

Renata Tomaszewska-Lipiec

Bariery działalności edukacyjnej w zakładach pracy

Problemy Profesjologii nr 2, 73-86

2011

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.

Renata Tomaszewska-Lipiec

BARIERY DZIAŁALNOŚCI EDUKACYJNEJ W ZAKŁADACH PRACY

Streszczenie

Analiza stanu edukacji w zakładach pracy wskazuje na istotne zaległości w tym obszarze. Brak rozwiązań systemowych powoduje, iż postulat dotyczący tworzenia warunków dla aktywności edukacyjnej pracowników w sferze deklaracji cieszy się szerokim poparciem, jednak w praktyce występują duże rozbieżności w jego realizacji. Dlatego też wskazana problematyka stała się inspiracją do podjęcia badań własnych poświęconych edukacji w zakładach pracy, których wybrane wyniki zostały zaprezentowane w niniejszym opracowaniu.

EDUCATIONAL ACTIVITY BARRIERS IN WORKPLACES

Summary

The analysis of the state of education in workplaces allows to indicate essential delays in this area. The biggest problem which appears in Poland is creating profitable conditions to realize adults' continuing education. There is a lack of systemic solutions in this area. It makes the postulate of creating conditions for workers' educational activity to be supported only in theory. In practice there are a lot of differences in realizing the above mentioned postulate. That is why this issue became an inspiration to undertake research of education in workplaces, which results are presented in this study.

Edukacja dorosłych rozumiana jako część procesu całościowego uczenia się, stała się niezbędną w przygotowaniu jednostki dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa uczącego się. Szczególnie intensywnym obszarem jej realizacji jest praca zawodowa, która jako przestrzeń uczenia się wywiera silny wpływ na proces aktywności edukacyjnej jednostek. Coraz wyższe wymagania kwalifikacyjne i kompetencyjne stawiane pracownikom są wynikiem wprowadzania koniecznych zmian w organizacjach gospodarczych, związanych z procesami globalizacji i postępu naukowo-technicznego. W związku z tym faktem w ostatnich latach, działalność edukacyjna stała się coraz bardziej rozwijanym i docenianym elementem polityki personalnej zakładów pracy oraz czynnikiem zasadniczo wpływającym na ich konkurencyjność oraz innowacyjność.

Działalność edukacyjna w zakładach pracy – stan rzeczywistości

W budowaniu gospodarki opartej na wiedzy pracownicy odgrywają kluczową rolę. W społeczeństwie uczącym się pracownik posiada wiedzę, którą co wieczór zabiera ze sobą do domu, a przedsiębiorstwo chcąc funkcjonować właściwie, musi mieć pewność, że rano pojawi się on w pracy. Organizacje chcąc pozostać konkurencyjne i dalej się rozwijać, muszą przyciągać najlepszych pracowników i zapewnić im takie warunki, aby zniechęcić ich do pracy na rzecz innych firm¹.

Posiadanie wysoko wykwalifikowanej kadry jest zależne przede wszystkim od uczestnictwa wszystkich zatrudnionych osób w procesach edukacji ustawicznej dorosłych, które uznaje się za najważniejszy instrument budowania kapitału ludzkiego współczesnych podmiotów gospodarczych. System edukacji stanowi jeden z podstawowych elementów zarządzania zasobami ludzkimi, a nakłady z nim związane należy traktować jako inwestycję w kapitał ludzki, zwiększającą jego wartość. Zasadniczym celem systemu edukacji w zakładzie pracy jest przygotowanie pracowników do pełnienia bieżących i przyszłych ról organizacyjnych. Ten generalny cel przekłada się następnie na cele bezpośrednie: zdobywanie i uzupełnianie wiedzy, nabywanie i rozwijanie umiejętności zawodowych, kształtowanie właściwych postaw zawodowych, a także cele pośrednie takie, jak poszerzanie horyzontów poznawczych oraz sprzyjanie zaspokajaniu potrzeb samorealizacji. Będąc instrumentem w procesie rozwoju pracowników, system ten jest silnie związany z jego elementami, m.in.: wpływa na wielkość i strukturę planowanego zatrudnienia; może stanowić alternatywę wobec doboru nowych pracowników; przygotowuje kandydatów do awansu, przemieszczenia na inne stanowiska lub zwolnienia; stanowi istotne narzędzie w procesie motywowania; uczestniczy w realizacji konkluzji ocen efektywności zatrudnionych, a także sprzyja realizacji różnorodnych programów wsparcia zawodowego².

Edukacja pracowników jest procesem złożonym, o ciągłym charakterze, a jej efektem jest rozwój zatrudnionych obejmujący zarówno zmiany ilościowe, jak i jakościowe w systemie społecznym zakładu pracy. Zmiany te prowadzą do wzrostu wartości rynkowej kapitału ludzkiego oraz wpływają na efektywność pracy, rozszerzenie i polepszenie ogółu wiedzy i zdolności pracowników, które mogą być z kolei wykorzystane do osiągnięcia celów firmy. W związku z tym faktem, coraz więcej organizacji postrzega proces edukacji jako kwestię strategiczną, gdyż wykształceni pracownicy bardziej elastycznie podchodzą do swoich zadań,

¹ Zob. P. F. Drucker, *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Warszawa 2009.

² H. Król, *Istota rozwoju kapitału ludzkiego*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Warszawa 2007, s. 435-442.

rozumieją sytuację przedsiębiorstwa, są twórczy i otwarci na nowe wyzwania. Działania edukacyjne są w nich starannie planowane z odpowiednim wyprzedzeniem i oparte na wcześniejszej analizie potrzeb. Cały proces nauki postrzega się jako inwestycję i dlatego projektuje się indywidualne ścieżki rozwoju zawodowego, które są dostosowane do potrzeb, kwalifikacji, zainteresowań, wieku i możliwości pracownika. Uznanie wiedzy za najważniejszy czynnik sukcesu umożliwia tym samym przetrwanie organizacji na rynku³.

Odnosząc się do powyższych rozważań można w tym miejscu zastanowić się, jak wygląda realizacja działalności edukacyjnej w krajowych podmiotach gospodarczych? Autorka podejmowała tę kwestię już we wcześniejszych opracowaniach⁴. Poszukując na ten temat odpowiedzi, wykorzystano dane z raportów, które ukazują wybrane aspekty edukacji w zakładach pracy. Zaznaczyć jednak należy, że informacje z różnych źródeł nie zawsze są zbieżne. Analizując uczestnictwo osób dorosłych w edukacji wskazać należy, że:

- według danych pochodzących ze *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego* w Polsce do roku 2010, liczba osób uczestniczących średniorocznie w edukacji w ostatnich latach wynosiła od 1,2 do 1,5 miliona osób, czyli od 8% do 10% pracujących w gospodarce⁵;
- z informacji MGPIPS za rok 2003 (*Badanie ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach*) wynika, że w zorganizowanych formach edukacji uczestniczyło ok. 15-18% pracujących⁶;
- z ostatniego, pełnego *Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych* (BAED 2003) wynika, iż w edukacji ustawicznej uczestniczyło 35% spośród aktywnych zawodowo Polaków w wieku 25-64 lat (przy średniej w Unii Europejskiej ok. 42%). Wyniki te obejmują zarówno edukację zinstytucjonalizowaną, jak i deklaracje o samokształceniu⁷;
- z informacji uzyskanych w ramach badania *Polityka szkoleniowa przedsiębiorstw* przeprowadzonego w czołowych polskich firmach wynika, iż edukacją objętych zostało wówczas 58% ogółu zatrudnionych. Z edukacji zewnętrznej korzystali przede

³ W. Bańka (red.), *Zarządzanie potencjałem społecznym o nowoczesnej organizacji*, Płock 2005, s. 225 i nast.; S. Marek, M. Białasiewicz (red.), *Podstawy nauki o organizacji. Przedsiębiorstwo jako organizacja gospodarcza*, Warszawa 2008, s. 197-200.

⁴ R. Tomaszewska-Lipiec, *Zakład pracy jako instytucja edukacyjna*, [w:] *Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju społecznego*, red. T. Aleksander, Tom 1, Radom 2010.

⁵ *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego w Polsce do roku 2010*, Strona internetowa Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, www.men.gov.pl, stan z dnia 24.11.2008.

⁶ Cyt. za: M. Boni, *Kształcenie dorosłych: skala i formy*, [w:] *Edukacja dla pracy – Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, Warszawa 2007, s. 57., Strona internetowa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), www.undp.org.pl, stan z dnia 18.07.2006.

⁷ *Ibidem*, s. 57.

wszystkim firmy średnie i duże. Im większa firma i jej obroty za granicą, tym częściej organizowała działalność edukacyjną. Większe znaczenie przywiązywano jednak do edukacji kadry menedżerskiej i specjalistycznej niż do edukacji pracowników na stanowiskach wykonawczych. Jedynie firmy zagraniczne, w odróżnieniu od państwowych i prywatnych, inwestowały w naukę specjalistów i pracowników wykonawczych z równą intensywnością, jak kierowników wyższego i średniego szczebla⁸;

- wyniki *Diagnozy Społecznej 2005, 2007 i 2009* wskazują, że kształcenie ustawiczne osób dorosłych ma w Polsce wciąż zakres marginalny. Różnice poziomu wykształcenia i znajomości języków czy obsługi komputera między osobami młodymi i osobami w wieku 35 lat i więcej, wskazują na lukę kompetencyjną, która pogłębia się w miarę przechodzenia do starszych grup wieku. Potwierdzają to analizy odwołujące się do syntetycznego miernika kapitału ludzkiego⁹.

Rozbieżności występują również w danych dotyczących liczby godzin przeznaczonych na edukację pracujących. Ze wskazanej już *Strategii rozwoju...* wynika, że są to 2 godziny rocznie. Eurostat (2003) podaje natomiast liczbę 26 godzin. Porównując te dane z innymi krajami europejskimi, w których w edukacji uczestniczy ponad 20% pracujących w wymiarze około 50-70 godzin rocznie, nie można odczuwać satysfakcji. Wydatki na edukację również wyraźnie wskazują na wciąż duży dystans dzielący Polskę od innych krajów. Nakłady na podwyższanie kwalifikacji osób dorosłych stanowią około 0,6% wydatków na edukację ogółem. Wydatki pracodawców na kształcenie, doskonalenie i przekwalifikowanie kadr w 2001 r. oraz w 2003 r. stanowiły 0,8% kosztów pracy¹⁰. Jak podaje raport *Kształcenie dorosłych 2009* koszty działań edukacyjnych prawie wszystkich pracujących są obecnie finansowane lub współfinansowane przez pracodawców (92%). Odsetek pracujących partycypujących w tych kosztach wynosi około 39%. Brak informacji o innych źródłach oraz zakresie dofinansowywania nie pozwala na szczegółową ocenę, w jakim stopniu pracodawcy finansują edukację pracowników. Dodać jednak należy, iż większość doksztalających się w systemie pozaformalnym (około 59%) uczestniczy w edukacji głównie, lub wyłącznie w czasie płatnych godzin pracy¹¹. Warto podkreślić, iż pracodawcy nawet, jeśli nie bezpośrednio, to finansują edukację pracowników. Dzieje się tak ze względu na wymogi Kodeksu Pracy,

⁸ *Polityka szkoleniowa przedsiębiorstw. Badania Data Group i Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. DATA GROUP S.A., Warszawa 2001, [za:] H. Bednarczyk, D. Koprowska, I. Kacak, Transfer wiedzy i usług wsparcia dla mikroprzedsiębiorstw – doświadczenia, refleksje, Radom 2008, s. 25 i nast.*

⁹ *Diagnoza społeczna 2009 – Warunki i jakość życia*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009.

¹⁰ *Strategia rozwoju...*, *op. cit.*; Cyt. za: M. Boni, *Kształcenie dorosłych: skala i formy*, [w:] *Edukacja ...*, *op. cit.*, s. 58.

¹¹ *Kształcenie dorosłych, Warszawa 2009*, s. 58, 61., Strona internetowa Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl, stan z dnia 24.03.2009.

który nakazuje wypłacać osobom uczącym się (w formach szkolnych i pozaszkolnych) odpowiednie kwoty za urlop szkoleniowy, umożliwiać zwolnienia z pracy, a fakultatywnie zwracać koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, czy koszty podręczników, a nawet opłat za naukę. Pracodawcy dokonują zatem refundacji niektórych pozycji kosztów kształcenia. Oczywiście w przypadku, kiedy świadczenie jest fakultatywne, nie musi, ale może być przedmiotem umów między pracownikami a przedsiębiorcami¹².

Zasygnalizowane informacje, pozwalają sformułować wniosek, iż zakłady pracy prowadzą działalność edukacyjną, angażując własne środki finansowe. W wielu z nich edukacja przyjmuje jednak charakter przypadkowych działań, które nie wynikają z żadnej wypracowanej strategii w tym zakresie. Wskazać również można na brak systematycznego rozpoznawania potrzeb edukacyjnych, brak programów edukacyjnych oraz małe wykorzystanie edukacji w zakresie podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych. Praktyka działania zakładów pracy wskazuje zatem na istotne zaległości w dziedzinie aktywności edukacyjnej pracowników.

Konkluzje płynące z przeglądu analizowanych raportów prowadzą się do następujących tez:

- rozważna polityka edukacyjna jest prowadzona w dużej części polskich przedsiębiorstwach, ale dotyczy to jedynie przedsiębiorstw największych i uzyskujących najlepsze wyniki finansowe,
- przedsiębiorstwa państwowe kontrolowane przez Skarb Państwa niechętnie przeznaczają swoje zasoby na realizację programów edukacyjnych,
- tematyka edukacji w blisko jednej trzeciej przedsiębiorstw obejmuje podstawowe umiejętności pracy biurowej,
- programy edukacji zawodowej to jedynie 10% kontraktów zawartych na otwartym rynku usług edukacyjnych¹³.

Istotne przeszkody w efektywnym funkcjonowaniu edukacji ustawicznej dorosłych w zakładach pracy stanowią głównie:

- brak regulacji prawnych precyzujących zadania i strukturę działalności edukacyjnej w przedsiębiorstwach,
- brak standardów kwalifikacji zawodowych dla większości zawodów,
- brak modułowych programów doskonalenia zawodowego,

¹² Cyt. za: M. Boni, *Kształcenie dorosłych – uwarunkowania*, [w:] Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju UNDP, *Edukacja...*, *op. cit.*, s. 62.

¹³ H. Bednarczyk, D. Koprowska, I. Kacak, *Transfer...*, *op. cit.*, s. 29.

- niedoskonałości mechanizmów finansowania doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach¹⁴.

Jak wskazuje m.in. B. Pietrulewicz, w Polsce nie funkcjonują systemowe rozwiązania wewnątrzzakładowe edukacji pracowniczej. Systemy te opracowywane są ewentualnie w dużych zakładach pracy. Instytucje i organizacje samorządowe, usługowe, administracyjne, wojsko, policja mogą wskazać tu na znaczne osiągnięcia¹⁵. Większość zatrudnionych (68%) pracuje jednak w przedsiębiorstwach małych i średnich zatrudniających do 249 pracowników, które stanowią około 90% z ogólnej liczby podmiotów gospodarczych¹⁶. Z reguły nie korzystają one z nowoczesnych technologii, dlatego stan faktyczny w dziedzinie działalności edukacyjnej w dalszym stopniu różni się od postulowanego.

W opinii przedsiębiorców do czynników utrudniających prowadzenie działalności edukacyjnej należą najczęściej: brak środków finansowych, brak czasu, brak instytucji powołanych do wskazywania odpowiednich ofert edukacyjnych, skomplikowane procedury przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych na inwestycje w kapitał ludzki, a także niska jakość niektórych form edukacji. Czynnikiem utrudniającym są także indywidualne preferencje zatrudnionych, niska motywacja do podejmowania aktywności edukacyjnej oraz obserwowany wzrost emigracji zarobkowych Polaków. Obawiając się, że poniesione nakłady finansowe nie zwrócą się, ponieważ pracownik zmieni pracę lub wyjedzie za granicę, pracodawcy próbują ustrzec się przed tego rodzaju sytuacjami, proponując umowy, w których zatrudnieni zobowiązują się do przepracowania pewnego okresu na rzecz przedsiębiorstwa, które zainwestowało w ich edukację. Takie działanie jednak bardzo zniechęca pracobiorców do podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub nabywania nowych. Z kolei w opinii pracowników barier prowadzenia działalności edukacyjnej w zakładach pracy należy upatrywać w zupełnie innych czynnikach. Wskazują oni przede wszystkim na negatywny stosunek właścicieli firm i kadry zarządzającej do edukacji personelu, brak związku między zakończeniem nauki a wysokością płacy i możliwością awansu zawodowego, a także brak wzajemnego dialogu w kwestii przydatności form edukacyjnych¹⁷.

¹⁴ *Ibidem*, s. 30.

¹⁵ B. Pietrulewicz, *Kształcenie pracownicze – potrzeba i konieczność*, [w:] *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa-Radom 2008, s. 119-121.; B. Pietrulewicz, *Praca zawodowa w procesie kształtowania kariery zawodowej*, [w:] *Pedagogika pracy i andragogika. Z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, red. Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smól, A. Aftański, Tom II, Włocławek 2008, s. 286.

¹⁶ Monitoring kondycji sektora MŚP 2008, Strona internetowa Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, <http://www.pkpplewiatan.pl>, stan z dnia 9.12.2008.

¹⁷ *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników*. Raport z badań przeprowadzonych na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 60-77.

Według Narodowego Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego największym problemem występującym w Polsce jest brak tworzenia korzystnych warunków do realizacji edukacji ustawicznej dorosłych. Jej rozwój jest ograniczony przede wszystkim przez brak powszechnych, wspieranych przez państwo programów kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego oraz nader skromne włączanie się pracodawców do tego procesu¹⁸. Bez względu zatem na źródło i charakter danych, ocena realizacji działalności edukacyjnej w zakładach pracy nie jest jeszcze zadowalająca.

W świetle powyższego, nasuwa się zasadnicza sugestia, iż w Polsce powinno się poszukiwać rozwiązań, które mogłyby kompleksowo wspierać edukację pracowników w zakładach pracy oraz korzystać z doświadczeń innych krajów w tej dziedzinie. Choć istnieją już pewne elementy, takie jak: obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych nałożony na pracodawców na mocy ustawy Kodeks Pracy; ulgi podatkowe związane z wydatkami na edukację; wprowadzenie ustawowego instrumentu w postaci funduszu szkoleniowego przeznaczonego na finansowanie lub współfinansowanie kosztów edukacji pracowników i pracodawców, a także realizowanie specjalnych programów rynku pracy, w tym edukacji bezrobotnych i zagrożonych utratą/poszukujących pracy – to nie tworzą one jednak całości. Brak analizy potrzeb w zakresie edukacji ustawicznej dorosłych nie pozwala ocenić, na ile istniejące mechanizmy wsparcia są skuteczne i jakie zmiany należy wprowadzić¹⁹.

Brak rozwiązań systemowych w dziedzinie edukacji w zakładach pracy powoduje, iż postulat dotyczący tworzenia warunków dla aktywności edukacyjnej pracowników w sferze deklaracji cieszy się szerokim poparciem, jednak w praktyce występują duże rozbieżności w jego realizacji. Dlatego też zasadne wydaje się podjęcie rozważań nad praktyką działania podmiotów gospodarczych w tak ważnym obszarze. Zasygnalizowana tematyka stała się inspiracją do podjęcia badań własnych poświęconych edukacji w zakładach pracy. Objęły one 50 podmiotów prowadzących swoją działalność na terenie miasta Bydgoszcz, a w nich 630 pracowników. Wybrane konkluzje zawarto w drugiej części niniejszego opracowania.

Czynniki utrudniające realizację działalności edukacyjnej w świetle wybranych wyników badań

Pracownicy wyrażający gotowość podjęcia edukacji napotykają często na szereg czynników utrudniających bądź uniemożliwiających podejmowanie tego rodzaju aktywności. Do najczęstszych trudności wskazywanych przez osoby badane należały:

¹⁸ Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Raport 2002

¹⁹ H. Bednarczyk, D. Koprowska, I. Kacak, *Transfer wiedzy...*, *op. cit.*, s. 25.

- brak wolnego czasu – 54% ankietowanych,
- brak środków finansowych na edukację – 48,4%,
- brak związku pomiędzy edukacją a wysokością płacy/awansem – 42,1%,
- niski poziom motywacji do dalszego uczestnictwa w edukacji – 23,8%.

Największą przeszkodą w podejmowaniu przedsięwzięć edukacyjnych wydawał się dla pracowników brak czasu wolnego, co jest cechą charakterystyczną człowieka dorosłego realizującego się w różnych rolach i na różnych polach aktywności. Problem ten jest już od wielu lat szeroko opisywany w literaturze. Czas pracy nierozdzielnie wiąże się z czasem wolnym, a skutki zachwianej równowagi między sferą rodzinną i zawodową coraz dotkliwiej odczuwają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. W Polsce sporadyczne rozwiązania stosowane przez zakłady pracy mające na celu zapewnić ich wzajemną równowagę przyjmują jeszcze charakter incydentalny i nie są oparte na żadnych specjalnych programach. Stąd też zjawisko to będzie się zapewne pogłębiało. Nie zaskoczyły również kolejne bariery wskazane przez ankietowanych, takie jak brak środków finansowych na edukację, jeśli nie jest ona pokrywana z budżetu zakładu pracy, a także brak związku pomiędzy edukacją a wysokością płacy/awansem, który przyczynia się do niskiego poziomu motywacji do podejmowania nauki. Badania własne nie potwierdziły natomiast, iż to niechęć pracodawców do prowadzenia i finansowania edukacji w zakładach pracy, stanowi dominującą barierę w tym obszarze. Wymienione przez pracowników czynniki miały charakter głównie osobisty, związany z indywidualną sytuacją życiową.

Pracownicy i pracodawcy określili także czynniki motywujące do aktywności edukacyjnej stosowane w zakładach pracy.

Dane na ten temat zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 1. Czynniki motywujące do uczestnictwa w edukacji stosowane w zakładach pracy.

Lp.	Wyszczególnienie	W opinii pracowników		W opinii pracodawców	
		Średnia punktów	Ranga	Średnia punktów	Ranga
1.	Powiązanie aktywności edukacyjnej z awansem/premią	2,70	V	4,01	II
2.	Zwrot kosztów edukacji	4,22	II	4,20	I
3.	Urlop szkoleniowy	4,32	I	4,01	III
4.	Wyjazdy integracyjne	4,07	III	3,06	V
5.	Finansowanie innych form edukacyjnych	3,20	IV	3,70	IV
6.	System wynagrodzeń odroczonech	2,03	VII	2,30	VII
7.	Zniżki na produkowane usługi lub produkty	2,30	VI	2,50	VI

N=630, N=50. Badani oceniali czynniki według wartości skali, gdzie: 5 – oznaczało bardzo często, 4 – często, 3 – czasami, 2 – rzadko, 1 – bardzo rzadko.

Według obu grup badanych najczęściej stosowane były według kolejności wskazań:

- zwrot kosztów edukacji,
- urlop szkoleniowy,
- finansowanie innych, dodatkowych form edukacyjnych,
- wyjazdy integracyjne,
- powiązanie aktywności edukacyjnej z awansem/premią,
- zniżki na usługi lub produkty,
- system wynagrodzeń odroczonech.

Należy zauważyć, iż największe rozbieżności w odpowiedziach dotyczą powiązania aktywności edukacyjnej z awansem/premią.

Pracownicy określili ponadto dodatkowe czynniki, które zwiększyłyby ich motywację do podejmowania aktywności edukacyjnej. Najwyższe wskazania dotyczyły:

- powiązania aktywności edukacyjnej z awansem/premią (84,1% odpowiedzi),
- pokrycia kosztów edukacji przez pracodawcę (67,5%),
- możliwości pogodzenia nauki z pracą zawodową i wypoczynkiem (52,4%).

Mniejsze znaczenie miały z kolei niskie koszty edukacji (30,2%) oraz wzrost tempa zmian technicznych i technologicznych (23,5%).

W wyszczególnieniu „Inne” wskazywano również na:

- możliwość uczestniczenia w sprawach organizacji (6%),
- stosowanie nagród i wyróżnień dla osób kończących edukację (4%),

- stosowanie pochwały (3%).

Co zaskakujące w wyszczególnieniu tym, pojawiły się takie opinie, jak:

- „największym czynnikiem motywującym do edukacji jest umożliwienie jej odbywania” (1,8%),
- „największym czynnikiem motywującym do edukacji jest szansa na dalszą pracę” (1,0%).

Należy podkreślić, iż 34,9% pracowników stwierdziło, iż zakłady pracy nie stosują żadnych czynników zwiększających ich motywację do podejmowania nauki. Ponadto część respondentów (31%) wskazała, iż zakłady pracy prowadzą: „edukację jedynie dla wybranych grup”, a „jeśli jest edukacja, to i tak jest obowiązkowa”.

W opinii pracodawców natomiast do czynników zwiększających motywację zatrudnionych do podejmowania aktywności edukacyjnej należały:

- pokrycie całkowicie kosztów nauki przez pracodawcę (52% odpowiedzi),
- pokrycie częściowo kosztów nauki przez pracodawcę (46%),
- powiązanie aktywności edukacyjnej z awansem/premią (36%),
- stosowanie nagród np. wyjazdy integracyjne, finansowanie innych form edukacyjnych, zniżki na produkowane usługi lub produkty (14%).

Większość pracodawców (88%) traktuje edukację: „jako nagrodę za dobrą pracę pracownika, zarówno tą obligatoryjną, jak i tą fakultatywną”. W związku z tym część z nich (73%) przyjmuje stanowisko, iż: „nie musi ona wiązać się z awansem i podwyżką”.

Warto zaznaczyć, iż zakłady pracy również wskazały na szereg czynników, które utrudniają bądź uniemożliwiają realizację działalności edukacyjnej. W opinii badanych pracodawców do czynników tych należą przede wszystkim:

- brak środków finansowych – ogólna średnia ocen 3,64,
- bariery biurokratyczne przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych na edukację – średnia ocen 3,60,
- charakter prowadzonej przez zakłady pracy działalności – średnia ocen 3,06,
- brak strategii rozwoju zakładów pracy – średnia ocen 2,98,
- rotacja pracowników – średnia ocen 2,92,
- postawa samych pracowników, którzy nie chcą się uczyć – średnia ocen 2,88,
- brak pomocy odpowiednich instytucji w wyszukiwaniu konkretnych ofert edukacyjnych – średnia ocen 2,30.

Wskazania te zawarto w tabeli.

Tabela 2. Czynniki utrudniające realizację działalności edukacyjnej w zakładach pracy.

Lp.	Wyszczególnienie	Forma organizacyjno-prawna Średnia ocen			Ogółem średnia ocen
		Przedsiębiorstwa własności indywidualnej	Spółki	Przedsiębiorstwa państwowe	
1.	Charakter prowadzonej przez zakłady pracy działalności	3,20	3,09	2,60	3,06
2.	Brak środków finansowych	3,30	3,60	4,60	3,64
3.	Brak strategii rozwoju zakładów pracy	2,40	3,11	3,20	2,98
4.	Brak pomocy odpowiednich instytucji w wyszukiwaniu konkretnych ofert edukacyjnych dla firm	3,10	2,03	2,60	2,30
5.	Bariery biurokratyczne przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych na edukację	3,60	3,17	3,60	3,60
6.	Rotacja pracowników	3,80	2,74	2,40	2,92
7.	Postawa samych pracowników, którzy nie chcą się uczyć	3,20	2,77	3,00	2,88

N=50 Badani oceniali czynniki według wartości skali, gdzie: 5 – oznaczało bardzo często, 4 – często, 3 – czasami, 2 – rzadko, 1 – bardzo rzadko.

Powyższe wskazania potwierdzają, ukazane w pierwszej części opracowania, stanowisko pracodawców, którzy głównych barier działalności edukacyjnej upatrują w kwestii finansowej, skomplikowanych procedurach przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych na inwestycje w kapitał ludzki, a także w indywidualnych preferencjach zatrudnionych i ich niskiej motywacji do dalszego kształcenia się. W badaniach własnych nie odnotowano natomiast wskazań związanych z emigracją zarobkową zatrudnionych. Pracodawcy podkreślali ponadto, iż potrzeby związane z edukacją w zależności od charakteru prowadzonej przez zakład pracy działalności podstawowej są zróżnicowane. W jednych firmach większe, w innych wręcz przeciwnie. Nie odnotowano także wskazań, iż to postawy pracodawców utrudniają prowadzenie działalności edukacyjnej.

Zakłady pracy określiły również czynniki, które zwiększyłyby ich zainteresowanie bądź ułatwiły prowadzenie działalności edukacyjnej.

Uzyskane na ten temat dane zaprezentowano w kolejnej tabeli.

Tabela 3. Czynniki zwiększające zainteresowanie zakładów pracy prowadzeniem działalności edukacyjnej.

Lp.	Wyszczególnienie	Forma organizacyjno-prawna Średnia ocen			Ogółem średnia ocen
		Przedsiębiorstwa własności indywidualnej	Spółki	Przedsiębiorstwa państwowe	
1.	Większy dostęp do bezpłatnej edukacji dofinansowywanej ze środków publicznych i unijnych	4,40	3,86	4,20	4,00
2.	Wprowadzenie ulg podatkowych dla pracodawców	4,60	3,97	3,80	4,08
3.	Wprowadzenie systemu informacji na temat edukacji	3,40	3,09	2,80	3,12
4.	Intensywność zmian technologicznych, wymuszających podwyższanie lub uzupełnianie kwalifikacji	3,70	3,49	3,80	3,56
5.	Nawiązanie współpracy z ośrodkami edukacyjnymi	3,00	2,89	3,80	3,00
6.	Podwyższanie jakości ofert edukacyjnych	3,20	3,23	4,20	3,32

N=50 Badani oceniali czynniki według wartości skali, gdzie: 5 – oznaczało bardzo często, 4 – często, 3 – czasami, 2 – rzadko, 1 – bardzo rzadko.

Czynniki, które zwiększyłyby zainteresowanie pracodawców prowadzeniem działalności edukacyjnej były według ogólnej średniej ocen: wprowadzenie ulg podatkowych, większy dostęp do bezpłatnej edukacji dofinansowywanej ze środków publicznych i unijnych, a także intensywność zmian technologicznych. Zaskakuje natomiast niższa pozycja takich propozycji, jak podwyższenie jakości ofert edukacyjnych oraz wprowadzenie systemu informacji na temat edukacji. W badanych organizacjach czynniki te posiadały mniejsze znaczenie, podobnie jak nawiązanie współpracy z ośrodkami edukacyjnymi.

Dalsze wskazania ukazały, iż coraz więcej podmiotów gospodarczych upatruje w edukacji pracowników:

- szansę na wzrost efektywności swojej podstawowej działalności (ogólna średnia ocen 4,16),
- szansę na zwiększenie wydajności i kreatywności pracowników (ogólna średnia ocen 3,98),
- szansę na wzrost konkurencyjności zakładu pracy w stosunku do innych podmiotów (ogólna średnia ocen 3,72).

W mniejszym natomiast stopniu działalność edukacyjna wiązana była ze wzrostem prestiżu firmy na rynku pracy (3,60) oraz silniejszym utożsamianiem się pracowników z zakładem pracy (3,50).

Zebrany materiał badawczy umożliwił sformułowanie tezy, iż zakłady pracy w coraz większym stopniu traktują edukację pracowników jako czynnik konkurencyjności, mający dla nich strategiczne znaczenie. Jeden z pracodawców stwierdził, iż największą korzyścią płynącą z edukacji pracowników: „jest zwiększenie kapitału intelektualnego organizacji, co prowadzi do ciągłego jej doskonalenia i usprawniania oraz przyczynia się do wzrostu konkurencyjności na rynku”.

Na podstawie danych zgromadzonych w ramach badań własnych określono pożądane zmiany związane z wprowadzaniem rozwiązań na rzecz działalności edukacyjnej w zakładach pracy. Wnikliwa analiza czynników utrudniających przebieg procesów edukacji ustawicznej dorosłych w badanych przedsiębiorstwach pozwoliła szczegółowo wskazać w ich obszarze na konieczność m.in.:

1. Zwiększania częstotliwości realizowania i finansowania form edukacji sprzyjających szeroko rozumianemu rozwojowi pracowników. Zakłady pracy powinny podejmować działania dla pobudzenia i podtrzymywania uczenia się oraz zachęcania do niego wszystkich zatrudnionych.
2. Wykorzystywania rozwiązań prawnych wspierających pracowników w edukacji podejmowanej zarówno na podstawie skierowania zakładu pracy, jak i bez.
3. Stosowania systemu motywacyjnego wiążącego aktywność edukacyjną z awansem/premią oraz zapewniającego wzrost partycypacji pracowników w procesy technologiczne i społeczne zachodzące w zakładach pracy. System wynagradzania przedsiębiorstw powinien zapewniać powiązanie nagród z uczeniem się i rozwojem pracowników.
4. Wprowadzania procesu zarządzania karierą, w tym tworzenia ścieżek kariery i programów równowagi praca-życie pozazawodowe dla pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach, od wykonawczych poczynając, poprzez specjalistów i menedżerów, a na kierowniczych kończąc.

Należy podkreślić, iż niezależnie od istniejących barier, które utrudniają pracownikom realizację aktywności edukacyjnej, a zakładom pracy organizację i prowadzenie opisywanej działalności, obie grupy badanych zadeklarowały zainteresowanie procesem edukacji w najbliższej przyszłości. Przeprowadzone badania własne ukazały także, iż zarówno z perspekty-

wy podmiotów gospodarczych, jak i samych zatrudnionych, edukacja stanowi istotny element ekonomicznego sukcesu i konkurencyjności na rynku.

Bibliografia

1. Bańka W. (red.), *Zarządzanie potencjałem społecznym o nowoczesnej organizacji*, Płock 2005.
2. Bednarczyk H., Koprowska D., Kacak I., *Transfer wiedzy i usług wsparcia dla mikroprzedsiębiorstw – doświadczenia, refleksje*, Radom 2008.
3. Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2009 - Warunki i jakość życia*, Warszawa 2009.
4. Drucker P. F., *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Warszawa 2009.
5. Król H., Ludwiczynski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa 2007.
6. Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. Raport 2002.
7. Marek S, Białasiewicz M. (red.), *Podstawy nauki o organizacji. Przedsiębiorstwo jako organizacja gospodarcza*, Warszawa 2008.
8. Pietrulewicz B., *Kształcenie pracownicze - potrzeba i konieczność*, [w:] *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa-Radom 2008.
9. Pietrulewicz B., *Praca zawodowa w procesie kształtowania kariery zawodowej*, [w:] *Pedagogika pracy i andragogika. Z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, red. Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smól, A. Aftański, Tom II, Włocławek 2008.
10. Tomaszewska-Lipiec R., *Zakład pracy jako instytucja edukacyjna*, [w:] *Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju społecznego*, red. T. Aleksander, Tom I, Radom 2010.
11. *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników*. Raport z badań przeprowadzonych na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.
12. Strona internetowa Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, www.pkpplewiatan.pl, stan z dnia 9.12.2008.
13. Strona internetowa Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, www.men.gov.pl, stan z dnia 24.11.2008.
14. Strona internetowa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), www.undp.org.pl, stan z dnia 18.07.2006.
15. Strona internetowa Głównego Urzędu Statystycznego, www.stat.gov.pl, stan z dnia 24.03.2009.