

Informacja prasowa

Warszawa, 25 stycznia 2011 r.

Zadowolenie pracodawców przeszkodą w rozwoju pracowników

Jak wynika z badania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, jednym z powodów stosunkowo małej liczby szkoleń wśród małych i średnich przedsiębiorstw jest zbyt wysoka ocena pracodawców poziomu kwalifikacji swojej kadry. Aż 91,5% menedżerów z sektora MŚP jest przekonanych, że kompetencje pracowników są wystarczające i nie czują potrzeby rozwijania ich.

Niska świadomość luk kwalifikacyjnych

Większość menedżerów nie ma świadomości braków kompetencyjnych własnych i swoich pracowników. Aż około 95 % zbadanych menedżerów uznało swoje kwalifikacje za zadowalające. Równie wysoko ocenione zostały wiedza i umiejętności pracowników. W badaniu analizowany był poziom 32 kompetencji podzielonych na pięć kategorii: biznesowe, firmowe, osobiste, poznawcze i społeczne.

Taki zbyt optymistyczny obraz poziomu wiedzy i umiejętności stanowi poważną barierą dla strategicznego rozwoju kadr, a co za tym idzie również całej firmy. Przypomnijmy - jak wynika z badania, aż 56% pracodawców z sektora MSP nie podnosi kwalifikacji swoich pracowników. Menedżerowie MSP niestety największą wagę wydają się ciągle przykładają do jakości wyposażenia technicznego jako składnika potencjału konkurencyjnego. - *Moim zdaniem przedsiębiorcy niestety przeceniają zarówno swoje kwalifikacje, jak i pracowników. Gdyby ich kompetencje były na tak wysokim poziomie, jak deklarują, tempo wzrostu produktywności pracy byłoby znacznie wyższe niż jest obecnie. Niepokojące jest, że respondenci nie czują potrzeby dalszego rozwoju. Obecnie przewagę konkurencyjną na rynku można zdobyć tylko inwestując w wiedzę i nowe umiejętności. A te szybko się dezaktualizują. Dziś ich poziom jest zadowalający, ale jutro już będzie niewystarczający* – komentuje dane Jeremi Mordasewicz, doradca zarządu Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Kto inwestuje w nowe kompetencje?

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja rynkowa motywuje przedsiębiorstwa do ciągłego rozwoju. Wiedzą o tym najlepiej firmy, które działają w dynamicznie zmieniającym się biznesie. Jak wynika z badania, menadżerowie takich właśnie organizacji mają więcej zastrzeżeń do kwalifikacji własnych pracowników. 16,3% respondentów uznało, że są one niezadowalające. - *W branży internetowej aktualna wiedza to podstawa. Nasi pracownicy*



www.inwestycjawkadry.pl

infolinia: 0 801 808 108

Biuro Projektu, ul. Łucka 2/4/6, 00-845 Warszawa, info@inwestycjawkadry.pl

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

muszą stale podnosić swoje kompetencje i być na bieżąco z tym, co jest nowe na rynku. Przynajmniej raz w tygodniu ktoś z naszej firmy jest na szkoleniu, konferencji lub korzysta z webinarium, czyli seminarium on-line – opowiada Marek Lose, Dyrektor Zarządzający w firmie Internet Designers.

Kto powinien odpowiadać za rozwój?

Jak pokazują dane, pracownicy oczekują, że ich rozwojem zawodowym będą zajmować się pracodawcy – wskazało tak aż 77,8% ankietowanych. Zdecydowanie rzadziej odpowiedzialnością za swoje kwalifikacje obciążają samych siebie (tylko 22,3% respondentów). - *Pracownik powinien móc liczyć w kwestii rozwoju na swojego zwierzchnika. Z drugiej strony taka całkowita zależność od pracodawcy jest bardzo niebezpieczna. Zatrudniony powinien również myśleć o własnym rozwoju zawodowym i starać się korzystać z różnych dostępnych form dokształcania. Obszerna baza szkoleń komercyjnych i współfinansowanych z funduszy UE www.inwestycjawkadry.pl pozwala na bieżąco monitorować oferty szkoleń – mówi Anna Świebocka – Nerkowska, Dyrektor Departamentu Rozwoju Kapitału Ludzkiego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.*

W przypadku dodatkowych pytań służę pomocą

Ilona Knapik
Biuro Prasowe Kampanii
tel. 692 469 405
www.inwestycjawkadry.pl

Miłosz Marczuk
Rzecznik Prasowy PARP
miłosz_marczuk@parp.gov.pl

Źródło: Badanie „Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw” zrealizowane przez PSBD Sp. z o. o. oraz Quality Watch Sp. z o.o. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Głównym celem badania była ocena związku pomiędzy wykształceniem kompetencjami pracowników a konkurencyjnością i możliwością odniesienia sukcesu na rynku przez przedsiębiorstwo z sektora MŚP. Grupa respondentów składała się z 400 firm i 1200 pracowników z sektora MŚP. Raport został opublikowany w grudniu 2010 r.