

Monika Wawer

Rozwój rynku usług szkoleniowych w Polsce : teraźniejszość i przyszłość

Ekonomiczne Problemy Usług nr 96, 443-454

2012

Artykuł został 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.

MONIKA WAWER

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

ROZWÓJ RYNKU USŁUG SZKOLENIOWYCH W POLSCE – TERAŹNIEJSZOŚĆ I PRZYSZŁOŚĆ

Wprowadzenie

Nowe wyzwania rynku pracy związane z jednej strony z globalizacją i postępem technologicznym, zaś z drugiej – ze spowolnieniem gospodarczym, sprawiają, że obecnie firmy jak nigdy wcześniej muszą koncentrować się równocześnie na perspektywicznym planowaniu oraz natychmiastowej reakcji na bieżące zmiany. Długoterminowe działania, w tym inwestowanie w pracowników i budowanie marki atrakcyjnego pracodawcy, mogą się dziś wydawać zbędnym kosztem, ale za kilka lat będą miały prawdopodobnie kluczowe znaczenie dla utrzymania konkurencyjności firmy na rynku. Coraz ważniejsza bowiem będzie innowacyjność kadry, a znacznie mniej istotne zatrudnianie taniej siły roboczej. Niezbędna też będzie szybka reakcja pracodawców na sytuację rynkową – umiejętność identyfikowania i wykorzystywania nowych trendów oraz racjonalne ograniczanie kosztów i motywowanie pracowników w trudnych okresach.

Cele te można osiągnąć dzięki konsekwentnemu realizowaniu przez firmę strategii rozwoju pracowników zarówno w obszarze posiadanej przez nich wiedzy, umiejętności, jak i prezentowanych postaw. Doskonalenie tych kompetencji jest nierozzerwalnie związane z programami szkoleń pracowniczych, które w ostatnich latach prowadzone są w szczególnych warunkach. Na kształt obecnego rynku usług szkoleniowych w Polsce wpłynęło bowiem wiele czynników.

Na szczególną uwagę zasługują dwa kluczowe, które miały największe znaczenie, a mianowicie: światowy kryzys gospodarczy oraz pozyskanie przez Polskę z Unii Europejskiej ogromnych środków finansowych na realizację programów podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Pierwszy czynnik – kryzys gospodarczy – zainicjował podejmowanie przez pracodawców działań oszczędnościowych, jednak z nie do końca wyjaśnionych przyczyn w pierwszej kolejności polegają one na redukowaniu nakładów na kapitał ludzki. Być może wytłumaczeniem takiej sytuacji jest fakt, że wielu pracodawców traktuje te wydatki jako koszt pracy, a nie jako inwestycję. Dodatkowo dość często można spotkać się z poglądem, że zasób ludzki może być łatwo czasowo zredukowany, a następnie w dowolnej chwili odtworzony, dlatego nie warto w niego zbyt dużo inwestować¹. Takie myślenie jest nie tylko niewłaściwe, ale wręcz szkodliwe, bowiem zmniejszenie zatrudnienia i ograniczenie wydatków na szkolenia jest dla firmy tylko pozorną oszczędnością. W rzeczywistości proces pozyskania nowej kadry jest bardzo drogi, co oznacza, że rekrutacja pracownika i jego pełne wdrożenie do pracy w firmie wymaga większych nakładów finansowych, niż utrzymanie dotychczas zatrudnionej osoby.

Należy zauważyć, że wielu pracodawców chętnie korzysta z możliwości szkolenia własnej kadry za pieniądze pochodzące z programów unijnych. Czynią to jednak bez wcześniejszej, rzetelnej oceny potrzeb zarówno firmy, jak i samych pracowników. W rezultacie na szkoleniach pojawiają się osoby całkowicie niezainteresowane daną tematyką, z niewielką motywacją do uczestniczenia w zajęciach, głoszące poglądy, że szkolenie jest stratą czasu i pieniędzy zarówno dla nich, jak i ich firm.

Jeśli do powyższych aspektów analizy dodać jeszcze ten, że w wyniku możliwości wykorzystania ogromnych środków finansowych, pochodzących z Unii Europejskiej, powstało wiele firm szkoleniowych, które jednak nie zapewniają odpowiedniej jakości świadczonych usług, to ocena obecnego rynku szkoleń nie jest zbyt pozytywna.

¹ M. Kucaj, *Kryzys w branży szkoleniowej*, www.hrtrendy.pl, 15.03.2012.

1. Szkolenie pracowników w warunkach kryzysu

Kryzys finansowy w dużym stopniu wpłynął na działania przedsiębiorstw w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Konieczne stały się cięcia budżetowe i oszczędności w różnych obszarach. Istotne zmiany nastąpiły w obszarze rozwoju kadry. Większość firm podjęła decyzję o redukcji wydatków na podnoszenie kwalifikacji pracowników, co było związane ze zmniejszeniem budżetów szkoleniowych i spowodowało wyraźne obniżenie popytu na rynku na świadczenie usług w tym zakresie. Według Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, jednym z najtrudniejszych lat dla branży był rok 2009, w którym obroty w firmach szkoleniowych, w porównaniu z rokiem 2008, spadły średnio o 30%, a w firmach najbardziej dotkniętych kryzysem nawet o 60%². Czy oznaczało to jednak, że pracodawcy ograniczali programy rozwojowe wszystkim pracownikom?

W okresach zmniejszania wydatków na podnoszenie kwalifikacji kadry realizowane mogą być różne strategie, a jedną z nich jest rezygnacja ze szkoleń adresowanych do szerokiego grona odbiorców i skumulowanie środków tylko dla grupy osób o najwyższym potencjale. Prowadzone badania potwierdzają, że w czasie kryzysu należy dobrze zrównoważyć krótkookresowe działania, ukierunkowane na bieżącą redukcję kosztów szkoleń z długofalowym inwestowaniem w rozwój talentów, co może pomóc firmie przetrwać trudny czas, zatrzymać kluczowych pracowników i zdobyć przewagę wśród konkurentów³.

Interesujące wyniki badań dotyczących trendów w realizacji strategii rozwoju pracowników zaprezentowano w raporcie przygotowanym przez firmę konsultingową Deloitte oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami⁴. Inicjatywy, które badane organizacje w ostatnim czasie wdrożyły lub planują wdrożyć od 2012 roku, to: formalny system zarządzania karierą (77%), budowa planu sukcesji (74%) oraz wprowadzenie indywidualnych ścieżek karier

² M. Gawrychowski, *Firmy szkoleniowe zarobią w 2009 roku o 30 proc. mniej*, „Gazeta Prawna”, www.biznes.gazetaprawna.pl.

³ *Tackling the Economic Crisis. Has HR Learned From the Past?*, Hudson, www.pl.hudson.com/documents/cee-articles-global-hr-survey-2009.pdf, s. 15, 20.03.2012.

⁴ Celem badania zrealizowanego od czerwca do lipca 2011 r., skierowanego do grona dyrektorów i specjalistów działów *Human Resources* z 254 wiodących organizacji działających w Polsce, było zidentyfikowanie stanu zaawansowania polskich organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, uchwycenie najważniejszych tendencji rozwojowych oraz przedstawienie inicjatyw, których wdrożenie planowane jest w najbliższym okresie.

(69%)⁵. Rezultaty te wskazują, że powyższe działania dotyczą głównie wspierania kariery pracowników i kierowane są do wybranych grup osób zatrudnionych. Dla przykładu system indywidualnych ścieżek karier przygotowany jest dla kadry kierowniczej (76%), kadry zarządzającej (67%) oraz pracowników o wysokim potencjale (67%). Niejednokrotnie to właśnie te trzy wymienione obszary działania wskazywane są przez pracowników jako ważny środek motywacji pozapłacowej, który wiąże ich na dłużej z organizacją.

Zwiększone zainteresowanie firm realizacją strategii zarządzania talentami może zatem w niedalekiej przyszłości wpływać na wzrost zapotrzebowania na programy indywidualne, szczególnie te, które rozwijają kompetencje menedżerskie, a także na *coaching*, który jest coraz bardziej popularny⁶.

Dla firm szkoleniowych funkcjonujących na rynku będzie to oznaczało konieczność zmiany profilu działalności, wynikającej z potrzeby ukierunkowania na indywidualne programy rozwojowe, przeznaczone dla wybranych grup pracowników lub ograniczenie rozmiaru prowadzonej działalności, związanej ze zmniejszeniem zainteresowania pracodawców wysyłaniem swoich pracowników na szkolenia finansowane ze środków własnych przedsiębiorstwa.

2. Wpływ funduszy unijnych na polski rynek szkoleniowy

Rozwój rynku szkoleniowego w Polsce w okresie kilku ostatnich lat związany jest z pojawieniem się funduszy unijnych, dających pracodawcom możliwość uzyskania dofinansowania do podnoszenia kwalifikacji zatrudnionej kadry. Dzięki temu wsparciu wiele firm zdecydowało o wdrożeniu programów szkoleniowych, w których uczestniczyły duże grupy pracowników. Dla wielu firm dofinansowanie stanowiło silny bodziec do kierowania kadry na szkolenia.

W roku 2007 Departament Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego opublikował raport przedstawiający rezultaty badania pierwszych projektów szkoleniowych, zrealizowanych w Polsce w ramach Działania 2.3 schemat a) SPO RZL 2004 – 2006. Uzyskane wyniki pokazały, że ponad połowa firm (54%) nie wysłałaby swoich pracowników na szkolenie, gdyby musiała

⁵ *Czy polscy pracodawcy sprostają nowym wyzwaniom? Trendy HRM w Polsce*, Deloitte, PSZK, www.deloitte.com, 10.04.2012.

⁶ J. Tabor, *Kształcenie pracowników w kryzysie – czy tracą najlepsi?*, „E-mentor” 2010, nr 1 (33).

finansować je w całości z własnych środków. Tylko 12% firm skierowałoby swoich pracowników na szkolenie, pokrywając całkowicie ich koszty⁷. Oznacza to, że pełnopłatne formy doskonalenia oferowane przez różne instytucje nie znajdowały w tym czasie odbiorców, ponieważ nie były wystarczająco konkurencyjne cenowo.

Duży popyt na szkolenia spowodował istotny wzrost liczby podmiotów świadczących takie usługi. Do najważniejszych z nich, tworzących rynek szkoleniowy, należy zaliczyć: firmy szkoleniowe, firmy szkoleniowo-doradcze, uczelnie wyższe lub ich jednostki, ośrodki doskonalenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, szkoły językowe i szkoły nauki jazdy⁸.

Najstarsze instytucje szkoleniowe powstałe przed 1995 rokiem stanowią około 17% podmiotów funkcjonujących obecnie. Pomiędzy rokiem 1995 a 2000 powstało co piąte przedsiębiorstwo tego typu, w kolejnych pięciu latach utworzono 22,5% firm świadczących takie usługi. Najbardziej dynamiczny rozwój branży obserwuje się od roku 2006 – 41% instytucji działających obecnie powstało właśnie w tym okresie⁹.

Rynek usług szkoleniowych jest bardzo zróżnicowany i rozdrobniony. Według danych PARP, większość instytucji zajmujących się realizacją szkoleń to firmy małe i mikro (85%). Podmioty średnie stanowią 13%, a duże – 2%. Gwałtowny przyrost liczby firm szkoleniowych wpływał bezpośrednio na wzrost liczby osób, które chciały świadczyć usługi szkoleniowe. Wiele z nich znalazło wówczas dla siebie miejsce aktywności zawodowej, stając się niemal z dnia na dzień trenerami biznesu. Choć ich usługi były tanie, to poziom przygotowania do wykonywania tej pracy często odbiegał od wcześniej obowiązujących standardów. Jednocześnie dzięki dotowaniu szkoleń przedsiębiorcy mogli tanio i niemal powszechnie szkolić swoją kadrę, dlatego niechętnie wydawali własne środki na szkolenia komercyjne. W pewnym sensie ucierpiały na tym

⁷ Raport *Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3 schemat a) SPO RZL 2004-2006 – Raport końcowy*, www.efs.2004-2006.gov.pl/NR/rdonlyres/44AFE056-CO63-4708-A-863-E4c9585D1117/36467/Badanie-projektow-szkoleniowych.pdf, s. 6, 11.04.2012.

⁸ *Ekspertyza Rynek usług szkoleniowych dla przedsiębiorstw w Polsce* opracowana przez Instytut Zarządzania na zlecenie PARP, Warszawa 2004, www.parp.gov.pl/indeks/moe/276, 7.03.2012.

⁹ B. Worek, K. Stec, D. Szklarczyk, K. Keler, *Bilans Kapitału ludzkiego: Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?*, PARP, Warszawa 2011, s. 21.

plące trenerów o najwyższych kwalifikacjach, którzy nie chcieli zgodzić się na istotne zmniejszenie otrzymywanych stawek¹⁰. Trendy w wynagradzaniu szkoleniowców wpłynęły zatem bezpośrednio na obniżenie jakości oferowanych usług.

Warto więc zauważyć, że na rynku szkoleń w Polsce dostrzec można wiele słabych punktów. Przede wszystkim jest on rozdrobniony, działa na nim dużo podmiotów, często o niewielkim potencjale merytorycznym. Firmom takim trudno jest zapewnić najwyższą jakość świadczonych usług, bowiem w wielu przypadkach ważne są przede wszystkim niskie koszty prowadzenia szkolenia. Dodatkowo, z punktu widzenia indywidualnego uczestnika, przy podejmowaniu decyzji o udziale w szkoleniu brane są przez niego pod uwagę uzupełniające kryteria oceny oferty, takie jak atrakcyjna lokalizacja, interesujący program integracyjny czy inne dodatkowe walory, które są całkowicie pozamerytoryczne. Powoduje to sytuację, w której rynek szkoleń dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej kieruje się innymi zasadami, niż gdyby był w pełni komercyjny. W rezultacie aspekty zapewnienia wysokiej jakości szkolenia nie zawsze znajdują się na pierwszym planie¹¹.

Oprócz problemów wynikających z niewielkiego potencjału merytorycznego i organizacyjnego wielu firm wykorzystujących środki unijne można doszukać się także nieprawidłowości związanych z nieprzebrzeganiem prawa o zamówieniach publicznych. Komisja Europejska, która prowadziła w Polsce kontrole, ujawniła różne wątpliwe sytuacje, np. wartość kupowanych usług dokładnie odpowiadała kwotom zawartym we wniosku o dofinansowanie, a beneficjent nie potrafił uzasadnić, w jaki sposób tak dokładnie oszacował wartość zamówienia, konkretne zlecenia otrzymywane były przez osoby spokrewnione z realizatorem, nie we wszystkich projektach upubliczniane były zapytania ofertowe¹².

W rezultacie takich praktyk okazywało się, że w niektórych przypadkach koszt unijnych szkoleń trzykrotnie przekraczał wartość tych, które ta sama firma oferowała na rynku komercyjnym. Jednym z powodów pojawiania się ta-

¹⁰ K. Belczyk, *Trener biznesu – zawód o wielu barwach*, Rynek pracy, www.rynekpracy.pl, 01.04.2012.

¹¹ K. Ogonek, *Szkolenia z UE są mało efektywne*, „Gazeta Prawna”, www.praca.gazetaprawna.pl, 12.03.2012.

¹² B. Lisowska, *Fundusze unijne: Firmy szkoleniowe zmuszane do braku zysku*, „Gazeta Prawna”, www.praca.gazetaprawna.pl, 8.04.2012.

kich nieprawidłowości mogło być przyjęte i restrykcyjnie przestrzegane założenie, że firmy szkoleniowe realizując projekty w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, nie mogły osiągać zysku, bowiem na realizacji szkoleń mogli zarabiać jedynie podwykonawcy. Szukając ukrytych możliwości osiągnięcia zysków, podejmowano działania niezgodne z procedurami. Być może taki stan rzeczy zostanie zmieniony przez Komisję Europejską w kolejnej perspektywie finansowej (2014–2020), dzięki czemu przedsiębiorcy mogliby prowadzić szkolenia i osiągać zyski, co wpłynęłoby na wzrost jakości szkoleń i zmniejszenie liczby nadużyć.

2.1. Problemy oceny efektywności usług szkoleniowych

Z wcześniejszej analizy wynika, że rynek usług szkoleniowych jest bardzo zróżnicowany. Dotyczy to zarówno ekonomicznych i organizacyjnych reguł funkcjonowania firm szkoleniowych, zasad ich współpracy z pracodawcami czy trenerami, jak i sposobów weryfikowania jakości świadczonych usług. Tak duża różnorodność często utrudnia rzetelną ocenę usług szkoleniowych, oferowanych przez konkretną firmę. Dodatkowo występuje wiele niekorzystnych zjawisk, wynikających z braku spójnego i jednolitego systemu prawnoorganizacyjnego czy też braku określenia zasad prowadzenia szkoleń oraz wymagań wobec osób prowadzących. Wśród najczęstszych problemów wpływających na zmniejszenie korzyści uzyskiwanych przez zleceniodawców usług szkoleniowych wymienić należy kilka kluczowych.

1. Analiza potrzeb szkoleniowych uczestników traktowana jest marginalnie i w niewielkim stopniu wpływa na zaprojektowane już wcześniej programy szkoleniowe. Często nawet wówczas, gdy takie badanie jest przeprowadzone, ma ono bardziej charakter formalny, wynikający z wymogów zleceniodawcy lub – w przypadku szkoleń finansowanych ze środków Unii Europejskiej – z wymagań zawartych w opisie projektu.
2. Analiza efektywności szkolenia ogranicza się zwykle do dokonania oceny bezpośrednio po jego zakończeniu, czyli jest bardziej emocjonalna niż ukierunkowana na analizę użyteczności zdobytej wiedzy. Dodatkowym problemem rzetelności oceny szkolenia jest fakt, że treść pytań zazwyczaj odnosi się do osoby trenera, tzn. jego przygotowania merytorycznego, umiejętności komunikacyjnych, metod zastosowanych w trakcie szkolenia itp. Dla uzyskania rzeczywistej i wiarygodnej oceny jakości szkolenia należałoby, zgodnie z modelem Kirkpatricka, poddać ocenie cztery poziomy – reakcji,

uczenia się, zachowania i wyników¹³. Istotą tego modelu jest ocena efektywności szkolenia przez postawienie czterech kluczowych pytań: czy szkolenie podobało się uczestnikom, czego się nauczyli, czy z tego skorzystali w pracy oraz czy pracodawca odniósł korzyść z przeszkolenia pracownika. Niestety, w praktyce rzadko zdarza się przeprowadzanie tak rozbudowanych analiz jakości zrealizowanej usługi¹⁴.

3. Do powyższego punktu, jako potwierdzenie braku badania efektów na wyższych poziomach modelu Kirkpatricka, można dodać, że dyplomy, certyfikaty i zaświadczenia ze szkoleń wydawane są przeważnie na podstawie faktu uczestnictwa (tj. listy obecności często tworzonej fikcyjnie), a nie dokładnej weryfikacji zdobytej wiedzy i umiejętności praktycznych. To właśnie pozyskanie wiedzy i jej wykorzystanie stanowi przecież jeden z głównych czynników ułatwiających odniesienie ekonomicznego i społecznego sukcesu przez takie podmioty, jak jednostki, przedsiębiorstwa czy regiony.
4. Kolejny problem stanowi fakt, że ocenę przeprowadzonych szkoleń potwierdzają powierzchownie wystawione referencje. Ich treść ogranicza się zazwyczaj do stwierdzenia faktu przeprowadzenia szkolenia, natomiast rzadko zawarta jest w nich informacja o efektach działań.

Obecnie w europejskich systemach edukacji następuje zmiana podejścia do rezultatów kształcenia, które definiowane są w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji. Nacisk na wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacyjnych widoczny jest szczególnie w szkolnictwie wyższym, gdzie terminologia bazująca na wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach wykorzystywana jest zarówno przy opracowywaniu programów kształcenia, jak i opisywaniu kwalifikacji zdobytych przez absolwentów.

W myśl zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, efekty uczenia się należy definiować jako określenie tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, które dokonywane jest w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji¹⁵.

¹³ D. Kirkpatrick, *Ocena efektywności szkoleń*, Studio Emka, Warszawa 2001.

¹⁴ E. Dobosiewicz, *Unia stawia na Kirkpatricka*, www.iszkolenia.pl, 12.03.2012.

¹⁵ *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, DzU UE 2008/C 111, 23.04.2008, s. 4.

Podobnie na rynku usług szkoleń oferowanych pracownikom w ramach strategii uczenia się przez całe życie coraz większą rolę odgrywa podejście zorientowane na kompetencje kadry. Przemysłane inwestowanie w ich rozwój to stwarzanie odpowiednich bodźców, ale i warunków do tego, by zarówno pracodawcy, jak i pracownicy odczuwali wewnętrzną potrzebę doskonalenia posiadanych kwalifikacji, a trenerzy byli przygotowani merytorycznie i emocjonalnie do zaspokojenia tej potrzeby.

Obecnie pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy posiadania kwalifikacji adekwatnych do danego stanowiska pracy. Oznacza to, że rynek usług edukacyjnych i rynek zatrudnienia nie mogą funkcjonować efektywnie, jeśli nie będą ze sobą ściśle powiązane. A jest to możliwe wówczas, gdy będą postrzegane w kontekście kształcenia ustawicznego w programach *life long learning*¹⁶.

2.2. Koniec unijnych dotacji a przyszłość rynku szkoleniowego w Polsce

Przez kilka ostatnich lat rynek usług szkoleniowych dynamicznie wzrastał. Była to zasługa zasilenia go kilkoma miliardami złotych ze środków europejskich. Tak dobrych wyników nie uda się uzyskać w obecnej perspektywie finansowej, czyli do roku 2013, ponieważ najatrakcyjniejsze dotacje z PO KL w dużej części zostały już rozdysponowane. Nowe projekty z PO KL będą o wiele bardziej specjalistyczne i adresowane do konkretnych branż, takich jak energetyka odnawialna czy ochrona środowiska¹⁷.

Ponieważ tego typu specjalistycznymi szkoleniami nie jest zainteresowany szeroki rynek szkoleniowy, pieniądze te nie będą skierowane do wszystkich. Firmy, które realizowały działalność szkoleniową opartą w całości na środkach unijnych, będą miały w najbliższych latach problem ze zdobyciem klientów, a w konsekwencji większość z nich będzie musiała zakończyć lub ograniczyć prowadzoną działalność szkoleniową.

Kłopoty firm szkoleniowych potęgować będzie fakt, że pracodawcy, przyzwyczajeni do niskich cen szkoleń, będą w mniejszym stopniu wysyłać na nie swoich pracowników. Będzie to oznaczało konkutowanie na rynku nie ceną, ale jakością proponowanej oferty. Zmusi to firmy szkoleniowe do wzbogacania

¹⁶ A. Marszałek, *Wspólna taksonomia kompetencji oraz zawodów jako instrument wspomagający funkcjonowanie systemów kształcenia oraz rynków pracy*, „E-mentor” 2010, nr 3 (35).

¹⁷ B. Lisowska, *Koniec unijnych dotacji? Firmy szkoleniowe będą upadać*, „Gazeta Prawna”, www.praca.gazetaprawna.pl.

oferty o nowe tematy i nowoczesne metody szkoleniowe. Coraz częściej pojawiać się będą propozycje wykorzystania webinarów i warsztatów online oraz zastosowanie *blended learningu*, co pozwoli na zmniejszenie kosztów zarówno podróży, jak i wydatków ponoszonych na dodatkowe atrakcje, oferowane uczestnikom w ramach zajęć (np. wieczorne imprezy, kuligi, SPA, kręgle itp.)¹⁸.

Wyniki badań zrealizowanych wśród instytucji szkoleniowych pokazują, że jedynie połowa z nich przygotowuje na trudny czas nową strategię działania lub modyfikuje dotychczasową¹⁹. Wśród najczęściej planowanych rozwiązań wymieniane są: poszukiwanie nowych klientów (43%), nowych partnerów do współpracy (36%), wzbogacanie oferty o nowe tematy i nowoczesne metody szkoleniowe (42%). Zdaniem niemal połowy ankietowanych, firmy szkoleniowe podniosą ceny świadczonych usług, a dla 35% respondentów realnym rozwiązaniem jest redukcja zatrudnienia trenerów w ich organizacjach.

Z upadkiem wielu firm szkoleniowych ściśle związany jest los zawodowy trenerów. Ich przyszłość jest bardzo niepewna. Problemem będzie nie tylko zapewnienie stabilności zatrudnienia w firmie, ale także, a może przede wszystkim, brak zleceń na prowadzenie szkoleń.

Dodatkowym zagrożeniem dla ich przyszłości jest fakt, że w ostatnich latach w wyniku gwałtownego przyrostu liczby firm szkoleniowych pojawiło się wielu chętnych do wykonywania zawodu trenera. Często były to osoby, które posiadały niewielkie doświadczenie biznesowe i trenerskie oraz dysponowały jedynie powierzchowną wiedzą. Miały jednak niepodważalny atut w stosunku do firmy – niskie oczekiwania finansowe. Z tego względu były idealnymi kandydatami do prowadzenia szkoleń, realizowanych w wyniku procedury przetargowej, gdzie często jedynym kryterium wyboru oferty była najniższa cena.

Tacy trenerzy prawdopodobnie będą musieli zmienić zawód, bowiem obecnie branża szkoleniowa działająca na rynku komercyjnym potrzebuje praktyków posiadających specjalistyczną wiedzę, ogromne doświadczenie i wszechstronne kompetencje interpersonalne.

Nieco odmiennie może kształtować się rynek dla osób zajmujących się *coachingiem*. Biorąc pod uwagę planowany rozwój polskiej gospodarki i zwią-

¹⁸ M. Eichstaedt, *Przyszłość rynku szkoleń w Polsce, czyli wróżby na 2012*, www.martaeyelearning.wordpress.com, 11.04.2012.

¹⁹ Raport EFS – *End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, HRP, Łódź 2011, s. 10.

zany z nim wzrost zapotrzebowania na profesjonalne doradztwo w zakresie indywidualnego rozwoju zawodowego, ścieżek karier i zarządzania talentami, należy przewidywać, że rynek *coachingu* w Polsce będzie rozbudowywany. Już dziś można zaobserwować ogromne zainteresowanie tą tematyką zarówno wśród firm, jak i pracowników. Wraz z coraz większym popytem na tego typu usługi zwiększać się będzie liczba profesjonalnych szkół oraz firm szkoleniowych kształcących przyszłych specjalistów *coachingu*²⁰. W praktyce będzie to oznaczało duże zapotrzebowanie na *coachów*, ale – co się z tym wiąże – nastąpi zwiększenie rywalizacji w tej dziedzinie. Takie kierunki zmian wpłyną jednak pozytywnie na troskę o profesjonalizm oferowanych usług.

Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania, warto przywołać opinie osób reprezentujących branżę usług szkoleniowych. Według nich głównymi barierami, które ograniczają obecnie i będą warunkować w przyszłości rozwój rynku szkoleń w Polsce, są: brak środków na szkolenia w przedsiębiorstwach, niska świadomość potrzeby inwestycji w zasoby ludzkie wśród pracodawców, zła koniunktura gospodarcza, kryzys gospodarczy oraz zbyt mały kapitał finansowy firm szkoleniowych, a także brak środków na rozwój oferty szkoleniowej²¹.

Nastroje panujące na rynku szkoleniowym po wyczerpaniu środków finansowych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zaprezentowano w Raporcie EFS – End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce²².

Dla oceny przyszłych wydarzeń znamienne może być zawarte w nim zdanie: „Rynek szkoleń przeżyje swoiste katharsis, dzięki któremu przywrócona zostanie rzeczywista wartość szkoleń, a liczyć się będą tylko te firmy, które

²⁰ K. Klimczyńska, *Kariera polskiego coacha – perspektywy rozwoju*, www.kadry.nf.pl, 9.04.2012.

²¹ B. Worek, K. Stec, D. Szklarczyk, K. Keler, *Bilans...*, PARP, Warszawa 2011, s. 21.

²² *Badanie EFS – End of Financial Support* zrealizowane zostało w okresie od 28 czerwca do 28 września 2011 r. W badaniu udział wzięło 491 osób (355 przedstawicieli instytucji szkoleniowych, 73 przedstawicieli przedsiębiorstw oraz 63 trenerów niezwiązanych na stałe z jakąkolwiek firmą szkoleniową). W celu zebrania opinii wykorzystano technikę badawczą, jaką jest ankieta internetowa (CAWI – Computer-Assisted Web Interviewing).

czerpią wiedzę z wieloletniego doświadczenia i przywiązują wagę do jakości oferowanych usług²³.

DEVELOPMENT OF TRAINING SERVICES MARKET IN POLAND – THE PRESENT AND THE FUTURE

Summary

The paper presents the result of analysis of the development of the training services market in Poland in recent years. It pays the attention at two main factors which influence on this development – the economic crisis and getting by Poland the fund from European Union for the staff competence development. There have been indicated the benefits and problems that result from a rapid increase of the number of training companies. Furthermore, the trends have been discussed, which will occur after the end of financing the trainings from the EU funds.

Translated by Monika Wawer

²³ Raport EFS – *End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, HRP, Łódź 2011, s. 10.