 30,2%). Dla jednej czwartej respondentów korzyścią wynikającą z udziału w szkoleniu była też wymiana doświadczeń. Słabych stron szkolenia nie dostrzegało w ogóle 23,5% badanych. 11,1% wskazało, że słabą stroną szkolenia był zbyt krótki czas i intensywny program. Natomiast 8,6% uznało, że na niekorzyść szkolenia działali niewystarczająco wykwalifikowani trenerzy/wykładowcy. Jednak ogólna ocena szkolenia była bardzo dobra bądź dobra.

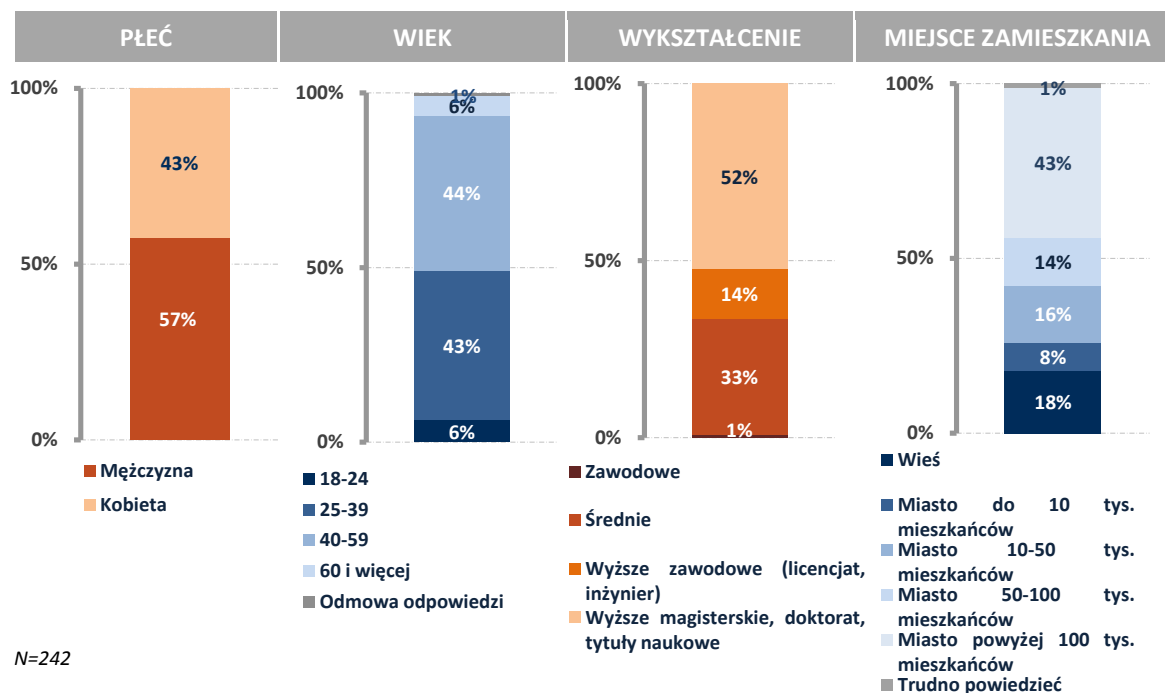
V. Planowanie strategiczne MMSP

5.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Planowanie strategiczne w MMSP”. Ponadto dociekanie miało na celu diagnozę wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 242 respondentów – 52 podczas IX edycji, 137 podczas X oraz 53 podczas XI edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 08.08-24.08.2012, edycji X – 18.09-12.10.2012, zaś XI – 19.10-06.11.2012.

5.1.1. Struktura społeczno-demograficzna respondentów

Rysunek 127. Struktura społeczno-demograficzna



N=242

Odpowiadający:
wszyscy respondenci

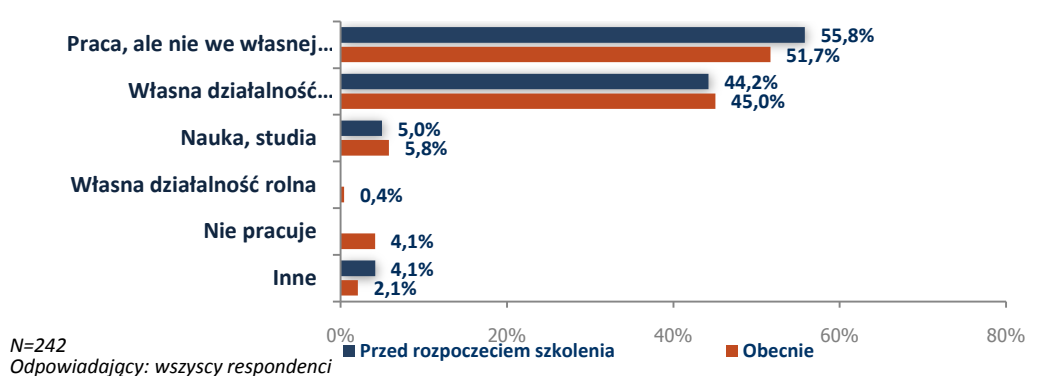
Większość respondentów stanowili mężczyźni (57,4%). W badaniu uczestniczył natomiast nieco mniejszy odsetek kobiet (42,6%). W grupie badanych dominowały osoby w wieku 40-59 lat i 25-39 lat (odpowiednio 44% i 43%). Relatywnie rzadko w badaniu pojawiały się osoby w wieku 18-24 lat czy ponad 60 lat. Ponad połowa respondentów posiada wykształcenie wyższe magisterskie, doktorat bądź inne tytuły naukowe. 14% legitymuje się wykształceniem wyższym zawodowym, a więc tytułem licencjata bądź inżyniera. Co trzeci badany wskazał wykształcenie średnie. Marginalny odsetek badanych zadeklarował wykształcenie zawodowe (1%). Większość osób, które wzięły udział w badaniu pochodzi z miasta o wielkości powyżej 100 tys. mieszkańców (43%). 14% respondentów wskazało zamieszkuje w mieście o wielkości 50-100 tys. mieszkańców, natomiast 16% badanych jako

miejsce zamieszkania wskazało miasto od 10 do 50 tys. mieszkańców. 8% badanych stanowią osoby zamieszkujące miasta do 10 tys. mieszkańców, a 18% osoby zamieszkujące tereny wiejskie.

5.1.2. Sytuacja zawodowa

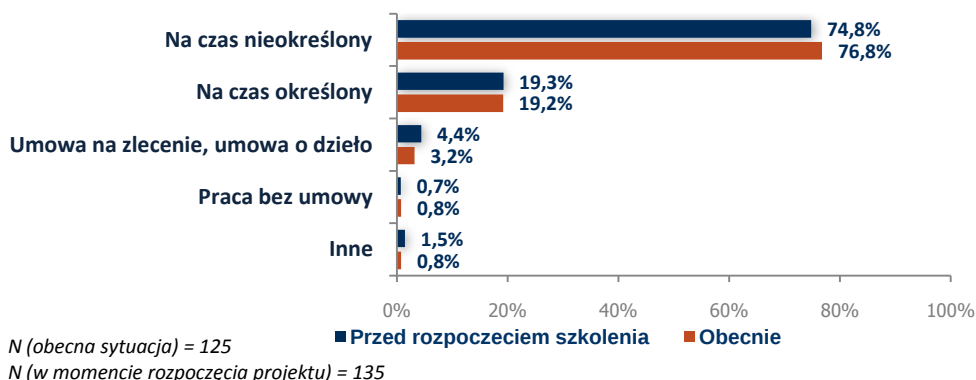
Zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie ponad połowa respondentów deklaruowała aktywność zawodową. Nie była to jednak praca we własnej firmie (odpowiednio 55,8% wskazań na wariant „przed rozpoczęciem szkolenia” oraz 51,7% wskazań na wariant „obecnie”). Niewiele więcej badanych deklaruje aktualnie prowadzenie własnej działalności gospodarczej w porównaniu z okresem sprzed szkoleń (45% wobec 44,2%). Porównując dane dotyczące sytuacji zawodowej respondentów sprzed rozpoczęcia szkoleń i obecnie, zaobserwować można ponadto, iż aktualnie nieco więcej respondentów podejmuje studia bądź uczy się (5,8% wobec 5%). Jednak ogólnie rzecz biorąc sytuacja zawodowa badanych przedstawiała się podobnie zarówno w okresie poprzedzającym szkolenia, jak i obecnie, ponieważ odsetki odpowiedzi nie różnicują się w tym zakresie znacząco.

Rysunek 128. Sytuacja zawodowa respondentów



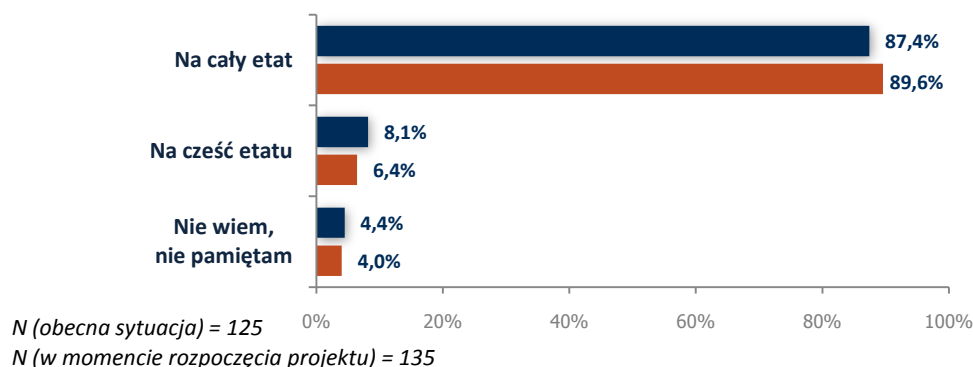
Zdecydowana większość badanych była zatrudniona na czas nieokreślony. Dotyczy to zarówno okresu przed rozpoczęciem szkoleń, jak i aktualnej sytuacji respondentów (odpowiednio 74,8% i 76,8%). Zbliżony odsetek respondentów w obydwu analizowanych okresach posiadał umowę na czas określony (w obu przypadkach ok. 19%). Nieco mniej badanych zadeklarowało, że na chwilę obecną pracują na umowę o dzieło niż miało to miejsce przed rozpoczęciem szkoleń (3,2% – obecnie i 4,4% – przed rozpoczęciem szkoleń).

Rysunek 129. Forma zatrudnienia



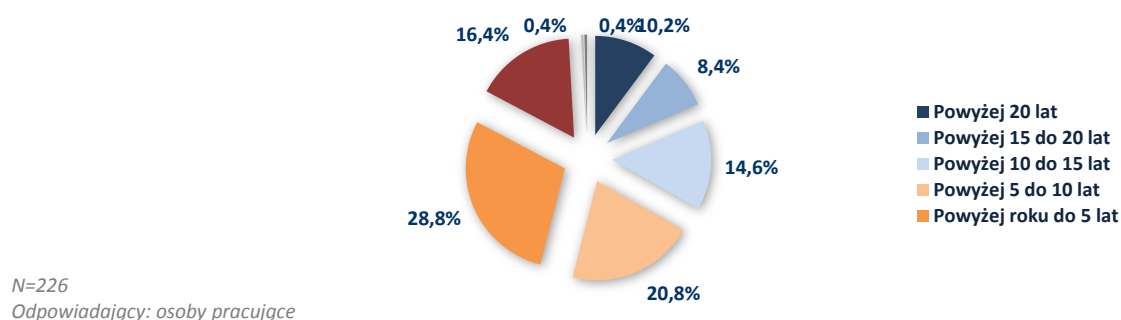
Zdecydowana większość badanych przed rozpoczęciem szkoleń pracowała w wymiarze całego etatu – 87,4%. Odsetek ten zwiększył się obecnie do 89,6%. Zmniejszyła się natomiast ilość osób, które na chwilę obecną są zatrudnione na część etatu (6,4% w porównaniu do 8,1% dla okresu przed rozpoczęciem szkoleń).

Rysunek 130. Wymiar pracy



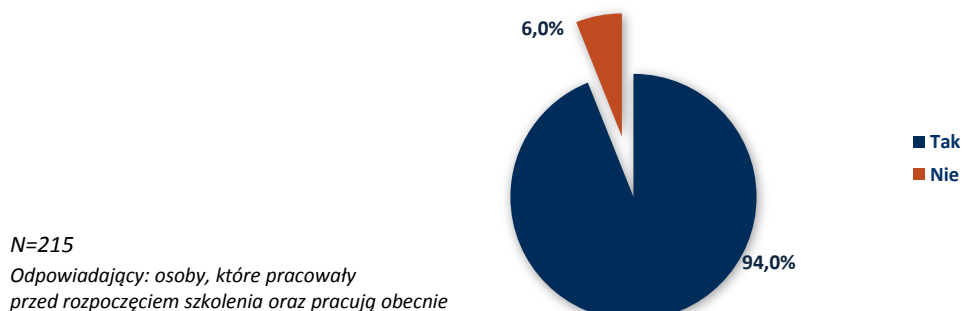
Najwięcej badanych swój staż pracy w obecnej firmie określiło na ponad rok do 5 lat (28,8%). W drugiej kolejności badani wskazywali na staż powyżej 5 do 10 lat (20,8%). Mniej niż rok w obecnej firmie pracuje 16,4% respondentów. Staż pracy od 10 do 15 lat wskazało 14,6% osób. Łącznie 18,6% badanych wskazało na dłuższy staż pracy (powyżej 15 lat).

Rysunek 131. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?



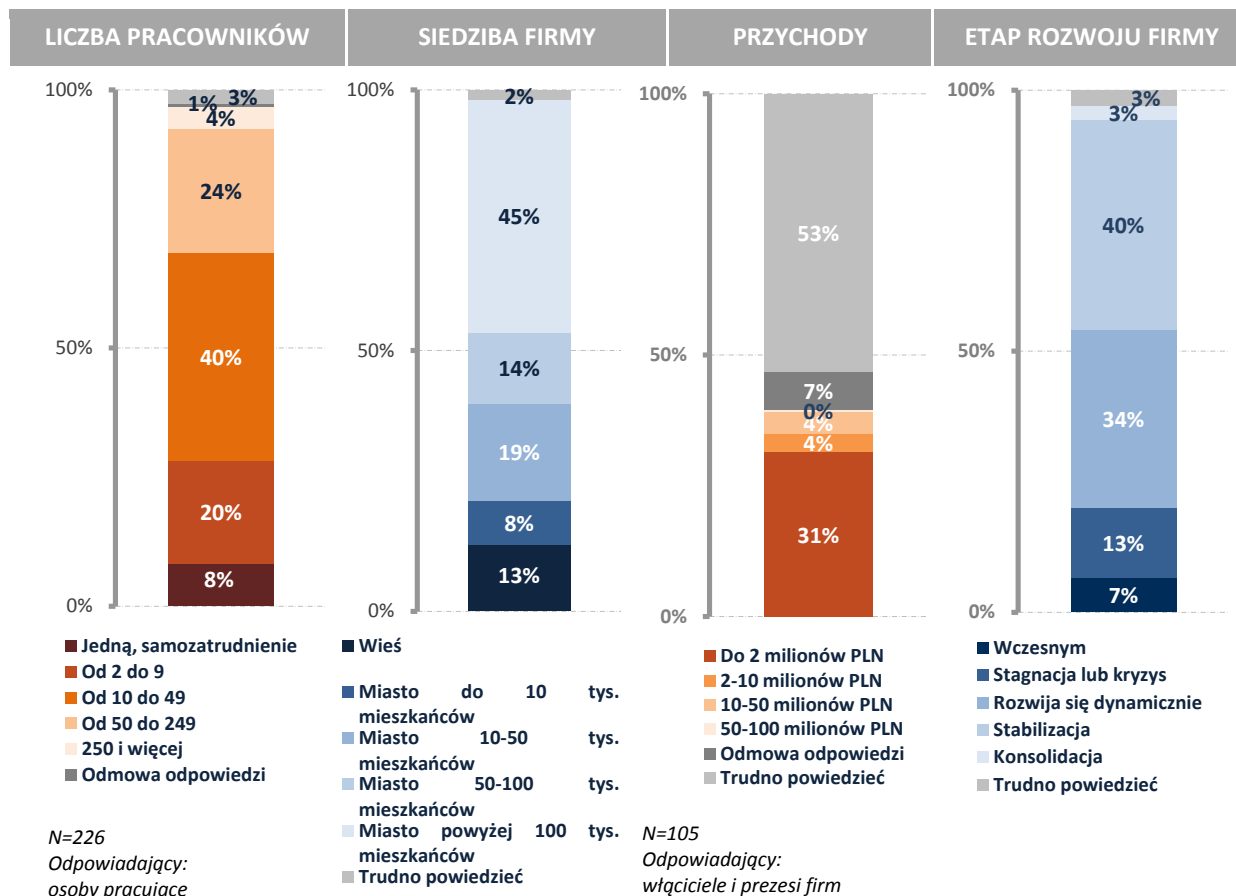
Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że obecnie pracuje w tej samej firmie / prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia pn. „Inwestycje w kadry III” – 94%.

Rysunek 132. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia w ramach projektu „Inwestycje w kadry III”?



5.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

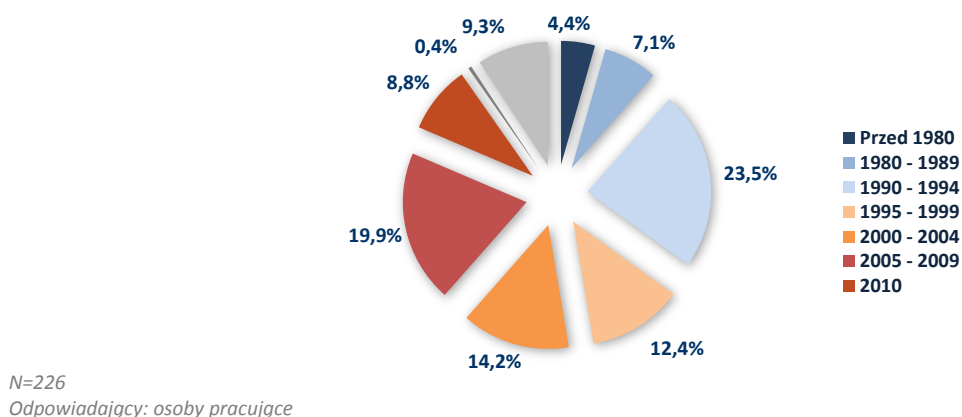
Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.



Przedsiębiorstwa scharakteryzowane w tej części miały przeważnie trudność z oszacowaniem wielkości przychodów – 53% wskazań na wariant „trudno powiedzieć”. Co trzecie przedsiębiorstwo określiło poziom przychodów w granicach 2 milionów PLN. Wśród badanych podmiotów dominowały firmy zatrudniające od 10 do 49 osób (40%). 24% przedsiębiorców zatrudnia od 50 do 249 pracowników. Co piąty badany określił liczbę pracowników na 2-9. Większość badanych zadeklarowało, że ich firma jest obecnie w okresie stabilizacji – 40%. 34% podmiotów wskazało, że ich firma rozwija się obecnie dynamicznie. 13% badanych przechodzi chwilowo kryzys bądź stagnację. Siedziba firmy w przypadku 45% podmiotów zlokalizowana jest w mieście liczącym więcej niż 100 tysięcy mieszkańców. 14% badanych firm zlokalizowanych jest w miastach o wielkości 50-100 tysięcy mieszkańców. Blisko co piąty badany podmiot zlokalizowany jest w mieście od 10-50 tysięcy mieszkańców. 13% badanych siedzib firm mieści się natomiast na wsi.

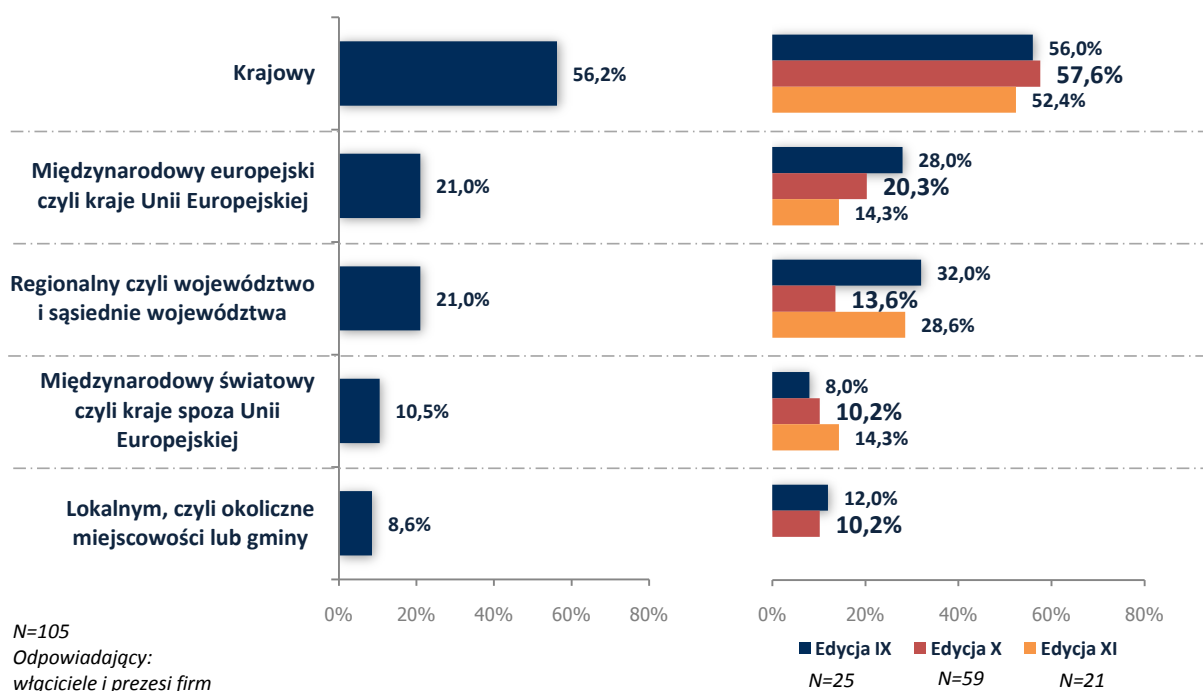
Najwięcej badanych datuje powstanie ich firmy bądź instytucji na lata 1980-1989 (23,5%). W dalszej kolejności badane przedsiębiorstwa wskazywały lata 2005-2009 (19,9%) i 1990-1994 (12,4%).

Rysunek 133. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?



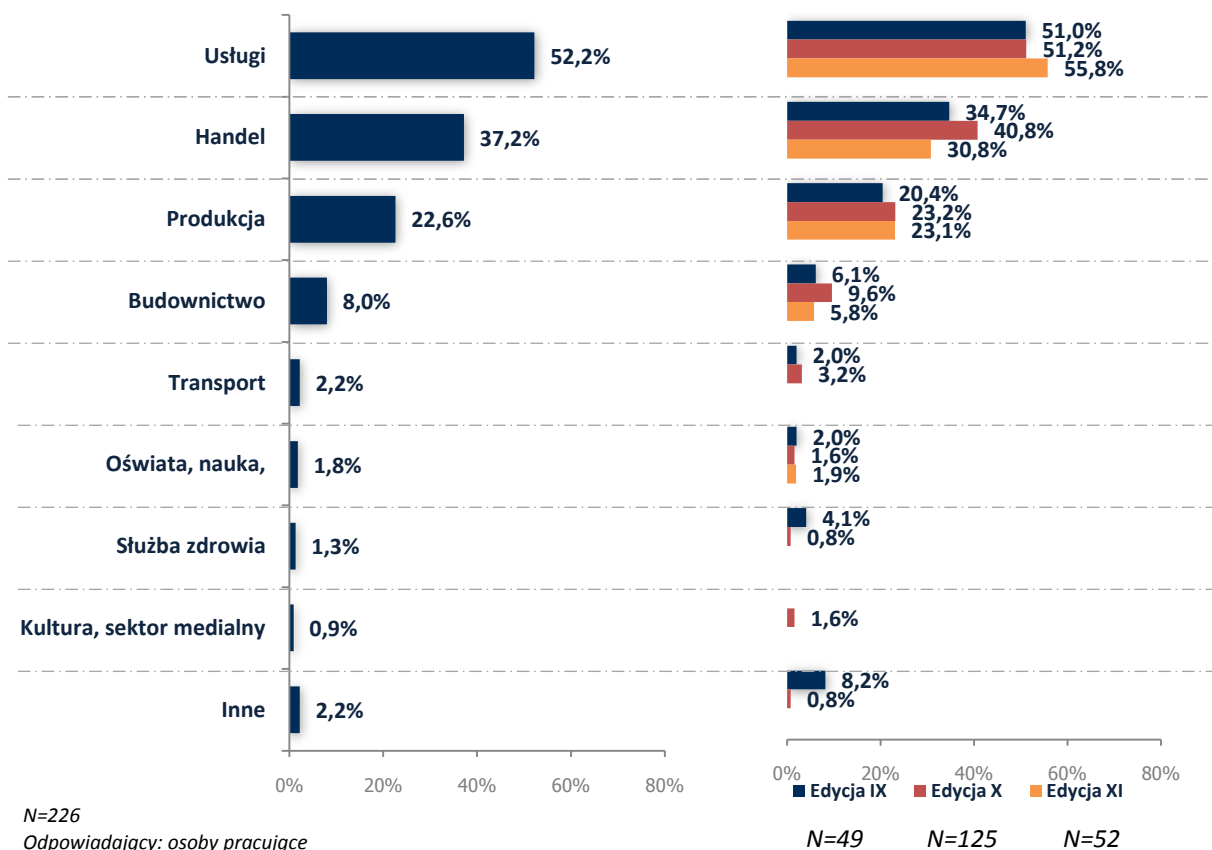
Ponad połowa badanych działa na runku krajowym (56,2%). Co piąte przedsiębiorstwo rozciąga działalność na kraje Unii Europejskiej. Tyle samo przedsiębiorstw prowadzi działalność na rynkach regionalnych (po 21%). 10,5% badanych podmiotów funkcjonuje na rynkach światowych. Analizując dane przekrojowo, a więc w podziale na trzy edycje zaobserwować można, że badane przedsiębiorstwa nie różnicują się pod względem zasięgu działalności w odniesieniu do rynków krajowych. Zarówno podmioty badane w pierwszej i drugiej, jak i trzeciej edycji w większości prowadzą działalność krajową. Nieco większe dysproporcje pomiędzy poszczególnymi edycjami widoczne są w przypadku rynków zagranicznych (kraje Unii Europejskiej) oraz regionalnych. Oba warianty były wskazywane relatywnie często w edycji IX (odpowiednio 28% i 32%). Natomiast w edycji XI wyraźnie wzrósł odsetek firm, które działają regionalnie (28,6% wobec 14,3% dla firm, które w tej edycji wskazały rynki UE).

Rysunek 134. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Ponad połowa badanych podmiotów specjalizuje się w usługach. 37,2% firm prowadzi działalność związaną z handlem, a ponad jedna piąta z produkcją. 8% podmiotów zajmuje się budownictwem. Marginalny odsetek badanych działa w pozostałych branżach. Dane w podziale na edycje odzwierciedlają dominujące tendencje w zakresie trzech najbardziej popularnych wśród przedsiębiorców branż. Niewielkie zróżnicowanie ze względu na edycje widać jedynie w przypadku firm związanych z handlem. Sektor ten wybierany był najczęściej przez firmy badane w X edycji (blisko 41%), najrzadziej zaś przez firmy ankietowane w edycji XI (ok. 31%).

Rysunek 135. Jaka jest specjalizacja działalności Pana/i firma?

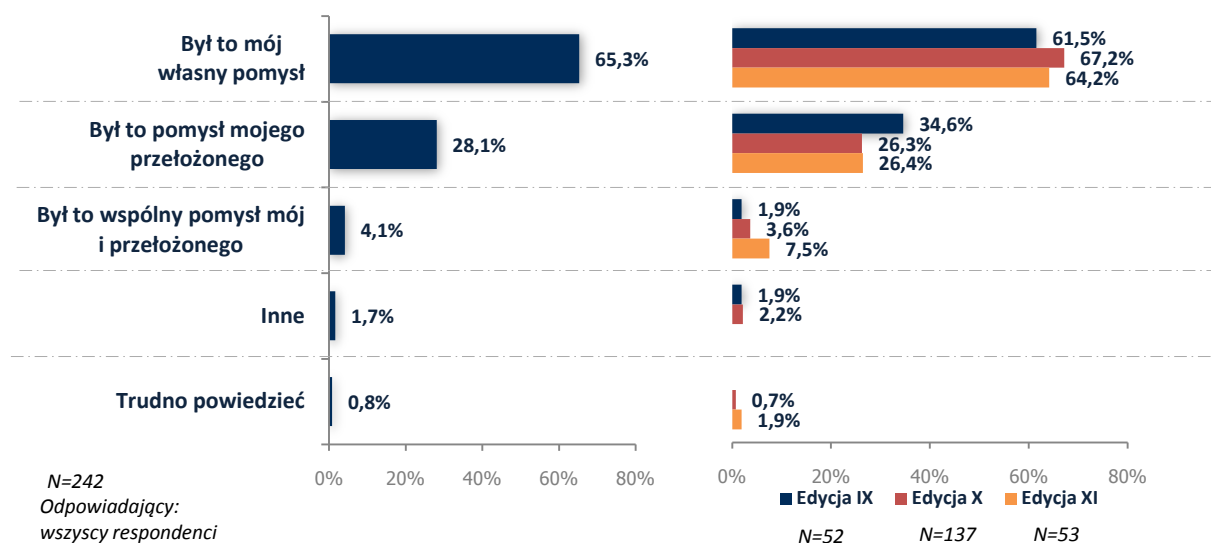


5.2. Wyniki badania

5.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

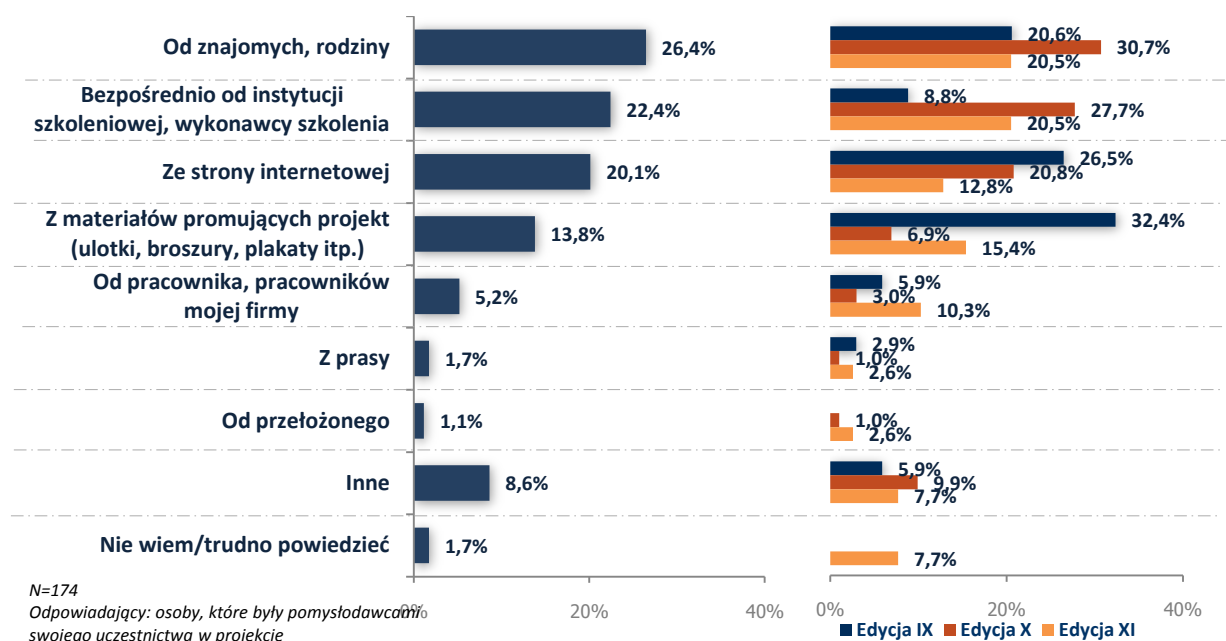
Większość badanych deklarowała, że pomysł udziału w szkoleniu należał do nich (65,3%). Około 28% badanych przypisuje ten pomysł przełożonemu. Zdaniem około 4% badanych udział w szkoleniu był pomysłem wspólnym, który wyszedł zarówno ze strony samego respondenta, jak i jego przełożonego. Dane w zakresie dominującego wariantu nie różnicowały się znacząco w podziale ze względu na edycje. Niewielkie zróżnicowanie widać w przypadku odpowiedzi „był to pomysł mojego przełożonego”, która była wskazywana częściej w edycji IX (34,6%). Ostatni wariant natomiast wskazywany był relatywnie częściej w edycji XI w porównaniu do wcześniejszych edycji. Jednak jak odzwierciedlają ogólne tendencje był on nadal wybierany najrzadziej ze wszystkich.

Rysunek 136. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu?



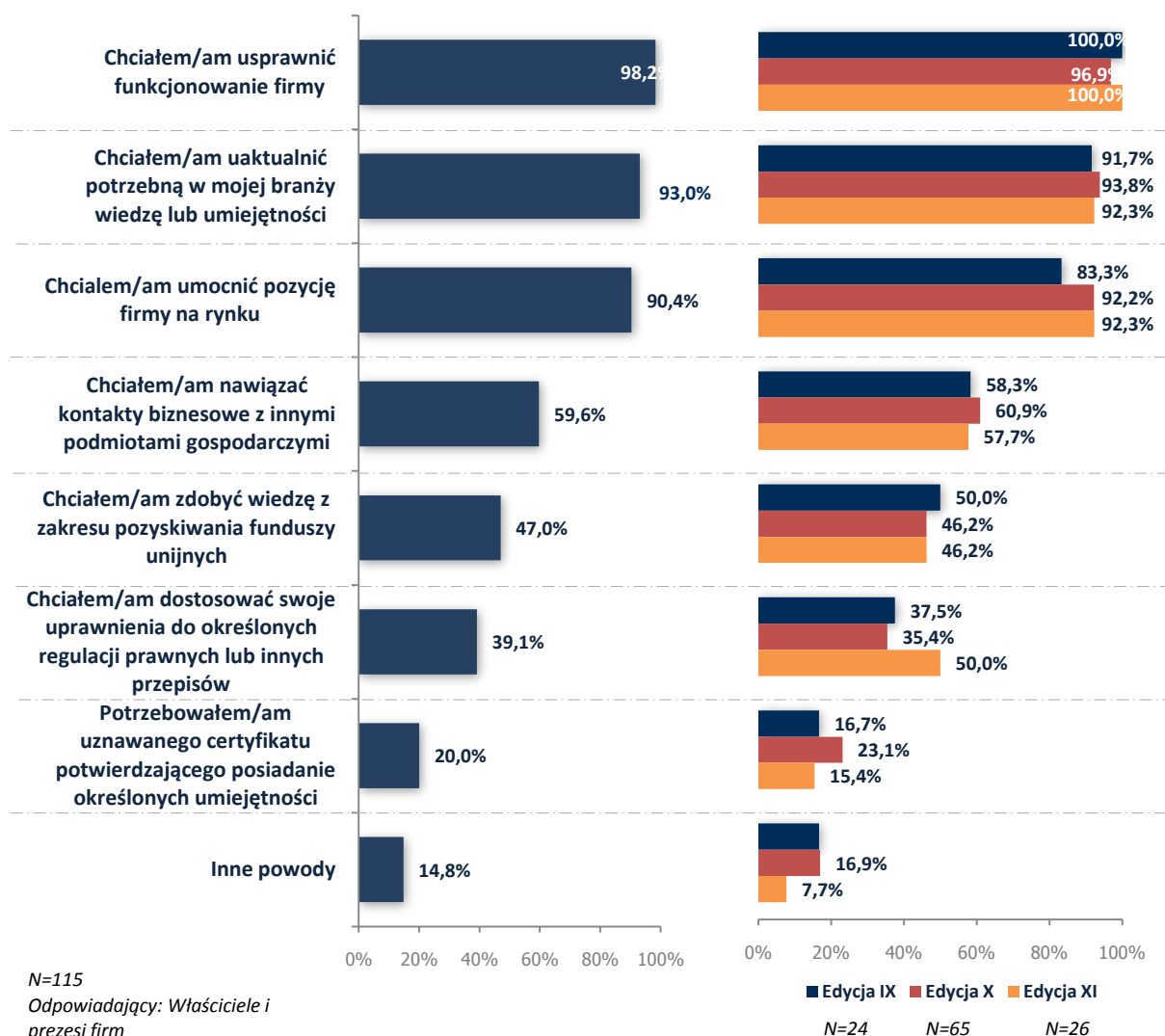
Dla 26,4% respondentów źródłem wiedzy o szkoleniach w ramach projektu byli znajomi bądź rodzina. 22,4% badanych o szkoleniach dowiedziało się bezpośrednio od instytucji szkoleniowej, wykonawcy szkolenia. Co piąty badany jako źródło informacji w tym zakresie wskazał stronę internetową. Około 14% respondentów wiedzę o szkoleniu zaczerpnęło z materiałów promujących projekt, takich jak: ulotki, broszury, plakaty itp.). Niewiele ponad 5% badanych o szkoleniach dowiedziało się od współpracowników w ramach firmy. Inne źródła informacji o szkoleniu były wskazywane relatywnie rzadko. W podziale danych ze względu na poszczególne edycje, widoczne jest zróżnicowanie danych. Dla respondentów w edycji IX źródłem informacji o szkoleniach były najczęściej materiały promocyjne (32,4% wobec 6,9% i 15,4% dla tego wariantu w dwóch kolejnych edycjach). W edycji X i XI natomiast respondenci dowiadawali się najczęściej o szkoleniach bezpośrednio od znajomych bądź rodziny i od instytucji szkoleniowej, wykonawcy szkolenia.

Rysunek 137. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?



Mniej zróżnicowane były odpowiedzi respondentów w przypadku motywów kryjących się za uczestnictwem w szkoleniu. Zdecydowana większość właścicieli i prezesów firm, którzy odpowiadali na to pytanie uzasadniała swoją decyzję usprawnieniem funkcjonowania firmy (ponad 98%). 93% wskazywało też potrzebę uaktualnienia wiedzy i umiejętności niezbędnej w branży. 90% badanych właścicieli i prezesów firm poprzez udział w szkoleniu, mieli na celu umocnienie pozycji firmy na rynku. Powyższe wskazania zdecydowanie dominowały również w strukturze danych ze względu na edycje.

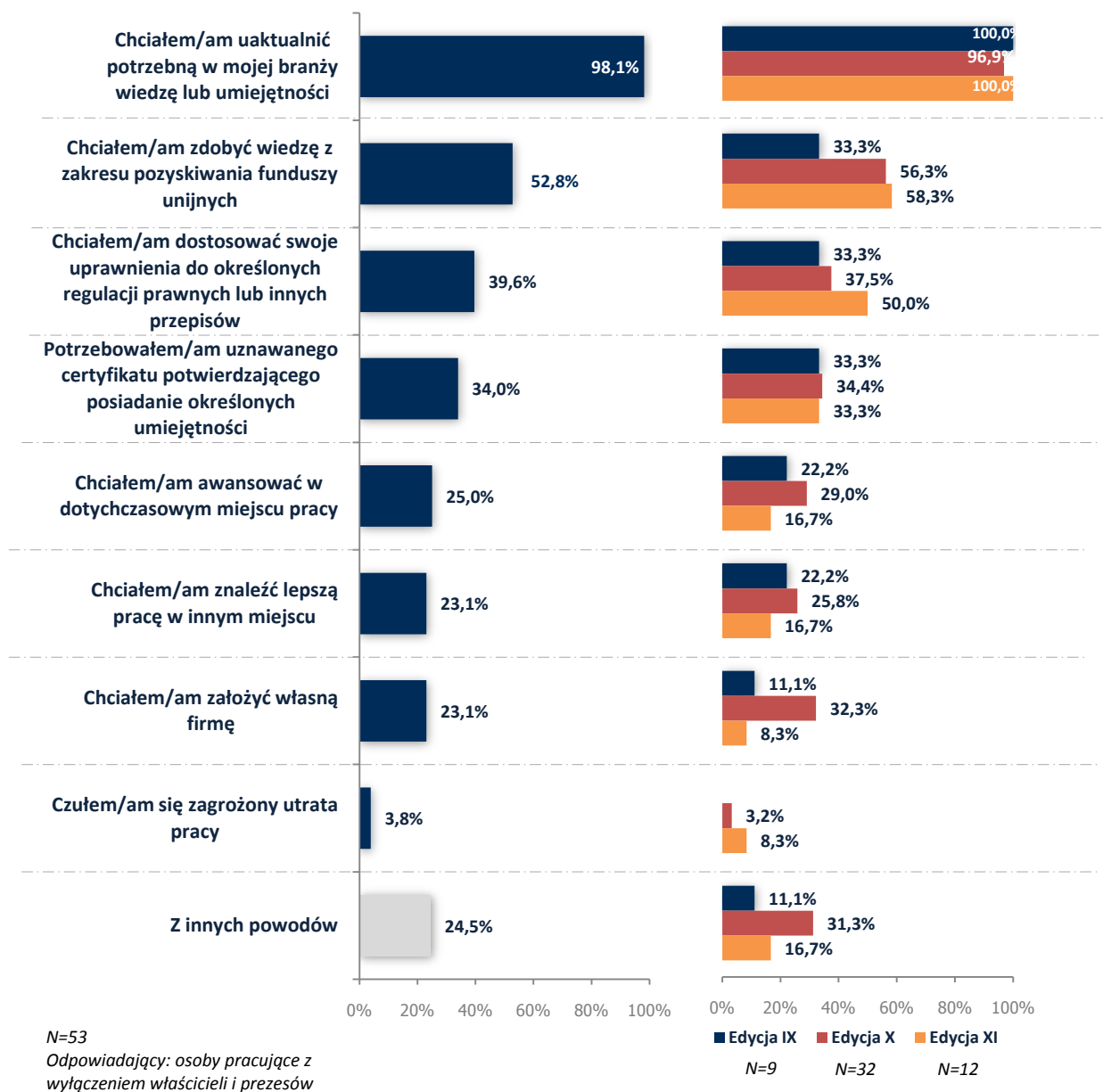
Rysunek 138. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu? – Właściciele i prezesi firm



Wśród osób, które są aktywne zawodowe, ale nie pracują we własnej firmie najbardziej powszechnym motywem udziału w szkoleniu była chęć uaktualnienia wiedzy lub umiejętności niezbędnych w branży – 98,1%. Ponad połowa respondentów przystępując do udziału w szkoleniu kierowała się chęcią zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Blisko 40% badanych chciało dostosować swoje uprawnienia do określonych regulacji prawnych. Potrzeba uaktualnienia wiedzy i umiejętności była kluczowa bez względu na edycję. Zdobycie wiedzy potrzebnej do uzyskania środków z funduszy unijnych było wskazywane częściej w edycji X i XI niż w edycji IX. Dane te odnoszą

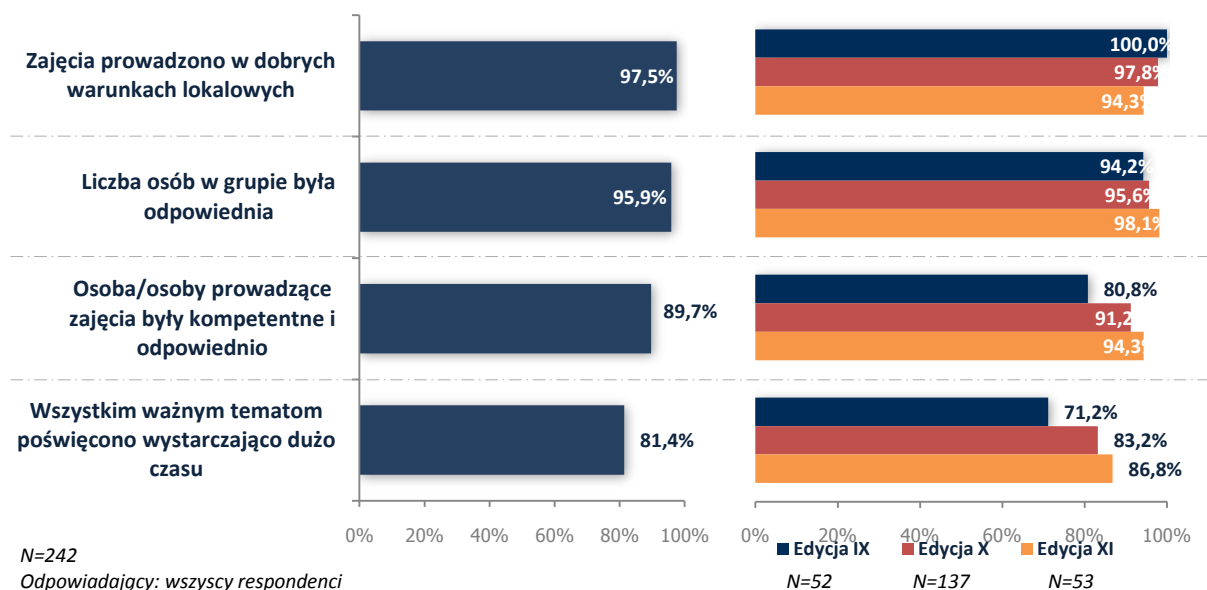
się do respondentów niebędących prezesami firm. Wśród innych respondenci najczęściej wskazywali na chęć samorozwoju.

Rysunek 139. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu? – Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



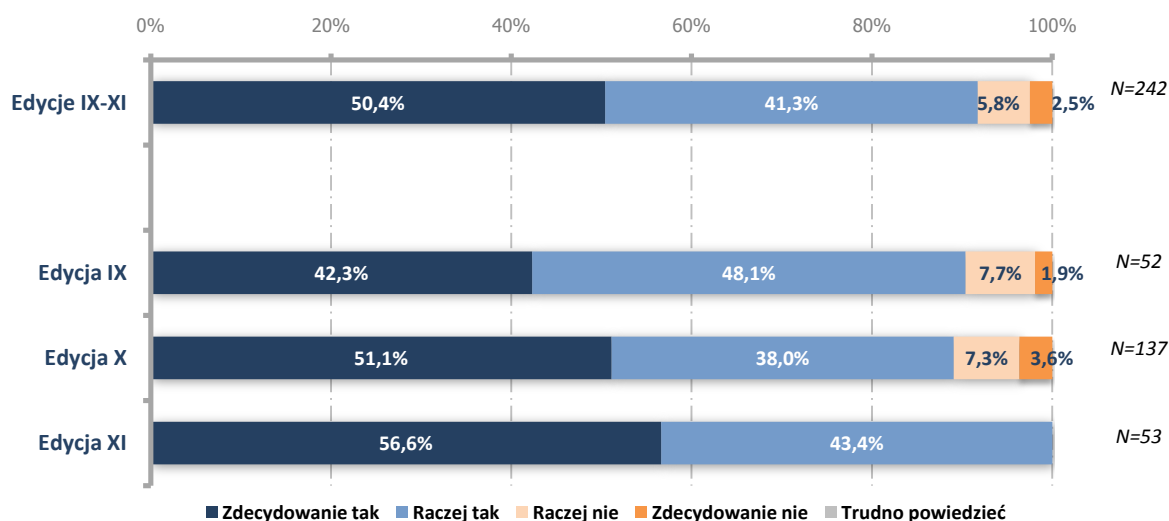
Respondenci w zdecydowanej większości byli zdania, że zajęcia w ramach szkoleń prowadzono w dobrych warunkach lokalowych. Niemal wszystkim respondentom odpowiadała ponadto liczba osób w grupie (odpowiednio 97,5% i 95,9%). Blisko 90% osób wyraziło opinię, że osoba/osoby prowadzące szkolenie były kompetentne. Ponad 81% badanych uznało, że wszystkim ważnym tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu. Opisane wyżej tendencję odzwierciedlają również dane w podziale na poszczególne edycje. Wśród innych respondenci najczęściej wskazywali na chęć samorozwoju.

Rysunek 140. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Respondenci poleciłoby również szkolenie, w którym uczestniczyli osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę – 91,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Odpowiedzi negatywne niemal nie pojawiały się w strukturze danych. Podobnie w podziale danych ze względu na edycję, nie widać odchyłeń od wyżej opisanej tendencji. Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,698), ogólną oceną szkolenia (Pearson=0,659), sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson=0,608), zdobycie nowej wiedzy i umiejętności dzięki szkoleniu (Pearson=0,591) oraz z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,506).

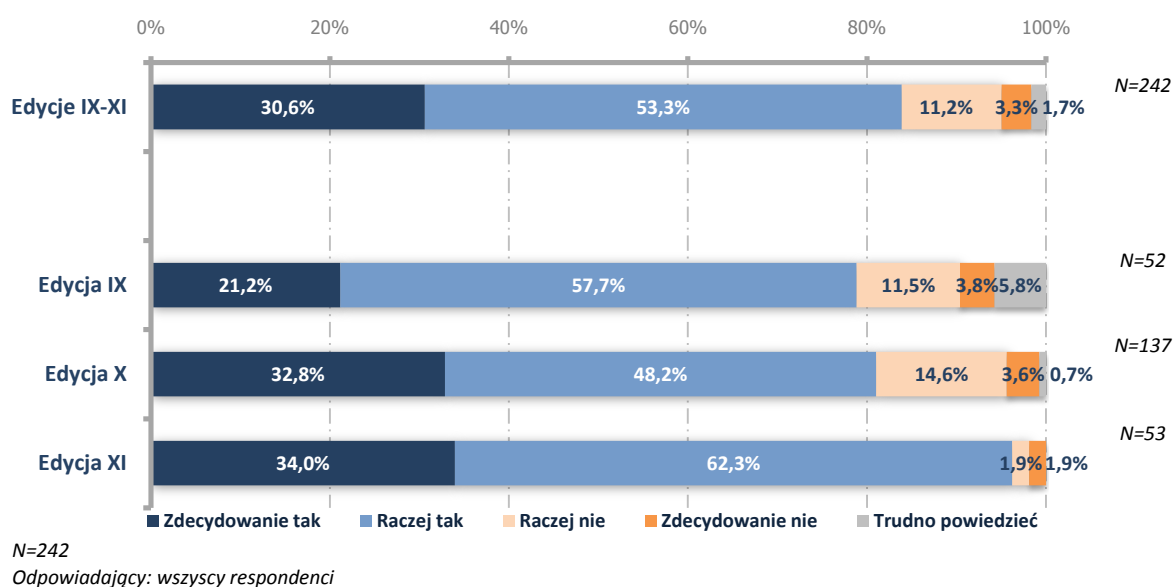
Rysunek 141. Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?



5.2.2. Efekty udziału w szkoleniach

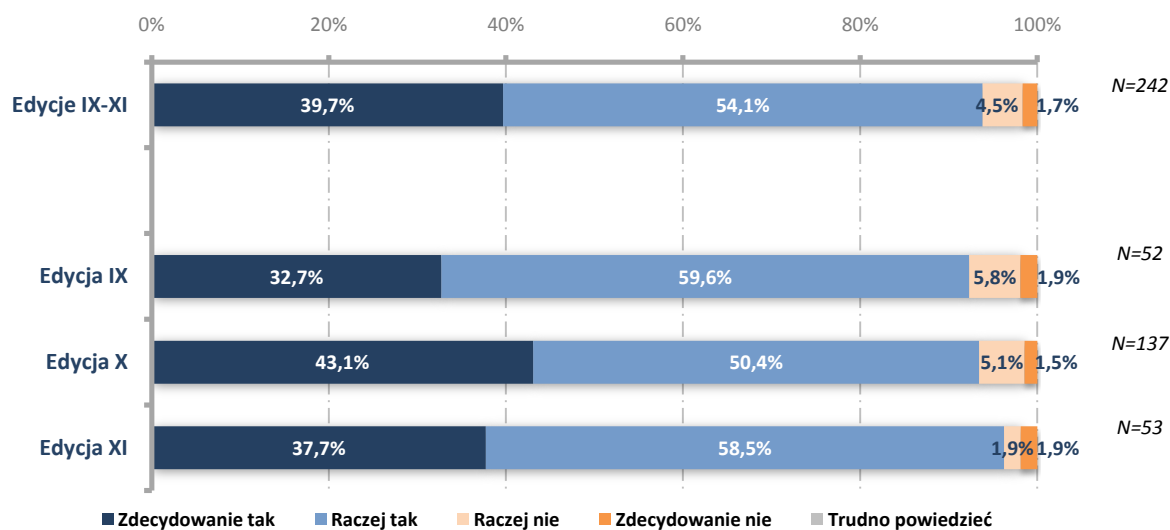
Respondenci są także zdania, że szkolenia, w których uczestniczyli wniosły w ich życie nową wiedzę i umiejętności (blisko 84% dla sumy odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Podobnie rozkładały się wskazania respondentów w każdej z analizowanych edycji, szczególnie wysoki odsetek pozytywnych odpowiedzi widoczny jest w edycji XI – 96,3%. Ponadto warto dodać, że z wyników badań edycji IX- XI wynika, że zdobycie nowej wiedzy dzięki szkoleniu było pozytywnie skorelowane z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,591), z opinią, że warto było poświęcić czas na udział w szkoleniu (Pearson = 0,585), sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,577), ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,536) oraz pogłębieniem lub usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy lub umiejętności (Pearson = 0,507).

Rysunek 142. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności??



Zdaniem respondentów dzięki udziałowi w szkoleniach ich wiedza została pogłębiona lub usystematyzowana – ok. 94%, w tym blisko 40% dla wariantu „zdecydowanie tak”. Podobne rozłożenie odpowiedzi obserwuje się również w strukturze ze względu na poszczególne edycje. Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że pogłębienie lub usystematyzowanie posiadanej wcześniej wiedzy lub umiejętności jest pozytywnie skorelowane z opinią na temat sprostania oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,528), zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,517), zdobyciem nowej wiedzy lub umiejętności pracę (Pearson = 0,507), poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,506) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson = 0,500).

Rysunek 143. Czy poprzez udział w szkoleniach pogłębił(a) lub usystematyzował(a) Pan(i) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności?

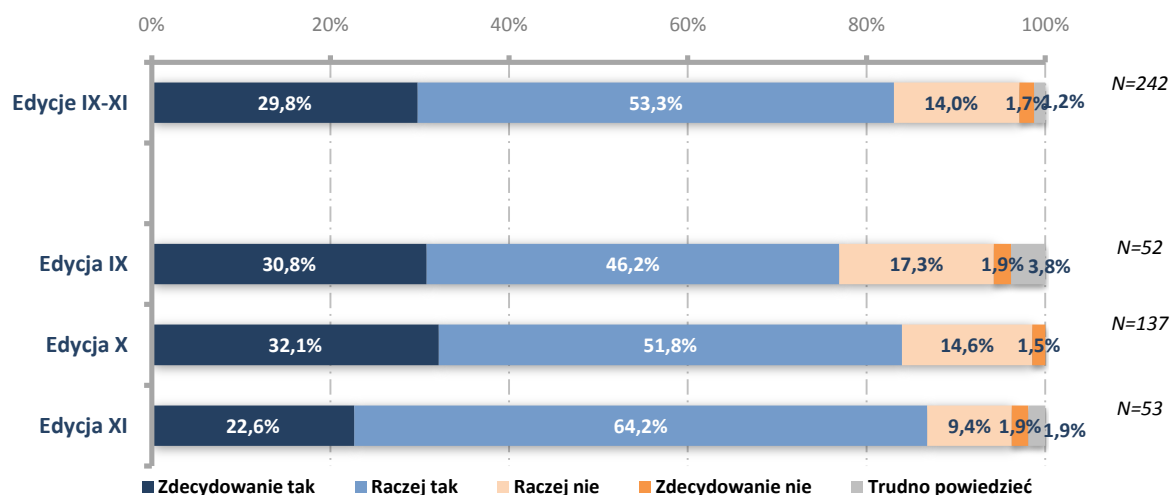


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondenci z reguły również zgadzali się z tym, że poprzez udział w szkoleniach zdobyli umiejętności praktyczne związane z metodami tworzenia strategii rozwoju firmy. Łącznie zgodziło się z tym ponad 83% badanych ogółem. Rozbijając dane na poszczególne edycje widoczna jest jednak podobna tendencja.

Rysunek 144. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) umiejętności praktyczne związane z metodami tworzenia strategii rozwoju firmy?

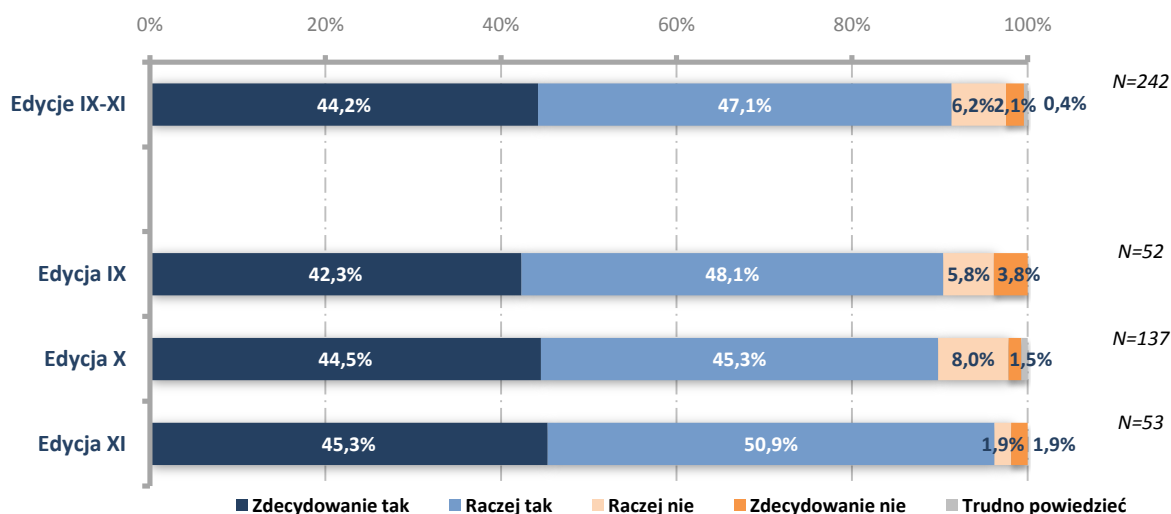


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Zdaniem zdecydowanej większości badanych szkolenia zwiększyły ich świadomość korzyści związanych z posiadaniem przez firmę strategii rozwoju – ponad 91%. Przekonanie to w równie dużym stopniu było wyrażane w każdej z analizowanych edycji.

Rysunek 145. Czy poprzez udział w szkoleniach zwiększył(a) się Pana/i świadomość korzyści związanych z posiadaniem przez firmę strategii rozwoju?

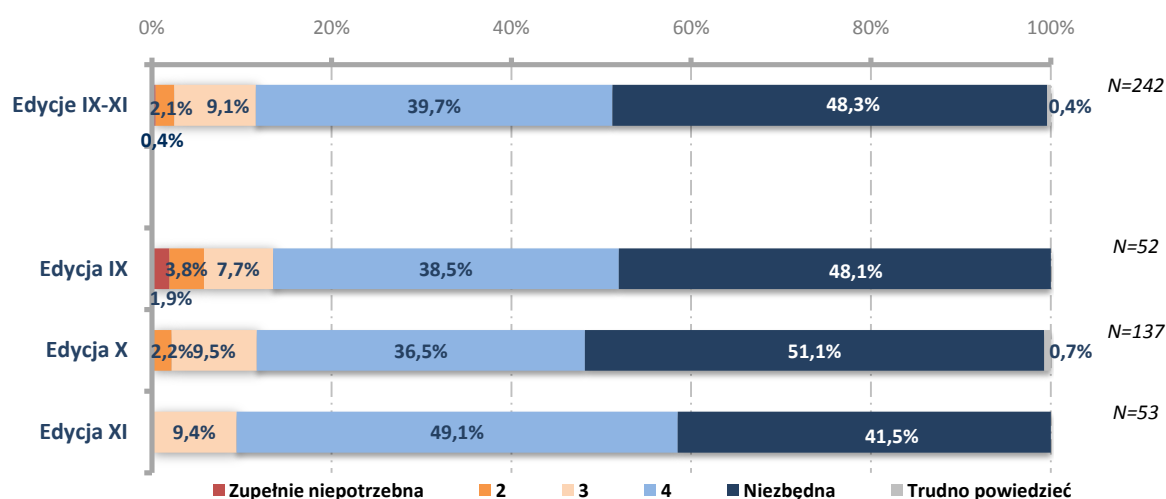


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondenci na ogół oceniali, że strategia rozwoju jest niezbędna w ich firmie – 48,3%. Wariant ten otrzymał najwięcej wskazań w edycji X – 51,1%.

Rysunek 146. Proszę ocenić w jakim stopniu potrzebna jest w Pana/i firmie strategia rozwoju?

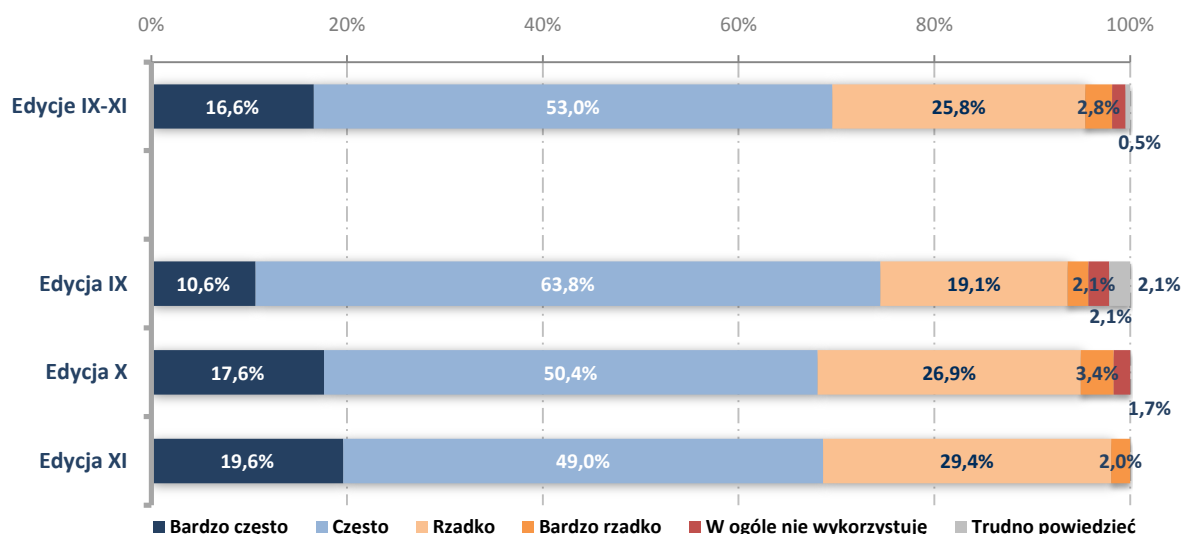


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

W odbiorze respondentów szkolenia były przydatne. Większość z nich wskazała, że często lub bardzo często wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach – 53% dla wariantu „często” i 16,6% wskazań dla wariantu „bardzo często”. Najpopularniejszą odpowiedzią we wszystkich edycjach była odpowiedź „często”.

Rysunek 147. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach?

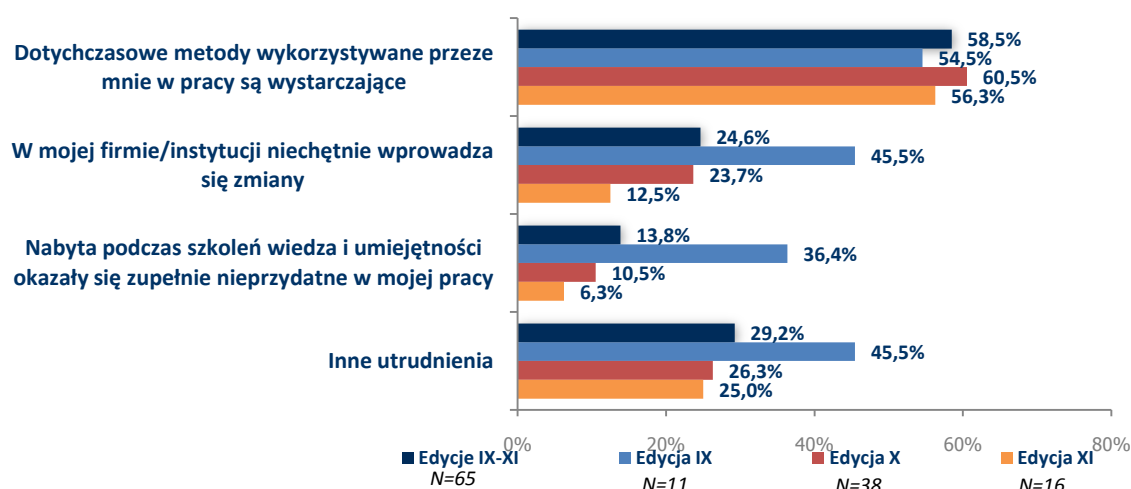


N=217

Odpowiadający: osoby pracujące, które zadeklarowały, że dzięki szkoleniom poszerzyły oraz zdobyły zupełnie nową wiedzę bądź umiejętności

Wśród osób, które wskazały, iż w obecnej pracy rzadko, bardzo rzadko bądź w ogóle nie wykorzystują wiedzy otrzymanej dzięki szkoleniom, najwięcej motywowało swoją opinią tym, że dotychczasowe metody wykorzystywane w pracy są wystarczające – 58,5%. 24,6% badanych w tej grupie wykazywało, że powodem tej sytuacji jest niechęć wprowadzania zmian w firmie. Dla blisko 14% powodem była nieprzydatność nabytej wiedzy. Dane w podziale na poszczególne edycje różnicowały się na poziomie stwierdzenia „w mojej firmie / instytucji niechętnie wprowadza się zmiany”. 45,5% badanych w IX edycji wskazywało na niechęć wprowadzania zmian, a 36,4% w tej samej edycji było zdania, że wiedza zdobyta podczas szkoleń jest nieprzydatna. Wśród innych utrudnień najczęściej respondenci wskazywali na brak czasu.

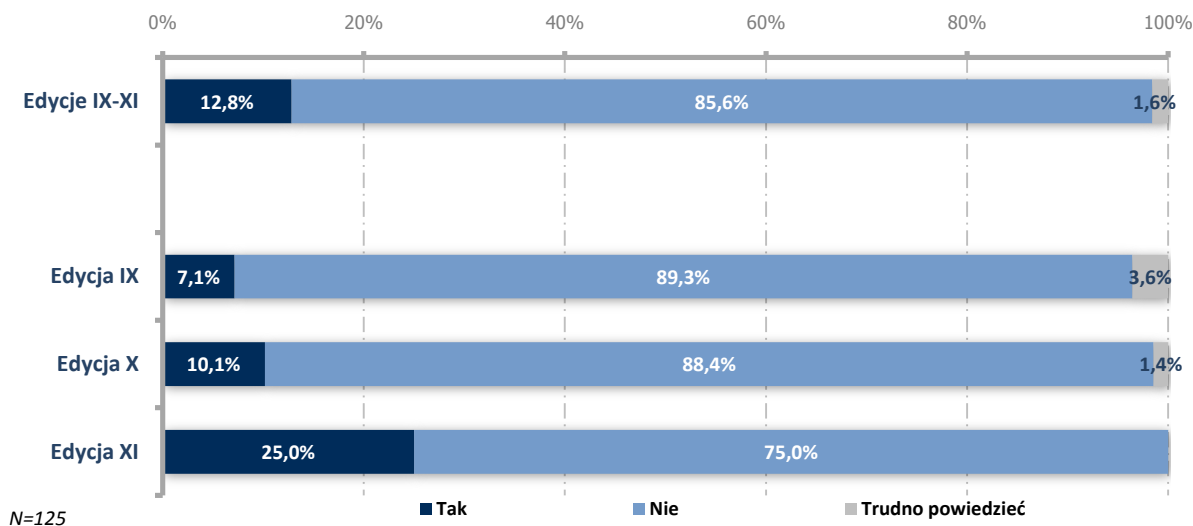
Rysunek 148. Co utrudnia Panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?



Odpowiadający: osoby, które w obecnej pracy rzadko, bardzo rzadko bądź w ogóle nie wykorzystują wiedzy otrzymanej dzięki szkoleniom

Zdecydowana większość badanych aktywnych zawodowo, ale nie zatrudnionych we własnej firmie wskazała, że od czasu ukończenia szkolenia nie dostało awansu na wyższe stanowisko. Sytuacja ta dotyczy w niemal równym stopniu wszystkich edycji badania. Awans zadeklarowało 25% respondentów badanych w XI edycji.

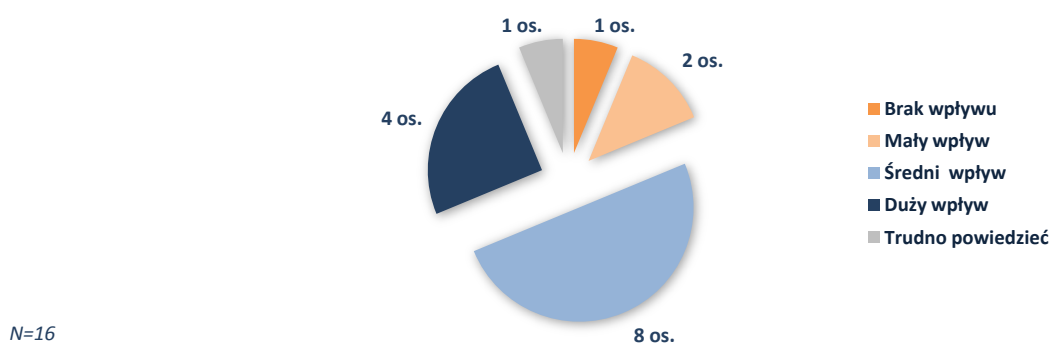
Rysunek 149. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



Odpowiadający: osoby pracujące, ale nie we własnej firmie

Osoby, które awansowały od czasu ukończenia szkoleń wskazywały najczęściej, że szkolenia te miały średni wpływ na ich awans (8 osób). 4 osoby wykazały, że szkolenia miały duży wpływ na ten fakt, a 2 oceniły, że wpływ ten był mały. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na awans jest pozytywnie skorelowana z oceną wpływu szkolenia na wzrost zarobków (Pearson = 0,775).

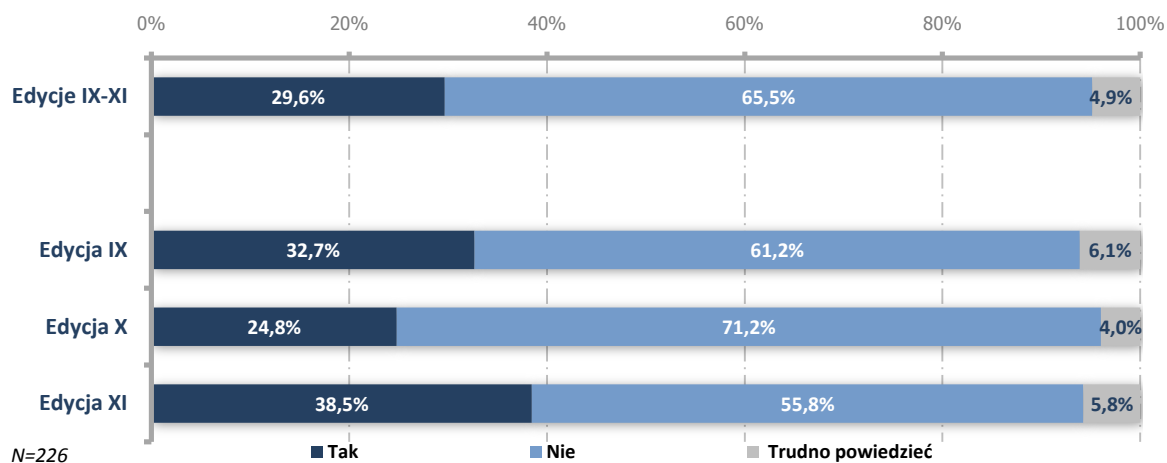
Rysunek 150. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na pana(i) awans?



Odpowiadający: osoby pracujące

Respondenci posiadający pracę wskazywali ponadto, że szkolenia nie miały wpływu na wzrost zarobków – 65,5%. Relatywnie najwięcej respondentów, których zarobki wzrosły od czasu ukończenia szkoleń było w XI edycji badania – 38,5%.

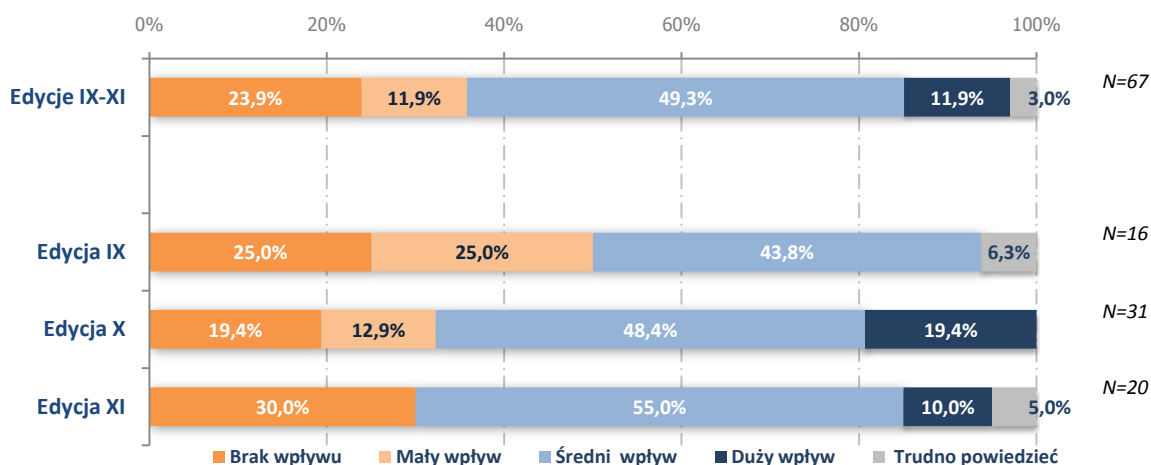
Rysunek 151. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?



Odpowiadający: osoby, które pracują

Wśród osób, które odnotowały wzrost zarobków od czasu ukończenia szkoleń dominowały wypowiedzi wskazujące na średni wpływ szkoleń na wzrost zarobków – 49,3%. Blisko 24% badanych uznało, że szkolenia nie miały wpływu na wzrost wynagrodzenia. W IX edycji badani podkreślali, że szkolenia nie miały wpływu bądź miały niewielki wpływ na wzrost wynagrodzenia (po 25%). Średni wpływ szkoleń wskazywało wówczas ok. 44% respondentów. W X edycji zwiększyły się nieco proporcje respondentów wskazujących na średni i duży wpływ szkoleń na wynagrodzenie (odpowiednio 48,4% i 19,4%). Natomiast w edycji XI co trzeci badany nie stwierdzał wpływu szkoleń na wzrost zarobków, a 55% respondentów było zdania, że miały one na to wynagrodzenie średni wpływ. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na wzrost zarobków jest pozytywnie skorelowana z oceną wpływu szkolenia na awans (Pearson = 0,775).

Rysunek 152. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost pana(i) zarobków?

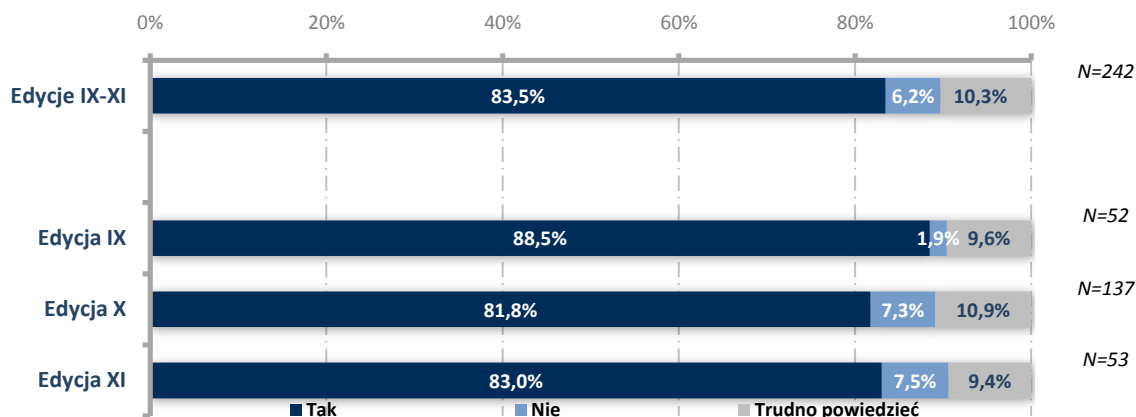


Odpowiadający: osoby, które od czasu ukończenia szkolenia odnotowały wzrost zarobków

Zdecydowana większość badanych otrzymała po szkoleniu certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Dotyczy to wszystkich analizowanych edycji

badania. Badani, którzy otrzymali potwierdzenie zrealizowanych szkoleń w postaci certyfikatu, w większości nie byli w stanie podać jego nazwy. Dotyczy to każdej z analizowanych edycji.

Rysunek 153. Czy po ukończeniu szkolenia otrzymał(a) Pan(i) certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności?

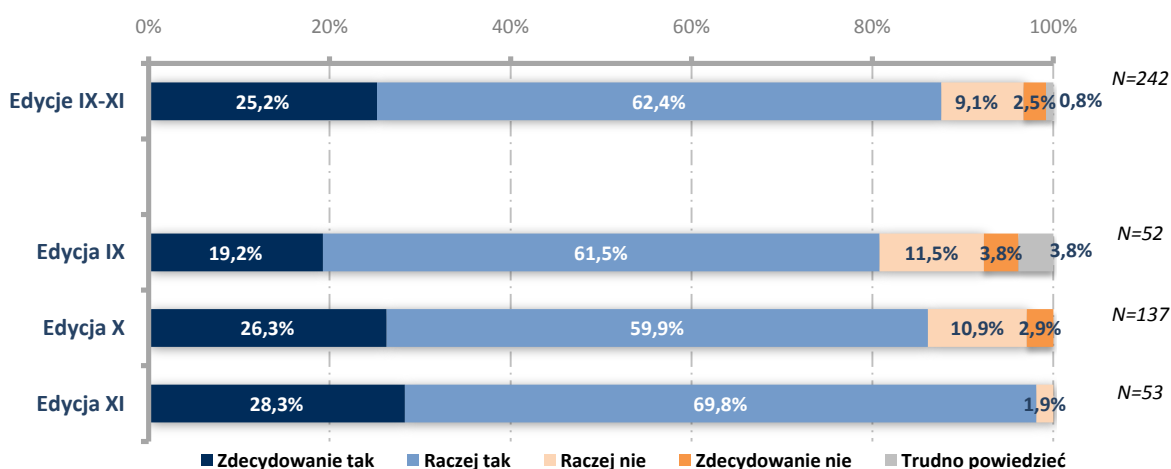


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Zdecydowana większość respondentów wyraziła opinię, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom. Suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” dla ogółu badanych wynosi 87,6%. Odpowiedzi rozkładały się podobnie we wszystkich trzech edycjach. Pozytywne opinie były szczególnie wyraźne w XI edycji, w której zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” dały ponad 98%. Korzyści związane z udziałem w szkoleniu były pozytywnie skorelowane z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,678), ogólną wiedzą o szkoleniu (Pearson = 0,638), poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,608), zdobyciem zupełnie nowej wiedzy lub umiejętności (Pearson = 0,577) oraz pogłębieniem lub usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy lub umiejętności (Pearson = 0,423).

Rysunek 154. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?

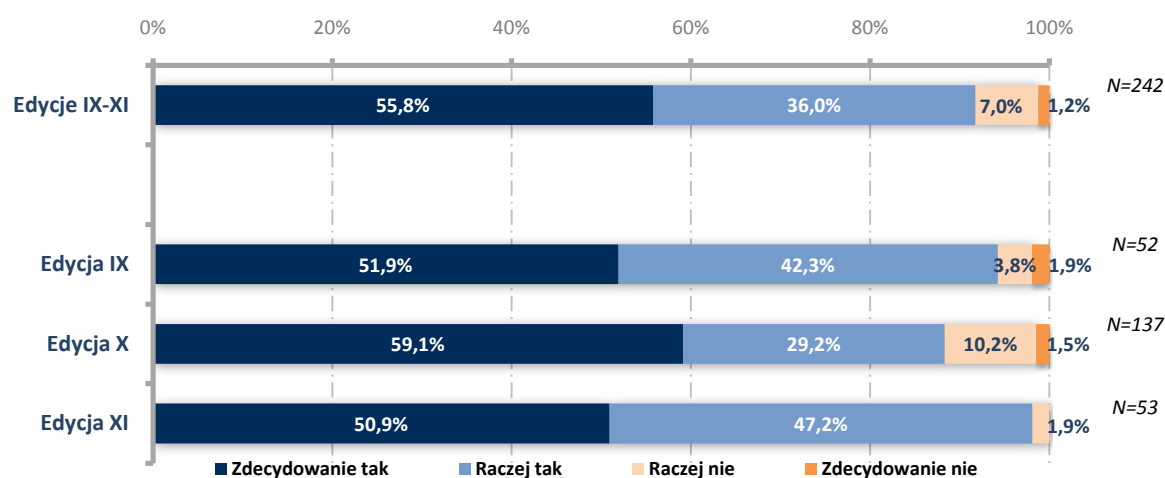


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondenci są również zgodni co do zasadności poświęcenia czasu na udział w szkoleniach. Ponad połowa badanych zgadza się zdecydowanie z tym, że czas ten wart był poświęcenia, 36% zaś w stopniu umiarkowanym zgodziło się z taką opinią. W strukturze ze względu na poszczególne edycje również obserwuje się dominację odpowiedzi pozytywnych. Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. Zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była z ogólną wiedzą o szkoleniu (Pearson = 0,698) oraz poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson = 0,698), zdobyciem zupełnie nowej wiedzy lub umiejętności (Pearson = 0,585) oraz pogłębieniem lub usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy lub umiejętności (Pearson = 0,517).

Rysunek 155. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?

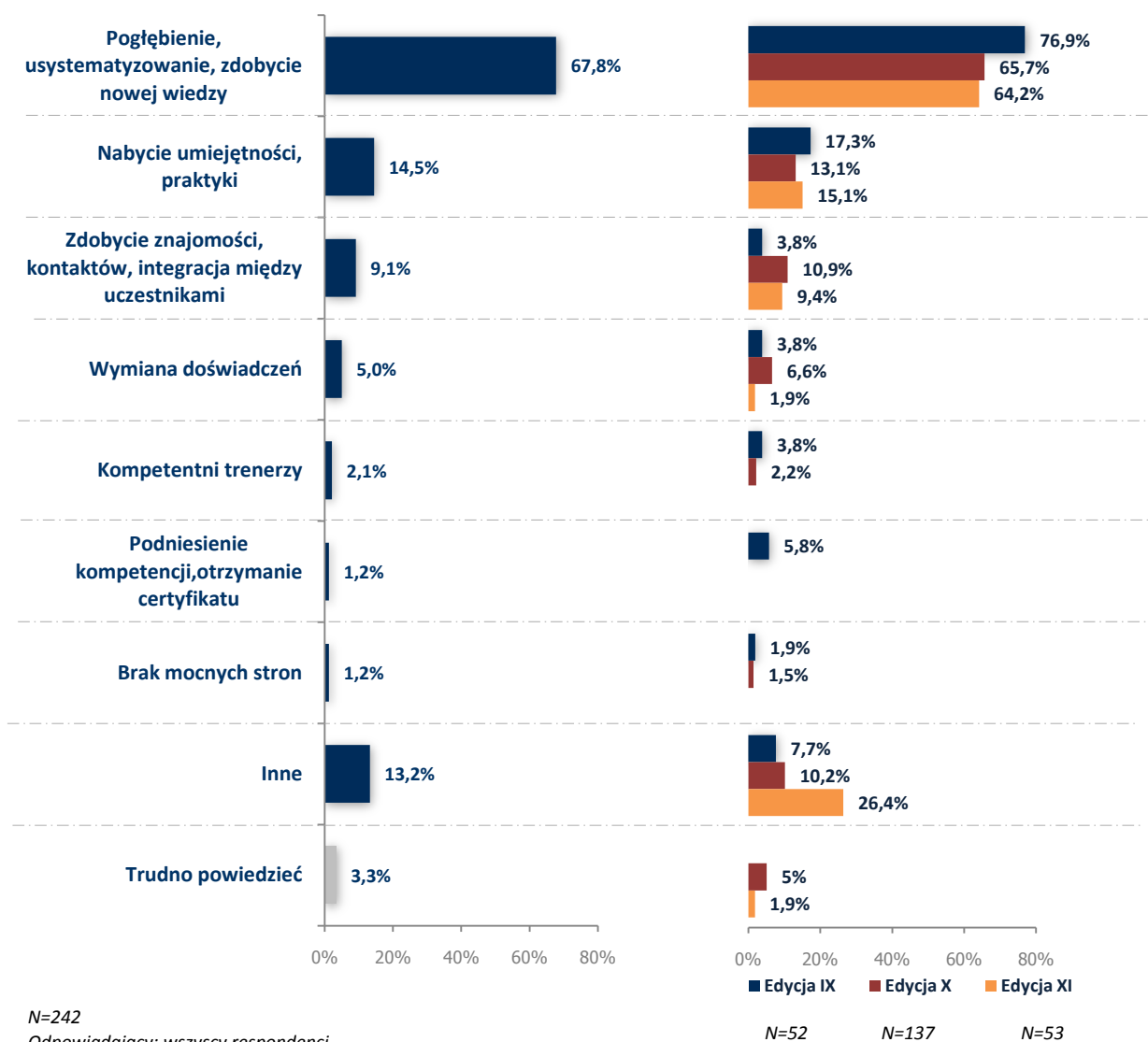


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

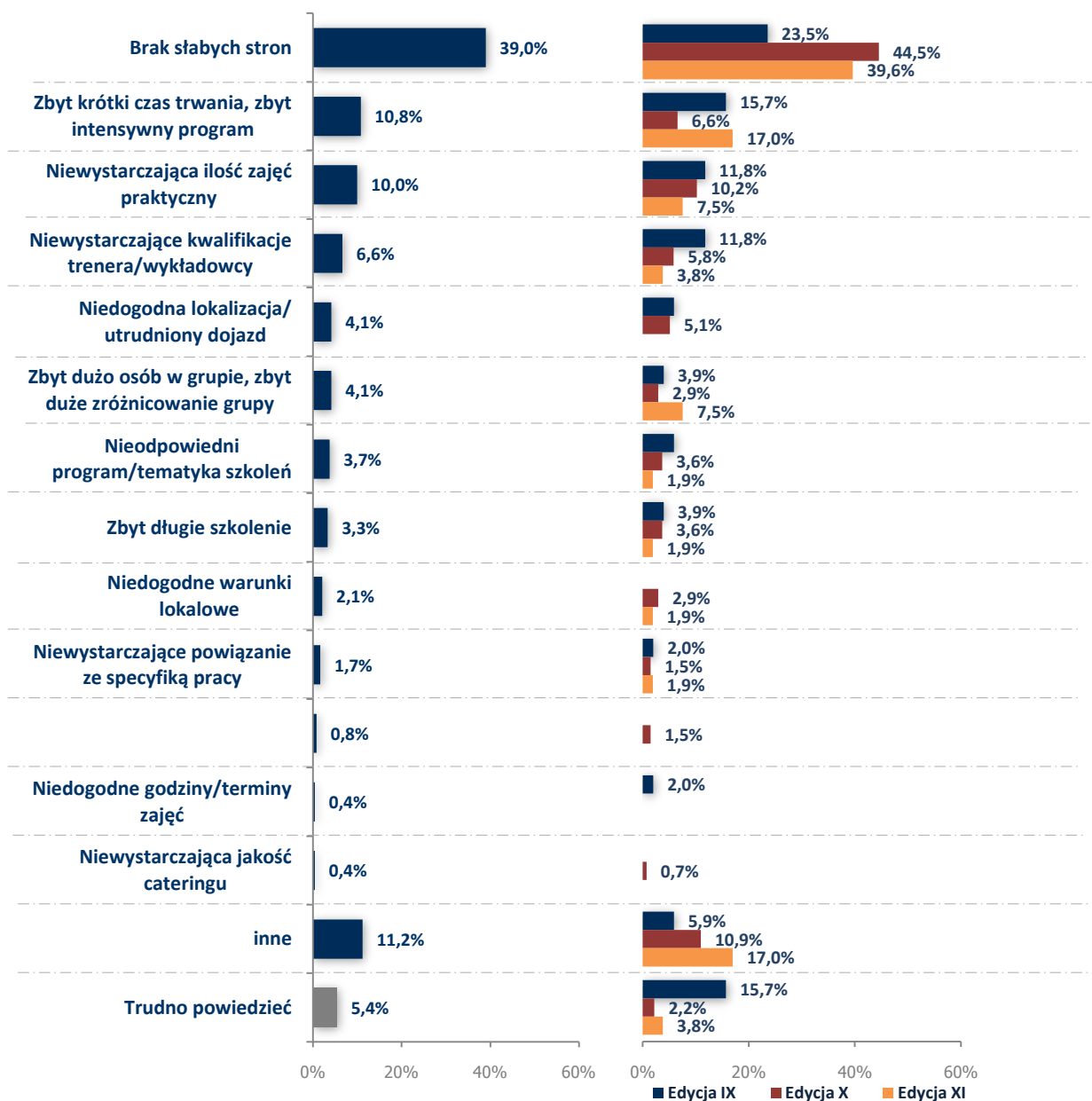
Badani zdecydowanie jako największą korzyść wynikającą z uczestnictwa w projekcie wymieniają pogłębienie, usystematyzowanie bądź zdobycie nowej wiedzy. Wskazało tak aż 57,8% badanych. 14,5% badanych wskazało natomiast na praktyczną stronę szkoleń związaną z nabycie umiejętności czy praktyki. Dla ponad 9% badanych udział w szkoleniach wiązał się ze zdobyciem nowych kontaktów i znajomości, a także z integracją między uczestnikami. Pozostałe korzyści były wskazywane przez marginalny odsetek badanych. W podziale ze względu na edycje również dominowało pogłębienie lub usystematyzowanie dotychczasowej wiedzy bądź też zdobycie nowej.

Rysunek 156. Co było dla pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



Badani najczęściej wskazywali, że szkolenia nie miały słabych stron – 39%. Około 11% jako najsłabszą stronę szkolenia podało zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program. W opinii co dziesiątego respondenta w szkoleniach zabrakło odpowiedniej ilości zajęć praktycznych. Brak słabych stron było najczęściej wskazywaną odpowiedzią w edycji X (44,5%), porównując dane dla tego wariantu we wszystkich trzech edycjach.

Rysunek 157. Co uważa Pan(i) za najłabszą stronę szkolenia?



N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

N=52

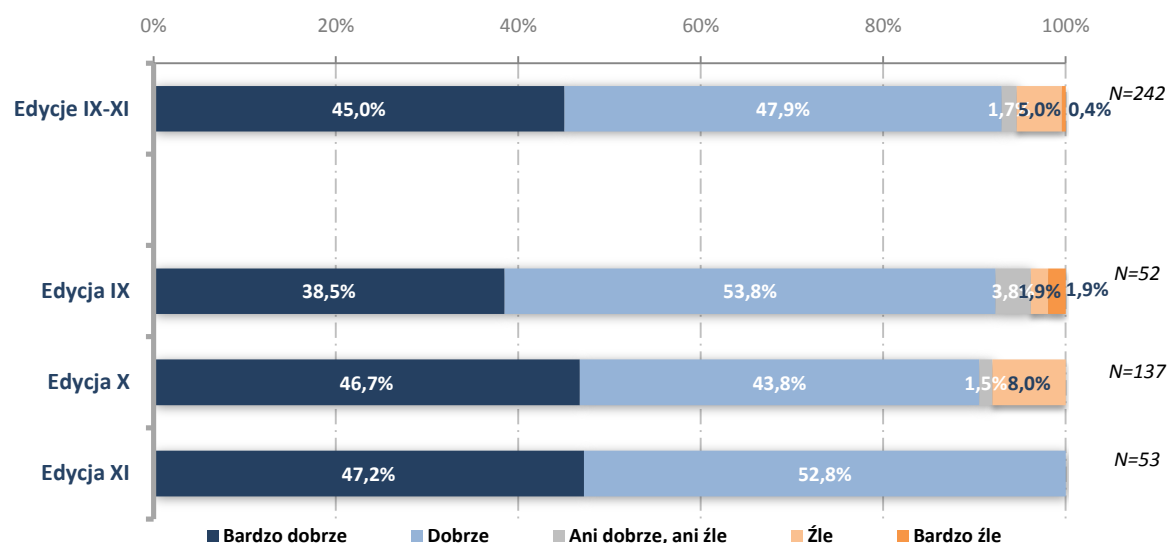
N=137

N=53

Szkolenia spotkały się z pozytywnym odbiorem wśród respondentów. Pozytywne warianty były wskazywane łącznie przez ok. 93% badanych. Z podobną częstością wskazań na odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze” można się spotkać analizując pozostałe edycje.

Postawiono hipotezę odnośnie współwystępowania poszczególnych odpowiedzi. Na podstawie danych edycji IX-XI stwierdzono, że ogólna ocena szkolenia była dodatnio skorelowana z opinią, że warto było poświęcić czas na udział w szkoleniu (Pearson=0,698), a także ze skłonnością do jego polecenia (Pearson= 0,659) oraz sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson= 0,638).

Rysunek 158. Jak ogólnie ocenia pan(i) szkolenie?



N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą połowa badanych poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę. Co trzeci respondent deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności, a 40% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębił lub usystematyzował wiedzę posiadaną wcześniej. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety (57% wobec 45%). Kobiety również częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zdobyły nową wiedzę lub umiejętności (38% wobec 25%), a także, że pogłębiły bądź usystematyzowały posiadaną dotychczas wiedzę (44% wobec 37%).

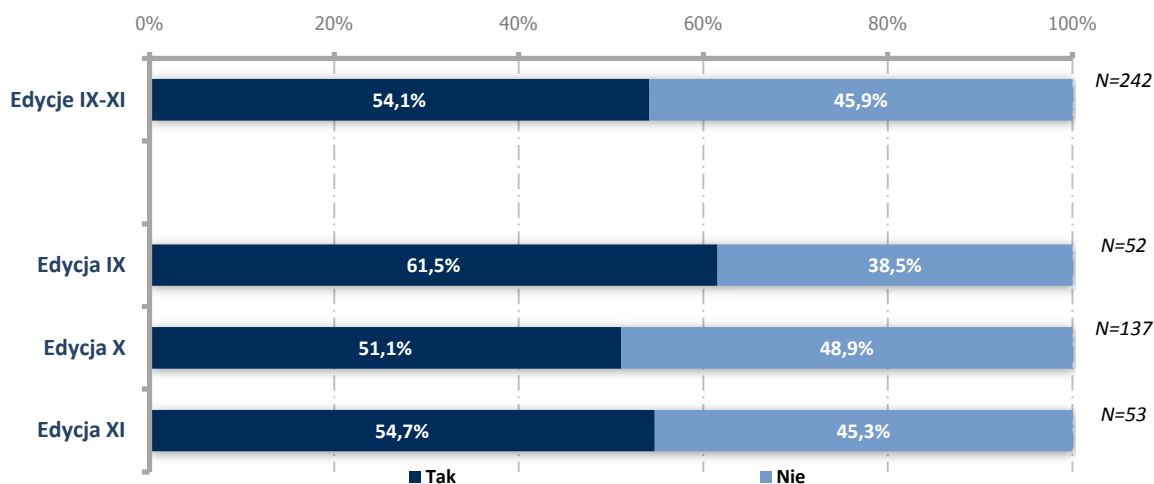
Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z pozyskaniem przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy (Pearson=0,591) oraz z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,506). Ponadto, pozyskanie przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy jest pozytywnie skorelowane z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,507).

		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobył(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej wiedzę	N (edycje IX-XI)
	RAZEM	50%	31%	40%	242
Płeć	mężczyzna	45%	25%	37%	139
	kobieta	57%	38%	44%	103
Rok urodzenia	przed 1960	54%	23%	44%	48
	1960 - 1969	57%	41%	46%	54
	1970 - 1979	45%	27%	34%	67
	1980-1989	47%	31%	35%	62
	1990 i później	56%	44%	44%	9
Wykształcenie	Zawodowe	50%	50%	50%	2
	Średnie	63%	47%	52%	79
	Wyższe zawodowe	56%	24%	32%	34
	Wyższe magisterskie, doktorat	41%	22%	34%	127
Miejsce zamieszkania	Wieś	47%	30%	28%	43
	Miasto do 10 tys.	60%	30%	45%	20
	Miasto 10-50 tys.	72%	44%	51%	39
	Miasto 50-100 tys.	58%	33%	58%	33
	Miasto powyżej 100 tys.	38%	23%	33%	104
Stanowisko	właściciel	53%	32%	38%	90
	prezes	38%	21%	42%	24
	dyrektor	38%	17%	34%	29
	kierownik	42%	24%	29%	38
	pracownik szczebla niekierowniczego	67%	47%	33%	15
	stanowisko samodzielne	53%	28%	40%	40
	inne	40%	60%	60%	5
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	64%	43%	43%	14
	Od 2 do 9	54%	43%	43%	56
	Od 10 do 49	48%	30%	34%	91
	Od 50 do 249	39%	10%	37%	49
	250 i więcej	62%	31%	46%	13

5.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

Relatywnie zbliżona liczba respondentów zadeklarowała udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach bądź studiach podyplomowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy oprócz szkolenia w ramach projektu (54,1% wobec 45,9%). Analizując dane szczegółowo obserwuje się, że nieco częściej w poszczególnych edycjach wskazywana w tym kontekście była odpowiedź twierdząca.

Rysunek 159. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy dokształcał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?

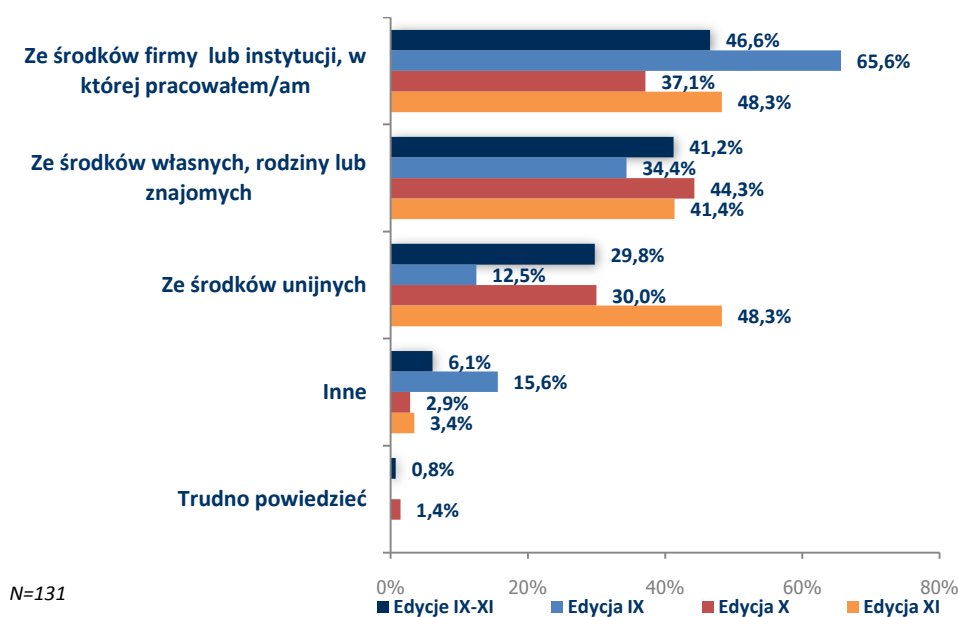


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondenci, którzy uczestniczyli w innych szkoleniach niż to w ramach projektu wskazywali najczęściej, że były one finansowane ze środków firmy bądź instytucji, w której pracowali (46,6%). Zdecydowanie częściej odpowiedź ta była wskazywana w edycji IX (65,6%) w porównaniu z innymi edycjami. 41,2% respondentów finansowało swój udział w dodatkowych kursach ze środków własnych bądź ze środków rodziny czy znajomych. Odpowiedź ta w podziale na edycje wskazywana była najczęściej w edycji X – 44,3%. Dodatkowe szkolenia finansowane były ze środków unijnych w przypadku ok. jednej trzeciej badanych. Najczęściej opcję tę wybierali respondenci ankietowani w edycji XI (48,3%).

Rysunek 160. Z których środków finansowany był pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?

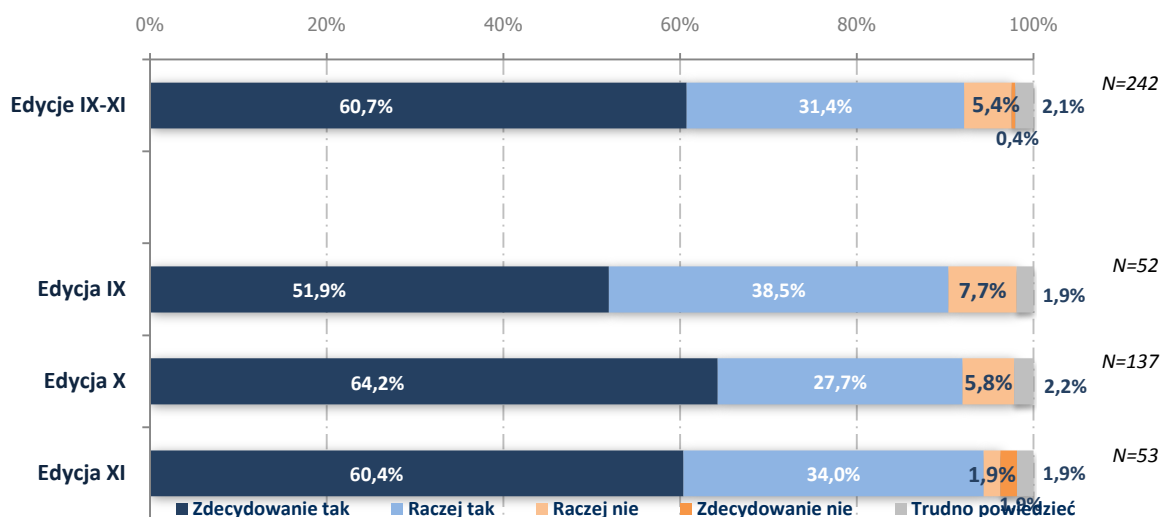


N=131

Odpowiadający: osoby, które doszkalaly się w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Respondenci chcieliby w najbliższym czasie uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach czy kursach podyplomowych. Wskazuje na to suma odpowiedzi pozytywnych równa 92,1%. Z podobnymi odsetkami możemy się spotkać analizując każdą edycję z osobna (odpowiednio 90,4% dla edycji IX, 91,9% dla edycji X i 94,4% dla edycji XI).

Rysunek 161. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?

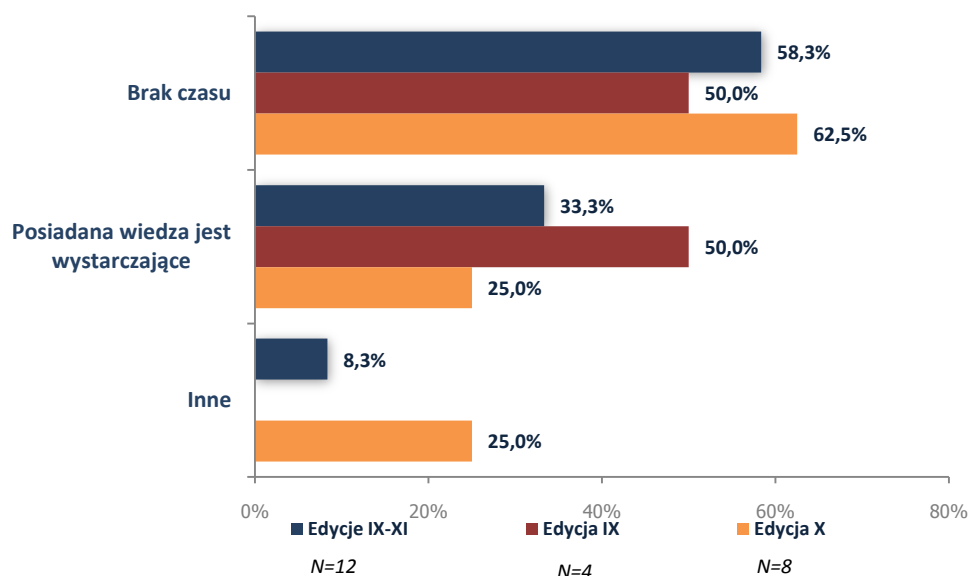


N=242

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Marginalny odsetek osób, które nie wyraziły chęci dokształcania się, jako podstawową przyczynę tego stanu rzeczy wskazywało brak czasu (58,3%). Nieco częściej odpowiedź ta wskazywana była w edycji X (62,5% wobec 50% dla edycji IX). Co trzeci badany uznał, że jego aktualna wiedza jest wystarczająca (50% w przypadku edycji IX i 25% w przypadku edycji X).

Rysunek 162. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się Pan(i) dokształcać?



Odpowiadający: osoby, które nie chcą się dokształcać

5.3. Wnioski

W ramach badania mającego na celu ocenę projektu Planowanie strategiczne MMSP udział wzięło 242 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem samych respondentów, zaś w mniejszym stopniu ich przełożonych (odpowiednio 65,3% i 28,1%). Dane wskazują również na potencjał kapitału społecznego i kontaktów w zdobywaniu informacji o szkoleniach. Tą właśnie drogą o szkoleniach dowiedziało się najwięcej respondentów – 26,4%. W przypadku źródeł informacji o szkoleniu badani powołują się jednak też w niemal w równym stopniu na instytucję szkoleniową i stronę internetową (22,4% i 20,1%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali usprawnienie funkcjonowania firmy. Drugą w kolejności intencją było uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy lub umiejętności, trzecią natomiast chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży. Ponad połowa chciała poprzez udział w szkoleniu zdobyć wiedzę z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych, a blisko 40% wyraziła chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Zdecydowana większość badanych wskazywała, że poprzez udział w szkoleniach zdobyli oni umiejętności praktyczne związane z metodami tworzenia strategii rozwoju firmy. Co więcej badani w większości byli zdania, że szkolenia zwiększyły ich świadomość korzyści wynikających z posiadania strategii rozwoju firmy. Udział w szkoleniach przeważnie nie wiązał się jednak dla badanych ze wzrostem wynagrodzenia czy awansem zawodowym. Stąd też w przypadku pytania o wpływ szkoleń na wzrost zarobków, dominowała odpowiedź „średni wpływ”. Równocześnie badani są zdania, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostały ich oczekiwaniom i że warto było poświęcić swój czas na udział w nim.

W opinii badanych relatywnie największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu było pogłębienie, usystematyzowanie czy zdobycie nowej wiedzy – 67,8%. Zdecydowanie mniej badanych w szkoleniach doceniło nabycie praktycznych umiejętności – 14,5%. 9,1% respondentów podkreślało, że szkolenia pozwoliły na zdobycie znajomości i kontaktów, a także na integrację między uczestnikami. Najśłabszą stroną szkolenia był natomiast zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program. Został on jednak wskazany przez niespełna 11% badanych. Większość respondentów podkreślała, że szkolenia nie miały słabych stron (39%). Ogólna ocena szkolenia była zatem

przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp.

Przekrojowa analiza danych sugeruje, że podstawową rekomendacją w zakresie omawianych szkoleń powinno być położenie większego nacisku na wymierność szkoleń i ich efektywność pod kątem awansu zawodowego czy wzrostu wynagrodzenia. Dane wskazują jednocześnie, że szkolenia sprostają oczekiwaniom badanych. Może to świadczyć o tym, że sami respondenci mają świadomość, że o wzroście wynagrodzenia czy awansie zawodowym decyduje wiele, zróżnicowanych czynników, czego konsekwencją jest określone nastawienie respondentów do szkoleń. Stąd też istnieje prawdopodobieństwo, że respondenci mogą nie patrzeć na efektywności szkoleń przez pryzmat awansu zawodowego czy wzrostu wynagrodzenia. Ponadto wśród osób, które rzadko, bardzo rzadko bądź w ogóle nie wykorzystują wiedzy otrzymanej dzięki szkoleniom dominowało przekonanie, że dotychczasowe metody wykorzystywane w pracy są wystarczające. Sugerowałoby to potrzebę podkreślenia znaczenia szkoleń jako ważnych dla rozwoju przedsiębiorstwa. Pod względem pozostałych czynników, szkolenia spełniają swoją rolę.

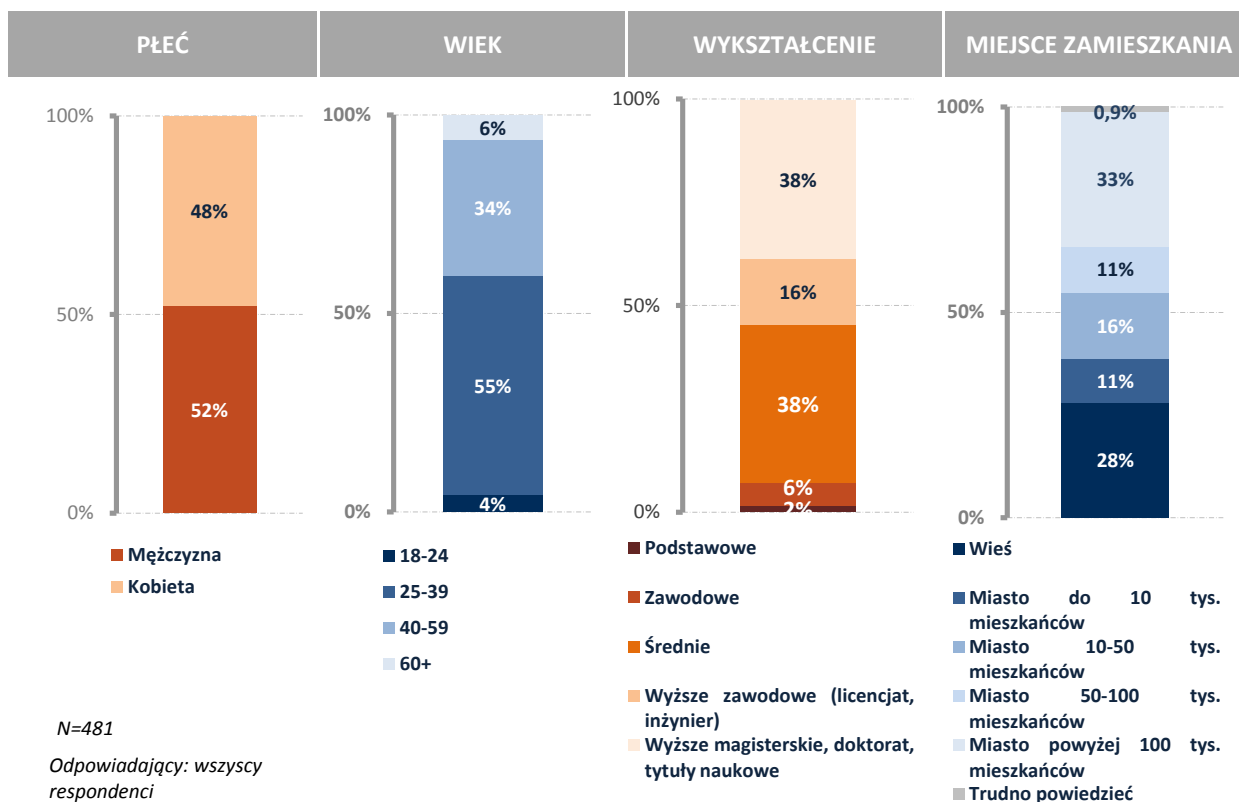
VI. Powiązania kooperacyjne polskich przedsiębiorstw

6.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Powiązania kooperacyjne polskich przedsiębiorstw”. Ponadto dociekanie miało na celu diagnozę wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 481 respondentów – 218 podczas VI edycji, 106 podczas VII, 47 podczas VIII oraz 110 podczas IX edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 26.07-24.08.2012.

6.1.1. Struktura społeczno-demograficzna respondentów

Rysunek 163. Struktura społeczno-demograficzna



Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu większość (52%) stanowili mężczyźni. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się 55% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (34%), do 24 lat (3%) oraz powyżej 60 roku życia (6%).

38% respondentów miało wykształcenie średnie oraz wyższe magisterskie, doktoranckie lub tytuł naukowy, 16% miało wykształcenie wyższe licencjackie bądź inżynierskie. 6% pytanych

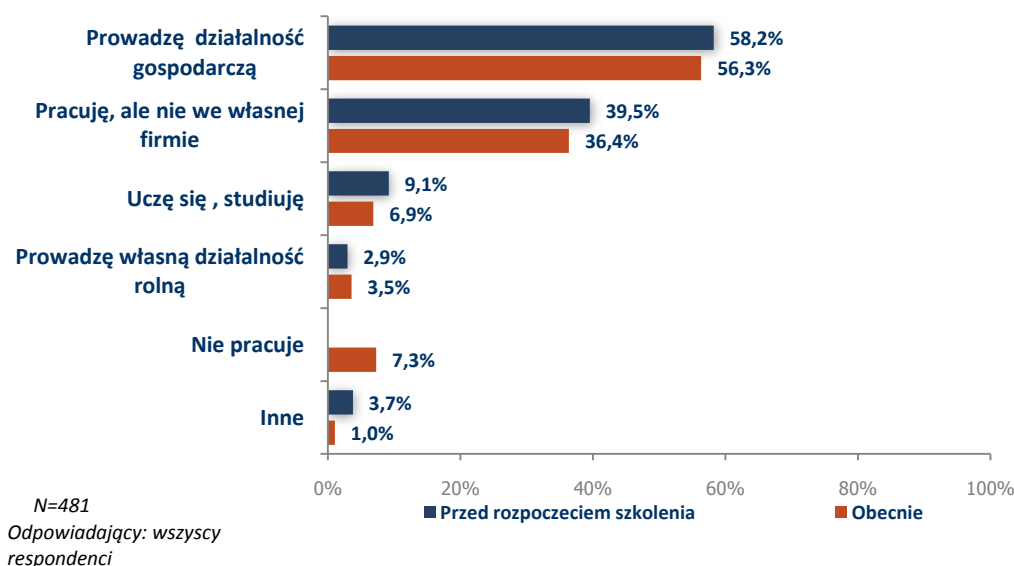
odpowiedziało, że posiada wykształcenie zawodowe. Zaledwie 2% badanych posiadało wykształcenie podstawowe.

33% respondentów stanowiły osoby zamieszkałe w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. 28% badanych mieszkało na wsi, a 16% w mieście od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. 11% respondentów zamieszkiwało miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 oraz w mieście do 10 tysięcy mieszkańców. 0,9% pytanym odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

6.1.2. Sytuacja zawodowa

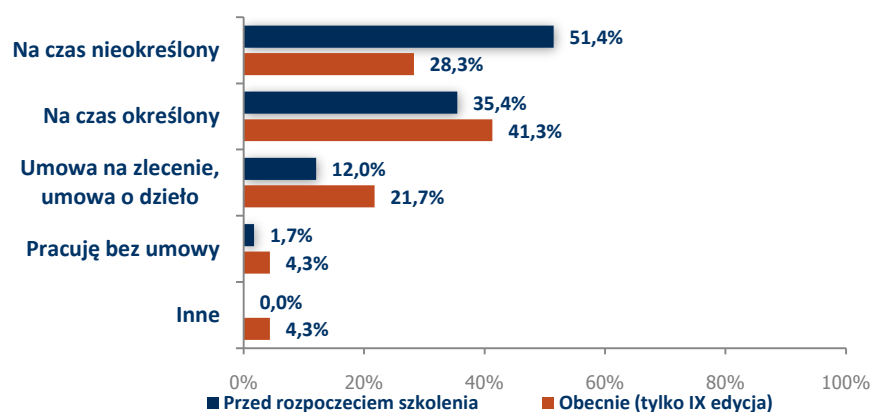
Wśród respondentów zdecydowana większość zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i w trakcie realizacji badania, prowadziła własną działalność gospodarczą (przed szkoleniem 58,2%, obecnie osoby te stanowiły 56,3% badanych). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby, które pracowały, ale nie we własnej firmie (odpowiednio 39,5% oraz 36,4%). Po odbyciu szkolenia zmniejszyła się liczba osób, która uczy się lub studiuje (wzrost z 9,1% do 6,9%). Ponadto wzrósł odsetek osób prowadzących własną działalność rolną (z 2,9% do 3,5%). 7,3% badanych odpowiedziało, że w obecnej chwili nie pracuje.

Rysunek 164. Jaka jest Pani(i) obecna sytuacja zawodowa?



Blisko połowa respondentów przed rozpoczęciem szkolenia w ramach pracowało na czas nieokreślony (51,2%). Po odbyciu szkolenia odsetek ten spadł do 28,3%. Tym samym wzrósł odsetek osób pracujących na czas określony (z 35,4% do 41,3%). Ponadto wzrósł odsetek osób, które pracowały na umowę zlecenie bądź o dzieło (z 12% do 21,7%).

Rysunek 165. Jaka jest Pani(i) obecna forma zatrudnienia?

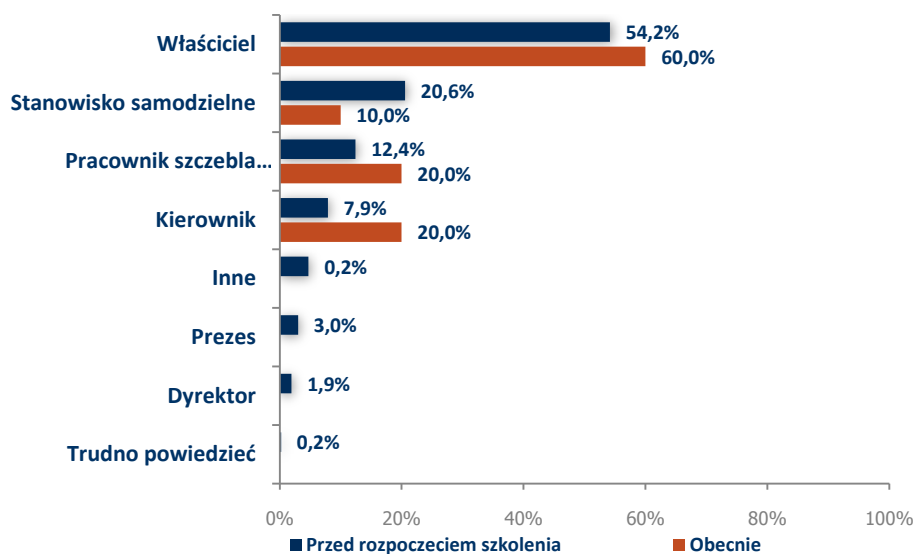


Przed rozpoczęciem szkolenia N=46 (tylko IX edycja)

Obecnie N=175 (edycje I-IX)

Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: właścicieli (wzrost z 54,2% do 60%), kierowników (wzrost z 7,9% do 20%). Ponadto wzrósł odsetek osób na szczeblu niekierowniczym (z 20,6% do 10%). Zmalała zaś liczba osób pracujących na stanowisku samodzielnym (z 20,6% do 10%), stanowisku prezesa (z 3% do 0%) oraz stanowisku dyrektora (z 1,9% do 0%).

Rysunek 166. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie.

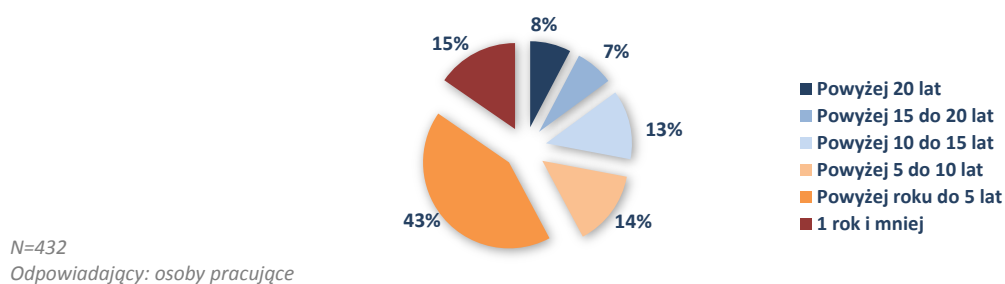


W momencie rozpoczęcia szkolenia N= 467

Obecnie N=425

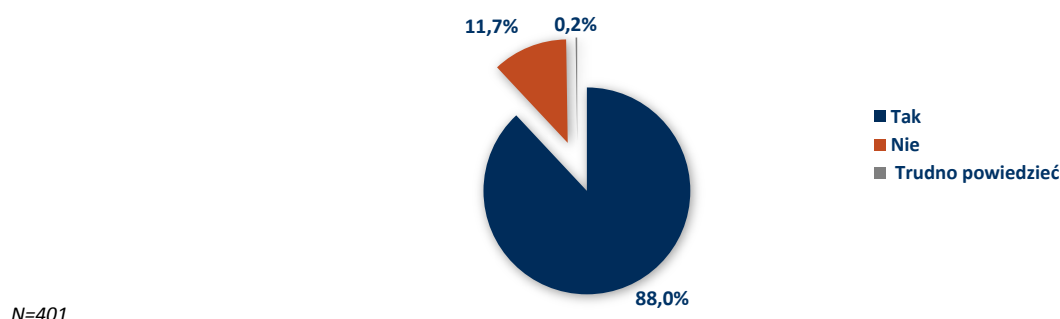
Blisko dwóch na pięciu respondentów (42,1%) pracuje w obecnej firmie dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat. Mniej, bo 15,3% pytanym pracuje w tym samym przedsiębiorstwie krócej niż rok. 14,1% pytanym pracuje dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10, zaś 13% w okresie dłuższym niż 10 lat, ale krótszym niż 15 lat. 7,6% respondowanych odpowiedziało, że w obecnym miejscu zatrudniony jest dłużej niż 20 lat. Niewiele mniej bo 7,2% zadeklarowało, że pracuje w firmie dłużej niż 15 lat, ale krócej niż 20 lat.

Rysunek 167. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?



Niemal wszyscy pytani obecnie pracują w tej samej firmie, w której pracowali przed rozpoczęciem szkolenia. Zdeklarowało tak 88% pytanych.

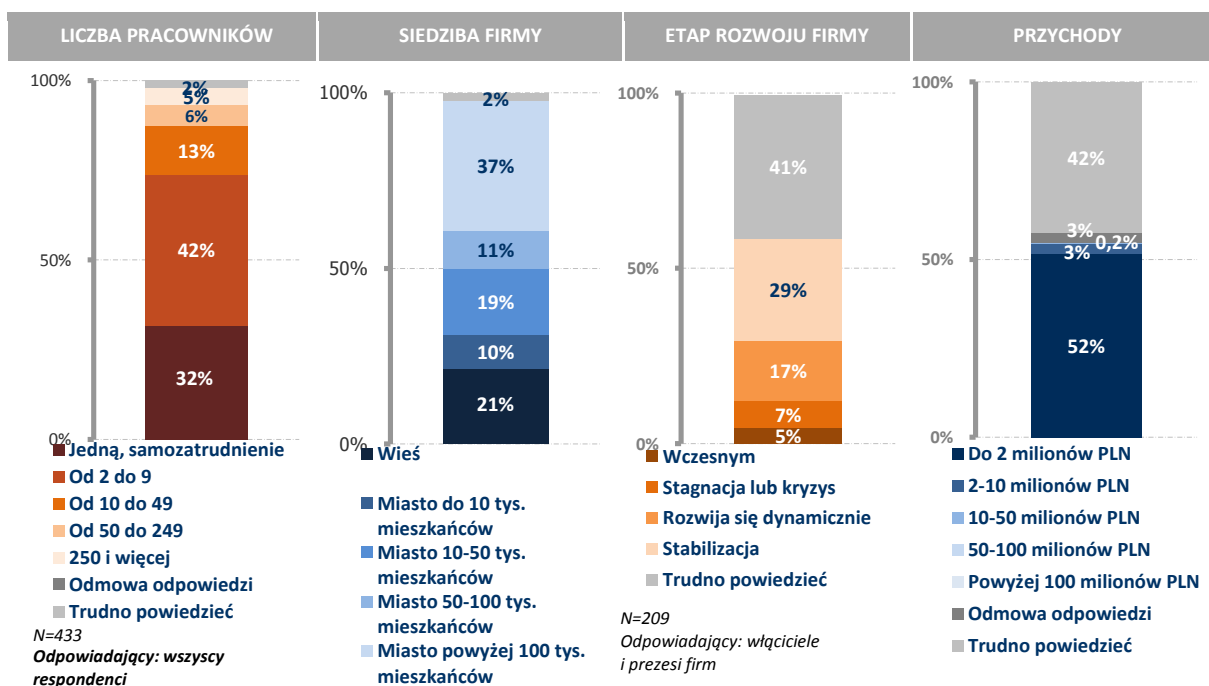
Rysunek 168. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia?



6.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie.

Rysunek 169. Charakterystyka przedsiębiorstw?



42% respondentów odpowiedziało, że firma, w której pracuje, zatrudnia od 2 do 9 pracowników, 32% badanych oświadczyło, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. 13% pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 10 do 49 osób. 6% pracuje w firmie, zatrudniającej od 50 do 249 pracowników, zaś 5% pracuje w firmie zatrudniającej więcej niż 250 pracowników. 2% respondentów odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

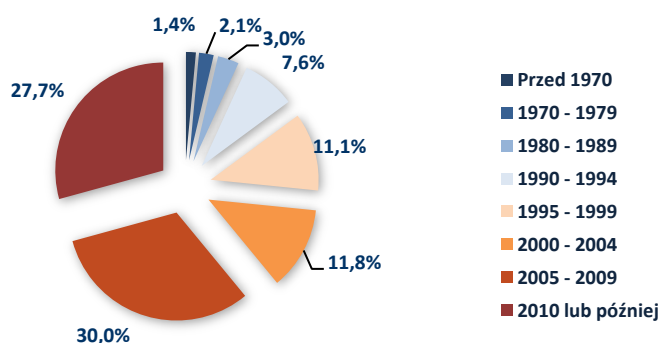
Większość respondentów (37%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 21% pytanych pracuje w firmie znajdującej się na wsi, natomiast 19% w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. 11% w firmie mającej siedzibę w mieście od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej, bo 10% pytanych pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym do 10 tysięcy mieszkańców. 2% pytanych miał problem z odpowiedzią na to pytanie.

29% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. 17% odpowiedziało, że jego firma rozwija się dynamicznie. 7% stwierdziło, że firma znajduje się w fazie stagnacji bądź kryzysu. Niewiele mniej, bo 5% pytanych stwierdziło, że przedsiębiorstwo, które prowadzi jest we wczesnym stadium rozwoju. Aż 41% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Blisko połowa respondentów zadeklarowało, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem, w roku 2012 osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych (52%). 3% respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 2 do 10 milionów, zaś 0,2% - od 10 do 50 milionów złotych. Ponadto 6% pytanych odmówiła udzielenia odpowiedzi na to pytanie, a blisko 3% miało problem z odpowiedzią. Aż 42% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Jeden na trzech badanych respondentów pracuje w firmie, która powstała między 2005 a 2009 roku. Niewiele mniej, bo 27,7% badanych pracuje w firmie, która powstała po 2010 roku. 11,8% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 2000 a 2004 rokiem. Niewiele mniej bo 11,1% pracuje między 1995 a 1999 rokiem. Niemal 5,3% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 170. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?

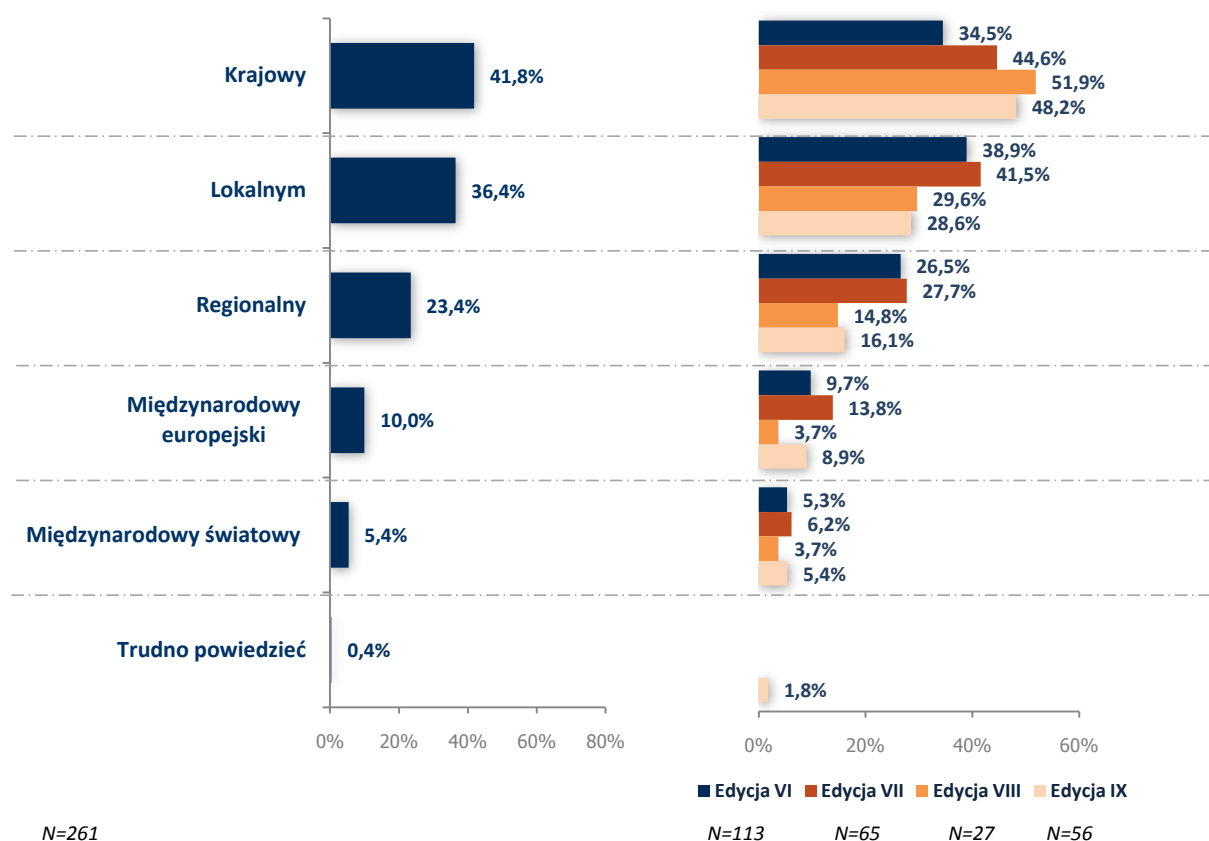


N=311

Odpowiadający: osoby pracujące

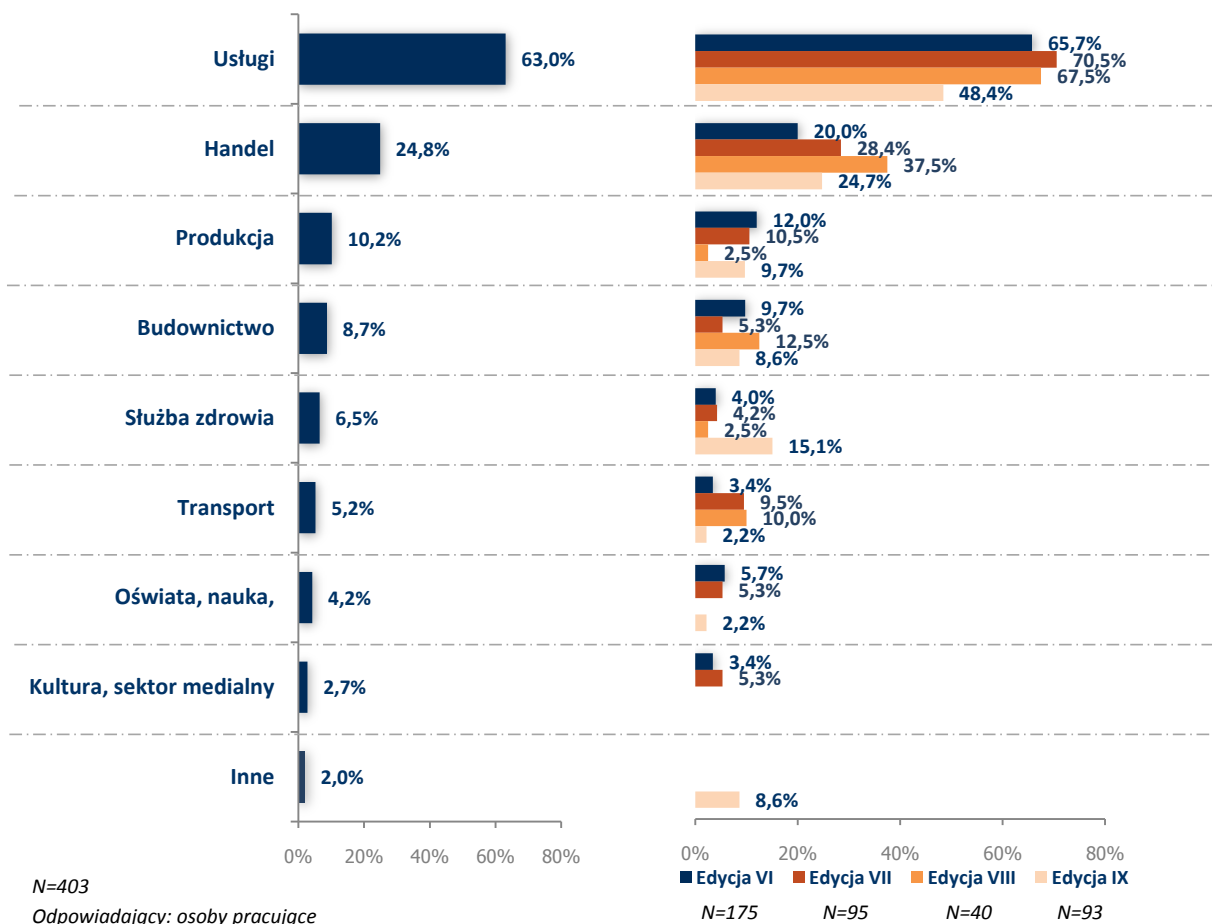
Większość respondentów zadeklarowała, że firma, którą prowadzi, działa na rynku krajowym (41,8%). Największy odsetek osób odpowiedział w ten sposób w trakcie VIII edycji badania (51,9%). Drugim z kolei najczęściej zaopatrywanym rynkiem przez respondentów był lokalny (36,4%). Wskazało go 41,5% pytanym podczas VII edycji. Mniej, bo 23,4% pytanym wskazało również na rynek regionalny. Co dziesiąty pytany oświadczył, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem działa na rynku międzynarodowym europejskim, zaś 5,4% na rynku międzynarodowym światowym.

Rysunek 171. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Najwięcej respondentów (63%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży usługowej. W drugiej kolejności badani podawali, że pracują branży handlowej (24,8%). Tę branżę wymieniano najczęściej w trakcie VIII edycji badania (37,5%). Jako trzecią wskazywano na branżę produkcyjną (10,2%), zaś w kolejnej branżę budowlaną (8,7%). Marginalny odsetek respondentów wskazał na kulturę i sektor medialny (2,7%).

Rysunek 172. Jaka Jest specjalizacja działalności Pana/i firma?

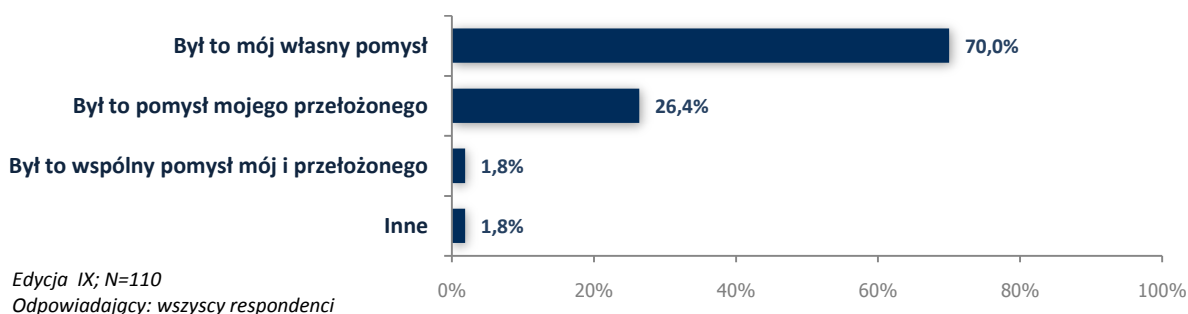


6.2. Wyniki badania

6.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

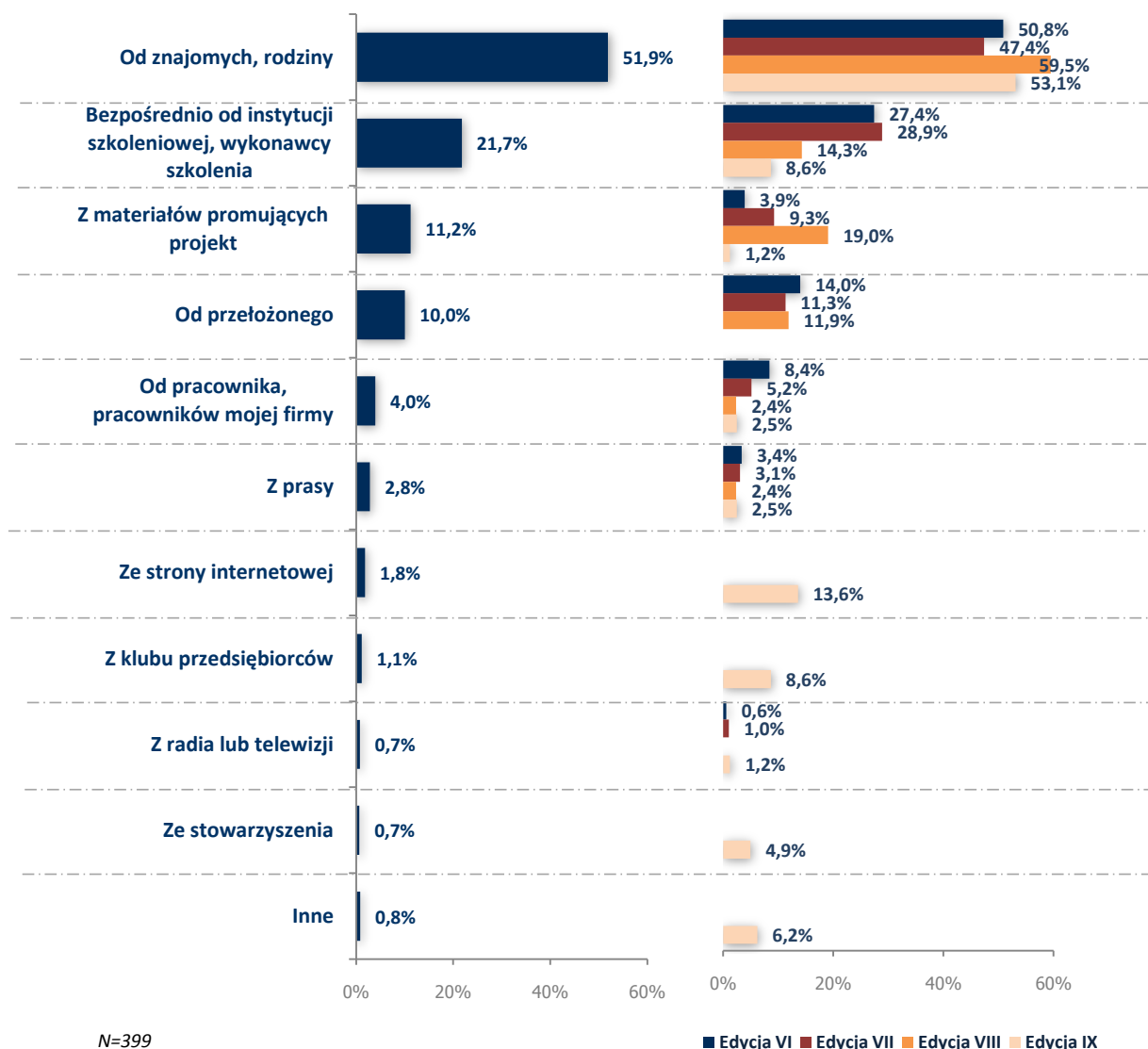
70% respondentów oświadczyło, że pomysł jego udziału w szkoleniu należał do niego samego. Niespełna 26,4% pytanych udzieliło odpowiedzi, że pomysł ten należał do ich przełożonego, zaś 1,8% ankietowanych odpowiedziało, że pomysł ten należał zarówno do ich przełożonego, jak i do nich samych.

Rysunek 173. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu w ramach projektu.



51,9% respondentów o szkoleniu dowiedziało się od znajomych, rodziny. 21,7% pytanym o szkoleniu dowiedziało się bezpośrednio od instytucji szkoleniowej bądź wykonawcy szkolenia. 11,2% pytanym wskazało na materiały promujące projekt (ulotek, plakatów, a także z e-maila). Marginalny odsetek badanych dowiedział się o szkoleniu z radia, telewizji lub stowarzyszenia (0,7%).

Rysunek 174. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?

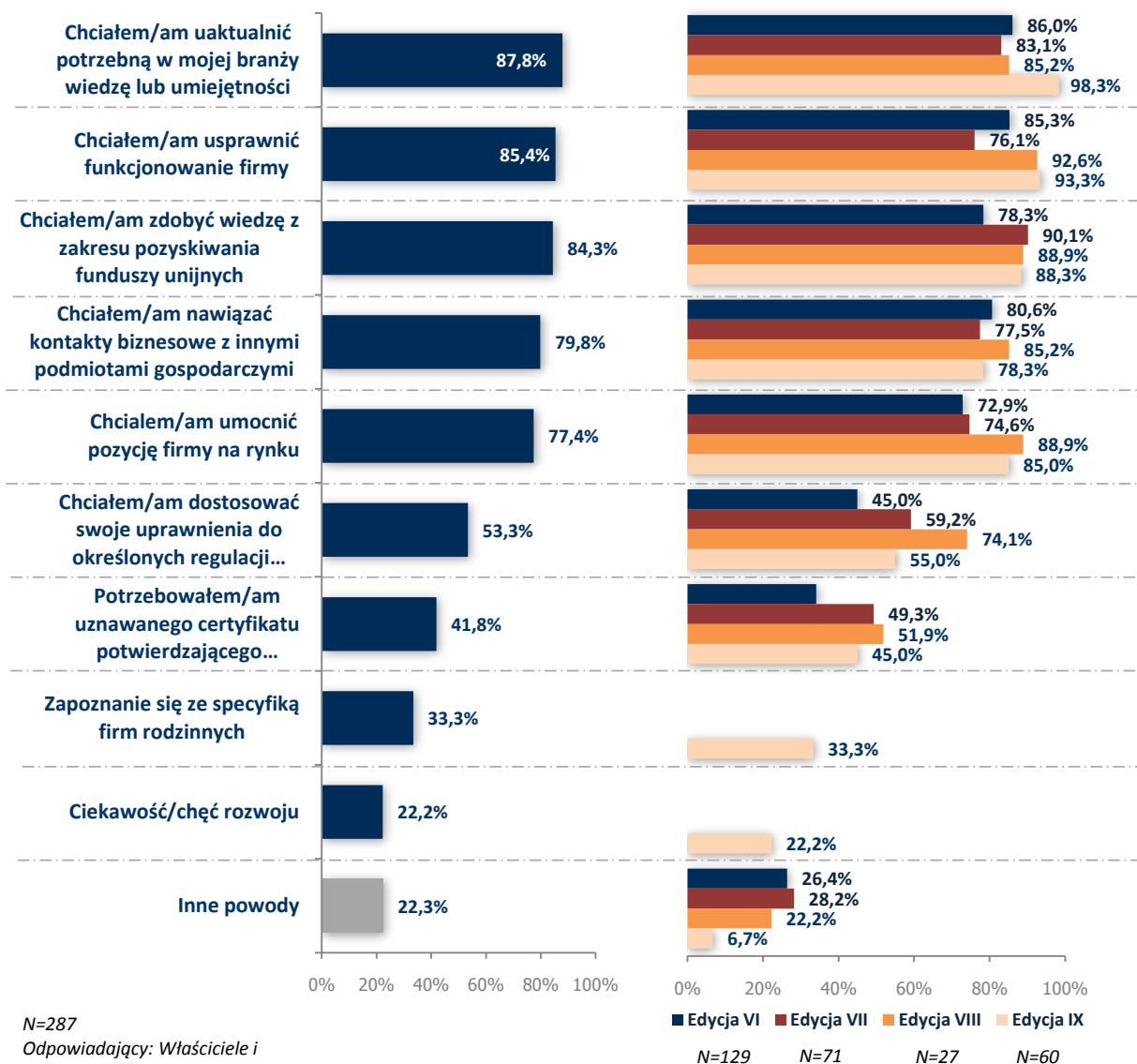


Odpowiadający: osoby, które były pomysłodawcami swojego uczestnictwa w projekcie

Niemal wszyscy prezesi i właściciele firm (87,8%) odpowiedzieli, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę oraz umiejętności. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy (85,4%). Kolejnym najczęściej wymienianym powodem była chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych (84,3%). Blisko czterech na pięć respondentów wskazało na chęć nawiązania kontaktów biznesowych z innymi podmiotami gospodarczymi (79,8%). Niewiele mniej bo 77,4% pytanym chciało umocnić pozycję firmy na rynku. Więcej niż połowa pytanym (53,3%) wskazało również na chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów. 41,8% badanych jako powód uczestnictwa w szkoleniu zaznaczyła chęć posiadania uznanego certyfikatu

potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Jeden na trzech respondentów wskazał na chęć zapoznania się ze specyfikacją działania firm rodzinnych (33,3%). 22,2% ankietowanych odpowiedziało, że zdecydowało się na udział w szkoleniu ze względu na chęć rozwoju.

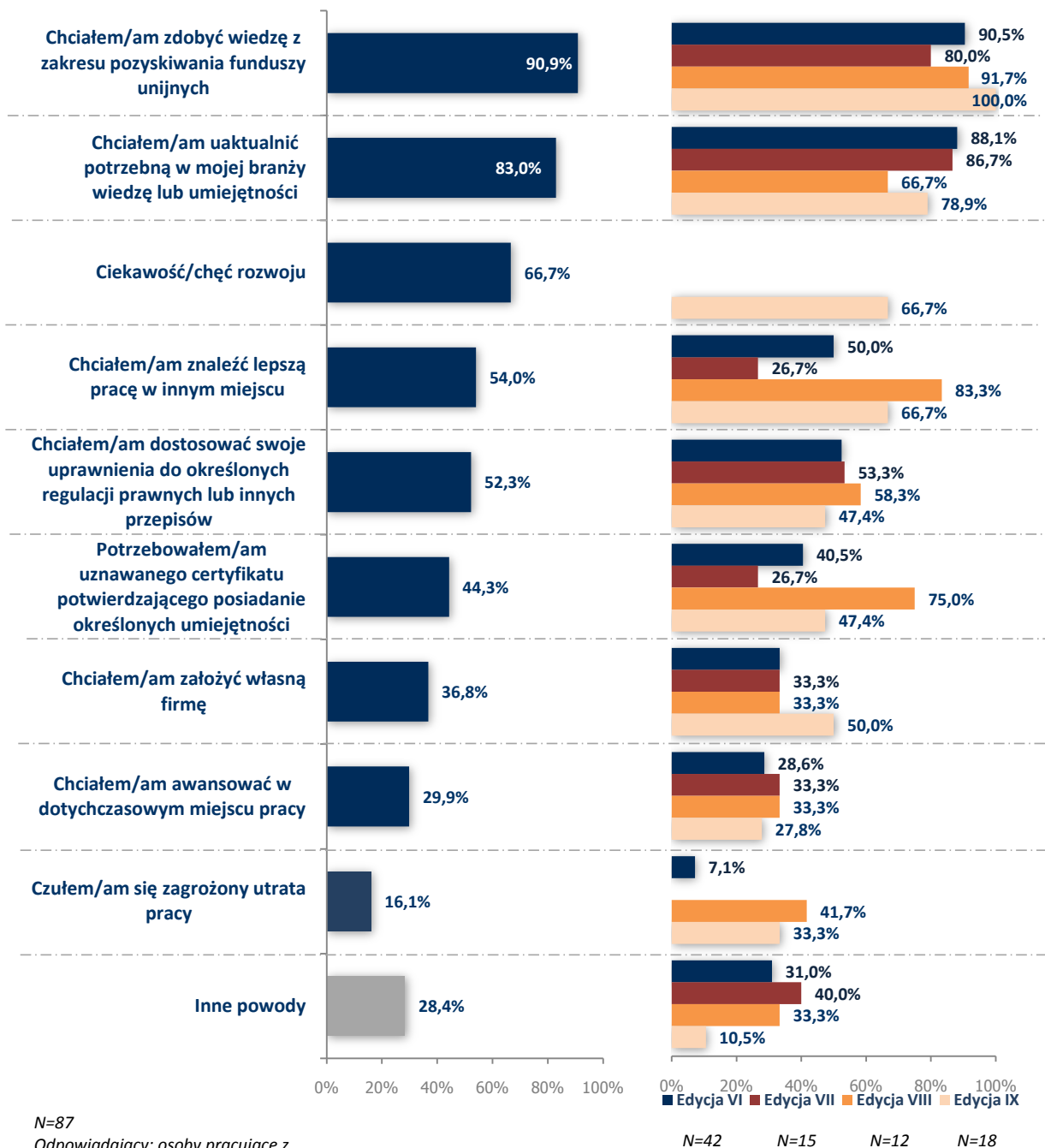
Rysunek 175. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu? – Właściciele i prezesi firm



Niemal wszyscy pytani pracownicy, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączenie prezesów oraz właścicieli firm), wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli pozyskać wiedzę z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych (90,9%). 83% badanych chciało uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (97,8%). Trzecim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była ciekawość i chęć rozwoju (66,7%). 54% respondentów chciało znaleźć lepszą pracę w innej firmie. Ponad połowa osób zaznaczyła również chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych (52,3%). 44,3% pytanych potrzebowało uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Ponadto 36,8% badanych chciało założyć własną firmę, zaś 29,9% pytanych chciało awansować w dotychczasowym miejscu pracy. 16,1% respondentów

czuło się zagrożonych utratą pracy. Wśród innych powodów pytani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego oraz zawodowego.

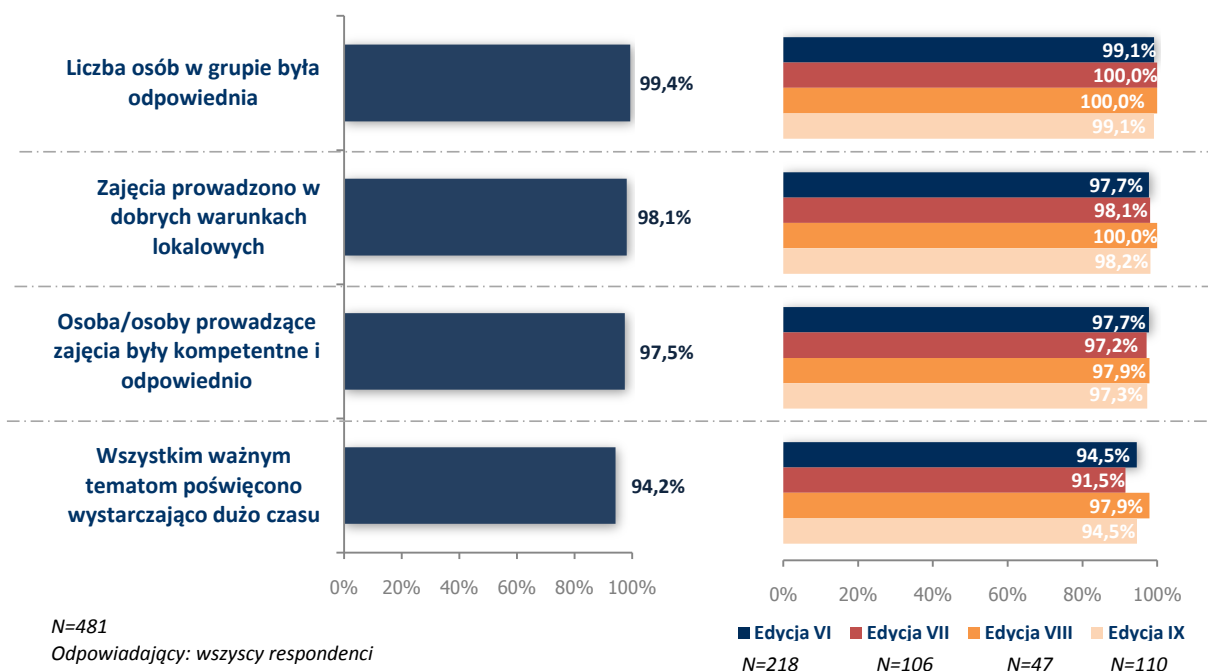
Rysunek 176. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu?– Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



Niemal wszyscy respondenci uznali, że liczba osób w grupie była odpowiednia (99,4%). Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania. Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (98,1%). Niewiele mniej, bo 97,5% pytanych uważa, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane.

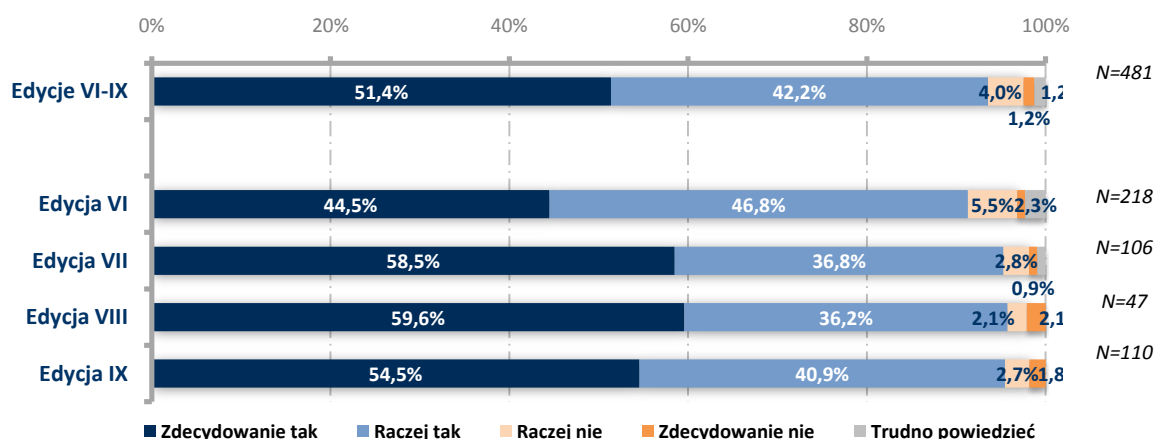
94,2% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu.

Rysunek 177. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Niemal wszyscy respondenci są skłonni polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (93,6% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Podobne odpowiedzi występowały niezależnie od edycji badania. 5,2% badanych odpowiedziało przecząco, zaś 1,2% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie. Na podstawie danych z edycji VI-IX oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,614) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson=0,514).

Rysunek 178. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?

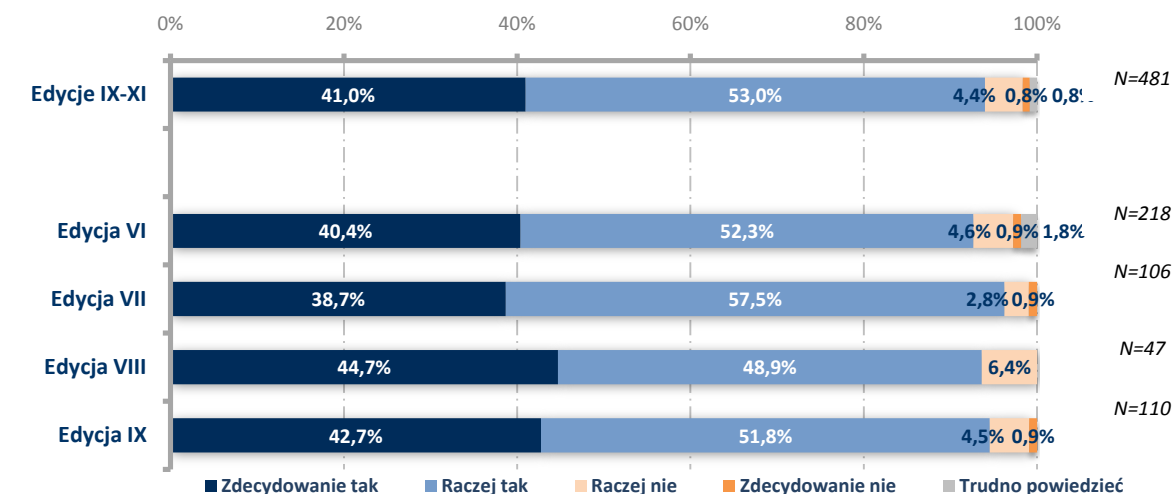


	% „zdecydowanie zgadzam się”	Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Czy poprzez udział w tych szkoleniach poszerzył Pan(i) wiedzę lub umiejętności związane zarządzaniem firmą działającą w ramach klastrów	Czy Pan(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w tych szkoleniach ?	N
	RAZEM	55%	43%	55%	110
Płeć	mężczyzna	42%	40%	51%	53
	kobieta	67%	46%	60%	57
Rok urodzenia	przed 1960	70%	44%	70%	27
	1960 - 1969	47%	37%	37%	30
	1970 - 1979	42%	46%	54%	24
	1980-1989	58%	42%	62%	26
	1990 i później	67%	67%	67%	3
Wykształcenie	Podstawowe	100%	0%	0%	1
	Zawodowe	83%	33%	50%	6
	Średnie	51%	47%	53%	45
	Wyższe zawodowe	56%	44%	67%	18
	Wyższe magisterskie, doktorat	53%	40%	55%	40
Miejsce zamieszkania	Wieś	52%	45%	48%	33
	Miasto do 10 tys.	56%	67%	89%	9
	Miasto 10-50 tys.	37%	26%	37%	19
	Miasto 50-100 tys.	76%	57%	76%	21
	Miasto powyżej 100 tys.	54%	32%	50%	28
Stanowisko	Właściciel	41%	30%	45%	56
	Prezes	100%	0%	100%	1
	Dyrektor	25%	50%	100%	4
	Kierownik	57%	43%	71%	7
	Pracownik szczebla kierowniczego	78%	56%	78%	9
	Stanowisko samodzielne	76%	48%	62%	21
	Inne	50%	50%	50%	2
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	55%	24%	45%	33
	Od 2 do 9	46%	46%	57%	35
	Od 10 do 49	47%	47%	59%	17
	Od 50 do 249	100%	60%	60%	5
	250 i więcej	100%	100%	100%	2

6.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość respondentów przyznała, że dzięki szkoleniu poszerzyła /zdołała wiedzę lub umiejętności związane z zarządzaniem firmą (94% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 5,2% badanych odpowiedziało przecząco, zaś 0,8% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 179. Czy poprzez udział w tych szkoleniach poszerzył Pan/i wiedzę lub umiejętności związane z zarządzaniem firmą działającą w ramach klastrów?

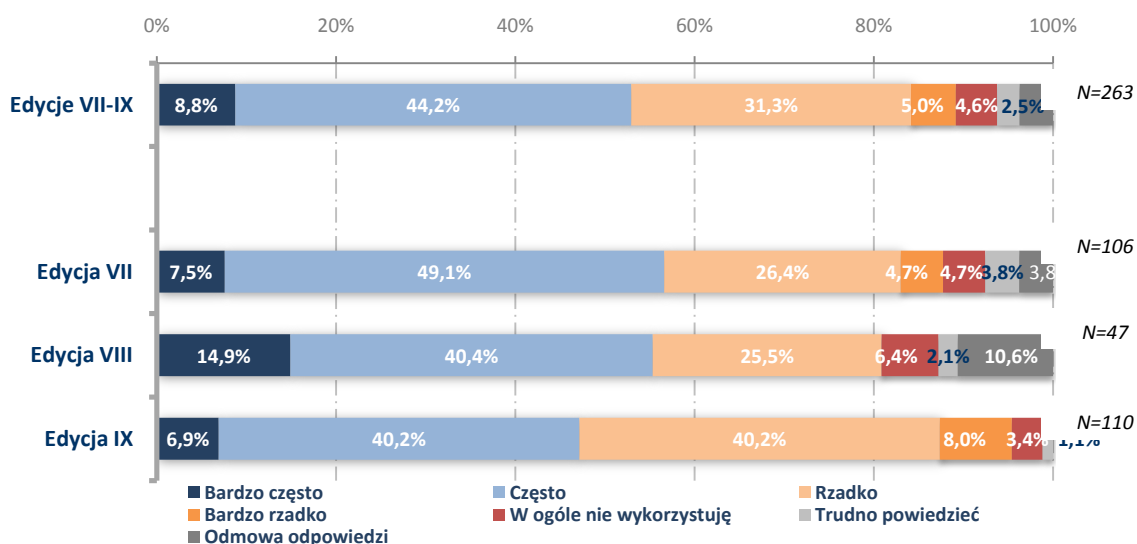


N=481

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie jak często w obecnej pracy respondent wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach, 8,8% odpowiedziało, że bardzo często. Najczęściej odpowiadały w ten sposób osoby biorące udział w VIII edycji badania (14,9%). 44,2% pytanых zadeklarowało, że wiedzę i umiejętności pozyskane dzięki szkoleniom w pracy wykorzystuje często. Mniej, bo 31,3% ankietowanych oświadczyło, że robi to rzadko, 5% że bardzo rzadko, zaś 4,6% że nie robi tego w ogóle.

Rysunek 180. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności?

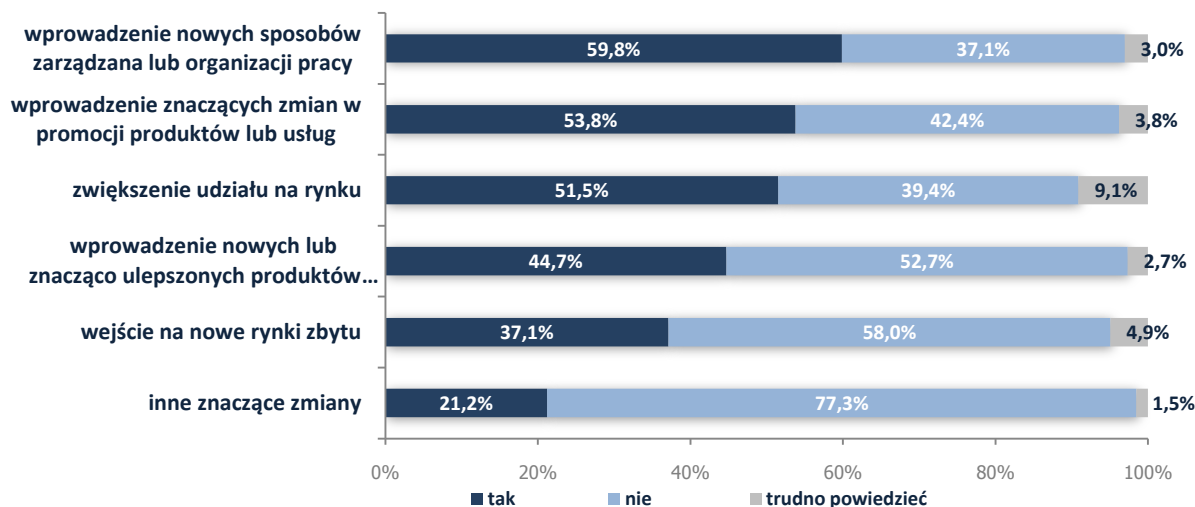


Odpowiadający: osoby pracujące, które zadeklarowały, że dzięki szkoleniom poszerzyły oraz zdobyły zupełnie nową wiedzę bądź umiejętności

Na pytanie jakie zmiany zaszły w firmie po zakończeniu udziału w projekcie 59,8% pytanых odpowiedziało, że wprowadzono nowe sposoby zarządzania lub organizacji pracy. Na drugim miejscu respondenci wskazywali na wprowadzeniu znaczących zmian w promocji produktów lub usług (53,8%). Trochę mniej bo 51,5% odpowiedziało, że zwiększył się udział w rynku. 44,7% pytanых wprowadziło nowe lub znaczące ulepszenia w usługach, a 37,1% respondentów weszło na nowe rynki

zbytu. We wszystkich zmianach jakie zaszły po zakończeniu szkolenia, respondenci nie byli w stanie stwierdzić czy szkolenie wpłynęło znacząco na wprowadzone zmiany w firmie.

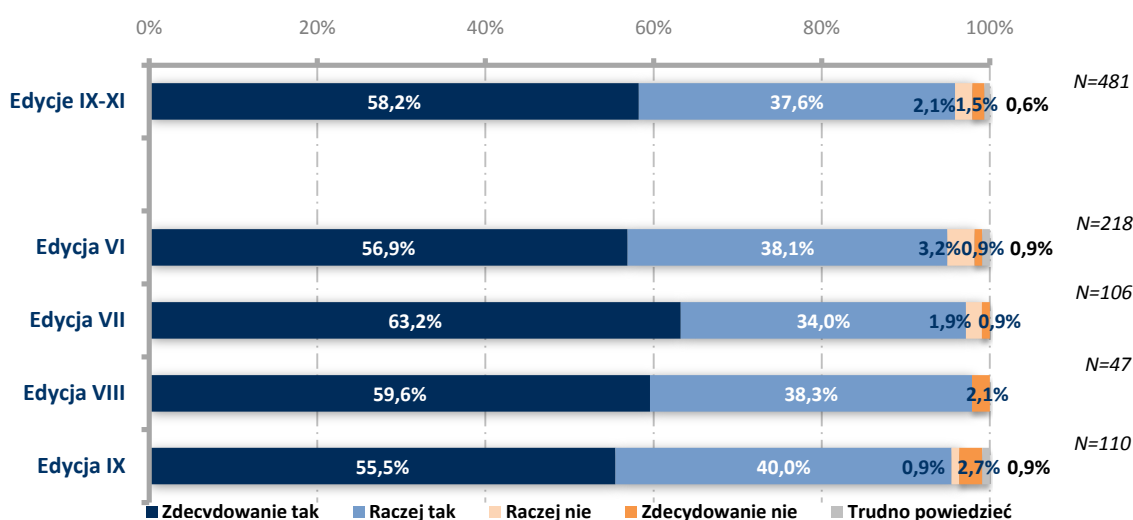
Rysunek 181. Jakie zmiany zaszły w Pana/i firmie po zakończeniu udziału w projekcie?



N=264

Również zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco na pytanie o zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (95,8% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Częstość występowania odpowiedzi twierdzących była niemal identyczna w każdej z edycji badania. 3,6% pytanym odpowiedziało przecząco (zagregowane odpowiedzi "Raczej nie" oraz "Zdecydowanie nie:"). Na podstawie danych edycji VI-IX stwierdzono, że zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była dodatnio skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson= 0,14) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson= 0,557).

Rysunek 182. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?



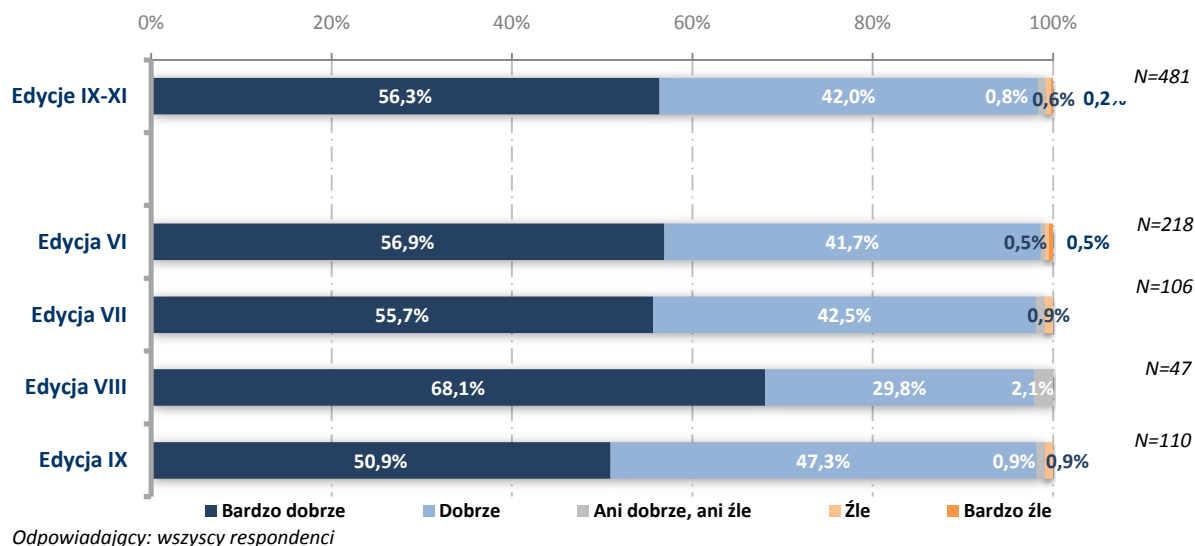
N=481

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (56,3%). Niewiele mniej, bo 42% pytanym szkolenie to oceniła dobrze, a 0,8% ani dobrze, ani źle. Marginalny odsetek pytanym szkolenie ocenił

źle (0,8%) oraz bardzo źle (0,6%). Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ogólna ocena szkolenia jest pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson=0,557) oraz poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson=0,514).

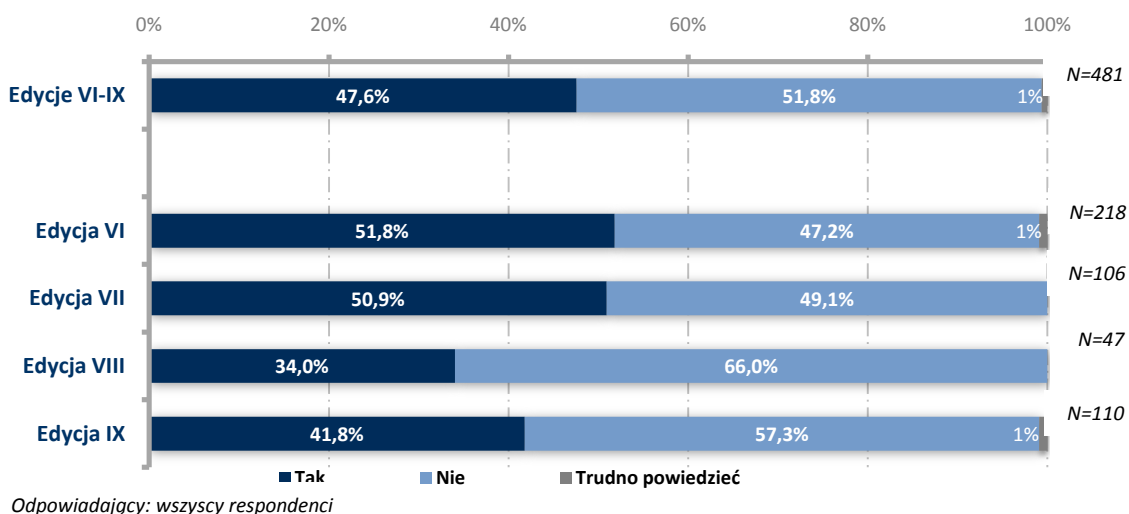
Rysunek 183. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?



6.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

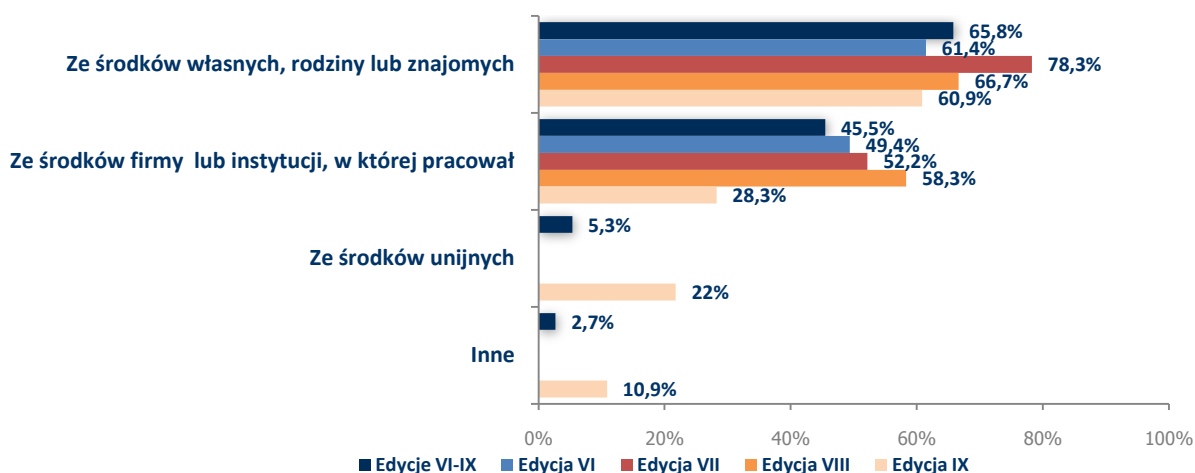
Niemal połowa respondentów zadeklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poza uczestnictwem w szkoleniach w ramach projektu nie doksztalała się, czyli nie brała udział w różnego typu szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych bądź seminariach. W ten sposób odpowiedziało 51,8% pytanym. 0,6% badanych miała problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 184. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy doksztalał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych



Osoby, które odpowiedziały, że dokształcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostały zapytane o źródło finansowania nauki. Najwięcej, ponieważ 65,8% respondentów wskazało na środki własne, rodziny lub znajomych (przy czym to źródło zostało wskazane przez 78,3% pytanym podczas VII edycji, 66,7% podczas VIII, 61,4% podczas VI edycji oraz 60,9% podczas IX edycji badania). Kolejnym źródłem finansowania były środki firmy, w której pracuje (45,5%) nauki. Kolejnym źródłem finansowania nauki respondentów były środki unijne

Rysunek 185. Z których środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?

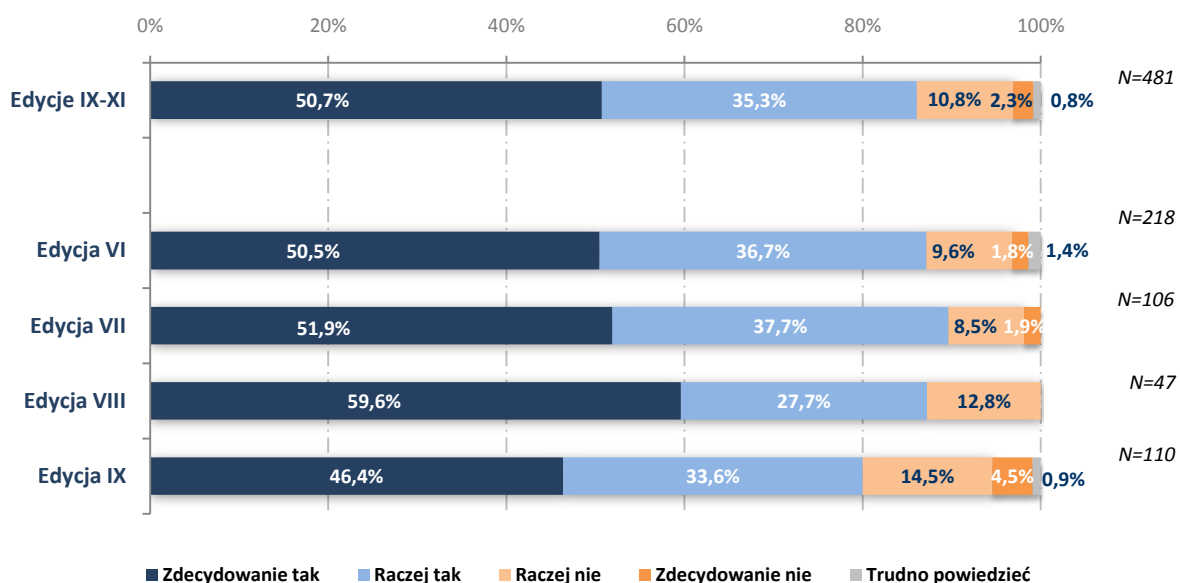


N=187

Odpowiadający: osoby, które dokształcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Niemal wszyscy ankietowani oświadczyli, że mają zamiar się dokształcić w najbliższym czasie (86% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczącej udzieliło 13,1% badanych. Odsetek odpowiedzi był podobny niezależnie od edycji badania.

Rysunek 186. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



N=481

Odpowiadający: wszyscy respondenci

6.3. Wyniki badania

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem przełożonych, zaś w mniejszym stopniu ich własnym (odpowiednio 79% i 26,4%). Dane wskazują, że dane o szkoleniach najczęściej pochodziły od znajomych, rodziny (51,9%). W przypadku innych źródeł informacji o szkoleniu badani powołują się też na instytucji, która prowadzi szkolenie oraz materiałów promujących projekt (21,7% i 11,2%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali uaktualnienie potrzebnej wiedzy potrzebnej w branży. Drugą w kolejności intencją było usprawnienie funkcjonowania firmy, trzecią natomiast chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Zdecydowanie najczęściej wskazują na chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. 80,3% wyraziła chęć uaktualnienia potrzebnej w branży wiedzy.. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Zdecydowana większość badanych wskazywała, że poprzez udział w szkoleniach zdobyli oni zupełnie nową wiedzę i umiejętności. Udział w szkoleniach przeważnie nie wiązał się jednak dla badanych ze wzrostem wynagrodzenia czy awansem zawodowym. Równocześnie badani są zdania, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostały ich oczekiwaniom i że warto było poświęcić swój czas na udział w nim.

Ogólna ocena szkolenia była przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp. Dane wskazują, że szkolenia sprostały oczekiwaniom badanych.

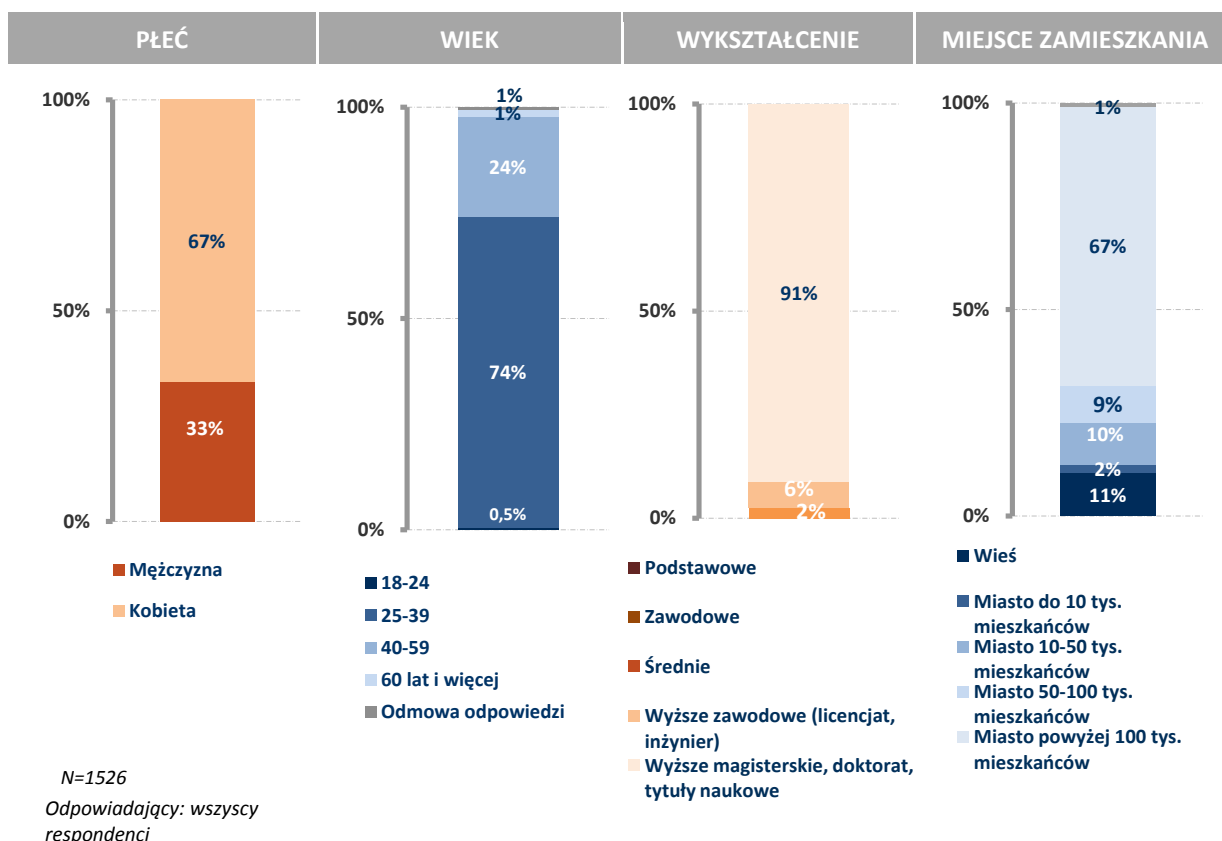
VII. Projekty szkoleniowe Poddziałania 2.2.2

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Poddziałania 2.2.2”. Ponadto dociekanie miało na celu diagnozę wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 1526 respondentów – 486 podczas edycji V-VIII, 364 podczas IX edycji, 294 podczas X, 354 podczas XI edycji oraz 26 podczas XII edycji badania. W związku z bardzo małą liczebnością respondentów w trakcie VII oraz XII edycji (odpowiednio 11 i 26 osób), wyniki tych edycji zostały zagregowane z wynikami edycji VIII i XI. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 28.07-27.08.2012, edycji X – 18.09-03.10.2012, XI – 19.10-16.11.2012, zaś XII 20.11-3.12.2012.

7.1. Charakterystyka respondentów

7.1.1. Struktura społeczno-demograficzna

Rysunek 187. Struktura społeczno-demograficzna



Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu większość (67%) stanowiły kobiety. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się 74% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (24%), powyżej 60 roku życia (1%) oraz do 24 lat (0,5%). 1% badanych odmówił podania odpowiedzi na to pytanie.

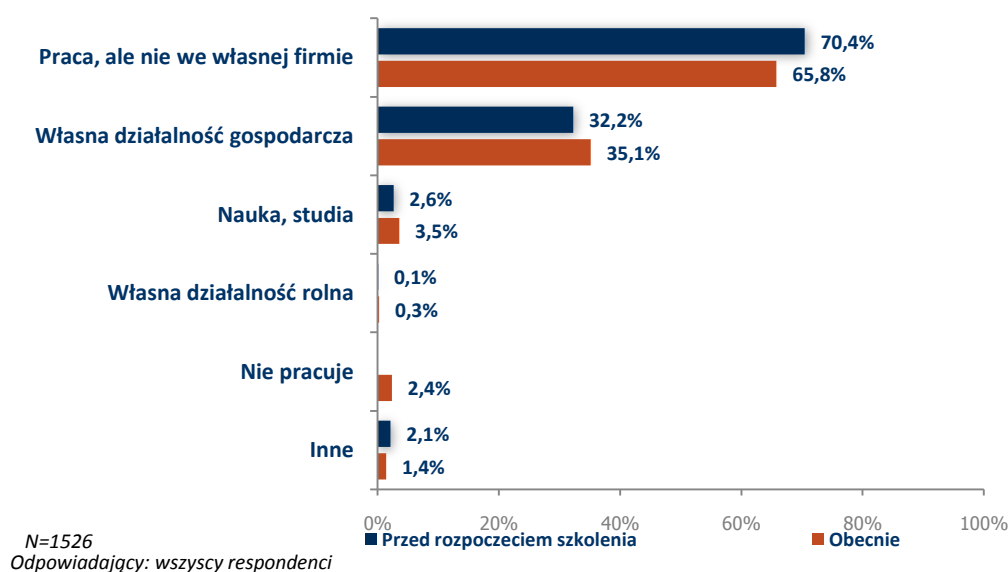
91% respondentów miało wykształcenie wyższe magisterskie, doktoranckie lub tytuł naukowy, 6% miało wykształcenie wyższe licencjackie bądź inżynierskie. Zaledwie 2% pytanym odpowiedziało, że posiada wykształcenie zawodowe.

67% respondentów stanowiły osoby zamieszkałe w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. 11% badanych mieszkało na wsi, 10% w mieście od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. 9% respondentów zamieszkiwało miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Zaledwie 2% pytanym stanowiły osoby mieszkające w mieście do 10 tysięcy mieszkańców. 1% pytanym odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

7.1.2. Sytuacja zawodowa

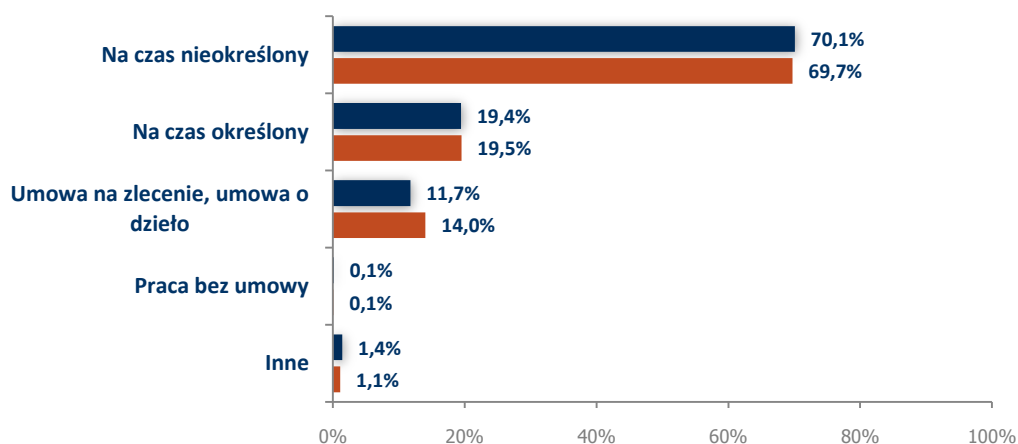
Wśród respondentów zdecydowana większość zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i w trakcie realizacji badania, pracowała, ale nie we własnej firmie (odpowiednio 70,4% oraz 65,8%). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą (odpowiednio 32,2% oraz 35,1%). Po odbyciu szkolenia zwiększyła się liczba osób, która uczy się lub studiuje (wzrost z 2,6% do 3,5%). Ponadto wzrósł też odsetek osób prowadzących własną działalność rolną (z 0,1% do 0,3%). 2,4% badanych odpowiedziało, że w obecnej chwili nie pracuje.

Rysunek 188. Jaka jest Pani(i) obecna sytuacja zawodowa?



70,1% respondentów przed rozpoczęciem szkolenia w ramach projektu pracowało na czas nieokreślony. Po odbyciu szkolenia odsetek ten zmalał do 69,7%. Tym samym wzrósł odsetek osób pracujących na czas określony (z 19,4% do 19,5%). Ponadto wzrósł odsetek osób, które pracowały na umowę zlecenie bądź o dzieło (z 11,7% do 14%).

Rysunek 189. Jaka jest Pani(i) obecna forma zatrudnienia?

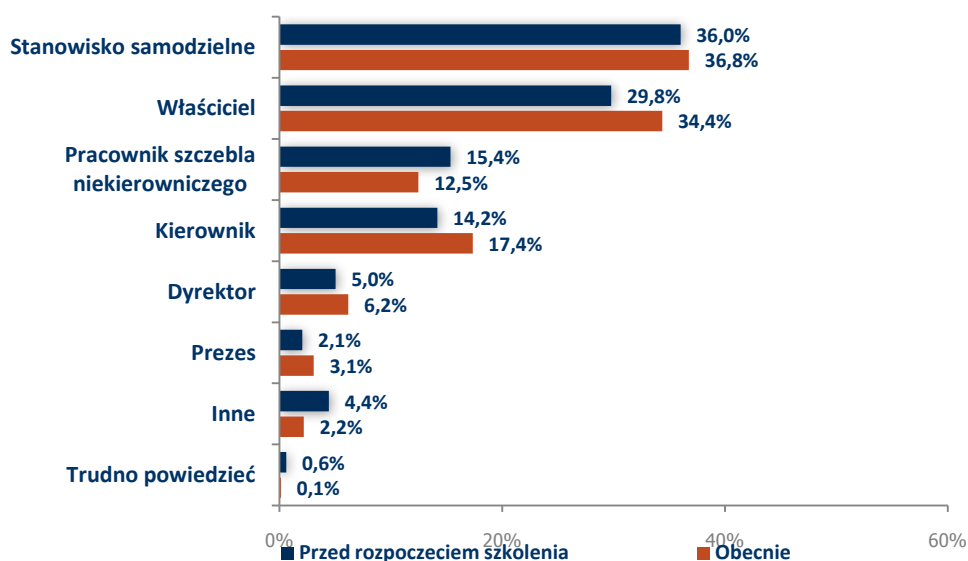


N (obecna sytuacja) = 1004

N (w momencie rozpoczęcia projektu; pytanie zadawane od IX edycji) = 715

Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: właścicieli (wzrost z 29,8% do 34,4%), kierowników (wzrost z 14,2% do 17,4%), dyrektorów (wzrost z 5% do 6,2%) oraz prezesów (wzrost z 2,1% do 3,1%). Ponadto wzrósł odsetek osób pracujących na stanowisku samodzielnym (z 36% do 36,8%). Zmalała zaś liczba osób pracujących na stanowiskach szczebla niekierowniczego (z 15,4% do 12,5%).

Rysunek 190. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie

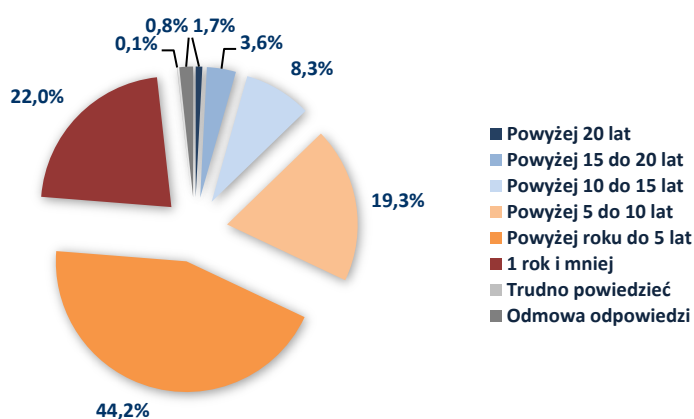


Obecnie N = 1458

W momencie rozpoczęcia projektu N = 1511

44,2% respondentów pracuje w obecnej firmie dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat. Mniej, bo 22% pytanym pracuje w tym samym przedsiębiorstwie krócej niż rok, zaś 19,3% dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10 lat. 8,3% respondentów pracuje w tym samym miejscu w okresie dłuższym niż 15 lat, ale krótszym niż 20 lat. 3,6% respondowanych odpowiedziało, że w obecnym miejscu zatrudniony jest dłużej niż 15 lat, ale krócej niż 20 lat. Zaledwie 0,8% pytanym w danym miejscu pracuje dłużej niż 20 lat. Ponadto 0,1% miało problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie, a 1,7% pytanym odmówiło udzielenia odpowiedzi na pytanie o staż w danym miejscu pracy.

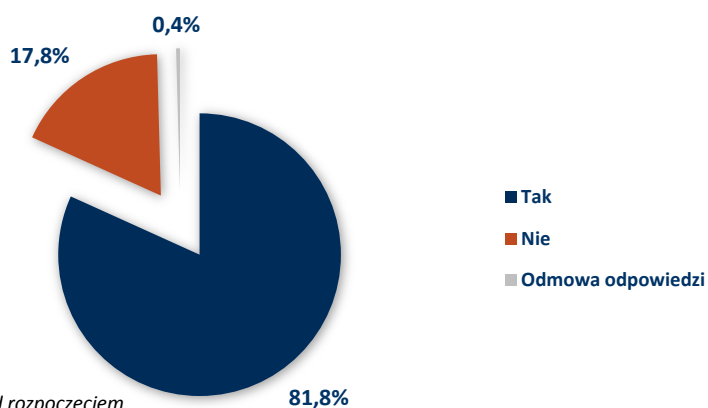
Rysunek 191. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?



Odpowiadający: osoby pracujące

Niemal wszyscy pytani obecnie pracują w tej samej firmie, w której pracowali przed rozpoczęciem szkolenia. Zdeklarowało tak 81,8% pytanych.

Rysunek 192. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia w ramach projektu



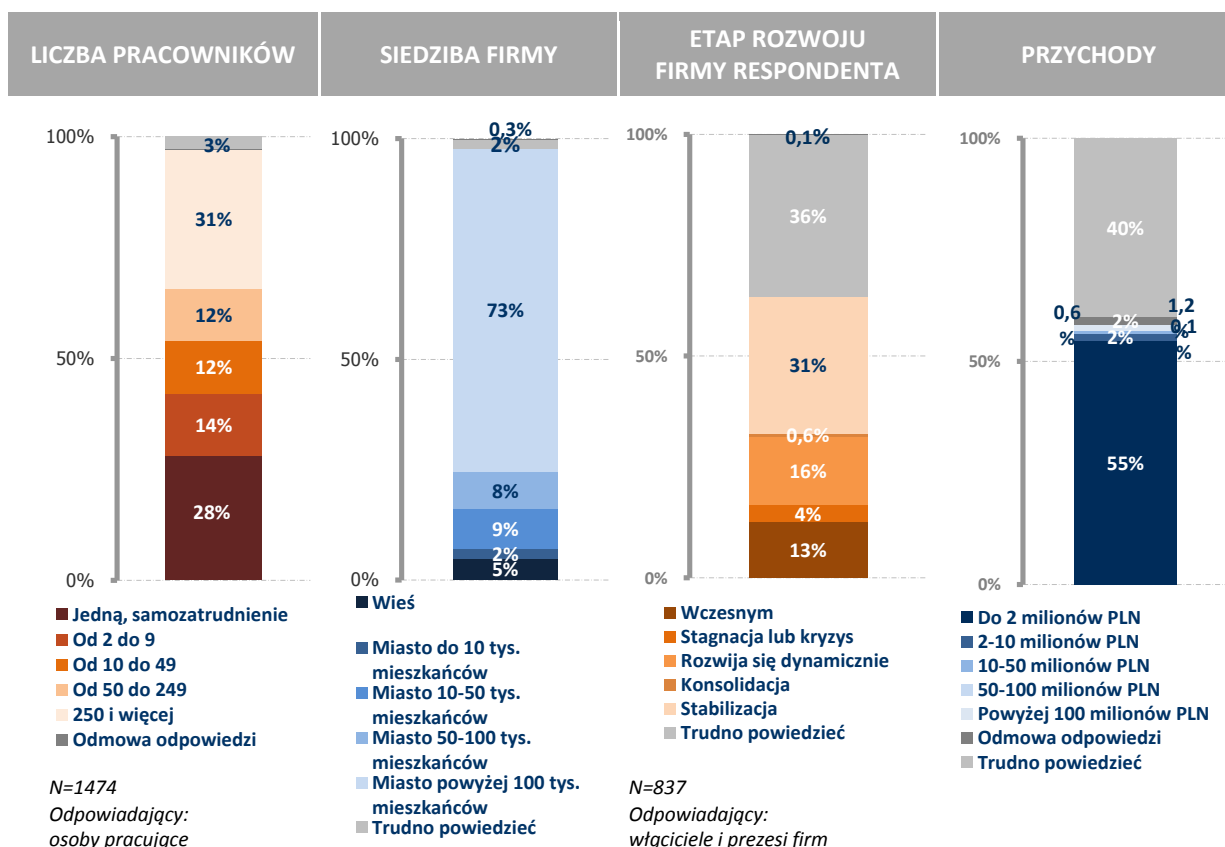
N=1376

Odpowiadający: osoby, które pracowały przed rozpoczęciem szkolenia oraz pracują obecnie

7.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.

Rysunek 193. Charakterystyka przedsiębiorstw?



Co trzeci respondent odpowiedział, że firma, w której pracuje, zatrudnia 250 i więcej pracowników, 28% badanych prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. 14% pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 2 do 9 osób. Zarówno 12% respondentów pracuje w firmie zatrudniającej od 10 do 49 pracowników oraz od 50 do 249 pracowników. Marginalny odsetek respondentów odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie (3%).

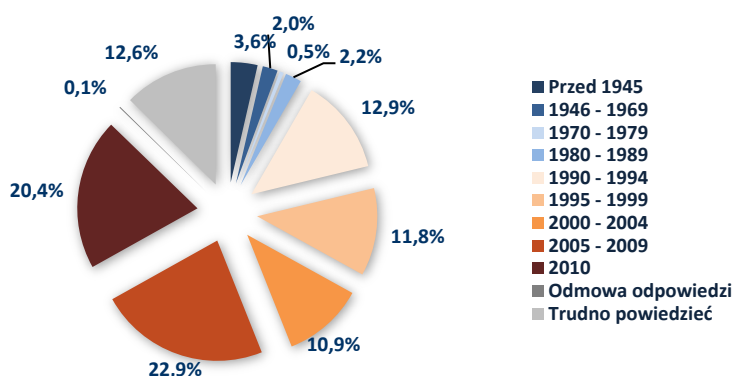
Większość respondentów (73%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 9% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej bo 8% w firmie mającej siedzibę w mieście od 50 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców. 5% pracuje w firmie znajdującej się na wsi, zaś 2% w mieście do 10 tysięcy mieszkańców.

31% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. 16% odpowiedziało, że jego firma rozwija się dynamicznie. Mniej, bo 13% pytanym stwierdziło, że przedsiębiorstwo, które prowadzi jest we wczesnym etapie rozwoju. 4% badanych uważa, że jego firma znajduje się w kryzysie bądź stagnacji. Zaledwie 0,6% prezesów i właścicieli firm uważa, że firma jest na etapie konsolidacji. Ponadto 31% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie, a 0,1% odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

Ponad połowa respondentów zadeklarowała, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem, w roku 2012 osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych. Ponadto 40% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Ponad 22,9% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 2005 a 2009 roku. Niewiele mniej, bo 20,1% badanych pracuje w firmie, która powstało w 2010 roku bądź później. 12,9% respondentów wskazało, że firma, w której pracuje powstała między 1990 a 1994 rokiem. Niewiele mniej bo 11,8% pytanym stwierdziło, że pracuje w firmie, która powstała między 1995 a 1999 rokiem. Ponadto 12,6% miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 194. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?

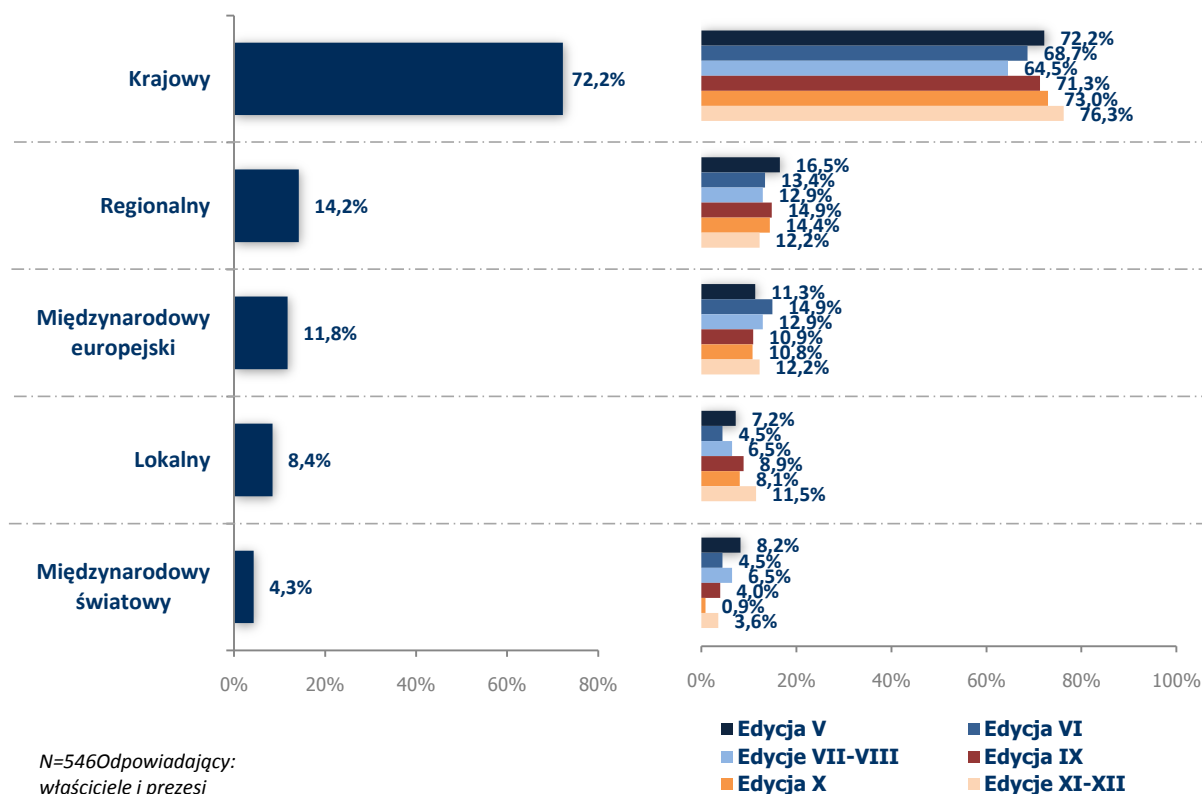


N=1448

Odpowiadający: osoby pracujące

Większość respondentów zadeklarowała, że firma, którą prowadzi, działa na rynku krajowym (72,2%). Drugim z kolei najczęściej zaopatrywanym rynkiem przez respondentów był rynek regionalny (14,2%). Niewiele mniej, bo 11,8% pytanym wskazało międzynarodowy rynek UE. 8,4% pytanym oświadczyło, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem działa na rynku lokalnym, zaś 4,3% na rynku międzynarodowym światowym.

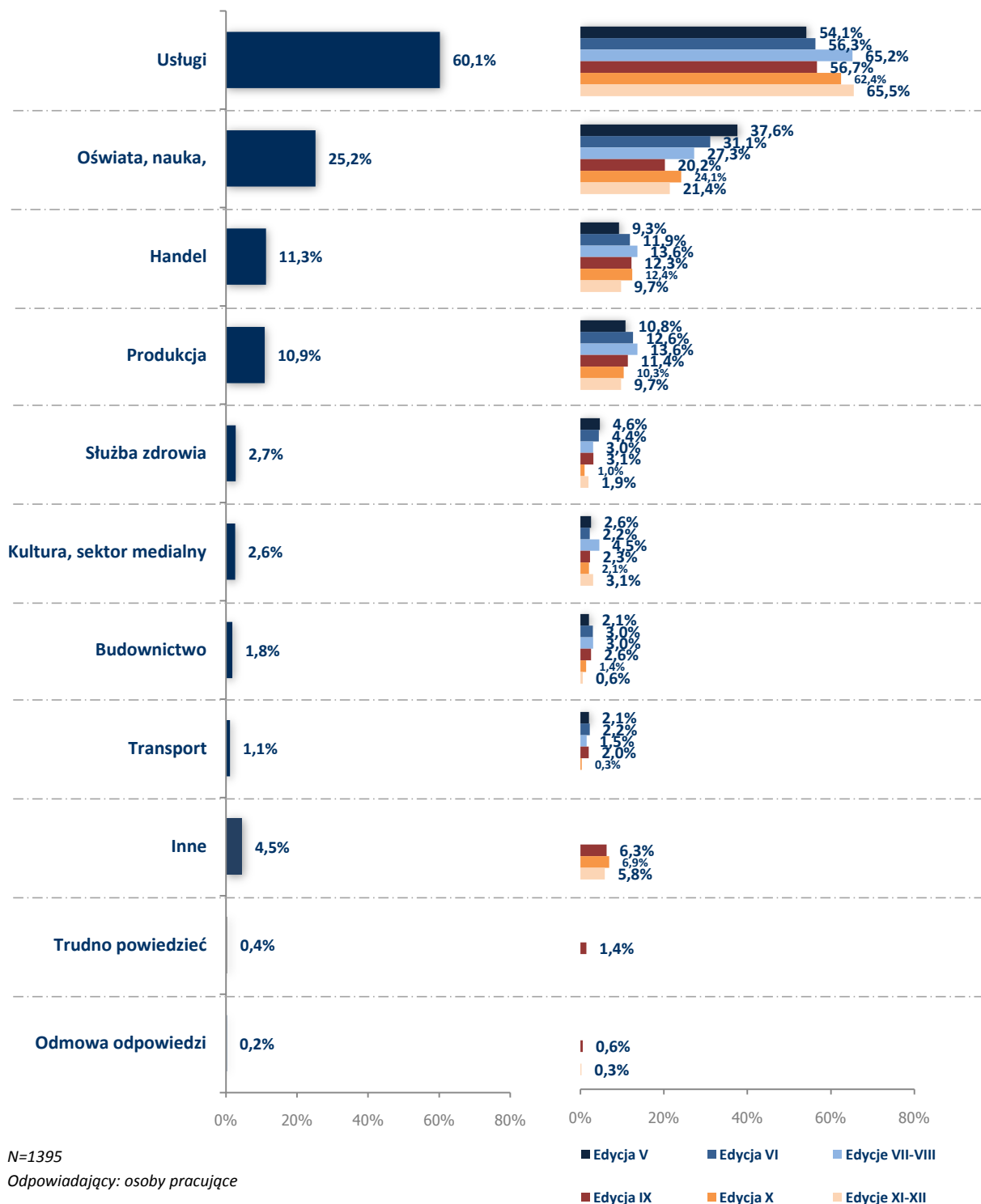
Rysunek 195. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



N=546
 Odpowiadający:
 właściciele i prezesi

Najwięcej respondentów (60,1%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży usługowej. W drugiej kolejności badani podawali, że pracują w oświacie (25,2%). Jako trzecią wskazywano na branżę handlową (11,3%), zaś w kolejnej branżę produkcyjną (10,9%). Niewielki odsetek respondentów wskazał na budownictwo (1,8%) oraz transport (1,1%).

Rysunek 196. Jaka jest specjalizacja działalności Pana/i firmy?

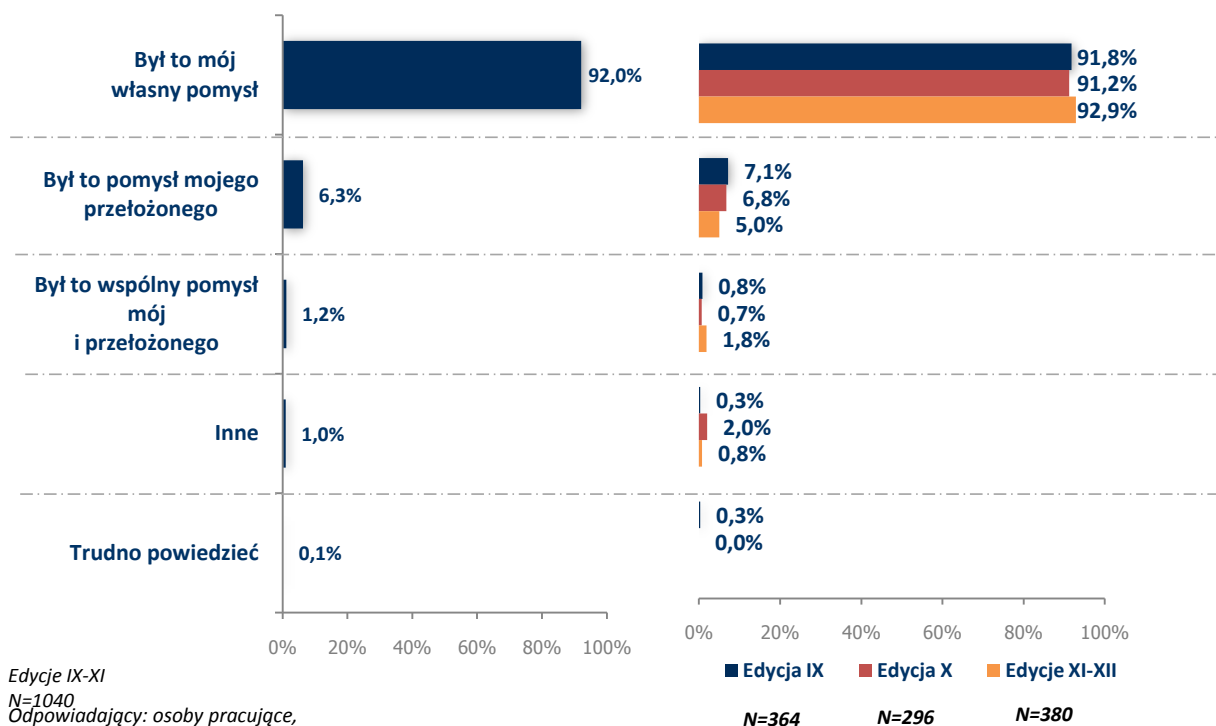


7.2. Wyniki

7.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

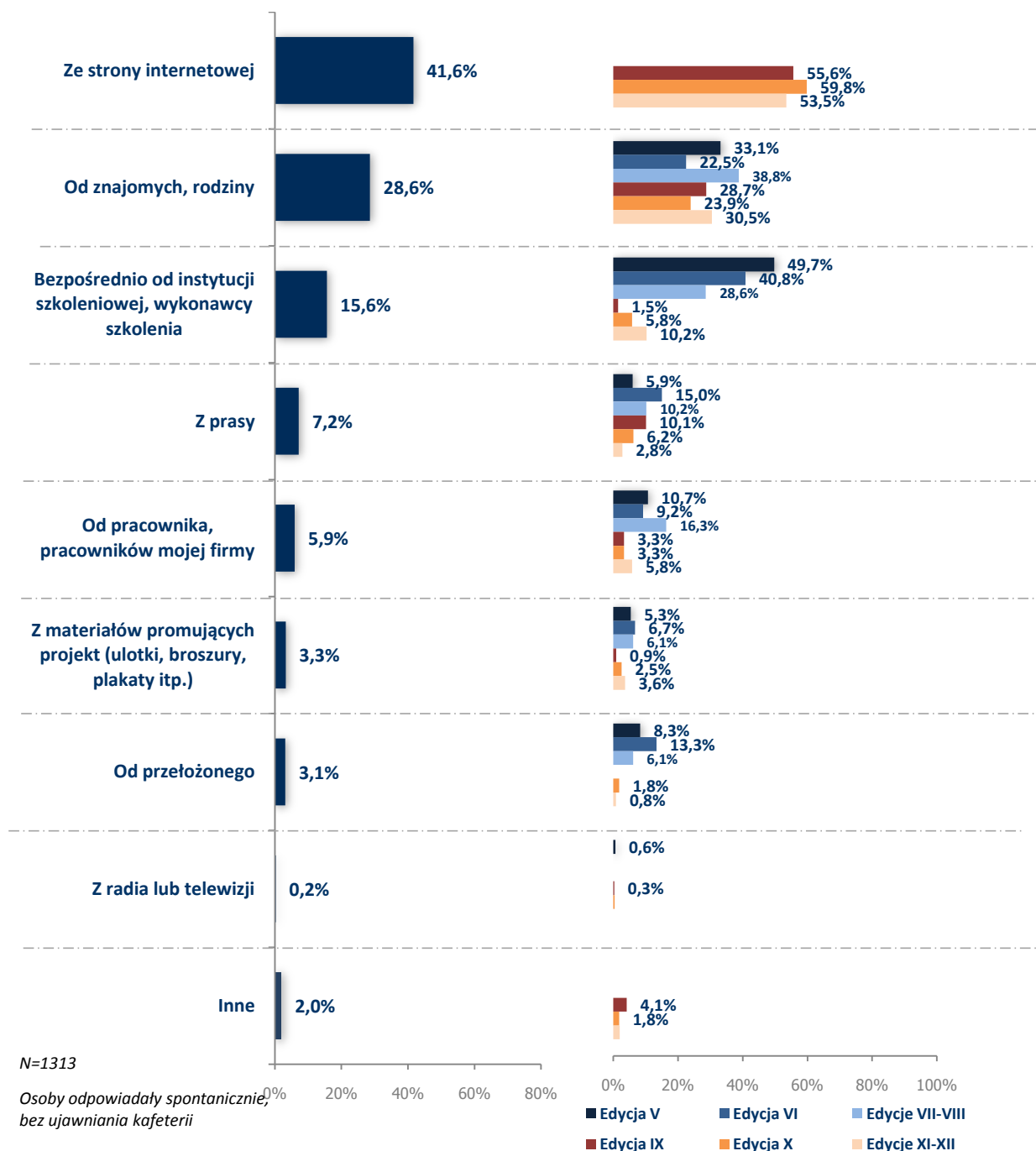
92,1% respondentów oświadczyło, że pomysł jego udziału w szkoleniu należał do niego samego. Zaledwie 6,3% pytanych udzieliło odpowiedzi, że pomysł ten należał do ich przełożonego, zaś 1,2% ankietowanych odpowiedziało, że pomysł ten należał zarówno do ich przełożonego, jak i do nich samych. Struktura odpowiedzi była podobna, niezależnie od edycji badania.

Rysunek 197. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu w ramach projektu?



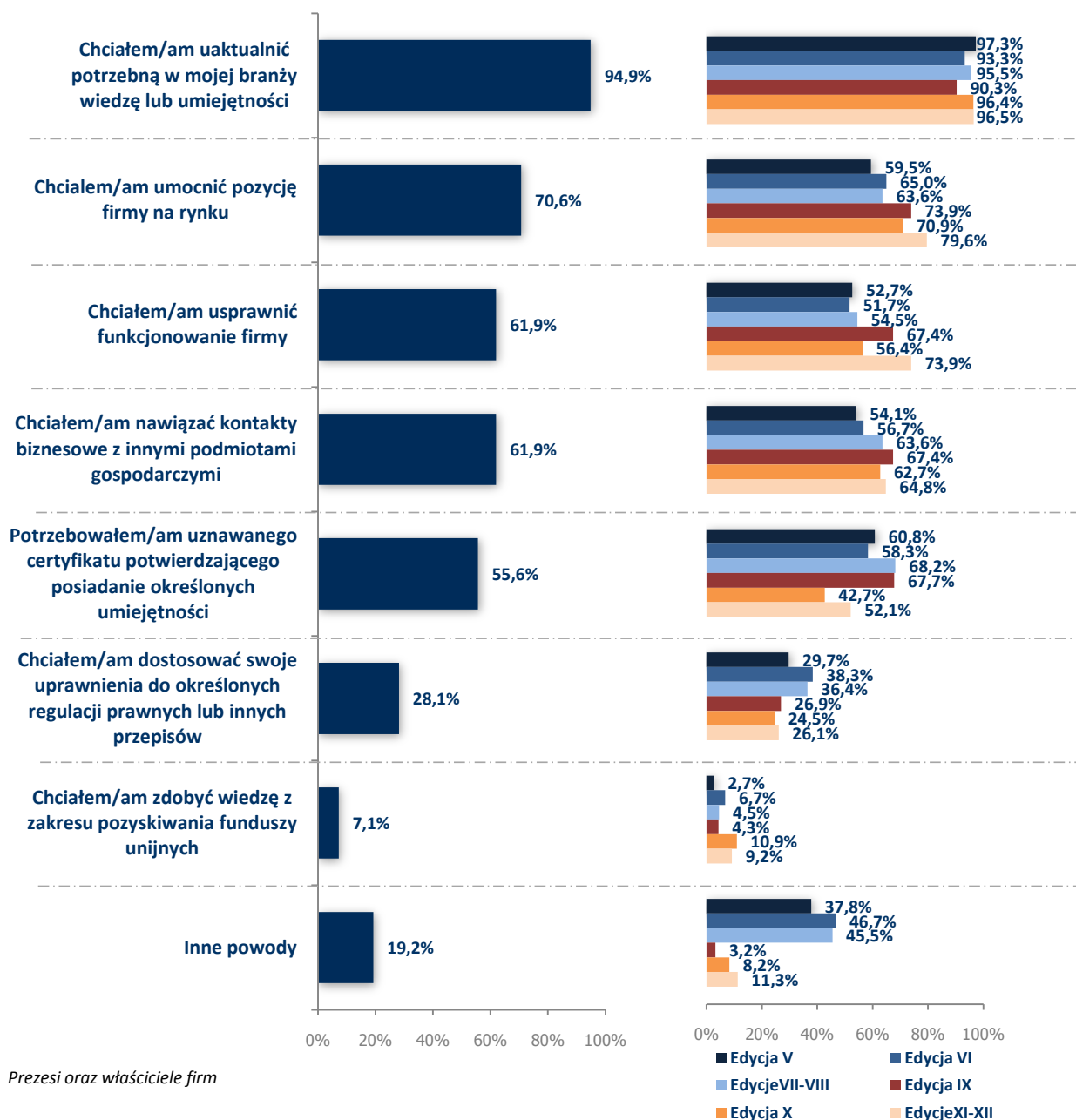
Blisko dwóch na pięciu respondentów o szkoleniu dowiedziało się ze strony internetowej (41,6%). 28,6% pytanych o szkoleniu dowiedziało się od rodziny, znajomych. 15,6% pytanych informację o szkoleniu otrzymało bezpośrednio od instytucji szkoleniowej bądź wykonawcy szkolenia. Marginalny odsetek pytanych o szkoleniu dowiedział się z radia bądź z telewizji (0,2%).

Rysunek 198. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?



Niemal wszyscy prezesi i właściciele firm (94,9%) odpowiedzieli, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę oraz umiejętności. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. W ten sposób odpowiedzieli ponad 70,6% pytanych. Kolejnym najczęściej wymienianym powodem była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy (61,9%). Tyle samo pytanych wskazało na chęć nawiązania kontaktów biznesowych z innymi podmiotami gospodarczymi. 55,6% respondentów wskazało również na potrzebę posiadania uznanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. 28,1% wskazało na chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów. 7,1% ankietowanych jako powód uczestnictwa w szkoleniu zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych.

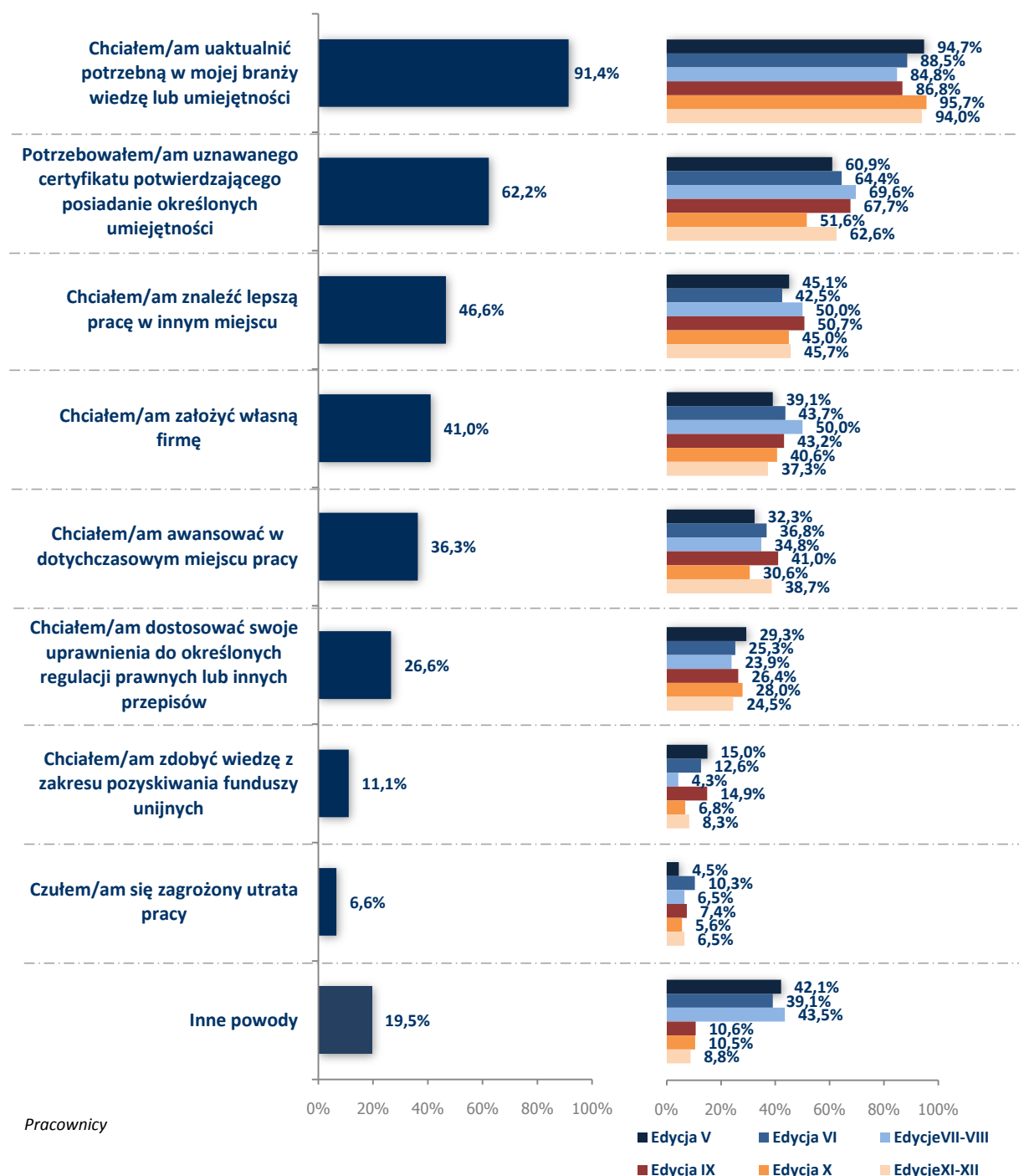
Rysunek 199. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu?– Właściciele i prezesi firm



Prezesi oraz właściciele firm

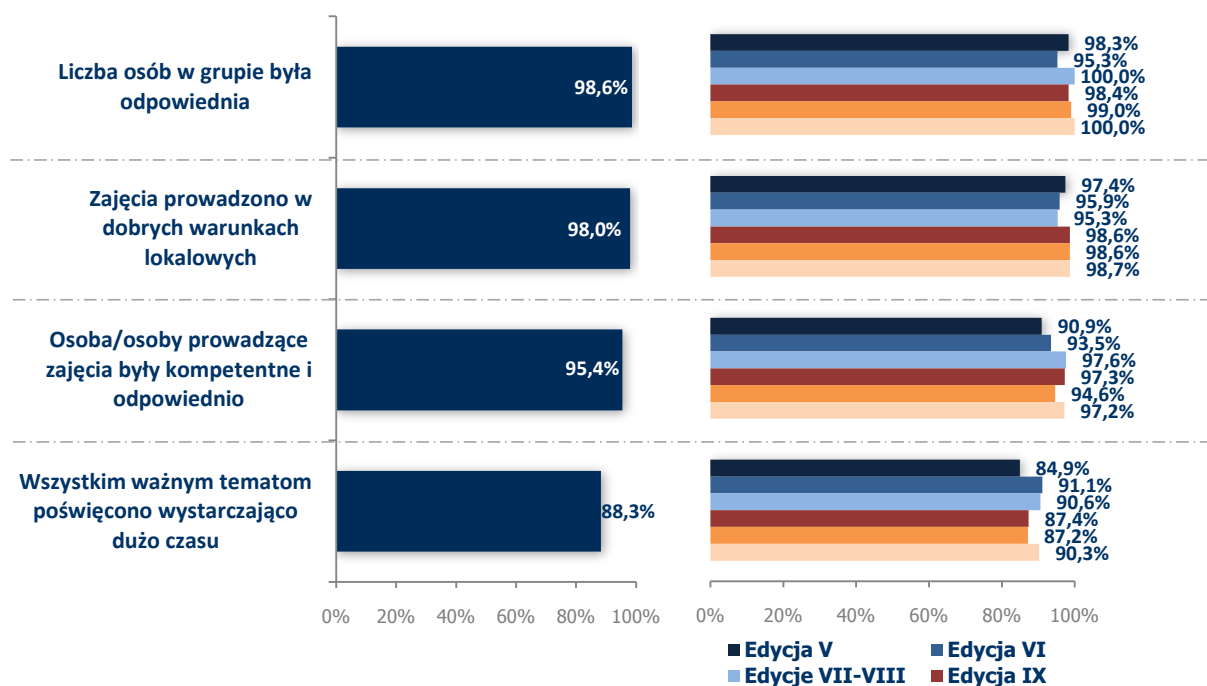
Niemal wszyscy pytani pracownicy, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączeniem prezesów oraz właścicieli firm), wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (91,4%). Tę opcję zaznaczali respondenci niezależnie od edycji, w której brali udział. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć zdobycia uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności (62,2%). 46,6% chciało znaleźć lepszą pracę w innej firmie. 41% pytanych chciało założyć własną firmę. 36,6% wskazało na chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy. 26,6% respondentów wzięło udział w szkoleniu gdyż chciała dostosować swoje uprawnienia do określonych regulacji prawnych. 11,1% pytanych zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy i umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Załedwie 6,6% pytanych obawiało się utraty pracy. Wśród innych powodów pytani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego oraz zawodowego.

Rysunek 200. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu?– Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



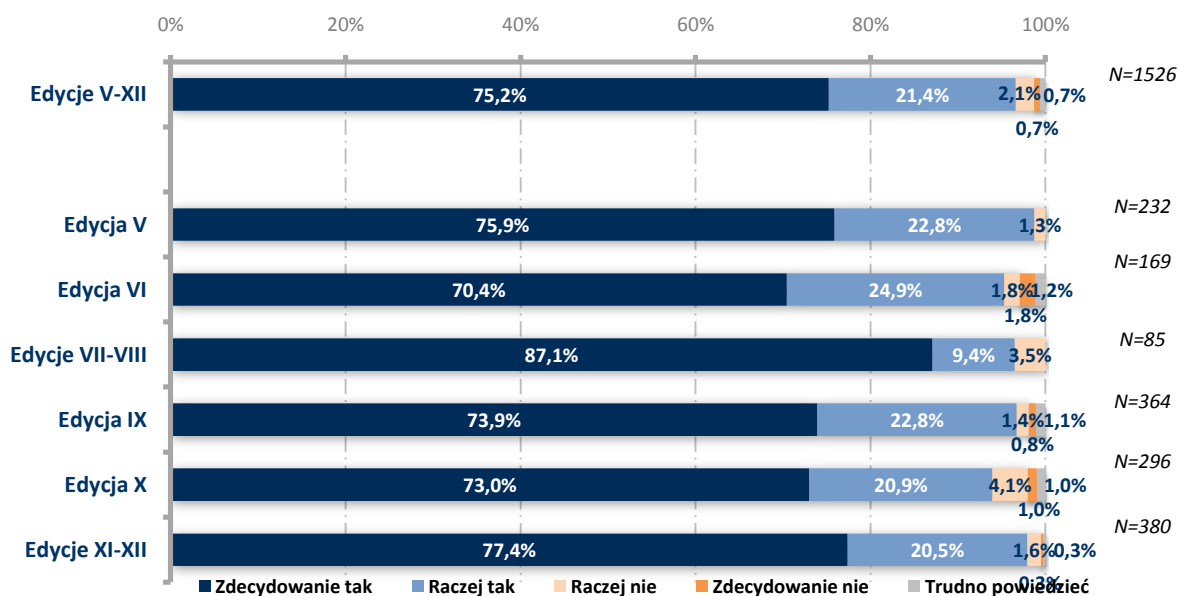
Niemal wszyscy respondenci uznali, że liczba osób w grupie była odpowiednia (98,6%). Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania. Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (98%). Niewiele mniej, bo 95,4% pytanym uważa, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane. 88,3% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu.

Rysunek 201. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Niemal wszyscy respondenci są skłonni polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (96,6% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Podobne odpowiedzi występowały niezależnie od edycji badania. Ponadto warto dodać, że skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson= 0,472).

Rysunek 202. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?

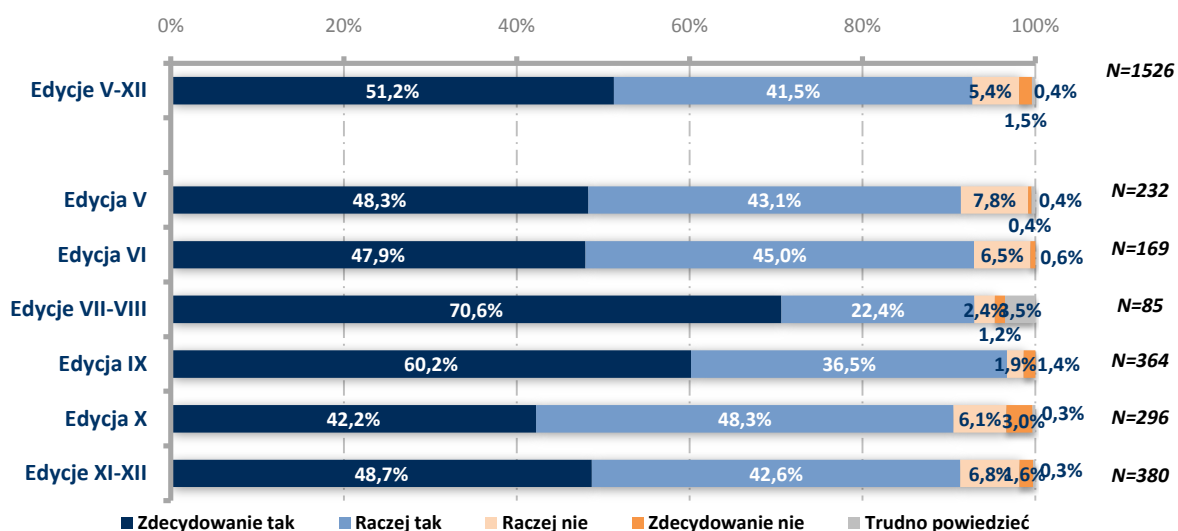


Odpowiadający: wszyscy respondenci

7.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość respondentów przyznała, że dzięki szkoleniu zdobyła zupełnie nową wiedzę oraz umiejętności (92,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 6,9% badanych odpowiedziało przecząco, zaś 0,4% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

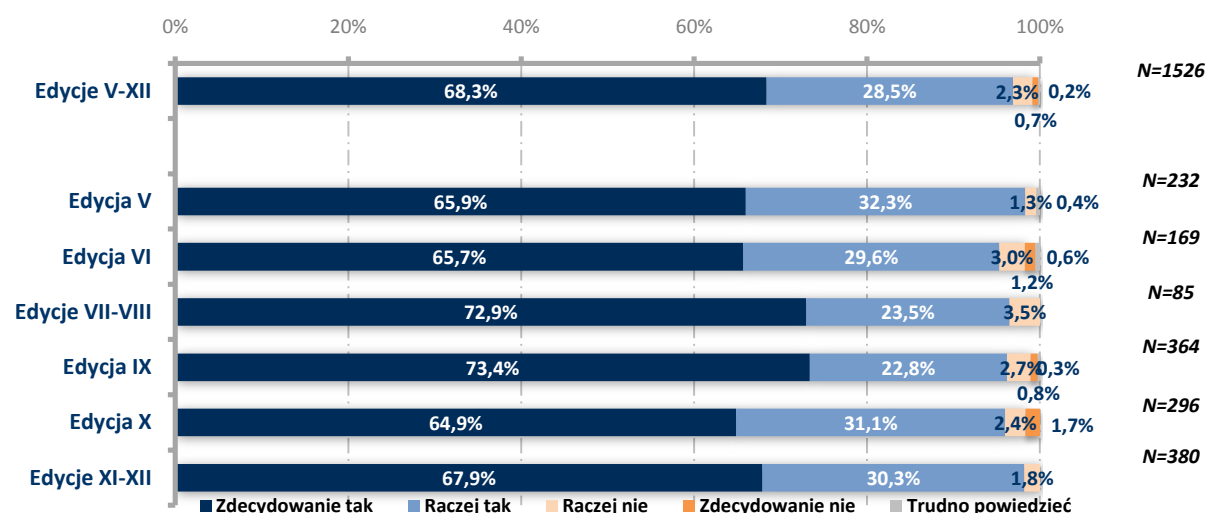
Rysunek 203. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Niemal wszyscy respondenci potwierdzili, że udział w szkoleniu pogłębił bądź usystematyzował posiadaną przez nich wcześniej wiedzę (96,8% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej”). Odpowiedź przeczącą udzieliło zaledwie 3% pytanych. Marginalny odsetek ankietowanych miał problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie (0,2%). Struktura odpowiedzi były zbliżona, niezależnie od edycji badania.

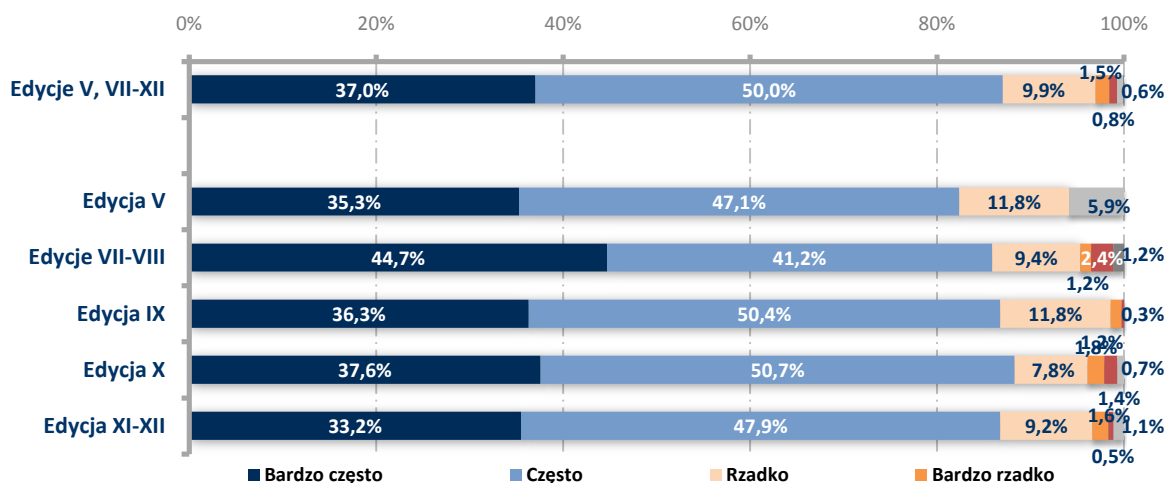
Rysunek 204. Czy poprzez udział w szkoleniach pogłębił(a) lub usystematyzował(a) Pan(i) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie jak często w obecnej pracy respondent wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach, 37% odpowiedziało, że bardzo często. Najczęściej odpowiadały w ten sposób osoby biorące udział w VII-VIII edycji badania. Połowa badanych zadeklarowało, że wiedzę i umiejętności pozyskane dzięki szkoleniom w pracy wykorzystuje często. Co dziesiąty ankietaowany oświadczył, że robi to rzadko, 1,5% że bardzo rzadko, zaś 0,8% że nie robi tego w ogóle.

Rysunek 205. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach?

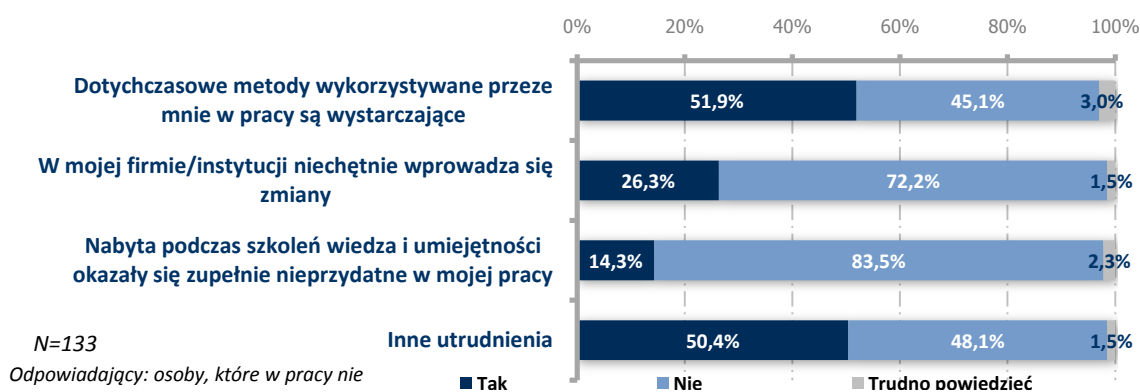


N=1086

Odpowiadający: osoby pracujące, które dzięki szkoleniu uzupełniły wiedzę

Osoby, które zadeklarowały, że w podczas pracy w ogóle nie wykorzystują wiedzy oraz umiejętności nabytych podczas szkoleń bądź robią to bardzo rzadko lub rzadko, zostały zapytane o tego przyczyny. Do najczęściej wskazywanych przyczyn należał fakt, że dotychczasowe metody wykorzystywane przez respondentów w pracy są wystarczające. W ten sposób odpowiedziało blisko trzech na czterech respondentów (51,9%). 26,3% ankietowanych wskazało również na fakt, że w firmie, w której pracuje niechętnie wprowadza się zmiany. Mniej, bo 14,3%, respondentów wskazało również na odpowiedź mówiącą o tym, że nabyta przez niego podczas szkoleń wiedza i umiejętności okazały się zupełnie nieprzydatne podczas jego pracy. Wśród respondentów, którzy wskazali na inne utrudnienia, najczęstszym powodem była zmiana stanowiska pracy oraz inny zakres obowiązków.

Rysunek 206. Co utrudnia Panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?

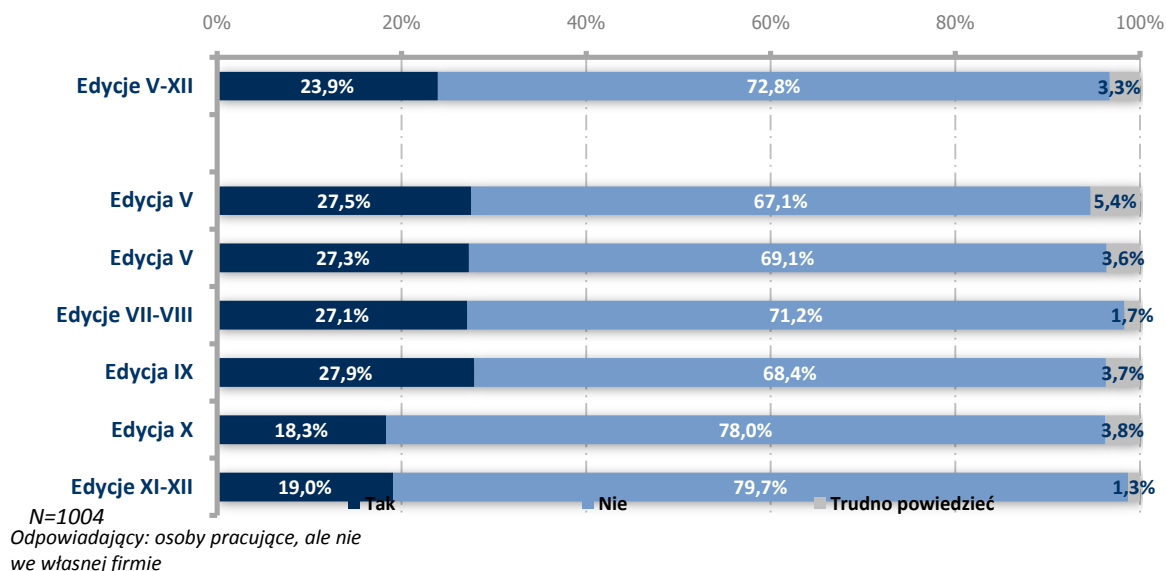


N=133

Odpowiadający: osoby, które w pracy nie wykorzystują zdobytej na szkoleniu wiedzy

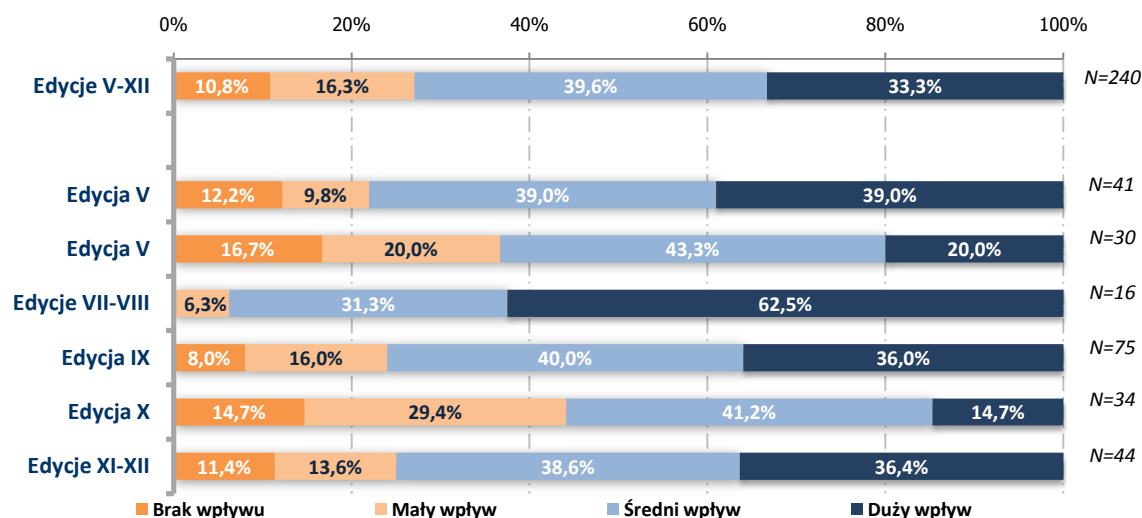
Respondentów pracujących, ale nie we własnej firmie zapytano o to, czy od czasu ukończenia szkolenia otrzymali awans. Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała na to pytanie przecząco (72,8%). 23,9% pytanych oświadczyło, że awansowało na wyższe stanowisko. Taka odpowiedź występowała najczęściej w trakcie IX edycji badania (27,9%), zaś najrzadziej w trakcie X edycji (18,3%).

Rysunek 207. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



Osoby, które otrzymały awans zapytano, jaki wpływ na to miało uczestnictwo w szkoleniach. 33,3% pytanych odpowiedziało, że bardzo duży, niemal 39,6% pytanych, że średni, zaś 16,3% pytanych odpowiedziało, że mały. Blisko co dziesiąty pytany ankietowany odpowiedział, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymany awans (10,8%). W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na awans jest skorelowana z oceną wpływu szkolenia na wzrost zarobków (Pearson=0,740).

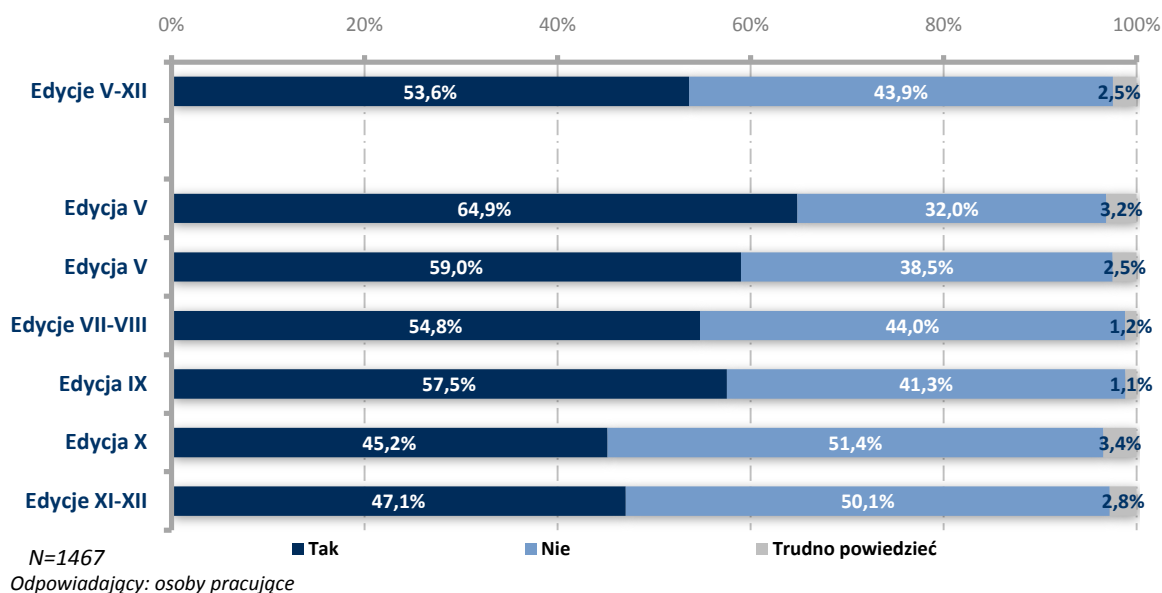
Rysunek 208. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na Pana(i) awans?



Odpowiadający: osoby, które awansowały od momentu zakończenia szkolenia

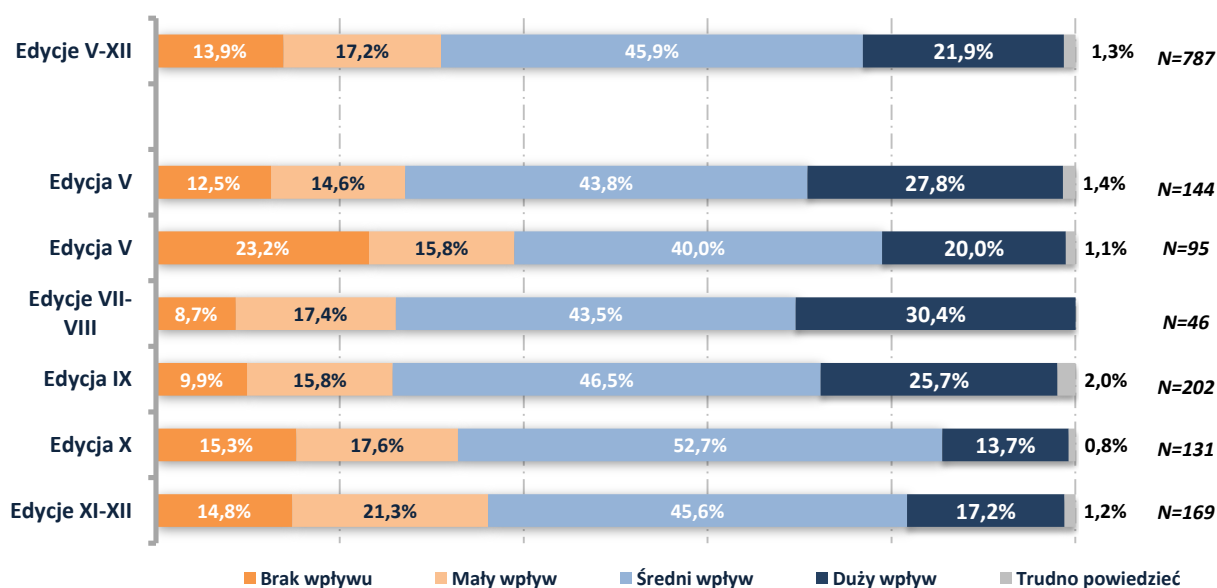
Ponad połowa pytaných zadeklarowało, że od czasu ukończenia szkolenia ich zarobki wzrosły (53,6%). Najczęściej odpowiadały tak osoby badane podczas V edycji badania (64,9%), najrzadziej zaś podczas X edycji (45,2%).

Rysunek 209. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?



Spośród osób, które od momentu ukończenia szkolenia zauważyły wzrost wynagrodzenia, 21,9% stwierdziło, że udział w szkoleniu miał na to bardzo duży wpływ, 45,9% pytaných wpływ ten określiło jako średni, zaś 17,2% jako słaby. Ponadto niemal 13,9% pytaných odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymanie podwyżki. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na wzrost zarobków jest skorelowany z oceną wpływu szkolenia na awans (Pearson=0,740).

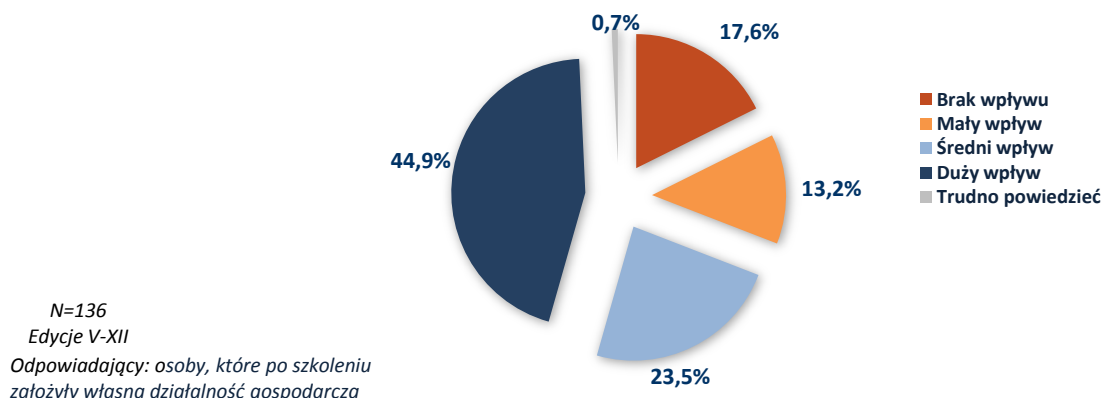
Rysunek 210. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?



Odpowiadający: osoby, których zarobki wzrosły od momentu zakończenia szkolenia

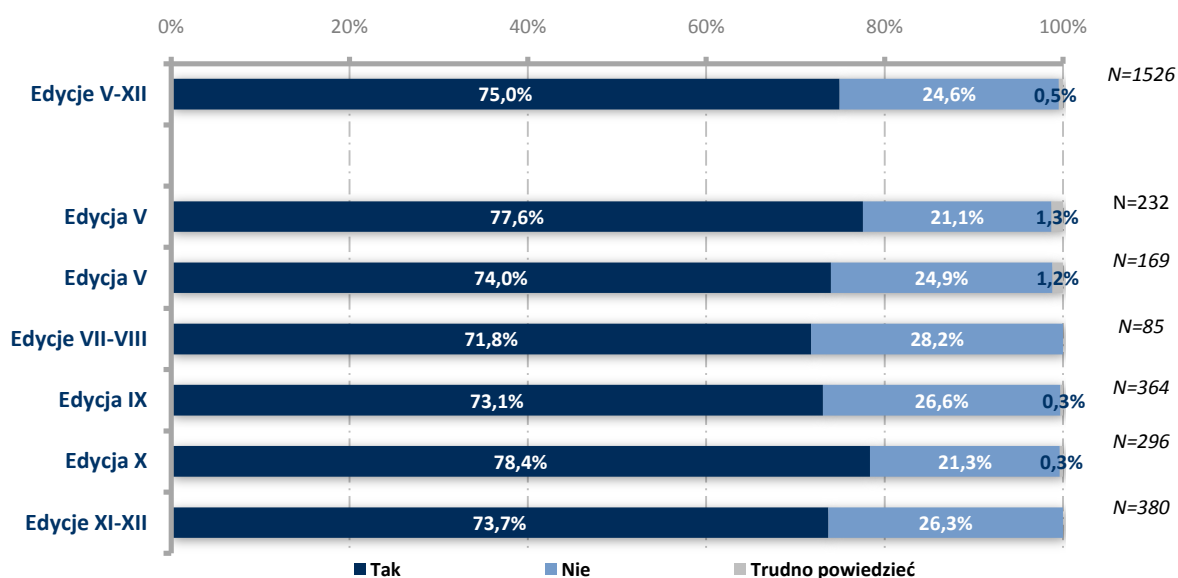
Na pytanie jak badani oceniają wpływ szkolenia na założenie własnej firmy 44,9% pytanych stwierdziło, że bardzo duży. 23,5% pytanych wpływ ten określiło jako średni, zaś 13,2% jako słaby. Ponadto niemal 17,6% pytanych odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na założenie własnej firmy.

Rysunek 211. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na założenie przez Pana(ią) własnej firmy?



Trzech na czterech pytanych zadeklarowało, że od momentu zakończenia udziału w szkoleniu prowadziło szkolenie biznesowe. 24,6% pytanych odpowiedziało przecząco, zaś 0,5% ankietowanych nie znało odpowiedzi na to pytanie.

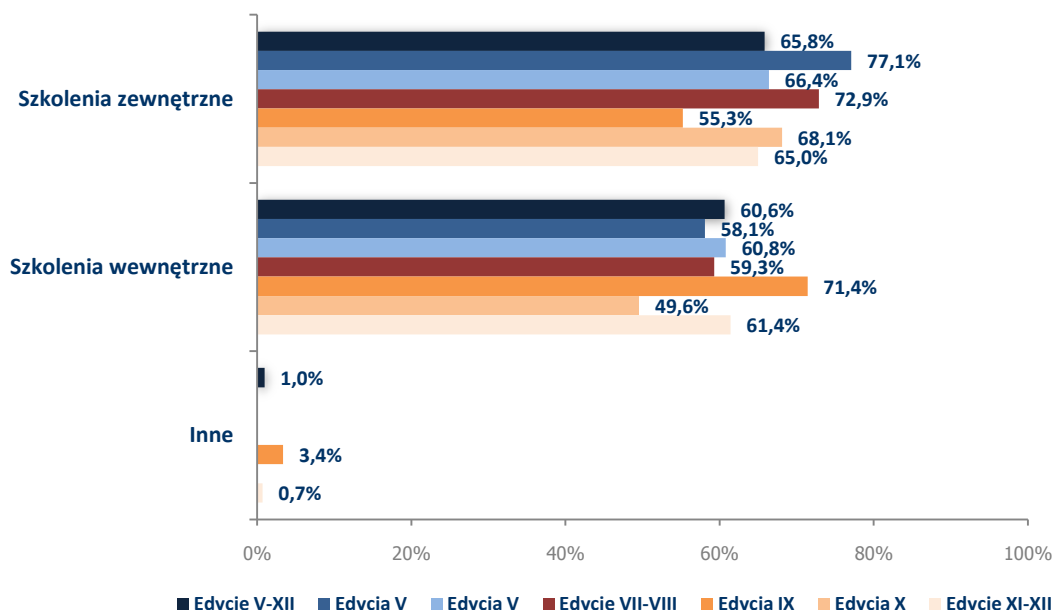
Rysunek 212. Czy od czasu zakończenia udziału w projekcie prowadził(a) Pan(i) jakiekolwiek szkolenie biznesowe?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród osób, które od momentu zakończenia szkolenia prowadziły szkolenia biznesowe, większość, bo 65,8% zadeklarowała, że szkolenia te były zewnętrzne. Niewiele mniej, bo 60,6% respondentów oświadczyło, że prowadziło szkolenia wewnętrzne.

Rysunek 213. Jakiego typu szkolenia biznesowe prowadził(a) Pan(i) po zakończeniu udziału w projekcie?

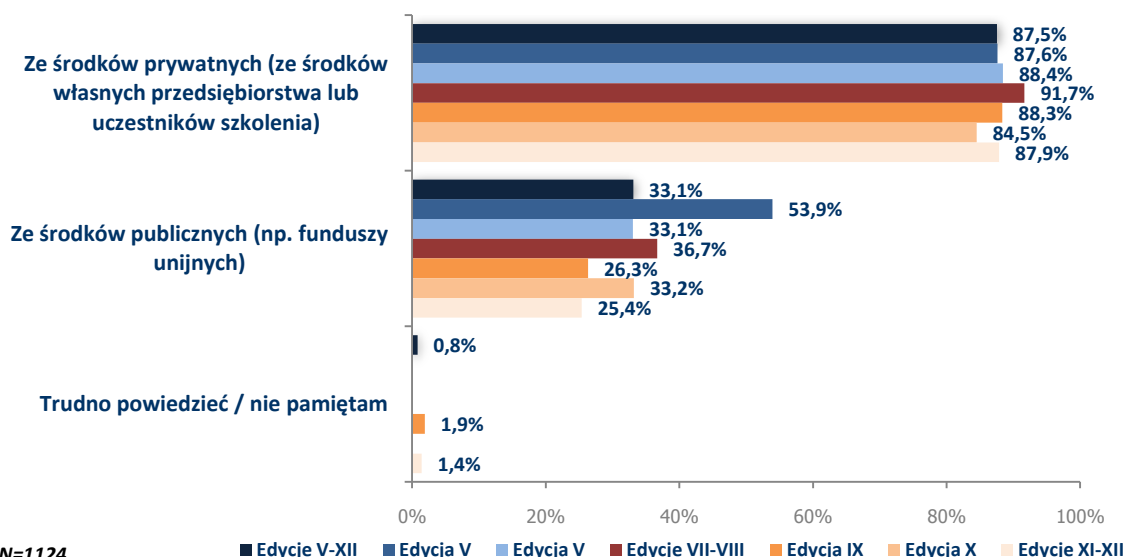


N=1141

Odpowiadający: osoby, które prowadziły szkolenia biznesowe po zakończeniu projektu

Zdecydowana większość respondentów, którzy prowadzili szkolenia biznesowe od czasu ukończenia kursu (87,5%) oświadczyła, że szkolenia te były finansowane ze środków prywatnych. Co trzeci respondent wskazał również na środki publiczne, tj. fundusze unijne.

Rysunek 214. Z jakich środków finansowane były szkolenia biznesowe, które Pan(i) prowadził(a)?

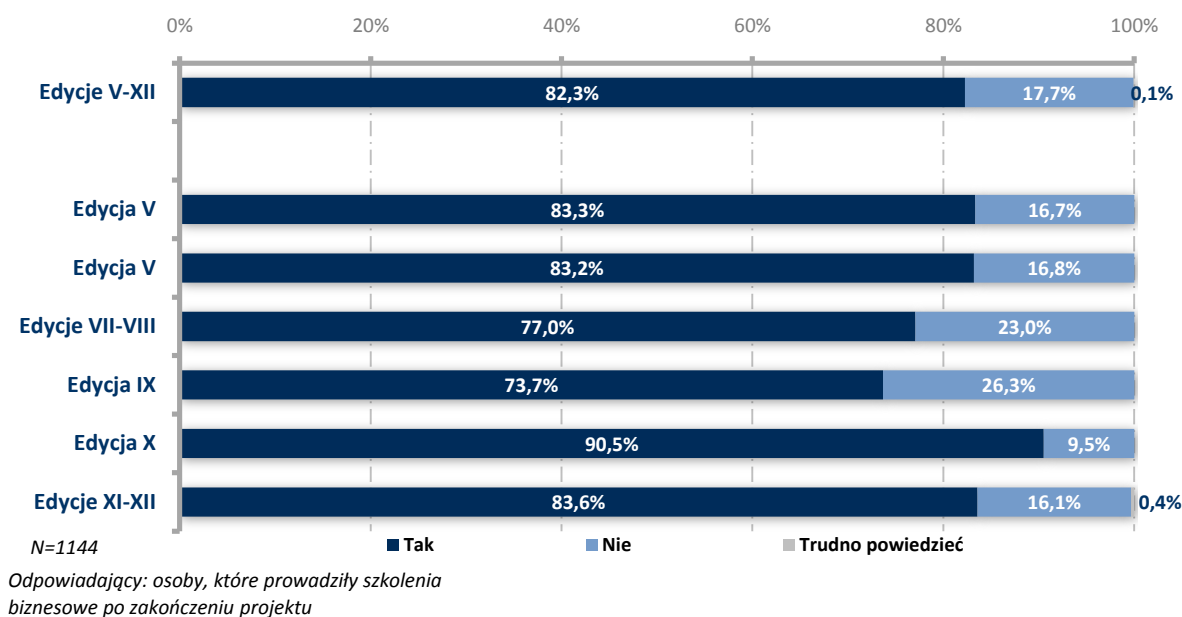


N=1124

Odpowiadający: osoby, które prowadziły szkolenia biznesowe po zakończeniu projektu

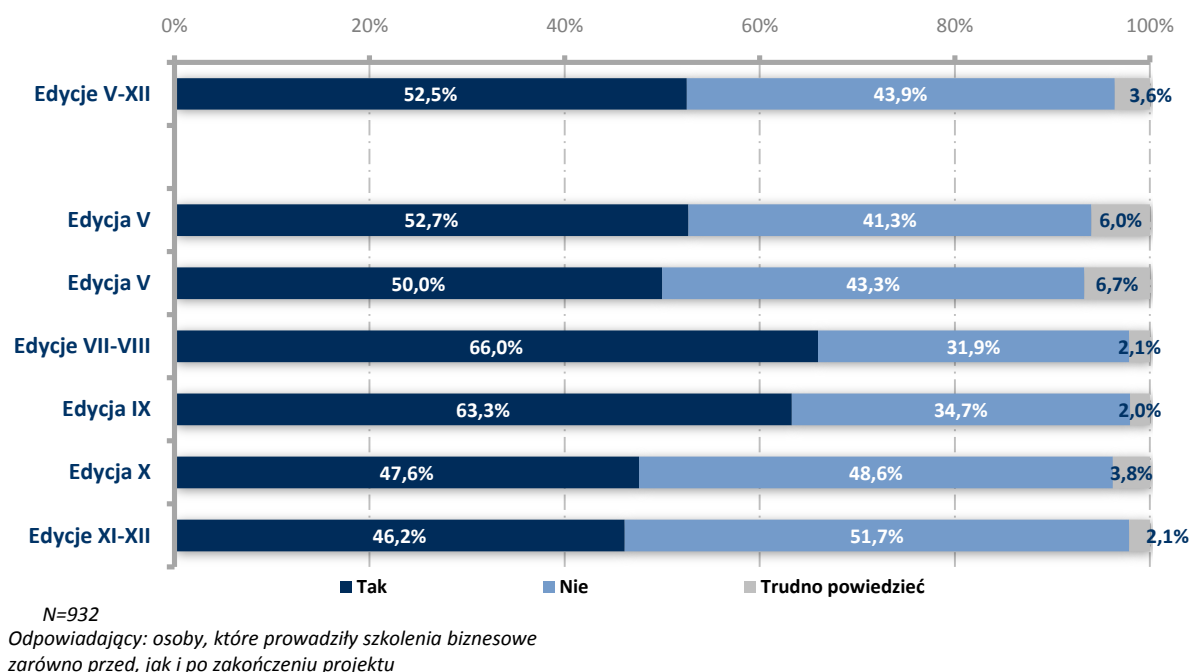
Blisko czterech na pięciu pytanym zadeklarowało, że od momentu zakończenia udziału w szkoleniu respondent prowadził szkolenie biznesowe (82,3%). 17,7% pytanym odpowiedziało przecząco, zaś zaledwie 0,1% ankietowanych nie znało odpowiedzi na to pytanie.

Rysunek 215. Czy przed udziałem w projekcie prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek szkolenia biznesowe?



Na pytanie, czy po zakończeniu udziału w projekcie zwiększyła się częstotliwość prowadzonych szkoleń biznesowych, 52,5% respondentów odpowiedziało twierdząco. 43,9% pytanych odpowiedziało przecząco, a 3,6% nie znało odpowiedzi na to pytanie.

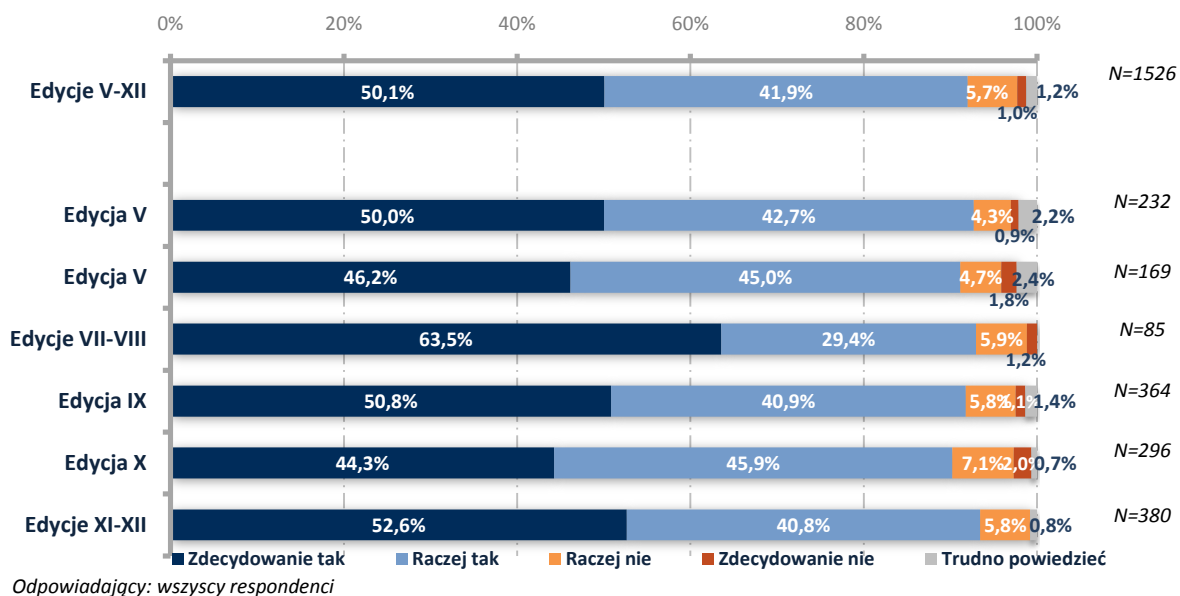
Rysunek 216. Czy po zakończeniu udziału w projekcie zwiększyła się częstotliwość prowadzonych przez Pana(ią) szkoleń biznesowych?



Wszystkim respondentom zadano pytanie, czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom. Zdecydowana większość, bo 92% pytanych odpowiedziało twierdząco (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej odpowiedzi było 6,7% pytanych (dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”). Struktura odpowiedzi była podobna w każdej edycji badania. Korzyści związane z udziałem w szkoleniu były

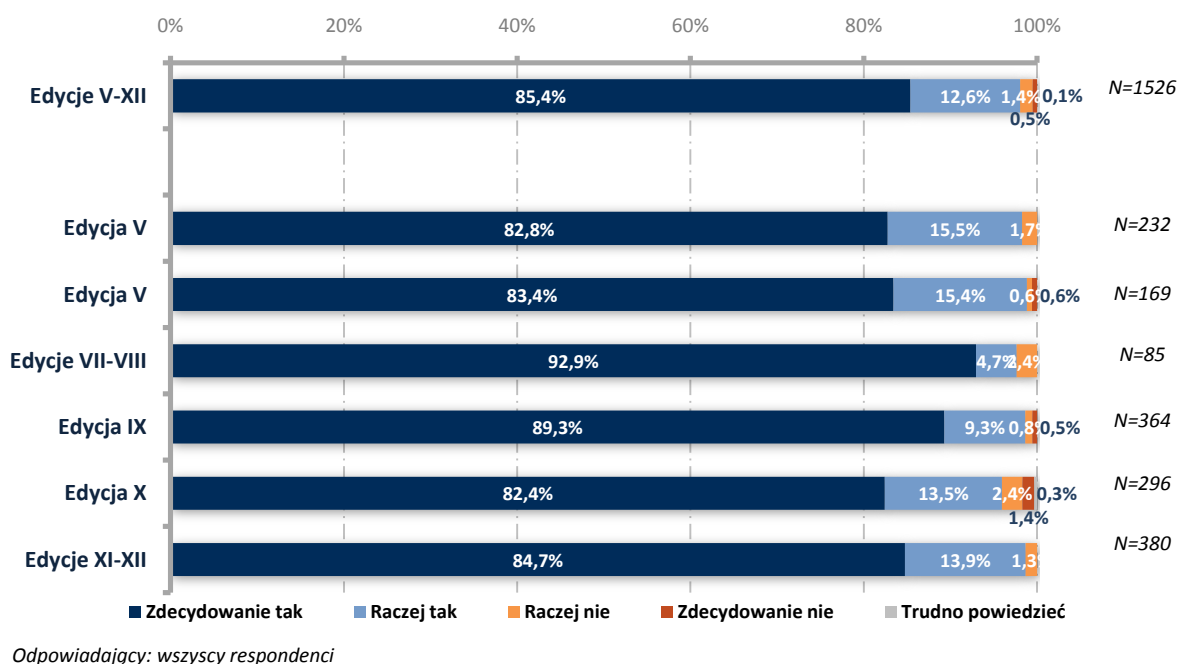
pozytywnie skorelowane ze skłonnością do polecenia szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson= 0,472).

Rysunek 217. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?



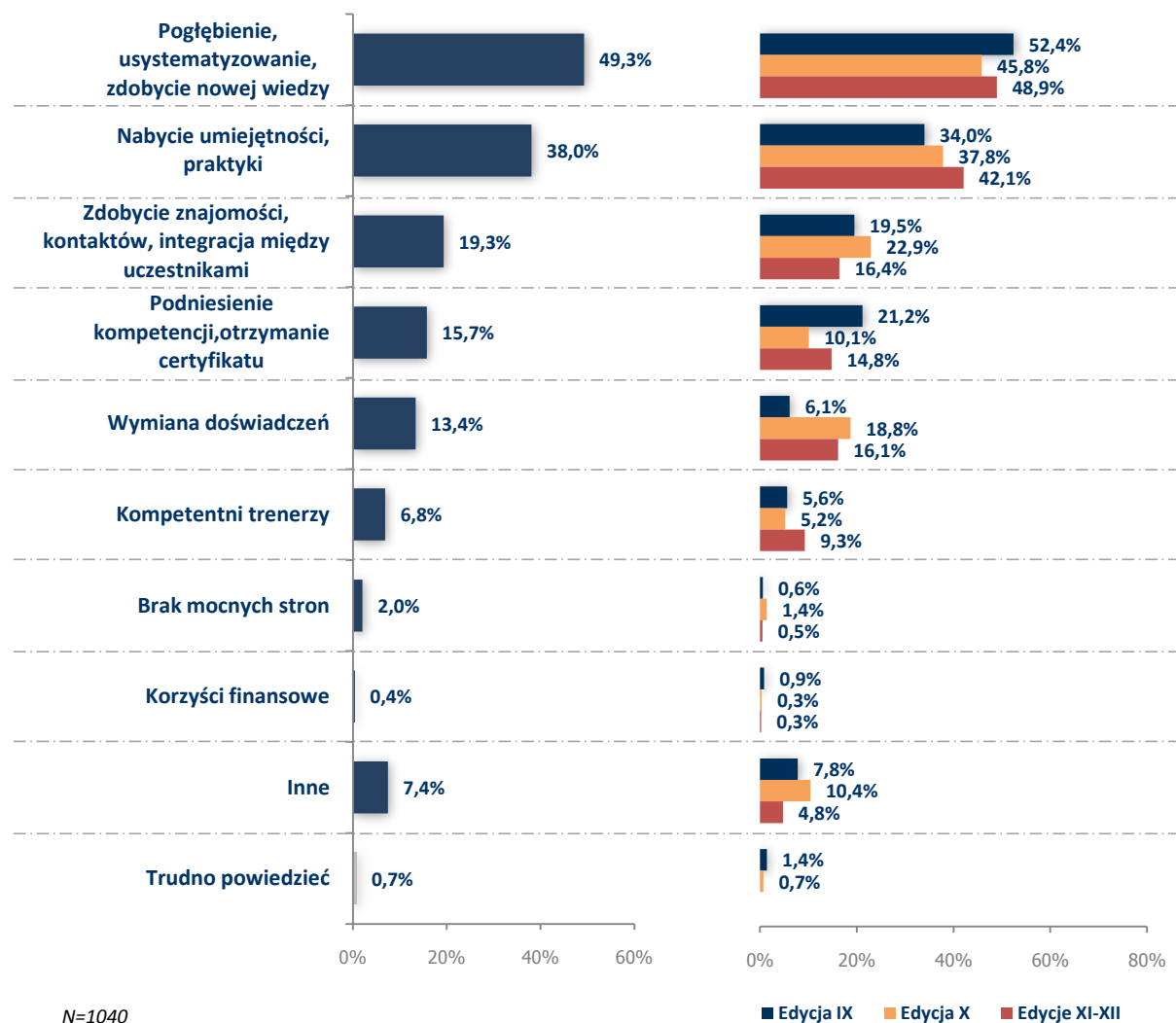
Również zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco na pytanie o zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (98% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Częstość występowania odpowiedzi twierdzących była niemal identyczna w każdej z edycji badania. 1,4% pytaných odpowiedziało „raczej nie”, zaś marginalny odsetek pytaných odpowiedział „zdecydowanie nie” (0,5%).

Rysunek 218. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?



Respondenci zapytani o największe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniach w ramach projektu, najczęściej wskazywali na pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy. Tę korzyść wskazało 49,3% ankietowanych. 38% badanych wskazało również na nabycie umiejętności, 19,3% na zdobycie znajomości i nawiązanie nowych kontaktów. 15,7% ankietowanych oznajmiło, że według nich szkolenie wpłynęło na podniesienie kompetencji oraz otrzymanie certyfikatu. Ponadto 2% pytaných oznajmiło, że według nich szkolenie nie miało mocnych stron i nie dało żadnych korzyści. 0,7% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Rysunek 219. Co było dla Pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



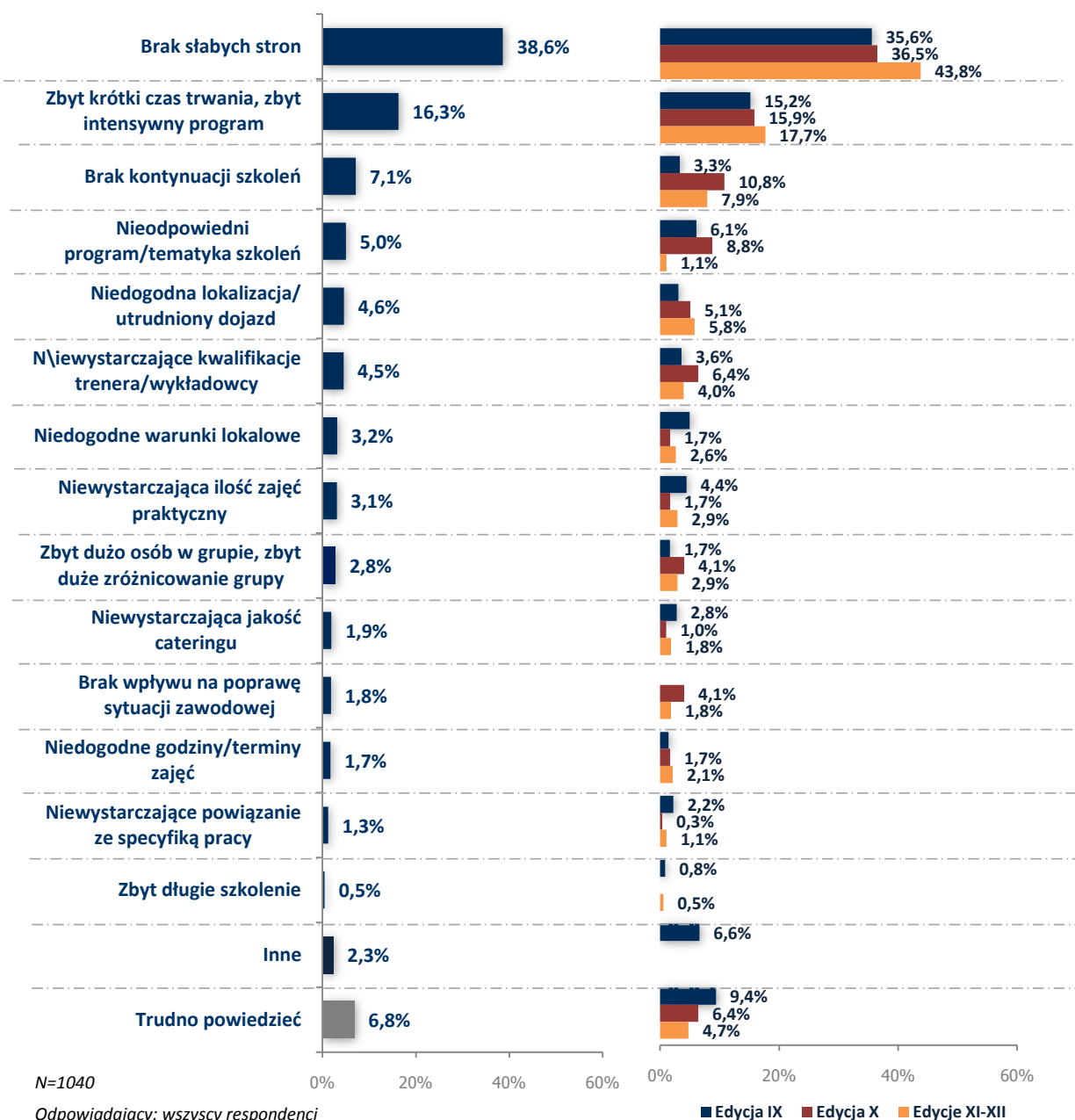
N=1040

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Edycje IX-XII

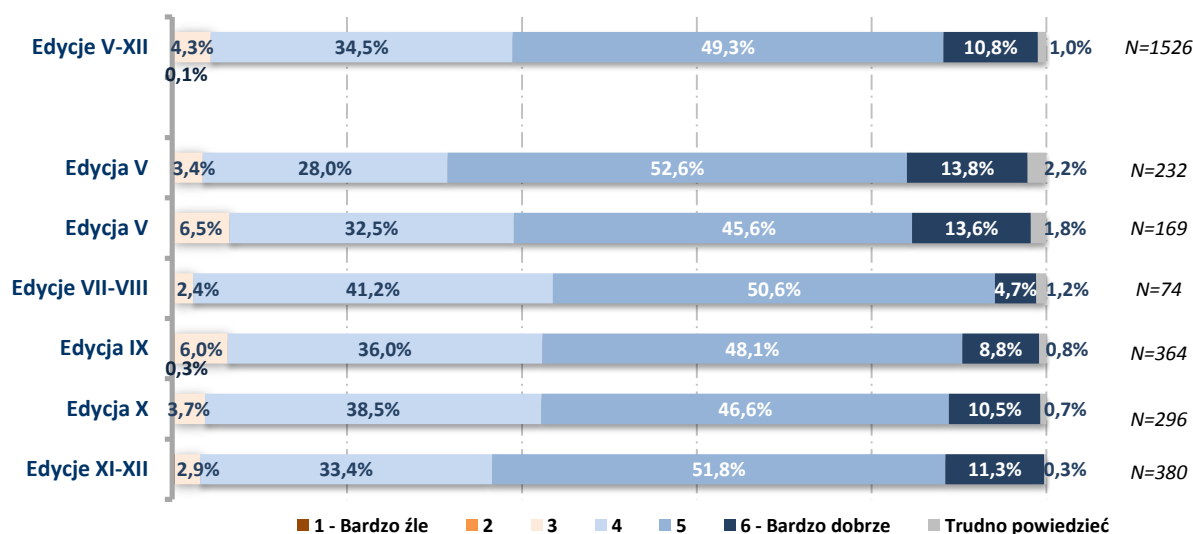
38,6% respondentów uznało, że szkolenia w ramach projektu nie miały słabych stron. Do najczęściej wymienianych wad projektu badani zaliczali zbyt krótki czas trwania oraz zbyt intensywny program (16,3%). Ponadto 7,1% pytaných wskazało na brak kontynuacji szkolenia, a po 5% wskazało na nieodpowiednią tematykę szkolenia. Ponadto 6,8% pytaných miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 220. Co uważa Pan(i) za najłagodniejszą stronę szkolenia?



Na pytanie o ocenę swoich umiejętności w zakresie prowadzenia szkoleń biznesowych większość pytaných oceniła je wysoko (49,3% pytaných na „5” w 6-cio stopniowej skali). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby, które swoje umiejętności oceniają na „4”. W ten sposób odpowiedziało 34,5% pytaných.

Rysunek 221. Jak Pan(i) ocenia swoje umiejętności w zakresie prowadzenia szkoleń biznesowych?
Prosimy dokonać ich ogólnej oceny na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „bardzo źle” natomiast 6 oznacza „bardzo dobrze”.



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondentów zapytano o to, czy poleciliby udział w projekcie podnoszenie kompetencji kadry szkoleniowej osobom prowadzącym lub planującym prowadzić szkolenia biznesowe. Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała na to pytanie twierdząco (96,5% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 2,4% pytanych odpowiedziało przecząco (dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), zaś marginalny odsetek pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie (1,1%).

Rysunek 222. Czy polecił(a)by Pan(i) udział w projekcie podnoszenie kompetencji kadry szkoleniowej osobom prowadzącym lub planującym prowadzić szkolenia biznesowe?

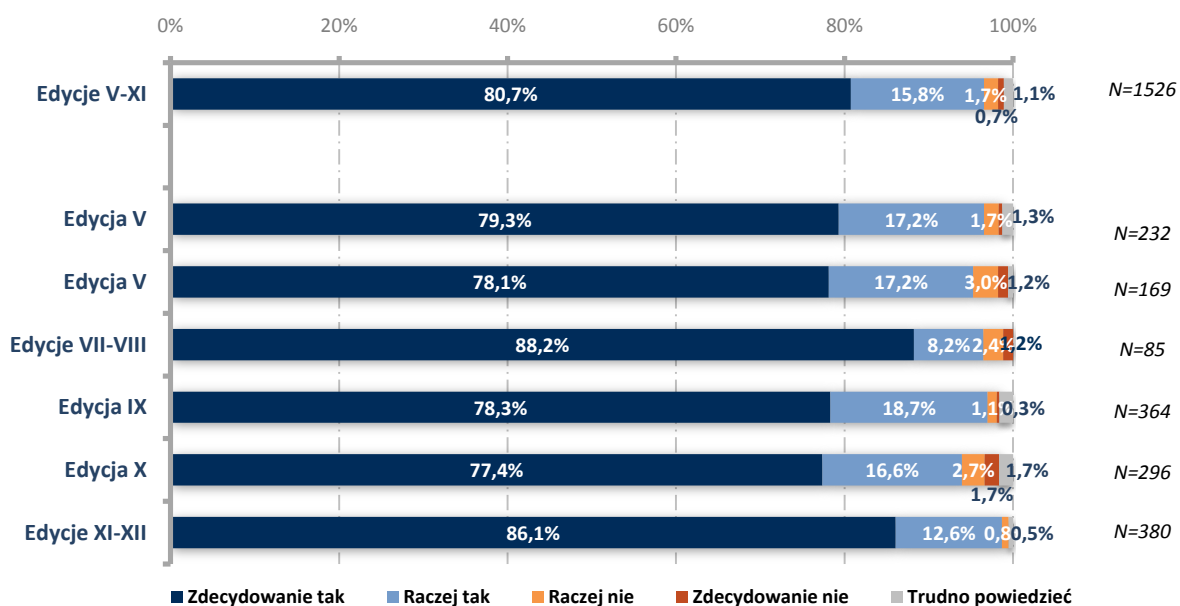


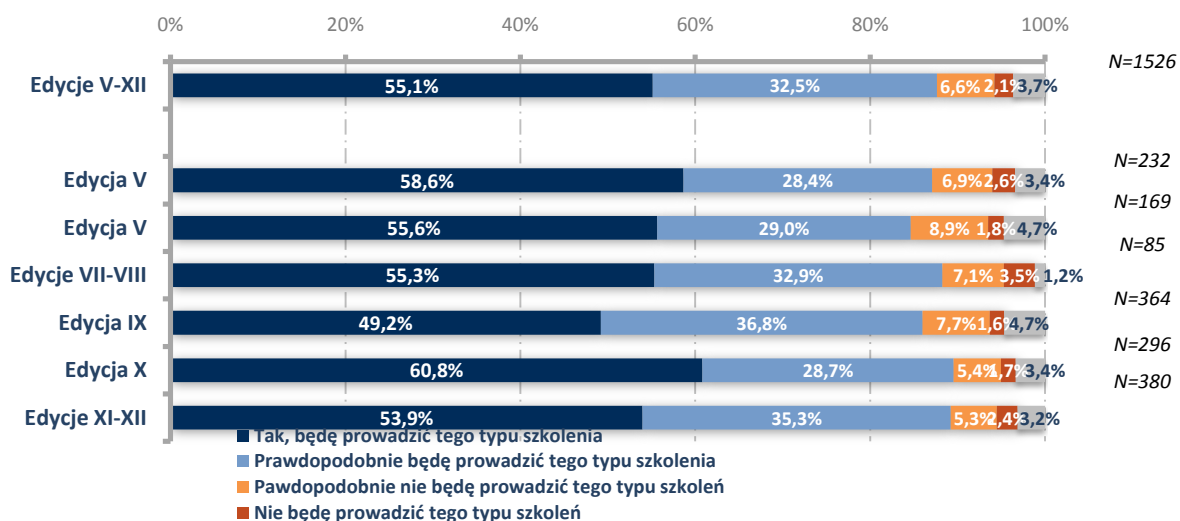
Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą trzech na czterech badanych zdecydowanie poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę. Blisko połowa respondentów deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności, a 69% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębił lub usystematyzował wiedzę posiadaną wcześniej. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety, lecz różnica ta nie jest duża (75% wobec 74%). Mężczyźni zaś częściej wskazywali, że dzięki szkoleniu zdobyli nową wiedzę lub umiejętności (54% wobec 49%), a także, że pogłębili bądź usystematyzowali posiadaną dotychczas wiedzę (70% wobec 68%). Na podstawie danych z edycji IX-XII oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z pogłębieniem lub usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson = 0,439) oraz zdobyciem nowej wiedzy lub umiejętności (Pearson = 0,391). Ponadto zdobycie zupełnie nowej wiedzy lub umiejętności są pozytywnie skorelowane z pogłębieniem lub usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson = 0,333).

% „zdecydowanie zgadzam się”		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobył(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej	N (edycje IX-XII)
Płeć	RAZEM	75%	51%	69%	1040
	Mężczyzna	74%	54%	70%	368
	Kobieta	75%	49%	68%	672
Rok urodzenia	Przed 1960	68%	45%	75%	44
	1960 - 1969	71%	50%	62%	108
	1970 - 1979	75%	53%	71%	424
	1980-1989	77%	50%	69%	457
	1990 i później	0%	0%	0%	0
Wykształcenie	Zawodowe	0%	0%	0%	0
	Średnie	80%	57%	67%	30
	Wyższe zawodowe	82%	66%	79%	68
	Wyższe magisterskie, doktorat	74%	50%	68%	941
Miejsce zamieszkania	Wieś	79%	51%	68%	103
	Miasto do 10 tys.	75%	50%	63%	16
	Miasto 10-50 tys.	78%	53%	74%	104
	Miasto 50-100 tys.	77%	51%	68%	88
	Miasto powyżej 100 tys.	73%	50%	69%	722
Stanowisko	Właściciel	74%	43%	69%	341
	Prezes	65%	35%	75%	20
	Dyrektor	77%	51%	83%	47
	Kierownik	75%	57%	75%	169
	Pracownik szczebla niekierowniczego	76%	50%	65%	125
	Stanowisko samodzielne	74%	52%	68%	373
	Inne	78%	64%	83%	36
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	77%	45%	71%	278
	Od 2 do 9	70%	45%	64%	148
	Od 10 do 49	71%	47%	70%	117
	Od 50 do 249	73%	64%	72%	113
	250 i więcej	77%	54%	70%	312

7.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

Respondentów zapytano o to, czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy będą prowadzić szkolenie biznesowe. 55,1% ankietowanych odpowiedziało na to pytanie twierdząc, 32,5% zadeklarowało, że prawdopodobnie będą prowadzić takie szkolenie, 6,6% stwierdziło, że prawdopodobnie nie będą prowadzić tego typu szkoleń zaś 2,1% wykluczyło taką możliwość. 3,7% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie (1,1%).

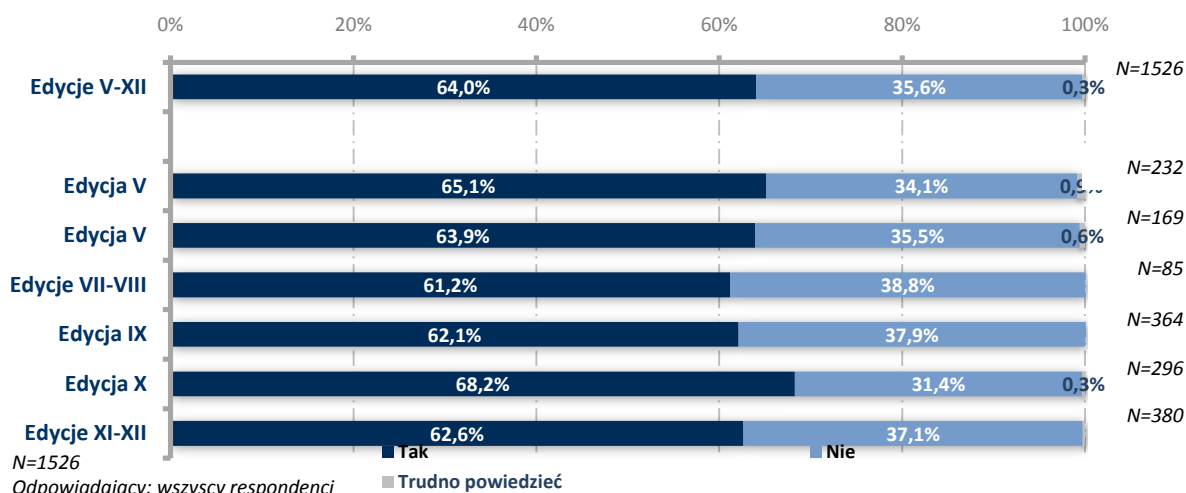
Rysunek 223. Czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy będzie Pan/Pani prowadził szkolenia biznesowe?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

64% respondentów zadeklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poza uczestnictwem w szkoleniach w ramach projektu, dokształcała się, czyli brała udział w różnego typu szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych bądź seminariach. 0,3% badanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 224. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy dokształcał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?



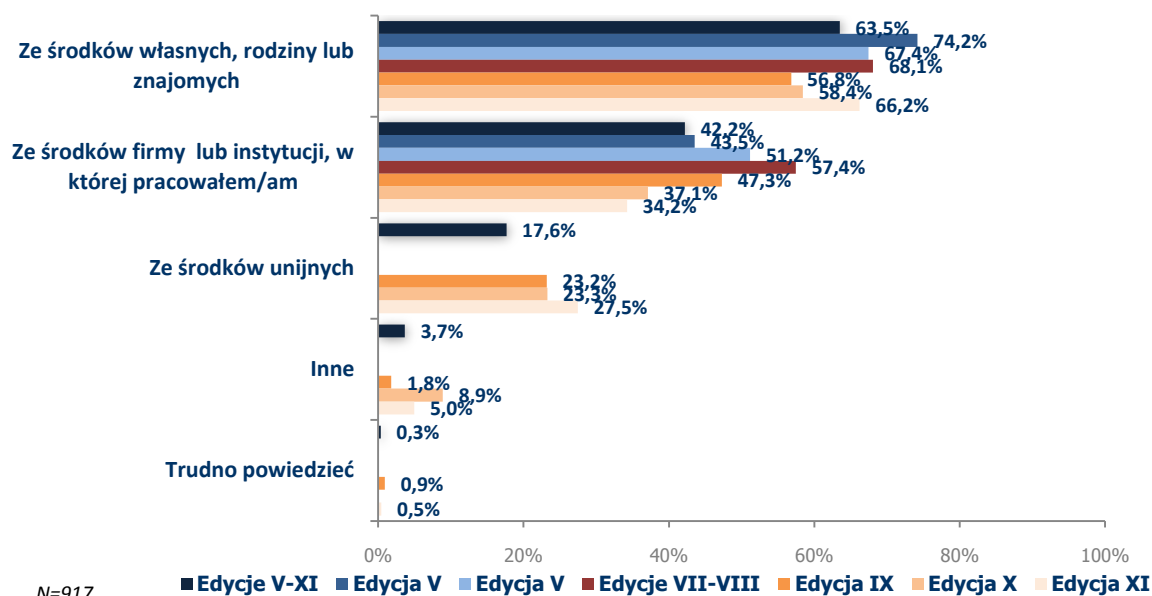
N=1526

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Trudno powiedzieć

Osoby, które odpowiedziały, że doszły do siebie w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostały zapytane o źródło finansowania nauki. Najwięcej, ponieważ 63,5% respondentów wskazało na środki własne, rodziny lub znajomych. Kolejnym źródłem finansowania nauki respondentów były środki firmy, instytucji, w której pracują (42,2%). Ponadto 17,6% badanych wskazało na środki unijne.

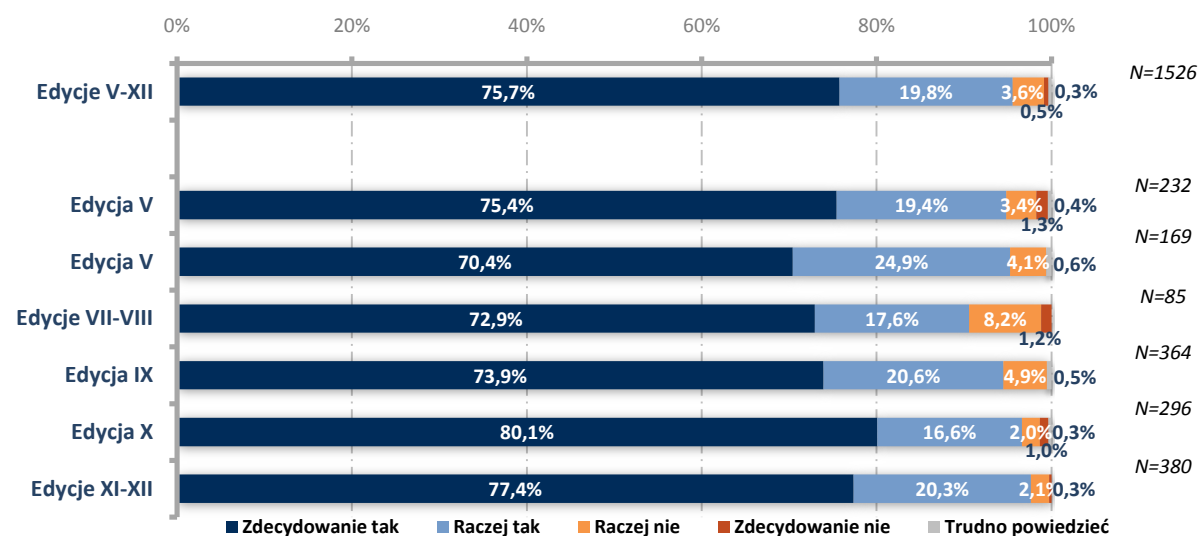
Rysunek 225. Z których środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?



Odpowiadający: osoby, które doszły do siebie w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Niemal wszyscy ankietowani oświadczyli, że mają zamiar się doszły do siebie w najbliższym czasie (95,5% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczącej udzieliło 4,1% badanych. 0,3% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

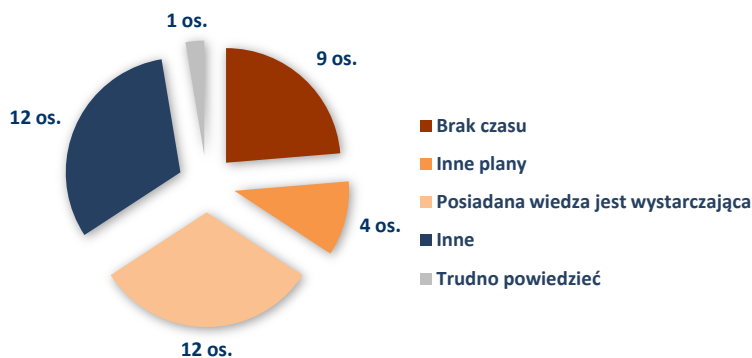
Rysunek 226. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród osób, które nie mają zamiaru doksztalać się w najbliższym czasie, 12 osób wskazało, że powodem tego jest fakt, że wiedza, którą posiada jest wystarczająca. Powodem wymienianym w drugiej kolejności jest brak czasu. Wskazało go 9 pytanych. 4 osoby stwierdziło, że ma inne plany. 1 osoba wskazała, że trudno powiedzieć.

Rysunek 227. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się Pan(i) doksztalać?



N=36

Odpowiadający: osoby, które nie chcą się już doksztalać;
Pytanie zadawane w edycjach IX-XII

7.3. Wnioski

W ramach wszystkich edycji badania pn. Uczestnicy projektów szkoleniowych Poddziałania 2.2.2, udział wzięło łącznie 1526 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był zdecydowanie częściej pomysłem samych respondentów niż przełożonego (odpowiednio 92% i 6,3%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniach wskazywali uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy lub umiejętności. Drugą w kolejności intencją było umocnienie pozycji firmy na rynku, trzecią przesłanką było natomiast usprawnienie funkcjonowania firmy. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Podobnie zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży (91,4%). Jednak ok. 62% badanych chciało poprzez udział w szkoleniach uzyskać uznawany certyfikat potwierdzający posiadanie określonych umiejętności, a ok. 47% zmotywowana była znalezieniem lepszej pracy w innym miejscu. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniach obserwować można również zróżnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Badani deklarowali, że dzięki szkoleniu zdobyli zupełnie nową wiedzę bądź umiejętności lub pogłębili czy usystematyzowali te dotychczas posiadane. Jednak od czasu ukończenia szkoleń większość

respondentów nie awansowała na wyższe stanowisko. Zarobki natomiast wzrosły w przypadku aż 53,6% badanych. Na ogół badani w mniejszym lub większym stopniu zgadzali się z tym, że korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom i że warto było poświęcić czas na uczestnictwo w szkoleniu.

Za największą korzyść swojego uczestnictwa w szkoleniach badani uważali pogłębienie, usystematyzowanie lub zdobycie nowej wiedzy (49,3%). W stosunku do dominującego wariantu, 38% badanych wskazało nabycie umiejętności i praktyki. Słabych stron szkolenia nie dostrzegało 38,6% badanych. 16,3% wskazało, że słabą stroną szkoleń był zbyt krótki czas i intensywny program. Natomiast 7,1% uznało, że słabą stroną szkoleń jest brak ich kontynuacji.

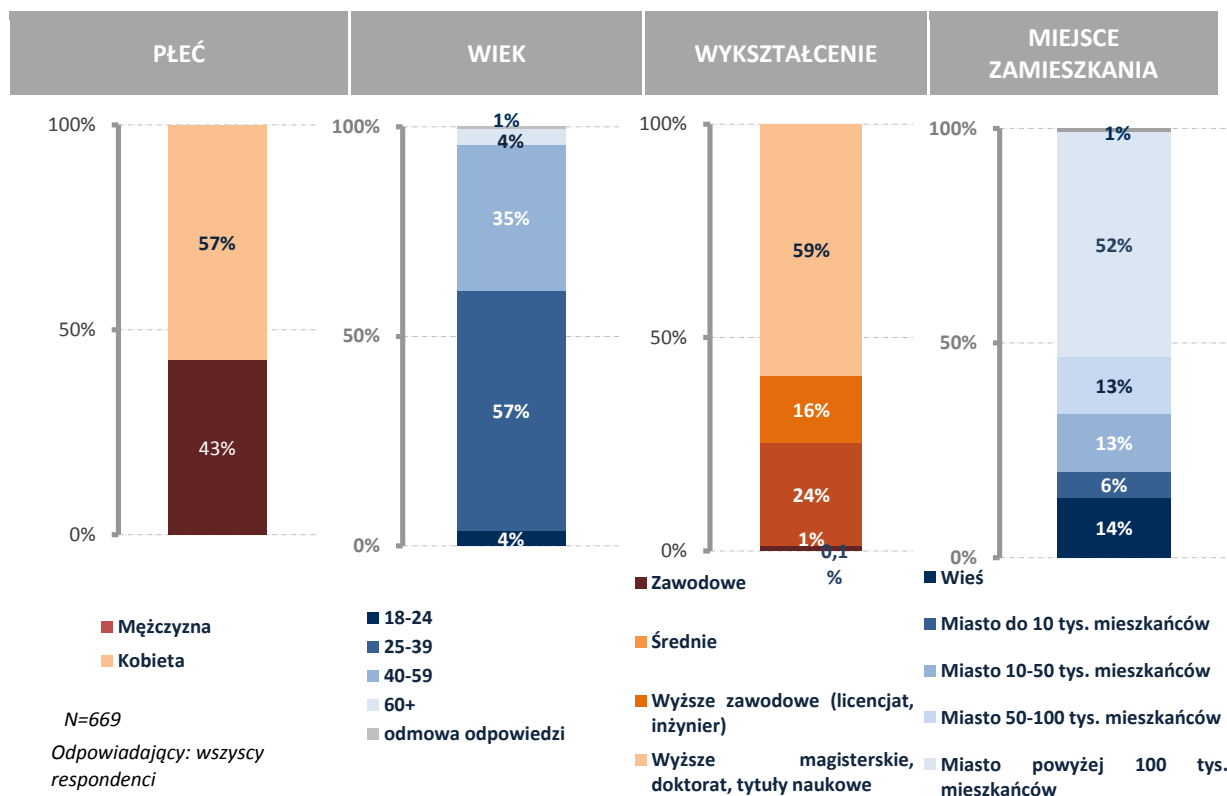
VIII. Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw

8.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw”. Ponadto dociekanie miało na celu diagnozę wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 669 respondentów – 429 podczas IX edycji oraz 240 podczas X edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 10.08-24.08.2012, zaś edycji X – 18.09-12.10.2012.

8.1.1. Sytuacja społeczno-demograficzna respondentów

Rysunek 228. Struktura społeczno-demograficzna

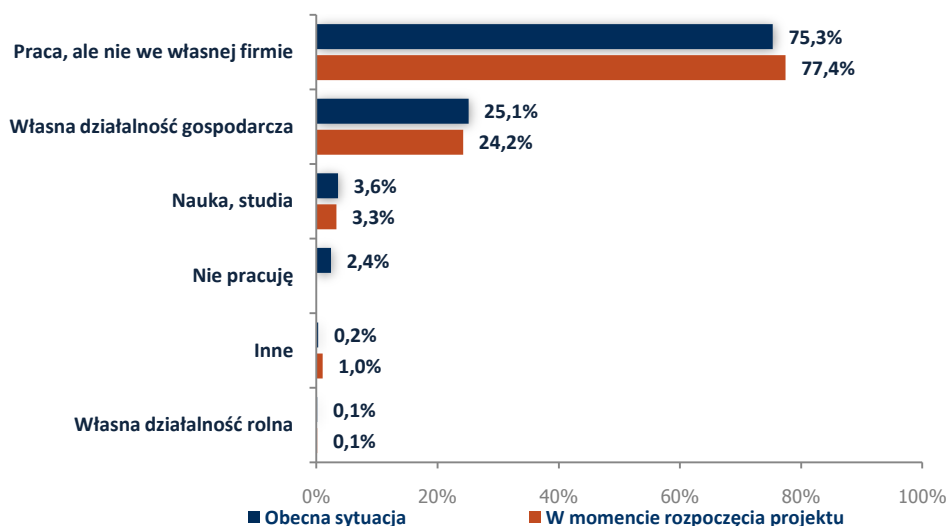


Widocznymi cechami struktury społeczno-demograficznej w badaniu uczestników projektu „Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorców” jest przewaga kobiet nad mężczyznami (57,4% wobec 42,6%), a także przewaga osób w wieku 25-39 lat (57,4%). Większość badanych posiadała wykształcenie wyższe magisterskie, doktorat bądź tytuł naukowy (59%) i pochodziła z miasta powyżej 100 tys. mieszkańców (52,3%).

8.1.2. Sytuacja zawodowa

Badani są w większości aktywni zawodowo. Większość z nich pracuje, ale nie we własnej firmie (75,3% dla obecnej sytuacji i 77,4% dla sytuacji w momencie rozpoczęcia projektu). Co czwarty badany zarówno obecnie, jak i w momencie rozpoczęcia projektu prowadził własną działalność gospodarczą. Znikomy odsetek badanych w tym czasie studiował bądź w innej formie kontynuował naukę.

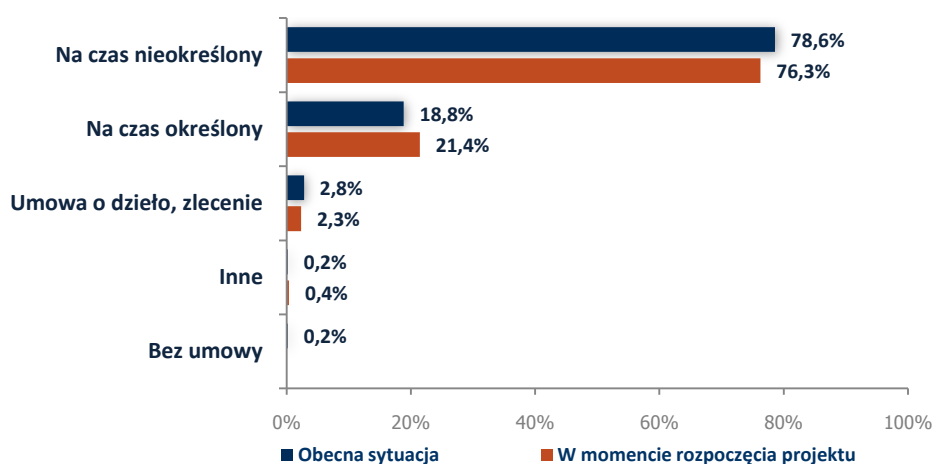
Rysunek 229. Jaka jest Pani(i) obecna sytuacja zawodowa?



N=669
Odpowiadający: wszyscy respondenci

Wśród respondentów, którzy pracują, ale nie we własnej firmie obecnie – podobnie jak w momencie rozpoczęcia projektu – najwięcej jest osób zatrudnionych na czas nieokreślony (odpowiednio 78,6% i 76,3%). Na drugim miejscu znajdują się badani zatrudnieni na czas określony (odpowiednio 18,8% w chwili obecnej i 21,4% w momencie rozpoczęcia projektu). Relatywnie niewielki odsetek osób pracuje na umowę o dzieło bądź na umowę zlecenie.

Rysunek 230. Jaka jest Pani(i) obecna forma zatrudnienia?

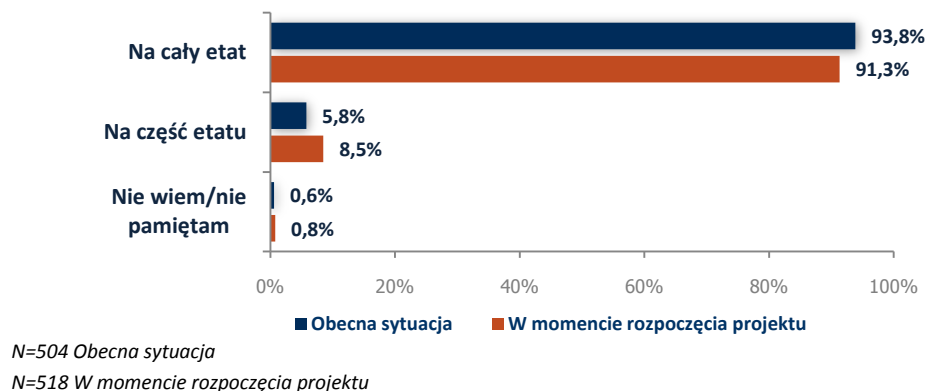


N=504 Obecna sytuacja

N=518 W momencie rozpoczęcia projektu

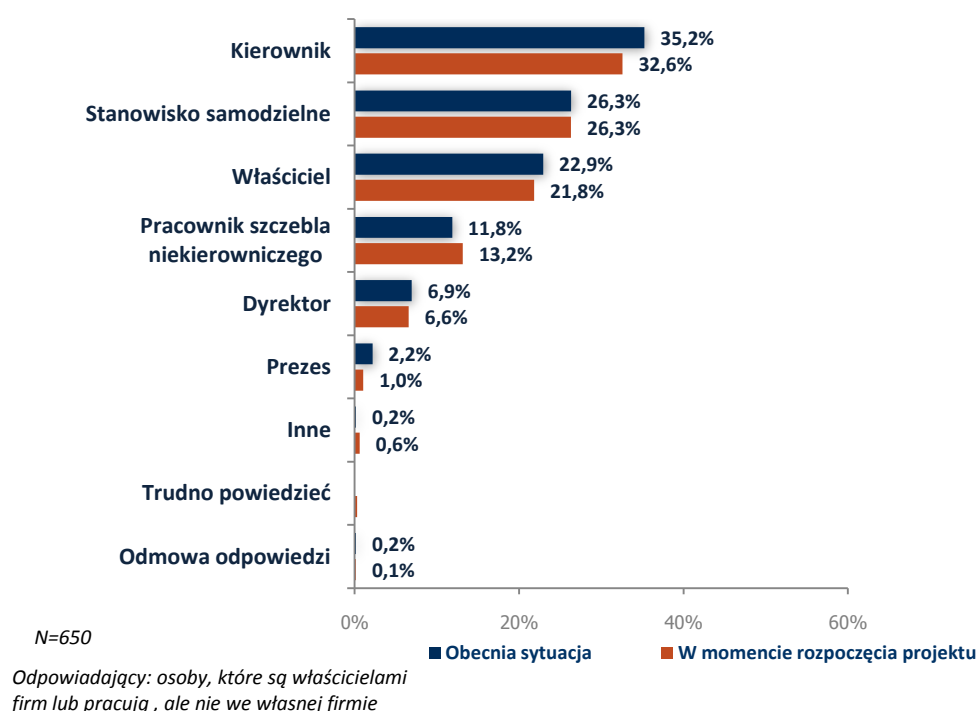
Zdecydowana większość respondentów podejmujących pracę jest zatrudniona na cały etat. Odsetek takich osób nieznacznie wzrósł obecnie w porównaniu do sytuacji w momencie rozpoczęcia projektu. Zmalał natomiast odsetek osób zatrudnionych na część etatu. Jednak takich osób w badaniu było stosunkowo niewiele.

Rysunek 231. W jakim wymiarze jest Pan(i) zatrudniony(a)?



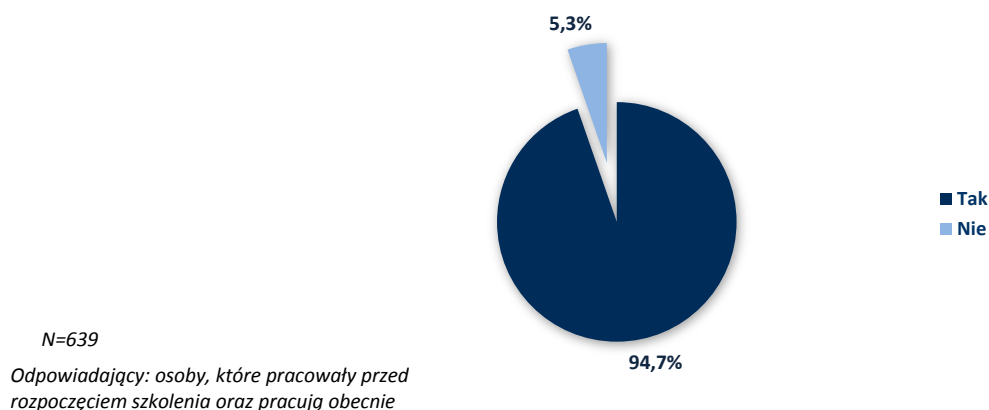
Badani nieco częściej aktualnie niż w momencie rozpoczęcia projektu zajmują stanowiska kierownicze (35,2% wobec 32,6%). Nie zmienił się odsetek osób zajmujących stanowisko samodzielne. Nieco wzrósł udział właścicieli, zmalał natomiast odsetek pracowników szereblu niekierowniczego.

Rysunek 232. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



Zdecydowana większość badanych aktualnie pracuje w tej samej firmie bądź prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkoleń (94,7%).

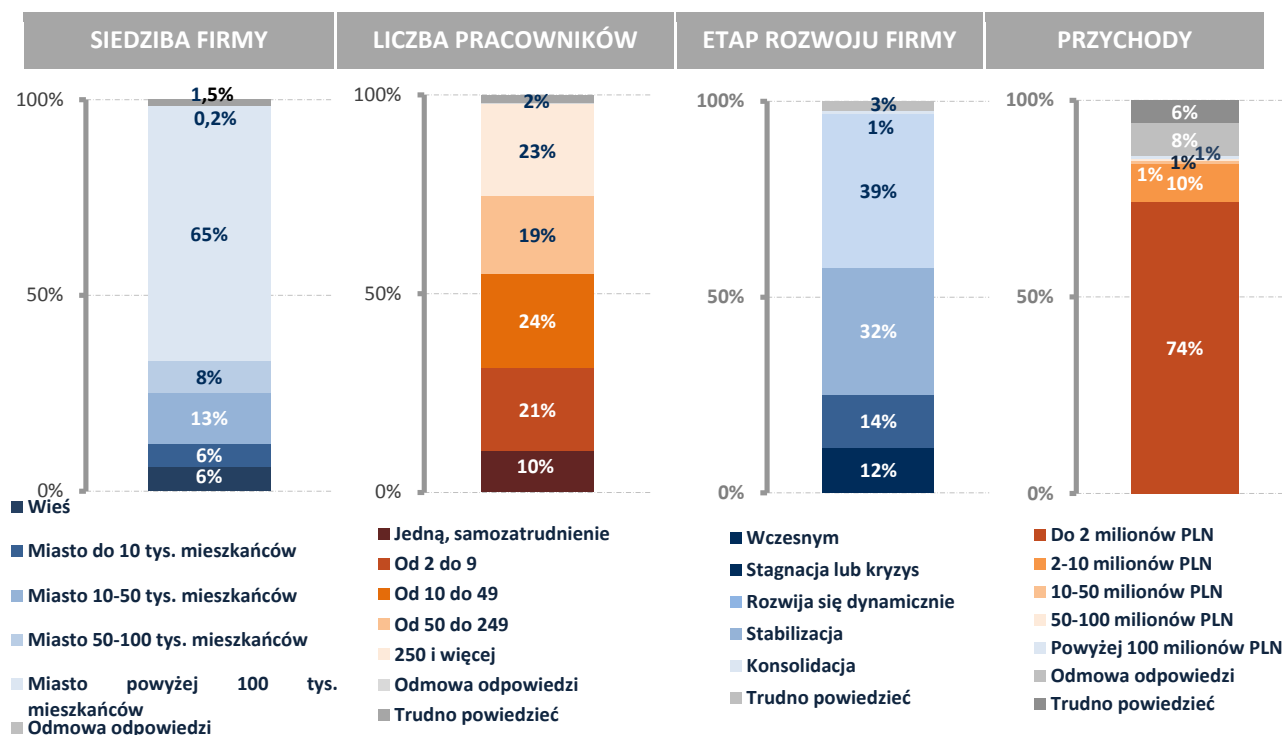
Rysunek 233. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia w ramach projektu „Inwestycje w kadry III”?



8.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.

Rysunek 234. Charakterystyka przedsiębiorstw?



N=650

Odpowiadający: osoby, które pracują

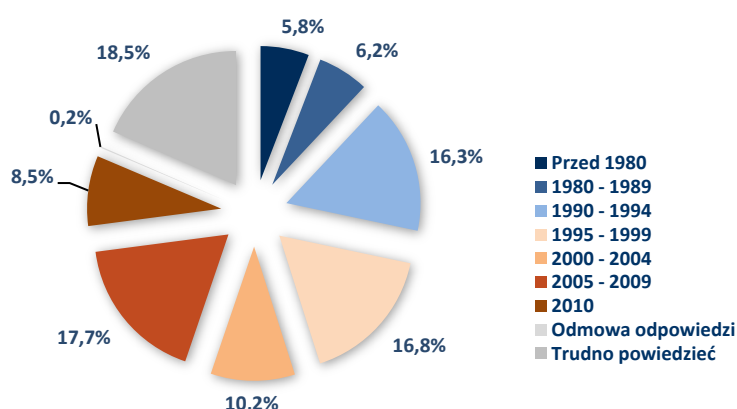
N=155

Odpowiadają osoby prowadzące własną działalność

Zdecydowana większość badanych podmiotów osiąga przychody wielkości 2 milionów PLN (74,2%). Co dziesiąty badany osiąga przychody rzędu 2-10 milionów PLN. Podobnie co dziesiąty podmiot okazał się jednoosobową działalnością gospodarczą. Co piąty respondent zatrudnia od 2 do 9 osób, zaś niemal co czwarty od 10 do 49 osób. W badaniu wzięło również udział 19,4% podmiotów, które zatrudniają od 50 do 249 osób. 23,1% wskazało natomiast w odniesieniu do liczby pracowników opcję 250 i więcej. Większość badanych określiło etap rozwoju firmy jako stabilny – 39,4%. Co trzeci podmiot wskazał, że firma rozwija się dynamicznie. Większość podmiotów zlokalizowanych jest w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców – 65,1%.

Istnieje relatywnie duże zróżnicowanie w zakresie roku powstania badanych firm bądź instytucji. Najczęściej pojawiającym się przedziałem czasowym są: 2005-2009, 1995-1999 i 1990-1994 (odpowiednio: 17,7%, 16,8% i 16,3%).

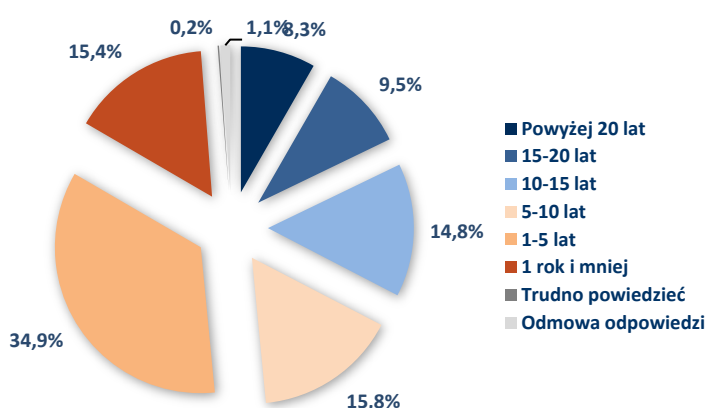
Rysunek 235. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?



N=650

Respondenci deklarowali najczęściej, że w obecnej firmie pracują od 1 roku do 5 lat (34,9%). 15,8% badanych pracuje w obecnej firmie od 5 do 10 lat, a 15,4% rok bądź mniej.

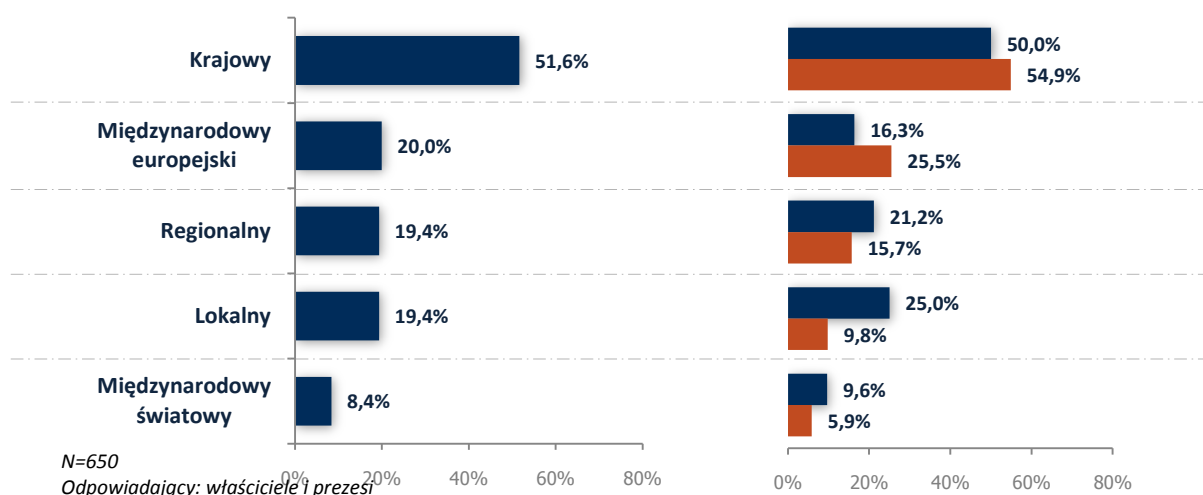
Rysunek 236. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?



N=639

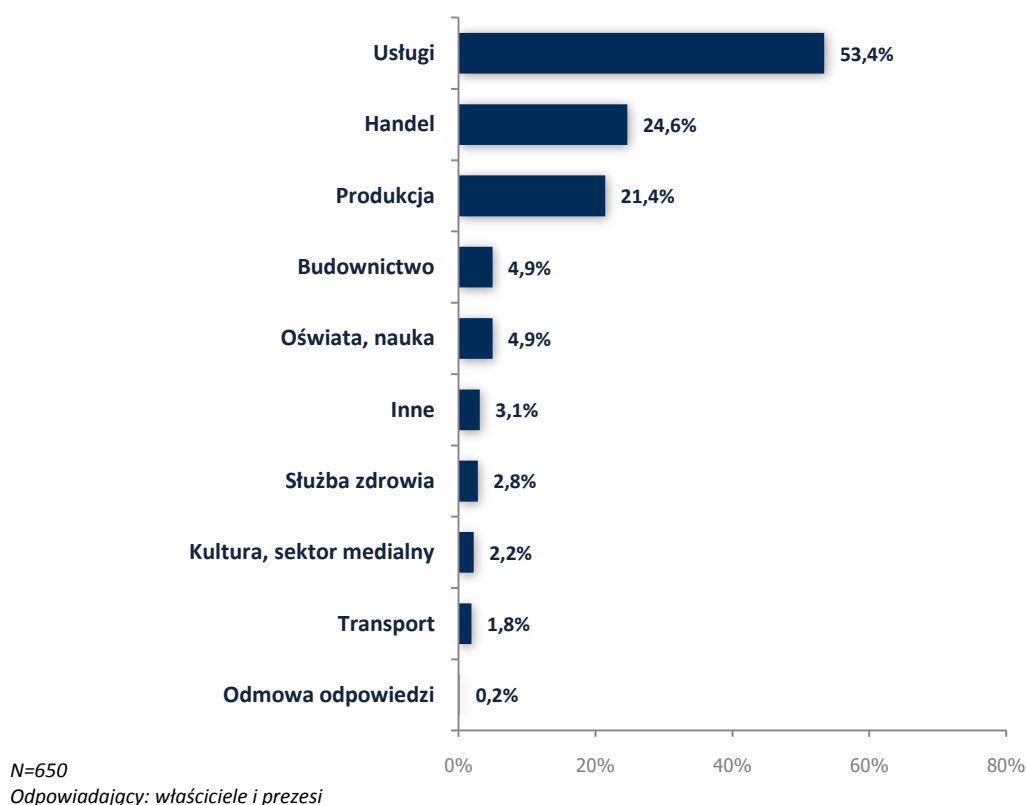
Udzielając odpowiedzi na pytanie o rynek, na którym działa ich firma, badani wskazywali najczęściej rynek krajowy (51,6%). Co piąty badany zadeklarował, że firma działa na rynku międzynarodowym europejskim. Po ponad 19% wskazało rynek regionalny i lokalny, a jedynie 8,4% rynek międzynarodowy światowy.

Rysunek 237. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Aktywni zawodowo respondenci (wliczając w to osoby prowadzące działalność gospodarczą bądź rolną) wskazywali najczęściej, że ich firma specjalizuje się w usługach (53,4%). Co czwarty badany wskazał na branżę związaną z handlem, a 21,4% z produkcją. Pozostałe branże wskazywane były z częstością poniżej 5%.

Rysunek 238. Jaka Jest specjalizacja działalności Pana/i firma?

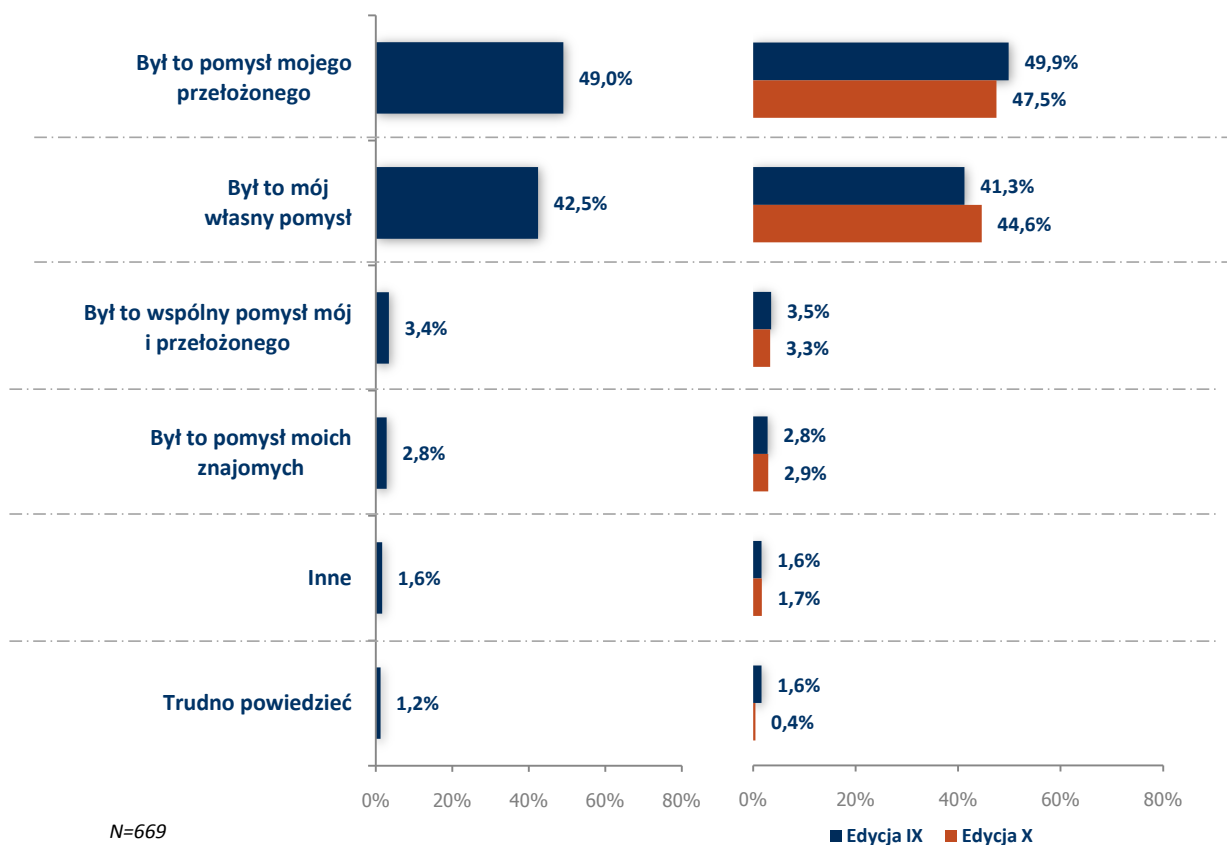


8.2. Wyniki

8.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

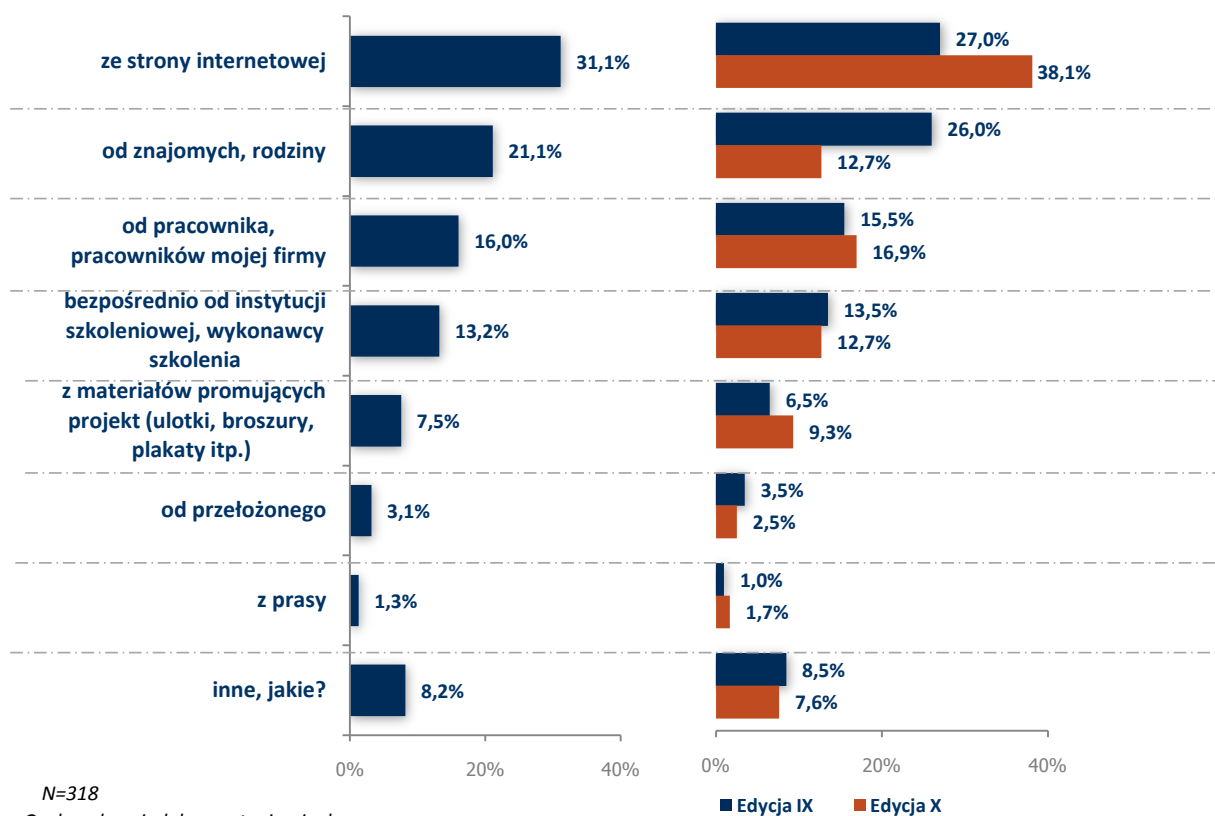
Pomysł udziału w szkoleniu w ramach projektu najczęściej należał do przełożonego (49%). Nieco rzadziej był to pomysł samego respondenta (42,5%). Pozostałe warianty wskazywane były przez niewielki odsetek badanych. Udział w szkoleniu jako pomysł przełożonego wskazywany był częściej w edycji IX (49,9%) w porównaniu z edycją X (47,5%). Natomiast odsetek wskazań na wariant „był to mój własny pomysł” zwiększył się w edycji X w porównaniu do edycji IX (44,6% wobec 41,3%).

Rysunek 239. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu?



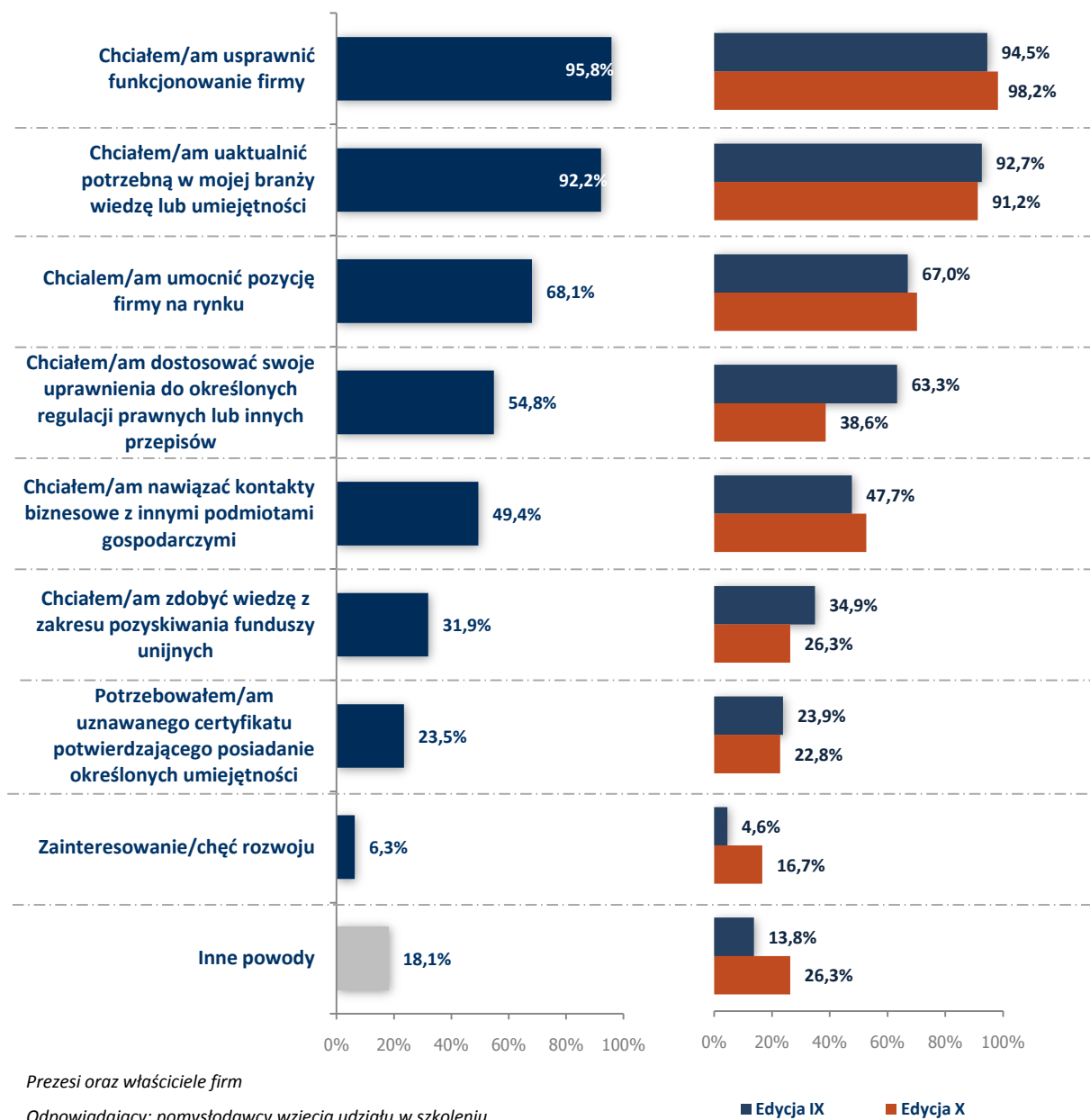
Źródłem wiedzy o szkoleniach w ramach projektu była dla respondentów przeważnie strona internetowa (31,1%). 21,1% badanych dowiedziało się o nich od znajomych bądź rodziny. 16% badanych wskazało w tym kontekście innych pracowników firmy. Strona internetowa była częściej wskazywana w edycji X (38,1% wobec 27%). Znajomi i rodzina częściej pojawiali się natomiast w odpowiedziach badanych w przypadku edycji IX (26% wobec 12,7%). Pozostałe warianty uzyskały zbliżone odsetki odpowiedzi w obydwu analizowanych edycjach.

Rysunek 240. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?



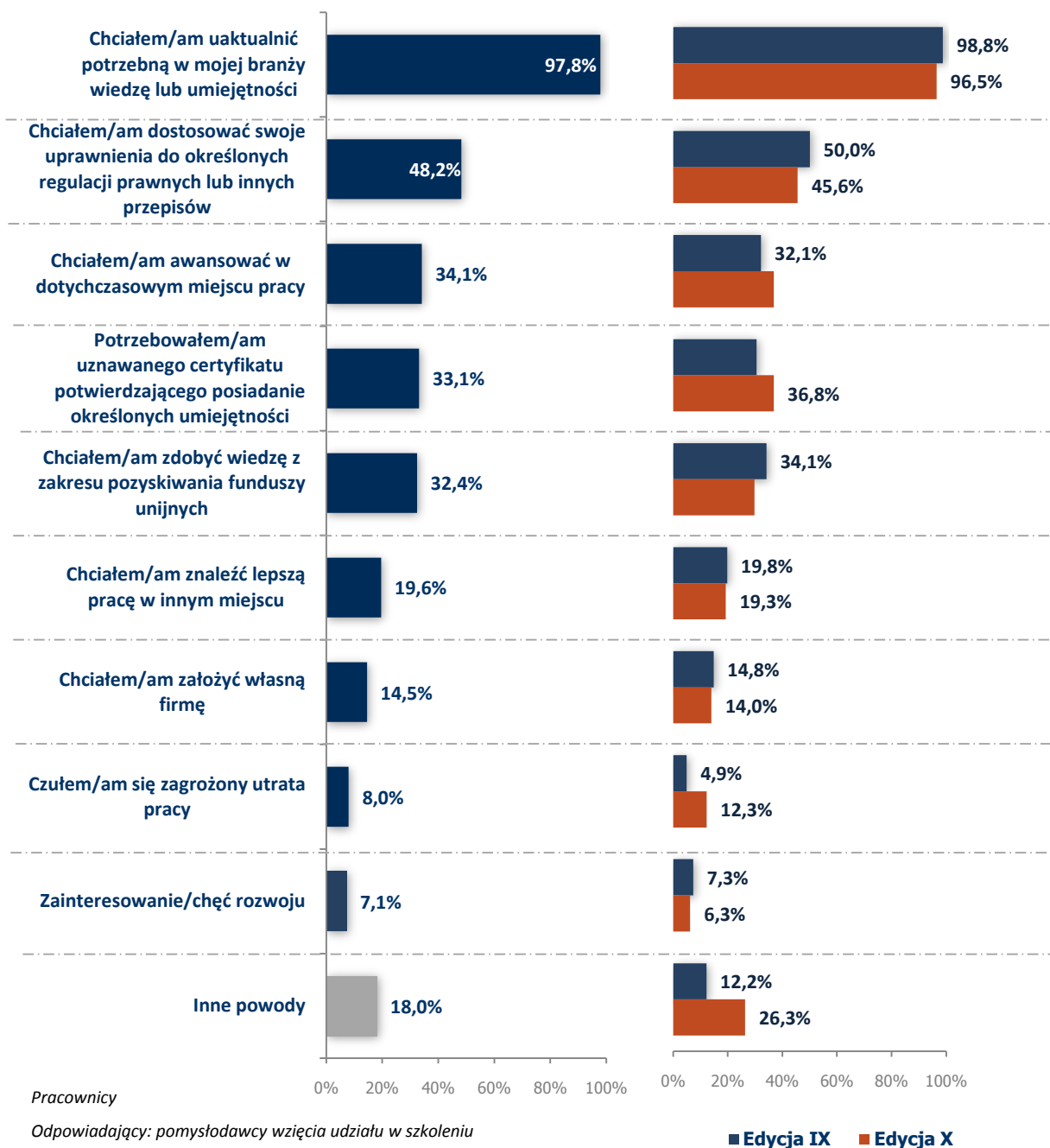
Niemal wszyscy prezesi i właściciele firm (95,8%) odpowiedzieli, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli usprawnić funkcjonowanie firmy. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć uaktualnienia potrzebnej w branży wiedzy. W ten sposób odpowiedziało 92,2% pytanym. Kolejnym najczęściej wymienianym powodem była chęć umocnienia pozycji na rynku (68,1%). Mniej, bo 54,8% pytanym wskazało również na chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów, przy czym najczęściej w ten sposób odpowiadano w trakcie X edycji badania (63,3%). Prawie połowa pytanym (49,4%) zaznaczyła również odpowiedź mówiącą o chęci nawiązania kontaktów biznesowych z innymi podmiotami gospodarczymi. Mniej, bo 31,9% ankietowanych jako powód uczestnictwa w szkoleniu zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Ponadto 23,5% badanych wskazało również na potrzebę posiadania uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Wśród innych powodów respondenci najczęściej wskazywali chęć samorozwoju (6,3%).

Rysunek 241. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu? – Prezesi oraz właściciele.



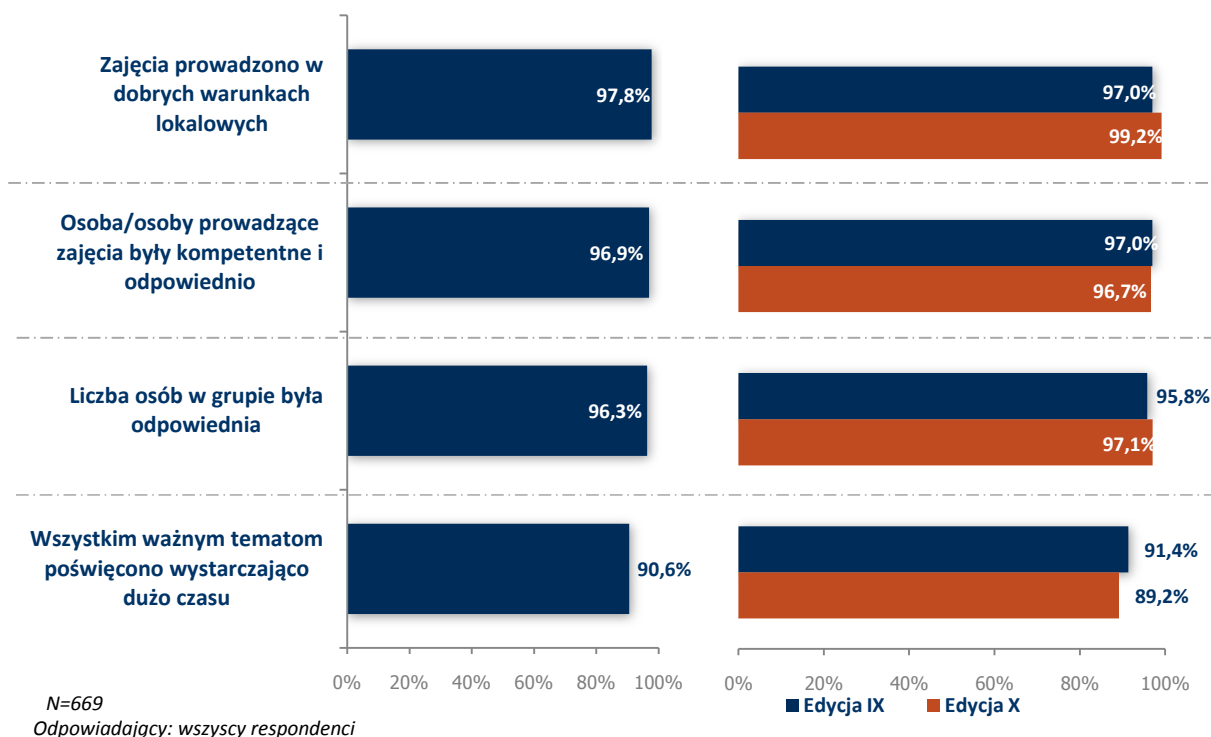
Niemal wszyscy pytani pracownicy, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączeniem prezesów oraz właścicieli firm), wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (97,8%). Tę opcję zaznaczali respondenci niezależnie od edycji, w której brali udział. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych (48,2%). Ponad 34,1% badanych wskazało na chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy. Niewiele mniej, bo 33,1% pytanych potrzebowało uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Ponadto 32,4% pytanych zaznaczyła chęć zdobycia wiedzy i umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. 19,6% badanych chciało znaleźć lepszą pracę w innej firmie, 14,5% założyć własną firmę, zaś 8% pytanych bało się utraty pracy. Wśród innych powodów pytani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego oraz zawodowego.

Rysunek 242. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu? – Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów.



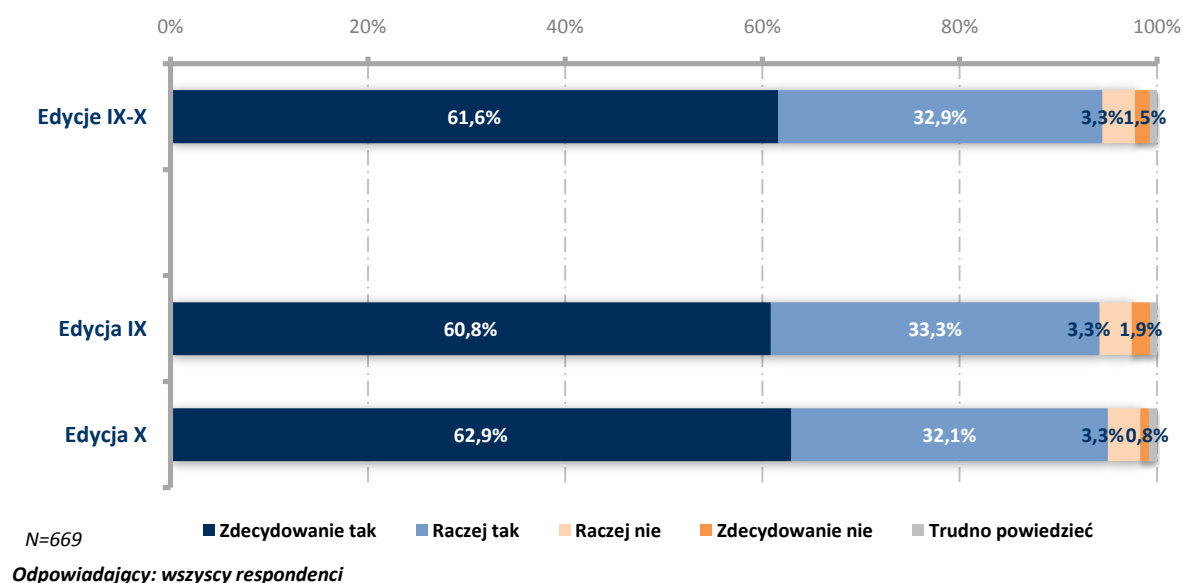
Badani wypowiadali się pozytywnie o niemal wszystkich aspektach związanych ze szkoleniami. Nie ma istotnych różnicowań w zakresie poszczególnych tematów związanych ze szkoleniami. Dotyczy to w niemal równym stopniu obydwu analizowanych edycji.

Rysunek 243. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Badani w zdecydowanej większości chcieliby również polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” to 94,5%). Odsetek pozytywnych odpowiedzi oscylował wokół 95% niezależnie od edycji. Skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,597) oraz ogólną jego oceną (Pearson = 0,529).

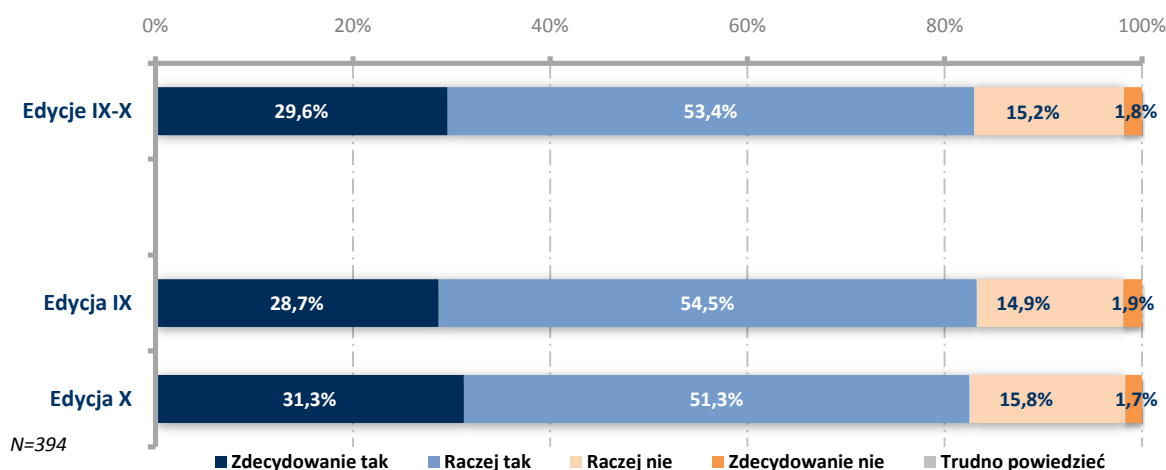
Rysunek 244. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?



8.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość badanych wskazała ponadto, że poprzez udział w szkoleniach zdobyła zupełnie nową wiedzę lub umiejętności – 83% dla zagregowanych wariantów „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Odsetki wskazań na te odpowiedzi oscylowały wokół tej samej wartości bez względu na edycję.

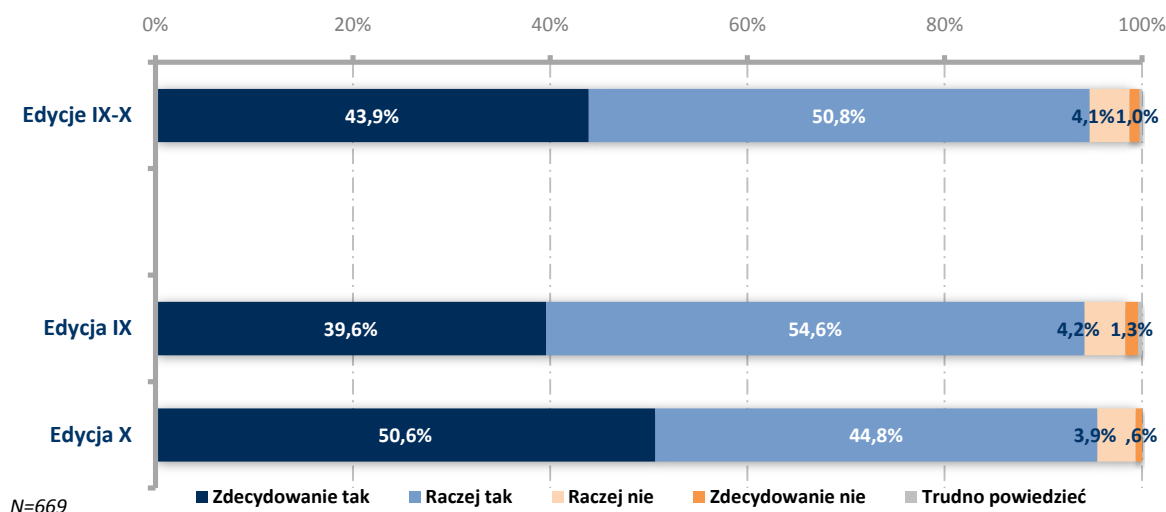
Rysunek 245. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: właściciele, prezesi, dyrektorzy i kierownicy

Przeważająca większość badanych zdobyła wiedzę na temat powodów wdrażania systemów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach (94,7% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Nie obserwuje się znaczących różnicowań we wskazaniach ze względu na analizowane edycje.

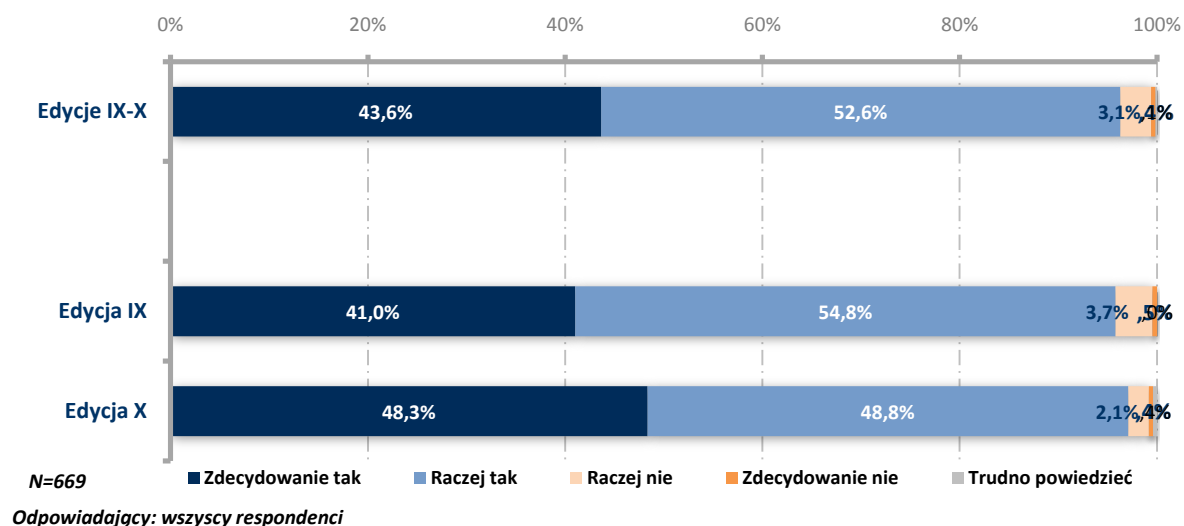
Rysunek 246. Czy poprzez udział w szkoleniach w ramach projektu „z wiekiem na plus” zdobył/a Pan/i wiedzę na temat powodów wdrażania systemów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach lub korzyści z tym związanych?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

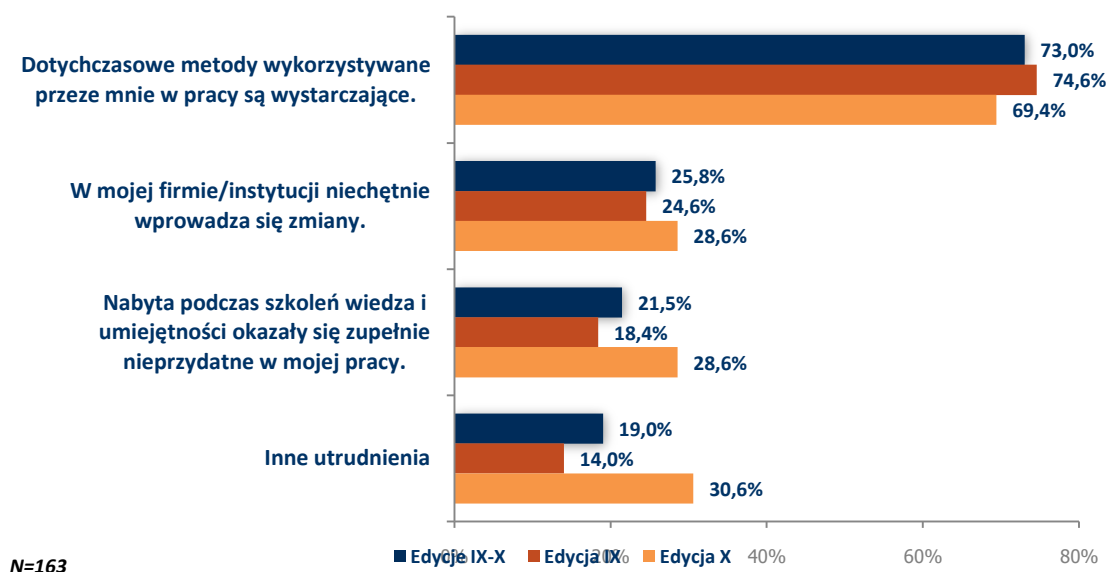
W zakresie wykorzystywania wiedzy i umiejętności praktycznych dominuje przekonanie, że taka wiedza czy umiejętności są wykorzystywane często (55,6%). Jest to wartość zbliżona w obydwu analizowanych edycjach.

Rysunek 247. Jak często wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione w trakcie szkoleń?



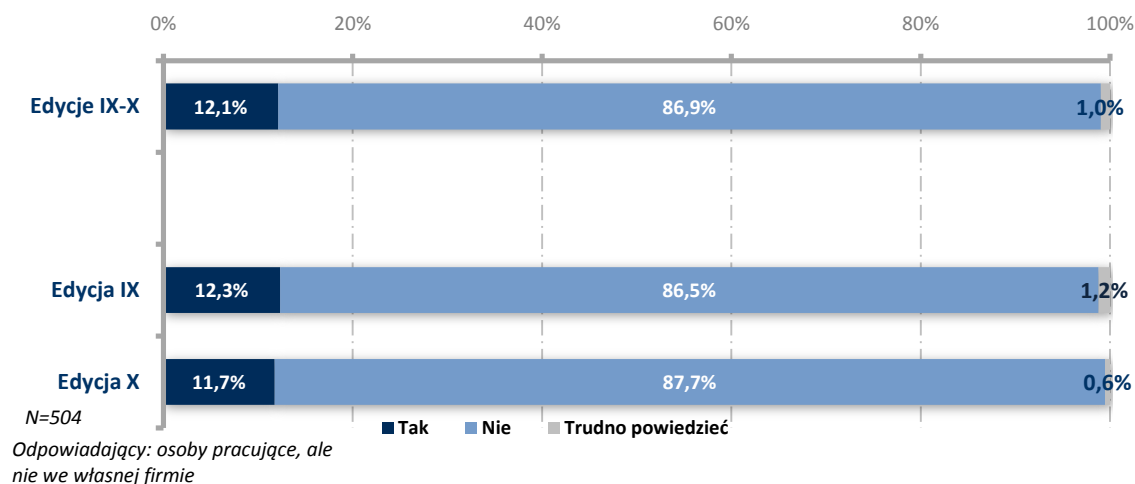
Na pytanie „Co utrudnia Panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?” zdecydowana większość badanych odpowiadała, że ich dotychczas wykorzystywane w pracy metody były skuteczne i wystarczające. Odsetek ten był nieco wyższy w edycji IX i zmniejszył się w edycji X. Co czwarty respondent wskazywał, że w jego firmie bądź instytucji niechętnie wprowadza się zmiany. Odsetek wskazań oscylował wokół zbliżonych wartości, zarówno w edycji IX, jak i X. Tę ostatnią odpowiedź wskazywał w edycji X zbliżony odsetek respondentów, co wariant dotyczący nieprzydatności wiedzy i umiejętności nabytych ze szkoleń.

Rysunek 248. Co utrudnia Panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?



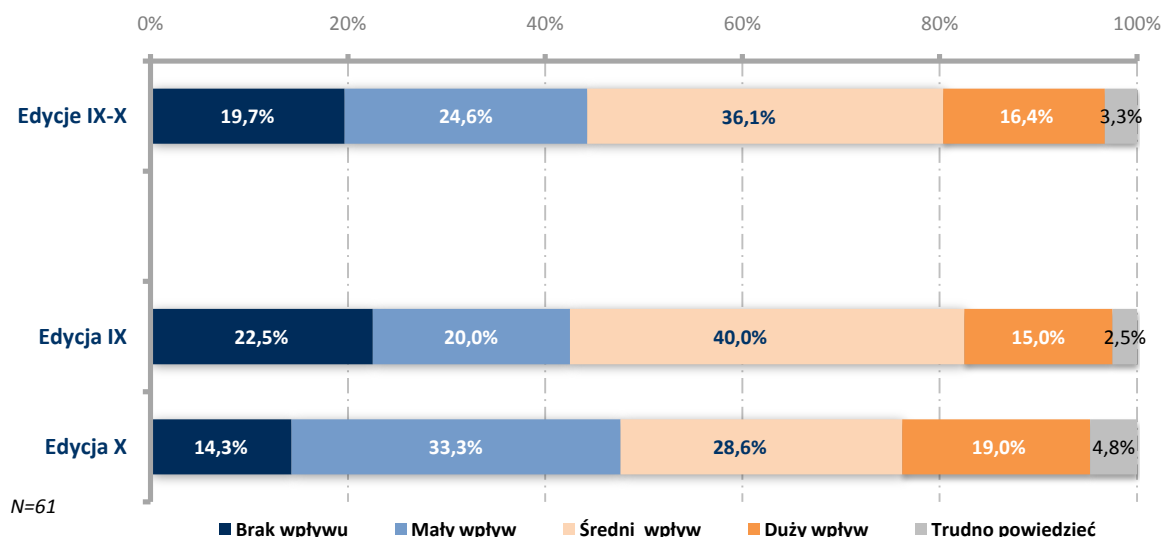
Zdecydowana większość badanych nie awansowała na wyższe stanowisko od czasu ukończenia szkoleń w ramach projektu. Dotyczy to w równym stopniu obydwu edycji badania.

Rysunek 249. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



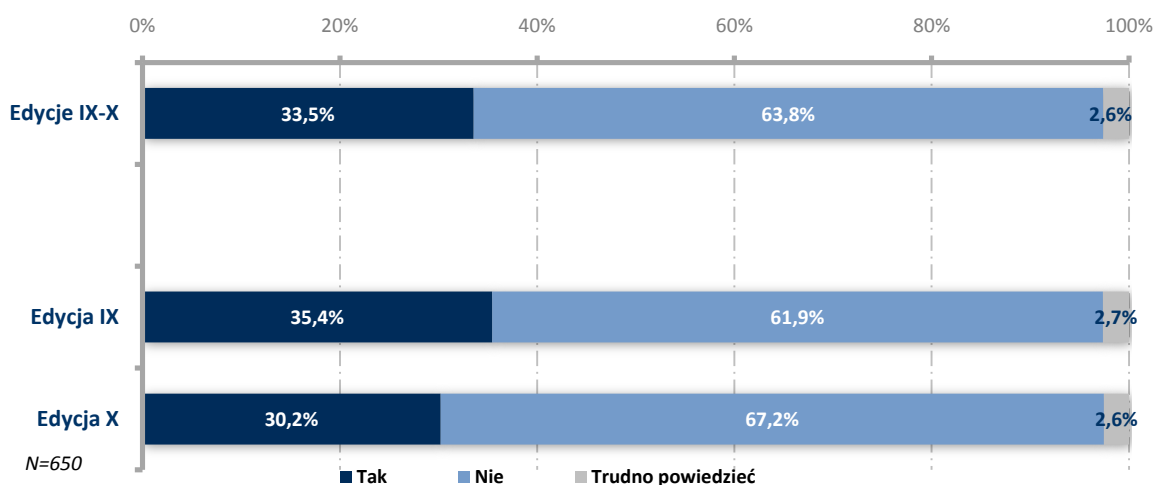
36,1% badanych uznało, że szkolenia miały duży wpływ na awans zawodowy. Około 25% respondentów oceniło wpływ jako mały wpływ szkoleń na awans zawodowy. Blisko 20% określiło, że szkolenia nie miały w ogóle wpływu na taką sytuację. Analizując dane bardziej szczegółowo zaobserwować można, że w edycji X zmalał odsetek respondentów wskazujących średni wpływ szkoleń na awans. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na awans jest dodatnio skorelowana z oceną wpływu szkolenia na wzrost zarobków (Pearson = 0,682).

Rysunek 250. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na pana(i) awans?



Respondenci w większości wskazywali, że od czasu zakończenia szkoleń w ramach projektu zarobki nie wzrosły – 63,8%. Częściej opcja ta wskazywana była w edycji X.

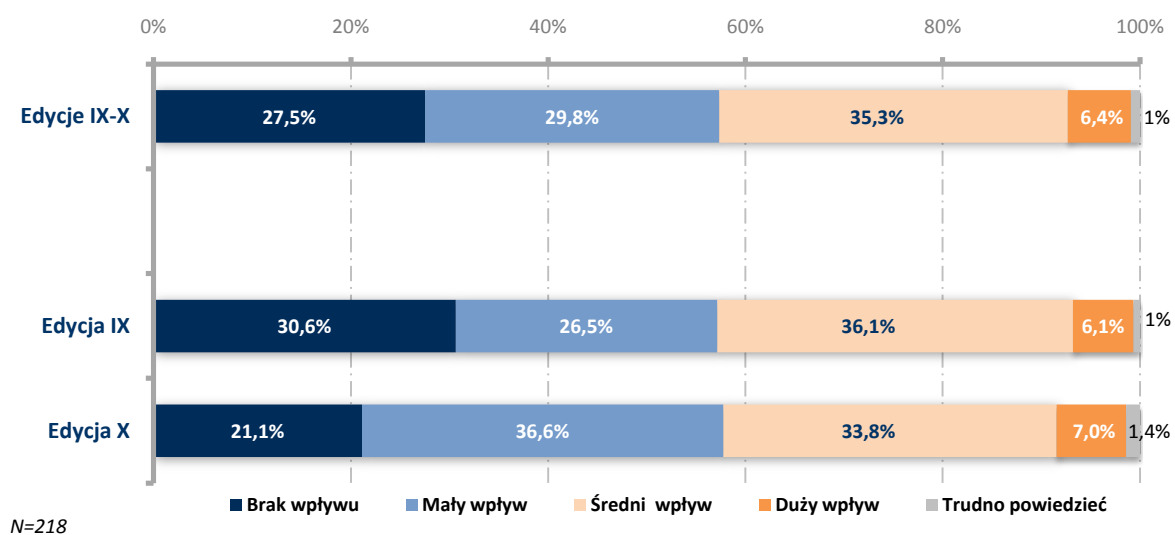
Rysunek 251. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?



Odpowiadający: osoby, które pracują

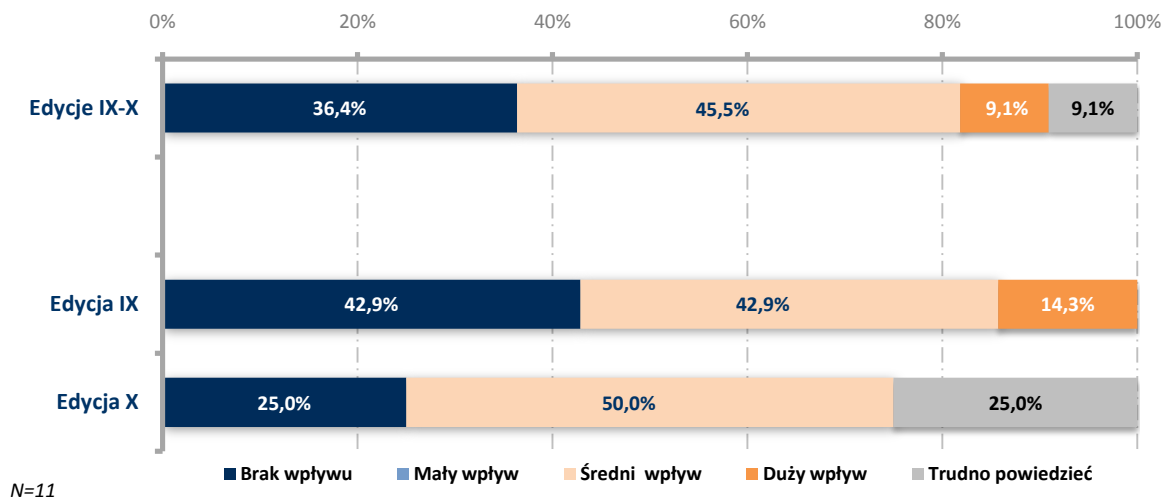
Na pytanie o wpływ uczestnictwa w szkoleniu na wzrost zarobków, odpowiedzi były podzielone. Najwięcej pytanym odpowiedziało, że udział w szkoleniu miał średni wpływ (35,3%), 29,8% oceniło, że szkolenie miało mały wpływ, zaś 27,5% ankietowanych odpowiedziało, że nie miało żadnego wpływu. 6,4% badanych oceniło, że udział w szkoleniu miało bardzo duży wpływ na wzrost zarobków. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na wzrost zarobków jest dodatnio skorelowana z oceną wpływ szkolenia na awans (Pearson = 0,682).

Rysunek 252. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?



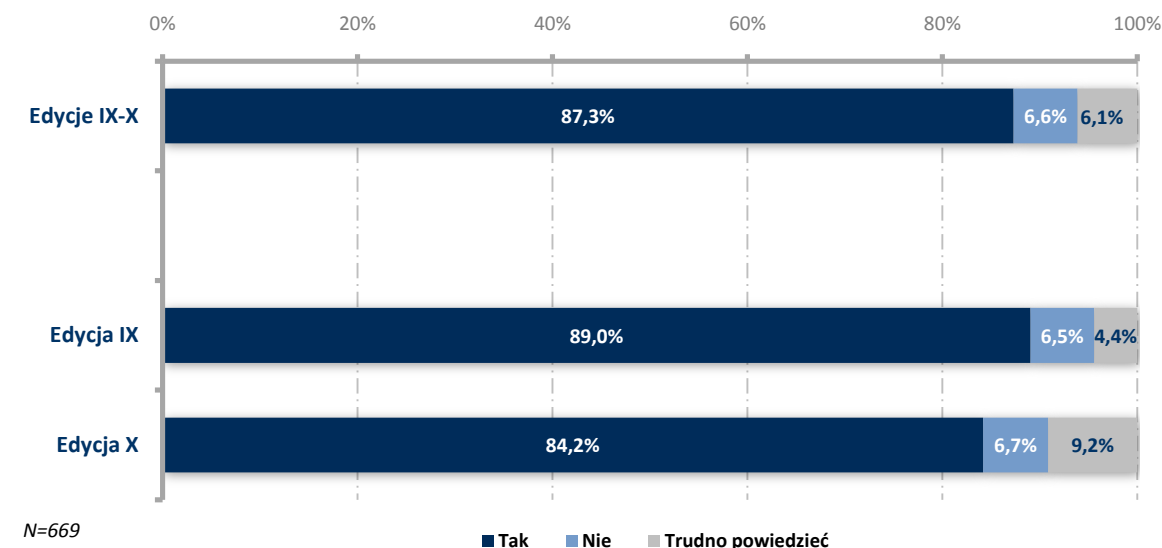
Na pytanie o wpływ uczestnictwa w szkoleniu na założenie własnej firmy, odpowiedzi były podzielone. 45,5% pytanym, które założyły własną firmę po odbyciu szkolenia, stwierdziły, że szkolenie miało średni wpływ na podjęcie takiej decyzji. Około 36,4% pytanym oceniło, że szkolenie nie miało żadnego wpływu na założenie firmy, 9,1%, że duży wpływ. 9,1% respondentów miało problem z odpowiedzią na to pytanie. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że ocena wpływu szkolenia na założenie własnej firmy jest dodatnio skorelowana z oceną wpływu szkolenia na wzrost zarobków (Pearson = 0,667).

Rysunek 253. Jak ocenia wpływ tych szkoleń na założenie przez Pana(ią) własnej firmy?



Przeważająca większość respondentów po ukończeniu szkolenia otrzymała certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Dotyczy to w niemal równym stopniu edycji IX co edycji X. Jednak większość badanych nie pamięta nazwy certyfikatu. Takie odpowiedzi, jak: „Zarządzanie wiekiem” bądź „Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia / certyfikat” wskazywane są przez niewielką liczbę respondentów.

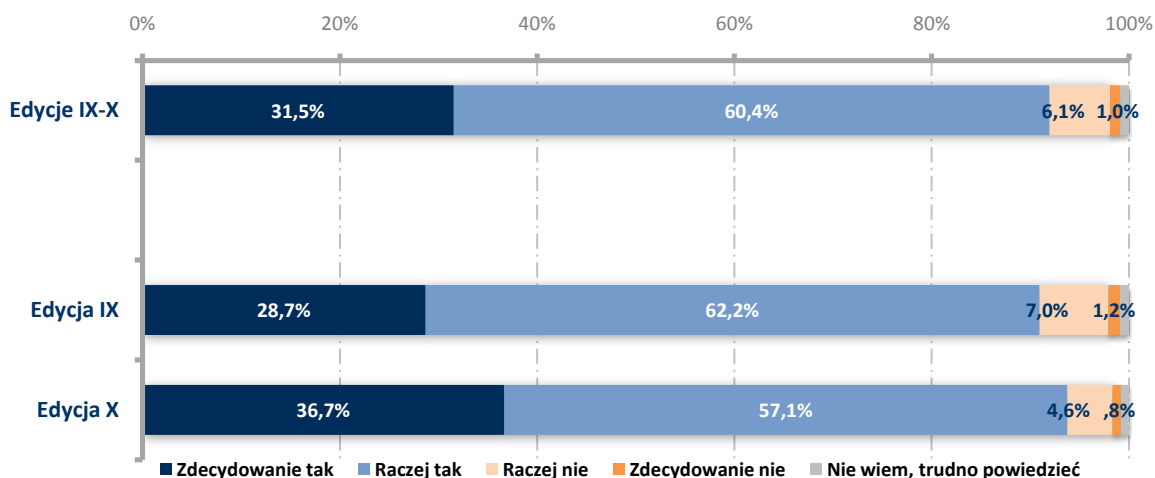
Rysunek 254. Czy po ukończeniu szkolenia otrzymał(a) pan(i) certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Badani oceniają, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom (ok. 91%). Odsetek pozytywnych odpowiedzi nieznacznie wzrósł w X edycji (93,8% wobec 90,9%). Na podstawie danych edycji IX-X stwierdzono, że sprostanie oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu są pozytywnie skorelowane z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,491).

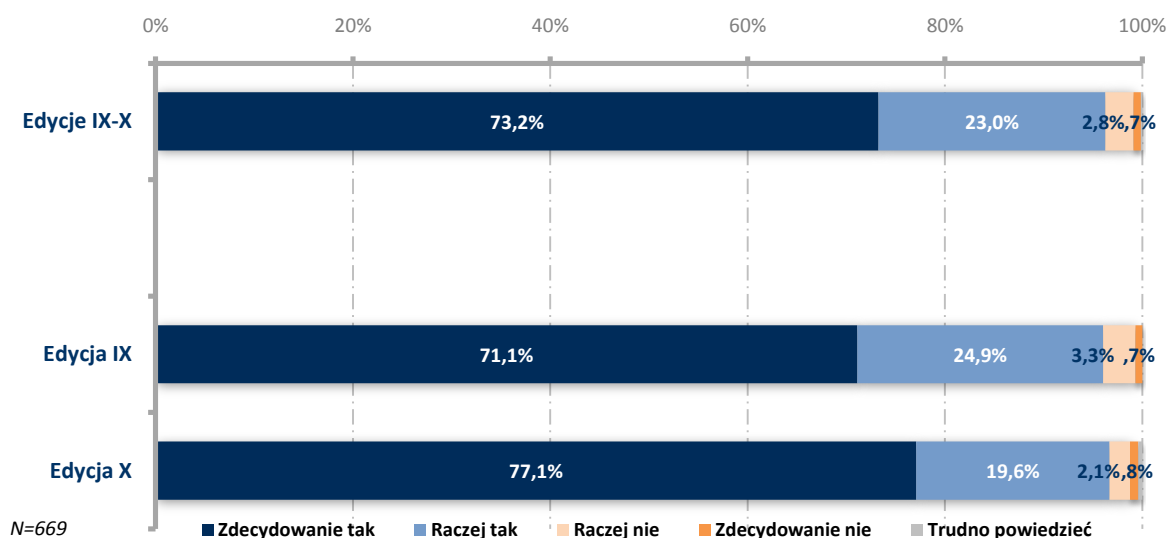
Rysunek 255. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?



N=669
Odpowiadający: wszyscy respondenci

Aż 73,2% respondentów odpowiadało, że zdecydowanie warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach. Odsetek osób wyrażających taką opinię wzrósł o 6 punktów procentowych w edycji X w stosunku do edycji IX. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu jest dodatnio skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson=597) oraz ogólną oceną szkolenia (Pearson=500).

Rysunek 256. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?

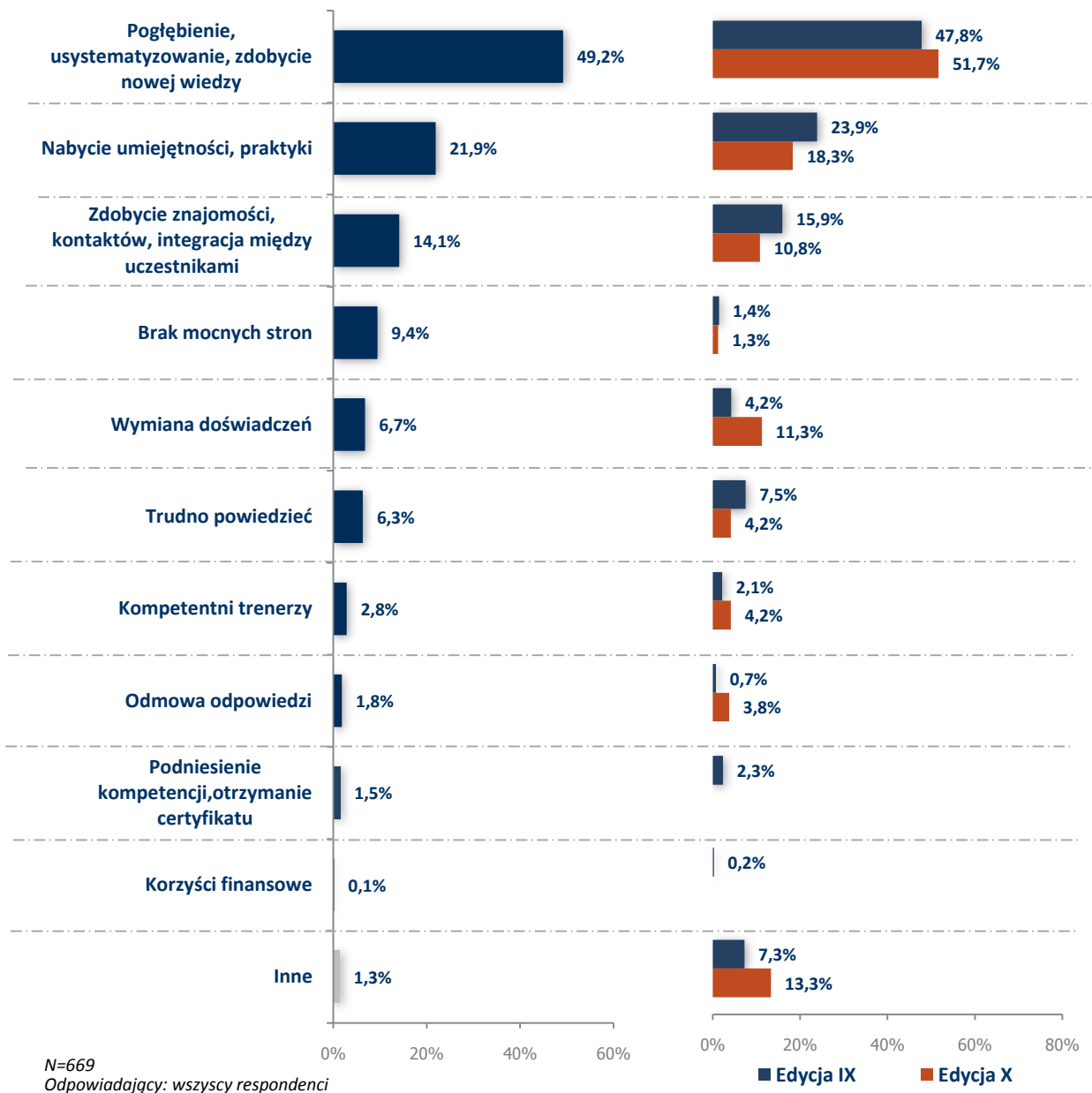


N=669
Odpowiadający: wszyscy respondenci

Okolo 49% respondentów do największych korzyści z uczestnictwa w szkoleniach w ramach projektu zalicza pogłębienie, usystematyzowanie bądź zdobycie nowej wiedzy. W dalszej kolejności wskazywano nabycie umiejętności, praktyki (21,9%). Odpowiedź dotycząca zdobycia kontaktów, znajomości czy aspektu integracyjnego pojawia się jako trzecia w kolejności. Jednak odsetek osób wskazujących taką odpowiedź oscylował wokół 14%. Powyższe dane dla ogółu odzwierciedlały

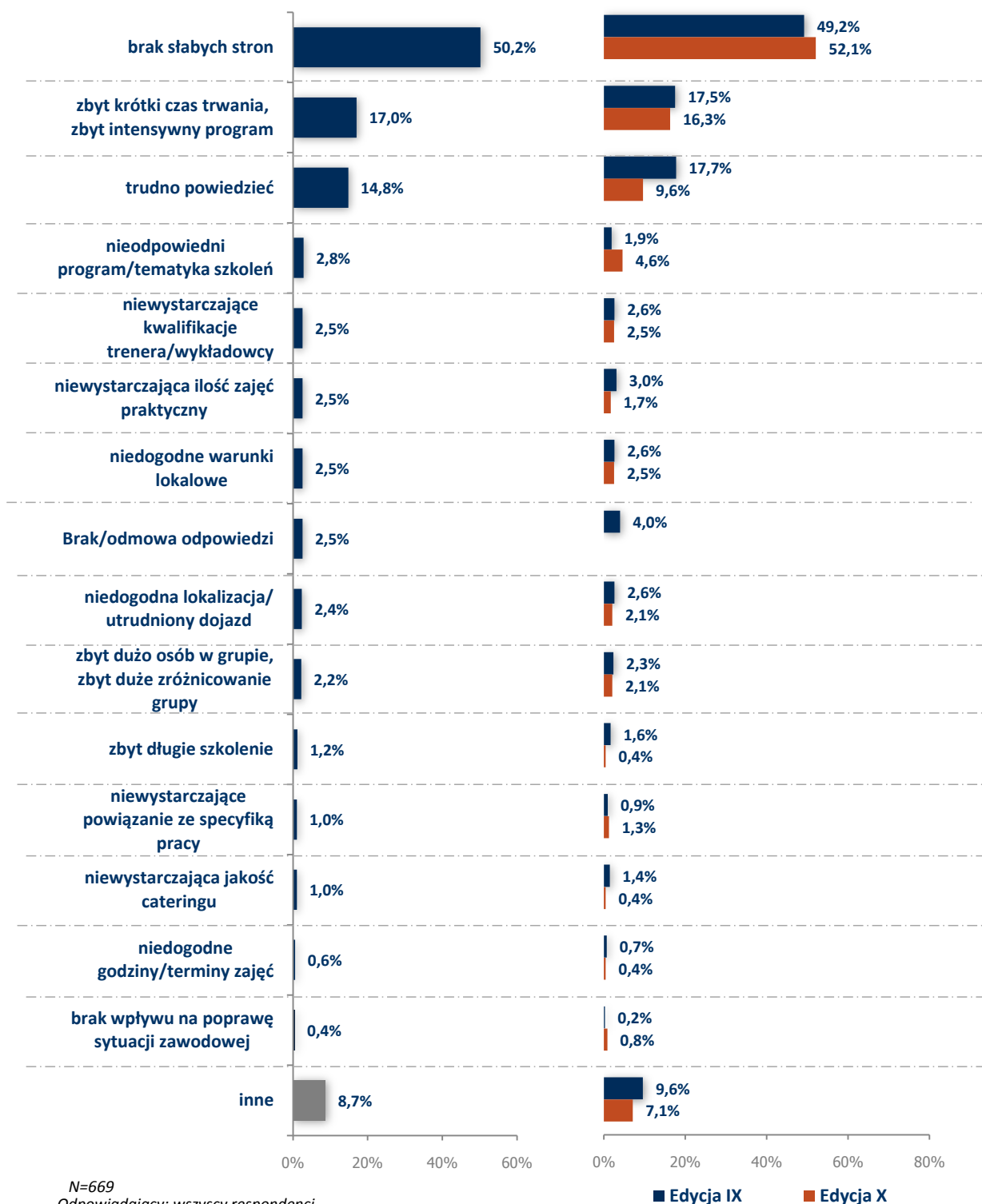
w zbliżonym stopniu dane dla poszczególnych edycji. Trzy wymienione wyżej warianty były wskazywane najczęściej bez względu na edycję.

Rysunek 257. Co było dla Pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



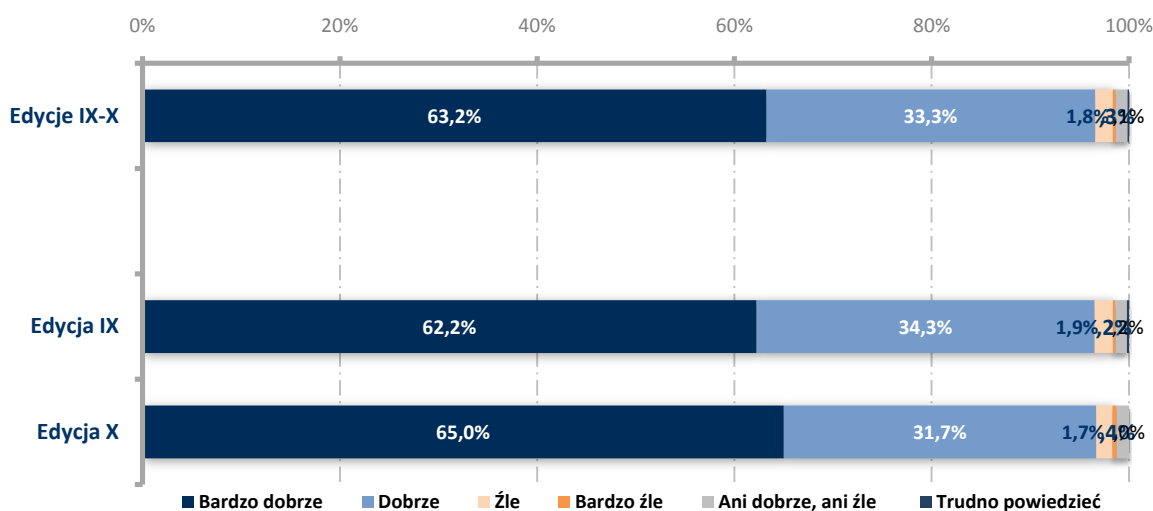
Ponad połowa respondentów wykazuje, że szkolenia nie miały słabych stron. 17% za najłagodniejszą stronę szkolenia wskazało zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program. Dla 14,8% respondentów miało problemy z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie. Pierwsze dwa wskazania pod względem kolejności nieznacznie różniły się od siebie w podziale na poszczególne edycje. Odpowiedź „trudno powiedzieć” padła częściej w edycji IX (17,7% wobec 9,6%).

Rysunek 258. Co uważa Pan(i) za najłagodniejszą stronę szkolenia?



Ogólna ocena szkolenia była bardzo dobra (63,2%). Co trzeci badany ocenił je natomiast dobrze. Odsetki wskazań na te odpowiedzi były zbliżone w obu analizowanych edycjach. Ogólna ocena szkolenia była dodatnio skorelowana ze skłonnością do jego polecenia (Pearson = 0,529) oraz z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,505).

Rysunek 259. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?



N=669
Odpowiadający: wszyscy respondenci

Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą 62% badanych poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę. Co trzeci respondent deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności, a 44% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębił lub usystematyzował wiedzę posiadaną wcześniej. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej mężczyźni (62% wobec 61%). Kobiety częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zdobyły nową wiedzę lub umiejętności (30% wobec 29%), a także, że pogłębiły bądź usystematyzowały posiadaną dotychczas wiedzę (47% wobec 39%).

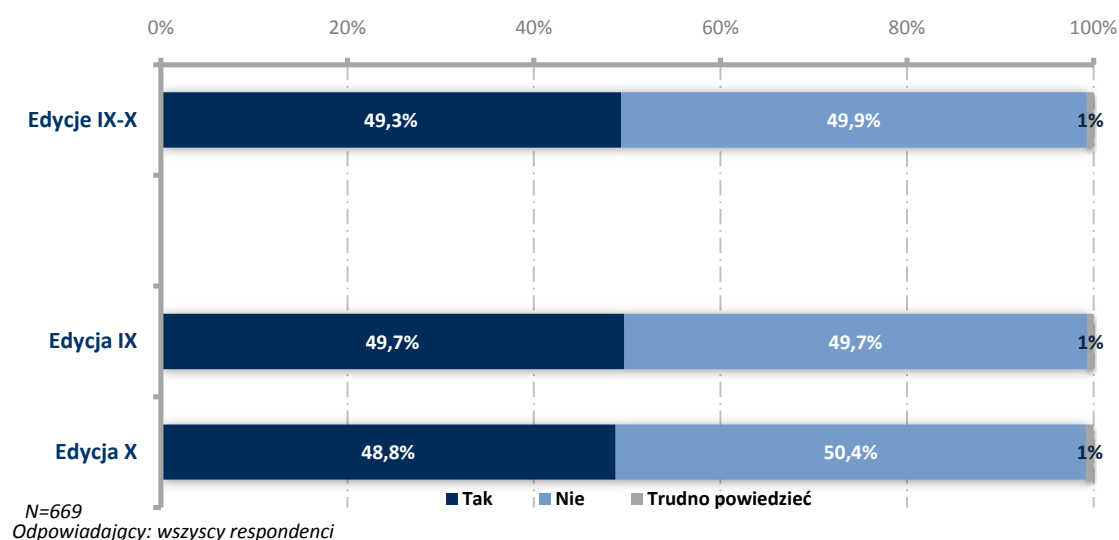
Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z pozyskaniem przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy (Pearson=0,452) oraz z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,321). Ponadto, pozyskanie przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy jest pozytywnie skorelowane z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,348).

		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobyl(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej wiedzę	N (edycje IX-XI)
	RAZEM	62%	30%	44%	669
Płeć	mężczyzna	62%	29%	39%	285
	kobieta	61%	30%	47%	384
Rok urodzenia	przed 1960	69%	35%	45%	99
	1960 - 1969	56%	29%	49%	120
	1970 - 1979	60%	26%	42%	189
	1980-1989	62%	31%	41%	250
	1990 i później	86%	14%	71%	7
Wykształcenie	Zawodowe	100%	0%	0%	1
		71%	29%	43%	7
	Średnie	70%	36%	51%	162
	Wyższe zawodowe	63%	33%	48%	104
	Wyższe magisterskie, doktorat	58%	26%	40%	395
Miejsce zamieszkania	Wieś	59%	24%	46%	94
	Miasto do 10 tys.	60%	25%	35%	40
	Miasto 10-50 tys.	67%	37%	44%	90
	Miasto 50-100 tys.	57%	28%	43%	89
	Miasto powyżej 100 tys.	63%	30%	44%	350
Stanowisko	właściciel	61%	32%	40%	149
	prezes	43%	14%	36%	14
	dyrektor	64%	29%	51%	45
	kierownik	61%	30%	45%	229
	pracownik szczebla niekierowniczego	61%	22%	42%	77
	stanowisko samodzielne	60%	29%	42%	171
	inne	100%	0%	100%	1
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	60%	33%	48%	67
	Od 2 do 9	61%	31%	37%	137
	Od 10 do 49	69%	33%	45%	154
	Od 50 do 249	60%	28%	45%	126
	250 i więcej	55%	24%	40%	150

8.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

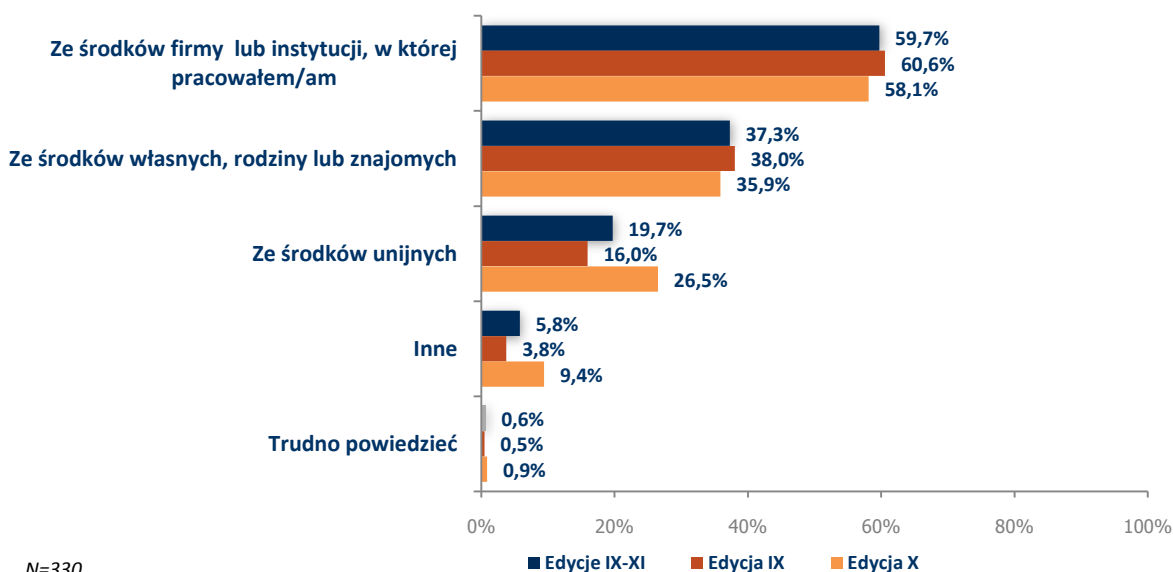
Badani w niemal równym stopniu wskazywali korzystnie w ciągu ostatnich 12 miesięcy z innych form kształcenia, co brak uczestnictwa w innych kursach, seminariach czy studiach podyplomowych.

Rysunek 260. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy kształcił(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?



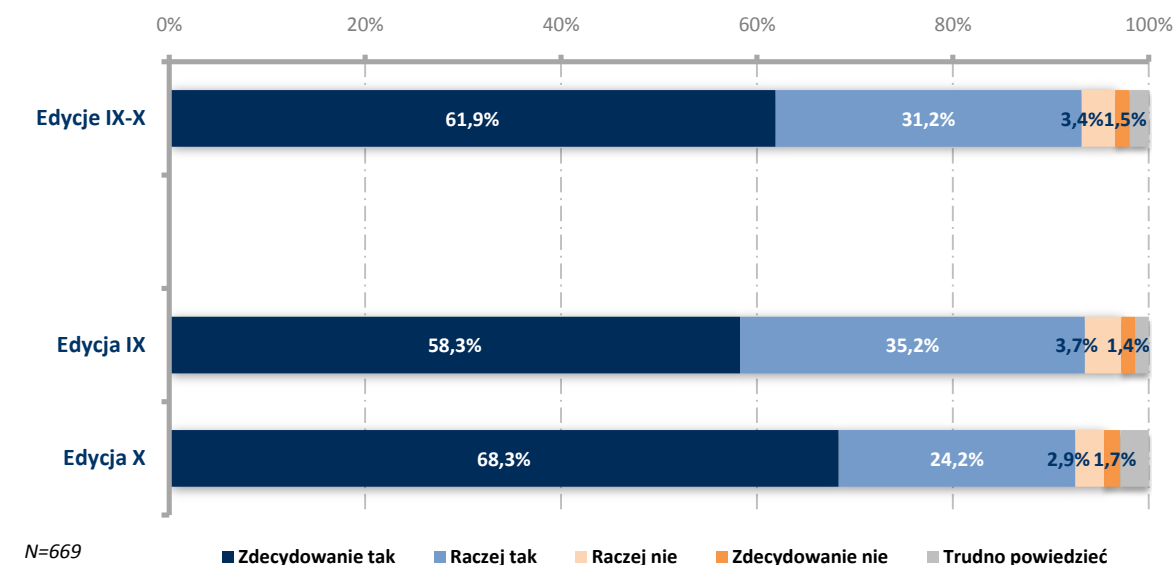
Osoby korzystające z innych form kształcenia deklarowały, że źródłem finansowania dodatkowych szkoleń, seminariów czy studiów podyplomowych były środki firmy, w której pracowali. W tym zakresie różnicowanie ze względu na edycje jest niewielkie (59,7% dla ogółu, 60,6% w przypadku edycji IX i 58,1% w przypadku edycji X). Podobnie jak w przypadku drugiej w kolejności odpowiedzi, mianowicie „ze środków własnych, rodziny lub znajomych”. Ze środków unijnych szkolenia takie organizowane były częściej w X edycji (26,5% wobec 16%).

Rysunek 261. Z których środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?



Respondenci w najbliższym czasie w zdecydowanej większości chcieliby uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych (93,1% dla zagregowanych wariantów „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). W niemal równym stopniu dotyczy edycji IX i X.

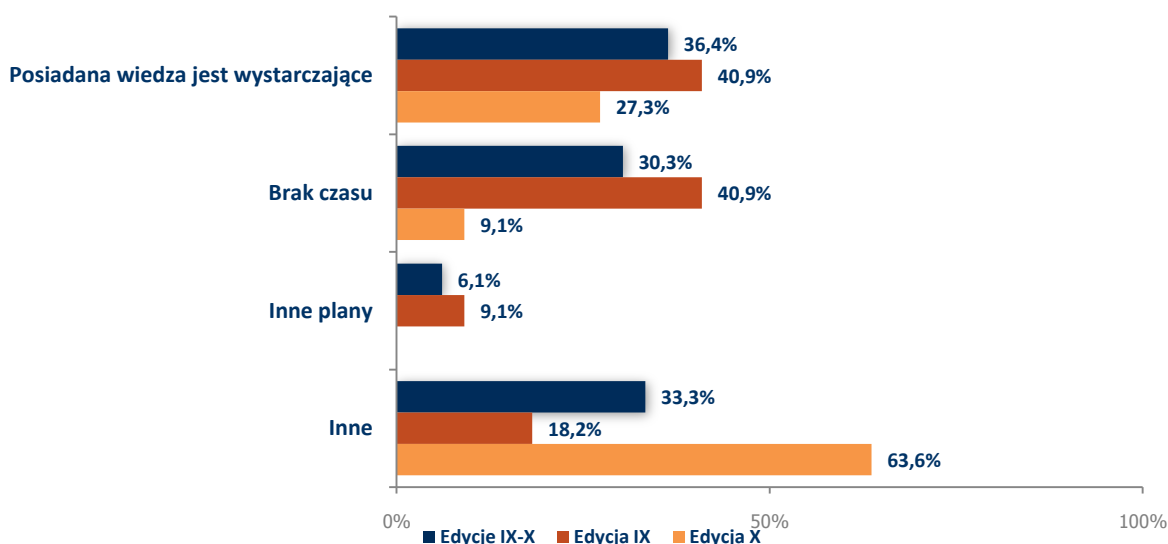
Rysunek 262. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Osoby, które nie wyraziły chęci doksztalcenia, argumentują swoją opinię tym, że posiadana przez nich wiedza jest wystarczająca (36,4%) bądź brakiem czasu (30,3%). Obie te odpowiedzi wskazywane były częściej w edycji IX niż w edycji X.

Rysunek 263. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się Pan(i) doksztalać?



8.3. Wnioski

W ramach badania mającego na celu ocenę szkoleń w ramach projektu Z wiekiem na plus – szkolenia dla przedsiębiorstw udział wzięło 669 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był nieco częściej pomysłem przełożonego aniżeli samych respondentów (odpowiednio 49% wobec 42,5%). W przypadku analizowanego szkolenia źródłem informacji o jego organizacji była najczęściej strona internetowa – 31,1%, w dalszej kolejności byli to zaś znajomi czy rodzina.

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali usprawnienie funkcjonowania firmy. Drugą w kolejności intencją było uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy lub umiejętności, trzecią natomiast umocnienie pozycji firmy na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży (97,8%). Jako drugą w kolejności wskazują chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów (48,2%). Ponadto badanymi kierowały takie motywy, jak chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy (34,1%). Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i dobre kwalifikacje prowadzących czy też odpowiednią liczbę osób w grupach. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Większość badanych pozytywnie oceniła efektywność szkoleń, analizując takie ich rezultaty, jak: uzyskanie nowej wiedzy i umiejętności. Zaowocowało to relatywnie częstym, przynajmniej w sferze deklaracji, wskazywaniem wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkoleń. Badani w większości nie awansowali na wyższe stanowisko od czasu ukończenia szkoleń, ani też nie wzrosły ich zarobki. Mimo to zdecydowana większość badanych deklarowała, że korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom, w związku z czym szkolenia warte były poświęconego czasu.

W opinii badanych relatywnie największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu było pogłębienie, usystematyzowanie bądź zdobycie nowej wiedzy – 49,2%. Nieco mniej badanych w szkoleniach doceniło nabycie praktycznych umiejętności – 21,9%. 14,1% respondentów podkreślało zaś zdobycie znajomości i kontaktów, a także integrację między uczestnikami. Podczas gdy najsłabszą stroną szkolenia był zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program. Został on jednak wskazany przez 17% badanych. Większość respondentów podkreślała, że szkolenia nie miały słabych stron (50,2%). Ogólna ocena szkolenia była zatem przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp.

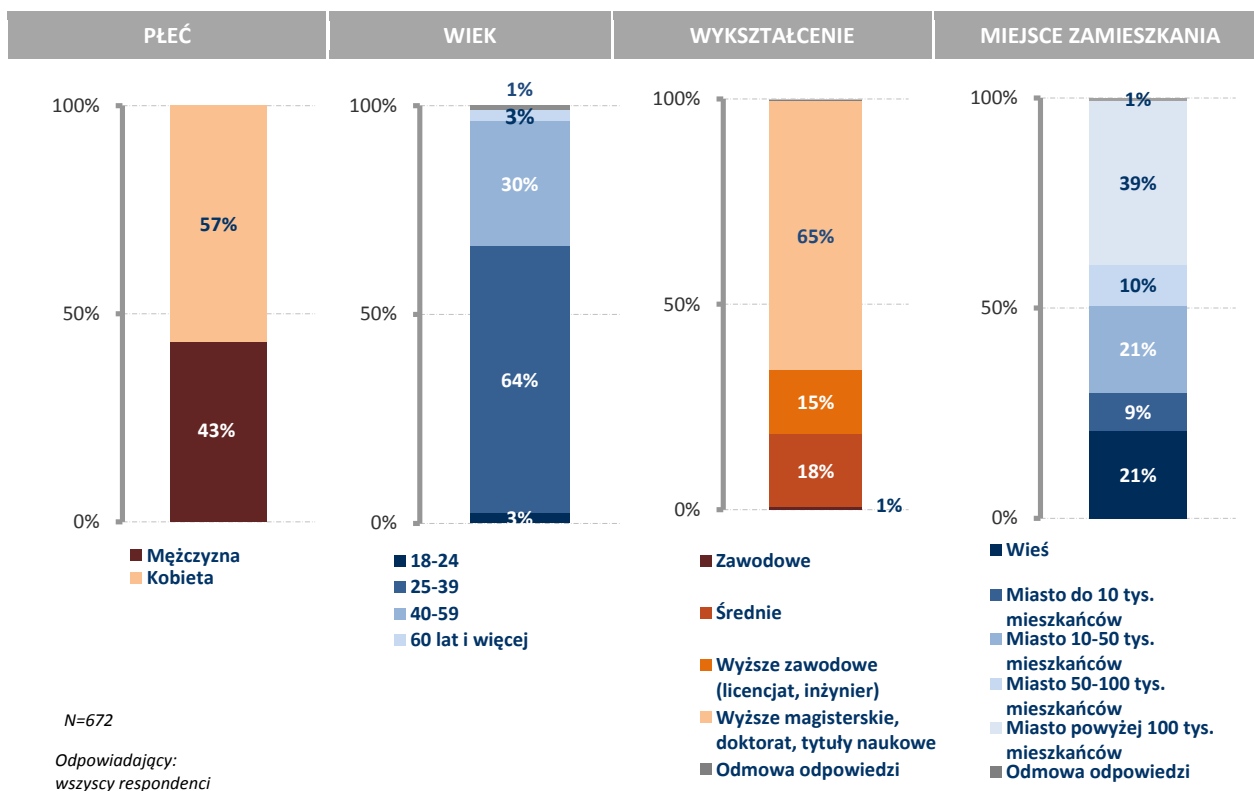
IX. Nowe podejście do zamówień publicznych

9.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Nowe podejście do zamówień publicznych”. Ponadto dociekanie miało na celu diagnozę wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 672 respondentów – 372 podczas IX edycji, 136 podczas X oraz 164 podczas XI edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 10.08-27.08.2012, edycji X – 18.09-04.10.2012, zaś XI – 19.10-13.11.2012.

9.1.1. Struktura społeczno-demograficzna

Rysunek 264. Struktura społeczno-demograficzna



Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu większość (57%) stanowiły kobiety. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się 64% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (30%), do 24 lat (3%) oraz powyżej 60 roku życia (3%). 1% badanych odmówił podania odpowiedzi na to pytanie.

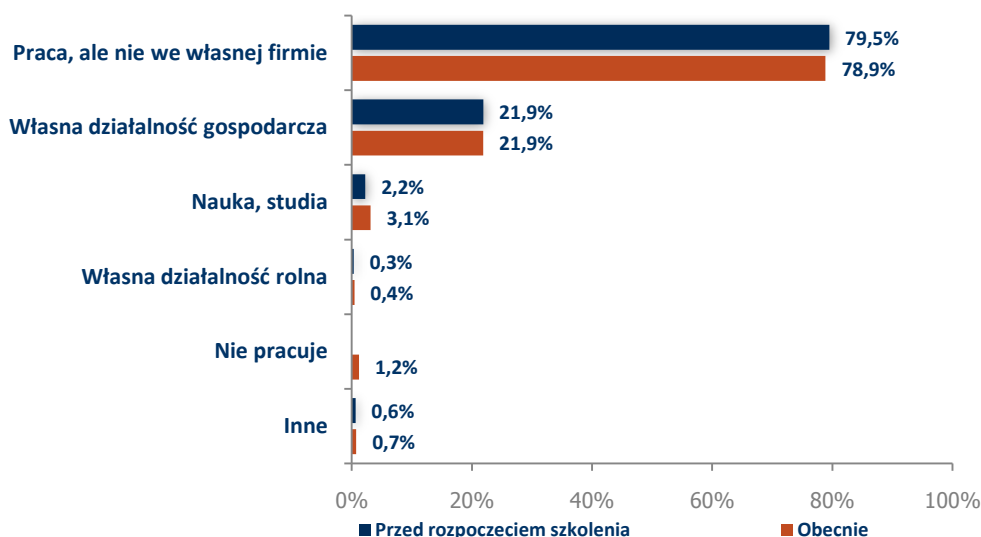
Blisko 65% respondentów miało wykształcenie wyższe magisterskie, doktoranckie lub tytuł naukowy, 18% miało wykształcenie średnie, zaś 15% respondentów – wyższe licencjackie bądź inżynierskie. Zaledwie 1% pytanym odpowiedziało, że posiada wykształcenie zawodowe.

39% respondentów stanowiły osoby zamieszkałe w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. 21% badanych mieszkało na wsi oraz w mieście od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców. Co dziesiąty respondent zamieszkiwał miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej, bo 9% pytanym stanowiły osoby mieszkające w mieście do 10 tysięcy mieszkańców. 1% pytanym odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

9.1.2. Sytuacja zawodowa

Wśród respondentów zdecydowana większość zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i w trakcie realizacji badania, pracowała, ale nie we własnej firmie (odpowiednio 79,5% oraz 78,9%). Drugą z kolei największą grupę stanowiły osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą (zarówno przed szkoleniem, jak i w trakcie badania osoby te stanowiły 21,9% badanych). Po odbyciu szkolenia zwiększyła się liczba osób, która uczy się lub studiuje (wzrost z 2,2% do 3,1%). Ponadto wzrósł też odsetek osób prowadzących własną działalność rolną (z 0,3% do 0,4%). 1,2% badanych odpowiedziało, że w obecnej chwili nie pracuje.

Rysunek 265. Sytuacja zawodowa respondentów

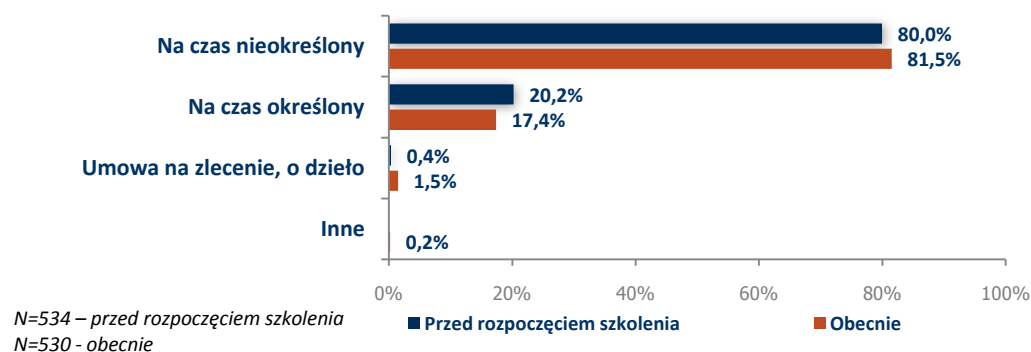


N=672

Odpowiadający: osoby pracujące lub prowadzące własną działalność

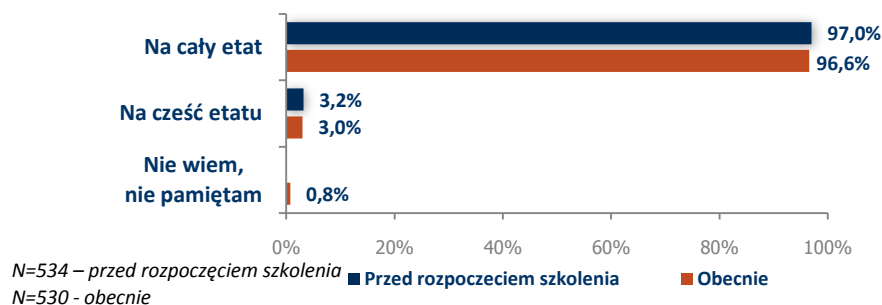
Czterech na pięciu respondentów przed rozpoczęciem szkolenia w ramach projektu „Nowe podejście do zamówień publicznych” pracowało na czas nieokreślony (80%). Po odbyciu szkolenia odsetek ten wzrósł do 81,5%. Tym samym zmalał odsetek osób pracujących na czas określony (z 20,2% do 17,4%). Ponadto wzrósł odsetek osób, które pracowały na umowę zlecenie bądź o dzieło (z 0,4% do 1,5%).

Rysunek 266. Forma zatrudnienia



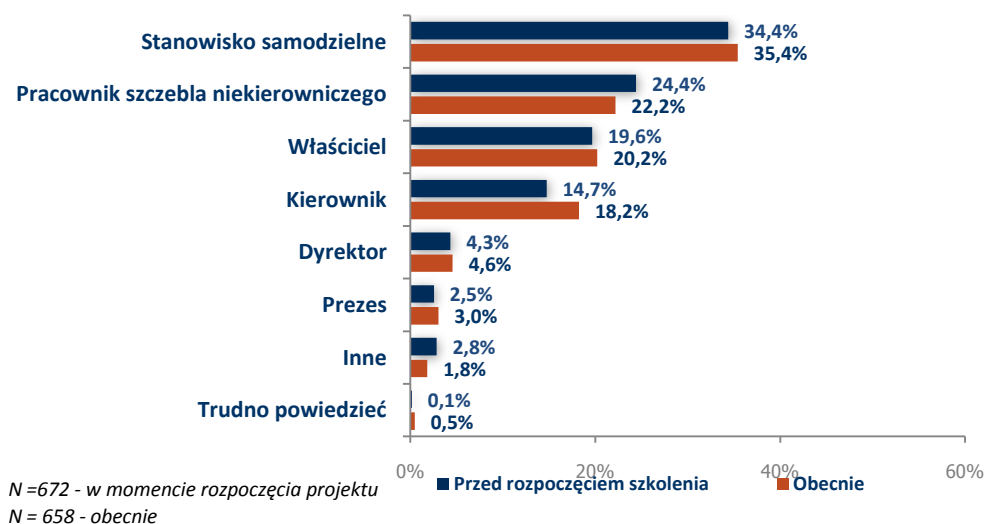
Niemal wszyscy pracujący respondenci oznajmili, że zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie pracują na cały etat (odpowiednio 97% i 96,6%). Na część etatu pracuje blisko 3% pytanym. Ponadto 0,8% badanych odpowiedziało, że nie wie bądź nie pamięta jaki jest jego obecny wymiar pracy.

Rysunek 267. Wymiar pracy



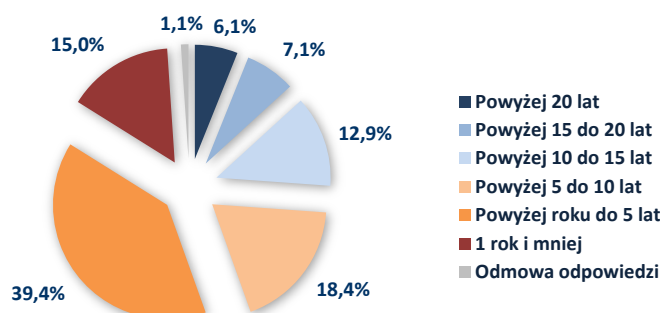
Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: właścicieli (wzrost z 19,6% do 20,2%), kierowników (wzrost z 14,7% do 18,2%), dyrektorów (wzrost z 4,3% do 4,6%) oraz prezesów (wzrost z 2,5% do 3%). Ponadto wzrósł odsetek osób pracujących na stanowisku samodzielnym (z 34,4% do 35,4%). Zmalała zaś liczba osób pracujących na stanowiskach szczebla niekierowniczego (z 24,4% do 22,2%).

Rysunek 268. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



Blisko dwóch na pięciu respondentów (39,4%) pracuje w obecnej firmie dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat. Mniej, bo 18,4% pytanym pracuje w tym samym przedsiębiorstwie dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10, zaś 15% rok lub krócej. Blisko co ósmy pytany pracuje w tym samym miejscu w okresie dłuższym niż 10 lat, ale krótszym niż 15 lat. 7,1% respondowanych odpowiedziało, że w obecnym miejscu zatrudniony jest dłużej niż 15 lat, ale krócej niż 20 lat. Niewiele mniej, bo 6,1% pytanym w danym miejscu pracuje dłużej niż 20 lat. Ponadto 1,1% pytanym odmówiło udzielenia odpowiedzi na pytanie o staż w danym miejscu pracy.

Rysunek 269. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?

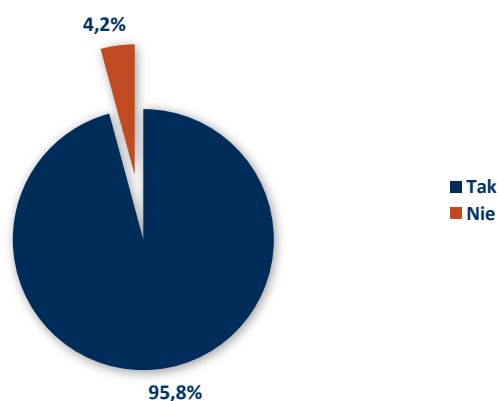


N=658

Odpowiadający: osoby pracujące

Niemal wszyscy pytani obecnie pracują w tej samej firmie, w której pracowali przed rozpoczęciem szkolenia. Zdeklarowało tak 95,8% pytanym.

Rysunek 270. Czy obecnie pracuje Pan/(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia?



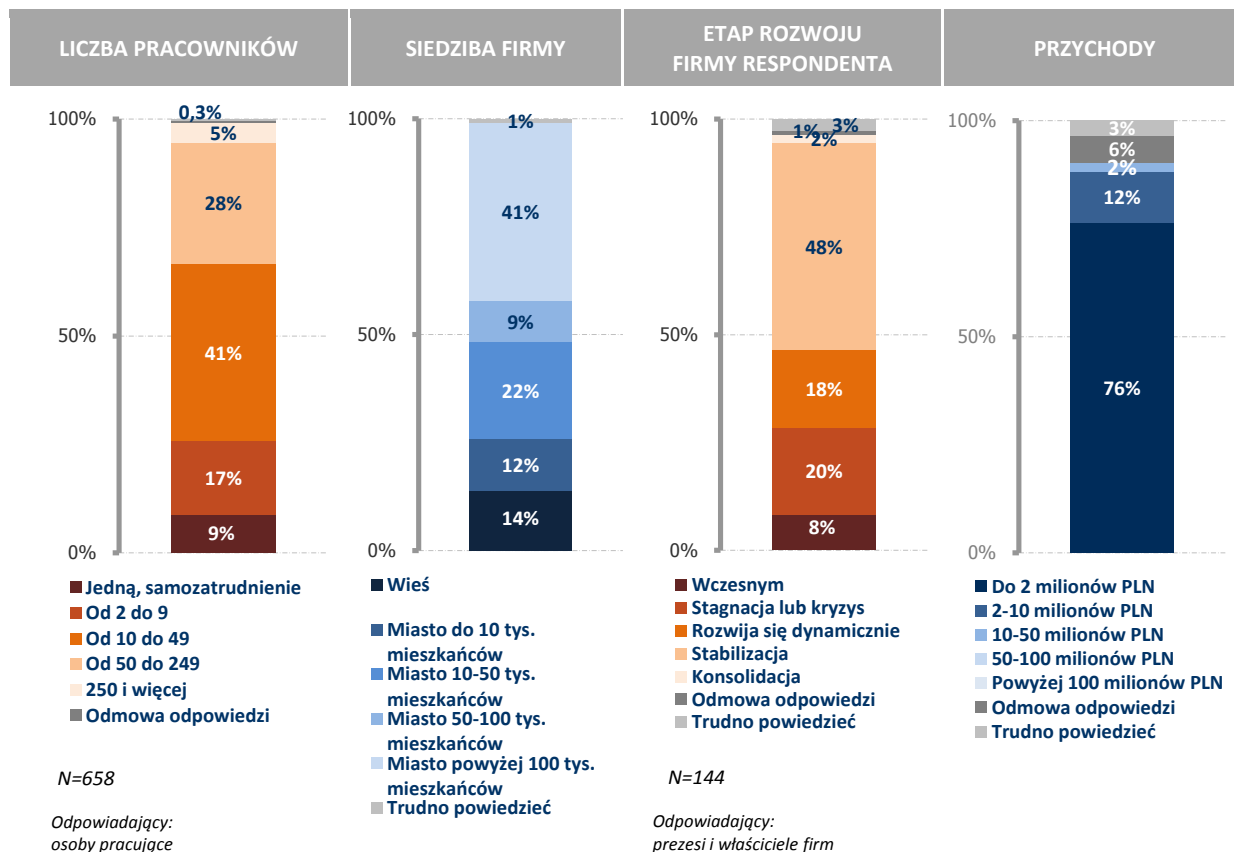
N=642

Odpowiadający: osoby, które pracowały przed rozpoczęciem szkolenia oraz pracują obecnie

9.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.

Rysunek 271. Charakterystyka przedsiębiorstw?



Blisko dwóch na pięciu respondentów odpowiedziało, że firma, w której pracuje, zatrudnia od 10 do 49 pracowników, 28% badanych pracuje w firmie, zatrudniającej od 50 do 249 pracowników, zaś 17% pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 2 do 9 osób. Mniej, bo 9% pytanym oświadczyło, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, zaś co dwudziesty pracuje w firmie zatrudniającej więcej niż 250 pracowników. Marginalny odsetek respondentów odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie (0,3%).

Większość respondentów (41%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 22% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców, 14% w firmie mającej siedzibę na wsi, zaś 12% w mieście do 10 tysięcy mieszkańców. Niewiele mniej, bo 9% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 50 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców. Marginalny odsetek pytanym miał problem z odpowiedzią na to pytanie (blisko 1%).

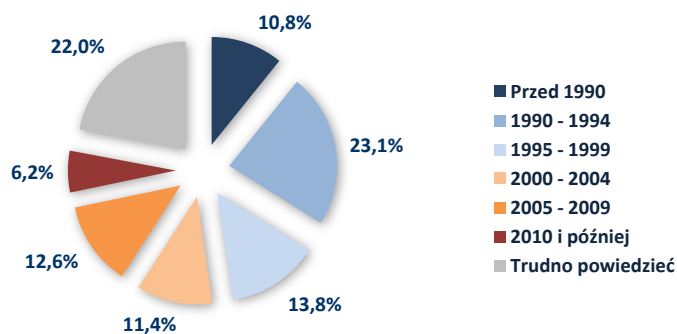
48% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. Co piąty pytany odpowiedział, że jego firma znajduje się w fazie stagnacji bądź kryzysu. Niewiele mniej, bo 18% pytanym stwierdziło, że przedsiębiorstwo, które prowadzi rozwija się dynamicznie. Blisko 8% badanych uważa, że jego firma jest we wczesnym

stadium rozwoju, zaś 2% prezesów i właścicieli firm uważa, że firma jest na etapie konsolidacji. Ponadto 3% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie, a 1% odmówił udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

Blisko trzech na czterech respondentów zadeklarowało, że firma, której jest właścicielem bądź prezesem, w roku 2011 osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych. 12% respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 2 do 10 milionów, zaś 2% - od 10 do 50 milionów złotych. Ponadto 6% pytanym odmówiła udzielenia odpowiedzi na to pytanie, a blisko 3% miała problem z odpowiedzią.

Ponad 19% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 2005 a 2009 roku. Niewiele mniej, bo 18,8% badanych pracuje w firmie, która powstało po 1990 roku ale przed 1994 rokiem. Po około 14% respondentów wskazało, że firma, w której pracuje powstała między 1995 a 1999 rokiem oraz po 2010 roku. Niemal 11% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 272. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?

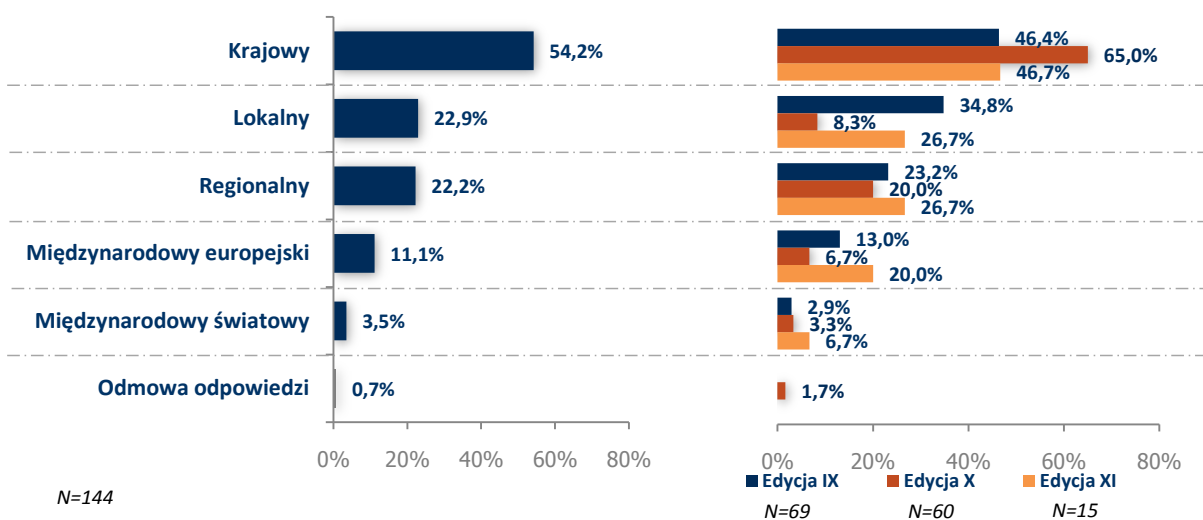


N=658

Odpowiadający: osoby pracujące

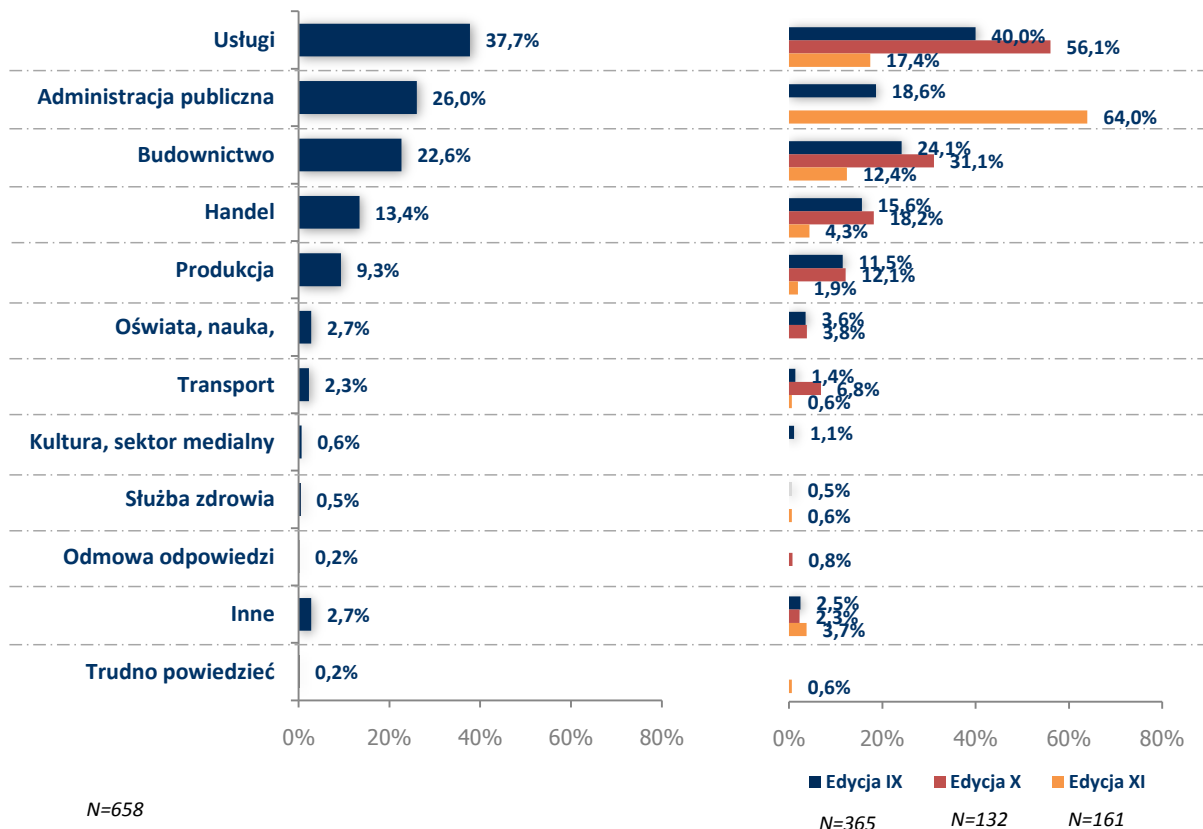
Większość respondentów zadeklarowała, że firma, którą prowadzi, działa na rynku krajowym (54,2%). Największy odsetek osób odpowiedział w ten sposób w trakcie X edycji badania (65%). Drugim z kolei najczęściej zaopatrywanym rynkiem przez respondentów był lokalny (22,9%). Wskazało go prawie 35% pytanym podczas IX edycji, 26,7% w trakcie XI edycji oraz co 12 pytanym w czasie X edycji badania. Niewiele mniej, bo 22,2% pytanym wskazało również na rynek regionalny. Co dziewiąty pytanym oświadczył, że firmą, której jest właścicielem bądź prezesem działa na rynku międzynarodowym europejskim, zaś 3,5% na rynku międzynarodowym światowym. Ponadto 0,7% ankietowanych odmówiło udzielania odpowiedzi na temat zaopatrywanego rynku.

Rysunek 273. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Najwięcej respondentów (37,7%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się w branży usługowej. W drugiej kolejności badani podawali, że pracują w administracji publicznej (26%). Tę branżę wymieniano najczęściej w trakcie XI edycji badania (niemal dwóch na trzech ankietowanych). Jako trzecią wskazywano na branżę budowlaną (22,6%), zaś w kolejnej branżę handlową (13,4%). Marginalny odsetek respondentów wskazał na służbę zdrowia (0,5%) oraz kulturę i sektor medialny (0,6%).

Rysunek 274. Jaka Jest specjalizacja działalności Pana/i firma?

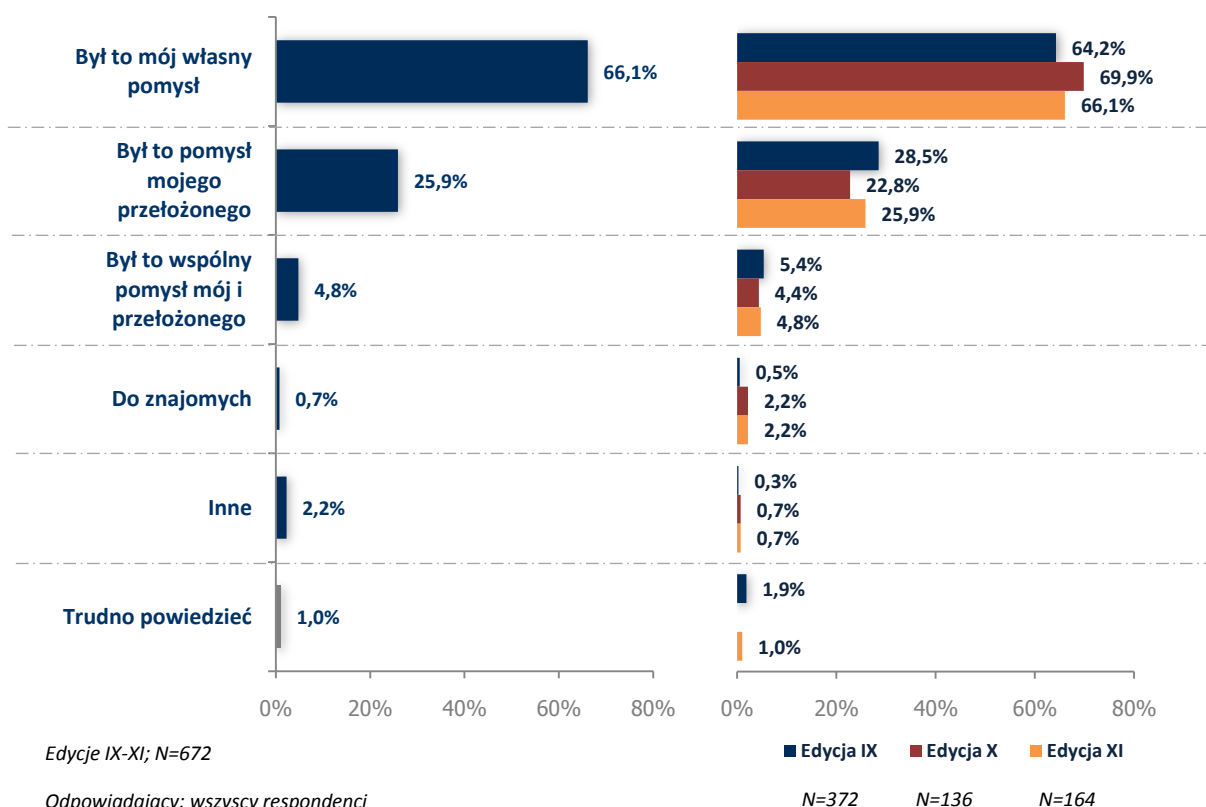


9.2. Wyniki

9.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

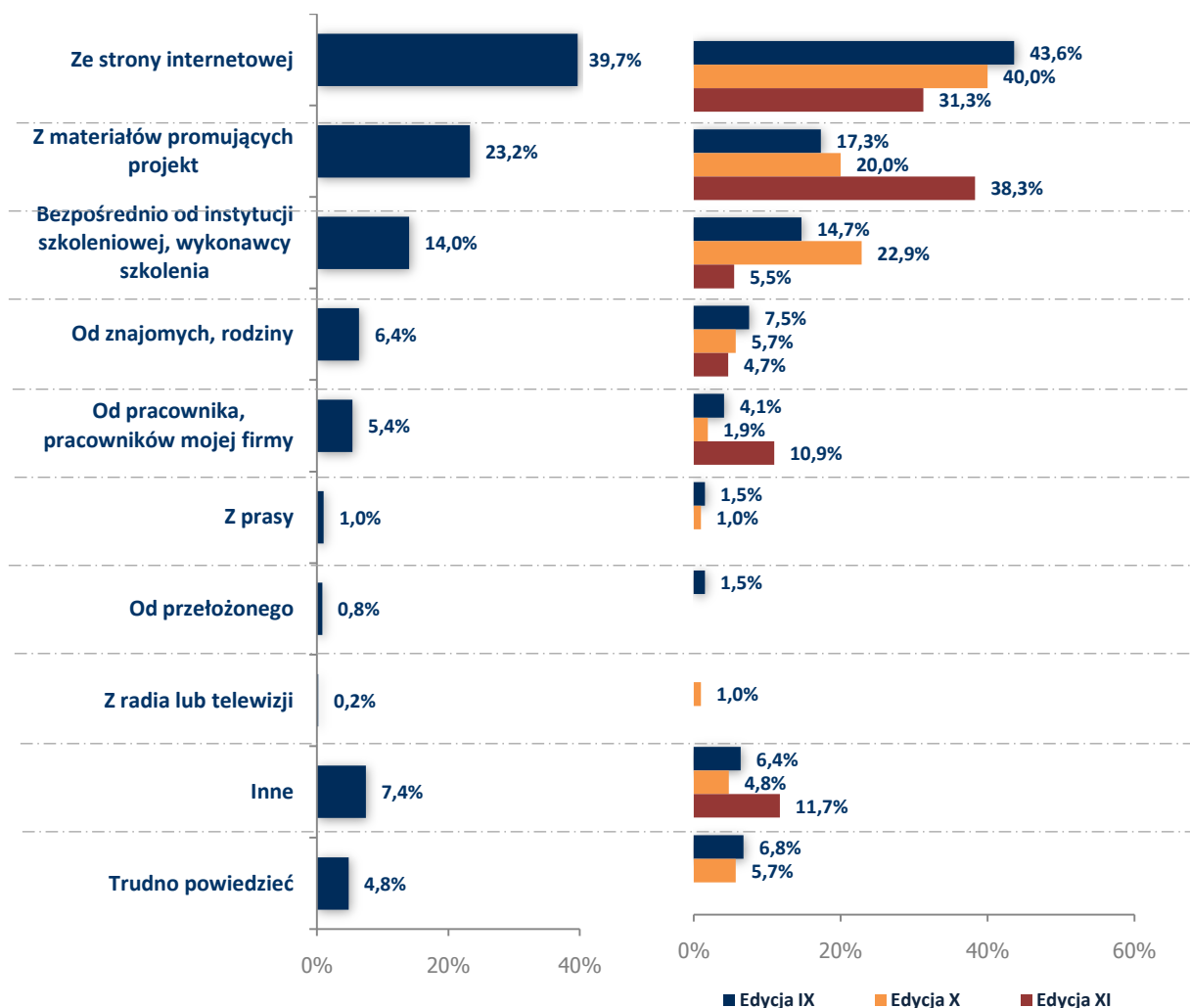
Dwóch na trzech respondentów oświadczyło, że pomysł jego udziału w szkoleniu należał do niego samego (66,1%). Niespełna 26% pytanym udzieliło odpowiedzi, że pomysł ten należał do ich przełożonego, zaś 4,8% ankietowanych odpowiedziało, że pomysł ten należał zarówno do ich przełożonego, jak i do nich samych. Ponadto 2,2% respondentów wskazało, że pomysłodawcami byli ich znajomi. Struktura odpowiedzi była podobna, niezależnie od edycji badania.

Rysunek 275. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu w ramach projektu?



Blisko dwóch na pięciu respondentów o szkoleniu dowiedziało się ze strony internetowej (39,7%). Wśród tych osób 27,8% dowiedziało się o szkoleniu z bazy ofert szkoleniowych „Inwestycja w kadry”, 17,7% ze strony internetowej Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, zaś 14,6% ze strony internetowej projektu. 23,2% pytanym o szkoleniu dowiedziało się z materiałów promujących projekt (ulotek, plakatów, a także z e-maila). Najczęściej respondenci odpowiadali tak w trakcie XI edycji badania (38,3%). 14% pytanym informację o szkoleniu otrzymało bezpośrednio od instytucji szkoleniowej bądź wykonawcy szkolenia. Marginalny odsetek pytanym o szkoleniu dowiedział się z radia bądź z telewizji (0,2%)

Rysunek 276. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?



Edycje IX-XI; N=499

Odpowiadający: pomysłodawcy wzięcia udziału w szkoleniu

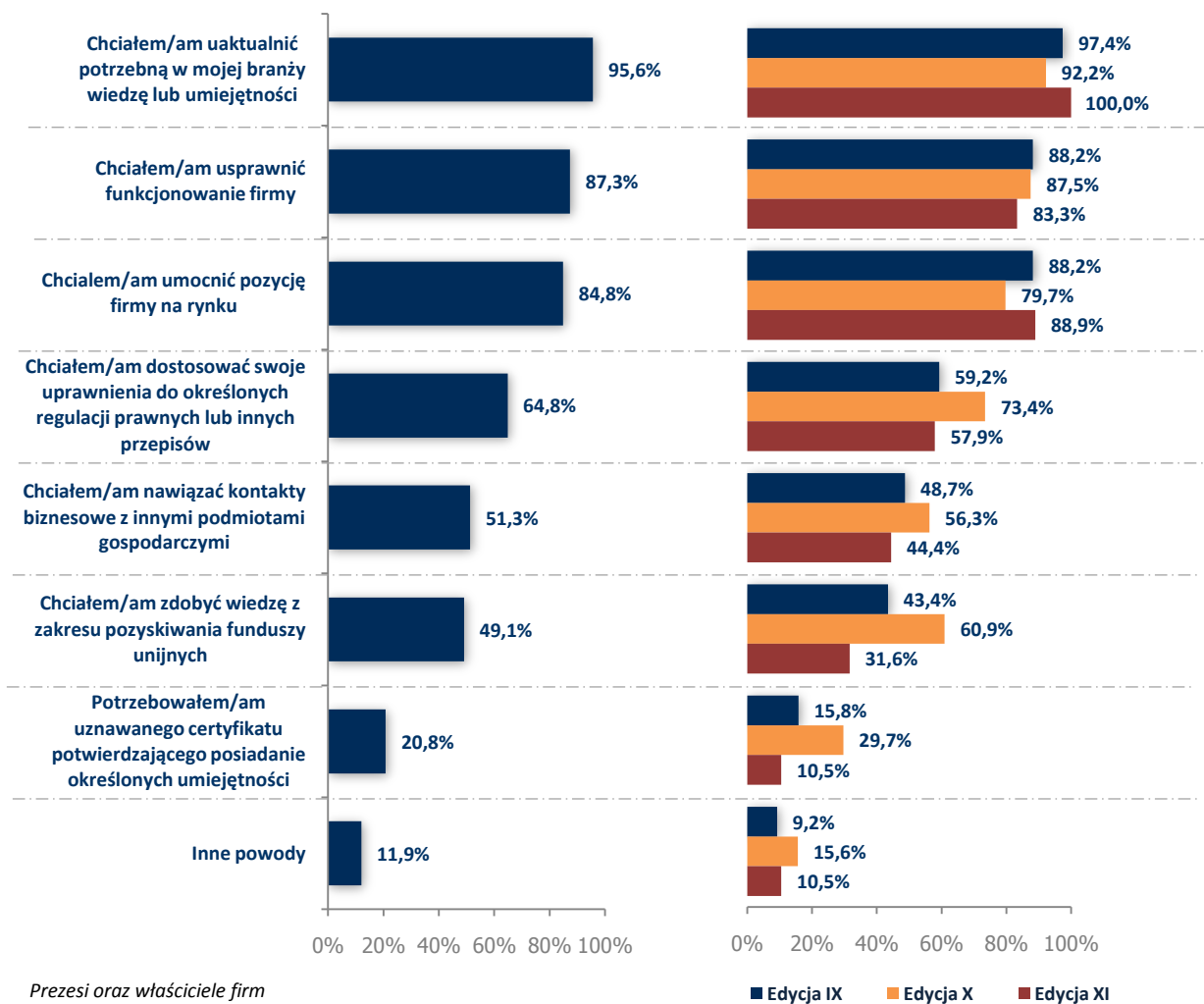
N=266

N=105

N=128

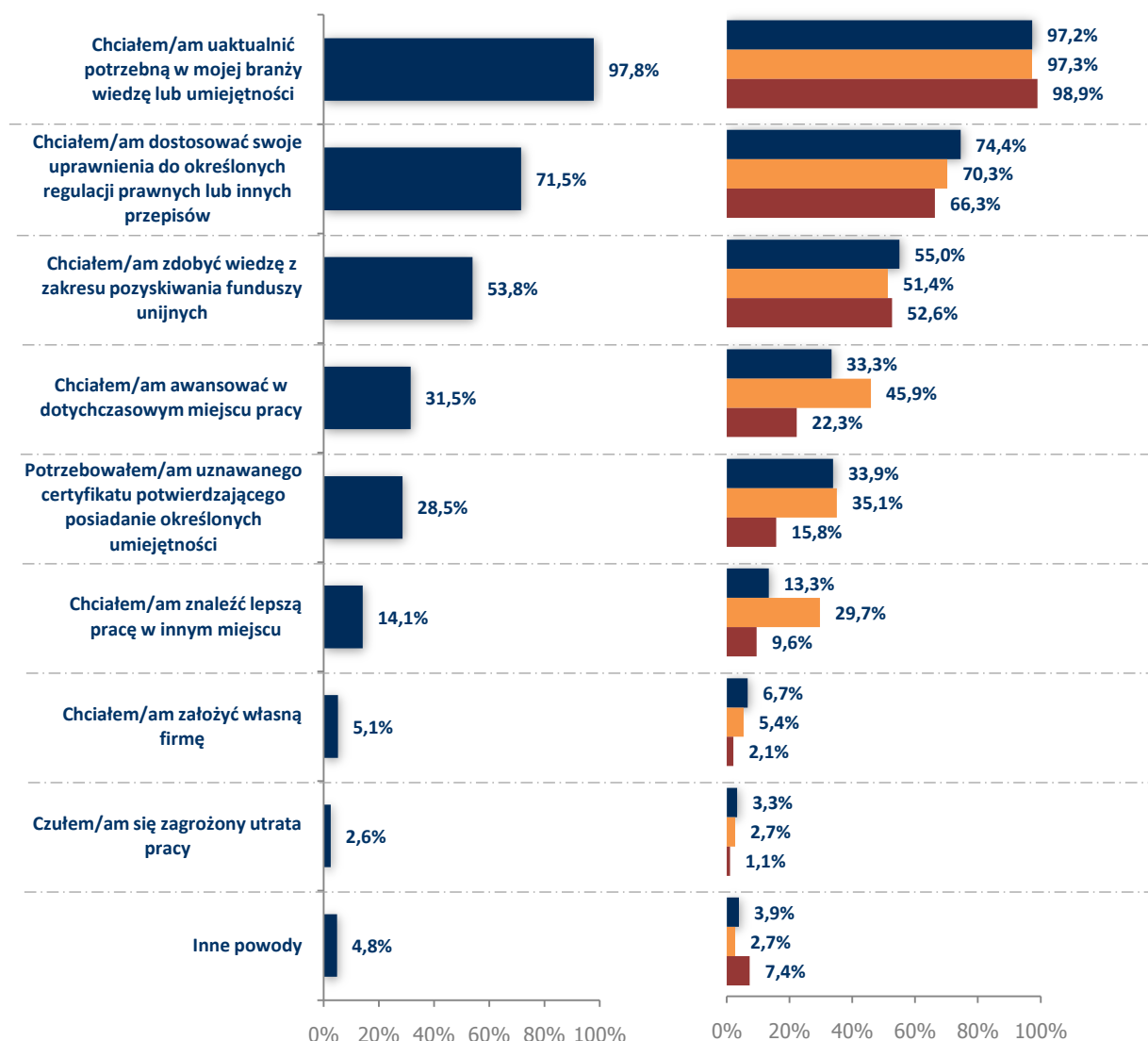
Niemal wszyscy prezesi i właściciele firm (95,6%) odpowiedziało, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę oraz umiejętności. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy. W ten sposób odpowiedziało ponad 80% pytanym w każdej edycji badania. Kolejnym najczęściej wymienianym powodem była chęć umocnienia pozycji na rynku (84,8%). Nieco mniej, bo 64,8% pytanym wskazało również na chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów, przy czym najczęściej w ten sposób odpowiadano w trakcie X edycji badania (73,4%). Więcej niż połowa pytanym (51,3%) zaznaczyła również odpowiedź mówiącą o chęci nawiązania kontaktów biznesowych z innymi podmiotami gospodarczymi. Niewiele mniej, bo 49,1% ankietowanych jako powód uczestnictwa w szkoleniu zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Wskazanie to najczęściej występowało w trakcie X edycji badania (60,9%). Ponadto blisko co piąty pytany wskazał również na potrzebę posiadania uznanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Wśród innych powodów respondenci najczęściej wskazywali chęć samorozwoju.

Rysunek 277. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu? – Właściciele i prezesi firm



Niemal wszyscy pytani pracownicy, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączeniem prezesów oraz właścicieli firm), wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (97,8%). Tę opcję zaznaczali respondenci niezależnie od edycji, w której brali udział. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych (71,5%). Ponad połowa osób zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy i umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych (53,8%), a blisko co trzecia chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy (31,5%). Niewiele mniej, bo 28,5% pytanych potrzebowało uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Ponadto 14,1% badanych chciało znaleźć lepszą pracę w innej firmie, 5,1% założyć własną firmę, zaś 2,6% pytanych bało się utraty pracy. Wśród innych powodów pytani najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego oraz zawodowego.

Rysunek 278. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu?– Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



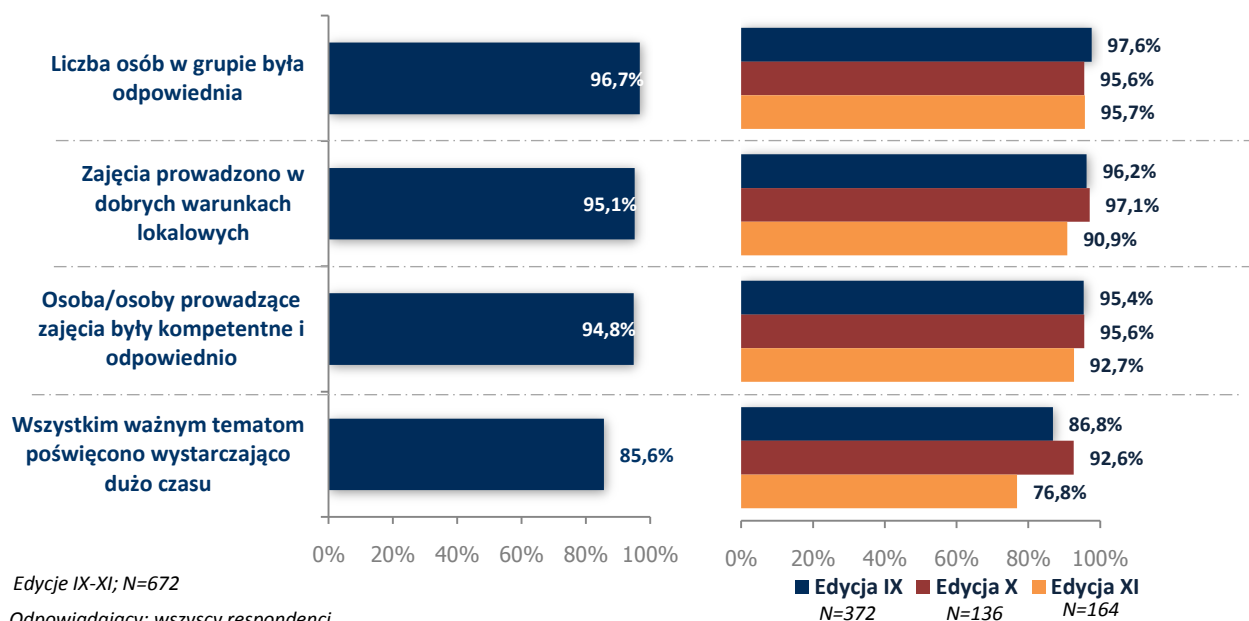
Pracownicy

Odpowiadający: pomysłodawcy wzięcia udziału w szkoleniu

■ Edycja IX ■ Edycja X ■ Edycja XI

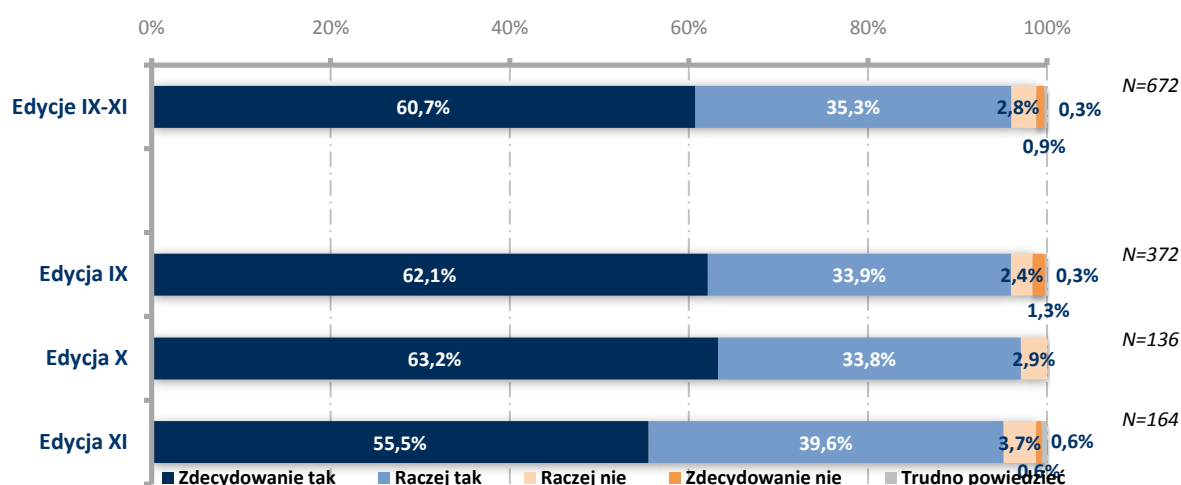
Niemal wszyscy respondenci uznali, że liczba osób w grupie była odpowiednia (96,7%). Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania. Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (95,1%). Niewiele mniej, bo 94,8% pytanym uważa, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane. 85,6% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu. Częściej takiego zdania były osoby badane podczas edycji X (ponad 92,6%).

Rysunek 279. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Niemal wszyscy respondenci są skłonni polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (96% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Podobne odpowiedzi występowały niezależnie od edycji badania. Ponadto warto dodać, że z wyników badań edycji IX, X oraz XI wynika, że skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z opinią, że warto było poświęcić czas na udział w szkoleniu (Pearson = 0,603) oraz z ogólną jego oceną (Pearson = 0,567).

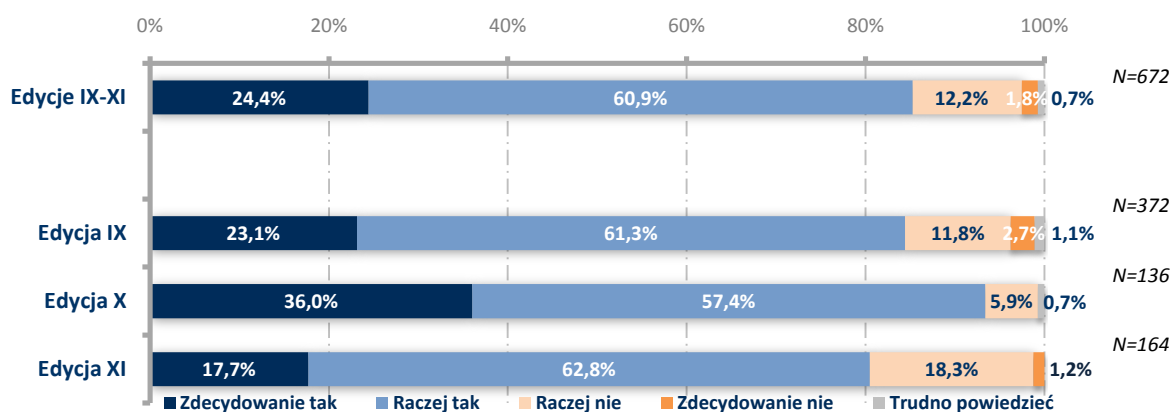
Rysunek 280. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?



9.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

Zdecydowana większość respondentów przyznała, że dzięki szkoleniu zdobyła zupełnie nową wiedzę oraz umiejętności (85,3% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 14% badanych odpowiedziało przecząco, zaś 0,7% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

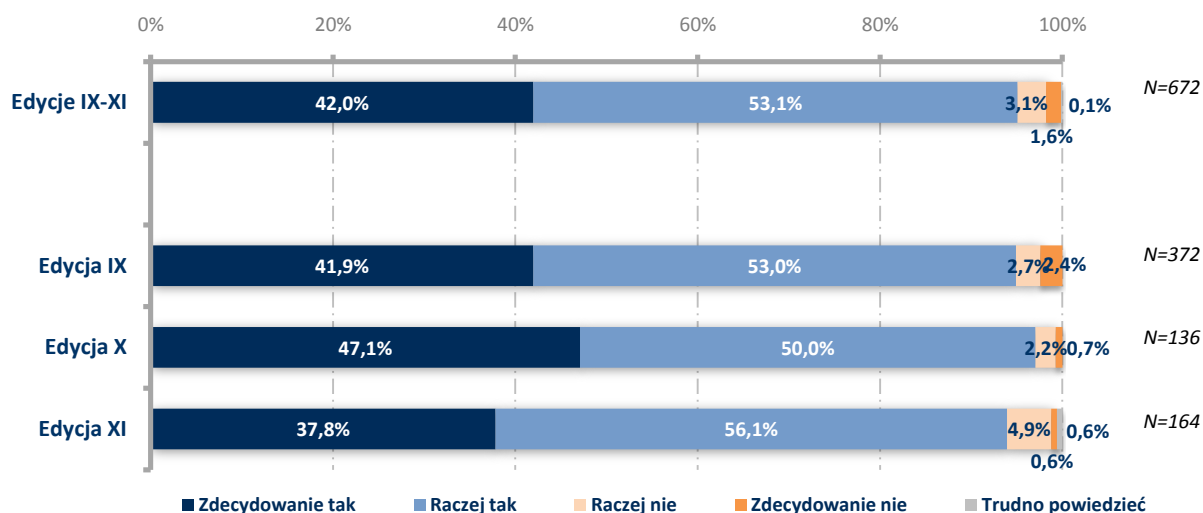
Rysunek 281. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Niemal wszyscy respondenci potwierdzili, że udział w szkoleniu pogłębił bądź usystematyzował posiadaną przez nich wcześniej wiedzę (95,1% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej”). Odpowiedź przeczącą udzieliło zaledwie 4,7% pytanym. Marginalny odsetek ankietowanych miał problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie (0,1%). Struktura odpowiedzi były zbliżona, niezależnie od edycji badania.

Rysunek 282. Czy poprzez udział w szkoleniach pogłębił(a) lub usystematyzował(a) Pan(i) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

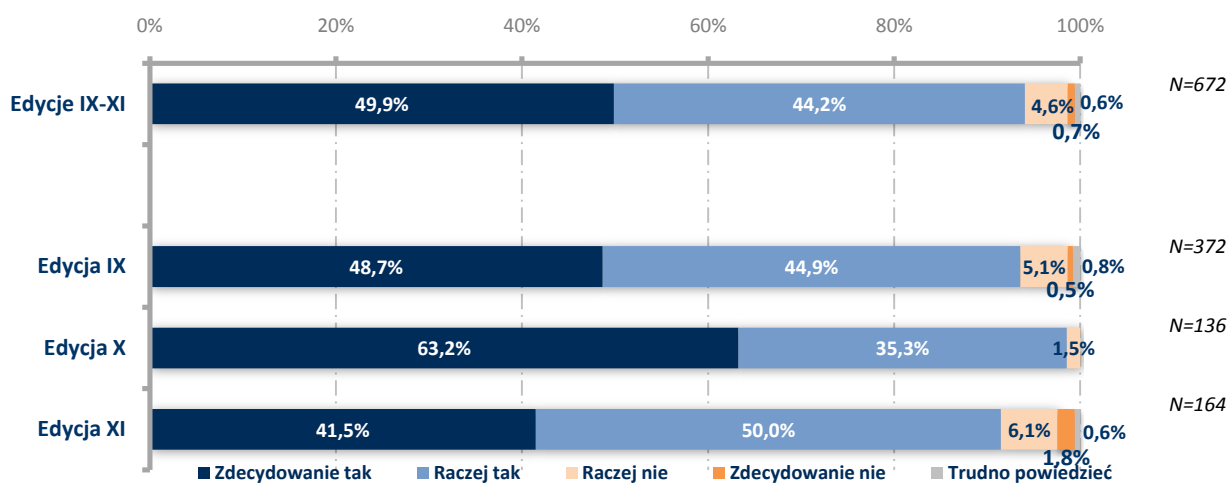
Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą, ponad połowa badanych poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (61%). 24% respondentów deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobyło nową wiedzę lub umiejętności, a 42% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębiło lub usystematyzowało wiedzę posiadaną wcześniej. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety (62% wobec 59%). Kobiety również częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zdobyły nową wiedzę lub umiejętności (26% wobec 22%), a także, że pogłębiły bądź usystematyzowały posiadaną dotychczas wiedzę (43% wobec 41%). Analizując pozostałe grupy odpowiedzi należy zwrócić uwagę na bardzo małe liczebności w niektórych grupach respondentów.

Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z pozyskaniem przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy (Pearson=0,374) oraz z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,421). Ponadto, pozyskanie przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy jest pozytywnie skorelowane z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,312).

% „zdecydowanie zgadzam się”		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobył(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej	N (edycje IX-XI)
Płeć	RAZEM	61%	24%	42%	672
	mężczyzna	59%	22%	41%	290
	kobieta	62%	26%	43%	382
Rok urodzenia	przed 1960	61%	19%	49%	88
	1960 - 1969	54%	16%	36%	87
	1970 - 1979	59%	27%	39%	229
	1980-1989	64%	26%	44%	256
	1990 i później	40%	80%	80%	5
Wykształcenie	Zawodowe	75%	75%	25%	4
	Średnie	67%	36%	49%	121
	Wyższe zawodowe	67%	20%	41%	104
	Wyższe magisterskie, doktorat	57%	22%	40%	440
Miejsce zamieszkania	Wieś	59%	23%	40%	139
	Miasto do 10 tys.	63%	26%	45%	62
	Miasto 10-50 tys.	54%	16%	41%	140
	Miasto 50-100 tys.	56%	16%	34%	64
	Miasto powyżej 100 tys.	66%	31%	45%	262
Stanowisko	właściciel	67%	34%	50%	133
	prezes	45%	15%	40%	20
	dyrektor	43%	17%	37%	30
	kierownik	61%	25%	43%	120
	pracownik szczebla niekierowniczego	53%	19%	38%	146
	stanowisko samodzielne	68%	25%	43%	233
	inne	42%	8%	33%	12
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	71%	36%	52%	58
	Od 2 do 9	67%	32%	43%	111
	Od 10 do 49	65%	23%	44%	270
	Od 50 do 249	48%	19%	36%	183
	250 i więcej	61%	23%	39%	31

Na pytanie, czy podczas szkolenia w ramach projektu Nowe podejście do zamówień publicznych zwiększyła się Pana/i wiedza na temat zastosowania ustawy prawo zamówień publicznych, połowa respondentów odpowiedziała „zdecydowanie tak” (49,9%). Niewiele mniej, bo 44,2% pytanym odpowiedziało „raczej tak”. Innego zdania było 5,3% (zagregowane odpowiedzi „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”). Problem z odpowiedzią na to pytanie miało 0,6% pytanym.

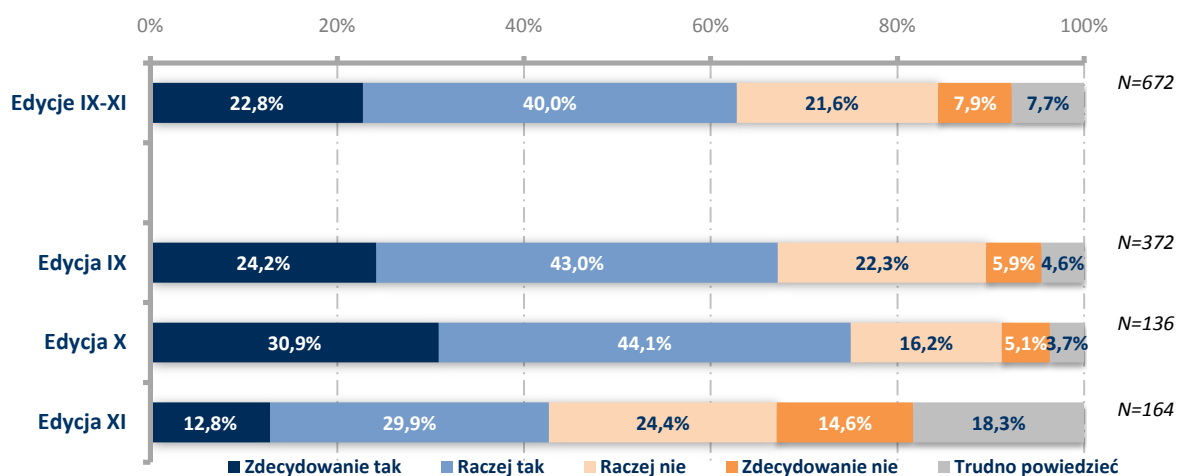
Rysunek 283. Czy poprzez udział w szkoleniach w ramach projektu Nowe podejście do zamówień publicznych zwiększyła się Pana/i wiedza na temat zastosowania ustawy prawo zamówień publicznych?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

62,8% respondentów odpowiedziało, że poprzez udział w szkoleniu Nowe podejście do zamówień publicznych zwiększyła się ich wiedza na temat zastosowania ustawy prawo zamówień publicznych (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 21,6% pytanym odpowiedziało, że po odbyciu szkolenia ich wiedza na temat zastosowań ustawy prawo zamówień publicznych raczej się nie zwiększyła, zaś niespełna 8% pytanym odpowiedziało, że zdecydowanie się nie zwiększyła. 7,7% ankietowanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

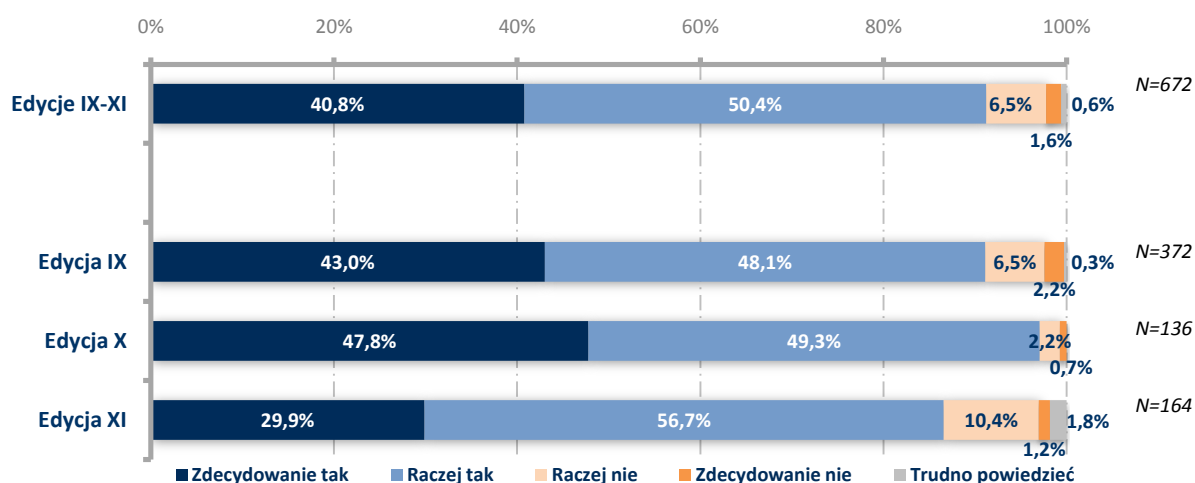
Rysunek 284. Czy poprzez udział w szkoleniach w ramach projektu Nowe podejście do zamówień publicznych zwiększyła się Pana/i wiedza na temat zastosowania ustawy prawo zamówień publicznych?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie, czy poprzez udział w szkoleniu zwiększyła się świadomość respondentów na temat możliwości, jakie daje prawo zamówień publicznych, zdecydowana większość, bo 91,2% pytanym odpowiedziała, że tak (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Najczęściej odpowiadały w ten sposób osoby biorące udział w X edycji badania, najrzadziej zaś biorące udział w XI edycji badania. 6,5% ankietowanych na to pytanie odpowiedziało „raczej nie”, zaś 1,6% badanych zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”. 0,6% pytanym w odpowiedzi na to pytanie powiedziało „trudno powiedzieć”.

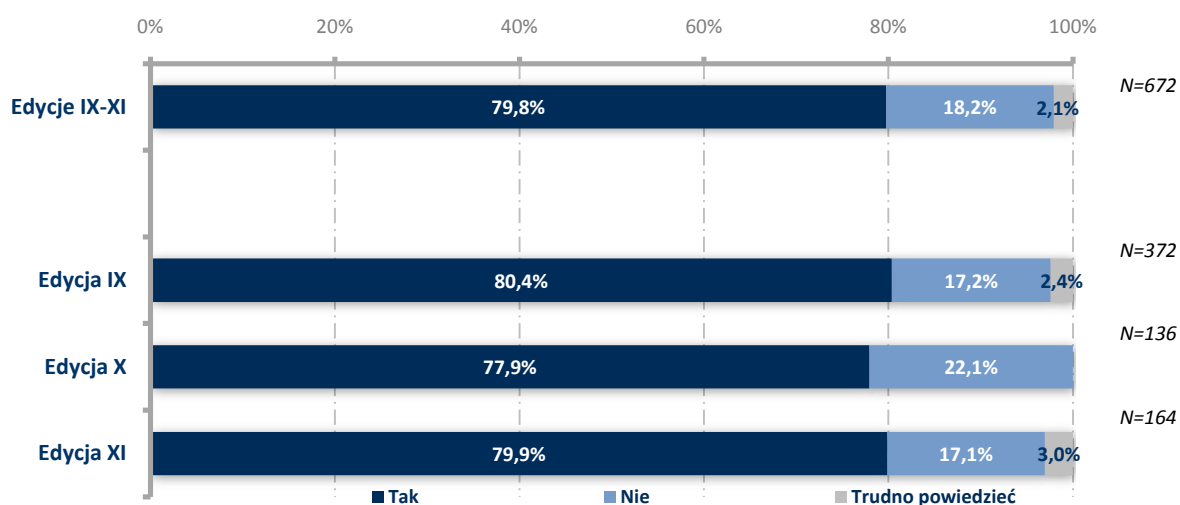
Rysunek 285. Czy poprzez udział w tych szkoleniach zwiększyła się Pana/i świadomość na temat możliwości, jakie daje prawo zamówień publicznych?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Blisko czterech na pięciu pytanym zadeklarowało, że od momentu zakończenia udziału w szkoleniu ich firma brała udział w postępowaniu na udzielenie zamówienia publicznego. 18,2% pytanym odpowiedziało przecząco, zaś 2,1% ankietowanych nie znało odpowiedzi na to pytanie.

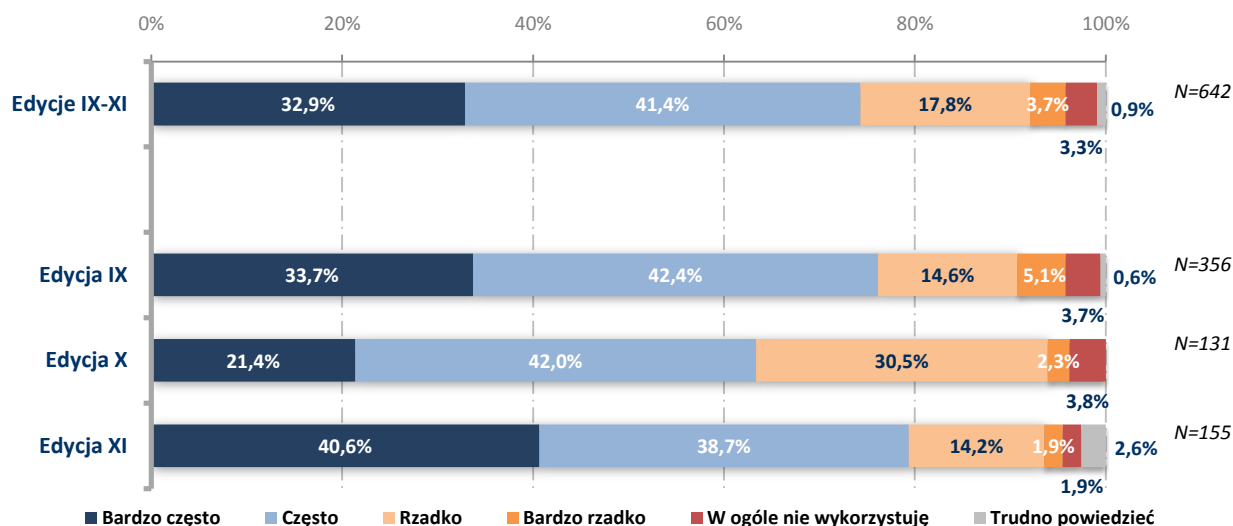
Rysunek 286. Czy od momentu zakończenia przez pana/i udziału w tych szkoleniach Pana/i firma brała udział w postępowaniu na udzielenie zamówienia publicznego?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie jak często w obecnej pracy respondent wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach, blisko co trzecia osoba odpowiedziała, że bardzo często. Najczęściej odpowiadały w ten sposób osoby biorące udział w XI edycji badania (blisko dwie na pięć osób). 41,4% pytanym zadeklarowało, że wiedzę i umiejętności pozyskane dzięki szkoleniom w pracy wykorzystuje często. Mniej, bo 17,8% ankietowanych oświadczyło, że robi to rzadko, 3,7% że bardzo rzadko, zaś 3,3% że nie robi tego w ogóle.

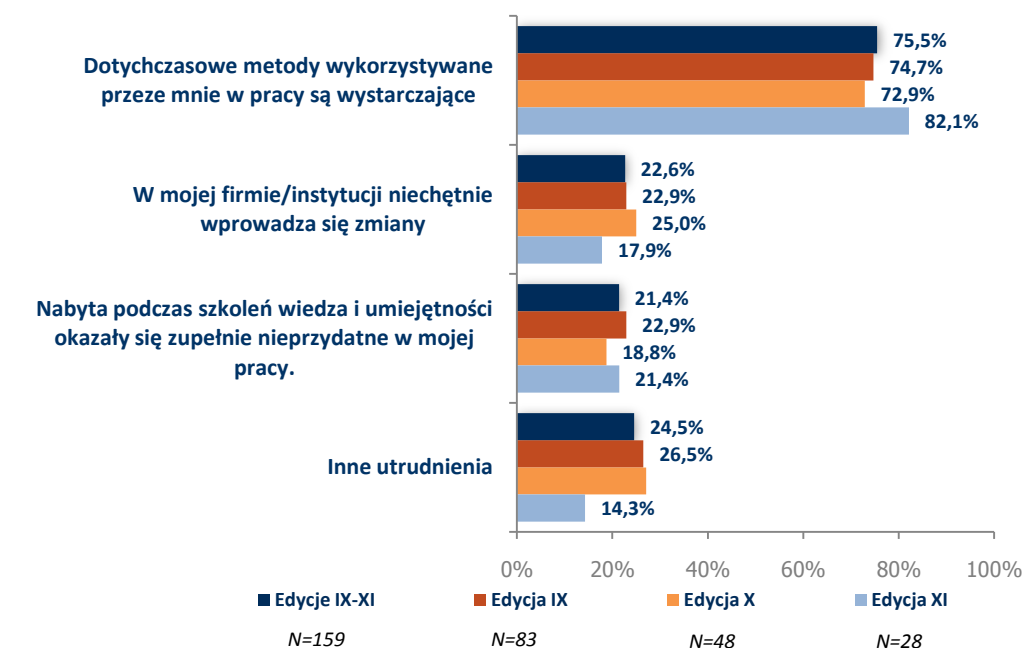
Rysunek 287. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach?



Odpowiadający: osoby, które pracują oraz zyskały nową bądź/oraz pogłębiły wiedzę lub umiejętności

Osoby, które zadeklarowały, że w podczas pracy w ogóle nie wykorzystują wiedzy oraz umiejętności nabytych podczas szkoleń bądź robią to bardzo rzadko lub rzadko, zostały zapytane o tego przyczyny. Do najczęściej wskazywanych przyczyn należał fakt, że dotychczasowe metody wykorzystywane przez respondentów w pracy są wystarczające. W ten sposób odpowiedziało blisko trzech na czterech respondentów (75,5%). Niemal 23% ankietowanych wskazało również na fakt, że w firmie, w której pracuje niechętnie wprowadza się zmiany. Nieco mniej, bo 21,4%, respondentów wskazało również na odpowiedź mówiącą o tym, że nabyta przez niego podczas szkoleń wiedza i umiejętności okazały się zupełnie nieprzydatne podczas jego pracy. Częstości występowania poszczególnych odpowiedzi były podobne niezależnie od edycji badania.

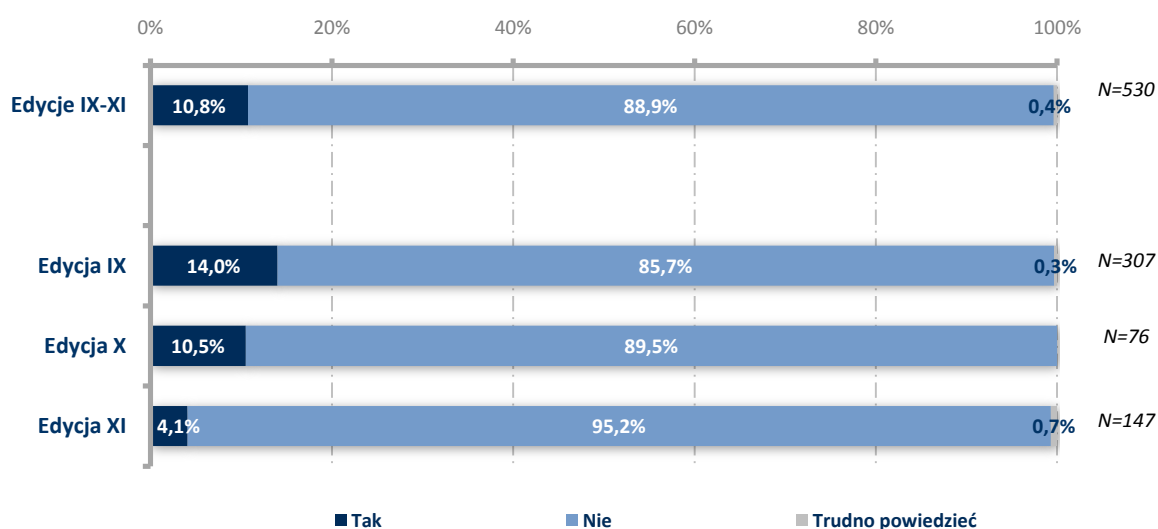
Rysunek 288. Co utrudnia panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?



Odpowiadający: osoby, które nie wykorzystują w pracy wiedzy i umiejętności pozyskanych na szkoleniu lub robią to rzadko.

Respondentów pracujących, ale nie we własnej firmie zapytano o to, czy od czasu ukończenia szkolenia otrzymali awans. Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała na to pytanie przecząco (88,9%). Blisko co dziewiąty pytany oświadczył, że awansował na wyższe stanowisko (10,8%). Taka odpowiedź występowała najczęściej w trakcie IX edycji badania (14%), zaś najrzadziej w trakcie XI edycji.

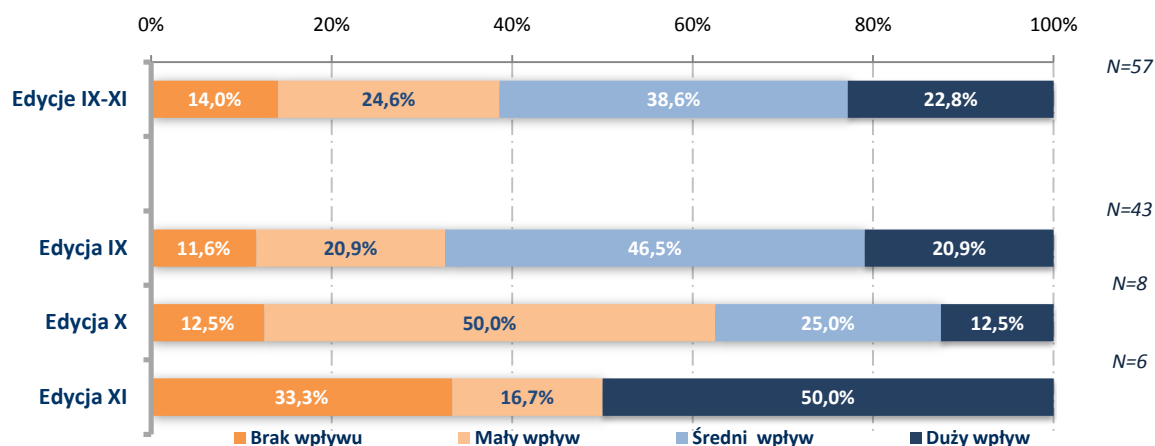
Rysunek 289. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



Odpowiadający: osoby pracujące, ale nie we własnej firmie

Osoby, które otrzymały awans zapytano, jaki wpływ na to miało uczestnictwo w szkoleniach. 22,8% pytanych odpowiedziało, że bardzo duży, niemal 39% pytanych, że średni, zaś blisko co czwarta pytana osoba odpowiedziała, że mały. Ponadto 14% ankietowanych odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymany awans.

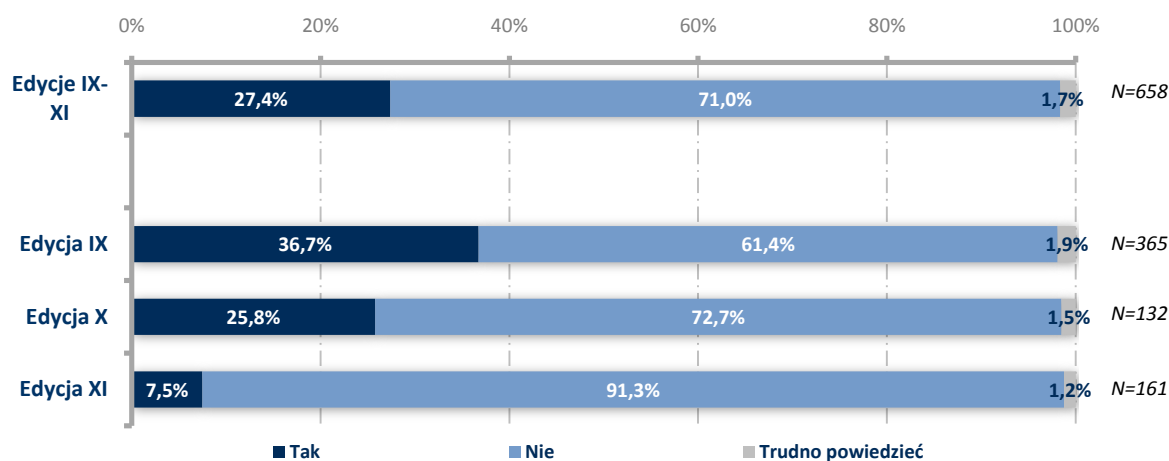
Rysunek 290. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na pana(i) awans?



Odpowiadający: osoby, które po odbyciu szkolenia awansowały na wyższe stanowisko

Niemal 28% pytanych zadeklarowało, że od czasu ukończenia szkolenia ich zarobki wzrosły. Najczęściej odpowiadali tak osoby badane podczas IX edycji badania (36,7%), najrzadziej zaś podczas XI edycji (blisko co trzynasta osoba).

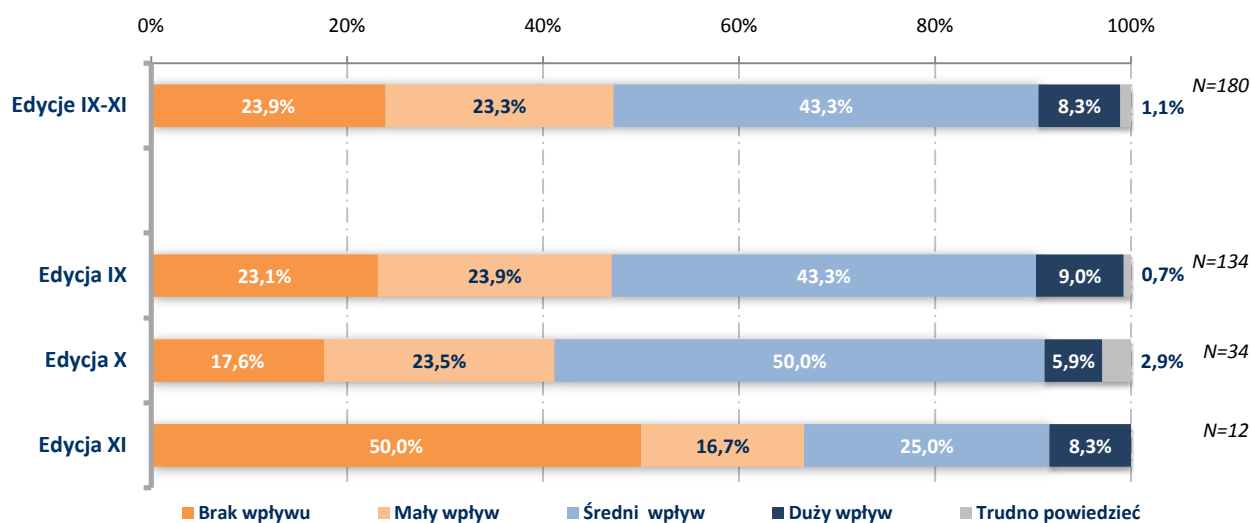
Rysunek 291. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?



Odpowiadający: osoby pracujące lub prowadzące własną działalność

Spśród osób, które od momentu ukończenia szkolenia zauważyły wzrost wynagrodzenia, 8,3% stwierdziło, że udział w szkoleniu miał na to bardzo duży wpływ, 43,3% pytanych wpływ ten określiło jako średni, zaś 23,3% jako słaby. Ponadto niemal 24% pytanych odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymanie podwyżki.

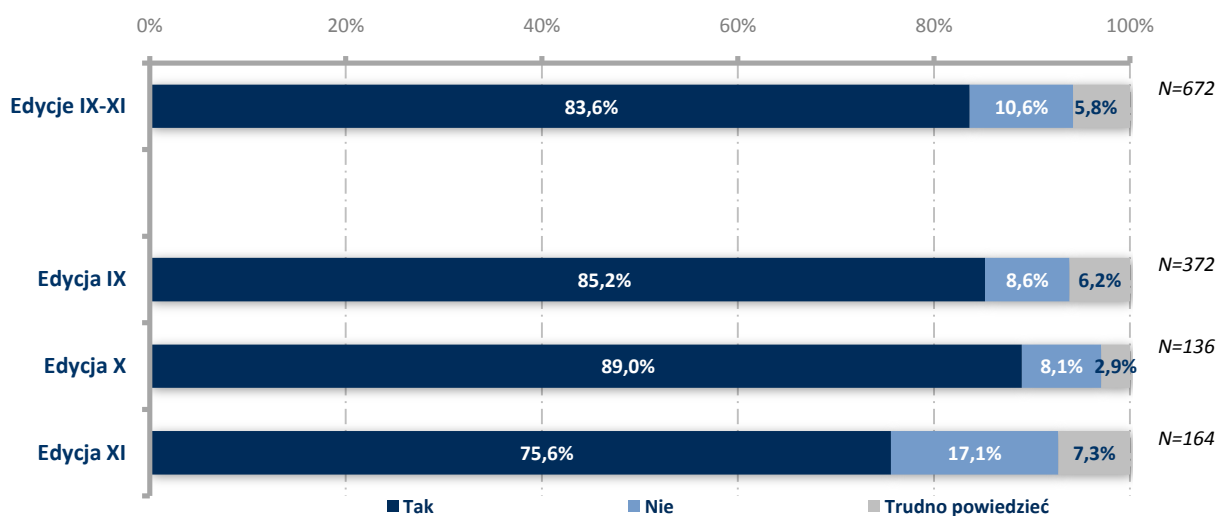
Rysunek 292. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?



Odpowiadający: osoby, których zarobki wzrosły po odbyciu szkolenia

83,6% respondentów zadeklarowało, że po ukończeniu szkolenia otrzymało certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Na pytanie o nazwę tego certyfikatu 92,7% pytanych odpowiedziało, że nie pamięta.

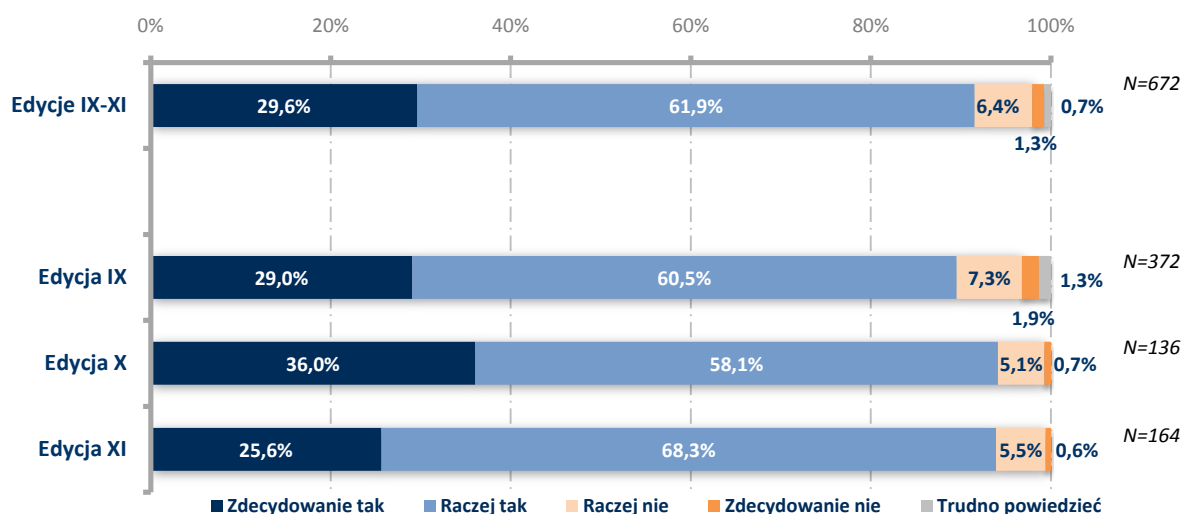
Rysunek 293. Czy po ukończeniu szkolenia otrzymał(a) Pan(i) certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Wszystkim respondentom zadano pytanie, czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom. Zdecydowana większość, bo 91,5% pytanych odpowiedziała twierdząco (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej odpowiedzi było 7,7% pytanych (dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”). Struktura odpowiedzi była podobna w każdej edycji badania.

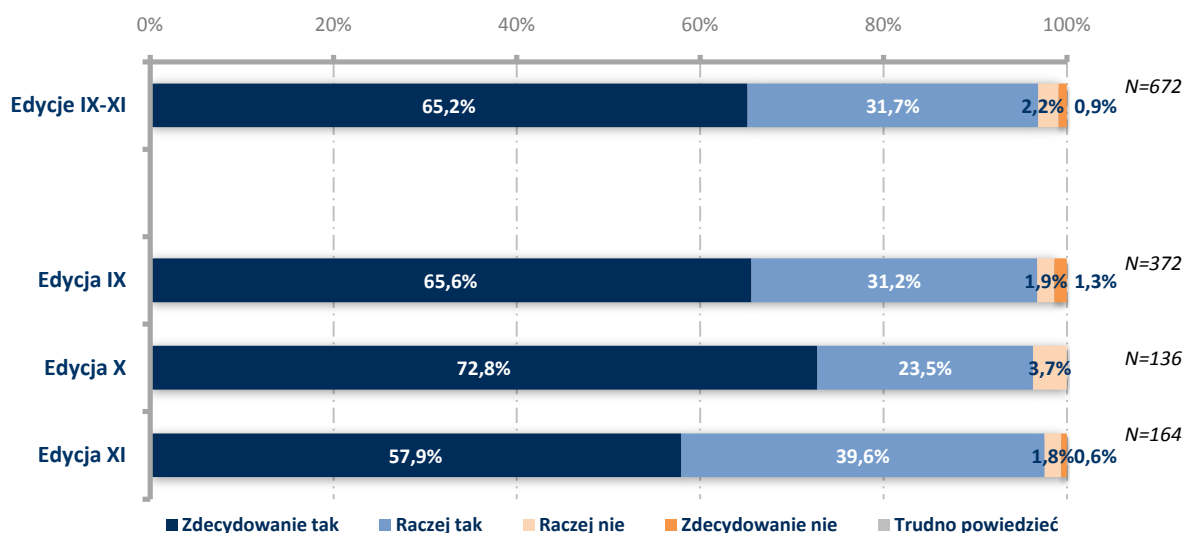
Rysunek 294. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Również zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco na pytanie o zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (96,9% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Częstość występowania odpowiedzi twierdzących była niemal identyczna w każdej z edycji badania. 2,2% pytaných odpowiedziało „raczej nie”, zaś marginalny odsetek pytaných odpowiedziało „zdecydowanie nie” (0,9%).

Rysunek 295. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?

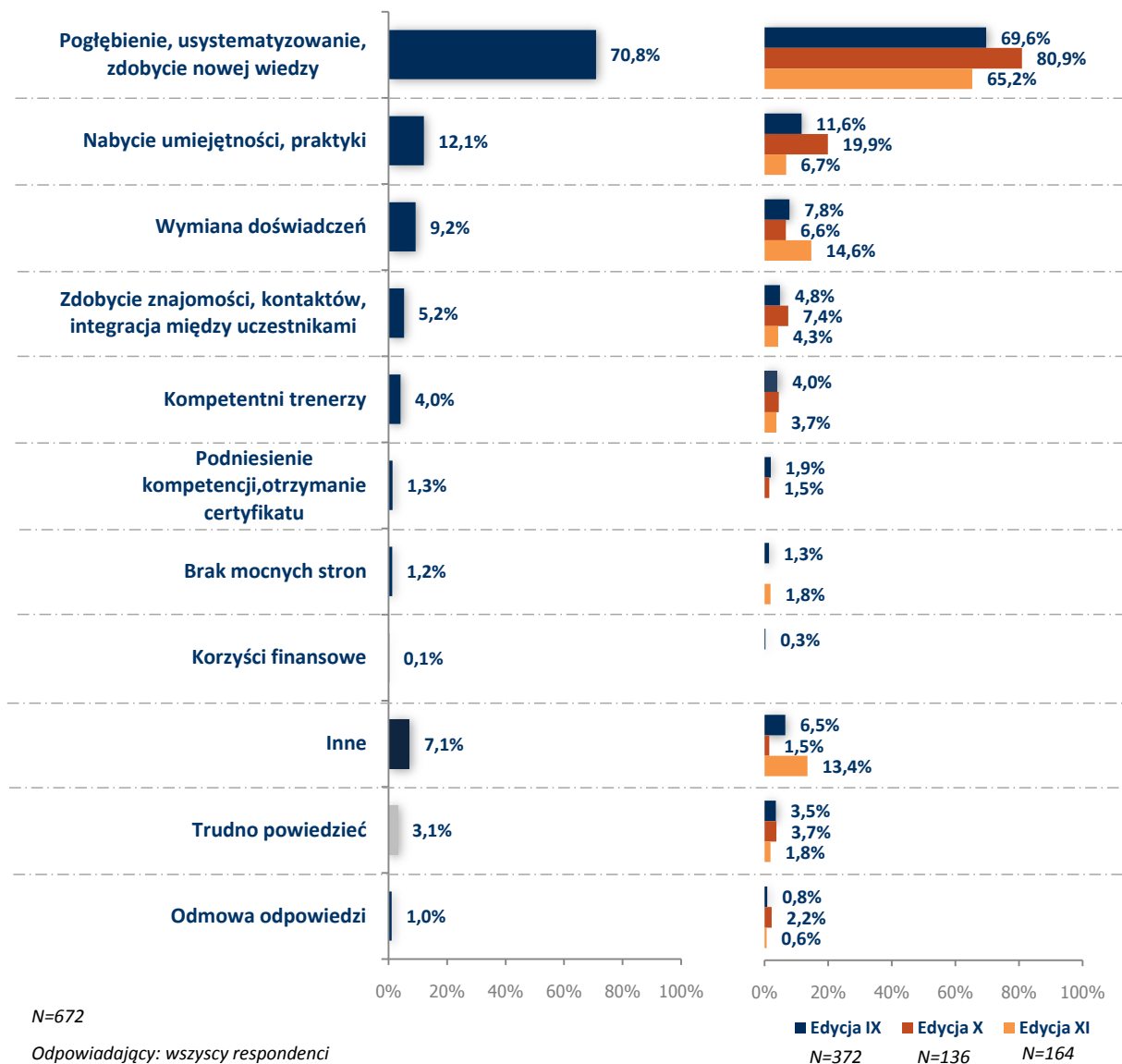


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Respondenci zapytani o największe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniach w ramach programu Nowe podejście do zamówień publicznych, najczęściej wskazywali na pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy. Tę korzyść wskazało 70,8% ankietowanych. 12,1% badanych wskazało również na nabycie umiejętności, 9,2% na wymianę doświadczeń, a 5,2% na zdobycie znajomości i nawiązanie nowych kontaktów. 1,2% ankietowanych oznajmiło, że według

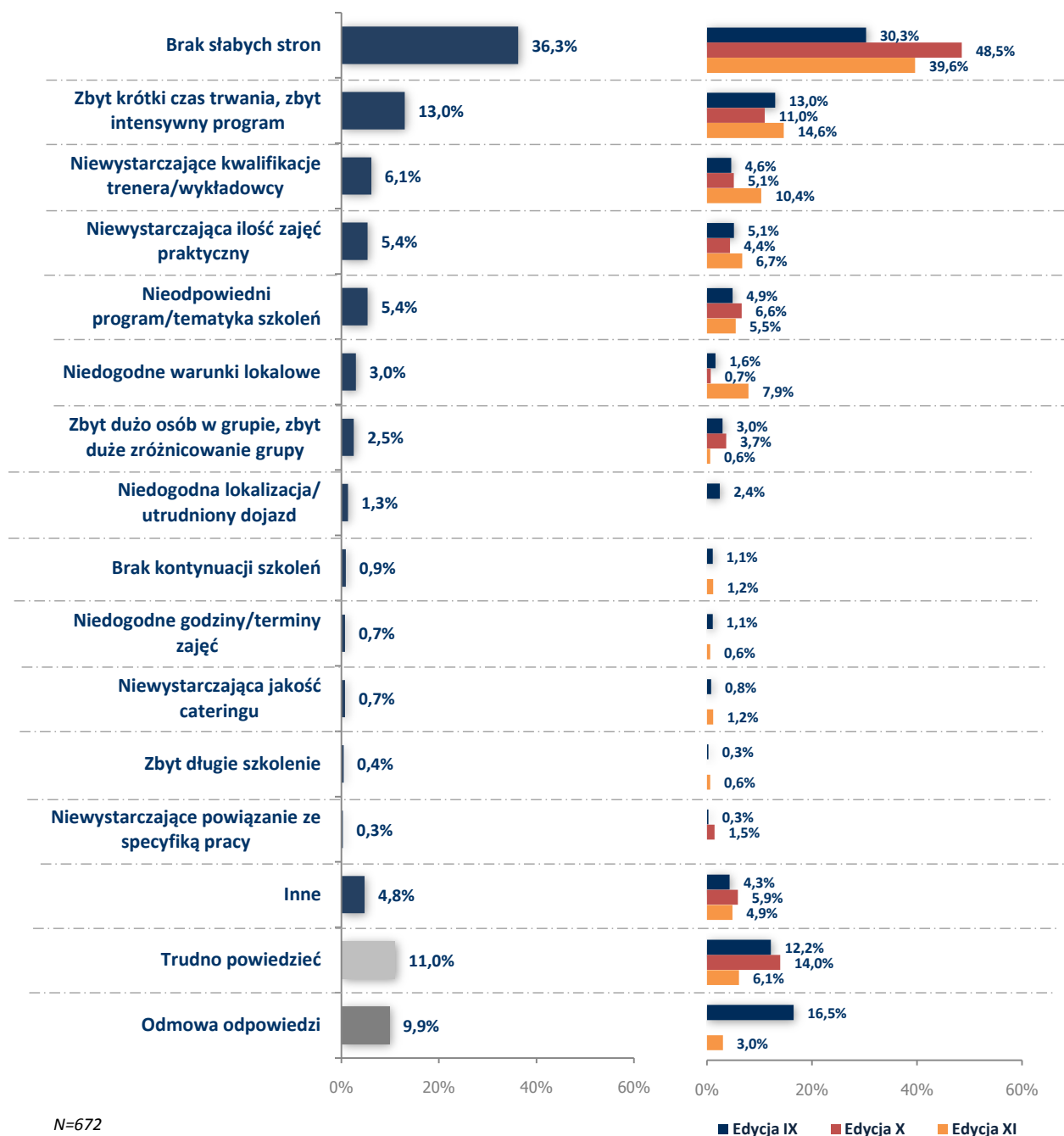
nich szkolenie nie miało mocnych stron i nie dało żadnych korzyści. Ponadto 3,1% pytanym nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie, zaś 1% badanych odmówił udzielenia odpowiedzi. Odpowiedzi respondentów były podobne niezależnie od edycji badania.

Rysunek 296. Co było dla Pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



36,3% respondentów uznało, że szkolenia w ramach projektu nie miały słabych stron. Do najczęściej wymienianych wad projektu badani zaliczali zbyt krótki czas trwania oraz zbyt intensywny program (13%). Ponadto 6,1% pytanym wskazało na niewystarczające kwalifikacje kadry, a po 5,4% na niewystarczającą ilość zajęć praktycznych oraz nieodpowiednią tematykę szkolenia. Ponadto 11% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie a blisko co dziesiąta odmówiła udzielenia odpowiedzi.

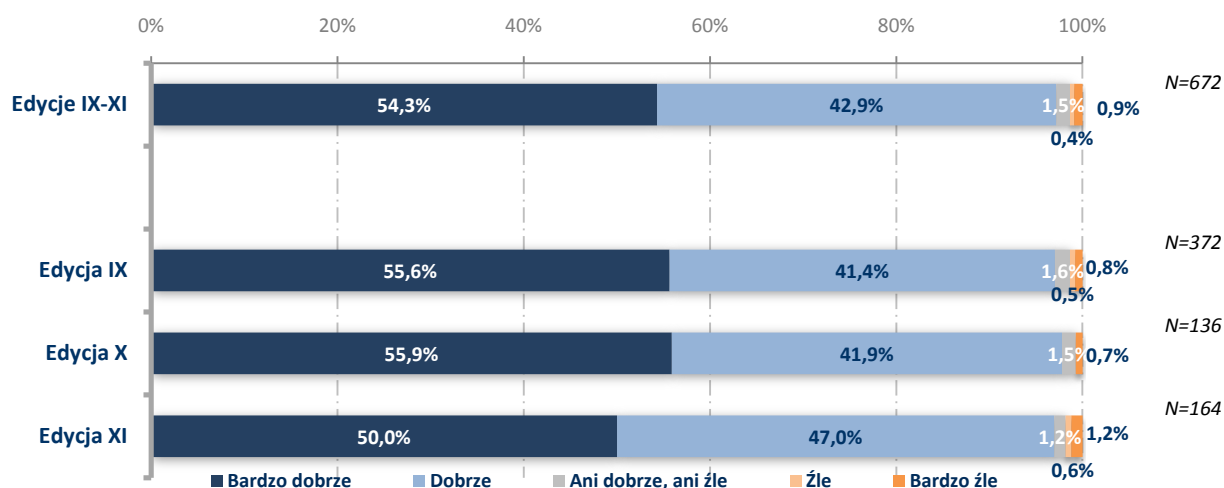
Rysunek 297. Co uważa Pan(i) za najłagodniejszą stronę szkolenia?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (54,3%). Niewiele mniej, bo 42,9% pytanym szkolenie to oceniła dobrze, a 1,5% ani dobrze, ani źle. Marginalny odsetek pytanym szkolenie ocenił źle (0,4%) oraz bardzo źle (0,9%).

Rysunek 298. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?

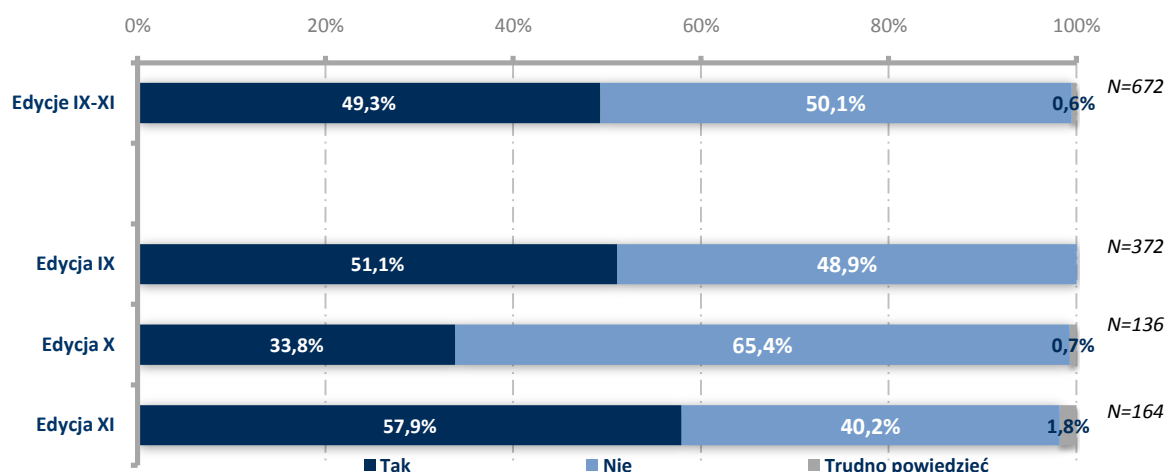


Odpowiadający: wszyscy respondenci

9.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

Niemal połowa respondentów zadeklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poza uczestnictwem w szkoleniach w ramach projektu Nowe podejście do zamówień publicznych, dokształcała się, czyli brała udział w różnego typu szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych bądź seminariach. W ten sposób odpowiedziało 49,3% pytanym. 0,6% badanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 299. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy dokształcał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych?

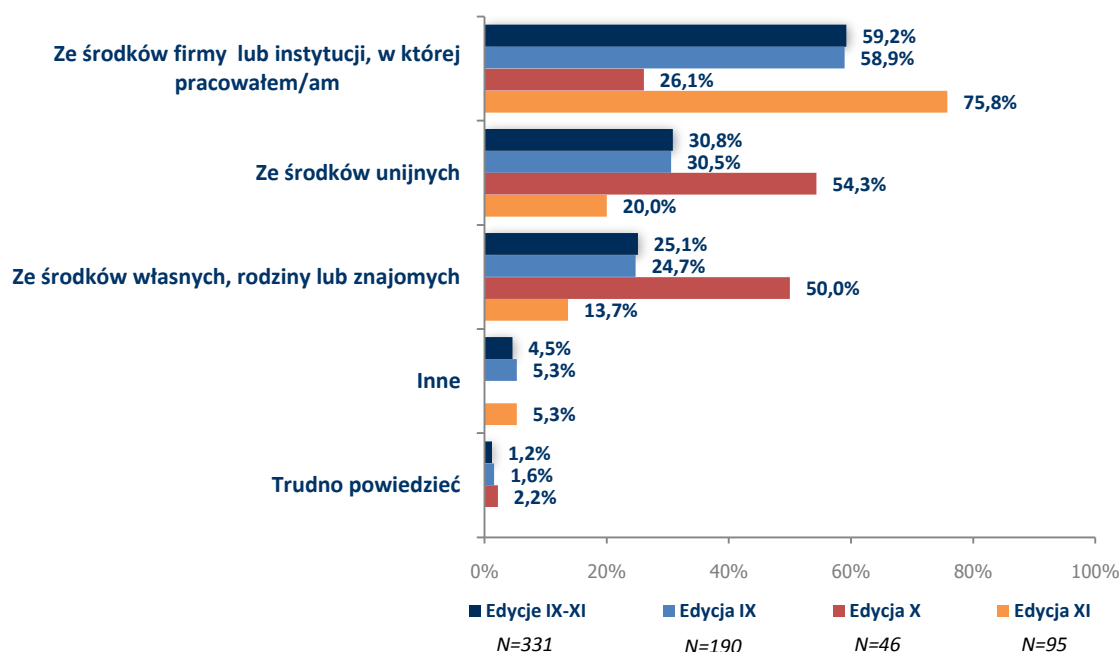


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Osoby, które odpowiedziały, że dokształcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostały zapytane o źródło finansowania nauki. Najwięcej, ponieważ 59,2% respondentów wskazało na środki firmy, w której pracuje (przy czym to źródło zostało wskazane przez 75,8% pytanym podczas XI edycji, 58,9% podczas IX edycji oraz 26,1% podczas X edycji badania). Kolejnym źródłem finansowania nauki respondentów były środki unijne (30,8%). Środki te były szczególnie często wskazywane w trakcie

X edycji badania (54,3%). Ponadto blisko co czwarty pytany wskazał na środki własne, rodziny bądź znajomych (25,1%). Środki te najczęściej były wymieniane w trakcie X edycji badania (podał je co drugi badany).

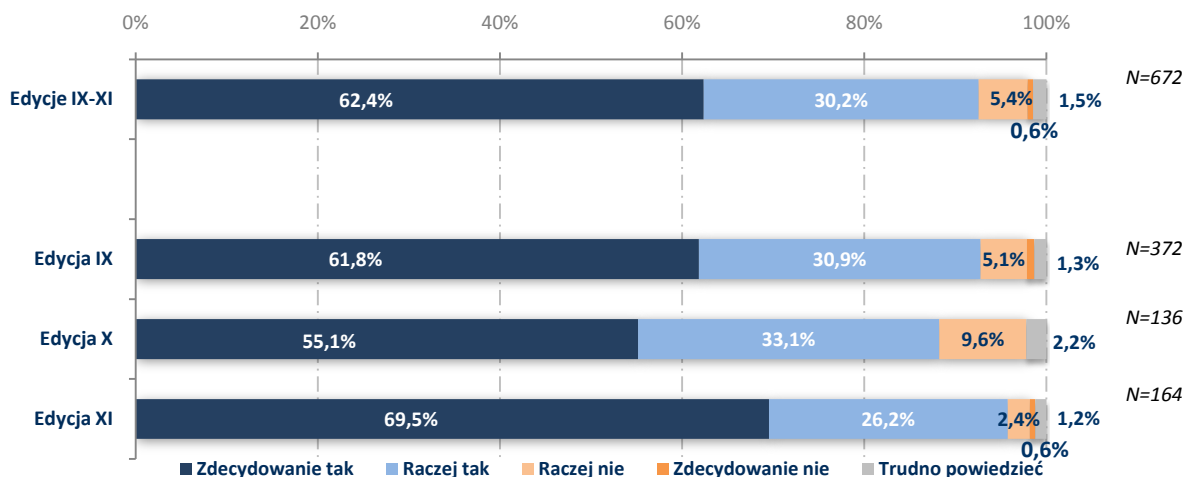
Rysunek 300. Z których środków finansowany był pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?



Odpowiadający: osoby, które dodatkowo doszkały się w ciągu ostatniego roku

Niemal wszyscy ankietowani oświadczyli, że mają zamiar się dokształcić w najbliższym czasie (92,6% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczącej udzieliło 6% badanych.

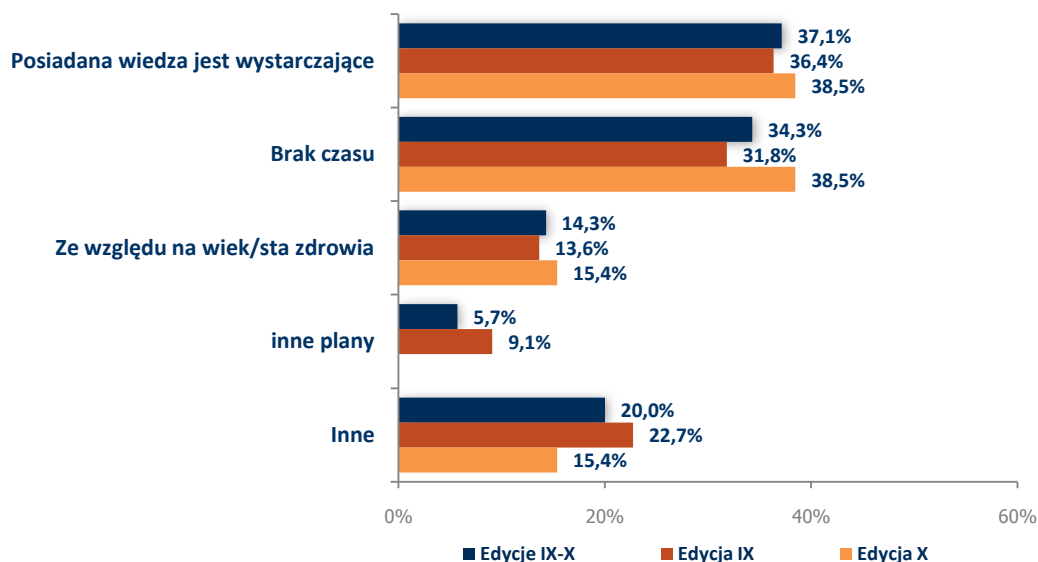
Rysunek 301. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród osób, które nie mają zamiaru doksztalać się w najbliższym czasie, 37,1% wskazało, że powodem tego jest fakt, że wiedza, którą posiada jest wystarczająca. Powodem wymienianym w drugiej kolejności jest brak czasu. Wskazało go 34,3% pytanych. Odsetek odpowiedzi był podobny niezależnie od edycji badania.

Rysunek 302. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się pan(i) doksztalać?



Odpowiadający: osoby, które nie chcą się doksztalać

N=35

N=22

N=13

9.2.4. Wnioski

W ramach badania mającego na celu ocenę projektu Z wiekiem na plus udział wzięło 672 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem przełożonych, zaś w mniejszym stopniu ich własnym (odpowiednio 66,1% i 25,9%). Dane wskazują, że dane o szkoleniach najczęściej pochodziły ze stron internetowych (39,7%). W przypadku innych źródeł informacji o szkoleniu badani powołują materiały promujące projekt oraz instytucje szkoleniowe (23,2% i 14%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali uaktualnienie wiedzy w branży w której pracują. Drugą w kolejności intencją było usprawnienie funkcjonowania firmy, trzecią natomiast chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży. 71,5% wyraziła chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych, a ponad połowa chciała zdobyć wiedzę z zakresu pozyskiwania środków unijnych. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również zróżnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na dogodność warunków lokalowych i odpowiednią liczbę osób w grupach. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne i odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Zdecydowana większość badanych wskazywała, że poprzez udział w szkoleniach zdobyli oni zupełnie nową wiedzę i umiejętności. Co więcej badani w większości byli zdania, że szkolenia zwiększyły ich świadomość wdrażania systemów zarządzania wiekiem w firmach. Udział w szkoleniach przeważnie nie wiązał się jednak dla badanych ze wzrostem wynagrodzenia czy awansem zawodowym. Stąd też w przypadku pytania o wpływ szkoleń na wzrost zarobków, dominowała odpowiedź „średni wpływ”. Równocześnie badani są zdania, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom i że warto było poświęcić swój czas na udział w nim.

W opinii badanych relatywnie największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu było pogłębienie, usystematyzowanie czy zdobycie nowej wiedzy – 49,2%. Zdecydowanie mniej badanych w szkoleniach doceniło nabycie praktycznych umiejętności – 21,9%. 14,1% respondentów podkreślało, że szkolenia pozwoliły na zdobycie znajomości i kontaktów. Najślabszą stroną szkolenia był natomiast zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program. Został on jednak wskazany przez niespełna 17% badanych. Większość respondentów podkreślała, że szkolenia nie miały słabych stron (50,2%). Ogólna ocena szkolenia była zatem przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp.

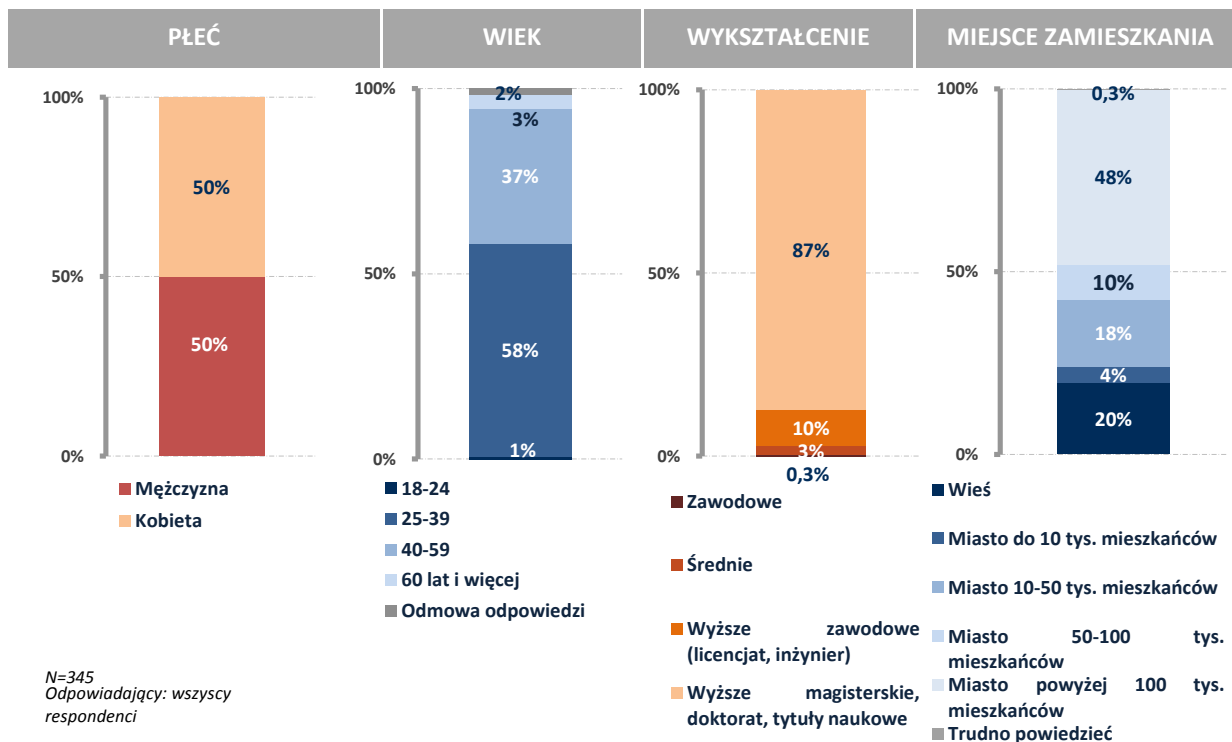
X. Partnerstwo publiczno-prywatne

10.1. Charakterystyka respondentów

Badanie stanowi ocenę satysfakcji z uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych w ramach programu „Partnerstwo publiczno-prywatne”. Ponadto dociekanie miało na celu diagnozę wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na rozwój kompetencji i sytuację zawodową beneficjentów. Zgodnie z założeniami, badanie odbyło się za pomocą wywiadów telefonicznych wspieranych komputerowo (CATI). Próba dobrana była metodą losową z uzyskanej od Zamawiającego bazy. W badaniu wzięło udział 345 respondentów – 20 podczas IX edycji, 160 podczas X oraz 165 podczas XI edycji badania. Realizacja telefoniczna IX edycji odbyła się w dniach 20.08-24.08.2012, edycji X – 18.09-04.10.2012, zaś XI – 19.10-14.11.2012.

10.1.1. Struktura społeczno-demograficzna respondentów

Rysunek 303. Struktura społeczno-demograficzna

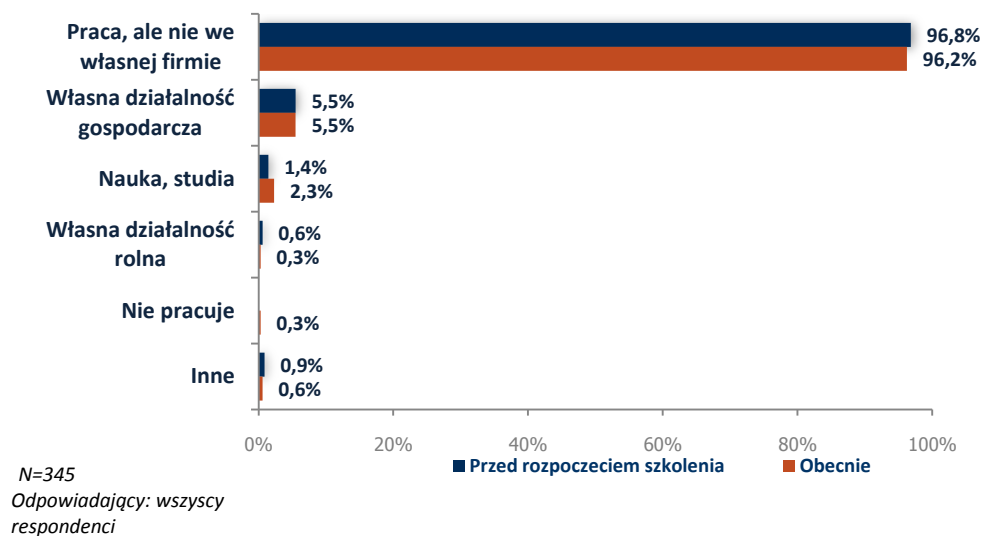


Powyższe wykresy prezentują rozkłady procentowe badanych według podstawowych cech społeczno-demograficznych. Wśród osób biorących udział w badaniu mężczyźni jak i kobiety stanowiły podobny udział, odpowiednio 50,1% i 49,9%. Najliczniej reprezentowane były osoby w wieku od 25 do 39 lat – w tej grupie wiekowej mieściło się 57,7% badanych. Mniej liczne były grupy od 40 do 59 roku życia (36,5%), powyżej 60 roku życia (3,5%) oraz do 24 lat (0,6%). 97,1% respondentów miało wykształcenie wyższe – w tym 87,2% magisterskie bądź wyższe oraz 9,9% zawodowe licencjackie bądź inżynierskie. 2,6% badanych miało wykształcenie średnie. Pozostałe osoby miały wykształcenie zawodowe. 47,8% respondentów stanowiły osoby mieszkające w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców, 19,7% badanych mieszkało na wsi, zaś 18,3% w mieście od 10 do 50 tysięcy mieszkańców. 9,6% respondentów zamieszkiwało miasto o liczbie ludności kształtującej się w granicach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby mieszkające w mieście do 10 tysięcy mieszkańców (4,3%).

Zarówno przed jak i po zakończeniu szkolenia 96% respondentów zadeklarowało, że pracuje, ale nie we własnej firmie, odpowiednio 96,8 i 96,2. Drugą z kolei największą grupę zarówno przed jak i po szkoleniu stanowiły osoby prowadzące działalność gospodarczą (5,5%). 1,4% przed i 2,3% obecnie respondentów zadeklarowało, że się uczy. Marginalny odsetek stanowiły osoby prowadzące własną działalność rolną (0,6 i 0,3%) oraz niepracujące (0,3%).

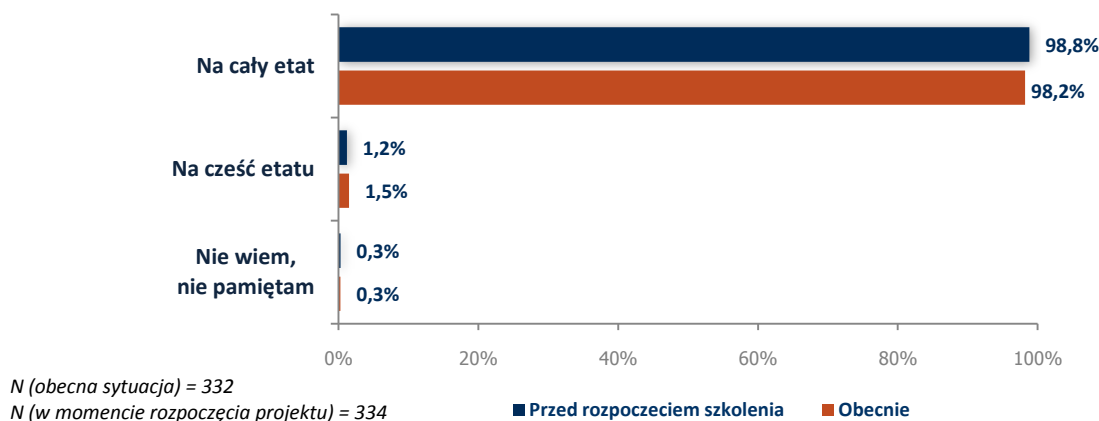
10.1.2. Sytuacja zawodowa

Rysunek 304. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa?



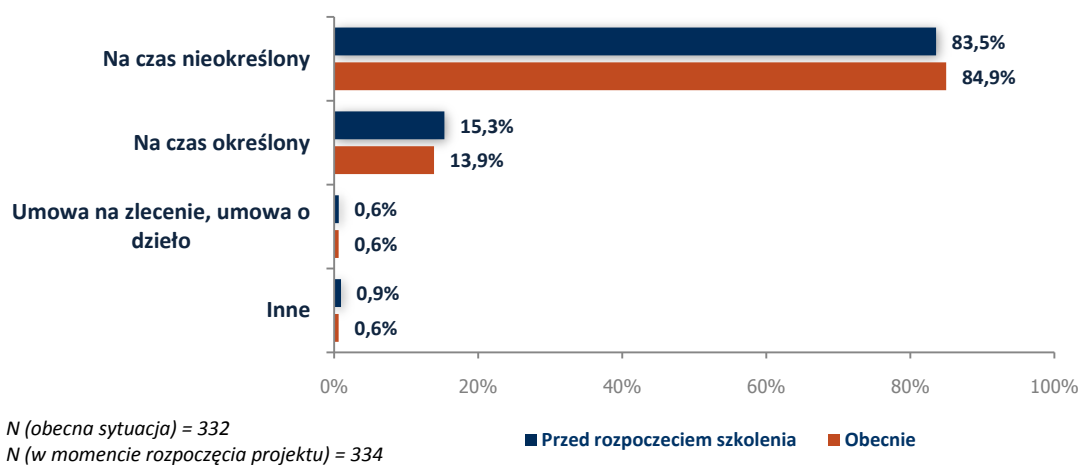
Niemal wszyscy pracujący respondenci oznajmili, że zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie pracują na cały etat (odpowiednio 98,8% i 98,2%). Na część etatu przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie pracuje odpowiednio 1,2% i 1,5%. Ponadto 0,3% badanych odpowiedziało, że nie wie bądź nie pamięta jaki jest jego obecny wymiar pracy.

Rysunek 305. Jaka jest Pana(i) obecna forma zatrudnienia?



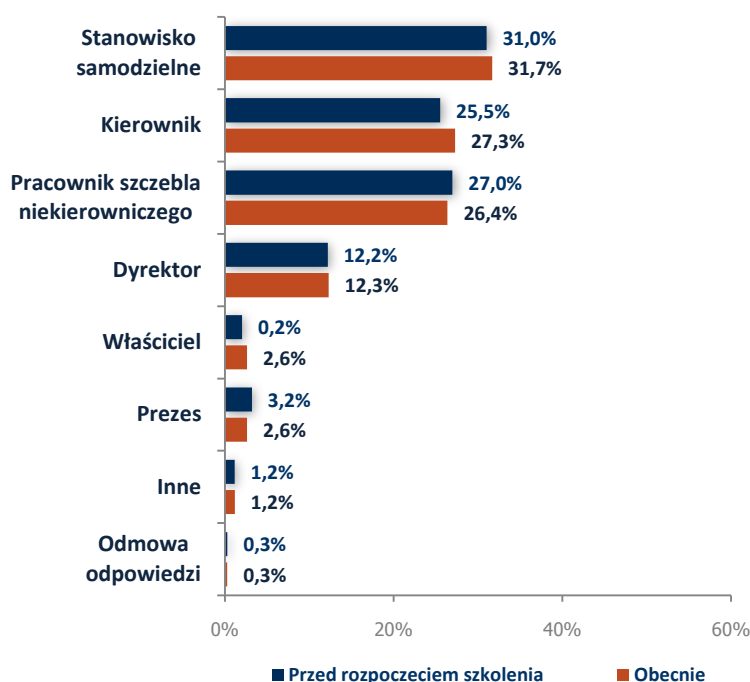
Niemal wszyscy pracujący respondenci oznajmili, że zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie pracują na czas nieokreślony (odpowiednio 83,5% i 84,9%). Na czas określony pracuje odpowiednio 15,3% i 13,9% respondentów. Ponadto 0,6% badanych odpowiedziało, że pracuje na zlecenie bądź o dzieło.

Rysunek 306. W jakim wymiarze jest Pan(i) zatrudniony(a)?



Po odbyciu szkolenia wzrósł odsetek osób pracujących na stanowisku samodzielnym (z 31% do 31,7%). Ponadto wzrósł odsetek osób pracujących na wyższych stanowiskach: kierowników (wzrost z 25,5% do 27,3%), właścicieli (wzrost z 0,2% do 2,6%), dyrektorów (wzrost z 12,2% do 12,3%). Zmalała zaś liczba osób pracujących na stanowiskach szczebla niekierowniczego (z 27% do 24,3%) oraz prezesów (z 3,2% do 2,6%).

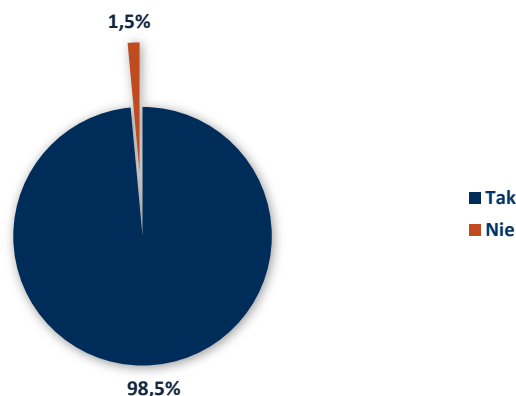
Rysunek 307. Stanowisko zajmowane przez respondentów przed rozpoczęciem szkolenia oraz obecnie



Obecnie N = 341
 W momencie rozpoczęcia projektu N = 345

Zdecydowana większość, bo 98,5% respondentów odpowiedziało, że obecnie pracuje w tej samej firmie, w której pracowało przed rozpoczęciem szkolenia.

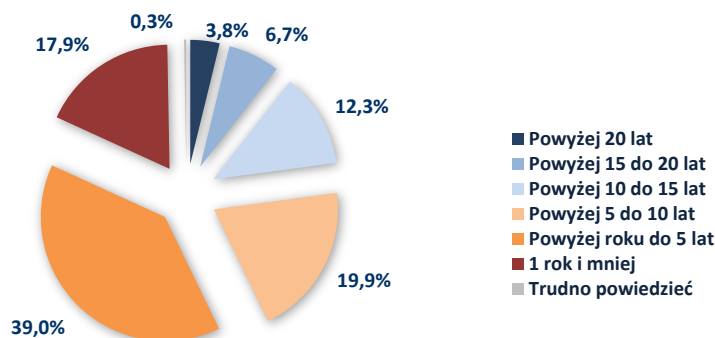
Rysunek 308. Czy obecnie pracuje Pan(i) w tej samej firmie/ prowadzi tę samą działalność gospodarczą, co w momencie rozpoczęcia szkolenia w ramach projektu „Inwestycje w kadry III”?



Odpowiadający: osoby, które pracowały przed rozpoczęciem szkolenia oraz pracują obecnie

39% badanych zadeklarowało, że w obecnej firmie pracuje dłużej niż rok, ale krócej niż 5 lat. Mniej, bo 19% respondentów w obecnej firmie pracuje dłużej niż 5 lat, ale krócej niż 10 lat, zaś 17,9% w danej instytucji pracuje krócej niż rok. Ponadto 12,3% odpowiedziało, że w obecnym miejscu pracuje dłużej niż 10 lat, ale krócej niż 20 lat. 0,3% badanych stwierdziło, że nie jest w stanie stwierdzić jak długo pracują w obecnej firmie.

Rysunek 309. Jak długo pracuje Pan(i) w obecnej firmie?

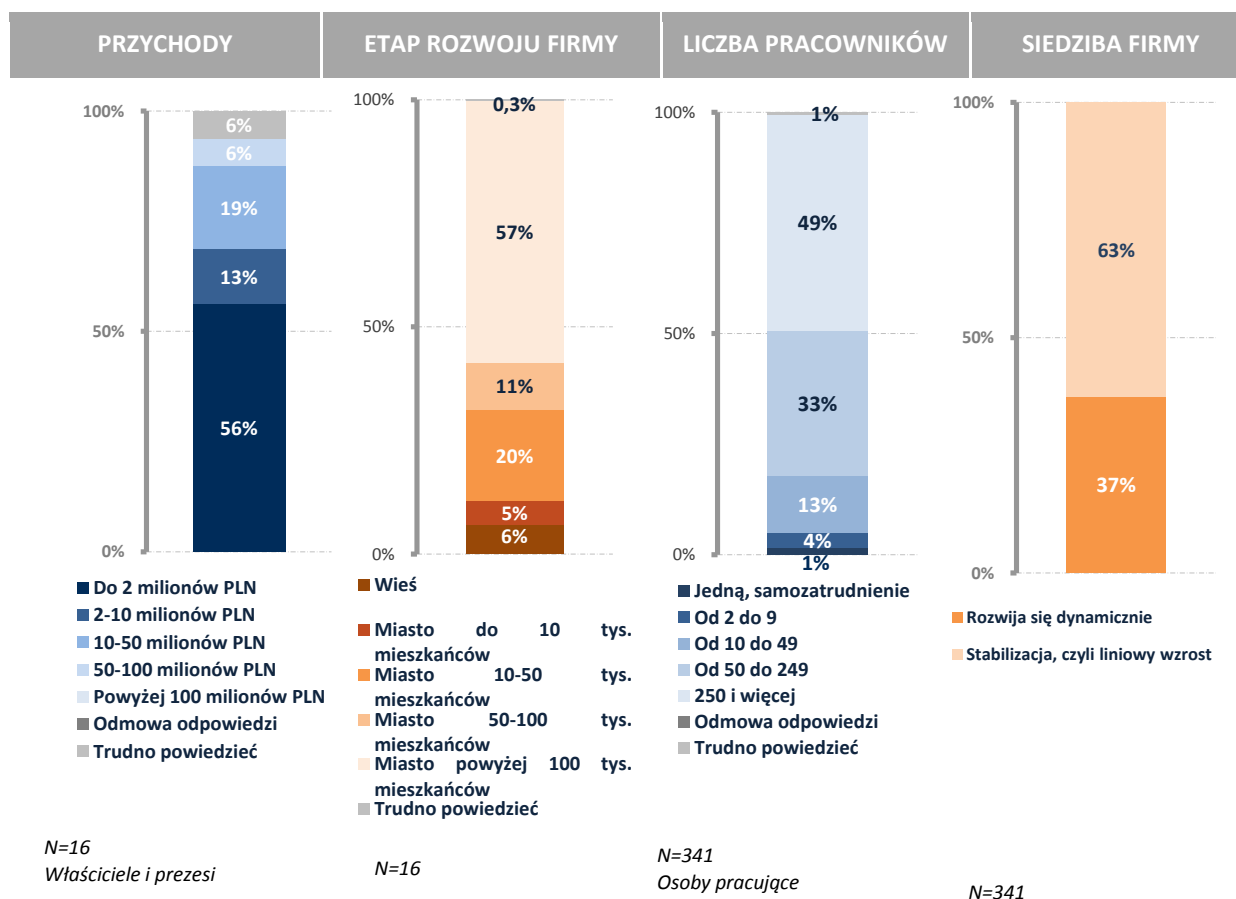


N=341

Odpowiadający: osoby pracujące

10.1.3. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kwestionariusz zawierał baterię pytań dotyczących charakterystyki firm prowadzonych przez respondentów, zarówno przed rozpoczęciem szkolenia, jak i obecnie. Ponadto część z pytań dotyczyła firm, w których respondenci są bądź byli zatrudnieni.



56,3% respondentów zadeklarowało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem, w 2011 roku osiągnęła przychody mniejsze niż 2 miliony złotych. 18,8% respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 10 do 50 milionów złotych. Ponadto 12,5% pytanym respondentów oświadczyło, że przychody firmy mieściły się w granicach od 2 do 10 milionów złotych. 6,3% pytanym nie było w stanie określić wielkości przychodów firmy w ubiegłym roku.

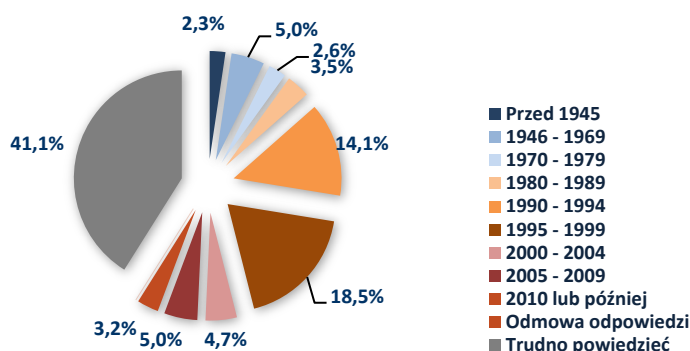
48,7% respondentów odpowiedziało, że firma, w której pracuje, zatrudnia więcej niż 250 pracowników, blisko co trzeci badany pracuje w firmie, zatrudniającej od 50 do 249 pracowników, zaś 12,9% pracuje w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 2 do 9 osób. Zaledwie 1,5% pytanym oświadczyło, że prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą.

62,5% badanych odpowiedziało, że firma, której jest właścicielem lub prezesem znajduje się na etapie stabilizacji, a więc liniowego wzrostu. Natomiast 37,5% pytanym stwierdziło, że przedsiębiorstwo, które prowadzi rozwija się dynamicznie.

Większość respondentów (ponad 57,5%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje swoją siedzibę ma w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. 19,9% pytanym pracuje w firmie znajdującej się w mieście liczącym od 10 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców, zaś 10,6% badanych w mieście od 50 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców.

Ponad 18,5% respondentów pracuje w firmie, która powstała między 1995 a 1999 roku. Mniej, bo 14,4% badanych pracuje w firmie, która powstało po 1990 roku ale przed 1994 rokiem.

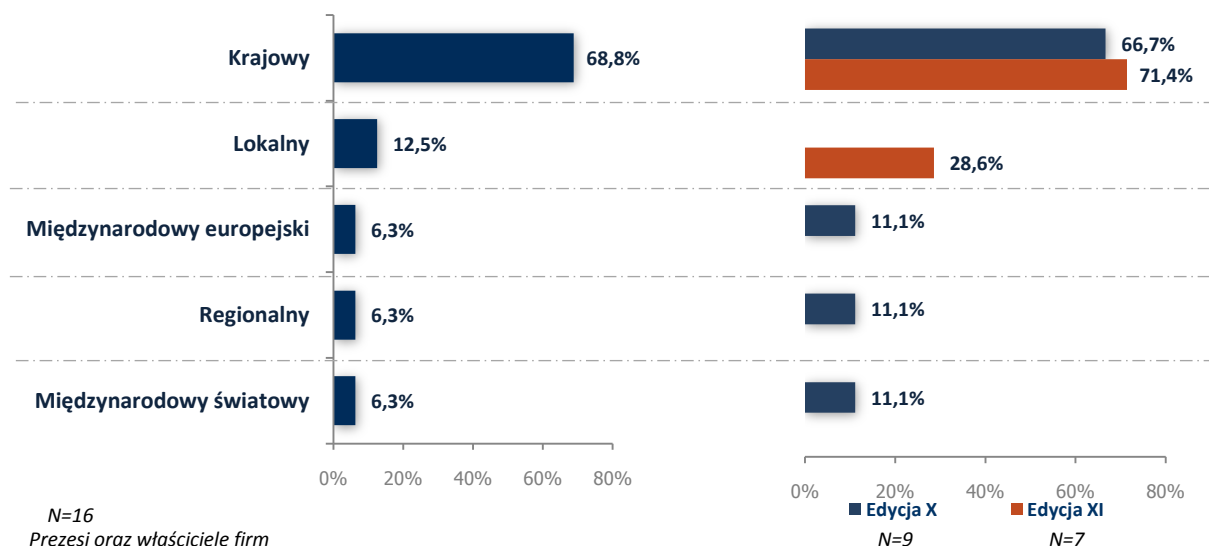
Rysunek 310. W którym roku powstała Pana/i firma lub instytucja?



N=341

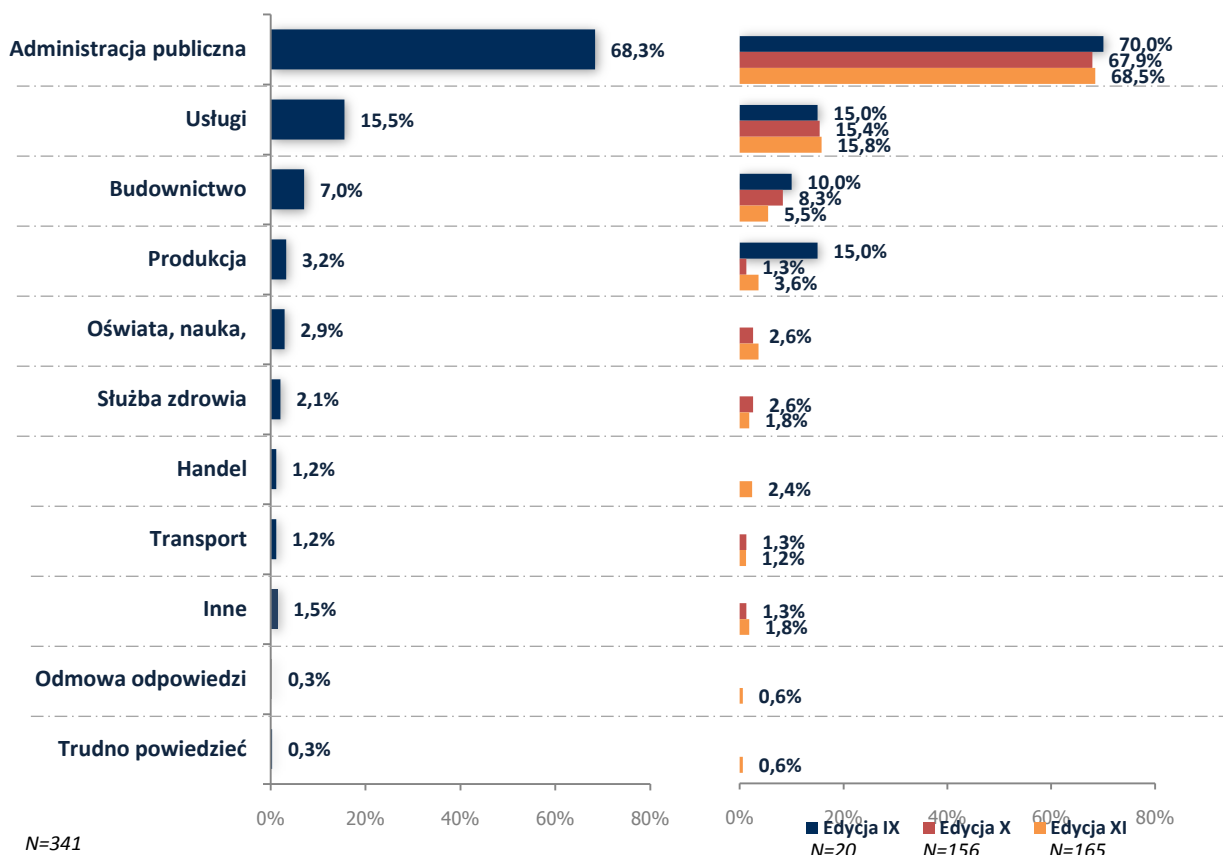
Większość badanych prezesów oraz właścicieli przedsiębiorstw odpowiedziała, że ich firma zaopatruje rynek krajowy (68,8%). Największy odsetek odpowiadających w ten sposób zauważyć można było w trakcie XI edycji badania. 12,5% badanych oświadczyło, że prowadzone przez nich firmy działają na rynku lokalnym, zaś 6,3% międzynarodowym europejskim, regionalnym oraz międzynarodowym światowym.

Rysunek 311. Na jakim rynku działa Pana/i firma?



Zdecydowana większość respondentów (68,3%) zadeklarowała, że firma, w której pracuje specjalizuje się administracji publicznej. W drugiej kolejności respondenci podawali branżę usługową (15,5%), zaś w kolejnej branżę budowlaną (7%). Marginalny odsetek respondentów wskazał handel (1,2%) oraz branżę transportową (1,2%).

Rysunek 312. Jaka jest specjalizacja działalności Pana(i) firmy?

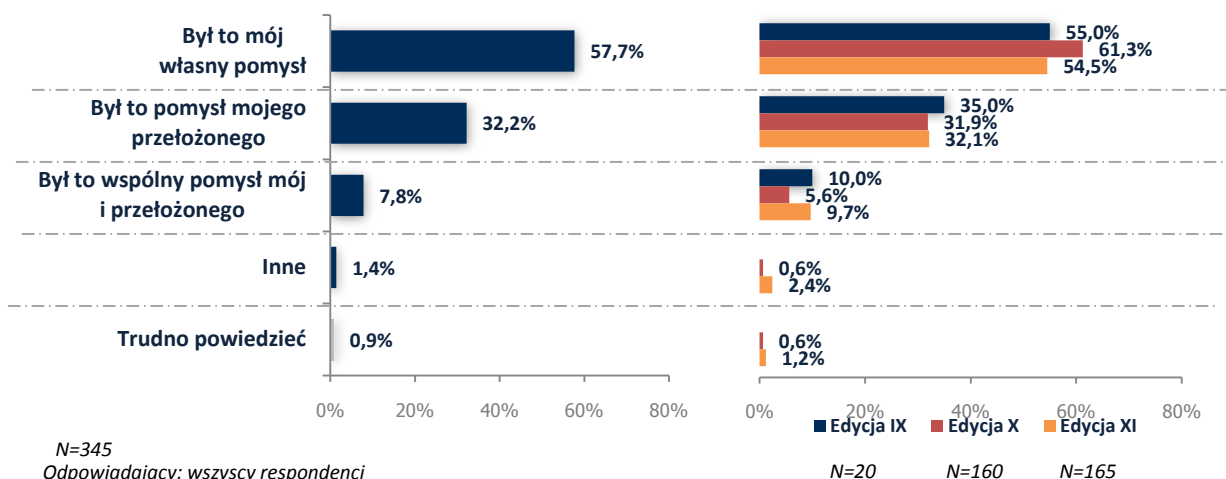


10.2. Wyniki

10.2.1. Udział w szkoleniu / studiach podyplomowych

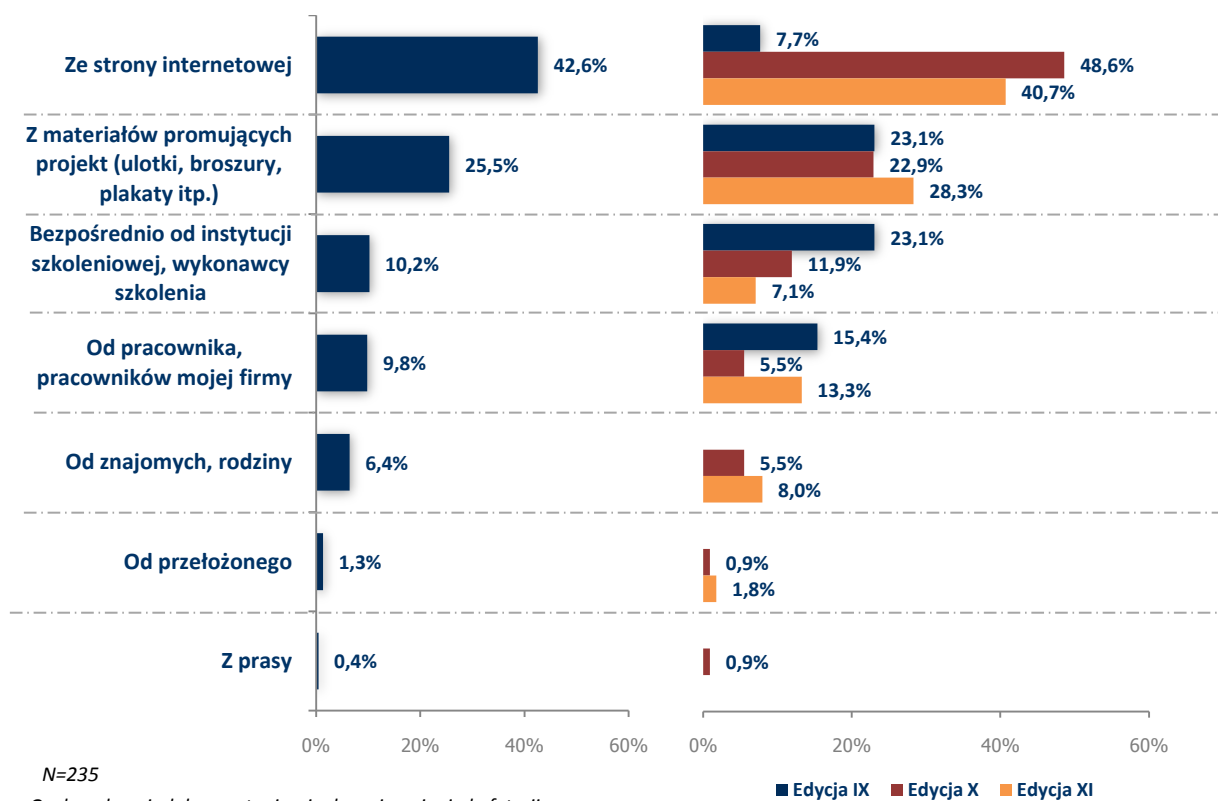
Na pytanie, do kogo należał pomysł wzięcia udziału w szkoleniu, większość respondentów odpowiedziała, że był to ich własny pomysł (57,7%). Niewiele mniej, bo 32,2% oświadczyło, że był to pomysł przełożonego. Struktura odpowiedzi była podobna, niezależnie od edycji badania.

Rysunek 313. Do kogo należał pomysł Pana/i udziału w szkoleniu?



42,6% respondentów o szkoleniu dowiedziało się ze strony internetowej. 25,5% pytanych o szkoleniu dowiedziało się z materiałów promujących projekt (ulotek, plakatów, a także z e-maila). Najczęściej respondenci odpowiadali tak w trakcie XI edycji badania (28,3%). 10,2% pytanych informacji o szkoleniu otrzymało bezpośrednio od instytucji szkoleniowej bądź wykonawcy szkolenia. Marginalny odsetek pytanych o szkoleniu dowiedział się z radia (0,4%).

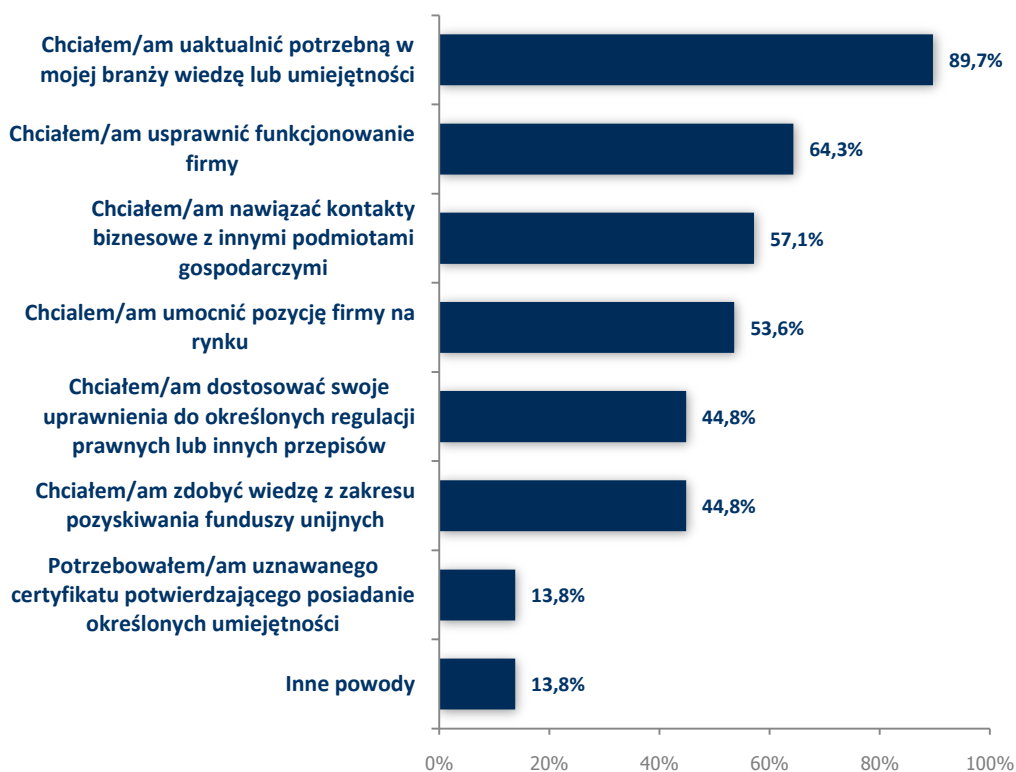
Rysunek 314. Skąd dowiedział(a) się pan(i) o szkoleniach w ramach projektu?



Niemal wszyscy prezesi i właściciele firm (89,7%) odpowiedziało, że wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę oraz umiejętności. Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć usprawnienia funkcjonowania firmy (64,3%). Kolejnym najczęściej

wymienianym powodem była chęć nawiązania kontaktów biznesowych z innymi podmiotami gospodarczymi (57,1%). Kolejnym najczęściej wymienianym powodem była chęć umocnienia pozycji na rynku (53,6%). Nieco mniej, bo 44,8% pytaných wskazało również na chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych przepisów, jak również zdobycia wiedzy z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. 13,8% pytaných wskazało również na potrzebę posiadania uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Wśród innych powodów respondenci najczęściej wskazywali chęć samorozwoju.

Rysunek 315. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu?- Właściciele i prezesi firm



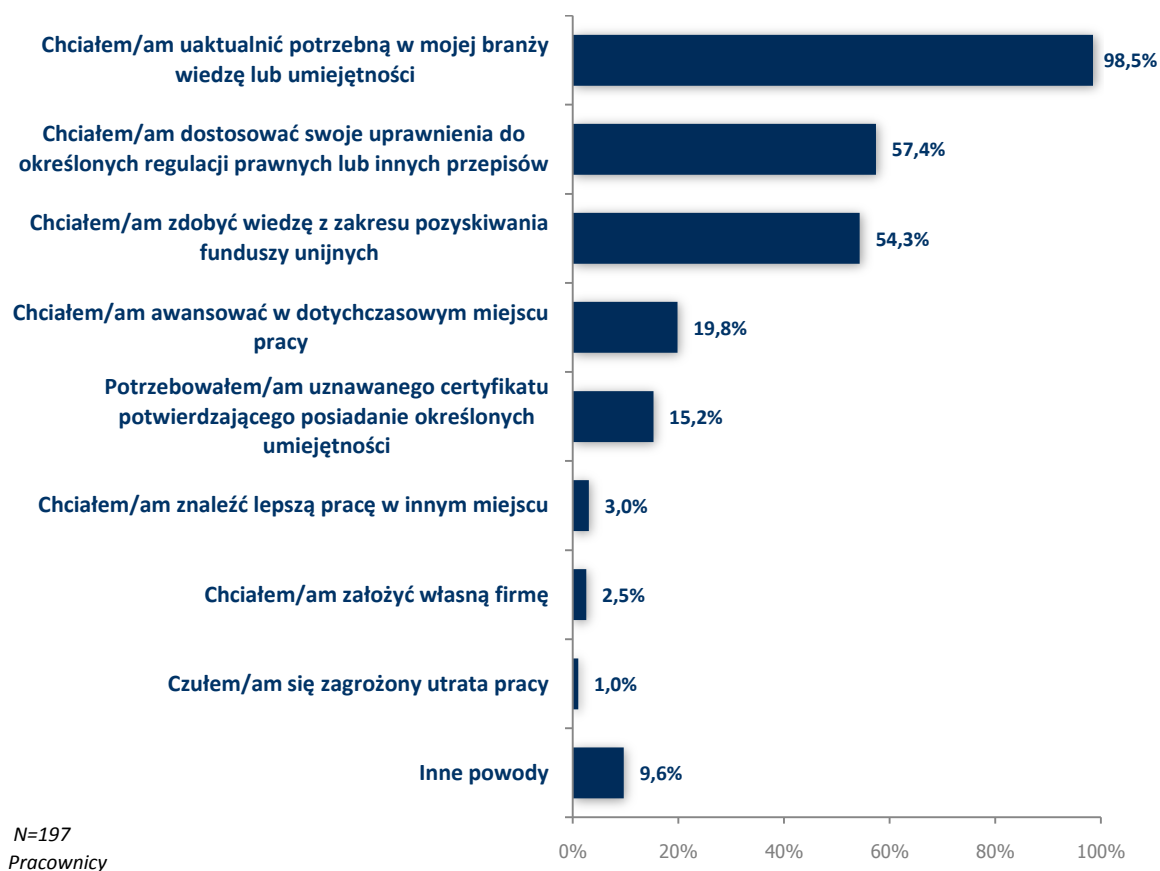
N=29

Prezesi oraz właściciele firm

Wśród innych powodów respondenci najczęściej wskazywali chęć samorozwoju

Niemal wszyscy pytani pracownicy, którzy byli pomysłodawcami wzięcia udziału w szkoleniu (z wyłączenie prezesów oraz właścicieli firm), wzięli udział w szkoleniu, ponieważ chcieli uaktualnić potrzebną w branży wiedzę (98,5%). Drugim z kolei najczęściej wskazywanym powodem była chęć dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych (57,4%). Ponad połowa osób zaznaczyła również chęć zdobycia wiedzy i umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych (54,3%). 19,8% badanych wskazało na chęć awansu w dotychczasowym miejscu pracy. Mniej, bo 15,2% pytaných potrzebowało uznawanego certyfikatu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Ponadto 3% badanych chciało znaleźć lepszą pracę w innej firmie, 2,5% założyć własną firmę, zaś 1% pytaných bało się utraty pracy. Wśród innych powodów pytaných najczęściej wskazywali na chęć rozwoju osobistego oraz zawodowego.

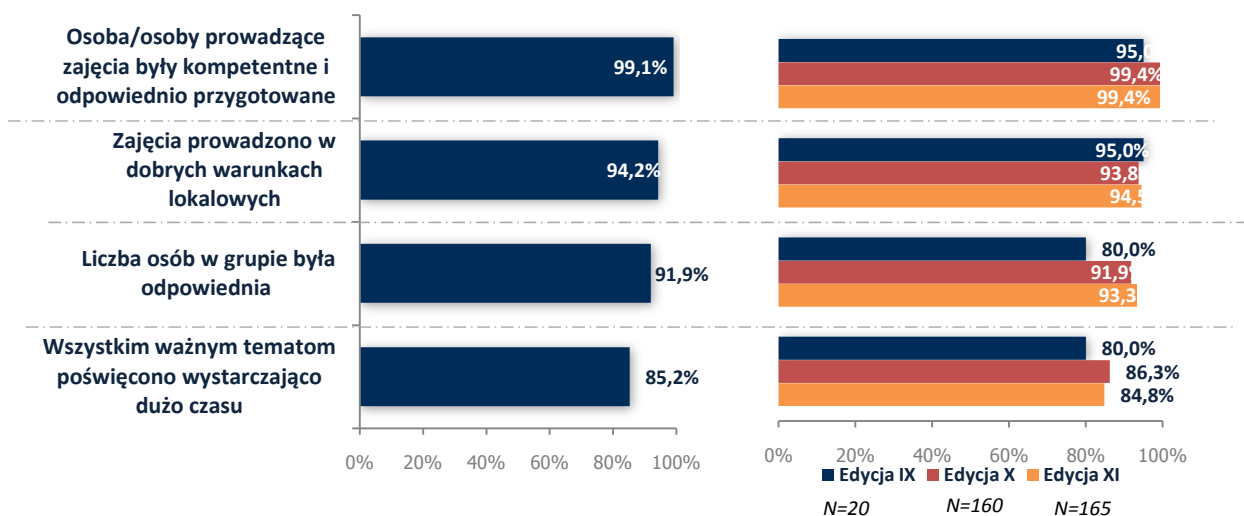
Rysunek 316. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w szkoleniu w ramach projektu?- Osoby pracujące, ale nie we własnej firmie z wyłączeniem prezesów



Wśród innych powodów respondenci najczęściej wskazywali chęć samorozwoju

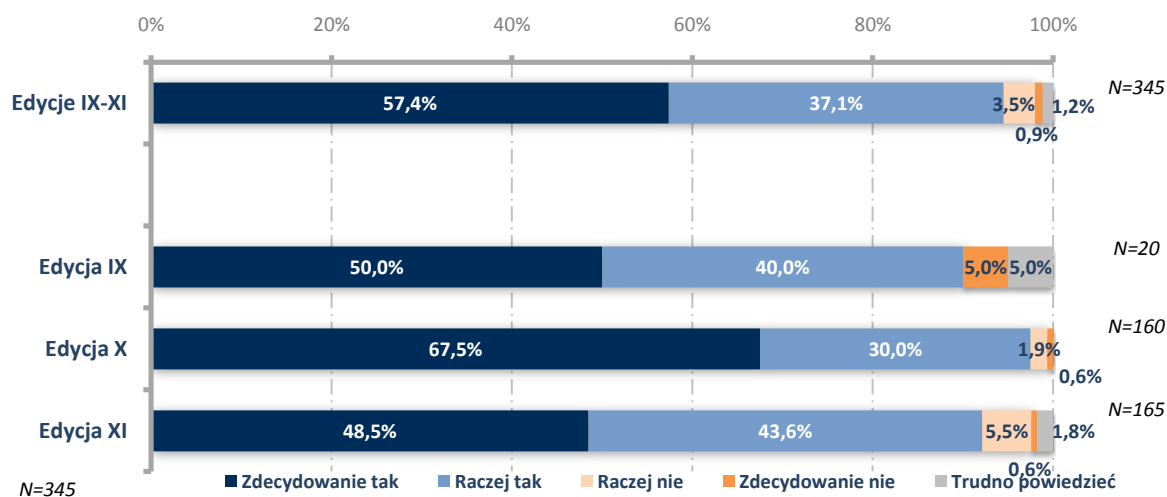
Niemal wszyscy respondenci uznali, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i odpowiednio przygotowane (99,1%). Podobne opinie występowały podczas wszystkich edycji badania. Niemal wszyscy badani potwierdzili również, że zajęcia były prowadzone w dobrych warunkach lokalowych (94,2%). Niewiele mniej, bo 91,9% pytanym uważa, że liczba osób w grupie była odpowiednia. 85,2% ankietowanych uważa również, że podczas szkolenia wszystkim tematom poświęcono wystarczająco dużo czasu. Częściej takiego zdania były osoby badane podczas edycji X (ponad 86,3%).

Rysunek 317. Opinia respondentów na tematy związane ze szkoleniami



Niemal wszyscy respondenci są skłonni polecić szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (94,5% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Podobne odpowiedzi występowały niezależnie od edycji badania. Ponadto warto dodać, że skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z ogólną jego oceną (Pearson = 0,469) oraz poświęceniem czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,427).

Rysunek 318. Czy polecił(a)by Pan(i) te szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę?

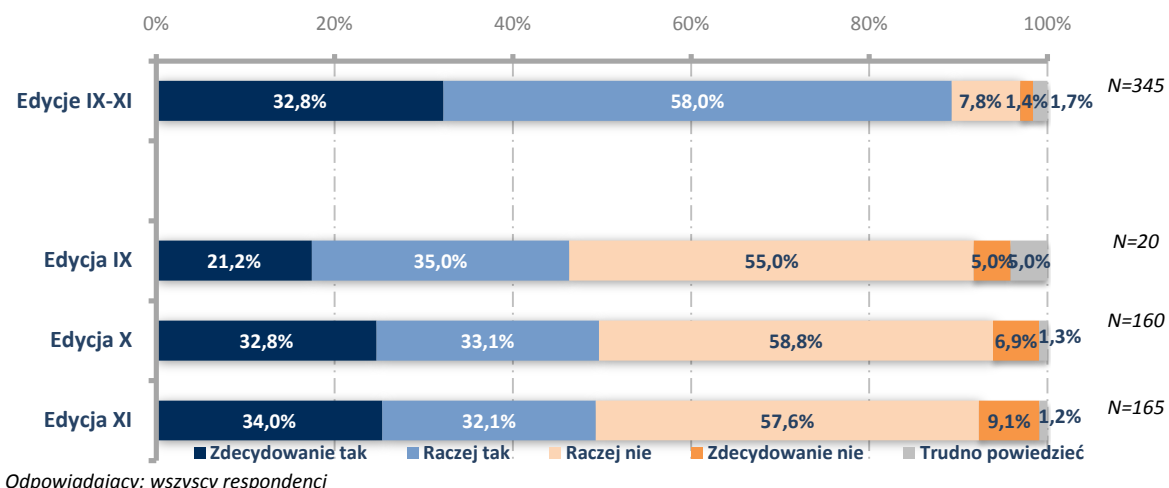


Odpowiadający: wszyscy respondenci

10.2.2. Efekty udziału w szkoleniach / studiach podyplomowych

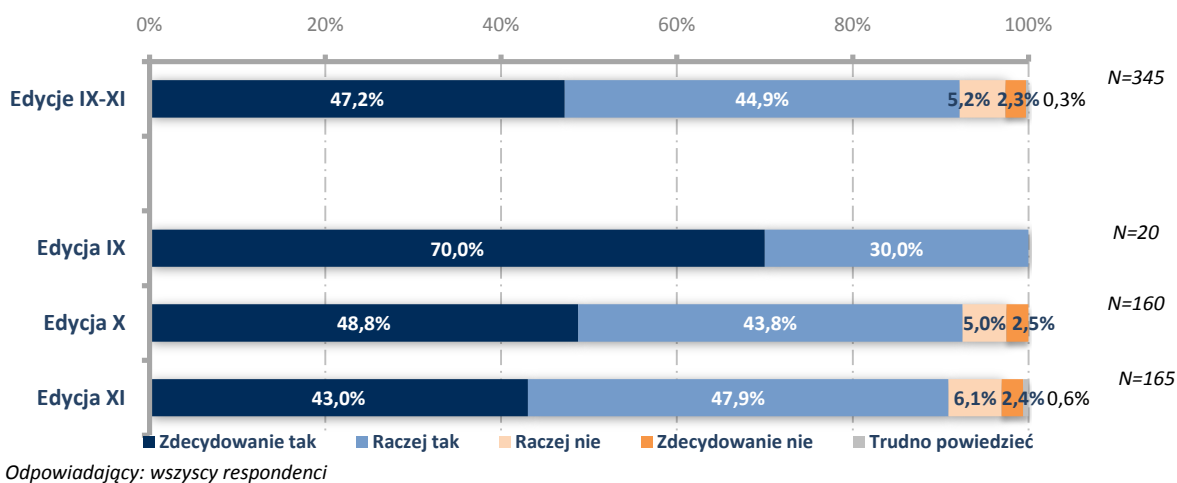
Zdecydowana większość respondentów przyznała, że dzięki szkoleniu zdobyła zupełnie nową wiedzę oraz umiejętności (90,8% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 9,2% badanych odpowiedziało przecząco, zaś 1,7% pytanych miało problem z odpowiedzią na to pytanie.

Rysunek 319. Czy poprzez udział w szkoleniach zdobył(a) Pan(i) zupełnie nową wiedzę lub umiejętności?



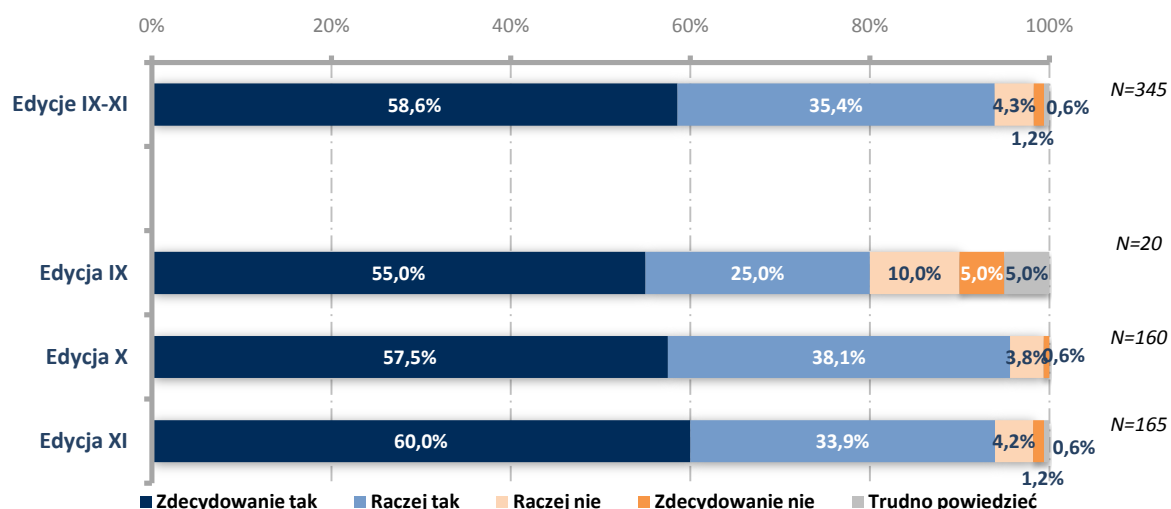
Niemal wszyscy respondenci potwierdzili, że udział w szkoleniu pogłębił bądź usystematyzował posiadaną przez nich wcześniej wiedzę (92,1% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej”). Odpowiedź przeczącą udzieliło zaledwie 7,5% pytanych.

Rysunek 320. Czy poprzez udział w szkoleniach pogłębił(a) lub usystematyzował(a) Pan(i) posiadaną wcześniej wiedzę lub umiejętności?



Na pytanie, czy podczas szkolenia w ramach projektu partnerstwo publiczno-prywatne zwiększyła się Pana/i wiedza na temat korzyści związanych z podejmowaniem przedsięwzięć w formule partnerstwa publiczno-prywatnego, ponad połowa respondentów odpowiedziała „zdecydowanie tak” (58,6%). Mniej, bo 35,4% pytanych odpowiedziało „raczej tak”. Innego zdania było 5,5% (zagregowane odpowiedzi „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”). Problem z odpowiedzią na to pytanie miało 0,6% pytanych.

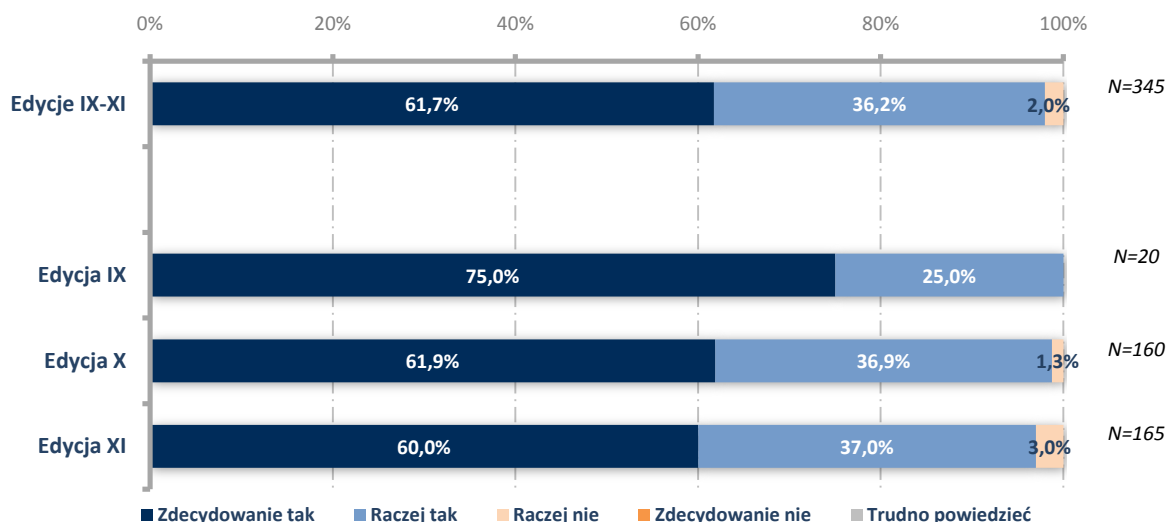
Rysunek 321. Czy poprzez udział w seminarium w ramach projektu partnerstwo publiczno-prywatne zwiększyła się Pana/i świadomość na temat korzyści związanych z podejmowaniem przedsięwzięć w formule partnerstwa publiczno-prywatnego?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Niemal wszyscy pytani odpowiedzieli, że poprzez udział w szkoleniu partnerstwo publiczno-prywatne zwiększyła się ich wiedza na temat zastosowania ustawy prawo zamówień publicznych (97,9% zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 2% pytanych odpowiedzieli, że po odbyciu szkolenia ich wiedza na temat zastosowań ustawy prawo zamówień publicznych raczej się nie zwiększyła.

Rysunek 322. Czy poprzez udział w seminarium zwiększyła się Pana/i wiedza w zakresie partnerstwa publiczno-prywatnego?

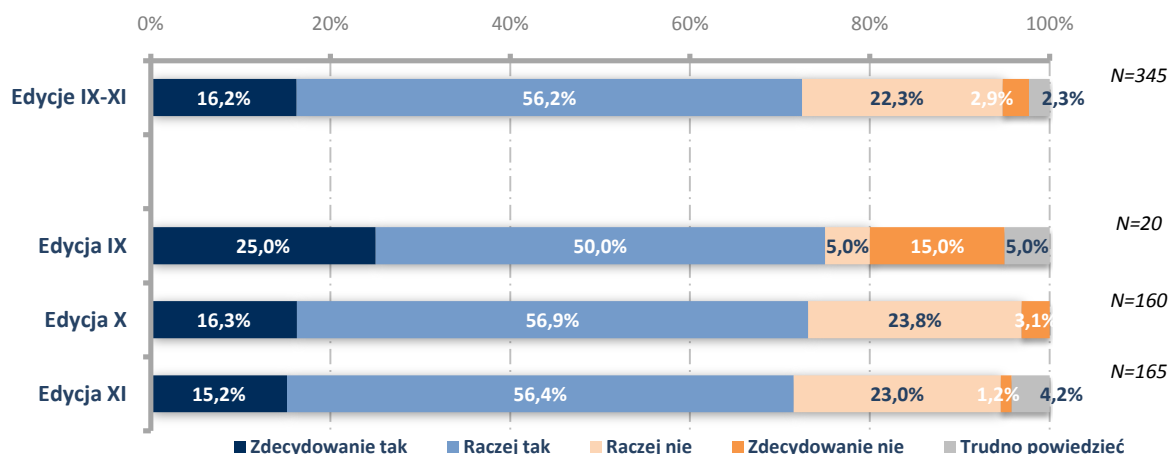


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie, czy poprzez udział w seminarium respondent zdobył praktyczne umiejętności przydatne w nawiązaniu lub prowadzeniu współpracy w formule partnerstwa publiczno-prywatnego na zdecydowana większość, bo 72,4% pytanych odpowiedziało, że tak (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). 22,3% ankietowanych na to pytanie odpowiedziało „raczej

nie”, zaś 2,9% badanych zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”. 2,3% pytanym w odpowiedzi na to pytanie powiedziało „trudno powiedzieć”.

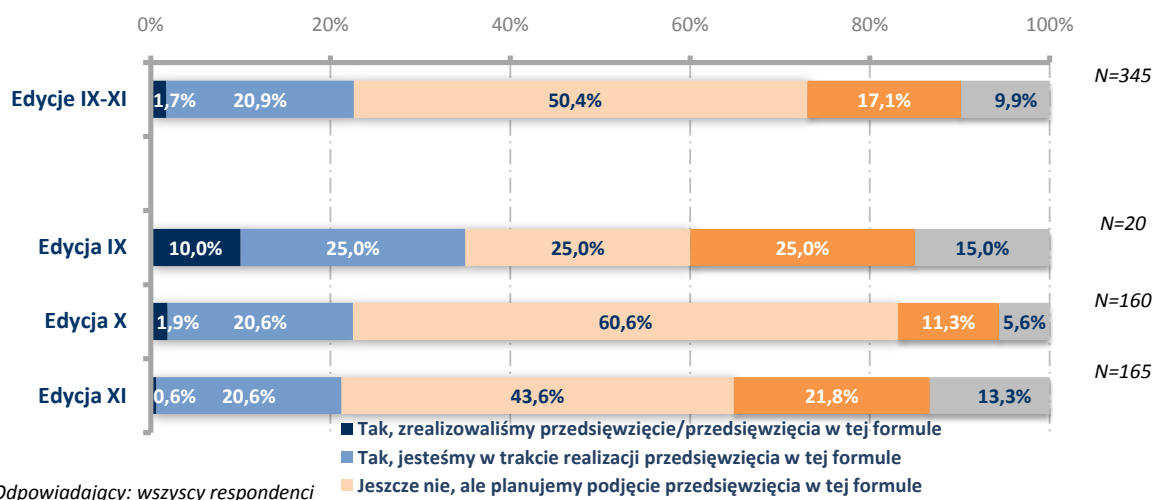
Rysunek 323. Czy poprzez udział w seminarium zdobył(a) Pan(i) praktyczne umiejętności przydatne w nawiązaniu lub prowadzeniu współpracy w formule partnerstwa publiczno-prywatnego?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie, czy od momentu ukończenia udziału w projekcie partnerstwo publiczno-prywatne respondent rozpoczął jakiekolwiek przedsięwzięcie w formule PPP 50,4% odpowiedziało, że jeszcze nie ale planuje podjąć przedsięwzięcie w tej formule. 20,9% respondentów, było w trakcie realizacji takiego przedsięwzięcia natomiast 17,7% nie planuje przedsięwziąć w formule PPP.

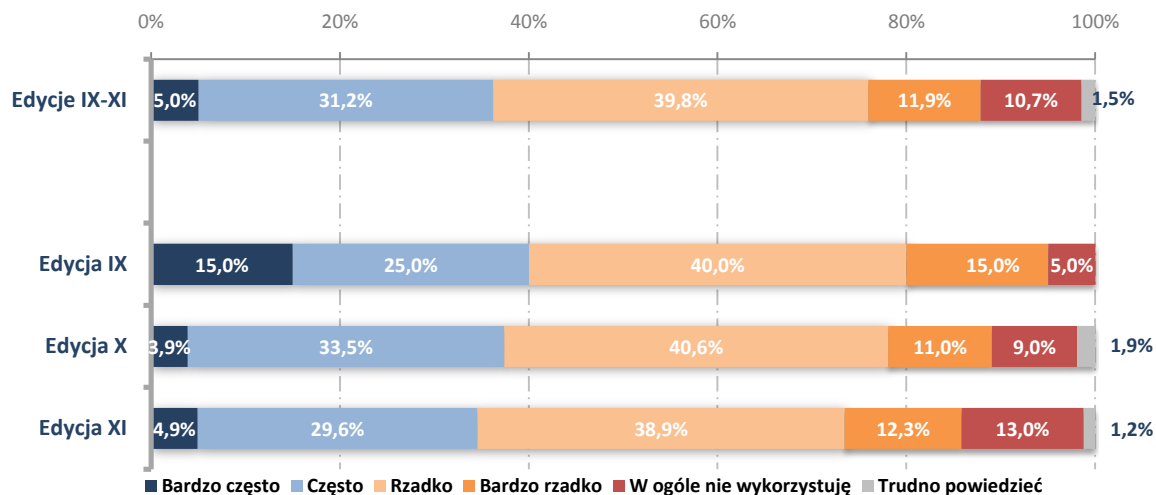
Rysunek 324. Czy od momentu ukończenia przez Pana(ią) udziału w projekcie partnerstwo publiczno-prywatne Pana(i) firmy rozpoczęło jakiekolwiek przedsięwzięcie w formule PPP?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Na pytanie jak często w obecnej pracy respondent wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach, 39,8% badanych stwierdziło, że rzadko. 31,2% pytanym zadeklarowało, że wiedzę i umiejętności pozyskane dzięki szkoleniom w pracy wykorzystuje często. Mniej, bo 11,9% ankietowanych oświadczyło, że robi to bardzo rzadko, 10,7%, że nie robi tego w ogóle.

Rysunek 325. Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan(i) wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione dzięki uczestnictwu w szkoleniach?

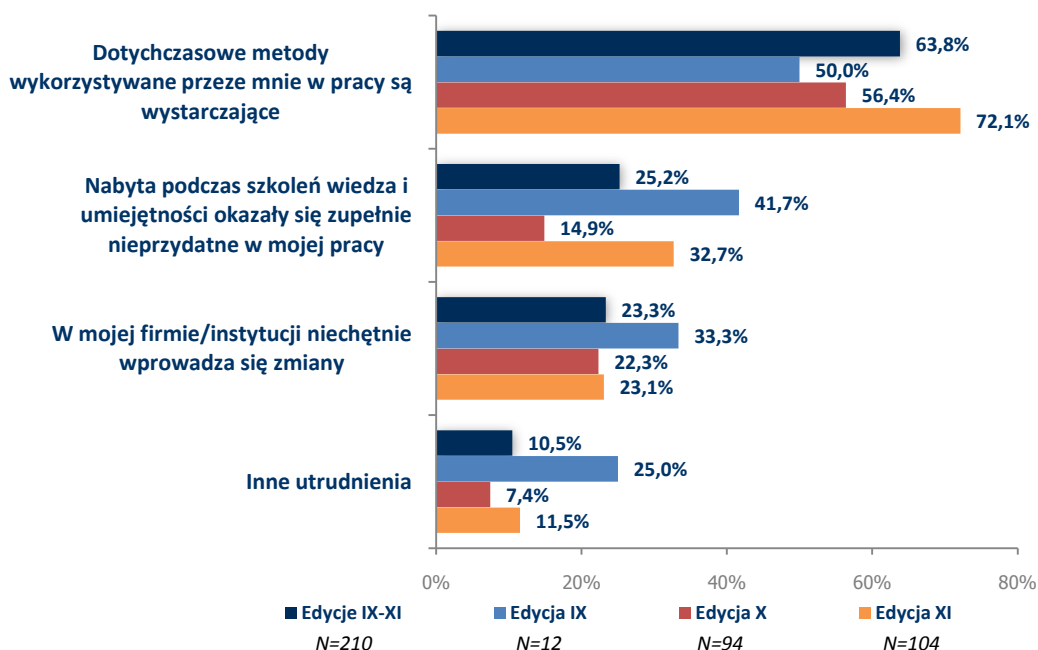


N=337

Odpowiadający: osoby, które pracują

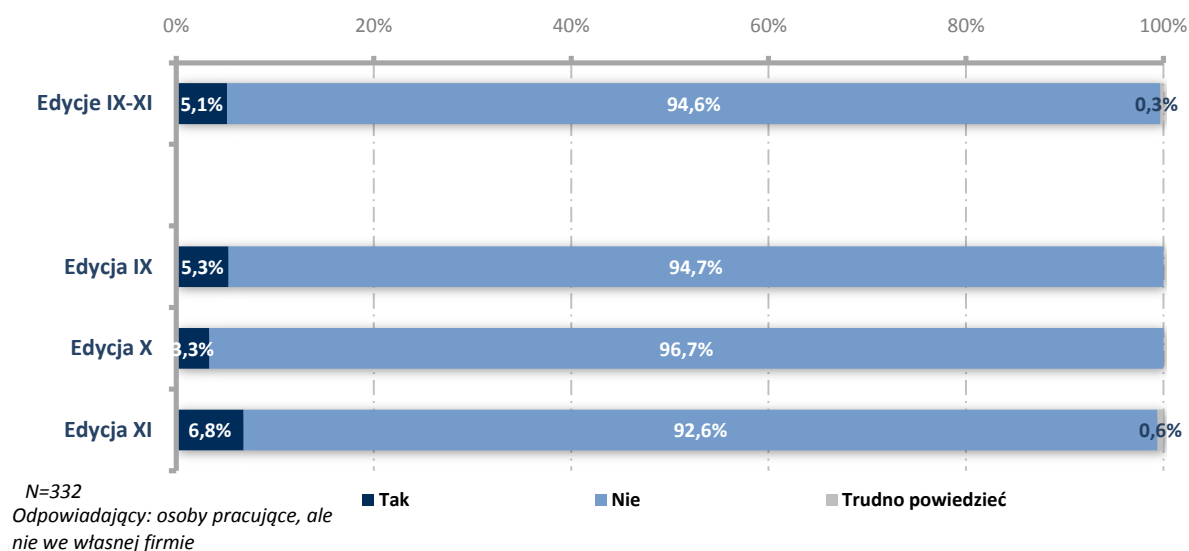
Osoby, które zadeklarowały, że w podczas pracy w ogóle nie wykorzystują wiedzy oraz umiejętności nabytych podczas szkoleń bądź robią to bardzo rzadko lub rzadko, zostały zapytane o tego przyczyny. Do najczęściej wskazywanych przyczyn należał fakt, że dotychczasowe metody wykorzystywane przez respondentów w pracy są wystarczające. W ten sposób odpowiedziało 63,3% badanych. Co czwarty ankietowany wskazywał również na fakt, że nabyta przez niego podczas szkoleń wiedza i umiejętności okazały się zupełnie nieprzydatne podczas jego pracy. 23,3% pytanych odpowiedziało, że w firmie, w której pracuje niechętnie wprowadza się zmiany.

Rysunek 326. Co utrudnia Panu(i) wykorzystywanie wiedzy i umiejętności zdobytych lub pogłębionych w trakcie szkoleń?



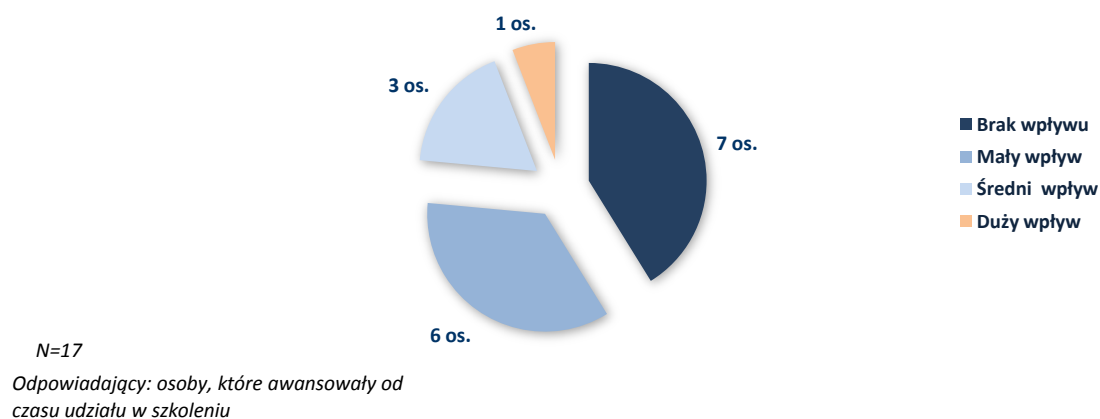
Respondentów pracujących, ale nie we własnej firmie zapytano o to, czy od czasu ukończenia szkolenia otrzymali awans. Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała na to pytanie przecząco (94,6%). 5,1% badanych oświadczyło, że awansował na wyższe stanowisko. Taka odpowiedź występowała najczęściej w trakcie XI edycji badania (6,8%), zaś najrzadziej w trakcie X edycji (3,3%).

Rysunek 327. Czy od czasu ukończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu awansował(a) Pan(i) na wyższe stanowisko?



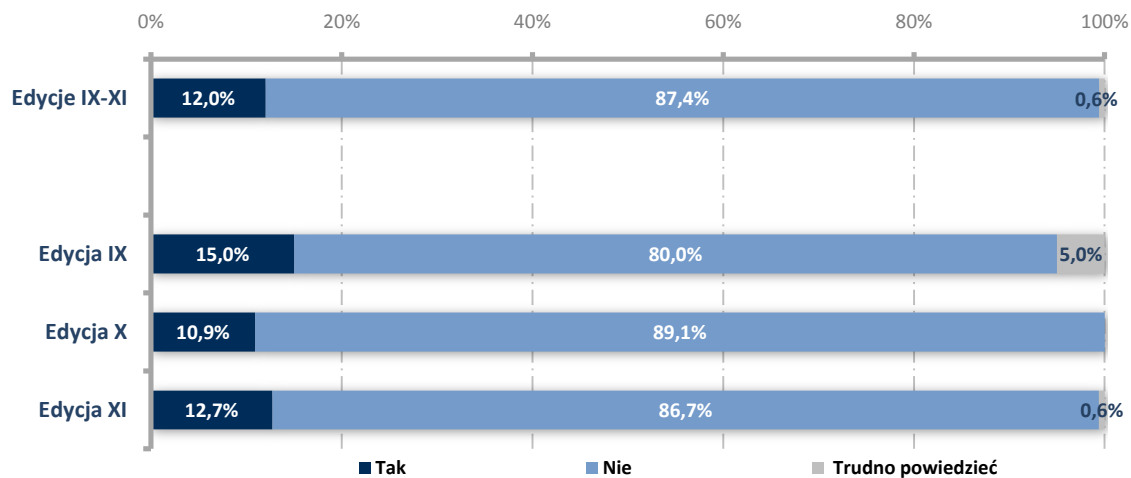
Osoby, które otrzymały awans zapytano, jaki wpływ na to miało uczestnictwo w szkoleniach. 7 osób pytanych odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymany awans. 6 osób odpowiedziało, że mały, 3, że średni a 1, że duży.

Rysunek 328. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych szkoleń na Pana(i) awans?



12% pytanych zadeklarowało, że od czasu ukończenia szkolenia ich zarobki wzrosły. Najczęściej odpowiadały tak osoby badane podczas IX edycji badania (15%), najrzadziej zaś podczas X edycji (10,9%).

Rysunek 329. Czy od czasu zakończenia przez Pana(ią) szkoleń w ramach projektu Pana(i) zarobki wzrosły?

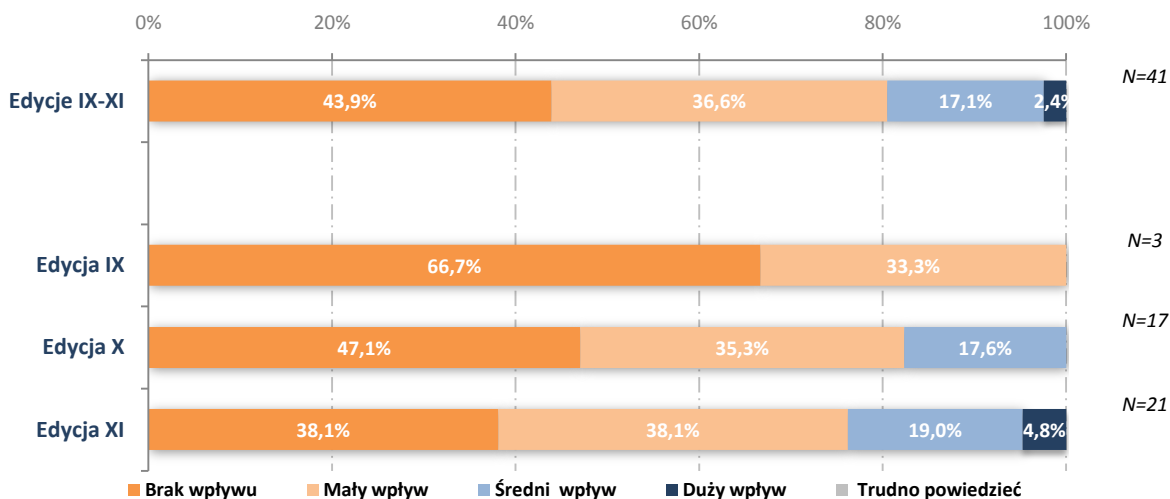


N=341

Odpowiadający: osoby, które pracują

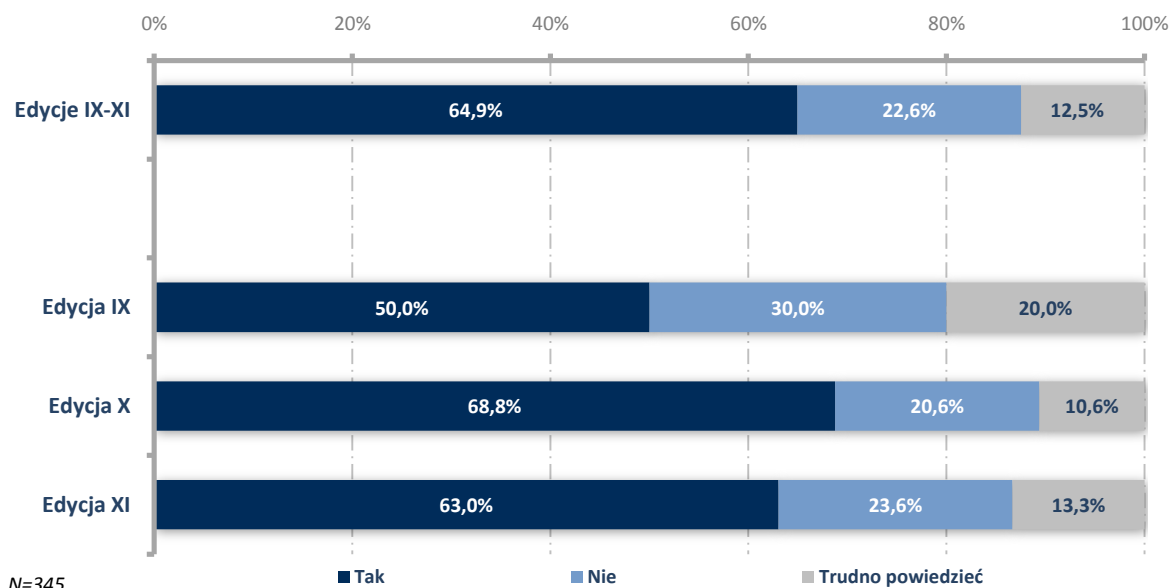
Spośród osób, które od momentu ukończenia szkolenia zauważyły wzrost wynagrodzenia, 4,8% stwierdziło, że udział w szkoleniu miał na to bardzo duży wpływ, 19% pytanym wpływ ten określiło jako średni, zaś 38,1% jako słaby. Tyle samo pytanym odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał żadnego wpływu na otrzymanie podwyżki.

Rysunek 330. Jak ocenia Pan(i) wpływ szkoleń na wzrost Pana(i) zarobków?



64,9% respondentów zadeklarowało, że po ukończeniu szkolenia otrzymało certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności. Na pytanie o nazwę tego certyfikatu 94,3% pytanym odpowiedziało, że nie pamięta.

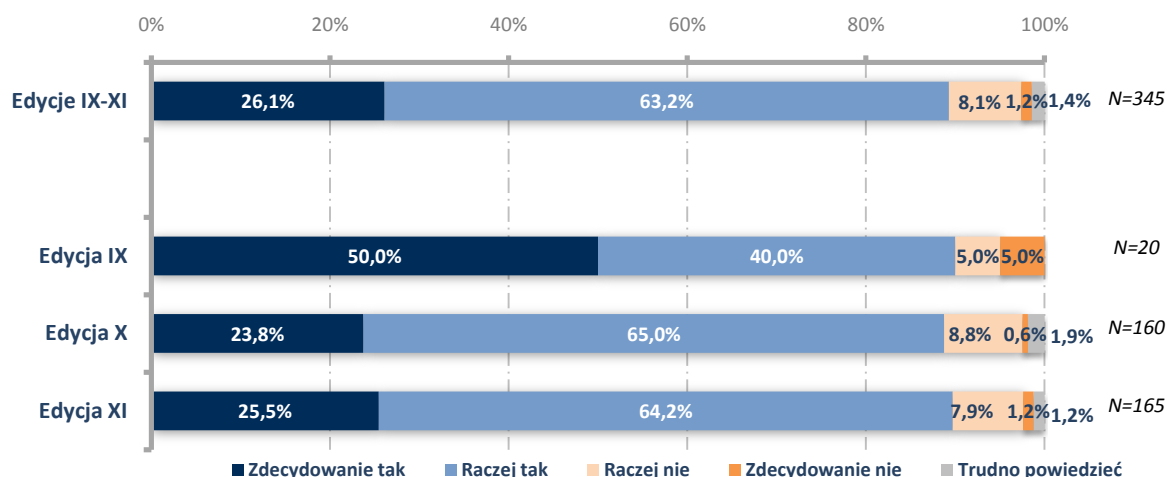
Rysunek 331. Czy po ukończeniu szkolenia otrzymał(a) Pan(i) certyfikat świadczący o zdaniu egzaminu potwierdzającego posiadanie określonych umiejętności?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Wszystkim respondentom zadano pytanie, czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom. Zdecydowana większość, bo 89,3% pytanym odpowiedziała twierdząco (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odmiennej opinii było 9,3% pytanym (dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”). Struktura odpowiedzi była podobna w każdej edycji badania. Korzyści związane z udziałem w szkoleniu były pozytywnie skorelowane z poświęceniem czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,418).

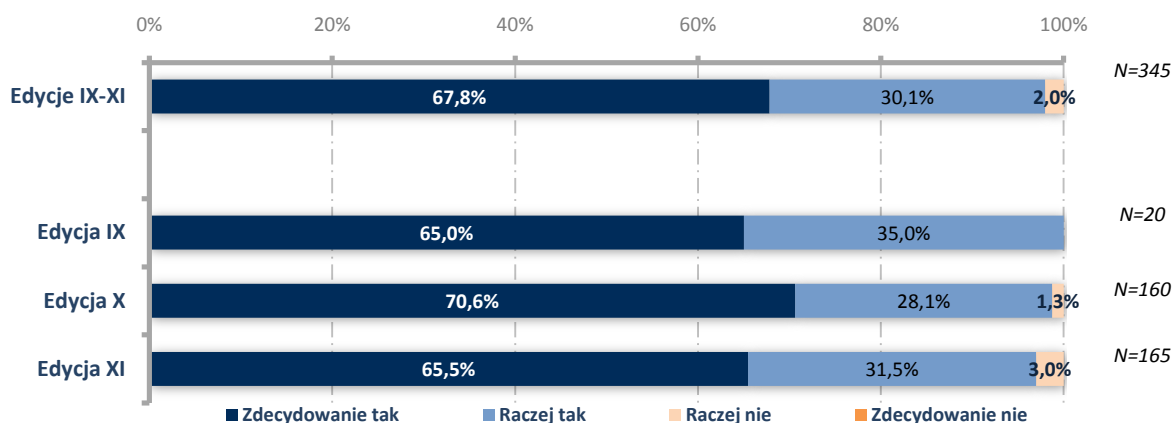
Rysunek 332. Czy dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają Pana(i) oczekiwaniom?



Również zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco na pytanie o zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (97,9% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Częstość występowania odpowiedzi twierdzących była niemal identyczna w każdej z edycji badania. 2% pytanym odpowiedziało „raczej nie”. Zasadnością poświęcenia czasu na udział

w szkoleniu była pozytywnie skorelowana z ogólną jego oceną (Pearson= 0,489) oraz poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson= 0,427).

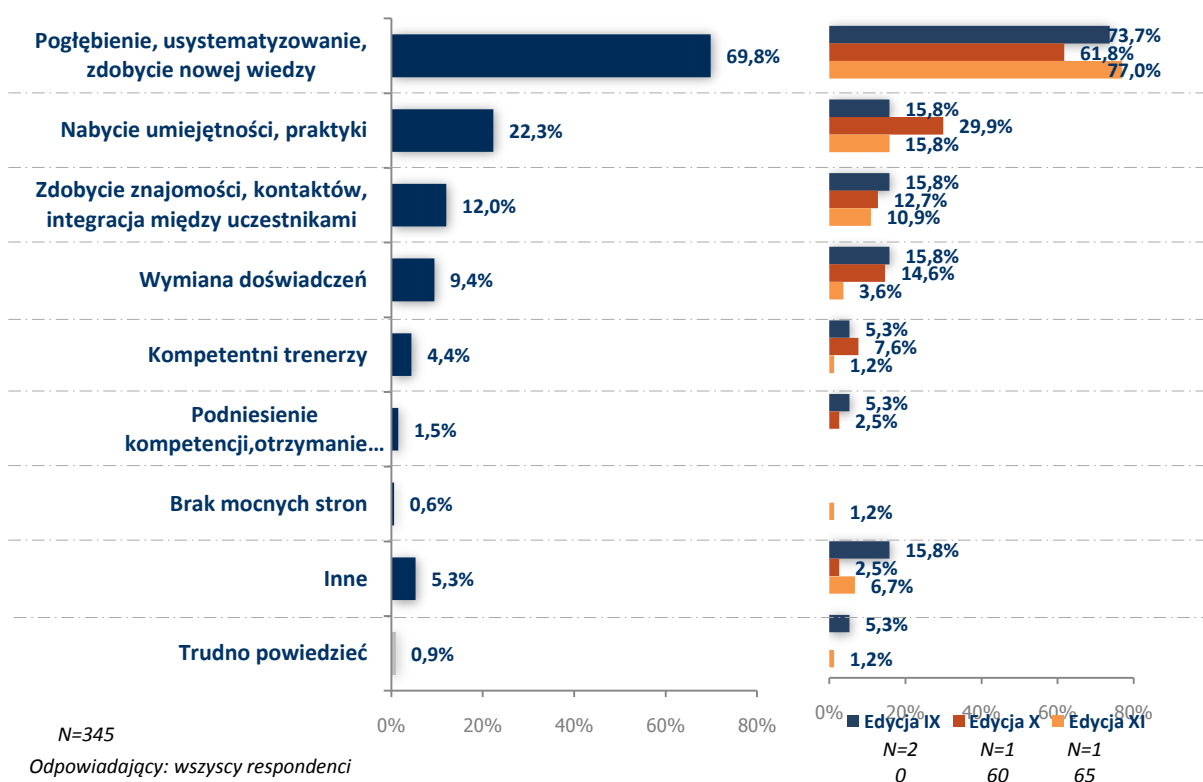
Rysunek 333. Czy Pana(i) zdaniem warto było poświęcić czas na udział w szkoleniach?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

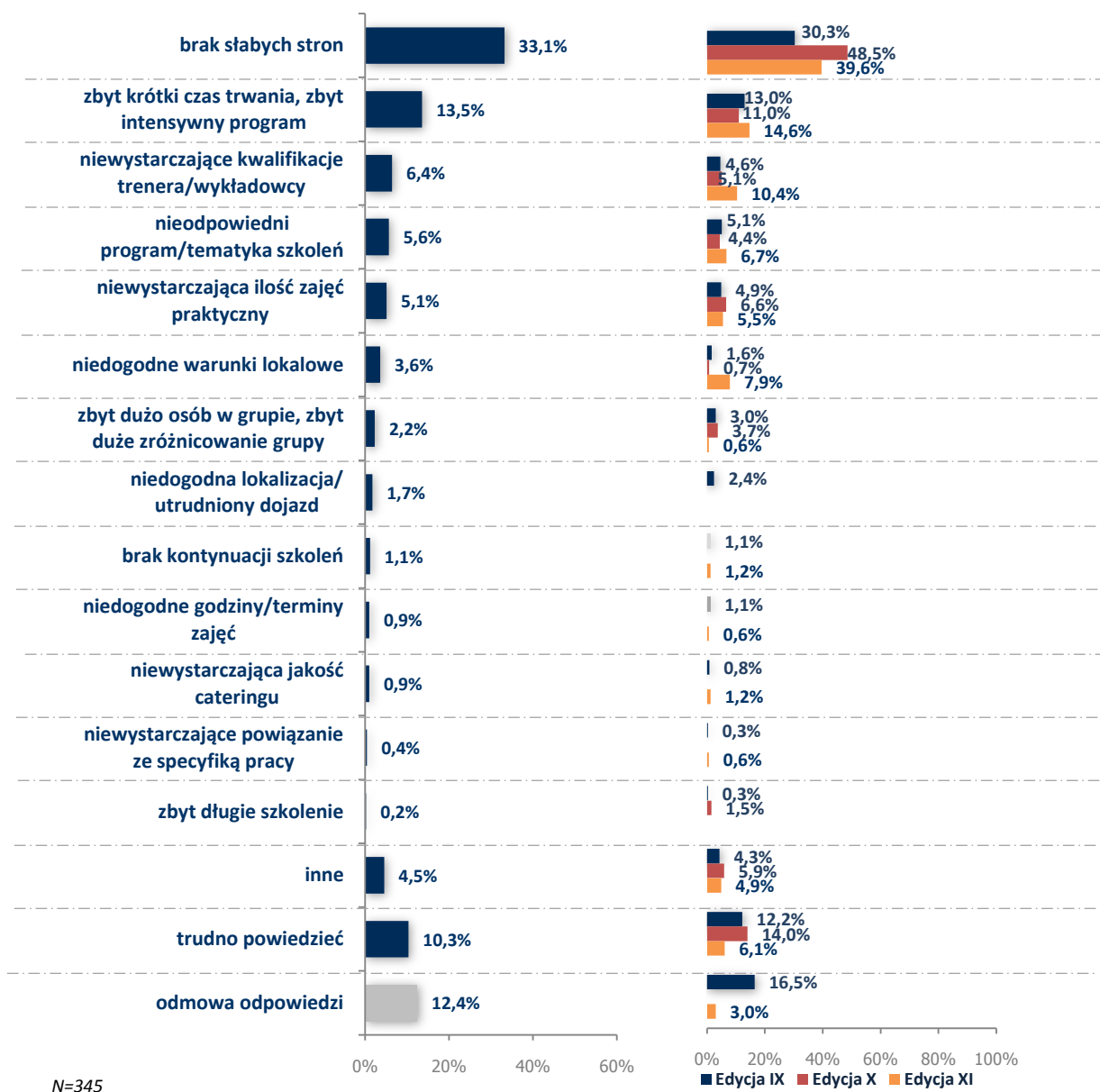
Respondenci zapytani o największe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniach w ramach programu, najczęściej wskazywali na pogłębienie, usystematyzowanie oraz zdobycie nowej wiedzy. Tę korzyść wskazało 69,8% ankietowanych. 22,3% badanych wskazało również na nabycie umiejętności, 12% zdobycie znajomości, kontaktów, 9,4% na wymianę doświadczeń, a 4,4% wskazało na kompetentnych trenerów. Zaledwie 0,6% badanych oznajmiło, że według nich szkolenie nie miało mocnych stron i nie dało żadnych korzyści. Ponadto 0,9% pytanych nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Rysunek 334. Co było dla pana(i) największą korzyścią związaną z uczestnictwem w ramach projektu?



33,1% respondentów uznało, że szkolenia w ramach projektu nie miały słabych stron. Do najczęściej wymienianych wad projektu badani zaliczali zbyt krótki czas trwania oraz zbyt intensywny program (13,5%). Ponadto 6,4% pytanym wskazało na niewystarczające kwalifikacje kadry, a 5,6% na nieodpowiednią tematykę szkolenia. Ponadto 10,3% pytanym miało problem z odpowiedzią na to pytanie a 12,4% odmówiła udzielenia odpowiedzi.

Rysunek 335. Co uważa Pan(i) za najslabszą stronę szkolenia?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

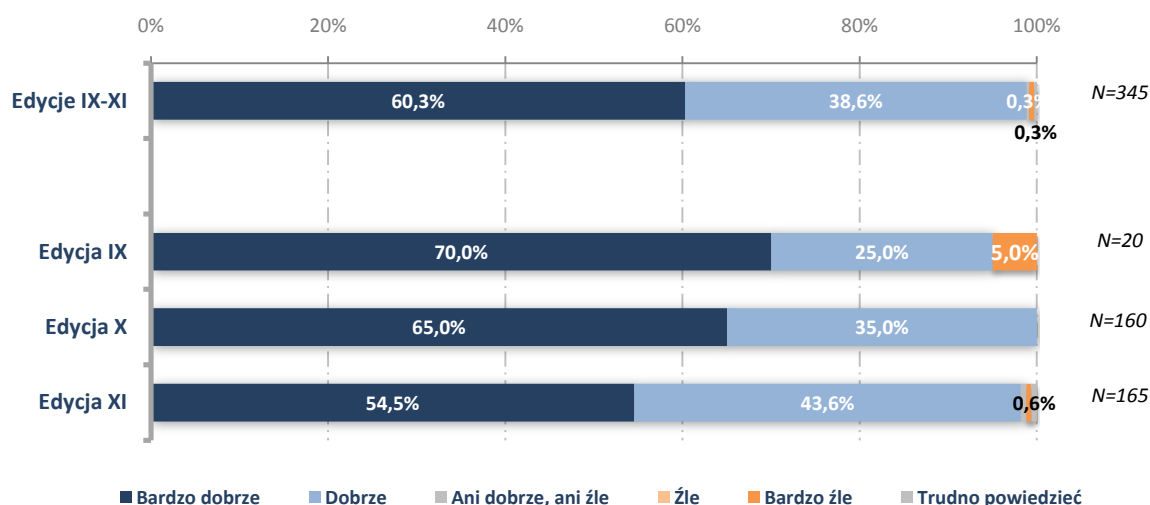
N=20

N=160

N=165

Większość respondentów szkolenie oceniła bardzo dobrze (60,3%). Mniej, bo 38,6% pytanym szkolenie to oceniła dobrze. Marginalny odsetek pytanym szkolenie ocenił źle (0,3%) oraz bardzo źle (0,9%).

Rysunek 336. Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Tabela poniżej zawiera dane dla trzech pytań. Jak wynika z danych udostępnionych za jej pomocą ponad połowa badanych poleciłaby udział w projekcie osobom pracującym na tym samym stanowisku bądź wykonującym podobną pracę (57%). 33% respondentów deklaruje, że w wyniku szkolenia zdobył nową wiedzę lub umiejętności, a 47% badanych jest zdania, że dzięki szkoleniu pogłębił lub usystematyzował wiedzę posiadaną wcześniej. W przypadku struktury danych ze względu na płeć, obserwuje się, że szkolenie rekomendowałyby częściej kobiety (62% wobec 53%). Kobiety również częściej wskazywały, że dzięki szkoleniu zdobyły nową wiedzę lub umiejętności (34% wobec 32%). Mężczyźni natomiast wskazywali częściej, że pogłębili bądź usystematyzowali posiadaną dotychczas wiedzę (48% wobec 46%).

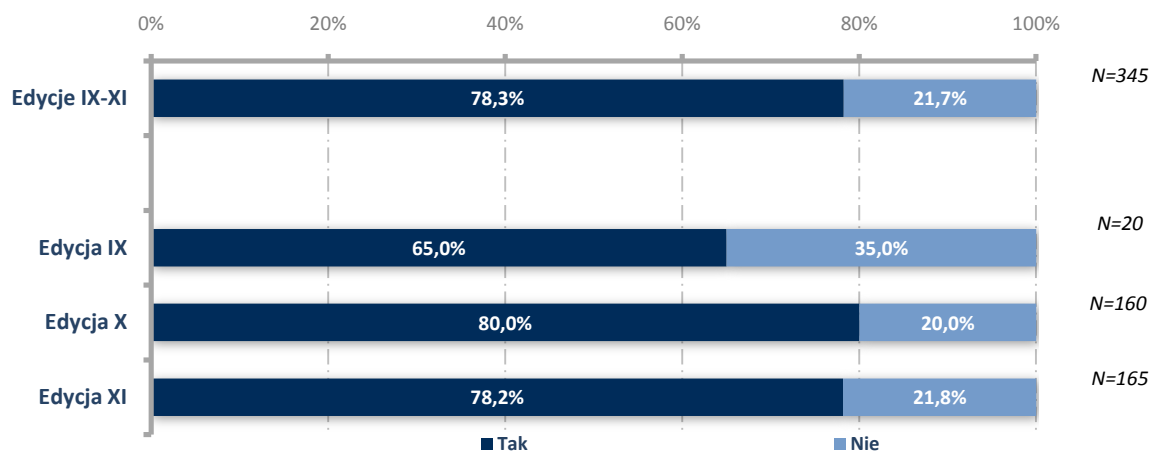
Na podstawie danych z edycji IX-XI oszacowano współwystępowanie poszczególnych odpowiedzi. W oparciu o przeprowadzone analizy stwierdzono, że skłonność do polecenia szkolenia jest pozytywnie skorelowana z pozyskaniem przez respondentów w trakcie szkolenia nowej wiedzy (Pearson=0,243) oraz z pogłębieniem bądź usystematyzowaniem posiadanej wcześniej wiedzy (Pearson=0,311).

		Polecił(a)by udział w projekcie osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę	Zdobyl(a) zupełnie nową wiedzę lub umiejętność	Pogłębił(a) lub usystematyzował(a) posiadaną wcześniej wiedzę	N (edycje IX-XI)
	RAZEM	57%	33%	47%	345
Płeć	mężczyzna	53%	32%	48%	172
	kobieta	62%	34%	46%	173
Rok urodzenia	przed 1960	53%	40%	52%	58
	1960 - 1969	63%	29%	59%	51
	1970 - 1979	56%	34%	46%	135
	1980-1989	60%	28%	41%	95
	1990 i później	0%	0%	0%	0
Wykształcenie	Zawodowe	100%	0%	0%	1
	Średnie	33%	33%	44%	9
	Wyższe zawodowe	65%	44%	38%	34
	Wyższe magisterskie, doktorat	56%	31%	48%	301
Miejsce zamieszkania	Wieś	59%	41%	41%	68
	Miasto do 10 tys.	67%	13%	60%	15
	Miasto 10-50 tys.	60%	38%	49%	63
	Miasto 50-100 tys.	64%	21%	45%	33
	Miasto powyżej 100 tys.	51%	30%	46%	165
Stanowisko	właściciel	33%	44%	67%	9
	prezes	11%	44%	67%	9
	dyrektor	57%	17%	40%	42
	kierownik	63%	31%	48%	93
	pracownik szczebla niekierowniczego	50%	29%	38%	90
	stanowisko samodzielne	54%	34%	42%	108
	inne	25%	0%	0%	4
Wielkość zatrudnienia w firmie	Jedną, samozatrudnienie	20%	20%	40%	5
	Od 2 do 9	42%	33%	33%	12
	Od 10 do 49	50%	27%	34%	44
	Od 50 do 249	58%	34%	50%	112
	250 i więcej	58%	32%	44%	166

10.2.3. Doświadczenia i plany szkoleniowe

78,3% respondentów zadeklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poza uczestnictwem w szkoleniach w ramach, dokształcała się, czyli brała udział w różnego typu szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych bądź seminariach.

Rysunek 337. Czy poza udziałem w szkoleniach w ramach projektu w ciągu ostatnich 12 miesięcy doksztalał(a) się Pan(i), to znaczy czy brał(a) Pan(i) udział w innych szkoleniach, kursach, seminariach, studiach podyplomowych

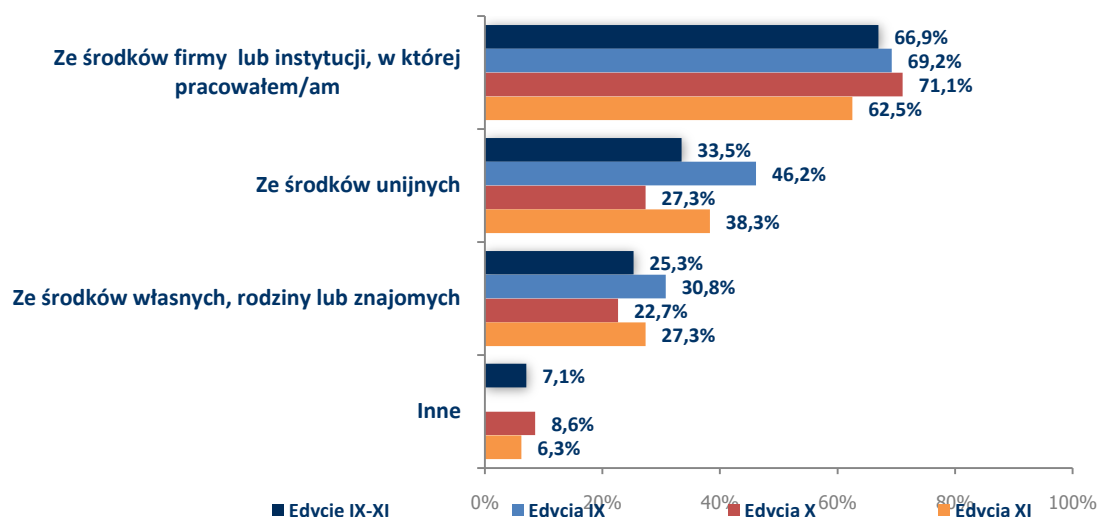


N=345

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Osoby, które odpowiedziały, że doksztalały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostały zapytane o źródło finansowania nauki. Najwięcej, ponieważ 66,9% respondentów wskazało na środki firmy, w której pracuje (przy czym to źródło zostało wskazane przez 71,1% pytaných podczas X edycji, 69,2% podczas IX edycji oraz 62,5% podczas XI edycji badania). Kolejnym źródłem finansowania nauki respondentów były środki unijne (33,5%). Środki te były szczególnie często wskazywane w trakcie IX edycji badania (46,2%). Ponadto blisko co czwarty pytany wskazał na środki własne, rodziny bądź znajomych (25,3%). Środki te najczęściej były wymieniane w trakcie IX edycji badania (38,2%).

Rysunek 338. Z których środków finansowany był Pana(i) udział w tych szkoleniach, kursach, seminariach lub studiach podyplomowych?

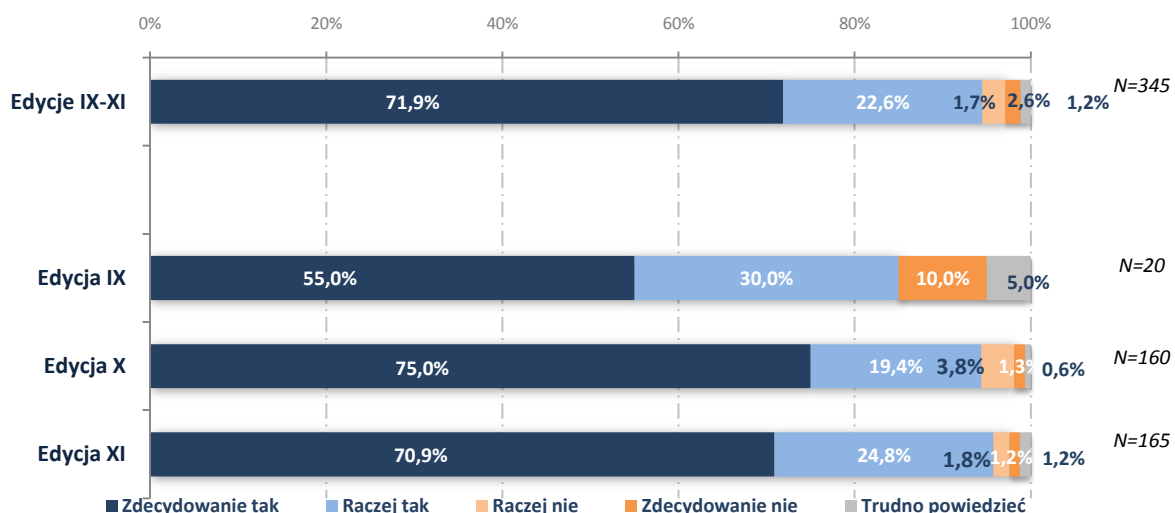


N=269

Odpowiadający: osoby, które doszkały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Niemal wszyscy ankietowani oświadczyli, że mają zamiar się dokształcić w najbliższym czasie (94,5% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”). Odpowiedzi przeczącej udzieliło 3,7% badanych.

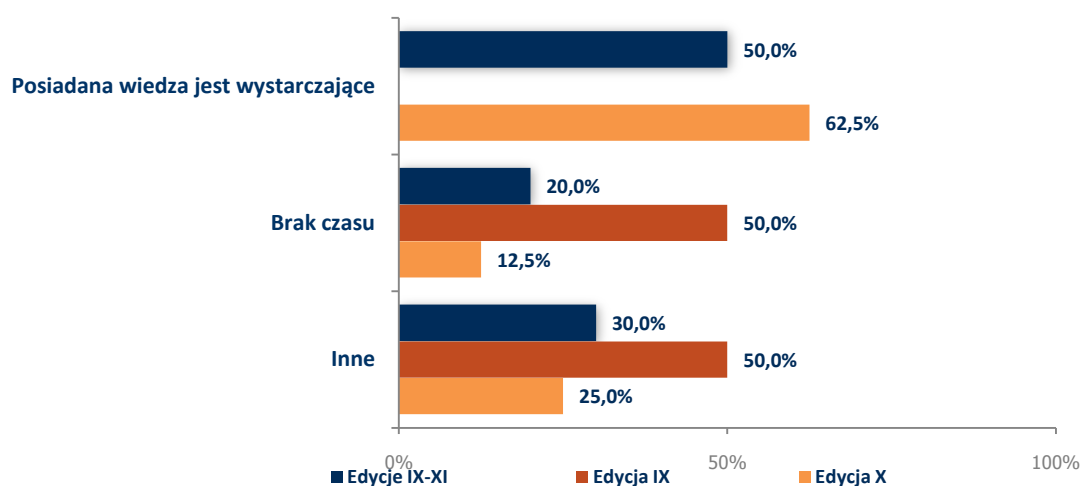
Rysunek 339. Czy w najbliższym czasie chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć w kursach, szkoleniach, seminariach, studiach podyplomowych itp.?



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród osób, które nie mają zamiaru dokształcać się w najbliższym czasie, 50% wskazało, że powodem tego jest fakt, że wiedza, którą posiada jest wystarczająca. Powodem wymienianym w drugiej kolejności jest brak czasu. Wskazało go 20% pytanych.

Rysunek 340. Proszę w kilku słowach powiedzieć, dlaczego nie chciał(a)by się Pan(i) dokształcać?



Odpowiadający: osoby, które nie chcą się dokształcać

10.3. Wnioski

W ramach badania mającego na celu ocenę projektu Partnerstwo publiczno-prywatne udział wzięło 345 respondentów. Badanie zrealizowano techniką CATI.

Zgromadzony materiał dowodzi, że udział w szkoleniach był najczęściej pomysłem samych respondentów, zaś w mniejszym stopniu ich przełożonych (odpowiednio 66,1% i 25,9%). Dane W przypadku źródeł informacji o szkoleniu badani powołują się stronę internetową oraz materiały promujące projekt (39,7% i 23,2%).

Badani prezesi i właściciele firm jako podstawową motywację do udziału w szkoleniu wskazywali usprawnienie funkcjonowania firmy. Drugą w kolejności intencją było uaktualnienie potrzebnej w branży wiedzy lub umiejętności, trzecią natomiast chęć umocnienia pozycji firmy na rynku. Nieco inaczej przedstawia się struktura danych w przypadku pozostałych pracowników (z wyłączeniem właścicieli i prezesów firm). Zdecydowanie najczęściej wskazują oni uaktualnienie wiedzy lub umiejętności potrzebnych w branży. Duża część (71,5%) chciała dostosowania swoich uprawnień do określonych regulacji prawnych lub innych. A ponad połowa chciała zdobyć wiedzę z zakresu pozyskiwania funduszy unijnych. Za pomocą powyższej dywersyfikacji podstawowych przyczyn decydujących o udziale w szkoleniu obserwować można również różnicowanie priorytetów odnośnie szkoleń między właścicielami i prezesami firm a pracownikami firm.

Każdy z wyróżnionych aspektów szkolenia został przez badanych oceniony pozytywnie. Niemal taki sam odsetek badanych wskazywał na odpowiednią liczbę osób w grupach i dogodność warunków lokalowych. Respondenci wskazywali też, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentni odpowiednio przygotowane. W konsekwencji respondenci w zdecydowanej większości zarekomendowaliby szkolenia osobom, które pracują na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę.

Zdecydowana większość badanych wskazywała, że poprzez udział w szkoleniach zdobyli zupełnie nową wiedzę lub umiejętności. Co więcej badani w większości byli zdania, że szkolenia zwiększyły ich świadomość na temat możliwości jakie daje prawo zamówień publicznych. Udział w szkoleniach przeważnie nie wiązał się jednak dla badanych ze wzrostem wynagrodzenia czy awansem zawodowym. Równocześnie badani są zdania, że dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu sprostają ich oczekiwaniom i że warto było poświęcić swój czas na udział w nim.

W opinii badanych relatywnie największą korzyścią związaną z uczestnictwem w szkoleniu było pogłębienie, usystematyzowanie czy zdobycie nowej wiedzy – 70,8%. Zdecydowanie mniej badanych w szkoleniach doceniło nabycie praktycznych umiejętności – 12,1%. 9,2% respondentów podkreślało, że szkolenia pozwoliły na wymianę doświadczeń między uczestnikami. Najslabszą stroną szkolenia był natomiast zbyt krótki czas trwania, zbyt intensywny program. Został on jednak wskazany przez niespełna 13% badanych. Większość respondentów podkreślała, że szkolenia nie miały słabych stron (36,3%). Ogólna ocena szkolenia była zatem przeważnie bardzo dobra bądź dobra, a sami respondenci wyrazili chęć ponownego uczestnictwa w kursach, szkoleniach, seminariach czy studiach podyplomowych itp.