

RYNEK FIRM SZKOLENIOWYCH



Młodość to pęd do rozwoju

Rynek firm szkoleniowych w Polsce zaczął się dynamicznie rozwijać na początku lat 90. Ambitne jednostki szybko przekonały się, że aby zawojować nowy, kapitalistyczny rynek należy jak najbardziej wyróżnić się na nim indywidualnymi i wyjątkowymi umiejętnościami. Wraz z tą rosnącą potrzebą wyrastać zaczęły firmy szkoleniowe, oferujące szerokie spektrum mniej lub bardziej praktycznych szkoleń.

Luiza Rośton

Polski rynek szkoleń jest rynkiem dosyć młodym. Ma dopiero dwie dekady, co jest krótkim czasem w porównaniu z tym, jaki miała ta branża na rozwój w naszych europejskich sąsiadów. Nowe wzorce podejścia do własnego rozwoju

w naszym kraju przyjęły się szybko wśród grupy osób mocno nastawionej na zdobywanie nowych doświadczeń, jednak do pełnego zawojowania rynku potrzeba było trochę czasu. Do szerzenia tego nowego podejścia z pewnością

przyczyniły się pojawiające się w Polsce zagraniczne korporacje ze swoimi standardami rozwoju kadry.

Jak to wygląda dziś? Obecnie wiele firm szkoleniowych łapie oddech wierząc, że kryzys finansowy ma się

RANKING FIRM SZKOLENIOWYCH

Lp	NAZWA	ROK ROZP. DZIAŁALNOŚCI	OSOBA ZARZĄDZAJĄCA	PRZYCHÓD W PKT.	DYNAMIKA W PKT.	TRENERZY W PKT.	SUMA
1	Synteza SA	2003	Piotr Falek	58	34	30	122
2	MDDP	2007	Adam Niedziółka	56	36	28	120
3	Humaneo	2006	Krzysztof Juryk	44	38	29	111
4	BDO	1991	Andre Helin	48	35	27	110
5	FPL	1994	Jolanta Krokowska	42	39	19	100
6	DOOR Group	1993	Marek Choim	52	32	15	99
7	Progress Project	2006	Jacek Borsukiewicz	38	33	22	93
8	Business Center 1	2002	Anna Kęпка	26	40	26	92
9	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe	2001	Aleksander Drzewiecki	60	0	21	81
10	Instytut Rozwoju Biznesu	1990	Włodzimierz K. Buśkiewicz	54	0	25	79
11	PASJA Grupa Dobrych Trenerów	2004	Jakub Lewandowski	22	37	14	73
12	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	1998	Maciej Wojtaszek	46	0	23	69
13	PROFES	1993	Ewa Karpińska-Bryke	50	0	17	67
14	PHIN Consulting	2005	Joanna Mik	40	0	20	60
15	Warszawski Instytut Bankowości	1992	Andrzej Lech	30	0	24	54
16	FC PL	1999	Marek Choim	36	0	13	49
17	Kontekst HR Polska	2003	Jacek Smura	34	0	14	48
17	Tomorrow	2009	Jerzy Dursiewicz	32	0	16	48
18	Training Partners	2002	Jan Mądry	28	0	15	43
19	BRITISH CENTRE	1993	Bożena Ziemięwicz	20	0	18	38
20	Schenk Institute	1996	Mirosława Białobrzaska	24	0	12	36
21	CustomerCentric Selling Poland/ PRAXIS	2000	Grzegorz Domagała	18	0	11	29

FIRMY SZKOLENIOWE WG WYSOKOŚCI PRZYCHODÓW

Lp	NAZWA FIRMY	PRZYCHÓD BRUTTO ZA 2012 R. (w zł)
1	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe	21 601 000
2	Synteza SA	16 575 032
3	MDDP	16 000 000
4	Instytut Rozwoju Biznesu	14 790 000
5	DOOR Group	13 423 398
6	PROFES	10 384 066
7	BDO	9 200 000
8	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	8 663 940
9	Humaneo	7 821 427
10	FPL	7 400 000
11	PHIN Consulting	6 144 398
12	Progress Project	5 782 230
13	FC PL	5 326 330
14	PERSONEL PROFIT	4 700 000
15	Kontekst HR Polska	4 271 145
16	Tomorrow	3 908 455
17	Warszawski Instytut Bankowości	3 524 137
18	Training Partners	3 152 251
19	Business Center 1	2 980 000
20	Schenk Institute	2 901 999
21	PASJA Grupa Dobrych Trenerów	1 660 179
22	BRITISH CENTRE	1 639 442
23	CustomerCentric Selling Poland/ PRAXIS	1 280 000

już ku końcowi. Kilka ostatnich lat z pewnością nie było łatwych dla rynku – znacząca część instytucji szukając oszczędności finansowych zaczęła ciąć wydatki przeznaczane na szkolenia. Jak wynika z danych HRstandard.pl, tylko w 2010 roku takich ruchów dokonało aż 70 proc. firm. Dodatkowo, do końca 2010 roku usługi szkoleniowe były zwolnione z podatku VAT. Po tym czasie, od 1 stycznia 2011 roku nałożono VAT 23 proc., co oznaczało jeszcze większe trudności dla branży. Rok 2012 także nie był łatwy, ze względu na wyczerpanie się środków z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jak wynika z raportu HRP „EFS – End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce”, istnieje wyraźna zależność pomiędzy pojawieniem się wsparcia finansowego dla projektów szkoleniowych ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a rozwojem branży. Znacząca ilość firm działających do dziś powstała w 2006 roku. Dane PARP wskazują, że wśród firm szkoleniowych większość klasyfikuje się w definicji małych i mikroprzedsiębiorstw.

Zmiany, które w ostatnim czasie wprowadzały i zamierzają wprowadzać firmy, by zwiększać swoją pozycję na rynku, to głównie pozyskiwanie nowych klientów i wzbogacanie oferty o nową tematykę szkoleń. Najmniej pożądanymi przez te instytucje sposobami radzenia sobie z ewentualnymi problemami na rynku są przebranżowienie

oraz obniżanie cen usług. Jak wynika z ocen praktyków rynku, najslabiej radzić mogą sobie firmy nie współpracujące z klientami biznesowymi i nie posiadające własnego know-how. Największą szansą na sukces jest więc posiadanie szkoleń specjalistycznych oraz współpraca z klientami biznesowymi.

Najpopularniejsze obszary szkoleń to te z zakresu funkcji kierowniczych, a grupą, która kształci się najchętniej są specjaliści, co stanowi wsparcie dla tezy, że szkolenia specjalistyczne pozwalają firmom szkoleniowym utrzymywać i pogłębiać dobrą pozycję na rynku. Kolejną, bardzo popularną tematyką szczególnie interesującą dla wielu doszkalających się pracowników to obsługa klienta i techniki sprzedażowe. Spore zainteresowanie jest także szkoleniami z zakresu umiejętności miękkich

– osobistych, które łatwo jest wykorzystać do rozwoju kariery niezależnie od specjalizacji zawodowej. Szkolenia z zakresu umiejętności miękkich mogą także przyczynić się do budowy lepszej atmosfery w instytucji i poprawy relacji międzyludzkich w firmie.

Chcąc rozwijać polską gospodarkę i ograniczać wzrost bezrobocia, powinniśmy przyłożyć większą wagę do korzystania z dobrej jakości szkoleń. Według opublikowanego w lipcu tego roku raportu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Polska jest jednym z sześciu krajów Unii Europejskiej, w których będzie rosło bezrobocie. By temu zapobiec, organizacja zaleca koncentrację na praktykach zwiększających aktywność osób bezrobotnych, w tym zwiększenie środków na szkolenia.

FIRMY SZKOLENIOWE WG LICZBY TRENERÓW

Lp	NAZWA	LICZBA TRENERÓW 2012 R.
1	Synteza SA	3000*
2	Humaneo	653
3	MDDP	200
4	BDO	185
5	Business Center 1	180
6	Instytut Rozwoju Biznesu	152
7	Warszawski Instytut Bankowości	120
8	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	95
9	Progress Project	85
10	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe	70
11	PHIN Consulting	64
12	FPL	60
13	BRITISH CENTRE	59
14	PROFES	38
15	Tomorrow	30
16	DOOR Group	21
17	Training Partners	21
18	Kontekst HR Polska	18
19	PASJA Grupa Dobrych Trenerów	18
20	FC PL	11
21	Schenk Institute	8
22	MPM Productivity Management	8
23	CustomerCentric Selling Poland/PRAXIS	6

* liczba trenerów współpracujących z firmą

FIRMY SZKOLENIOWE WG LICZBY KLIENTÓW INSTYTUCJONALNYCH

Lp	NAZWA	KLIENCI INSTYTUCJONALNI 2012 R.
1	BDO	12300
2	MDDP	11000
3	Business Center 1	900
4	Progress Project	720
5	Instytut Rozwoju Biznesu	577
6	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	402
7	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe	300
8	DOOR Group	277
9	Synteza SA	197
10	Humaneo	195
11	FPL	169
12	CustomerCentric Selling Poland/PRAXIS	149
13	Warszawski Instytut Bankowości	149
14	FC PL	140
15	MPM Productivity Management	138
16	Training Partners	78
17	PROFES	78
18	Kontekst HR Polska	64
19	PASJA Grupa Dobrych Trenerów	43
20	Schenk Institute	40
21	Tomorrow	36
22	BRITISH CENTRE	26
23	PHIN Consulting	26

FIRMY SZKOLENIOWE WG DYNAMIKI PRZYCHODÓW

Lp	NAZWA	DYNAMIKA
1	Business Center 1	56,77
2	FPL	31,08
3	Humaneo	23,46
4	PASJA Grupa Dobrych Trenerów	11,07
5	MPM Productivity Management	9,43
6	MDDP	7,50
7	BDO	6,52
8	Synteza SA	6,26
9	Progress Project	5,67
10	DOOR Group	5,57

* dynamika wyliczone z przychodów netto

Metodologia i wnioski

W tegorocznym Rankingu Firm Szkoleniowych ważną była dla nas dynamika przychodów. To wskaźnik, z którego można wyciągnąć wiele informacji na temat funkcjonowania firmy na rynku, nie tylko tych odnoszących się do danych finansowych. Dynamika dodatnia uzyskana w trakcie obecnych, niesprzyjających okoliczności świadczy, że firma nie tylko potrafi utrzymać się na rynku, ale także osiągać skuteczny, systematyczny rozwój. Dynamikę firm szkoleniowych wyliczyliśmy, biorąc pod uwagę przychody z lat 2011 i 2012. Największą ilością punktów, jaką można było otrzymać w tej dziedzinie, była liczba 40. Każda kolejna instytucja otrzymywała o jeden punkt mniej. Zdecydowaliśmy się nagrodzić punktami jedynie te firmy, które wykazały dynamikę dodatnią. Dzięki takiej metodologii, udało się docenić podmioty mające mniejsze przychody, jednak charakteryzujące się szybkim rozwojem, a więc dobrze rokujące na przyszłość. Przykładem takiej firmy jest PASJA Grupa Dobrych Trenerów, która dzięki dużej ilości punktów za dynamikę przesunęła się wysoko w ogólnym Rankingu. Interesujące jest, że

niełatwa sytuacja rynku szkoleń w ostatnich latach mimo wszystko pozwoliła na osiągnięcie dynamiki dodatniej znaczącej części uczestników Rankingu – oznacza to, że firmy szkoleniowe nie tylko uczą innych jak poprawiać swoją sytuację zawodową, ale także same tę wiedzę wprowadzają w życie. Następnym kryterium, które wzięliśmy pod uwagę, była wysokość przychodów osiągniętych w 2012 roku. W tej kategorii firmy mogły otrzymać maksymalnie 60 punktów, a każda kolejna firma otrzymywała o dwa punkty mniej. Wzięliśmy pod uwagę także ilość trenerów związanych z instytucją szkoleniową. Odpowiednia ilość dobrze wykwalifikowanych prowadzących jest kluczowa dla jakości prowadzonych szkoleń i komfortu ich uczestników. W tej kategorii firma posiadająca największą ilość trenerów otrzymała 30 punktów, a każda kolejna o jeden punkt mniej. W głównym rankingu nie uwzględniliśmy liczby klientów, ze względu na podział na klientów indywidualnych i instytucjonalnych. Część firm specjalizuje się w jednym tylko typie klientów, tak więc ten czynnik ujęty został w oddzielnych podrankingach. ■

FIRMY SZKOLENIOWE WG LICZBY KLIENTÓW INDYWIDUALNYCH

Lp	NAZWA	KLIENCI INDYWIDUALNI 2012 R.
1	Humaneo	50 665
2	PHIN Consulting	2 866
3	Warszawski Instytut Bankowości	2 208
4	Business Center 1	1 500
5	Instytut Rozwoju Biznesu	1 485
6	MDDP	1 000
7	BRITISH CENTRE	715
8	BDO	380
9	PROFES	344
10	Konsorcjum doradczo-szkoleniowe	338
11	Synteia	67
12	Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji	33
13	Progress Project	21
14	PASJA Grupa Dobrych Trenerów	11
15	MPM Productivity Management	7
16	Kontekst HR Polska	1

Samo szkolenie już nie wystarcza – potrzebna jest praca



Krzysztof Juryk
Prezes Humaneo

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy powoduje konieczność doskonalenia umiejętności i zdobywania kompetencji przez cały okres kariery zawodowej. Właściwe przygotowanie wysoko wykwalifikowanych pracowników nakłada na firmy szkoleniowe potrzebę wdrażania standardów kształcenia opartych na Europejskiej Ramie Kwalifikacji, co umożliwia uznawalność i porównywalność zdobywanych kwalifikacji.

Wybierając firmę szkoleniową na pewno należy zwrócić uwagę na niezbędne elementy, zapewniające prawidłową realizację usługi szkoleniowej, takie jak:

- zdefiniowane do osiągnięcia efekty kształcenia, ich mierzalność i sposób weryfikacji, w szczególności czy zapewnione jest rozdzielenie procesu kształcenia i walidacji kwalifikacji,
- kompetencje trenerów, ich wiedza, doświadczenie i umiejętności,
- materiały dydaktyczne, ich zgodność z programem nauczania,

posiadanie wymaganych akredytacji, gdy szkolenia odbywają się zgodnie z powszechnie przyjętymi standardami, np. podstawą programową kształcenia w zawodach czy systemem certyfikacji kompetencji (ECCC, CISCO, VCC),

- cena szkolenia, która powinna być adekwatna do oczekiwanej jakości świadczonej usługi edukacyjnej.

Humaneo, prowadząc działalność szkoleniową od 2007 roku, posiada bogate doświadczenie w obszarze kształcenia ogólnego i zawodowego. Na podstawie prowadzonych przez nas badań i analiz rynku pracy, mogę stwierdzić, że samo szkolenie dziś już nie wystarcza.

Wybierając firmę szkoleniową, należy zwrócić uwagę nie tylko na proces kształcenia, ale i kompleksowość świadczonej usługi, przez co rozumiem pełną współpracę z sektorami rynku pracy oraz wypracowane mechanizmy, zapewniające spójność zdefiniowanych efektów kształcenia z oczekiwaniami pracodawców.

Uważam, że miarodajnym efektem kompleksowości usługi jest przestawienie przez firmę szkoleniową oferty pracy odpowiadającej uzyskanym podczas szkolenia kompetencjom. Ma to szczególne znaczenie przy realizacji szkoleń dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na brak zatrudnienia.

Specyfika szkoleń z Europejskiego Funduszu Społecznego

Agata Kulak

dyrektor zarządzający PHIN Consulting Sp. z o.o.

Realizowany w Polsce w latach 2007-2013 Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest największym w historii Unii Europejskiej programem współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. W tym czasie fundusz przeznaczył na ten cel kwotę ok. 9,7 mld euro. Dzięki temu Program Operacyjny Kapitał Ludzki pozwolił firmom działającym w branży

szkoleniowej rozwinąć szeroko skrzydła i mocniej zaakcentować oferty istotnie wzmacniające kompetencje pracownicze. Wszechstronność podejmowanych szkoleń i ich innowacyjność stały się synonimami marek szkoleniowych o największym potencjale.

Aktywizacja zawodowa, samodoskonalenie pracownika, nabywanie nowych kompetencji z szerokiego wachlarza specjalizacji. Firmy takie jak PHIN Consulting, mogły podjąć te wszystkie wyzwania szkoleniowe dzięki wielkiemu wsparciu finansowemu z EFS, pozwalającemu na realizację, w skali dotąd niespotykanej, szkoleń przy użyciu nowoczesnych i nowatorskich narzędzi pracy, we współpracy z grupą wykwalifikowanych trenerów oraz ekspertów danych dziedzin, czy profesorów i doktorów wyższych uczelni. Udało się użyć unikalnej metodologii wytyczającej zupełnie nowe ścieżki w podejściu do procesu efektywnego przekazywania wiedzy. Dzięki EFS mogliśmy nadać prowadzonym szkoleniom rys szczególnej pragmatyczności, gdzie wielka część szkoleniowego czasu wypełniona była przez case studies i ćwiczenia rodzaju *do-it-yourself*.

Szkolenia z EFS dają ogromne możliwości i faworyzują szczególnie tych liderów branży szkoleniowej, którzy nie boją się podejmować nowych wyzwań, wchodzić w obszary dotąd pomijane, bo merytorycznie trudne i wymagające dużego wysiłku przygotowań czy niekonwencjonalnych metod przekazywania wiedzy. Duże środki to duże wyzwanie, ale i potrzeba zgromadzenia unikalnego *know-how* oraz poczucia dużej odpowiedzialności za efekty.

EFS stał się tu sojusznikiem szkoleń i coachingu stawiającego na pionierskie metody pracy, programy szkoleniowe układane przy współpracy ekspertów danej dziedziny i najbardziej twórczych metodologów ds. szkoleń. Podam przykład: Łódzka Akademia Logistyki – nasz program szkoleniowy z obszaru logistyki oparty na wnioskach z unikalnego projektu badawczego Łódzkie-tygiel firm logistycznych, realizowanego przez nasz zespół wraz najlepszymi ekspertami z Politechniki Łódzkiej, który przysługuje się rozwojowi gospodarstwu całego regionu, nazywanego zagłębiem logistycznym.

Zrealizowaliśmy też pilotażowy program szkoleń specjalistycznych pn. Szkolenia z Chirurgii Małoinwazyjnej prowadzony przez lekarzy-specjalistów z Niemiec i Szwajcarii. Wykorzystując naszą platformę e-learningową zapewniliśmy Łódzki i świętokrzyskim chirurgom możliwość obserwowania on-line prawdziwych zabiegów przeprowadzanych przez medyczne autorytety, gdzie wykorzystano najnowsze zdobycze medycyny. Następnie wydaliśmy multimedialne materiały ze szkoleń, z których mogą teraz korzystać również lekarze nie biorący bezpośredniego udziału w projekcie.

Słowa *philosophy of innovation*, od których wzięła nazwę nasza firma, przez minione 6 lat, dzięki wsparciu naszych programów z EFS, nabrały szczególnego, głębszego znaczenia. Innowacyjność stała się dla nas największą pochodną realizacji idei społecznej odpowiedzialności zawartej w celach EFS.



Przyszłość szkoleń on-line

Jerzy Durślewicz

prezes zarządu Tomorrow Sp. z o.o.

Silny wpływ na rozwój szkoleń on-line mają technologie multimedialne, szczególnie te związane z grami i budową wirtualnych światów. Zaś drugim istotnym czynnikiem wywierającym wpływ na procesy szkoleniowe oraz na zmianę zachowań uczących się dorosłych tj. pracowników firm, są media społecznościowe.

Te ostatnie wraz z aplikacjami mobilnymi przyzwyczajającymi ludzi do sięgania po kontent tu i teraz, podpowiadają, że rozwiązaniem odpowiednim dla organizacji jest np. stworzenie własnej społeczności wiedzy. Jest to jedna z nowości rynkowych, mająca duży za-

sób narzędzi do kreacji i wymiany informacji. Społeczności takie zachęcają nie tylko do korzystania z gotowych treści ,ale i do samodzielnego tworzenia kontentu. Jest on przydatny dla pozostałych członków danej grupy do budowania sieci kontaktów, pozyskiwania informacji i dzielenia się tym z innymi.

Innym przyszłościowym i modnym kierunkiem jest wykorzystanie gier np. strategicznych lub symulacyjnych, które jako gry biznesowe zdobywają względy menedżerów HR. Akcent położony na rywalizację, działania zespołowe, wspólne rozwiązywanie problemów w trakcie symulowanych sytuacji bizne-

sowych (lub np. kryzysowych), przynosi mierzalne i wymierne rezultaty szkoleniowe. Efekty edukacyjne są tu zaskakująco skuteczne, a osiągnięte przecież w atmosferze przyjemności płynącej ze wspólnej gry, wcześniej należącej do kategorii rozrywki nie zaś ćwiczeń kompetencyjnych.

Zmierzamy więc w kierunku coraz bardziej zindywidualizowanego doświadczenia użytkownika szkoleń oraz jego zdecydowanie czynnego zaangażowania. Wszystkie metody i narzędzia, które sprawdzą się w tej formule, będą mogły zagościć (i zagoszczać) w naszej branży. ■

Motywacja do nauki klienta indywidualnego a instytucjonalnego



Opracowanie: Anna Korzekwa
Dyrektor SJO Pro School, Oddział Katowice

W przypadku klienta instytucjonalnego z motywacją niestety bywa różnie. Na pewno należy zwrócić uwagę na fakt, że nie można wrzucać do jednego worka wszystkich pracodawców inwestujących w zasoby ludzkie. Z pewnością najbardziej reprezentatywną grupą są firmy nowoczesne, innowacyjne, idące z duchem czasu, a także te z dobrze rozwiniętymi działami personalnymi, gdzie prężnie działają komórki ds. rozwoju talentów. W takich firmach na porządku dziennym jest stosowanie narzędzi takich jak np. indywidualne plany rozwoju pracowników. Tutaj pojawia się motywacja zewnętrzna w formie możliwości do zebrania nagród, pochwał czy awansów, co powoduje, że pracownicy mają „apetyt na karierę”, są naładowani energią i zmotywowani do pracy nad własnymi kompetencjami, a tym samym do podnoszenia własnych kwalifikacji. Z drugiej natomiast strony, są także firmy, w których brak jest przemyślanej i zaplanowanej strategii rozwoju personelu, więc nierzadko wybór szkolenia staje się całkowitym dziełem przypadku. Przyczyn takiego stanu może być wiele: brak należytego monitoringu ze strony pracodawcy co do wyboru szkolenia, budżet do wykorzystania lub po prostu reakcja na bieżące potrzeby. Nierzadko zatem uczestnik szkolenia jest na nim, by je kolokwialnie mówiąc „zaliczyć”,

nie ma mowy tutaj o żadnej motywacji w obszarze (samo)doskonalenia zawodowego, a idąc dalej, w żaden sposób nie przekłada się ono na jakiegokolwiek wymierne efekty. W takim przypadku mówimy o tzw. luce pomiędzy realnymi potrzebami szkoleniowymi a wybieranymi przez takie podmioty tematami szkoleniowymi.

Klient indywidualny kierowany jest zwykle przemyślanym wyborem, będącym wynikiem motywacji wewnętrznej. Przeważnie jest on świadom, jakiego konkretnie szkolenia i efektów oczekuje. Z pewnością jest to powiązane z faktem, że pokrywa on naukę z własnych środków finansowych i raczej nie zdarza się nam podejmować aktywności szkoleniowej pochopnie. Dlatego też, jeżeli weźmiemy pod uwagę tematykę podejmowanych indywidualnie szkoleń, na plan pierwszy wysuwa się doksztalcanie z zakresu języków obcych. Powyższe i wszelkie inne zakresy tematyczne, na jakie decydują się Klienci indywidualni związane są z chęcią czy też koniecznością zdobycia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych. Oczywiście zdarzają się również sytuacje, w których kierują się rozwojem własnych zainteresowań, niemniej jednak w dobie kryzysu ten argument ma zdecydowanie niższe miejsce w rankingu.

Naszą misją jest podnoszenie i doskonalenie kwalifikacji zawodowych i umiejętności interpersonalnych pracowników i menedżerów, głównie sektora MSP, zaś strategicznym celem działalności jest świadczenie usług wspierających rozwój przedsiębiorczości, rozwijanie umiejętności samodoskonalenia zawodowego oraz pomoc merytoryczna w zakładaniu nowych firm.

Business Center 1 to organizacja ucząca się i to stanowi o naszym sukcesie. Sukcesie, którym chcemy się podzielić z naszymi Klientami.

Z wielką przyjemnością zapraszamy do skorzystania z szerokiego pakietu profesjonalnych szkoleń podnoszących kompetencje i kwalifikacje zawodowe oraz rozwijających umiejętności interpersonalne. Oferta kierowana jest głównie do osób dorosłych, zgłaszających się na szkolenia samodzielnie lub kierowanych przez pracodawców.

Wszystkie nasze szkolenia realizujemy jako Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego oraz Niepubliczna Placówka Doskonalenia Nauczycieli. Certyfikaty, które wydajemy po pozytywnym zaliczeniu egzaminu wewnętrznego, są zgodne ze wzorem określonym w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i w wielu wypadkach dają uprawnienia do wykonywania konkretnego zawodu.

Dysponujemy wdrożonym i certyfikowanym systemem zarządzania jakością wg normy PN-EN ISO 9001:2008 w zakresie usług szkoleniowych i doradczych. Jesteśmy laureatem wielu nagród, m.in. Solidna Firma 2008 i 2009, Medal Europejski 2010.

ZAPRASZAMY NA SZKOLENIA !



Nie mam pracy. Co powinno mnie zainteresować w sferze szkoleń?

Rola szkoleń we wspieraniu osób bezrobotnych w znalezieniu pracy.



Anna Kępka
dyrektor generalny Business Center 1

Odpowiadając na pytanie zawarte w tytule, należy bez wątpienia skoncentrować się na dwóch aspektach. Pierwszy z nich dotyczy możliwości podniesienia kwalifikacji i umiejętności czysto zawodowych poprzez udział w oferowanych na rynku szkoleniach lub – co jest bardzo często spotykane – zmiany wykonywanego zawodu w wyniku ukończenia specjalistycznego szkolenia zawodowego. Mówimy tu więc o szkoleniach określanych w branży mianem szkoleń „twardych”. Oferta rynku szkoleniowego jest bardzo bogata w tym zakresie, należy jednak bardzo poważnie podejść do tematu wyboru szkolenia, które będzie rzutować na przyszłość osoby bezrobotnej w aspekcie nie tylko znalezienia pracy, ale również bardzo często zmiany statusu społecznego czy wręcz wyrwania się z kręgu osób wykluczonych społecznie. Istotną pomocą w podjęciu tego typu decyzji może być kontakt z doradcą zawodowym, który wspólnie z zainteresowaną osobą przygotowuje Indywidualny Plan Działania, w którym nakreślona jest ścieżka rozwoju zawodowego i osobistego osoby zainteresowanej podniesieniem kwalifikacji zawodowych lub zmianą zawodu. Szczególnie w tym drugim przypadku ważne jest, aby udział w specjalistycznym szkoleniu zapewniał możliwość zdobycia nowego zawodu zgodnego z predyspozycjami i zainteresowaniami osoby bezrobotnej, ale przede wszystkim, by wybór ten był zgodny z aktualnym zapotrzebowaniem rynku pracy. Od strony podaźowej z kolei, występuje

dokładnie taka sama zależność, to znaczy firmy szkoleniowe powinny w baczny sposób reagować na potrzeby rynku pracy oferując szkolenia o odpowiedniej tematyce. Pomocą w podjęciu tego typu decyzji są raporty z badań lokalnych rynków pracy publikowane przez Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy – np. raporty o zawodach nadwyżkowych i deficytowych na danym terenie.

Drugą gałęzią szkoleń dedykowanych osobom bezrobotnym są szkolenia „miękkie” z zakresu rozwoju osobistego, mające na celu przede wszystkim podniesienie wiary w siebie, skuteczne wyjście z marazmu długotrwałego bezrobocia i wzrost skuteczności w poszukiwaniu pracy. Do tej grupy można zaliczyć szkolenia z autoprezentacji, komunikacji, kreowania wizerunku, skutecznych metod poszukiwania pracy, itp. Są to szkolenia bardzo istotne szczególnie dla osób długotrwale bezrobotnych oraz dla osób o niskiej samoocenie. Przykładem dobrych praktyk w tym zakresie są działania nieschematyczne, np. pokrywanie ze środków finansowych Unii Europejskiej kosztów nowej garderoby, czy usług kosmetycznych dla kobiet długotrwale bezrobotnych, biorących udział w szkoleniu z autoprezentacji.

Nawiązując do współfinansowania szkoleń ze środków Unii Europejskiej należy podkreślić, że aktualnie bardzo bogata jest jeszcze oferta szkoleń dla osób bezrobotnych realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Stan taki będzie trwał do końca realizacji projektów prowadzonych głównie w ramach poddziałania 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”, to jest mniej więcej do końca trzeciego kwartału przyszłego roku. Oferta bezpłatnych szkoleń dla osób bezrobotnych realizowanych w ramach EFS może zostać poważnie ograniczona w okresie przejściowym między aktualną a przyszłą perspektywą finansową 2014-2020.

Na co szczególnie warto zwrócić uwagę wybierając firmę szkoleniową?



Piotr Rydzewski
trener i coach w FPL Sp. z o.o.,
Certyfikowany Trener FPL EQ® oraz IMPACT Selling®

Na to pytanie odpowiedziałbym nieco prowokacyjnie, że ...nie należy wybierać firmy szkoleniowej. Dlaczego? Wyjaśnienie warto zacząć od odwołania się do typowej sytuacji, kiedy stajemy przed wyborem, powiedzmy, firmy zajmującej się serwisem samochodów. Jeśli naprawdę troszczymy się o swoje auto i chcemy mieć pewność, że nas nie zawiedzie w drodze do celu, kryterium naszego wyboru z pewnością nie będzie tylko to, czy w danym punkcie dobrze regulują ustawienie świateł. Odbierając samochód z serwisu chcemy mieć pewność, że sprawdzono wszystkie parametry, od których zależy nasze bezpieczeństwo. Pragniemy, by nam doradzono, jak dalej postępować, jak możemy poprawić komfort jazdy itp. Ważne jest dla nas poczucie, że fachowcy zadbali o wszystko, co ważne. A pokonując kolejne kilometry, chcemy utwierdzać się w przekonaniu, że zaufaliśmy odpowiedzialnym profesjonalistom.

Podobnie jest w przypadku szkoleń. Menedżerowie zazwyczaj zamawiają określone szkolenia, ale tak naprawdę zainteresowani są zmianą postaw czy zachowań swoich pracowników. A to może się dokonać jedynie dzięki procesowi rozwojowemu. Samo szkolenie jest tylko

jednym z elementów tego procesu.

Z tego wynika, że należy wybierać firmę, która oferuje wsparcie całego procesu zmiany – od identyfikacji problemu, wyzwania, poprzez zdefiniowanie wspólnych oczekiwań firmy i pracownika, do wyznaczenia celów indywidualnych. Następny krok, to zbudowanie wewnętrznej motywacji uczestników procesu. Dopiero wtedy można przejść do etapu dostarczenia im narzędzi zmiany, takich jak szkolenia. A po szkoleniach należy towarzyszyć pracownikom i wspierać ich w na etapie aplikowania narzędzi rozwojowych w życiu zawodowym, bo tylko w ten sposób można osiągnąć cele wyznaczone na początku procesu. Tylko taka firma, która wyznaje zarysowane powyżej „podejście procesowe” i potrafi skutecznie wspierać organizację na każdym z etapów rozwoju jej pracowników, warta jest dziś uwagi. A kiedy już tę uwagę zyska, można zająć się kwestiami takimi jak zakres szkoleń, doświadczenie firmy, kwalifikacje trenerów – i wszystkimi pozostałymi.

Liderzy rynku nie kupują szkoleń – kupują zmiany, które można zyskać między innymi dzięki szkoleniom.

Jakie trendy dominują obecnie na rynku szkoleń?

Marcin Kowalski,
prezes zarządu Human Partner Sp. z o.o.

Obecnie na rynku szkoleń dominuje kilka widocznych trendów. Pierwszy to powrót rynku do pewnej normalności po okresie spowolnienia gospodarczego w kraju i w Europie. Firmy, szczególnie duże przedsiębiorstwa, powoli zwiększają budżety na politykę szkoleniową i wdrażanie rozwiązań wspierających rozwój pracowników. Kolejnym zjawiskiem są wciąż obecne, duże trudności z wyborem właściwej i dobrej oferty kształcenia, głównie ze strony firm MŚP. Kadra kierownicza i właściciele przedsiębiorstw MŚP nadal mają problemy z oceną przydatności programów edukacyjnych. Widocznym zjawiskiem jest także wzrost znaczenia rozwiązań on-line oraz mobilnych aplikacji w szkoleniach. Z przeprowadzonych w Polsce badań wynika, że rośnie zainteresowanie narzędziami Web 2.0 i społecznościowymi formami uczenia się w Internecie. Badania Fundacji Obserwatorium Zarządzania pokazują, że budżety przeznaczone w przedsiębiorstwach na e-learning – w 2012 roku stanowiły ok. 33 proc. całkowitych środków na szkolenia pracownicze, a w roku 2013 oszacowane zostały na 41 proc.

Istotnym trendem wpływającym na rynek szkoleniowy w Polsce jest zakończenie perspektywy finansowej 2007-2013, co oznacza, że wiele firm szkoleniowych, które wyłącznie bazowały na projektach szkoleniowych EFS, może mieć problemy. Sądzę, że zakończenie obecnego okresu programowania funduszy UE znacząco wpłynie na konkurencyjność firm szkoleniowych

(walka o klienta i jakość oferowanych szkoleń, cena usług, własne know-how, etc). Ostatnim bardzo ważnym trendem, który zmieni oblicze rynku szkoleniowego w Polsce, będzie zmiana mechanizmu dystrybucji środków unijnych po 2014 roku. Proponowany system wsparcia i kształcenia pracowników firm w latach 2014-2020 zakłada większą koncentrację działań na poziomie centralnym i regionalnym na stronie popytowej, czyli na końcowych beneficjentach wsparcia (pracodawcach i pracownikach). Jeśli do tego dodamy jeszcze wprowadzenie nowego systemu zapewnienia jakości usług rozwojowych, nad którym pracuje PARP, to na pewno czekają nas duże zmiany na rynku edukacji pozaformalnej. ■



Co wyróżnia dobrego trenera na rynku?



Jakub Lewandowski
Pasja Grupa Dobrych Trenerów

Kluczową kwestią wydaje się podział na trenerów „rzemieślników” i trenerów „artystów”. Jednak nie chodzi tu o miejsce w strukturze organizacyjnej ani o pozycję w niej zajmowaną. Dzieliąc pracowników na „rzemieślników” i „artystów”, mam na myśli ich podejście do pracy i wykonywanych obowiązków, a także stosunek do życia i ludzi. „Rzemieślnicy” to dobrzy ludzie, prowadzący szkolenia w poprawny sposób, realizujący swoje obowiązki zgodnie z wyznaczonym zakresem oraz wymaganiami klienta. Niezależnie jakie mają wykształcenie, skąd pochodzą są postrzegani jako dobrzy, rzetelni trenerzy. Jednak brakuje im takiej kompetencji jak „przekraczanie oczekiwań swoich klientów”. Robią to, co do nich należy.

W dzisiejszych czasach, aby osiągnąć sukces zawodowy i życiowy w obszarze szkoleń, taki stopień zaangażowania i taka postawa jest niewystarczająca. „Artystów” bardzo dobrze określa cytat autorstwa G. Washingtona: „Ludzie, którzy robią zwykłe rzeczy w niezwykły sposób, przyciągają uwagę świata”. Chodzi o sposób działania i nastawienie. Po czym ich poznamy? Głównie po pozytywnym nastawieniu do pracy, życia i otoczenia. Są to osoby pro aktywne, nastawione na szukanie rozwiązań i wspieranie innych. W każdej sytuacji widzą możliwości a nie ograniczenia, wierzą w swoich uczestników szkoleń. Poznamy ich także po ponadprzeciętnym zaangażowaniu w realizowane zadania i projekty szkoleniowe, po długofalowych pozytywnych efektach ich działań. Są ludźmi, którzy swoim przykładem inspirują innych do działań i powodują, że chce im się chcieć. To pasjonaci, którzy wszelkie zmiany zaczynają od siebie, zamiast szukać ich w otoczeniu. Zmieniając swoje nastawienie, zmieniasz otoczenie.

Zmień pracę z głową

Nowa praca najczęściej wiąże się z ciekawymi wyzwaniami, wyższym wynagrodzeniem i bardziej prestiżowym stanowiskiem. Zanim jednak zdecydujemy się na odejście z obecnego miejsca pracy warto zadbać o bezpieczeństwo zmiany pracy. Oto kilka kluczowych wskazówek na podstawie obserwacji Antal International.

Agnieszka Wójcik, Joanna Kucza

Mysząc o zmianie pracy w pierwszej kolejności należy zastanowić się nad swoją motywacją do tego kroku. Zły dzień w pracy nie powinien się stać powodem do pochopnych działań.

„Czasem zmiana pracy jest efektem telefonu z ofertą nie do odrzucenia od head huntera, innym razem skutkiem intensywnych poszukiwań. Brak możliwości rozwoju jest najczęstszym motywatorem wskazywanym przez kandydatów aktywnych na rynku pracy, choć nie zawsze są oni w stanie zdefiniować kierunek, w którym chcieliby się rozwijać. Jeśli rozmowa z przełożonymi utwierdzi nas w przekonaniu, że na realizację naszej wizji poprzez awans czy nowe obowiązki nie mamy co liczyć, na pewno warto podjąć zdecydowane działania. Błędem jest natomiast poszukiwanie pracy ze względu na tymczasowe natężenie pracy w czasie procesu reorganizacji lub bez żadnej próby podjęcia rozmów z obecnym pracodawcą” – komentuje Anna Piotrowska-Banasiak, menedżer Antal Finance & Accountancy.

Poszukuj z głową

Poszukując pracy, zadbaj o dyskrecję. Afiszowanie się z poszukiwaniami pracy przed obecnym przełożonym może kosztować nas utratę jego zaufania i dobrych relacji. Dlatego dopóki nie podejmiemy ostatecznej decyzji o zmianie lepiej nie ujawniać szefowi i kolegom, że nie chcemy już zostać w obecnej organizacji.

„Niedyskretne poszukiwania nowej pracy mogą odbić się na nas niekorzystnie. Dlatego pamiętajmy, aby nie korzystać w tych celach z komputera

sztabowego, nie zamieszczać informacji o poszukiwaniach na portalach społecznościowych. Warto selektywnie podchodzić do ofert, na które przesyła się swoją aplikację, i skontaktować się z wyspecjalizowanym w naszej branży rekruterem, który zapewni poufność” – radzi Anna Piotrowska-Banasiak.

Poznaj przyszłego pracodawcę

Jeśli proces rekrutacji, w którym uczestniczysz zakończy się sukcesem, nie daj się zwieść emocjom i nie zaniedbuj środków bezpieczeństwa. Zanim przyjmiesz konkurencyjną ofertę raz jeszcze dokładnie przeanalizuj opis stanowiska, zbierz więcej informacji na temat firmy, w której potencjalnie rozpoczniesz pracę. Źródłem wiedzy może być internet, opinie znajomych, rankingi pracodawców, np. Najbardziej pożądana pracodawcy w opinii specjalistów i menedżerów przygotowywany corocznie przez Antal International. Inne niezbędne informacje powinieneś uzyskać podczas rozmów kwalifikacyjnych, profesjonalny rekruter powinien opowiedzieć o kulturze organizacyjnej, stylu zarządzania i atmosferze panującej w firmie.

„Do zmiany pracy warto podejść jak do poważnego projektu, definiując wszystkie kluczowe aspekty związane z przyszłą pracą w tym zakresie: obowiązków, umiejscowienia stanowiska w strukturze, etc. Można zaoszczędzić sporo czasu, jeśli zainwestuje się odrobinę wysiłku w przygotowanie listy pytań przed każdym ze spotkań rekrutacyjnych. Odpowiedzi szybko pokażą czy to dobry kierunek. Poza twardymi

czynnikami, o komforcie pracy decyduje atmosfera kreowana przez ludzi. Dlatego upewnij się, że poznałeś wszystkich przyszłych przełożonych, czasem możliwe jest też zorganizowanie spotkania z kluczowymi współpracownikami. Przed podjęciem wiążącej decyzji upewnij się, że nie ma żadnych niedomówień” – podkreśla Anna Piotrowska-Banasiak.

Zadbaj o formalności

Zanim złożysz wypowiedzenie i zakomunikujesz wszystkim swoje odejście, uzyskaj od przyszłego pracodawcy podpisany list intencyjny, a najlepiej umowę o pracę.

W miarę możliwości warto zdobyć wzory dodatkowych dokumentów niezbędnych do zawarcia umowy o pracę – czasem konieczne jest podpisanie restrykcyjnych umów o poufności czy zakazie konkurencji. Lepiej przeanalizować je wcześniej niż zafundować sobie niemiłą niespodziankę w pierwszym dniu pracy.

Nie pal za sobą mostów

Nowa praca w większości przypadków wiąże się z ciekawymi wyzwaniami, bardziej atrakcyjnym wynagrodzeniem, a co się z tym wiąże – z większą satysfakcją. Nigdy jednak nie wiadomo, jak ułoży się dalsza ścieżka kariery – dlatego zadbaj o dobre relacje z dotychczasowym przełożonym. Przedstaw powody swojego odejścia, ale staraj się być obiektywnym, unikać nadmiernego podkreślania czynników negatywnych i emocjonalnej oceny. Podziękuj za czas współpracy, możliwość zdobycia nowych umiejętności i doświadczeń. ■