

2013

Badanie uczestników projektów „Inwestycja w kadry”

Sopot, grudzień 2013 r.

Spis treści



Wstęp

- *Informacje o badaniu*

Struktura badanej próby

- *Struktura badanej próby*
- *Sytuacja zawodowa*
- *Struktura przedsiębiorstw*

Wyniki badań

- *Motywy udziału i źródła wiedzy o szkoleniach*
- *Efekty udziału w szkoleniu*
- *Doświadczenie i plany szkoleniowe*



Wstęp

- *Informacje o badaniu*

Informacje o badaniu

Cele badania:

- Ocena użyteczności dofinansowywanych usług szkoleniowych.
- Diagnoza planów szkoleniowych Beneficjentów
- Diagnoza wpływu dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych na działalność Beneficjentów.

Wykonawca:

- PBS Spółka z o.o.

Metodologia:

- Badaniem objęci zostali Beneficjenci projektów „Inwestycja w kadry”
- Badanie zostało zrealizowane metodą wywiadów telefonicznych (CATI).

Respondenci:

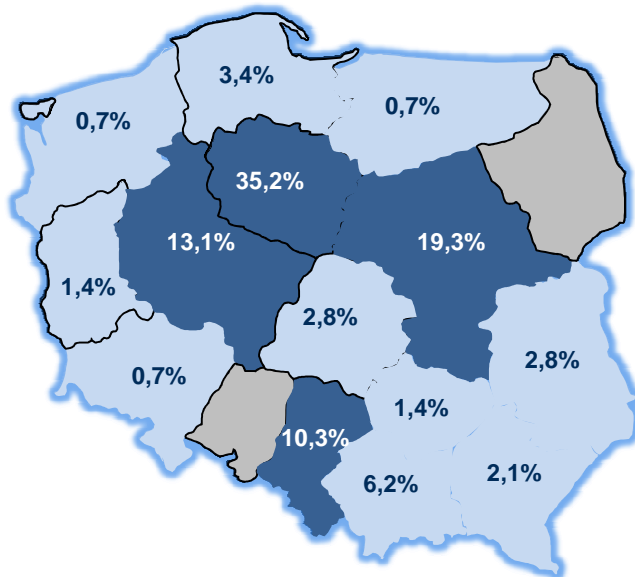
- Uczestnicy projektu systemowego „Inwestycja w kadry”

Informacje o badaniu

Realizacja:

- Edycje V-VIII; N=135
- Edycja IX: 27.07-27.08.2012; N=175
- Edycja X: 18.09-12.10.2012; N=82
- Edycja XI: 19.10-07.11.2012; N=145
- Edycja XVI: 27.11-06.12.2013; N=5

Realizacja w poszczególnych województwach:



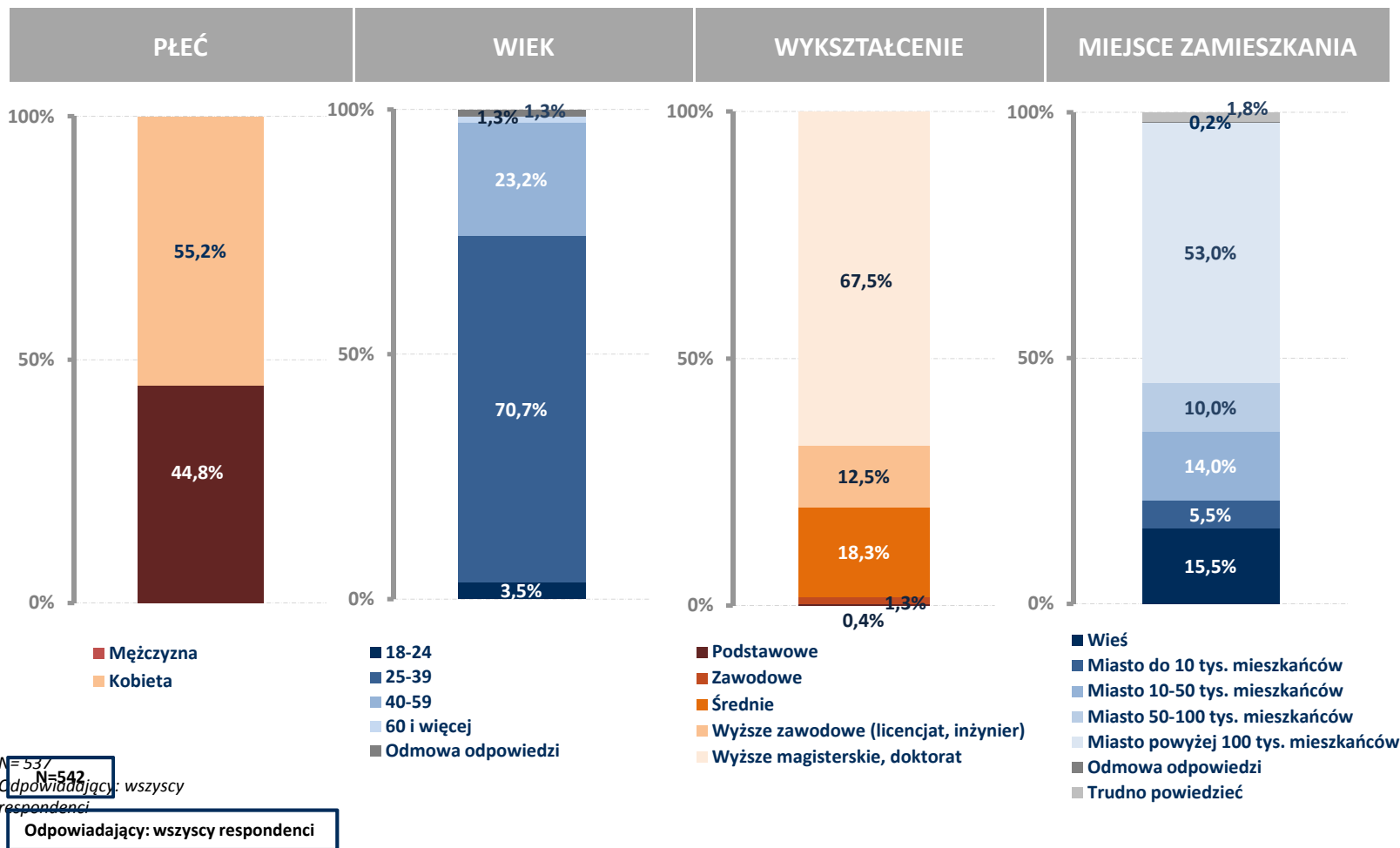
Ze względu na bardzo małe liczebności w edycjach V (7), VI (9) i VII (31), dane dla tych edycji w raporcie zostały zagregowane. Ponadto ze względu na bardzo małą liczebność respondentów w edycji XVI, dane te połączono z danymi z edycji XI.



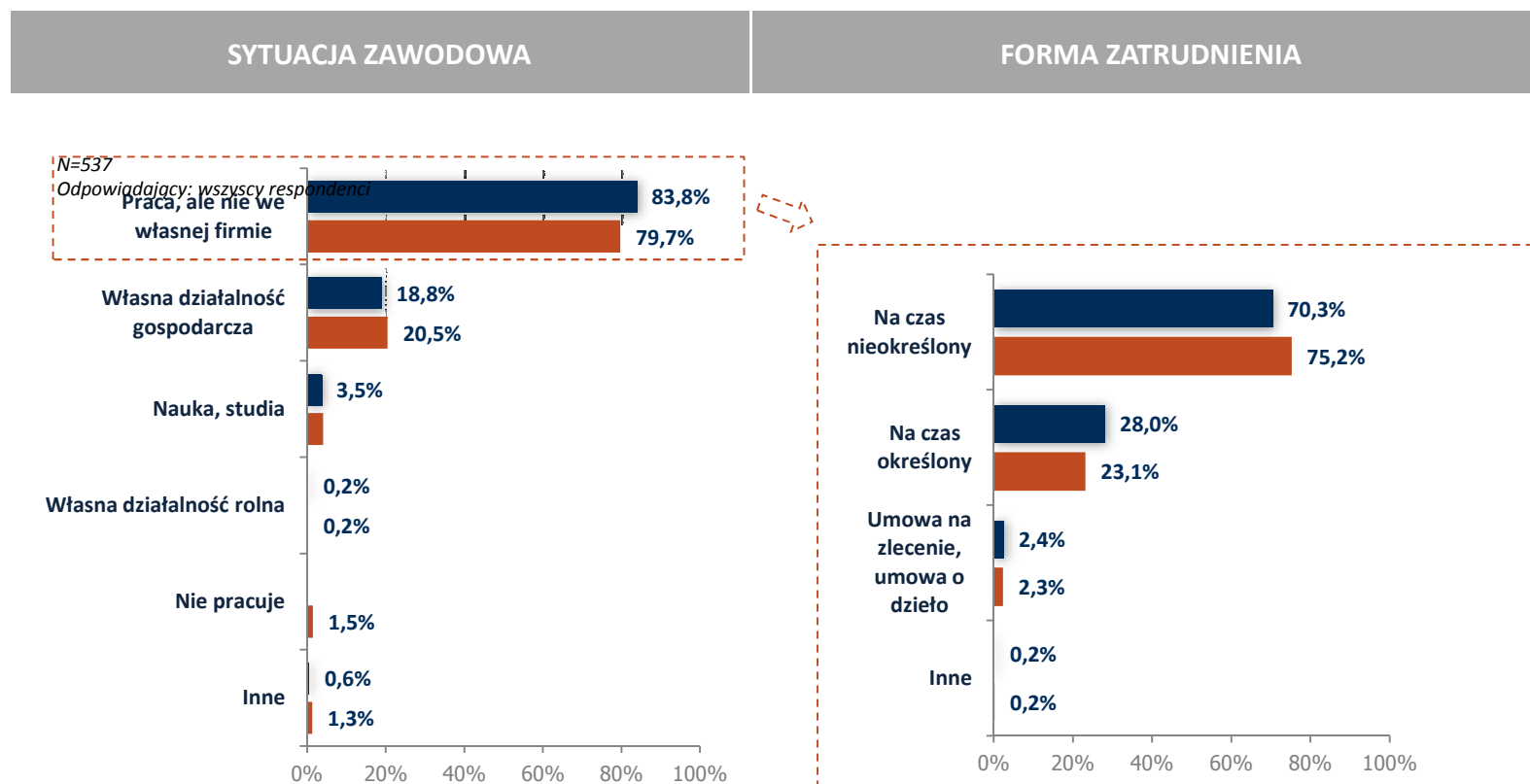
Struktura badanej próby

- *Struktura badanej próby*
- *Sytuacja zawodowa*
- *Struktura przedsiębiorstw*

Struktura badanej próby



Sytuacja zawodowa respondentów



N=542

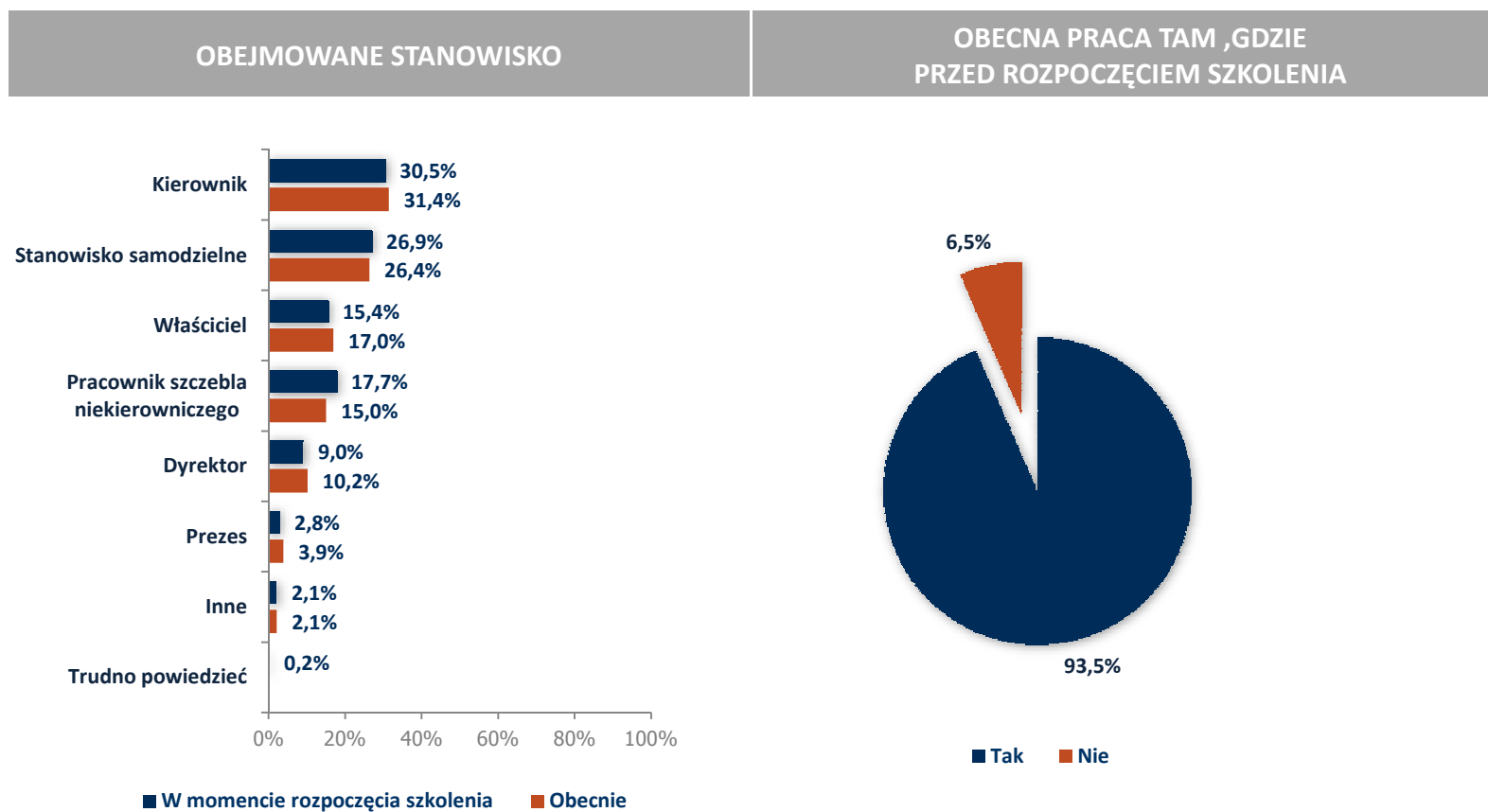
■ W momencie rozpoczęcia szkolenia ■ Obecnie

N=454 – przed rozpoczęciem szkolenia
N=432 – obecnie

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Spośród ośmiu osób niepracujących, żadna nie jest ani na emeryturze, ani rencie, zaś jedna jest na urlopie wychowawczym.

Sytuacja zawodowa respondentów

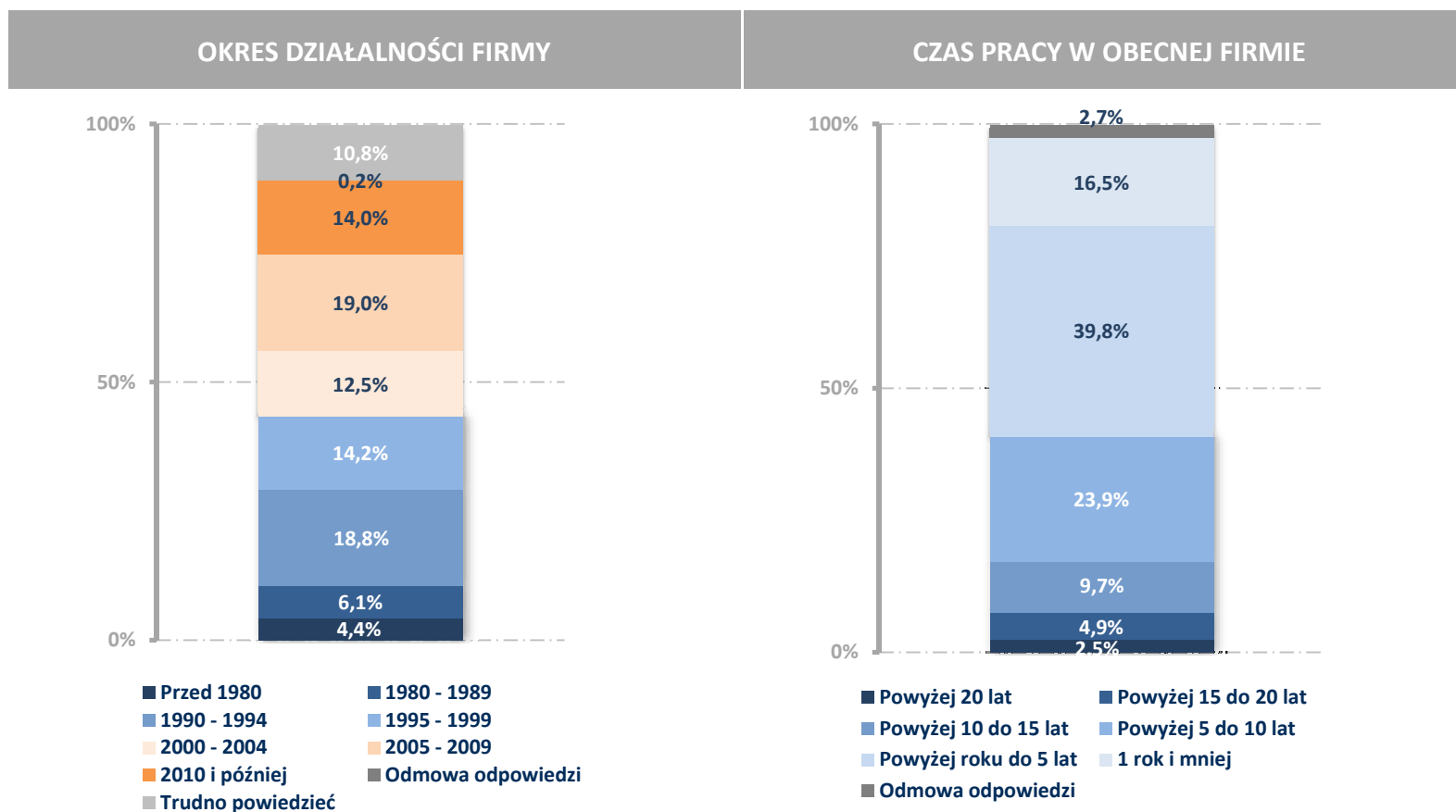


N=532 – przed rozpoczęciem szkolenia
N=519 – obecnie

N=510

Odpowiadający: osoby, które prowadziły i nadal prowadzą własną działalność gospodarczą lub pracowały i nadal pracują, ale nie własnej firmie

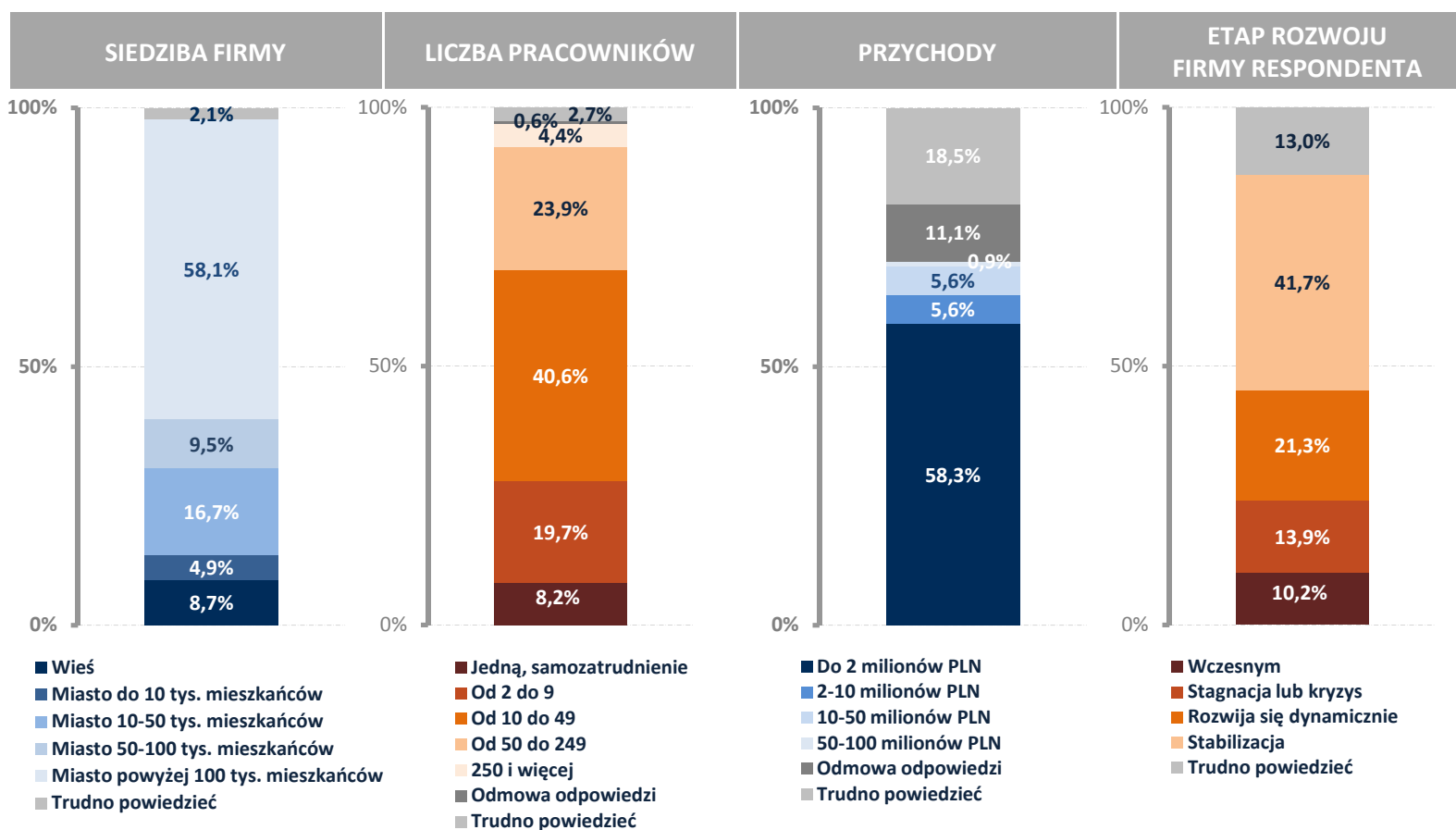
Sytuacja zawodowa respondentów



N=527

Odpowiadający: osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, rolną lub pracujące, ale nie we własnej firmie

Struktura przedsiębiorstw



N=527

Odpowiadający: osoby pracujące

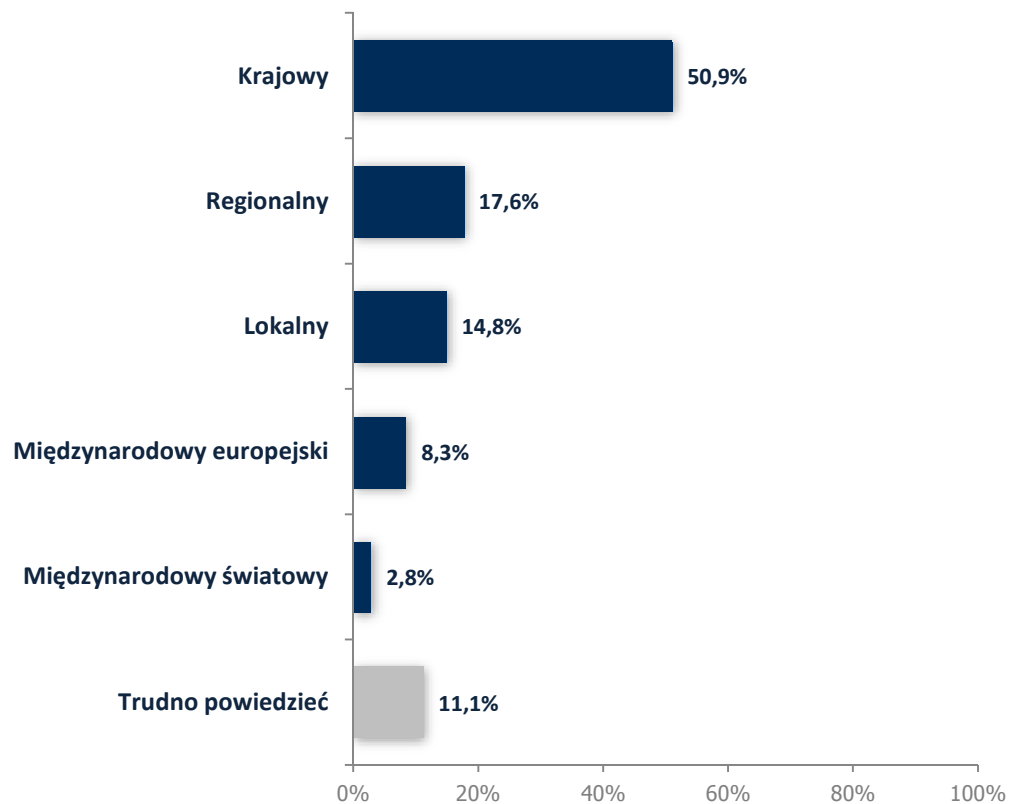
N=108

Odpowiadający: właściciele i prezesi

Struktura przedsiębiorstw



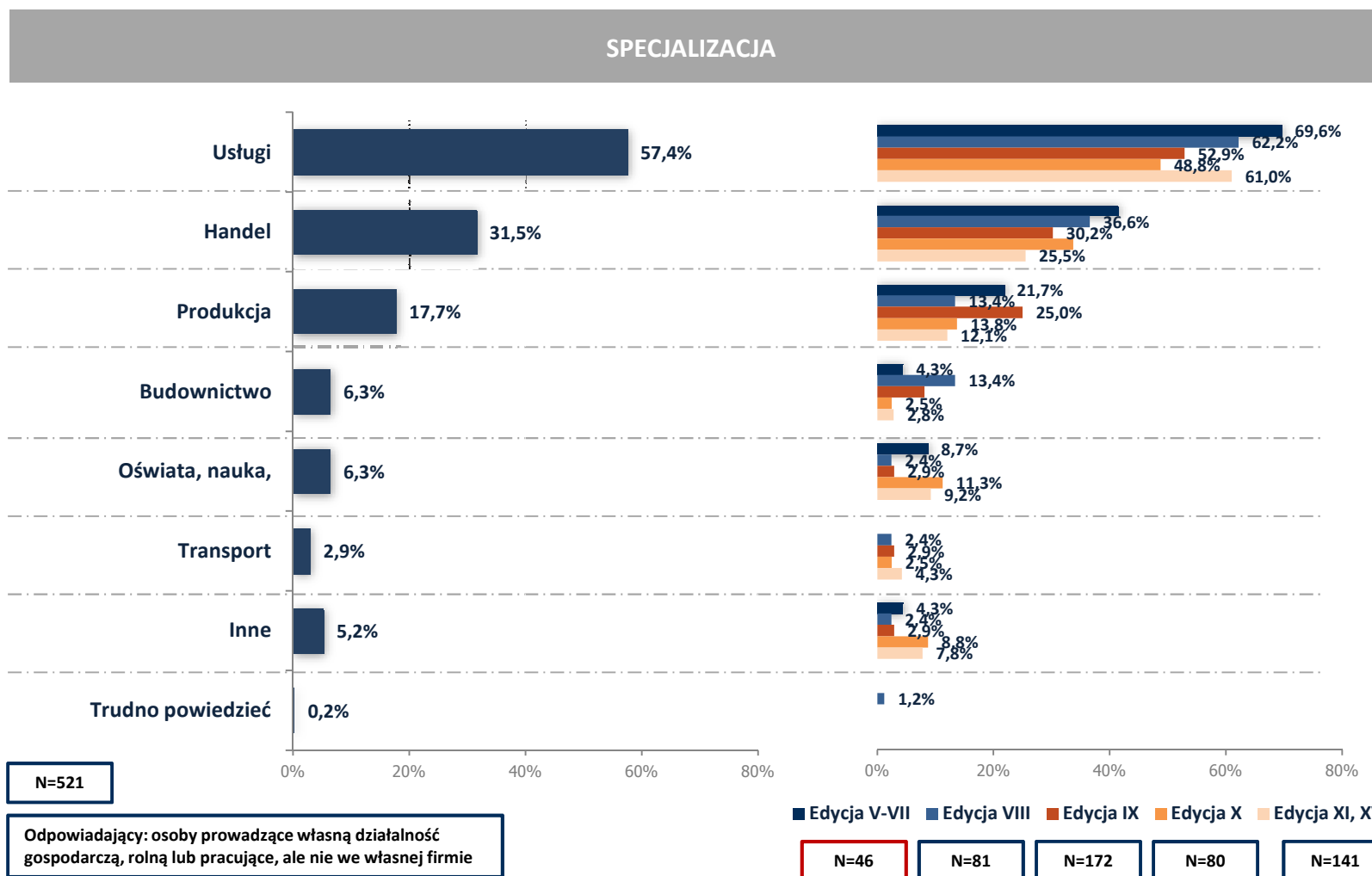
OBSŁUGIWANY RYNEK



N=108

Odpowiadający: właściciele i prezesi obecnie

Sytuacja zawodowa





Wyniki badań

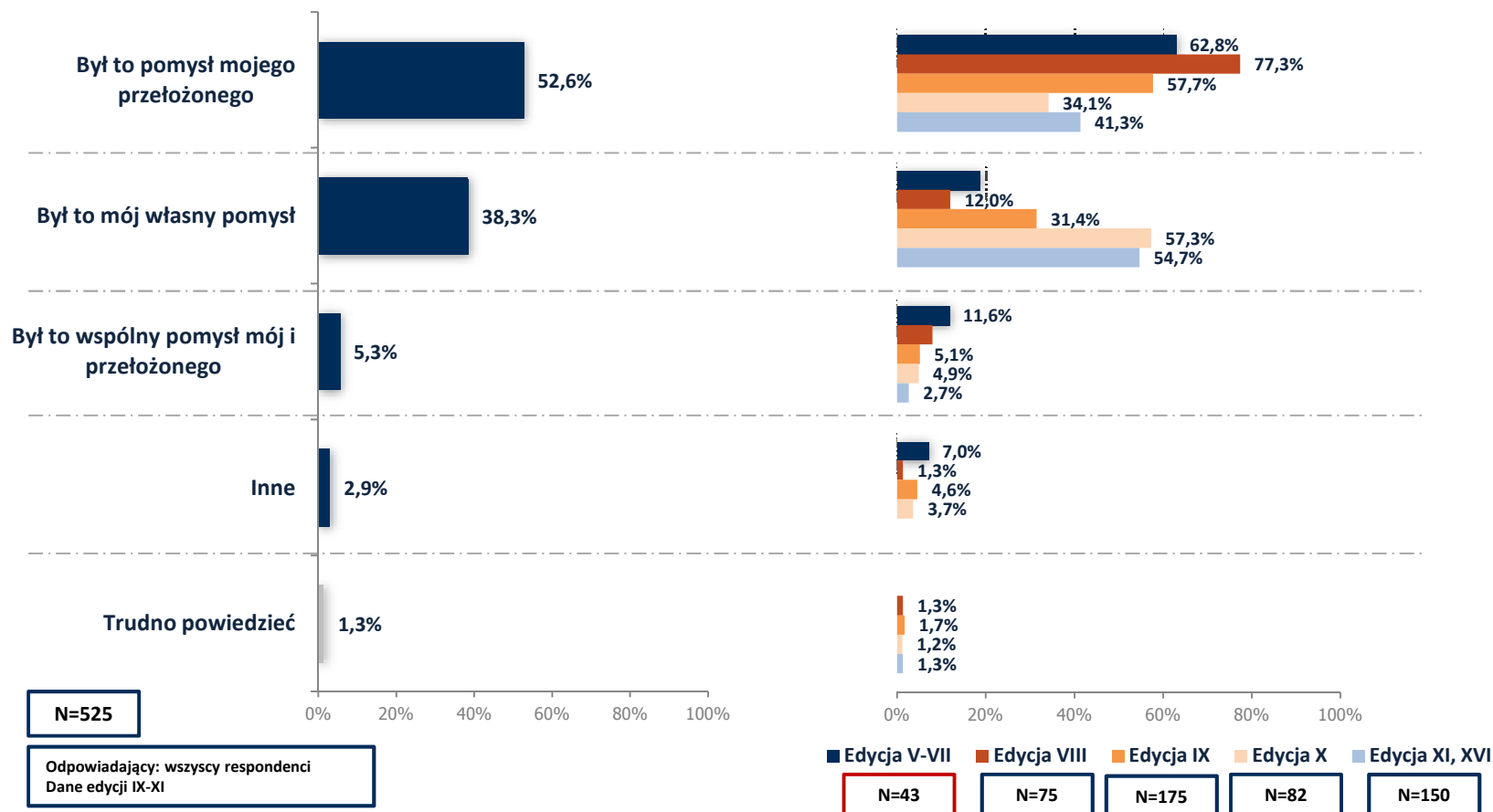
- *Motywy udziału i źródła wiedzy o szkoleniach*
- *Efekty udziału w szkoleniu*
- *Doświadczenie i plany szkoleniowe*



Motywy udziału i źródła wiedzy o szkoleniach

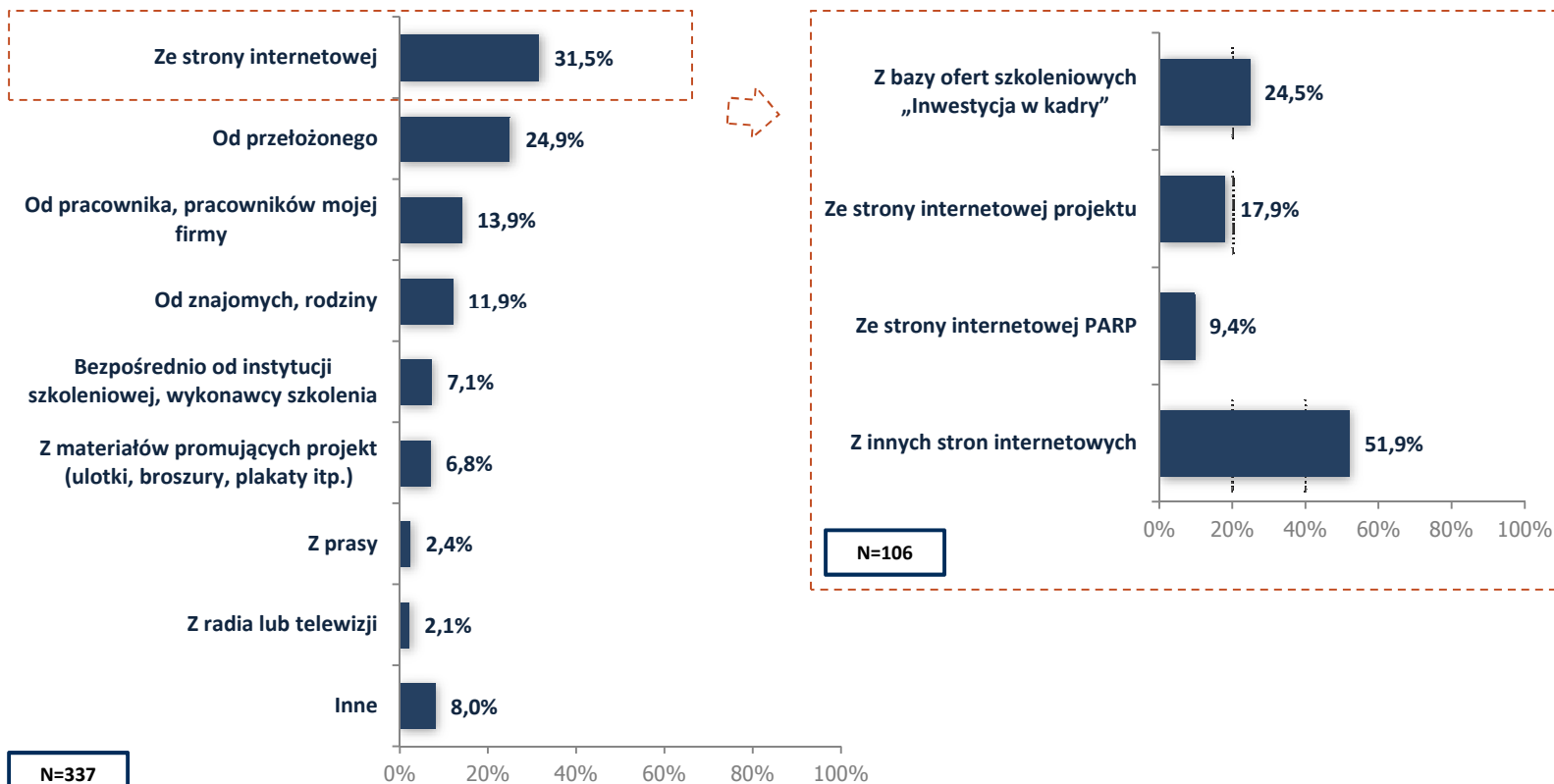
Decyzja o udziale w szkoleniu

DO KOGO NALEŻAŁ POMYSŁ PANA(I) UDZIAŁU W SZKOLENIU W RAMACH PROJEKTU?



Decyzja o udziale w szkoleniu

SKĄD DOWIEDZIAŁ(A) SIĘ PAN(I) O SZKOLENIACH W RAMACH PROJEKTU?

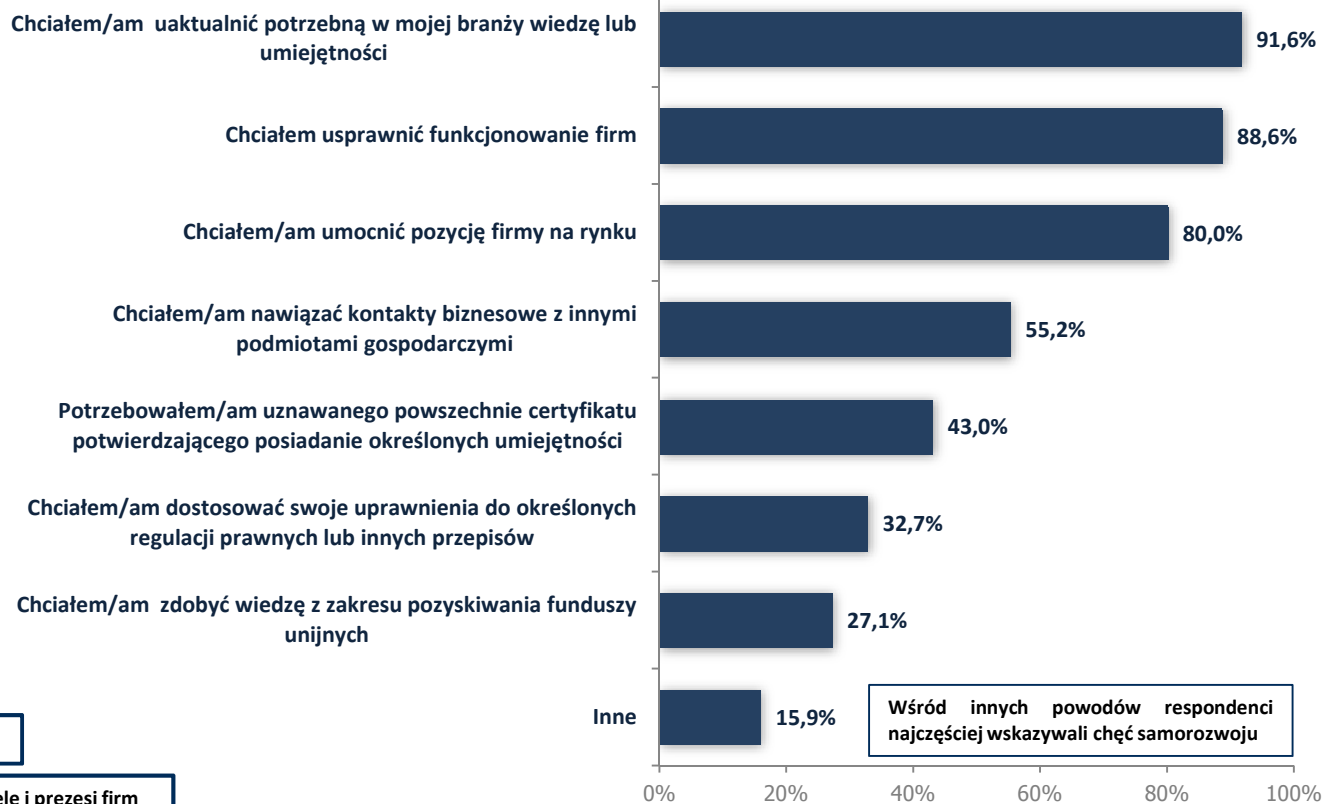


N=337

Osoby odpowiadały spontanicznie, bez ujawniania kafeferii

Motywy udziału w szkoleniu

DLACZEGO ZDECYDOWAŁ(A) SIĘ PAN(I) NA UDZIAŁ SZKOLENIU W RAMACH PROJEKTU?

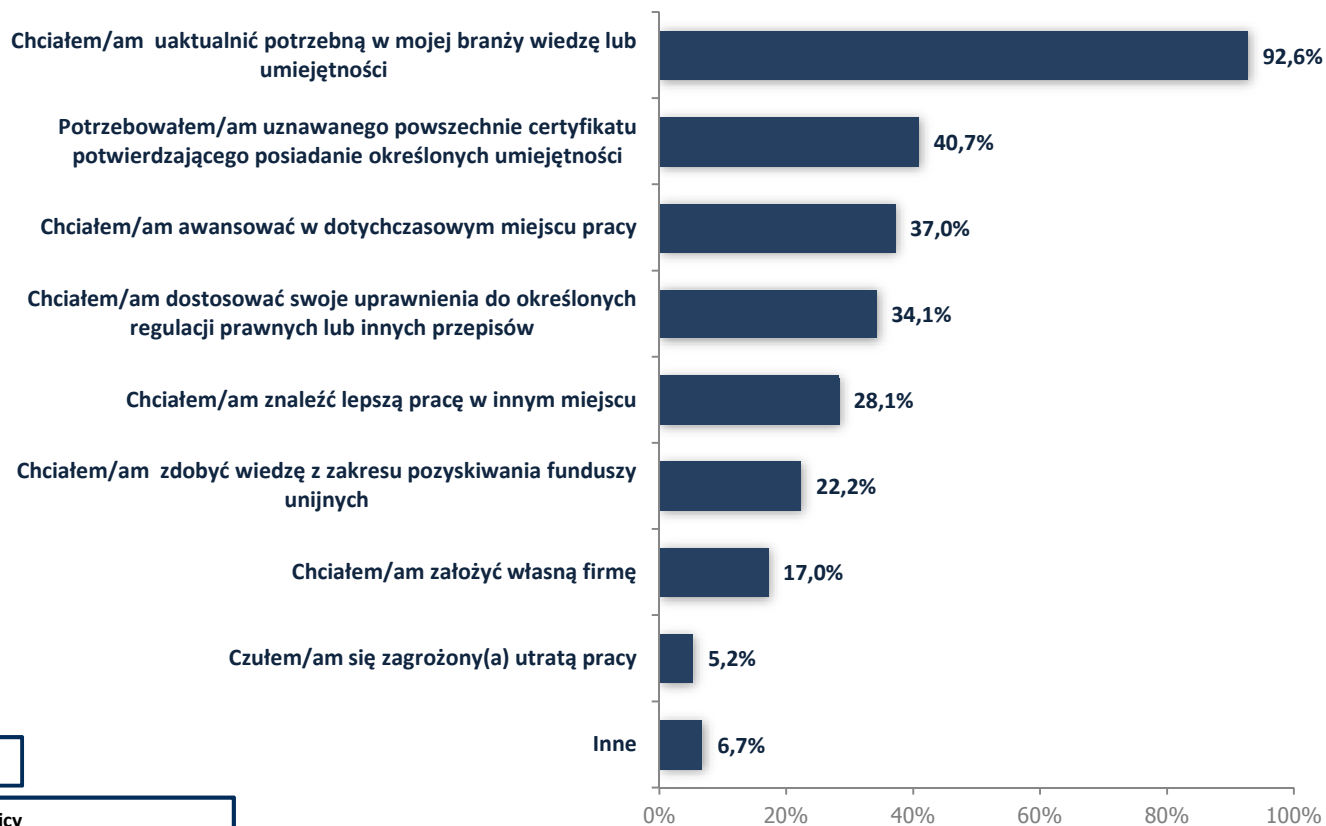


N=107

Właściciele i prezesi firm

Motywy udziału w szkoleniu

DLACZEGO ZDECYDOWAŁ(A) SIĘ PAN(I) NA UDZIAŁ SZKOLENIU W RAMACH PROJEKTU?



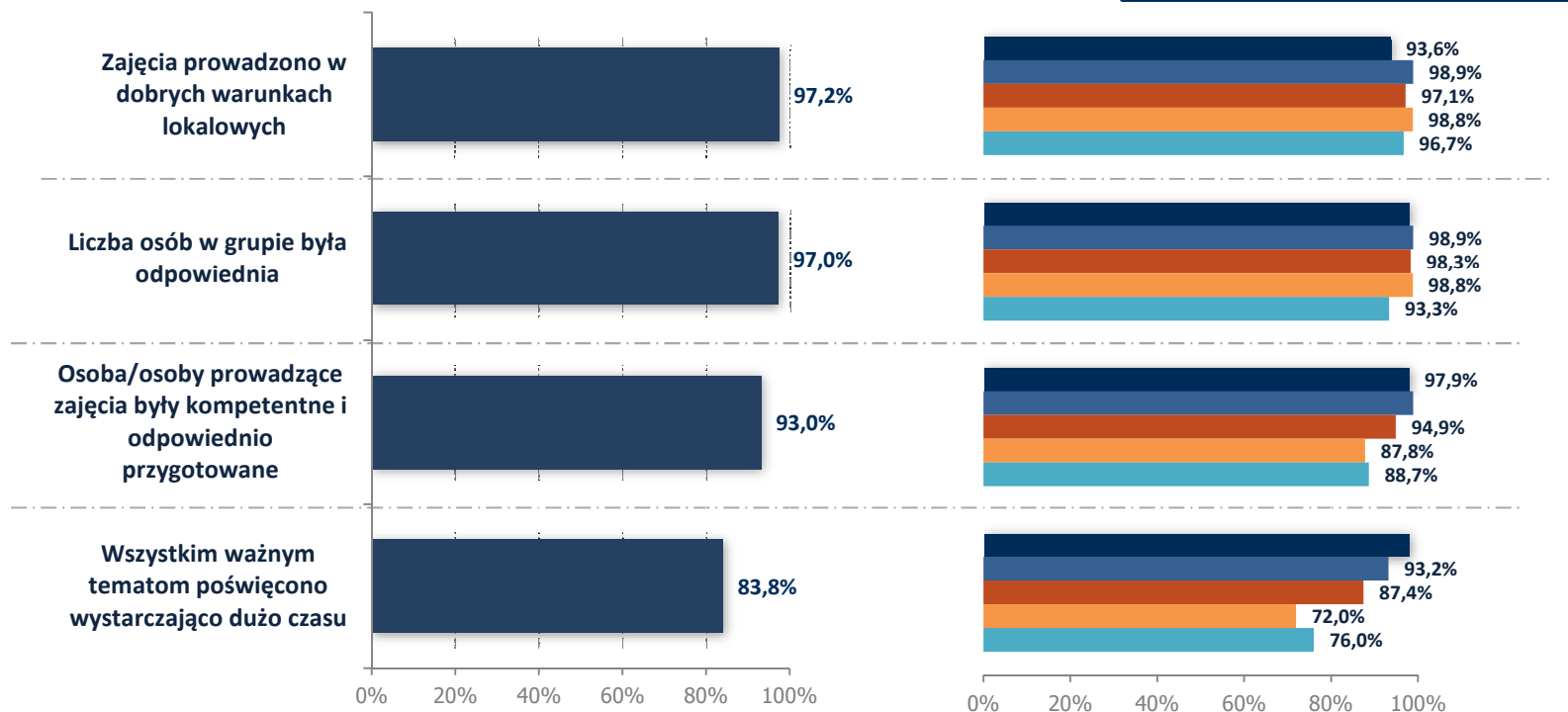
N=135

Pracownicy

Opinia na temat szkolenia

CZY ZGADZA SIĘ PAN(I) Z PONIŻSZYMI ZDANIAMI?

Uwaga! Mała liczba odpowiadających!



N=542

Odpowiadający: wszyscy respondenci

■ Edycja V-VII ■ Edycja VIII ■ Edycja IX ■ Edycja X ■ Edycja XI, XVI

N=47

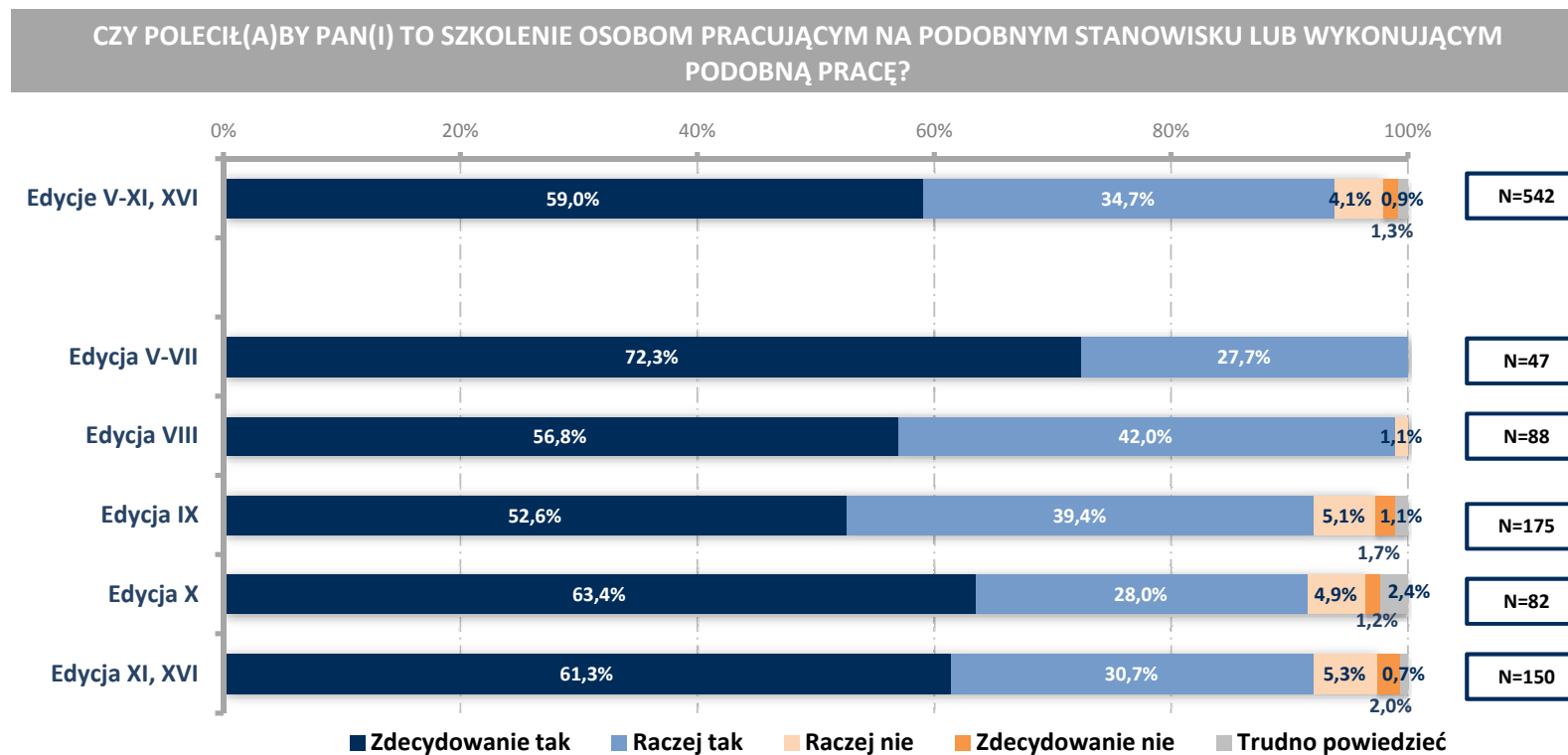
N=88

N=175

N=82

N=150

Skłonność do polecenia szkolenia



Odpowiadający: wszyscy respondenci

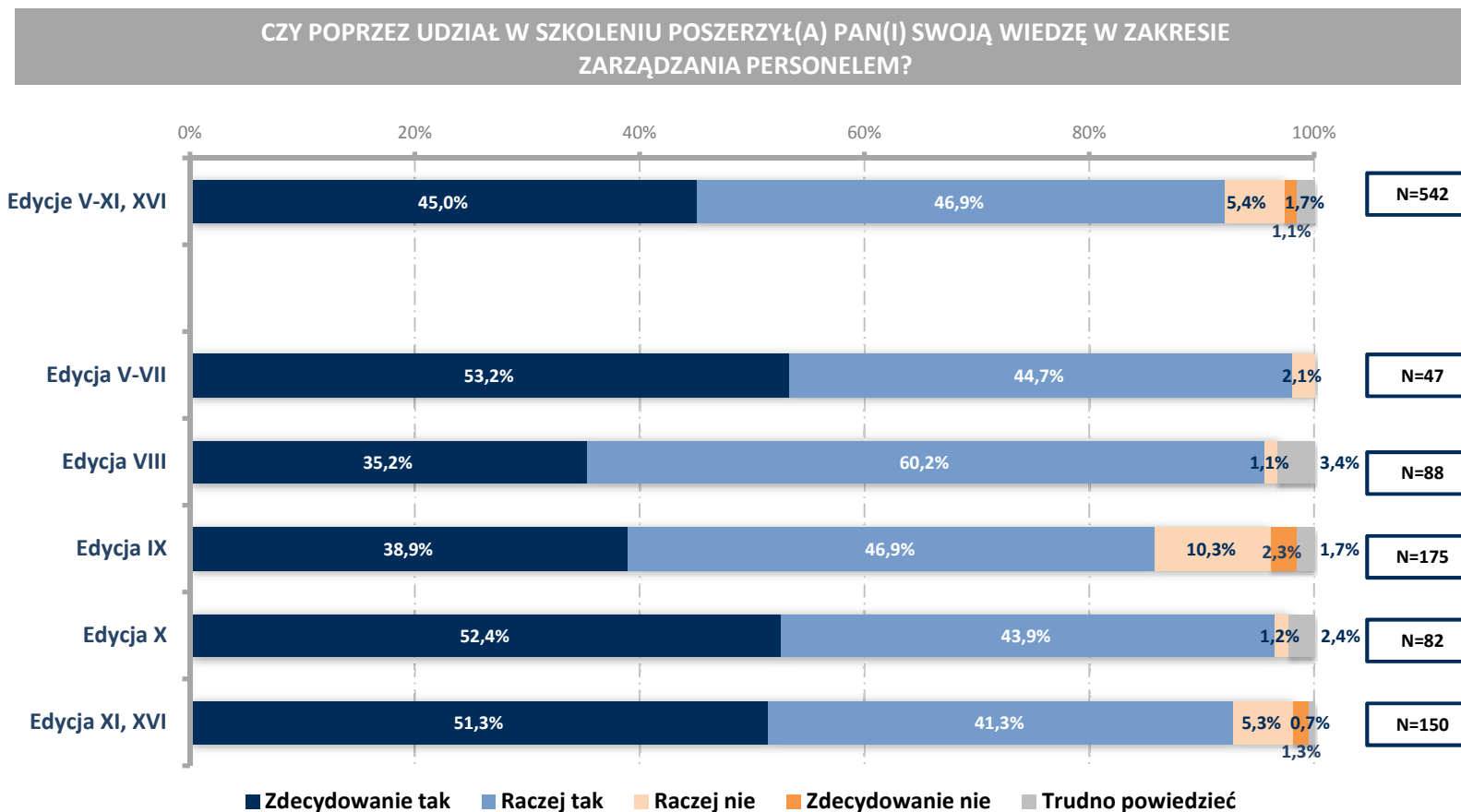
Skłonność do polecenia szkolenia była pozytywnie skorelowana z jego ogólną oceną (Pearson = 0,690) zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,681), a także sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,649).

Wg danych XI, XV edycji



Efekty udziału w szkoleniu

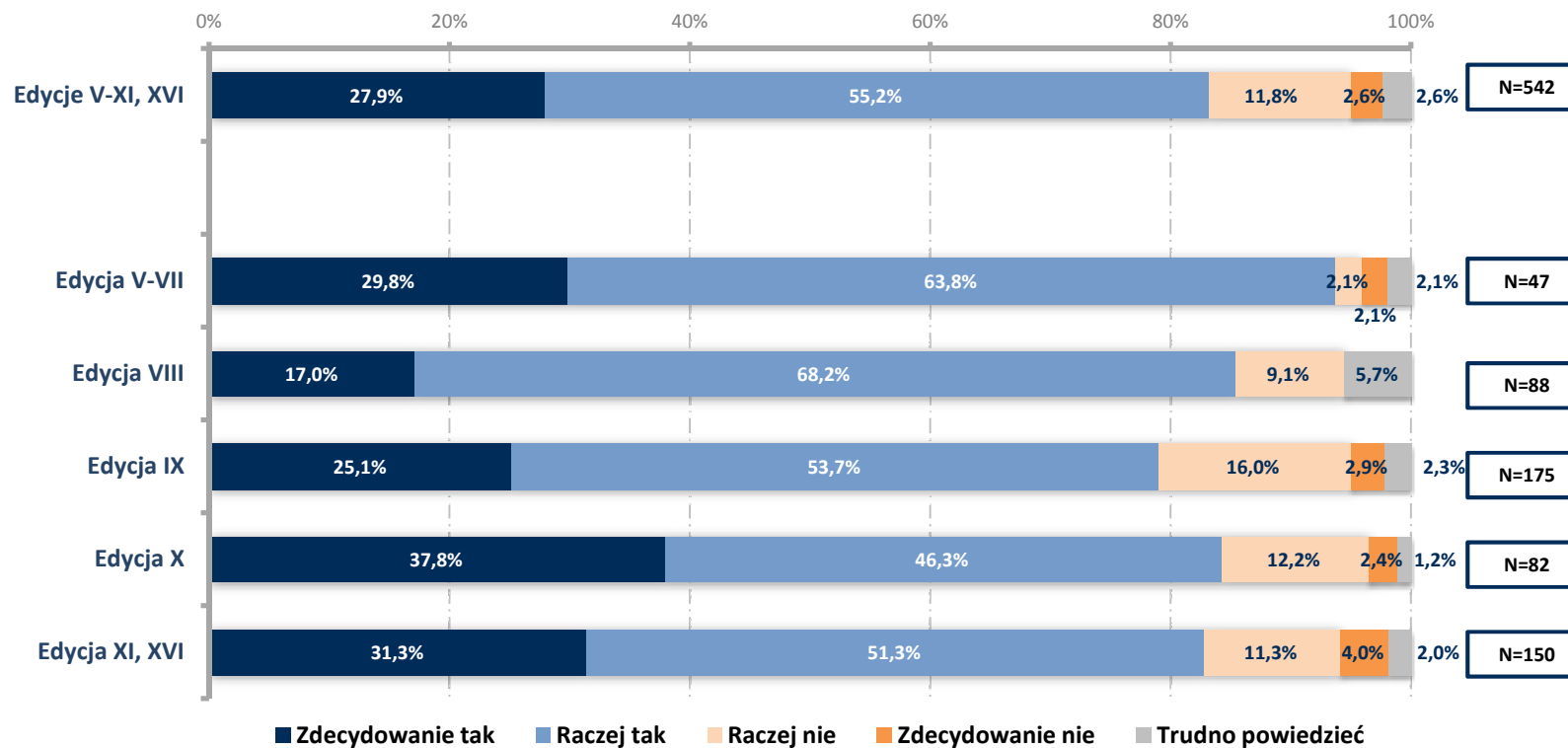
Efekty udziału w szkoleniu



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Efekty udziału w szkoleniu

CZY POPRZEZ UDZIAŁ W SZKOLENIU ZDOBYŁ(A) PAN(I) PRAKTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA PERSONELEM?

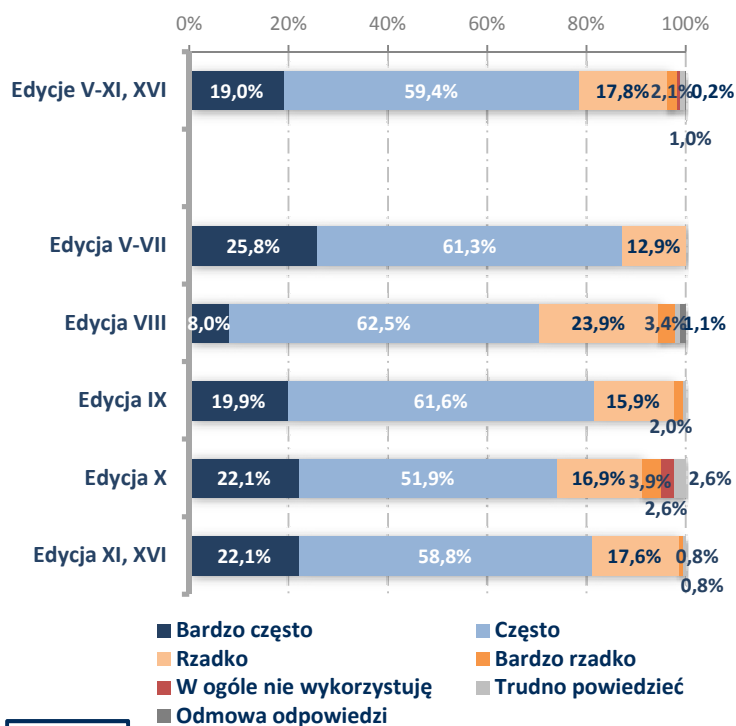


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Efekty udziału w szkoleniu

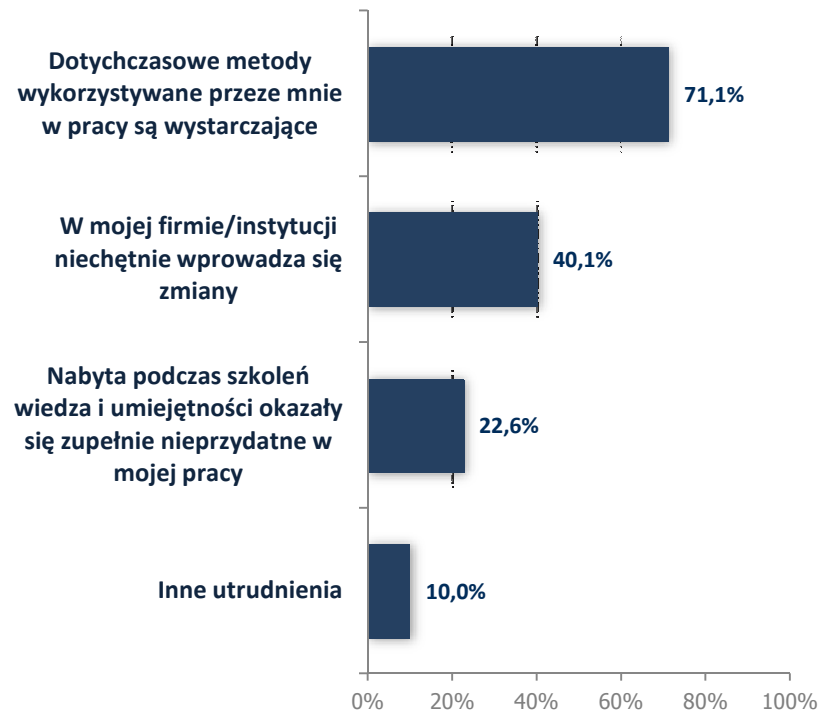
JAK CZĘSTO W OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY WYKORZYSTUJE PAN(I) WIEDZĘ I UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYTE LUB POGŁĘBIONE DZIĘKI UCZESTNICTWU W SZKOLENIACH?

CO UTRUDNIA PANU(I) WYKORZYSTYWANIE WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYTYCH LUB POGŁĘBIONYCH W TRAKCIE SZKOLEŃ?



N=478

Odpowiadający: osoby pracujące, które podczas szkoleń nabyły nową wiedzę bądź umiejętności



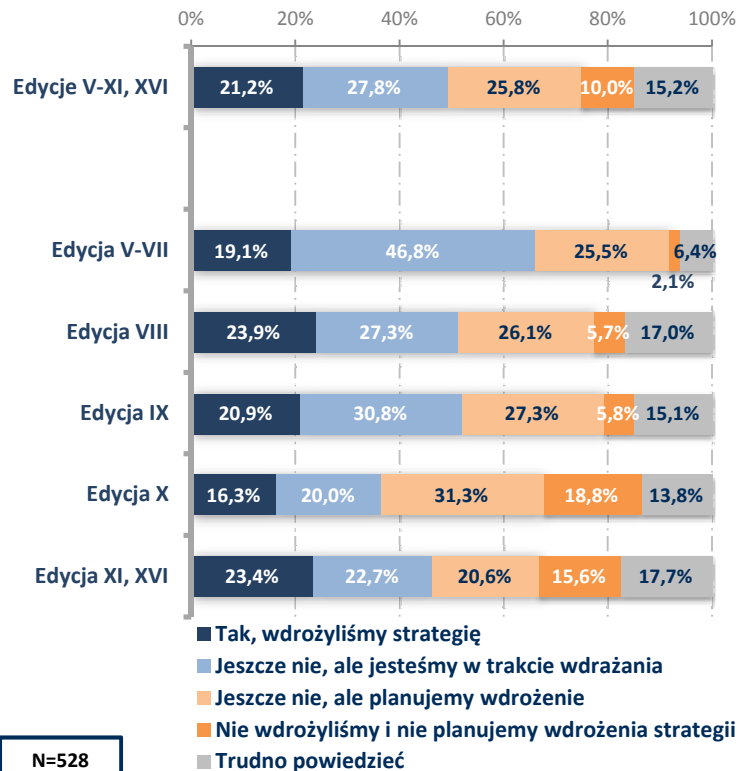
N=97

Odpowiadający: osoby, które rzadko, bardzo rzadko bądź w ogóle nie wykorzystują w pracy wiedzy i umiejętności nabytych podczas szkolenia

Efekty udziału w szkoleniu

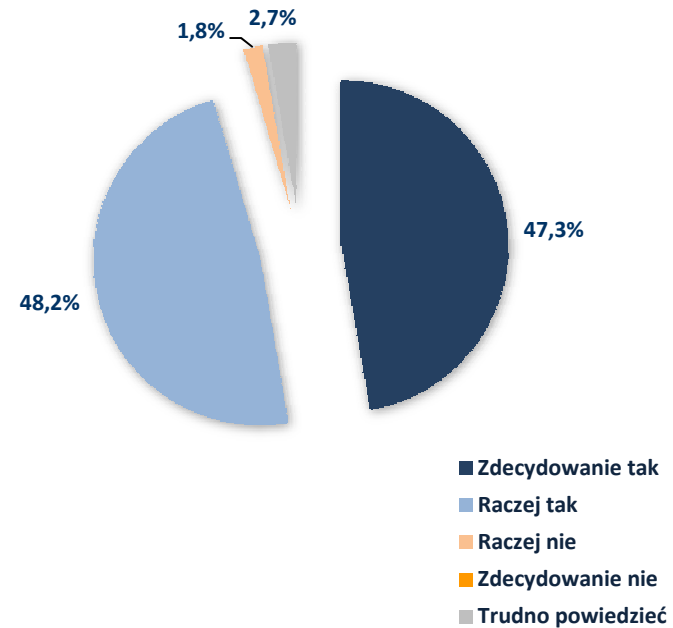
CZY PO ZAKOŃCZENIU PANA/I UDZIAŁU W PROJEKcie PANA/I FIRMA WDROŻYŁA STRATEGIĘ ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI?

CZY WDROŻONA STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI ODPOWIADA NA POTRZEBY PANA/I FIRMY?



N=528

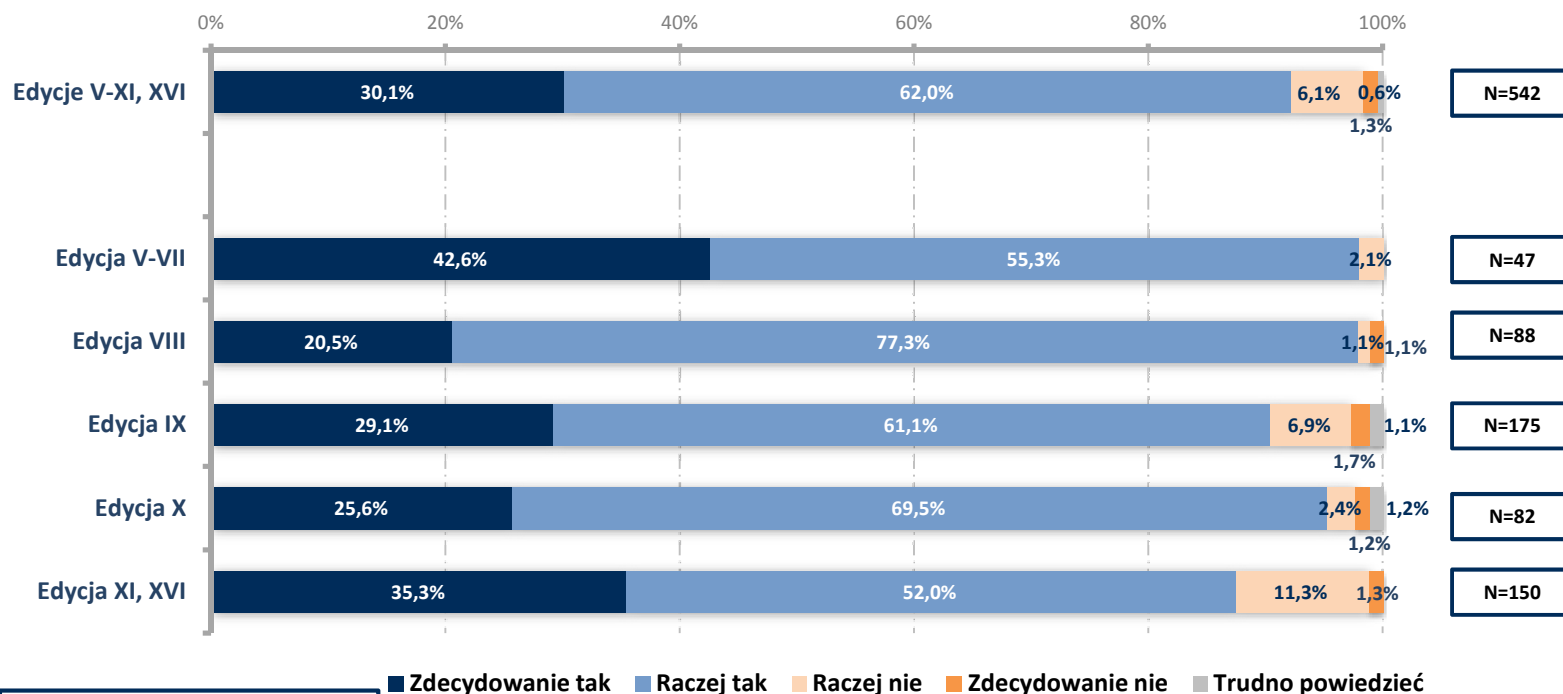
Odpowiadający: osoby pracujące



N=110

Sprostanie oczekiwaniom

CZY DOTYCHCZASOWE KORZYŚCI ZWIĄZANE Z UCZESTNICTWEM W SZKOLENIU SPROSTAŁY PANA/I OCZEKIWANIOM?

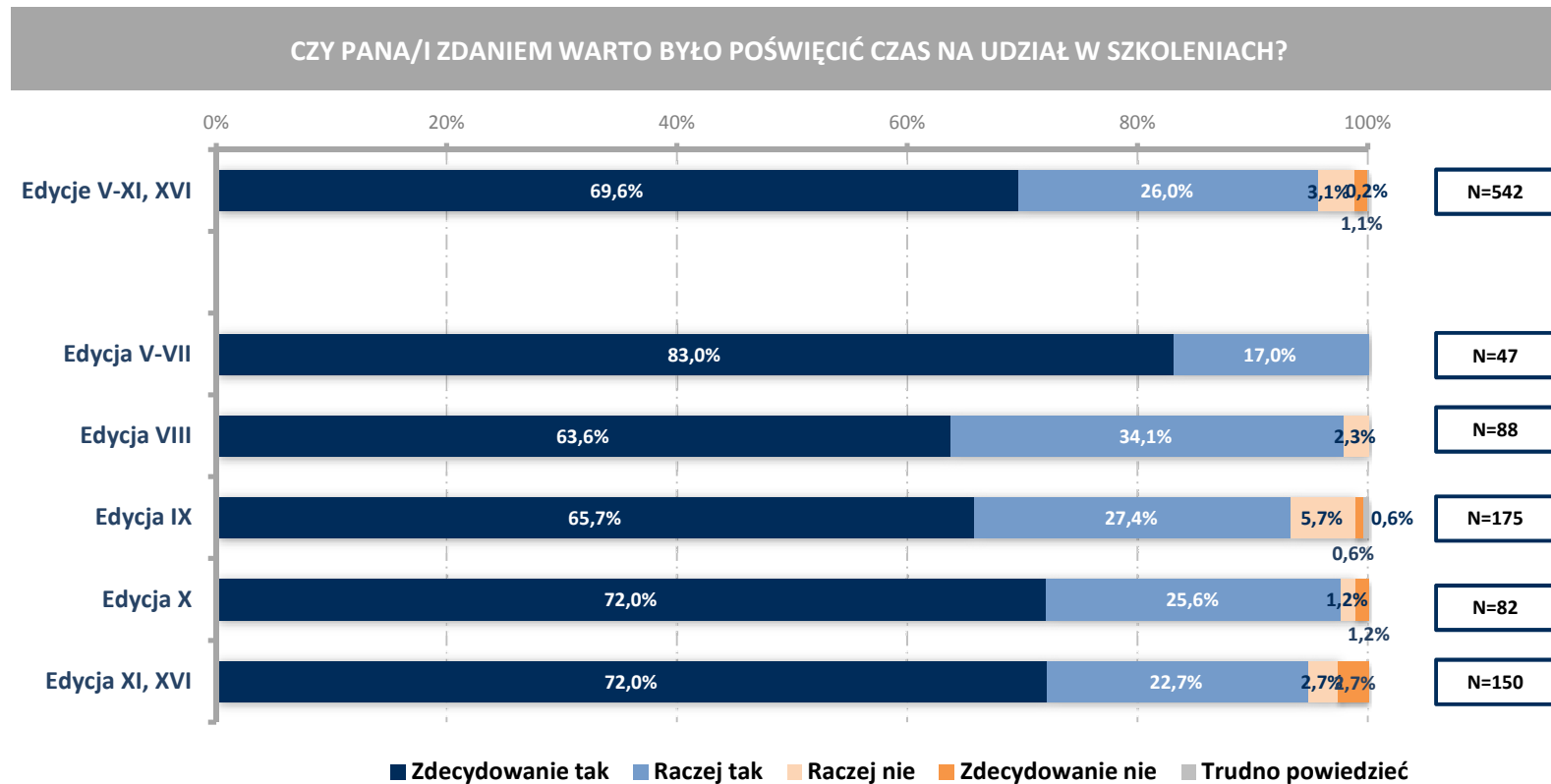


Odpowiadający: wszyscy respondenci

Dotychczasowe korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu były pozytywnie skorelowane ze skłonnością jego polecenia osobom pracującym na podobnym stanowisku (Pearson = 0,649), zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,618), ogólną oceną (Pearson = 0,584), a także częstością wykorzystywania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkolenia (Pearson = 0,543).

Wg danych XI, XVI edycji

Zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu



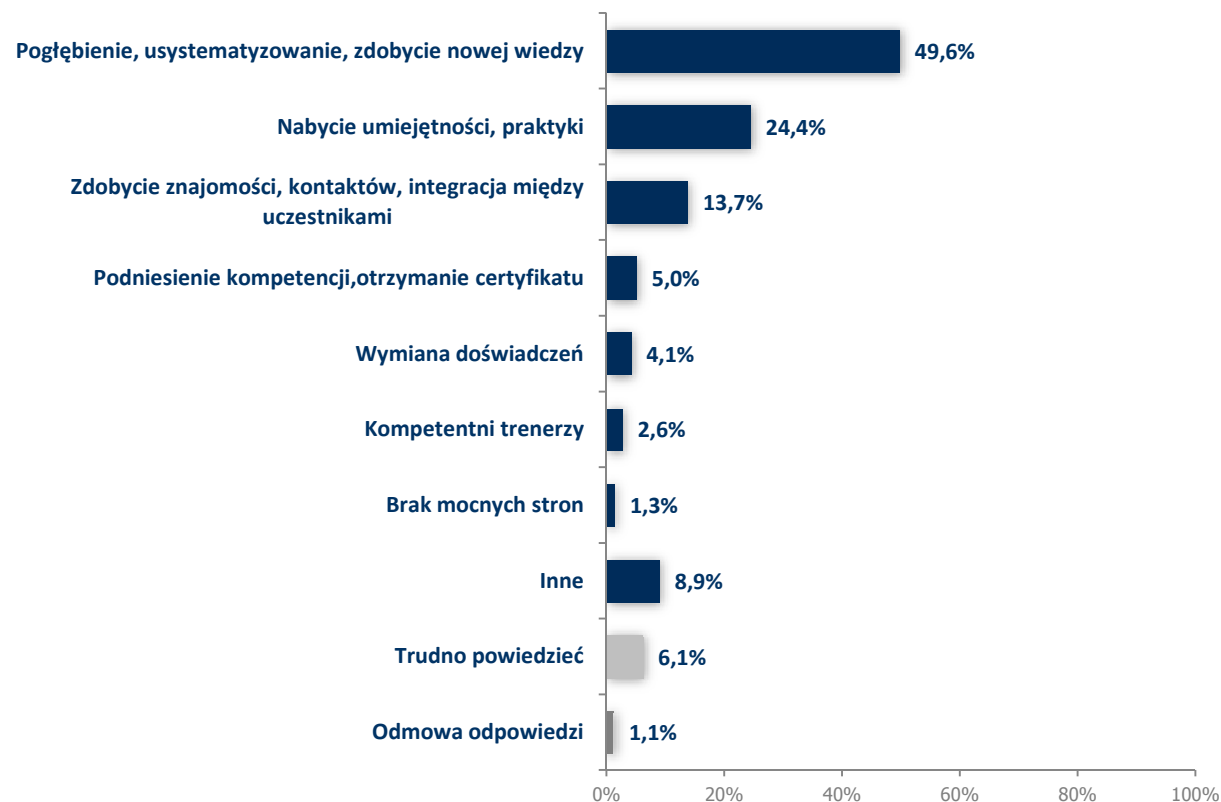
Odpowiadający: wszyscy respondenci

Zasadność poświęcenia czasu na udział w szkoleniu była pozytywnie skorelowana z poleceniem szkolenia osobom pracującym na podobnym stanowisku lub wykonującym podobną pracę (Pearson= 0,681) oraz jego ogólną oceną (Pearson = 0,650).

Wg danych XI, XVI edycji

Korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniu

CO BYŁO DLA PANA/I NAJWIĘKSZĄ KORZYŚCIĄ ZWIĄZANĄ Z UCZESTNICTWEM W SZKOLENIU/ STUDIACH PODYPLOMOWYCH?

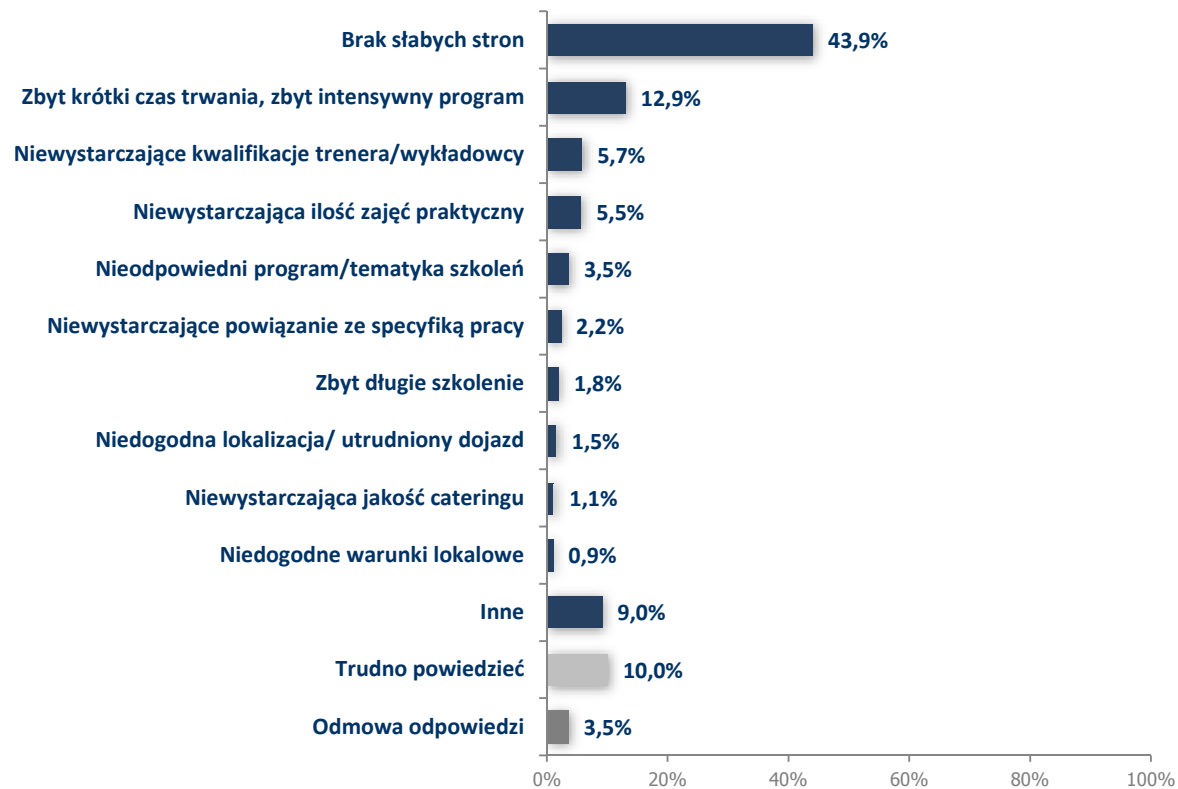


N=542

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Najsłabsza strona projektu

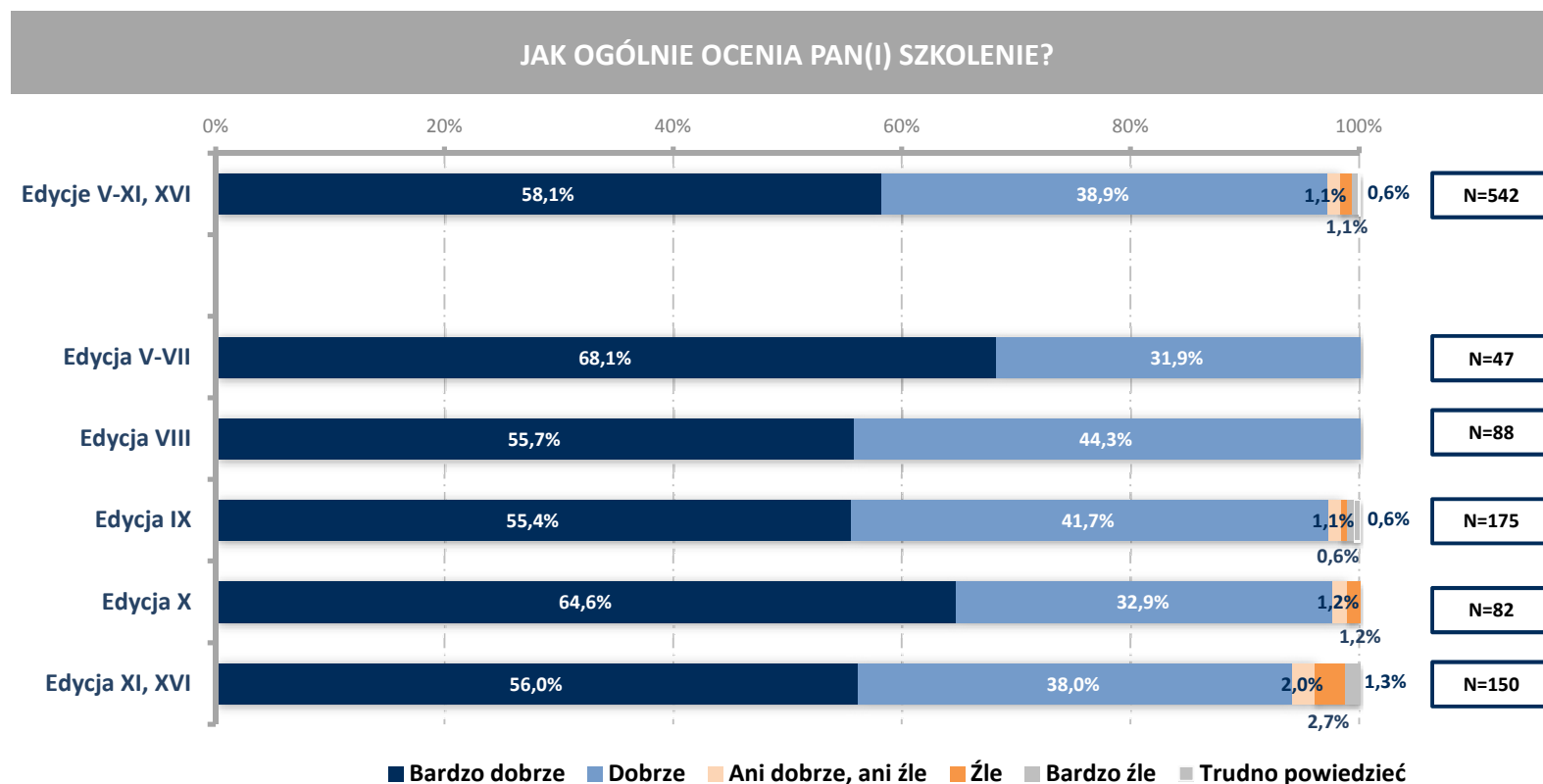
CO UWAŻA PAN(I) ZA NAJSŁABSZĄ STRONĘ SZKOLENIA?



N=542

Odpowiadający: wszyscy respondenci

Ogólna ocena szkolenia



Odpowiadający: wszyscy respondenci

Ogólna ocena szkolenia była pozytywnie skorelowana ze skłonnością jego polecenia osobom pracującym na podobnym stanowisku (Pearson = 0,690), z zasadnością poświęcenia czasu na udział w szkoleniu (Pearson = 0,650), a także sprostaniem oczekiwań wynikających z uczestnictwa w szkoleniu (Pearson = 0,584).

Wg danych XI, XVI edycji

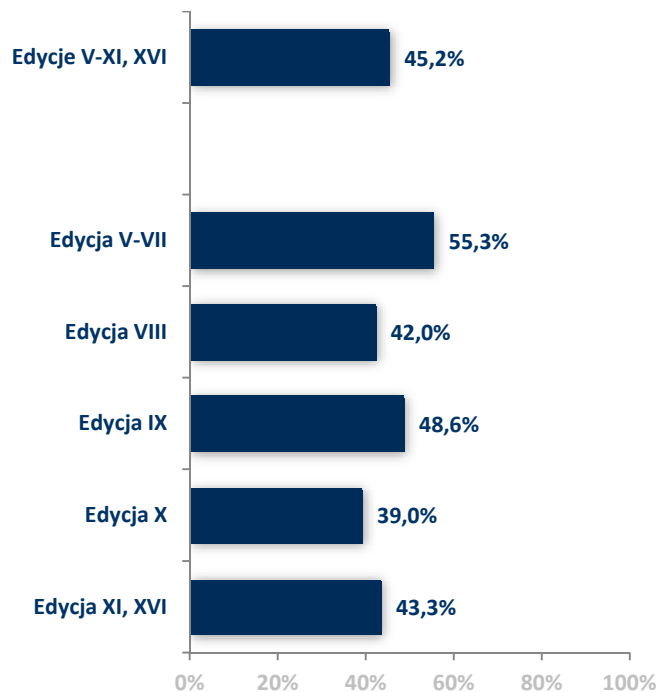


Doświadczenie i plany szkoleniowe

Udział w innych szkoleniach

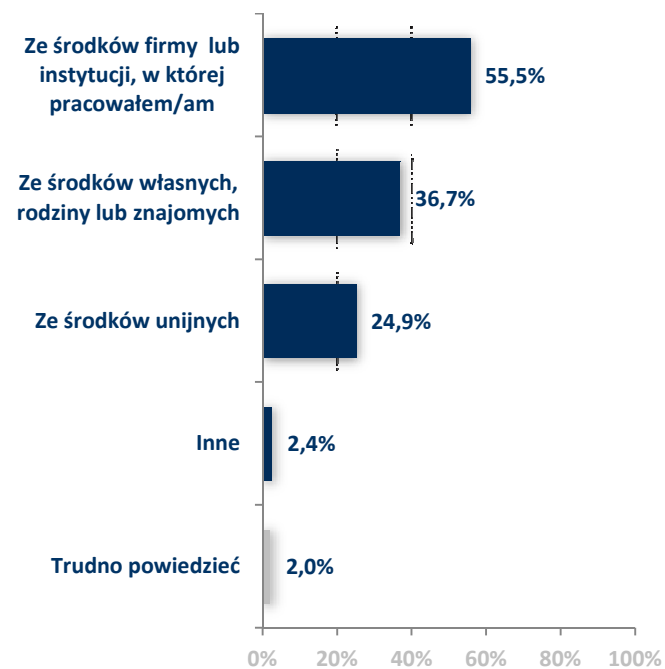
CZY POZA UDZIAŁEM W SZKOLENIACH W RAMACH PROJEKTU W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY DOKSZTAŁCAŁ(A) SIĘ PAN(I), TO ZNACZY CZY BRAŁ(A) PAN(I) UDZIAŁ W INNYCH SZKOLENIACH, KURSACH, SEMINARIACH, STUDIACH PODYPLOMOWYCH?

Z CZYCH ŚRODKÓW FINANSOWANY BYŁ PANA(I) UDZIAŁ W TYCH SZKOLENIACH, KURSACH, SEMINARIACH LUB STUDIACH PODYPLOMOWYCH?



N=542

Odpowiadający: wszyscy respondenci



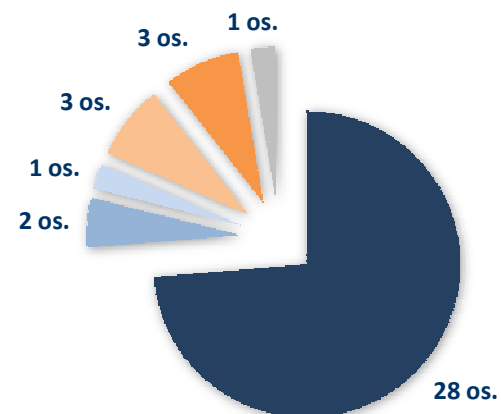
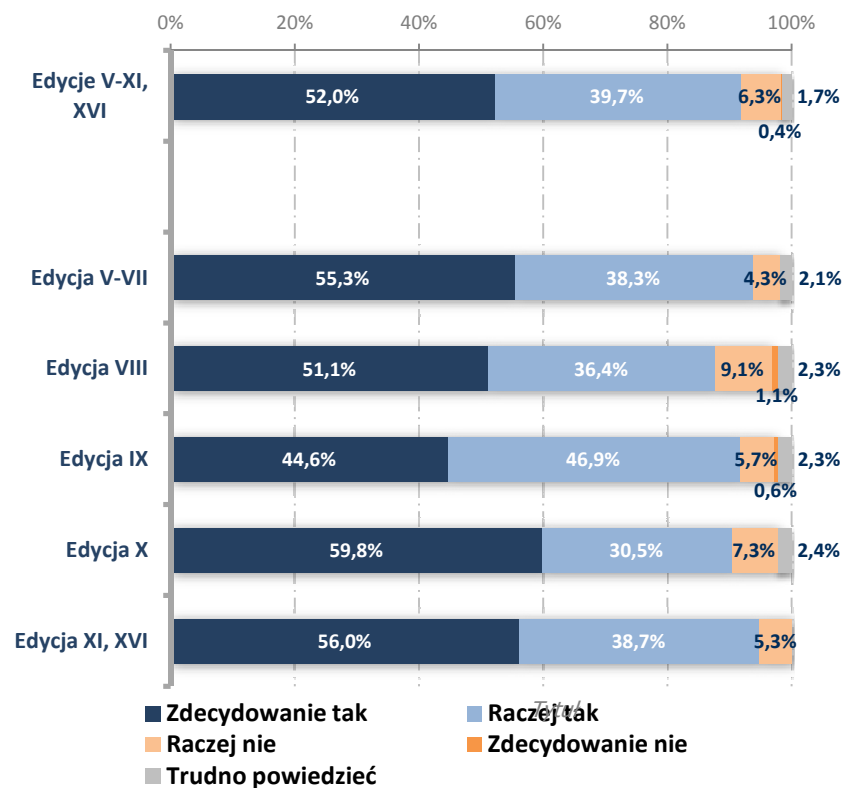
N=245

Odpowiadający: osoby, które dokształcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Zamiar dalszego kształcenia

CZY W NAJBLIŻSZYM CZASIE CHCIAŁ(A)BY PAN(I) UCZESTNICZYĆ W KURSACH, SZKOLENIACH, SEMINARIACH, ITP.?

DLACZEGO NIE CHCIAŁ(A)BY PAN(I) DOKSZTAŁCAĆ?



N=542

Odpowiadający: wszyscy respondenci

N=36

Odpowiadający: osoby, które nie chcą się dokształcać