

Jan Mielżyński

Problemy przygotowania i doskonalenia zawodowego pracowników w Przedsiębiorstwie Budownictwa Ogólnego Sp. z o.o. w Zielonej Górze

Problemy Profesjologii nr 2, 175-186

2010

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Jan Mielżyński

PROBLEMY PRZYGOTOWANIA I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWIE BUDOWNICTWA OGÓLNEGO Sp. z o.o. w ZIELONEJ GÓRZE

Streszczenie

Autor w artykule analizuje wybrane problemy przygotowania i doskonalenia zawodowego pracowników na podstawie przeprowadzonych badań w Przedsiębiorstwie Budownictwa Ogólnego w Zielonej Górze. Przedmiotem analizy były założenia programowe zakładowego systemu doskonalenia zawodowego pracowników i jego organizacja oraz stosunek do nich kadry kierowniczej i pracowników.

THE PROBLEMATIC OF PREPARATION AND VOCATIONAL IMPROVEMENT OF THE GENERAL BUILDING COMPANY EMPLOYEES IN ZIELONA GÓRA

Summary

In the article the author, on the basis of the research carried out in the General Building Company in Zielona Góra, analyses the chosen issues of preparation and professional upgrading of its employees. Assumptions of the company's professional upgrading system, its organisation and attitude of management staff and other employees to it, were the subject of the analysis.

Wstęp

Doskonalenie zawodowe pracowników należy do podstawowych obowiązków kadry kierowniczej Przedsiębiorstwa Budownictwa Ogólnego. Przedsiębiorstwo od początku swojego istnienia borykało się z problemami związanymi z przygotowaniem i doskonaleniem zawodowym pracowników. Wraz ze wzrostem zakresu działania Przedsiębiorstwa w nowych warunkach społeczno-gospodarczych Polski i realizowanej reformie ekonomicznej oraz przeprowadzonej restrukturyzacji firmy, zmieniły się wymogi co do poziomu wiedzy i kwalifikacji kadry kierowniczej i pracowników. Od pracowników oczekuje się nie tylko odpowiednich kwa-

lifikacji zawodowych, coraz bardziej wszechstronnego przygotowania do profesjonalnego wykonywania swoich zadań i obowiązków, ale również wysokiego poziomu kultury pracy. Wymaga to dysponowania kadrą posiadającą fachową wiedzę, umiejącą posługiwać się nowoczesnymi technologiami, maszynami i technikami administracyjnymi.

Powodem zainteresowania się tą firmą były opinie o jej dobrych wynikach, szeroka reklama osiągnięć w budownictwie mieszkaniowym i obiektów publicznych, co skłoniło nas do zbadania, jak na tle osiągnięć firmy, wygląda przygotowanie i doskonalenie zawodowe pracowników jako realizatorów strategii przedsiębiorstwa.

Doskonalenie zawodowe pracowników

Doskonalenie zawodowe realizuje się w formie szkoleń zawodowych. Znaczenie szkolenia pracowników uznaje się za ważne ze względu na to, że:

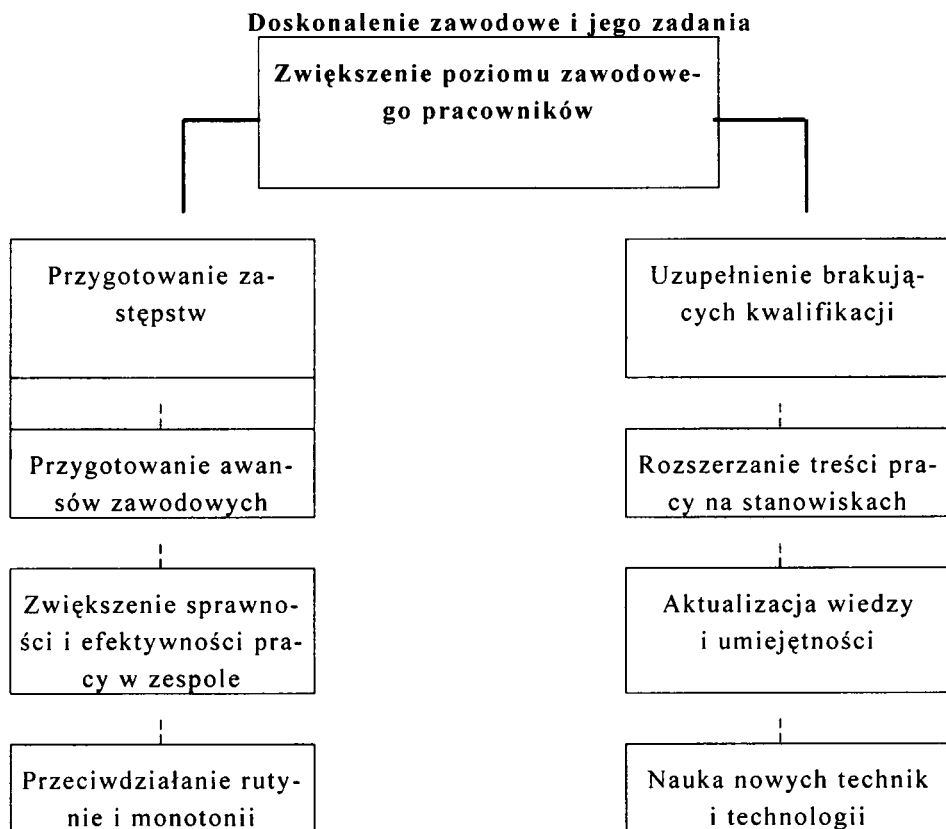
- szkolenie zapewnia utrzymanie odpowiedniego standardu wykonywanej pracy albo wręcz jego podniesienia, a to sprzyja zyskaniu maksymalnej rentowności,
- szkolenie pozwala poprawić umiejętności menedżerskie kadry, co przyczynia się do poprawy motywacji i wydajności pracowników,
- szkolenie pomaga również rozwijać zasób umiejętności reprezentowanych w zakładzie jako całości, co pozwala na zwiększenie elastyczności kadry firmy i ułatwia zastępstwa w przypadku nieobecności,
- sprzyja szybszej adaptacji¹.

Najczęściej wyróżnia się cztery formy szkoleniowe:

- szkolenie bez odrywania od pracy,
- szkolenie z wykorzystaniem własnych programów szkoleniowych firmy,
- szkolenie wewnętrzne,
- kształcenie otwarte.

Kompleksowy model szkoleniowy pracowników można przedstawić w postaci odpowiedniego schematu np. procesu doskonalenia zawodowego.

¹ B.R. Kuc, *Szkolenie i doskonalenie pracowników. Polityka kapitału ludzkiego*. „Szkolenia Pracownicze” 1999 Nr 4.



Schemat 1. Priorytety szkoleniowe wg K. Symela [42, s. 57].

Badania w różnych środowiskach pracowniczych ujawniają znaczne potrzeby edukacyjne pracowników z każdym wykształceniem i na wszystkich stanowiskach. Często spotyka się z opiniami, że kształcenie i doksztalcanie pracowników ma zazwyczaj charakter formalny. Są to głównie kursy bhp lub instruktaże, określone ogólnymi obowiązkami zakładu pracy wynikającymi z przepisów prawnych. Nic więc dziwnego, że podejście do tego zagadnienia jest formalne i ogranicza się do spełnienia wymogów formalnych. Podobnie traktują to pracownicy. Ich merytoryczne zainteresowanie prowadzonymi formami edukacyjnymi jest bardzo małe. Korzyści płynące z takich szkoleń są tym samym również niewielkie. Rysuje się więc potrzeba modyfikacji istniejących form kształcenia.

Pracownicy wymagają szczególnego zainteresowania, właściwej opieki ze strony pracodawcy, indywidualnego podejścia, uwzględniającego specyfikę osobowości każdego z nich. Problem ten był wielokrotnie dostrzegany w pedagogice pracy. W praktyce jednak w zakładach pracy ograniczono się do adaptacji ogólnych zasad dydaktycznych. Pracodawca

natomiast swoją inwestycję w pracownika widział głównie w zaspokajaniu coraz pełniej rosnących jego potrzeb materialnych i socjalnych.

Charakterystyka Przedsiębiorstwa Budownictwa Ogólnego w Zielonej Górze

Budownictwo mieszkaniowe w Polsce ma swoją bogatą historię. W latach międzywojennych głównym czynnikiem budownictwa była odbudowa zniszczeń po I wojnie światowej. Podobne zadania realizowano bezpośrednio po II wojnie światowej. Wylimitowane zostało jednak prywatne budownictwo nastawione na zysk. Powrót w Polsce do gospodarki rynkowej wywołuje szybkie zmiany dotyczące podejmowania, kredytowania i subwencjonowania budownictwa mieszkaniowego. Przywraca się prywatne budownictwo mieszkaniowe w celach zysku, podejmowane przede wszystkim przez tzw. deweloperów. W latach 90., w wyniku działania mechanizmów gospodarki rynkowej odtworzone zostają podstawy organizacyjno-prawne oraz ekonomiczne zależności popytu i podaży w budownictwie mieszkaniowym.

Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego spółka z o. o. Jest firmą o ponad 40-letnich doświadczeniach w budownictwie. Przedsiębiorstwo realizuje kompleksowo szeroką gamę budownictwa mieszkaniowego i użyteczności publicznej. Świadczy także usługi sprzętowo-transportowe, ślusarsko-blaharskie oraz w produkcji materiałów budowlanych. Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego jest jedną z lepszych firm tej branży na rynku budowlanym w województwie lubuskim i kraju. Potwierdzeniem są wyniki uzyskiwane przez przedsiębiorstwo w różnego rodzaju branżowych konkursach. Możemy przykładowo podać, że Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego, znalazło się wśród 101 firm wyróżnionych w 1997 r. wpisaniem do ZŁOTEJ KSIĘGI BUDOWNICTWA POLSKIEGO. Firma posiada duże zaplecze sprzętowo-produkcyjne i szkołę przyzakładową, kształcąca ok. 1000 uczniów. Dotychczas ukończyło ją 7.000 absolwentów w różnych specjalnościach, którzy zasilili firmy budowlane w Polsce i w krajach Unii Europejskiej².

W PBO na dzień 31.11.2009 r. zatrudnionych było 541 pracowników, w tym 27 kobiet. Na stanowiskach robotniczych zatrudnionych było 226 pracowników. Pracownicy z wykształceniem zasadniczym i podstawowym stanowili 68,8% ogółu zatrudnionych, z tego w pionie robotniczym 86,6%. Dużą część tej załogi to absolwenci Zespołu Szkół Zawodowych przy PBO. Zespół Szkół Zawodowych kształci w wielu profilach m.in. zarządzanie informacją, kształtowanie środowiska, usługowo-gospodarczy, ekonomiczno-administracyjny, handlowy, budownictwo urządzeń sanitarnych, murarz, mechanik samochodowy, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, piekarz³. Obok Zespołu Szkół Zawodowych przy PBO istnieje także Centrum Kształcenia Praktycznego, które organizuje kursy w zawodach: murarz, betoniarz-zbrojarz, brukarz, dekarz,

² B. Reichhart., *Złota Księga budownictwa polskiego*, Wyd. Pagina, Warszawa 1997, s. 149.

³ *Dane statystyczne z Informacji o stanie zatrudnienia za m-c listopad 2009r., Prezesa Przedsiębiorstwa Budownictwa Ogólnego Sp. z o.o. w Zielonej Górze.*

glazurnik, posadkarz, tynkarz, monter instalacji budowlanych, malarz budowlany, malarz-tapeciarz, renowator zabytków architektury. Centrum posiada wykwalifikowaną i doświadczoną kadrę wykładowców i instruktorów oraz upoważnienie Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Poznaniu do zorganizowania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w takich zawodach jak m.in.: betoniarz – zbrojarz, posadkarz, malarz-tapeciarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter izolacji budowlanych.

Założenia programowe doskonalenia zawodowego pracowników

Głównymi celami szkoleń w PBO były:

- podniesienie poziomu profesjonalizmu pracowników,
- zwiększenie skuteczności i sprawności działania wszystkich jednostek organizacyjnych firmy,
- przygotowanie kadry kierowniczej do restrukturyzacji przedsiębiorstwa i funkcjonowania w gospodarce rynkowej.

Doskonalenie zawodowe pracowników PBO oparte jest na systemie kursów, seminariów i zajęciach w grupach szkoleniowych oraz formach związanych z doskonaleniem. Zarządzenia Prezesa PBO określają kierunki doskonalenia zawodowego pracowników, kształcenia w formach szkolnych, kierowania na szkolenia i doskonalenie zawodowe, podstawy prawne, planowanie działalności szkoleniowej, programowanie i organizacja szkolenia, zasady finansowania działalności szkoleniowej. PBO prowadząc nabór pracowników najchętniej zatrudnia absolwentów szkół technicznych, ekonomicznych wyższych i średnich, ponieważ przygotowują one do pracy m.in. w budownictwie. Młodzi pracownicy po zakończeniu okresu stażu wstępnego, po uzyskaniu pozytywnej opinii przełożonych i jeśli jest wolny etat, kierowani są na wyznaczone stanowisko. Otrzymują zakres obowiązków. Program aplikacji pracowników PBO przygotowuje Biuro Spraw Pracowniczych, a corocznie zatwierdza Prezes.

W realizacji programów doskonalenia zawodowego pracowników PBO istotną rolę odgrywają szkolenie wewnętrzne, które odbywają się na różnych poziomach struktury organizacyjnej firmy. Programy szkoleń opracowane zostały na podstawie propozycji zgłaszanych przez kierownictwa poszczególnych komórek organizacyjnych do Działu Spraw Pracowniczych.

Poniżej przedstawiono przykładowy plan szkoleń pracowników w 2008 roku.

Lp	Rodzaj szkolenia	Ilość osób	Termin szkolenia	Koszty szkolenia (w zł)	Organizator	Kursy zewnętrzne	Uwagi
1	BHP i ppoż dla kadry kierowniczej	20	II kwartał	2.000	Centrum Szkolenia i Doskonalenia Kadr przy PBO		
2	BHP i ppoż dla prac.adm-biur.	20	IV kwartał	1.200	jw.		
3	BHP i ppoż dla prac.prod.-kurs podstawowy	30	II kwartał	3.000	jw.		
4.	Szkolenia okresowe	30	II kwartał	1.500	jw		
5.	Kursy ZUS i podatkowe	2		500		ZUS O/Z.Góra	
6	Szkolenie w zakresie zmian w Kodeksie Pracy	2	I i II kwartał	600		Biuro Prawne	
7.	Kurs operatorów węzłów betoniarskich	4	III kwartał	2.000	CSziDK PBO		
8.	Zarządzanie bezpieczeństwem i ryzykiem	2	I i III kwartał	2.000	jw.		
9	Procedury przetargowe	2	I i III kwartał	1.000		KZP Warszawa	
10.	Prawo budowlane-zmiany w przepisach	20	II i III kwartał	1.000		Firma szkol.zewn.	
11	Zgrzewanie sieci z rur PE dosyłowych i elektroopornych	2	III kwartał	2000		PZ IiTS Warszawa	
Razem		134		18.200			

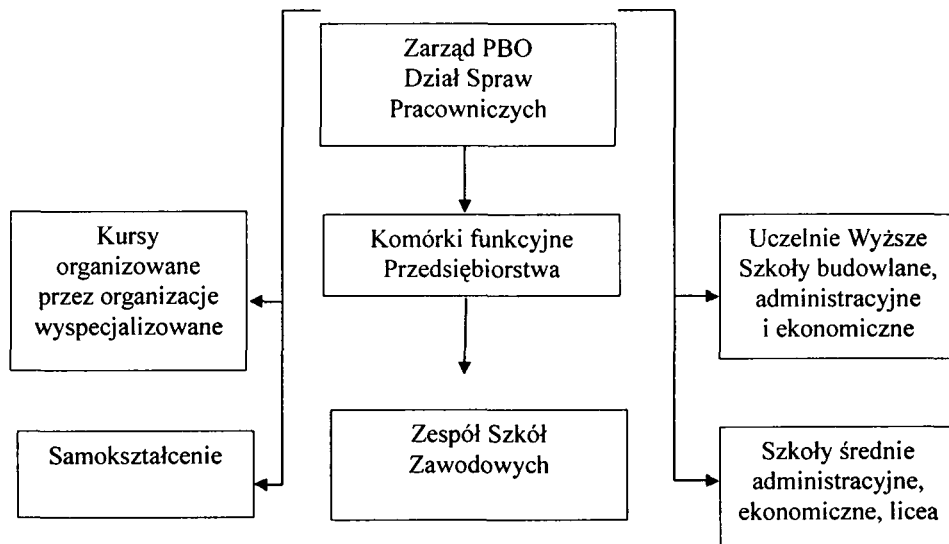
Źródło: Opracowanie własne na podstawie dokumentów PBO

Jak wynika z analizy planu, główny ciężar przeprowadzenia szkoleń scedowano na zewnętrzne firmy szkoleniowe. Kursy organizowane przez te firmy odbywają się poza PBO. Z największych firm szkoleniowych można wymienić: UNIWERS Zielona Góra, Stowarzyszenie Księgowych Zielona Góra, Polski Związek Pracodawców Budownictwa Warszawa, Soyer – Centrum Szkolenia Zielona Góra, EXANDI Zielona Góra, PAS Zielona Góra, Uniwersytet Zielonogórski- Laboratorium, Lubuska Izba Inżynierów Budownictwa, Rejonowy Dozór Techniczny Zielona Góra itd. Centrum Szkolenia i Doksztalcania Kadr przy PBO przeprowadziło w 2009 r., sześć szkoleń dla 120 pracowników.

Organizacja systemu doskonalenia zawodowego pracowników

PBO prowadzi działalność szkoleniową na podstawie rocznych planów. Przedsiębiorstwo przeznacza corocznie sporo środków finansowych na szkolenia zawodowe oraz kształcenie pracowników w różnych formach. Dział Spraw Pracowniczych opracowuje programy kadrowe i szkoleniowe.

Schemat 2. System doskonalenia zawodowego pracowników PBO



Źródło: Opracowanie własne na podstawie dokumentów PBO

Centrum Doksztalcania Kadr w 2008r. sprzedało usług szkoleniowych za 1.310.000 zł. Koszty wyniosły 660.000 zł, co dało zysk 650.000 zł. Jest to wzrost o 8,5% w stosunku do 2007 roku⁴. PBO w ramach systemu doskonalenia zawodowego prowadzi od lat współpracę ze szkołami wyższymi na które kieruje głównie kadre kierowniczą średniego dozoru. Zakład prowadzi rekrutację dla pracowników chcących doksztalać się na studiach magisterskich i podyplomowych.

Wraz ze wzrostem zakresu działania PBO w nowych warunkach ekonomicznych Polski i realizowanej reformie, zmieniają się wymogi co do poziomu wiedzy kadry kierowniczej pracującej w PBO oraz jej kwalifikacji zawodowych. W ramach planu szkolenia naczelnej kadry kierowniczej i średniego dozoru w 2008 r. przeszkolono w różnych formach szkoleniowych 41 osób z zakresu wiedzy: zarządzanie przedsiębiorstwem budowlanym – 5 osób, zmiany w prawie pracy i podatkowym – 6 osób, zarządzanie kontraktami unijnymi – 7 osób, zarządzanie procesem inwestycyjnym – 8 osób, kursy dla kierowników budów – 7 osób, za-

⁴ *Ibidem.*

mówienia publiczne – 5 osób, optymalizacja kosztów zatrudnienia – 3 osoby. Łączny koszt szkolenia wyniósł 14.754, 416 zł⁵.

Charakterystyka grupy poddanej badaniom i analiza wyników badań

Badania zostały przeprowadzone wśród pracowników zatrudnionych w PBO Sp. z o.o. w Zielonej Górze, które zatrudnia 541 pracowników, a badania przeprowadzono pośród 60 respondentów, tj. 11,09% opisywanej zbiorowości, z czego 12 respondentów to kobiety, tj. 20%, a 48 respondentów to mężczyźni, tj. 80%.

W przeprowadzonych badaniach chcieliśmy uzyskać odpowiedzi na problem, który zawarliśmy w pytaniu:

Jak w Przedsiębiorstwie Budownictwa Ogólnego w Zielonej Górze realizowany jest proces doskonalenia zawodowego pracowników i czy odpowiada on współczesnym potrzebom firmy konkurującej na rynku usług budowlanych?

Przeprowadzone badania miały odpowiedzieć także na bardziej szczegółowe pytania. W jakim stopniu problem pracy oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych wpływają na rozwój zawodowy pracownika? W jakim stopniu szkolenie i doszkąłcanie pracowników postzegane jest przez pracodawcę i samych zatrudnionych?

Pracownicy poddani badaniu posiadali najczęściej wykształcenie zawodowe i średnie (71,7%). Osoby z wykształceniem wyższym (23,3%) reprezentowała głównie kadra kierownicza zarządu, średniego dozoru wykonawczo-technicznego i pracownicy administracji przedsiębiorstwa. Odpowiada to proporcjonalnie strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Pośród pracowników poddanych badaniom, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku od 31 do 40 lat, co stanowiło 61,7% ogółu badanych. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią pracownicy w wieku od 41 do 50 lat, co stanowi 20% ogółu badanych. Są to pracownicy na ogół z dużym doświadczeniem zawodowym pozostałe to osoby w wieku 20-30 lat, które stanowią 16,7% ogółu badanych respondentów. Byli to pracownicy z niewielkim stażem, najczęściej ta firma była dla nich pierwszym zakładem pracy po ukończeniu szkoły. Ci pracownicy chętnie uczestniczą w różnych formach szkolenia, bo mają szansę pogłębić wiedzę i kwalifikacje.

Potrzebę doskonalenia zawodowego dostrzega, 95% respondentów; 3,34% badanych nie widzi takiej potrzeby, a tylko jedna osoba biorąca udział w badaniu nie miała zdania na ten temat. Większość respondentów widzi potrzebę ciągłego doskonalenia zawodowego. Wśród tych, którzy chcą brać udział w różnych formach doskonalenia zawodowego najwyższy odsetek stanowią pracownicy w średnim wieku i młodzi (46,7%). Oni chcą budować swoje kariery zawodowe w oparciu o systematyczny rozwój zawodowy i budowanie kariery zawodowej. Analizując zebrane odpowiedzi można stwierdzić, że dla 30% respondentów aktualnie wykonywana praca i zajmowane w niej stanowisko jest głównym czynnikiem powodu-

⁵ Na podstawie: Sprawozdanie Działu Spraw Pracowniczych PBO Sp. z o.o. Zielona Góra za 2008 r.

jącym potrzebę podejmowania różnych form doskonalenia zawodowego. Konkurencja na rynku pracy i co należy domniemywać, obawa przed zwolnieniem, nie jest czynnikiem decydującym o doskonaleniu zawodowym u 6,67% respondentów. Natomiast doskonalenie zawodowe jako potrzeby firmy, a nie tylko osobista potrzeba, dostrzega zdecydowana większość respondentów 58,33%. Bardziej wyrównane proporcje wykazują kobiety, ale i u nich równocześnie najważniejszą potrzebą jest aktualnie zajmowane stanowisko (8,33%) i tyleż samo potrzeby firmy. Tutaj także chęć awansu i konkurencja na rynku pracy stanowią margines, odpowiednio po 1,67%.

Zasadne z kolei było zapytanie respondentów w jakich formach szkoleniowych, w ramach doskonalenia zawodowego chcieliby uczestniczyć? Z analizy danych wynika, że zdecydowana przewagę (45%), mają kursy szkoleniowe organizowane wewnątrz firmy. W drugiej kolejności (13%) znalazły się kursy organizowane na zewnątrz a na trzecim miejscu (10%) kursy specjalistyczne z oddelegowaniem z zakładu pracy. Stosunkowo duży procent stanowi samokształcenie, za którym opowiedziało się 15% respondentów. Dominacja szybkich kursów (66,67%), ma swoje uzasadnienie w tym, że odbywają się najczęściej w Zielonej Górze a więc szkolący się pracownicy są blisko miejsca pracy i rodziny. W polityce kadrowej firmy ważne znaczenie ma odpowiednie dostosowanie kwalifikacji pracowników do wymagań stanowiska pracy. Jest to zadanie trudne, szczególnie przy takiej rozpiętości wymagań kwalifikacyjnych i różnorodności zawodów, jakie funkcjonują w siatce zatrudnienia tej firmy. Pisaliśmy już wcześniej, że wielokierunkowość usług i produkcji jakie świadczy i realizuje przedsiębiorstwo, wymaga od pracowników na swoich stanowiskach specjalistycznych kwalifikacji zawodowych i wiedzy.

Postawiono także pytanie – jak respondenci oceniają swoje kwalifikacje zawodowe w odniesieniu do aktualnie zajmowanego stanowiska pracy? Z odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość (96,67%), badanych pracowników uważa, że ich kwalifikacje na zajmowanym stanowisku są właściwe dla wymagań i spełnianych obowiązków zawodowych. Za nieodpowiednie uznał tylko jeden z respondentów. A 5% nie miało zdania na ten temat. Przypomnijmy, że wysoki odsetek respondentów (95%) wyraziło gotowość do podnoszenia kwalifikacji i wiedzy zawodowej, a jednocześnie (96,67%) badanych uznało, że mają właściwe kwalifikacje na zajmowanym stanowisku, to znaczy, że ich motywacja do dalszego doskonalenia zawodowego mimo tego nie osłabła.

Jedną z form szkolenia, najbardziej popularną wśród pracowników są szkolenia wewnątrz firmy. Jaki one mają wpływ na codzienną pracę? – o to zapytaliśmy naszych respondentów w kolejnym badaniu. Większość z nich zadowolona jest ze szkoleń wewnętrznych zakładu i uważa, że mają one ważny wpływ na codzienną pracę. Tak twierdzi 93,33% naszych respondentów. Szkolenia organizowane są na terenie przedsiębiorstwa, we własnej bazie szkoleniowej. Niektóre szkolenia powierzane są firmom zewnętrznym, ale które odbywają się w PBO mieszczą się w tej kategorii. Na podstawie zebranych od respondentów danych możemy stwierdzić, że zarząd firmy docenia pracowników podnoszących swoje kwalifikacje i okazuje im duże zainteresowanie oraz uznanie, przejawiające się w awansie zawodowym i finansowym. Pozytywny wpływ pracodawcy na pracownika podnoszącego kwalifikację

oceniło, jako zdecydowanie duży 16,67%, i jako duży 58,33% respondentów. Innego zdania było 18,33% respondentów, którzy ocenili ten stosunek jako nie mający znaczenia w ocenie pracownika.

W dalszych badaniach postanowiliśmy sprawdzić czy podnoszenie kwalifikacji i udział w procesie doskonalenia zawodowego ma wpływ na awans zawodowy pracowników. Jak wynika z analizy wyników badań bardzo wysoki procent respondentów (43,33%) uznał, że udział pracownika w różnych formach doskonalenia zawodowego ma wpływ na awans zawodowy w przedsiębiorstwie. Pozostała grupa respondentów oceniła, że doskonalenie zawodowe ma tylko częściowo wpływ na awans zawodowy (28,33%). Wymieniali oni jeszcze takie uwarunkowania awansu jak: opinia przełożonego, wyniki pracy, efekty rzeczowe brygady lub komórki organizacyjnej, a także układy. Odmiennego zdania było 25% respondentów, którzy stwierdzili, że udział w realizowanym planie doskonalenia zawodowego nie ma wpływu na awans zawodowy. W tej grupie byli najczęściej pracownicy z niewielkim stażem zawodowym.

Jak wynika z analizy zebranych danych respondenci oceniają, że udział pracowników w różnych formach doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwie ma wpływ na wzrost wynagrodzenia (21,67%), ale jako częściowy wpływ podało 61,67% respondentów. Natomiast 11,67% badanych oceniło, że nie ma żadnego wpływu i w związku z tym możemy stwierdzić, że w ich opinii inne czynniki decydują o wzroście wynagrodzeń i np. nagrodach, premiach a nie doskonalenie zawodowe. Nie miało zdania 5% respondentów. W odpowiedzi na trzecie z problemów szczegółowych możemy ocenić na podstawie przeprowadzonych badań, że wyniki firmy najlepiej świadczą czy doskonalenie zawodowe ma wpływ na wydajność pracy. Opinie badanych respondentów były w dużej mierze potwierdzające przydatność nowych lub uzupełnionych kwalifikacji na wydajność pracy. Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego jest jedną z lepszych firm tej branży na rynku budowlanym w województwie lubuskim i kraju. Potwierdzeniem są wyniki uzyskiwane przez przedsiębiorstwo w różnego rodzaju branżowych konkursach. Możemy przykładowo wymienić najważniejsze z nich: w 2008 r., Certyfikat „PRZEJRZYSTA FIRMA” nadawany za publikowanie sprawozdań finansowych. Dziennik „Farbes” i banki. Ponadto możemy posłużyć się opracowaniem pt „Raport dotyczący sytuacji firmy PBO Sp. z o.o. za lata 2005, 2006, 2007” opracowanym przez dokonaną przez firmę consultingową Havis Polska w 2008 r. Jak wynika z Raportu „przeprowadzone badanie wskazało, że PBO Sp. z o.o. osiąga bardzo pozytywne wyniki. Firma uzyskała przychody ze sprzedaży w roku 2007 na znacznie wyższym poziomie niż w roku 2006. Dodatnią dynamikę na przychodach PBO osiągnęła również w 2006 r. Wartość dynamiki w roku 2006 w stosunku do roku 2005 wynosiła 3,10%. W porównaniu z konkurentami firma wykazuje podobne, bądź lepsze wartości. Firmę tę można rekomendować jako wiarygodnego partnera z silnymi podstawami do działania w długim okresie”⁶. W Raporcie podkreślono, że „na podstawie posiadanych informacji o PBO Sp. z o.o. oraz jej konkurentach można zauważyć, iż firma uzyskuje poprawną dynamikę przychodów. Nie przeżywa istotnego kryzysu. Jest stała obecność zysków.

⁶ Raport dotyczący sytuacji firmy PBO Sp. z o.o. za lata 2005, 2006, 2007. Havis Poland, s. 3.

Rentowność przychodów firmy jest na korzystnym poziomie. W analizowanej firmie nie zauważono żadnych symptomów mogących świadczyć o kłopotach z wypłacalnością lub o zagrożeniu upadłością⁷.

Podsumowanie

Doskonalenie zawodowe powinno służyć podniesieniu ogólnej skuteczności pracowników na zajmowanych stanowiskach pracy i przygotować ich do zwiększonego zakresu odpowiedzialności. Wiele zakładów pracy stara się stworzyć swoim pracownikom odpowiednie możliwości zdobycia wyższych kwalifikacji zawodowych, aby móc osiągnąć powyższe cele. Coraz częściej pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że sukces zakładu w dużej mierze zależy od pracowników w nim zatrudnionych, a przede wszystkim ich wysokiej fachowości. Całość rozważań ujętych w niniejszej pracy miała na celu ukazanie procesu doskonalenia zawodowego pracowników oraz określenie skuteczności tych działań.

Przeprowadzone przez nas badania dały nam odpowiedź na postawiony problem główny. Można ocenić, że w Przedsiębiorstwie Budownictwa Ogólnego Sp. z o.o. w Zielonej Górze, proces doskonalenia zawodowego jest dobrze zorganizowany. Corocznie plan doskonalenia kadry kierowniczej i pracowników zatwierdzany jest na Zarządzie a wykonawstwem zajmuje się Dział Spraw Pracowniczych w porozumieniu z kierownikami komórek funkcyjnych. Z wykonania planu Kierownik Działu Spraw Pracowniczych składa Zarządowi coroczne sprawozdanie. W budżecie przedsiębiorstwa są zabezpieczone środki finansowe na realizację wyznaczonych zadań szkoleniowych. Przedsiębiorstwo posiada własną bazę edukacyjną – Zespół Szkół Zawodowych i szkoleniową w postaci Centrum Szkolenia i Doksztalcania Kadr oraz Centrum Kształcenia Praktycznego co dodatkowo stwarza dobre możliwości realizacji zadań szkoleniowych. Dlatego respondenci pozytywnie oceniali starania kierownictwa przedsiębiorstwa o realizację zadań podnoszenia wiedzy zawodowej i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podkreślano, że pracodawca wspiera te działania przeznaczeniem z budżetu odpowiednich środków finansowych i chętnie pokrywa koszty kształcenia zawodowego swoich pracowników. Biorąc to wszystko pod uwagę możemy odpowiedzieć na pierwsze z problemów szczegółowych, że wśród wielu problemów organizacyjnych związanych z doskonaleniem zawodowym pracowników, nie stwierdzono takich, które mogłyby rzutować negatywnie na ocenę konsekwentnej realizacji planów szkoleniowych. Z pewnością własna baza szkoleniowa ułatwia wykonanie zadań pod względem organizacyjnym. Jak pokazały badania, dobra współpraca z jednostkami szkoleniowymi – zewnętrznymi jest pozytywnie oceniana przez pracowników. Respondenci zauważają związek doskonalenia zawodowego z przyszłym awansem zawodowym, finansowym, wydajnością pracy, ale nie jest to już tak powszechna opinia jak w poprzednim przypadku. Zdaniem wielu respondentów nie zachodzi tu relacja wprost. Można to wytłumaczyć, że szczególnie w grupie pracowników wykonawczych szko-

⁷ *Ibidem.*

lenia dla podniesienia kwalifikacji już nabytych są często ich aktualizowaniem i nie wiążą się z awansem zawodowym i podwyżką zaszeregowania. O awansie zawodowym decydują przecież jeszcze inne elementy oceny zawodowej pracownika. Jednak – jak stwierdzono – w rozmowie z Prezesem przedsiębiorstwa, pracownicy systematycznie podnoszący swoje kwalifikacje zawodowe mogą zawsze liczyć na podwyżkę wynagrodzenia. Te opinie częściowo się pokrywają. W odpowiedzi na trzeci z problemów szczegółowych, możemy ocenić na podstawie przeprowadzonych badań, że wyniki firmy najlepiej świadczą czy doskonalenie zawodowe ma wpływ na wydajność pracy. Opinie respondentów dużej mierze potwierdzały przydatność nowych lub uzupełnionych kwalifikacji pracowników w firmie i wpływały na wydajność pracy.

Bibliografia

Reichhart B., *Złota Księga budownictwa polskiego*, Wyd. Pagina, Warszawa 1997.
Dane statystyczne z Informacji pisemnej Dyrektora Zespołu Szkół Zawodowych Przedsiębiorstwa Budownictwa Ogólnego Sp. z o.o. w Zielonej Górze z dnia 2.01.2008 r.
Na podstawie: Sprawozdanie Działu Spraw Pracowniczych PBO Sp. z o. o. Zielona Góra za 2008 rok.

Recenzent: Beata Joksz-Skibińska