

Czy polscy pracownicy myślą o rozwoju?

Raport z badania na temat skłonności Polaków
do samokształcenia zawodowego i osobistego

Luty 2018



Wstęp

Najważniejszym wyzwaniem każdej gospodarki jest wykorzystanie w pełni własnego potencjału, a jednym z kluczowych elementów dla osiągnięcia tego celu jest wykorzystywanie możliwości tkwiących w kapitale ludzkim. Każdy uczestnik rynku pracy, żeby nadążyć za zmianami technologicznymi, ekonomicznymi czy społecznymi, musi nabyć nawyk stałego podnoszenia swoich umiejętności: zdobywania nowych i pogłębiania już istniejących. Istotnym elementem tego procesu jest korzystanie ze **ścieżek kształcenia poza systemem obowiązkowej edukacji**.

Kto i w jaki sposób powinien najbardziej troszczyć się o pozytywny rozwój kapitału ludzkiego? Część tego obowiązku spoczywa, co zrozumiałe, na państwie i jego instytucjach – szkołach czy uczelniach. Być może choć część wysiłków na rzecz podnoszenia kwalifikacji i zdolności swoich pracowników powinni wziąć na siebie też pracodawcy, wysyłając zatrudnionych np. na kursy zawodowe. Jednak dla osiągnięcia trwałych i pozytywnych skutków gospodarczych może okazać się, że działania te – choć niezbędne – będą niewystarczające.

Można więc uznać, że wobec ograniczonej skuteczności państwowego systemu edukacji oraz ograniczonych możliwości finansowych pracodawców to **sami pracownicy – indywidualnie – powinni zadbać o ciągłe doszkalać się**. Właśnie dlatego postanowiliśmy sprawdzić, **w jaki sposób Polacy zdobywają nową wiedzę i umiejętności**.

Zapraszamy do zapoznania się z **raportem o tym, jakie są preferencje polskich pracowników w wyborze działań na rzecz samodzielnego rozwijania kwalifikacji** zawodowych i osobistego rozwoju.



Kluczowe wnioski



Ponad połowa – **58 proc.** – badanych nie podejmuje żadnych form samokształcenia



Większość osób, które samokształcą się – **51 proc.** – płaci za to z własnych pieniędzy. W tej grupie dwie trzecie wydaje na ten cel ponad **tysiąc** zł rocznie



Kursy zawodowe przyciągają największe zainteresowanie polskich pracowników. Na kolejnych miejscach znalazły się **studia podyplomowe i rozwój osobisty**



Aż **73 proc.** osób dokształcających się wybiera **tradycyjne formy nauki** (z lektorem lub w grupach zajęciowych). Innowacje to ciągle rzadkość

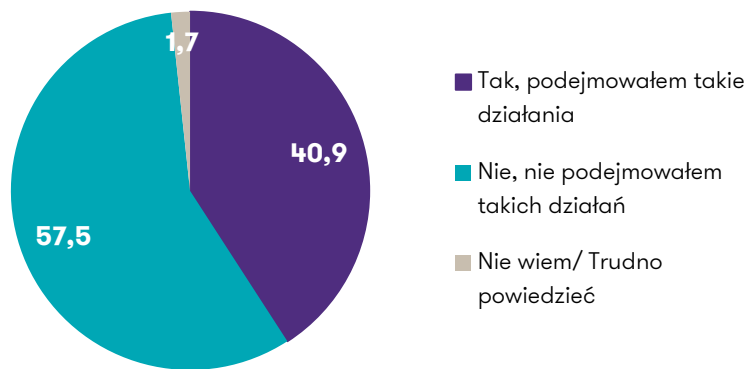


Głównym celem, dla którego Polacy dokształcają się, jest chęć rozwoju **osobistego**. Tylko co trzeci pracownik dokształca się dla celów **zawodowych**

Większość Polaków nie dokształca się

Najważniejszym wnioskiem, jaki wynika z badania, jest to, że większość Polaków nie podejmuje wysiłku dokształcania się. Ponad **57,5 proc.** respondentów na pytanie, czy w ostatnim roku podejmowało działania mające na celu rozwój zawodowy bądź osobisty, np. kursy językowe, zawodowe, studia podyplomowe, pracę z trenerem lub samokształcenie, **udzieliło odpowiedzi negatywnej.**

Wykres 1: Czy Pan/Pani w ostatnim roku podejmował/a działania mające na celu rozwój zawodowy bądź osobisty, np. kursy językowe, zawodowe, studia podyplomowe, praca z trenerem lub samokształcenie? Odpowiedzi w proc.; N=1100



Z analizy wynika, że najważniejszymi zmiennymi, które wpływały na podjęcie jakichkolwiek działań na rzecz rozwoju zawodowego bądź osobistego, jest wiek i wykształcenie. Miejsce zamieszkania, zaróbki czy płeć nie miały znaczącego wpływu na skłonność do kształcenia się. **Dlatego największym wyzwaniem jest wyrównanie przepaści między trzema grupami wiekowymi- 18-39, 40-49 i ponad 50 lat.**

Liczba ankietowanych, którzy zadeklarowali, że **nie podejmowali żadnych działań:**

55 proc. mężczyzn

59 proc. kobiet

27 proc. w wieku 18-39

57 proc. 40-49

82 proc. 50-69

94 proc. 70+

70 proc. z wykształceniem podstawowym

68 proc. z średnim

44 proc. z wyższym

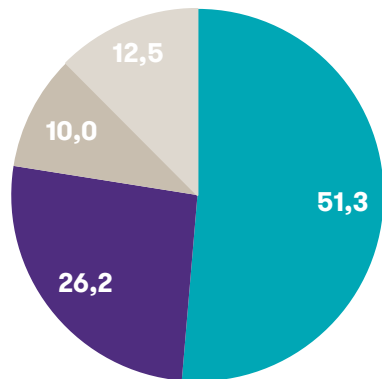
Płacimy głównie z własnej kieszeni

Osoby, które uzupełniają swoją wiedzę lub umiejętności, stanowią nadal mniejszość. Wśród tych, którzy zdecydowali się na kształcenie, ponad połowa (**51 proc.**) płaciła we własnym zakresie. Drugą, zdecydowanie mniejszą grupę, stanowią pracownicy, za których płacili pracodawcy (**26 proc.**), jeszcze mniej było osób, które skorzystały z pomocy państwa (**10 proc.**).

Małą grupę stanowiły również osoby, które szukały bezpłatnych form zdobywania wiedzy – stanowiły one **13 proc.** badanych.

Ile jesteśmy w stanie wydać na kształcenie się? Dla ponad **67 proc.** respondentów było to co najmniej **1000 zł** w ciągu roku. niespełna **13 proc.** wydało ponad **5 tys. zł**.

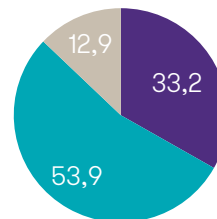
Wykres 2: Lewy wykres: „Czy Pan/Pani w ostatnim roku podejmował/a działania mające na celu rozwój zawodowy bądź osobisty” (tylko odpowiedzi pozytywne); Prawy wykres: „Ile w ciągu ostatniego roku przeznaczył Pan/Pani na rozwój?”. Odpowiedzi w proc.; N=467



■ Tak, głównie sam płaciłem za swoje kształcenie

■ Tak, za moje kursy/szkolenia płacił głównie pracodawca

■ Tak, za moje kursy/szkolenia zapłacono głównie z środków publicznych



■ 1 - 1.000 zł

■ 1.001 - 5.000 zł

■ Powyżej 5.000 zł

Najchętniej sięgamy po kursy zawodowe

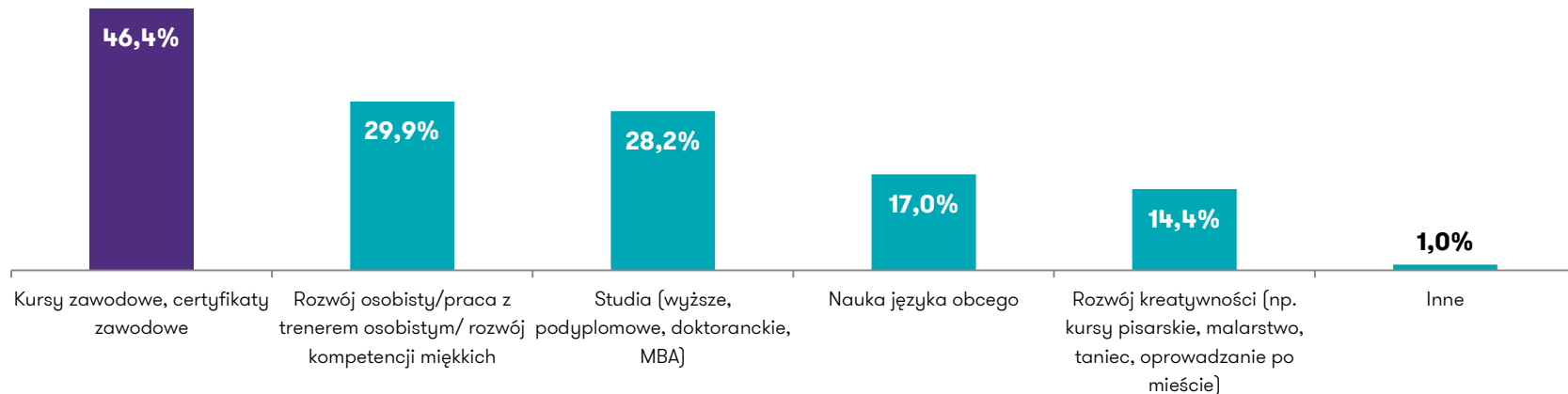
Sprawdziliśmy również, jakie umiejętności najchętniej zdobywają dorośli Polacy. Według badania, najbardziej popularne są kursy i certyfikaty zawodowe – wybrało je **46 proc.** kształcących się, najczęściej osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym (**67 proc.**).

Nieco mniejszym zainteresowaniem – **30 proc.** – cieszyły się aktywności związane z tzw. rozwojem osobistym, a więc np. praca z trenerem

osobistym czy rozwój kompetencji miękkich. Co ciekawe, podobną popularność (**28 proc.**) osiągnęły studia wyższe.

Co może nieco zaskakiwać, naukę języków obcych wybrało jedynie **17 proc.** Najmniej badanych – bo jedynie **14 proc.** – rozwijało kreatywność, czyli np. kursy pisarskie, lekcje tańca, kursy malarstwa itp.

Wykres 3: „Czego dotyczyły działania [na rzecz rozwoju zawodowego bądź osobistego]?”. Odpowiedzi w proc.; N=467



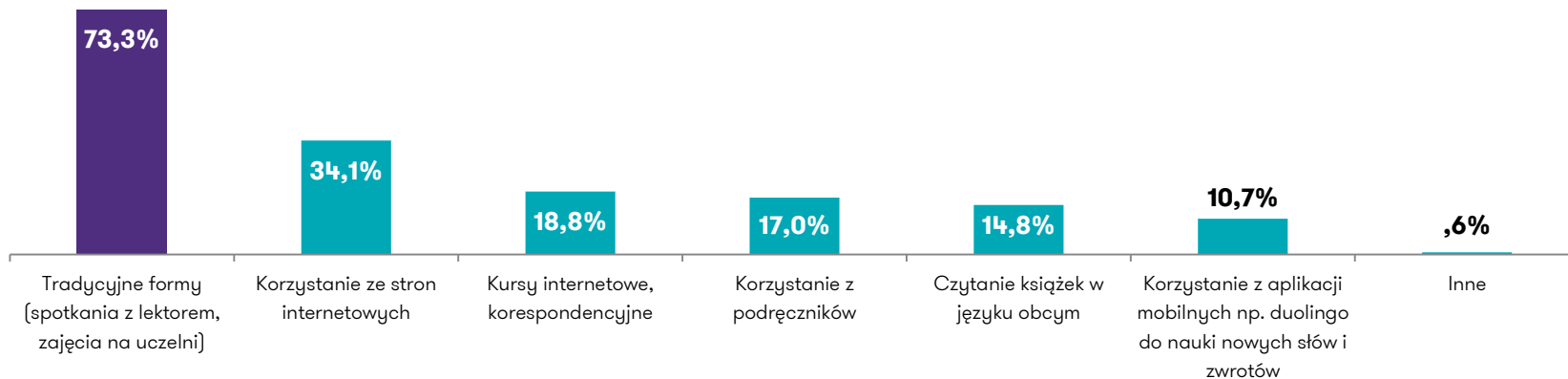
Tradycyjne formy wygrywają z nowinkami

Przy wyborze formy kształcenia Polacy raczej preferują klasyczne narzędzia edukacyjne niż technologiczne nowinki. **73 proc.** osób, które w ostatnim roku dokształcały się, korzystało z tradycyjnych zajęć, czyli lekcji z nauczycielem. Pozostałe formy cieszyły się mniejszą popularnością. Co trzeci badany (**34 proc.**) korzystał ze specjalnych serwisów internetowych, a jeszcze mniejsze grupy wybierały kursy eksternistyczne (**18 proc.**),

samodzielną naukę z podręczników (**17 proc.**) czy lekturę w języku obcym (**15 proc.**).

Tak wyraźna przewaga tradycyjnych form sugeruje, że Polacy wiedzy i motywacji do nauki szukają zwykle u osób trzecich – tymczasem **opcje wymagające samodzielnego zdobywania wiedzy funkcjonują częściej jako pomocnicze.**

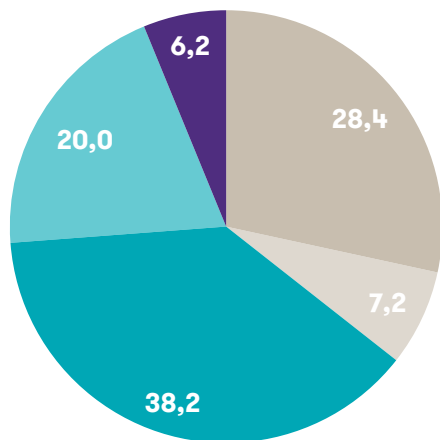
Wykres 4: „Jaką główną formę kształcenia wybrał/a Pan/Pani?”. Odpowiedzi w proc.; N=467



Uczę się dla siebie, nie dla kariery

Dla kogo Polacy się kształcą – dla siebie czy dla pracy? Zdecydowanie – dla siebie. Według badania, najczęstszym powodem do dokończania się jest chęć rozwijania pasji i zaspokojenie ciekawości – zadeklarowało tak **38 proc.** dokończających się. Drugim, cieszącym się sporą popularnością powodem, jest samodoskonalenie się (**20 proc.**).

Tymczasem rozwój kariery zawodowej motywuje Polaków do nauki znacznie słabiej – **28 proc.** chce podnieść swoje kwalifikacje, a **7 proc.** chce się przekwalifikować. Może to oznaczać, że w aktualnej sytuacji gospodarczej większość osób szuka motywacji „wewnętrznej” – traktują **rozwój jako wartość samą w sobie**, a poprawa sytuacji zawodowej nie jest już dla nich koniecznością.



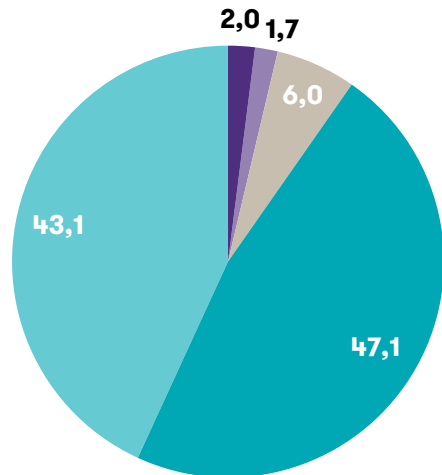
Wykres 5: „Jaki był dla Pana/Pani główny powód podjęcia wspomnianych działań?”.
Odpowiedzi w proc.; N=467

- Podniesienie kwalifikacji zawodowych/zdobycie awansu
- Przekwalifikowanie się/zmiana zawodu
- Rozwijanie pasji/ciekawość
- Samodoskonalenie się, trening osobisty
- Nie wiem/ Trudno powiedzieć

Przeważająca większość jest zadowolona

Postanowiliśmy też sprawdzić, jak przedstawia się poziom zadowolenia respondentów z podejmowanych aktywności. Według badania, jest niezwykle wysoki – **47 proc.** była raczej zadowolona, a **43 proc.** zdecydowanie zadowolona. Neutralne odczucia miało jedynie **6 proc.** ankietowanych, a negatywne odpowiedzi były marginalne.

Wyraźna przewaga respondentów zadowolonych z podjętych działań nad niezadowolonymi sugeruje wysoką skuteczność wybranych form zdobywania umiejętności. Można też spojrzeć na wyniki z innej perspektywy – potrzeba dokończycie się nie jest powszechna, a **ci, którzy wykazali aktywność, dokonywali wyboru świadomie i mieli mocniejszą motywację by osiągnąć powzięty cel.**



Wykres 6: „Na ile zadowolony/a jest Pan/Pani zadowolony/na z wybranej metody kształcenia?”
Odpowiedzi w proc.; N=467

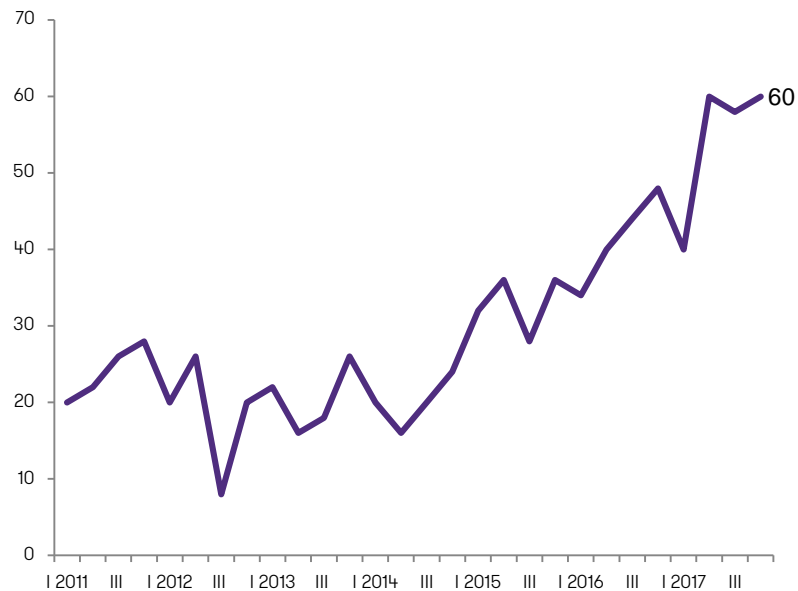
- 1 - Zupełnie niezadowolony/a
- 2 - Raczej niezadowolony/a
- 3 - Ani zadowolony, ani niezadowolony/a
- 4 - Raczej zadowolony/a
- 5 - Zdecydowanie zadowolony

Rynek pracy musi się kształcić

Dlaczego doksztalcanie się poza systemem obowiązkowej edukacji jest takie ważne dla gospodarki? Polska od lata zмага się z problemem niedopasowania systemu edukacji do potrzeb pracownika. Choć w naszym kraju nadal rejestrowanych jest **ponad milion osób bez pracy**, a więc wydawałoby się, że chętnych do pracy jest wielu, to polscy pracodawcy mają ogromne, a w dodatku narastające problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Jak wynika z badania Grant Thornton, obecnie aż 60 proc. polskich średnich i dużych firm twierdzi, że ma problemy ze znalezieniem rąk do pracy i jest to dla nich „dużq” bądź „bardzo duża” bariera w rozwoju. Pracodawcy szukają więc rąk do pracy, ale bezrobotni – z powodu niskich lub nieodpowiednich kwalifikacji – nie wpisują się więc w potrzeby pracodawców.

Doksztalcanie się pracowników pozwala zmniejszyć ten rozdźwięk. Pozwala uzupełnić im kwalifikacje w kierunku, jaki jest oczekiwany przez potencjalnych pracodawców.

Wykres 7: Odsetek średnich i dużych firm w Polsce, które deklarują, że mają duży bądź bardzo duży problem ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (w proc.)



Komentarz eksperta



Monika Smulewicz

Partner

Departament Outsourcingu

T +48 22 205 49 00

E monika.smulewicz@pl.gt.com

“

Choć sytuacja na rynku pracy w Polsce ostatnio wyraźnie się poprawia, to nie oznacza to wcale, że pracownicy mogą spoczywać na laurach i wymagania pracodawców wobec nich będą się obniżać.

Rozwój technologiczny oraz zachodzące na rynku zmiany w coraz większym stopniu wymagają od pracowników stałego i systematycznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wręcz zmuszają ich do elastyczności, gotowości do rozwoju oraz pozytywnego nastawienia na zmianę, ze zmianą zawodu włącznie.

Tylko tacy pracownicy – otwarci na rozwój i zmiany – mają dziś szansę na sukces na rynku pracy. W tak szybko zmieniającym się świecie, kto się nie rozwija, ten się cofa.

Zapraszamy do kontaktu

Kontakt dla mediów:

Monika Smulewicz

Partner

Departament Outsourcingu

T +48 22 205 49 00

E monika.smulewicz@pl.gt.com

Jacek Kowalczyk

Dyrektor Marketingu i PR

Relacje Biznesowe

T +48 505 024 168

E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

O badaniu: wyniki ankiety przeprowadzonej na zlecenie Grant Thornton przeprowadził IBRIS na grupie 1100 osób, metodą CAPI (przeprowadzenie wywiadu osobistego).

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie. Wiedza ponad 40 000 pracowników dostępna jest dla klientów w 136 krajach. W Polsce działamy od 25 lat. Zespół 550 pracowników oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) zapewniają bliski kontakt z Klientami oraz umożliwiają realizację usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa gospodarczego, prawnego oraz outsourcingu rachunkowości, kadr i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację prowadzonego biznesu.

