

“OCENA ZAPOTRZEBOWANIA NA REALIZACJĘ USŁUG ROZWOJOWYCH W ODNIESIENIU DO POTRZEB PRZEDSIĘBIORCÓW Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO”-

Wyniki badań

Cel główny badania: ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego

Cele szczegółowe

- Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie dokształcania pracowników,
- Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży definiowanej według sekcji PKD,
- Określenie branż definiowanych wg sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wpisujących się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowanych do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych.

METODOLOGIA

- Analiza danych zastanych
- Ankiety z 380 przedsiębiorstwami z sektora MŚP oraz przedsiębiorcami działającymi w ramach inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego.
- Wywiady indywidualne z przedstawicielami instytucji wspierających rozwój przedsiębiorstw i przedsiębiorczości, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz firm działających w ramach klastrów z terenu województwa lubelskiego.
- Wywiady indywidualne z podmiotami świadczącymi usługi szkoleniowe i doradcze z województwa lubelskiego.
- 3 wywiady grupowe z przedstawicielami trzech klas wielkości podmiotów – mikro, małe i średnie.

Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców zakresie kształcenia pracowników



- 48% firm sektora MŚP i 31,6% reprezentujących inteligentne specjalizacje regionu, nie podejmowało w ciągu ostatnich dwóch lat żadnych działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników.
- Powody: brak potrzeb, brak środków finansowych
- Najbardziej skłonne do inwestowania w kapitał ludzki są przedsiębiorstwa należące do klasy średnich podmiotów, najmniej- firmy mikro
- Podejmowane działania mają w dużej mierze bezkosztowy lub nisko kosztowy charakter (< 5 tys. zł)
- Co czwarta firma uczestniczyła w projektach finansowanych z EFS



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



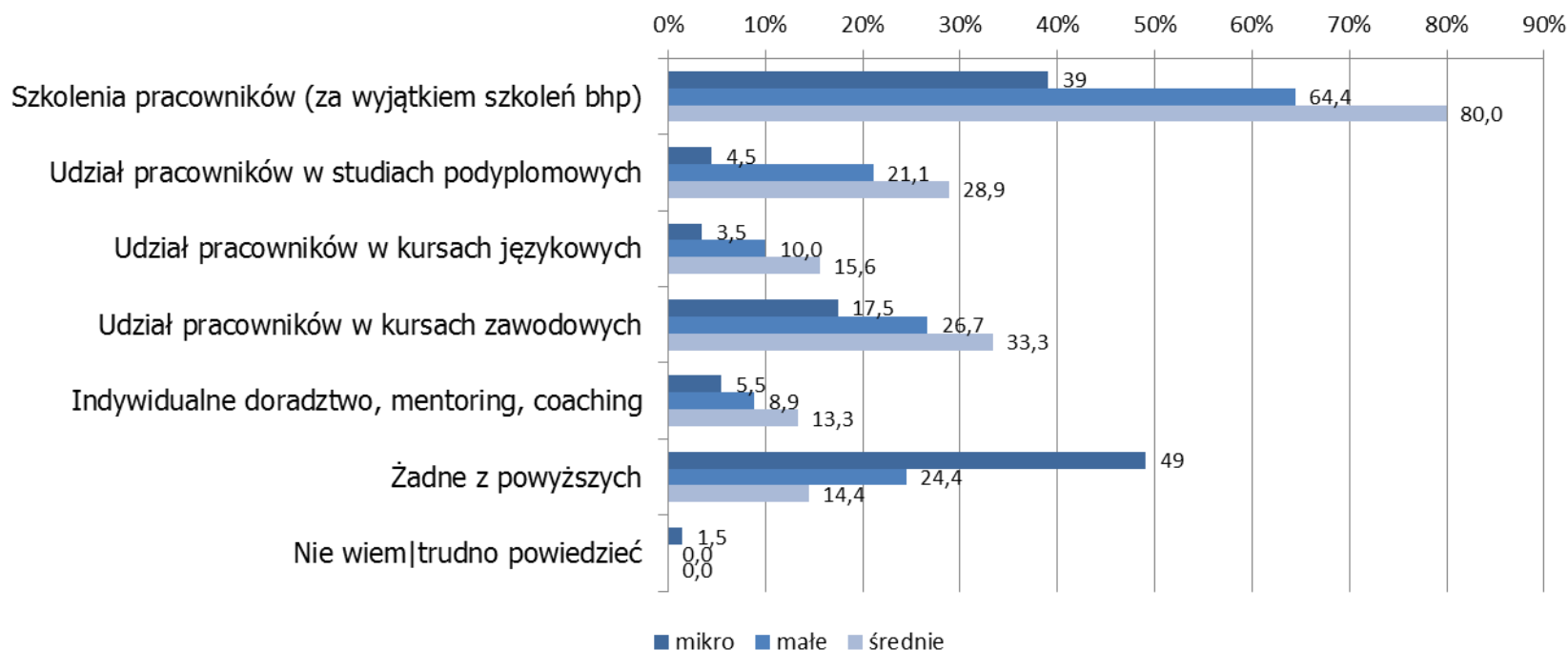
Ocena dotychczasowych przedsiębiorców zakresie pracowników

doświadczeń doksztalcania

creative minds safe hands



Formy podnoszenia kompetencji własnych przedsiębiorców i ich pracowników w okresie ostatnich 24 miesięcy



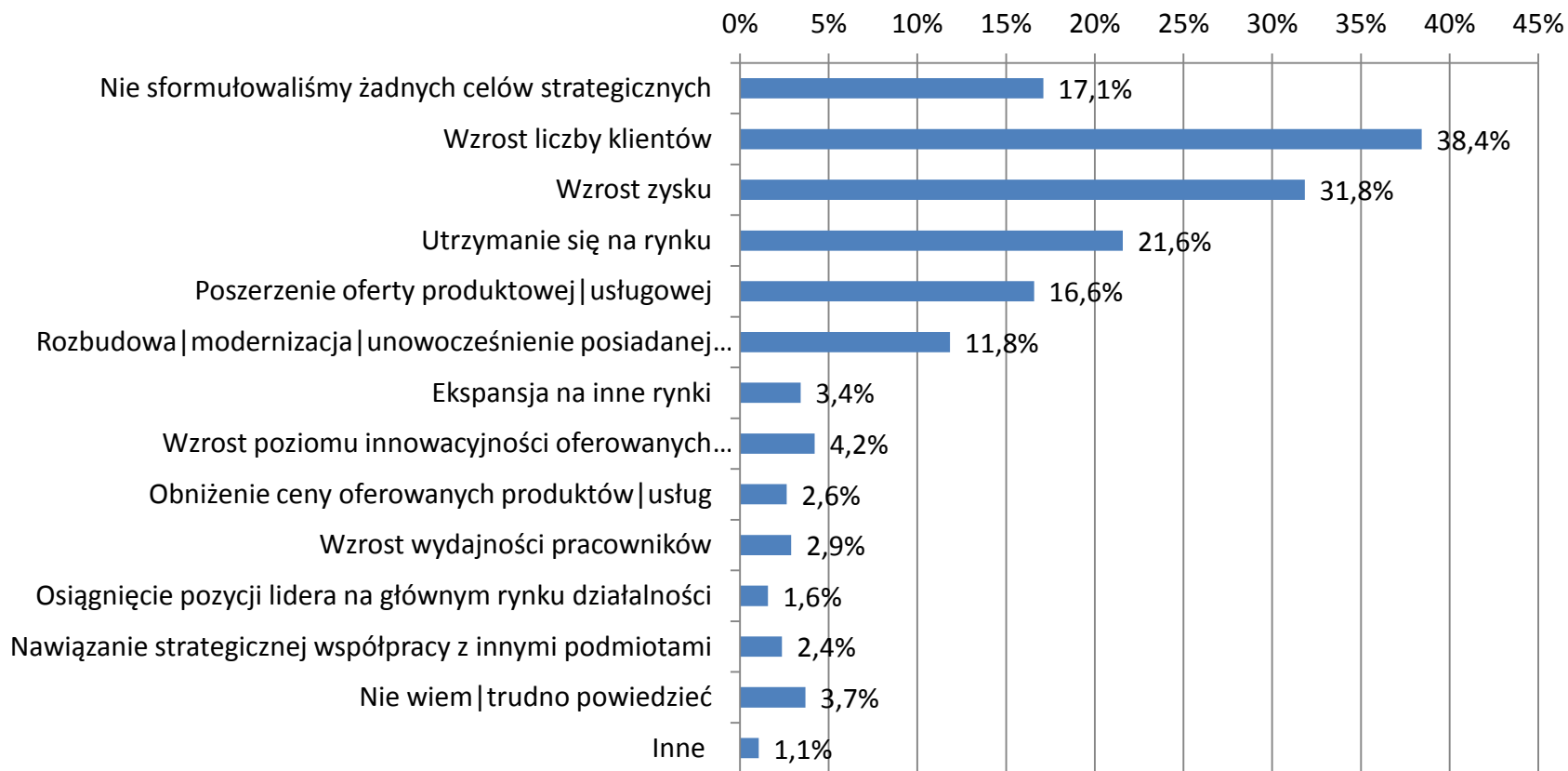
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ocena dotychczasowych doświadczeń...

- najczęściej ze wsparcia szkoleniowego korzystali pracownicy średniego i niższego szczebla.
- Diagnoza potrzeb- raczej niesformalizowana i niesystematyczna. Głównie podejście odgórne, nieangażujące pracowników.
- Tylko 15% badanych wskazało, że skuteczność diagnoz jest bardzo duża
- Jedynie 5,7% badanych przedstawicieli MŚP przyznało, że podnoszenie kompetencji i kwalifikacji nie było związane z realizacją celów strategicznych firmy

Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie kształcenia pracowników



- Rzadko kiedy cele strategiczne ujęte w formie dokumentu pisemnego



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

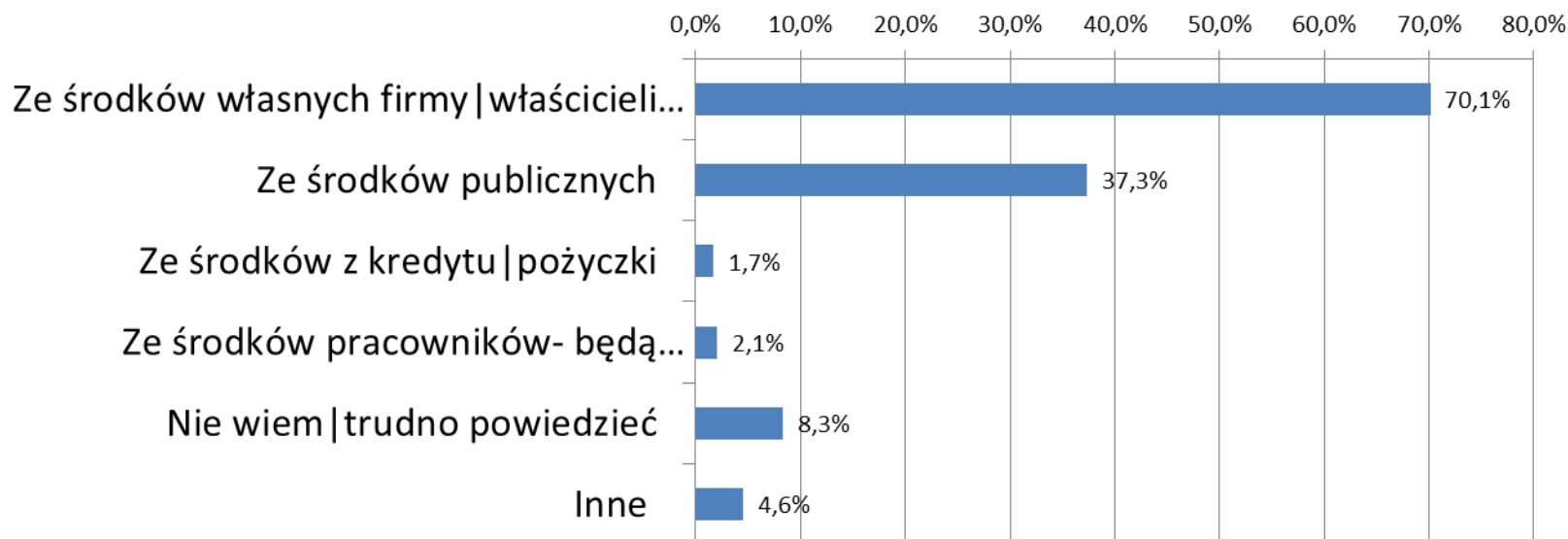


Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem zakresie podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych

- 63,4% firm z województwa lubelskiego planuje realizować działania ukierunkowane na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji
- Zainteresowanie przede wszystkim szkoleniami i kursami (ponad 80% wskazań). 13,2% badanych MŚP oraz zaledwie 7,8% respondentów podmiotów zaliczonych do inteligentnych specjalizacji wyraziło chęć wykorzystania indywidualnego doradztwa, mentoringu lub coachingu
- Prognozowana liczba pracowników objętych działaniami wynosi od 61 615 do 68 101 osób
- RPO nie zaspokoi potrzeb wszystkich lubelskich przedsiębiorców – zakłada się wsparcie 12 032 osób pracujących
- Zakłada się wsparcie średnio 2,35 pracownika na firmę – potrzeby firm są **większe**

- W najmniejszym stopniu przedsiębiorcy zamierzają obejmować działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników młodych, z grupy wiekowej 18 – 25 lat oraz osób osoby starszych starsze z grupy wiekowej 51 – 60 lat.
- Do grupy pracowników, która praktycznie nie będzie mogła liczyć na wsparcie należą także osoby o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia w systemie edukacji.
- Odsetek osób w wieku 50 lat i więcej (20%) oraz osób o niskich kwalifikacjach (39%) zawarte we wskaźnikach produktu RPO znacznie przekraczają zapotrzebowanie zgłaszane przez przedsiębiorców z terenu województwa lubelskiego
- Założenie wsparcia inteligentnych specjalizacji i wskazanych wyżej grup docelowych w jakimś sensie „wyklucza się

Deklarowane źródła finansowania działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników



- Obowiązkowy wkład własny może w istotny sposób ograniczyć aktywność edukacyjną firm, szczególnie mikro i małych- obniżenie płynności finansowej,
- Terminy refundacji części poniesionych wydatków na realizację usług rozwojowych mogą być jednym z kluczowych zagadnień efektywności całego systemu.

- Zaproponowana kwota 15 tys. złotych w układzie rocznym powinna zaspokoić potrzeby ok. $\frac{3}{4}$ badanych podmiotów działających w obszarach związanych z inteligentnymi specjalizacjami oraz 88% podmiotów z sektora małych i średnich przedsiębiorstw.
- Problemy z realizacją wszystkich działań prorozwojowych będą miały niektóre przedsiębiorstwa reprezentujące inteligentne specjalizacje, jak również wybrane średnie podmioty, które deklarowały wydatkowanie kwot przekraczających 20 tys. zł.

Rodzaj wsparcia oczekiwanego przez przedsiębiorców



- Stosunkowo wysoka znajomość RPO jako źródła wsparcia rozwoju zasobów ludzkich (70%).
- Niska znajomość portalu inwestycjawkadry.pl (30%)

WNIOSEK	REKOMENDACJA
<p>Przy ustalaniu potrzeb rozwojowych pracowników przedsiębiorcy nie korzystają ze specjalistycznego wsparcia w tym zakresie, jak również nie stosują wyspecjalizowanych narzędzi</p>	<p>Wyłoniony operator RUR szczególny nacisk powinien kłaść na upowszechnianie i uświadamianie przedsiębiorców w zakresie korzyści płynących z odpowiednio przeprowadzonej diagnozy potrzeb rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników.</p>
<p>W najmniejszym stopniu przedsiębiorcy zamierzają obejmować działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników młodych, z grupy wiekowej 18 – 25 lat i 51-60 lat, oraz pracowników o najniższym poziomie wykształcenia</p>	<p>Weryfikacja założeń wskaźników i jeżeli będzie to zasadne zmniejszenie minimalnych wymagań dotyczących osób i środków przeznaczonych na realizację polityki rynku pracy polegającej na wsparciu priorytetowych grup pracowników należących do kategorii osób o niskim poziomie wykształcenia oraz osób powyżej 50 roku życia.</p>
<p>Poziom wiedzy na temat systemu wsparcia skierowanego do MŚP, a w szczególności niski poziom świadomości możliwości związanych z dostępnymi dla przedsiębiorstw środkami może stanowić jedną z głównych barier wykorzystania RUR</p>	<p>Należy podjąć kompleksowe działania zorientowane na uświadomienie właścicielom i kadrze zarządzającej MŚP z terenu województwa lubelskiego możliwości wykorzystania PSF w zarządzaniu kompetencjami i kwalifikacjami pracowników. Należy także podjąć działania ukierunkowane na upowszechnienie wiedzy o RUR (www.inwestycjawkadry.pl)</p>



WYG PSDB SP. z o.o. part of the **WYG** group

www.wygpsdb.pl