

## Rynek usług szkoleniowych (PKD 85.59\*)

### Trendy bieżące

- Pogorszenie wyników finansowych firm szkoleniowych w 2015, w efekcie niekorzystnej tendencji spadku przychodów przy równoczesnym wzroście kosztów działalności, efekt m.in. zamykanego unijnego dofinansowania z perspektywy 2007-2013.

### Perspektywy

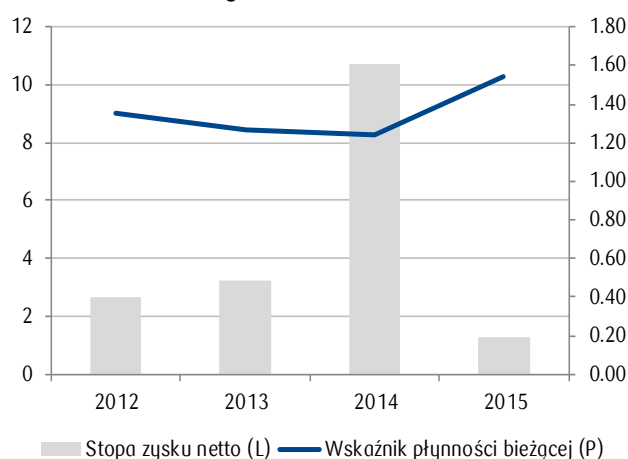
- Środki z nowej perspektywy unijnej 2013-2020 (ok. 4,7 mld euro) po raz kolejny będą stanowiły wsparcie dla rozwoju branży szkoleniowej, które może być jeszcze bardziej widoczne niż w latach poprzednich w związku ze zmianą formuły rozdzielania unijnych dotacji, ukierunkowanej na zwiększenie efektywności ich wykorzystania.
- Demografia i zmiany na rynku pracy zwiększają trudności firm związane z pozyskiwaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach oraz utrzymaniem ich zaangażowania. Przedsiębiorstwa muszą zapewnić możliwość rozwoju zawodowego absolwentom wchodzącym na rynek pracy oraz zwiększać wykorzystanie seniorów, uzupełniając niedobory kadrowe spowodowane niżem demograficznym czy emigracją zarobkową.
- Rozproszone i deklaratywne dane dotyczące rynku usług szkoleniowych skłaniają do tworzenia własnych systemów informacyjnych i baz danych odnośnie rynku szkoleń.

Departament Analiz Ekonomicznych

Zespół Analiz Sektorowych  
analizy.sektorowe@pkobp.pl

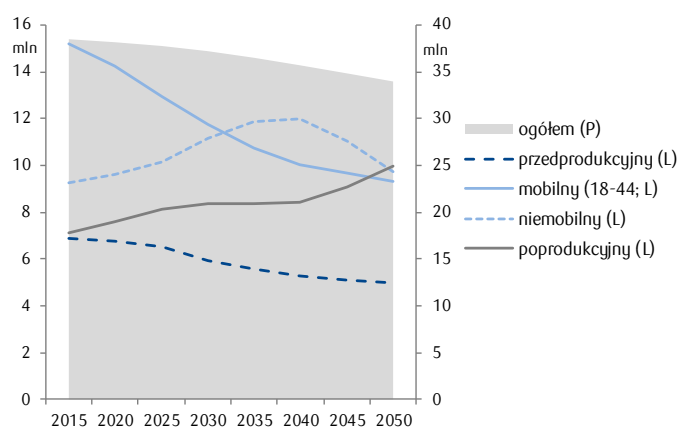
Piotr Krzysztofik  
tel. 22 521 81 25

Rentowność sprzedaży i bieżąca płynność firm szkoleniowych (PKD 85.59)



Źródło: GUS, PONT Info. GOSPODARKA, firmy średnie i duże (>9 pracujących)

Prognoza ludności Polski

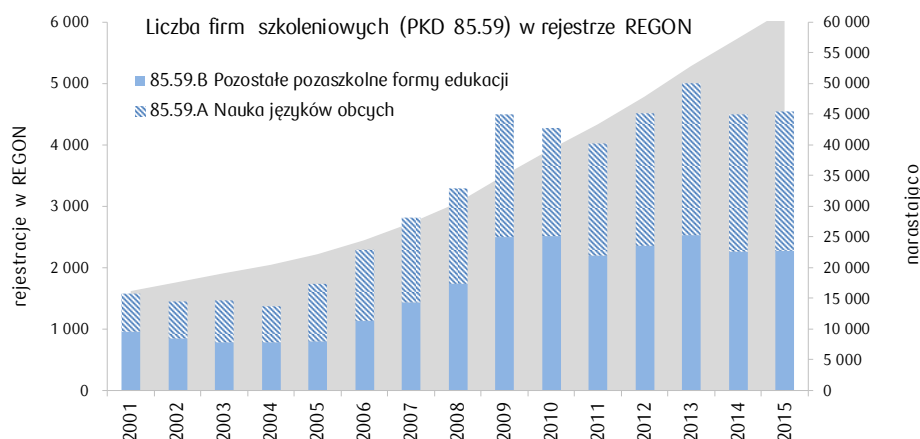


Źródło: Prognoza demograficzna GUS, wrzesień 2015

\* Klasa 85.59 obejmuje naukę języków obcych oraz pozostałe pozaszkolne formy edukacji związane głównie z rozwijaniem własnych zainteresowań oraz doskonaleniem zawodowym (m.in. działalność placówek kształcenia praktycznego, ustawicznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, ośrodków prowadzących kursy wyrównawcze, kursy przygotowujące do egzaminu z wiedzy zawodowej, kursy komputerowe, kursy udzielania pierwszej pomocy, szkoły przetrwania, szkolenia z zakresu komunikacji werbalnej i niewerbalnej, kursy szybkiego czytania, pozostałe pozaszkolne formy edukacji).

## Struktura rynku

W Krajowym Rejestrze Urzędowym Podmiotów Gospodarki Narodowej ([REGON](#)), prowadzonym przez GUS, zarejestrowanych jest ok. 62 tys. firm zajmujących się pozaszkolnymi formami edukacji (PKD 85.59), z czego ok. 45% to jednostki świadczące usługi w zakresie nauki języków obcych (PKD 85.59.A).



Źródło: szacunki na podstawie rejestru [REGON](#), stan na koniec 2015 r.

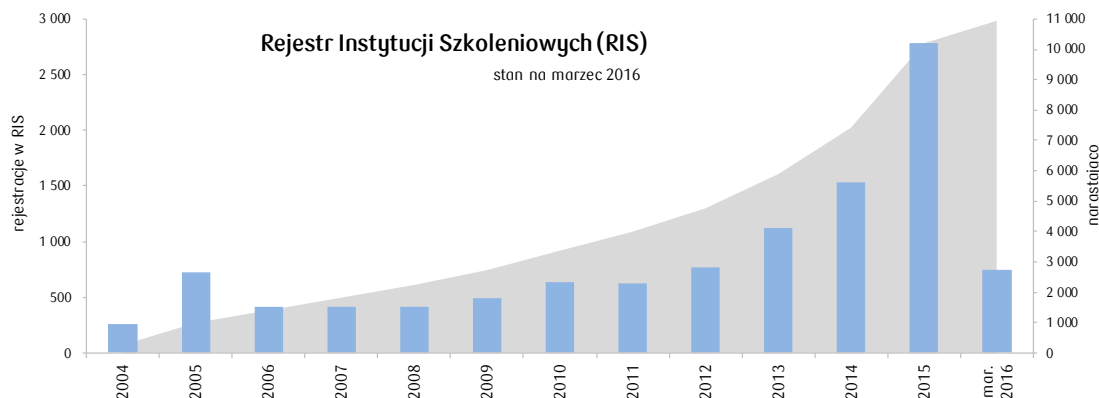
Co czwarta firma ma zarejestrowaną siedzibę w woj. mazowieckim. Dominującą formą prawną jest jednoosobowa własność prywatna; 86% wszystkich podmiotów stanowią osoby fizyczne rejestrujące działalność gospodarczą i w większości świadczące usługi np. w formie prac na zlecenie firm szkoleniowych. Mimo, że REGON jest największą bazę podmiotów gospodarki narodowej, to z uwagi na zawyżanie liczby zarejestrowanych firm, nie oddaje faktycznej liczby firm funkcjonujących na rynku. Zdecydowana większość przedsiębiorców zamykających działalność gospodarczą nie dopełnia obowiązku zgłoszenia tego faktu w urzędzie statystycznym.

Bardziej aktualne i bliższe faktycznego stanu liczbowego branży szkoleniowej są dane zawarte w [Rejestrze Instytucji Szkoleniowych \(RIS\)](#). Wpis do rejestru jest wymagany (od 2004 r.) tylko od instytucji szkoleniowych ubiegających się o zlecenia na szkolenia (osób bezrobotnych i poszukujących pracy), finansowane ze środków publicznych (np. Fundusz Pracy, PFRON), czy funduszy pomocowych Unii Europejskiej.

RIS jest obecnie źródłem najpełniejszej i najbardziej aktualnej informacji o branży szkoleniowej w Polsce. Na początku marca 2016 r. RIS zawierał informacje o ponad 10,9 tys. firm szkoleniowych. Najliczniejszą grupę stanowiły firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze, kolejną - szkoły nauki jazdy, następnie centra kształcenia ustawicznego i praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, szkoły językowe; generalny podział zamykały najmniej liczne jednostki uczelni wyższych. Pod względem formy organizacyjnej przeważały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (55%).

W 2015 r. ok. 62 tys. firm zarejestrowanych w grupie klasyfikacyjnej przypisanej działalności pozaszkolnej działalności edukacyjnej

Rejestr Instytucji Szkoleniowych zawiera dane dotyczące ponad 10,9 tys. firm szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie [RIS](#)

W 2015 r. nastąpił wyraźny wzrost liczby firm szkoleniowych rejestrujących się w RIS, co może świadczyć, że branża przygotowuje się do skorzystania ze środków unijnych z nowej perspektywy finansowej 2014-2020. Wg danych RIS **statystyczna firma edukacyjna na polskim rynku** to przedsiębiorstwo mające jedną placówkę (tylko co 10-ta firma szkoleniowa ma więcej niż jeden oddział) i zatrudniająca 22 osoby, z czego większość (ok. 86%) zatrudniona jest w niepełnym wymiarze godzin. Tylko co trzecia firma posiada własne zaplecze lokalowe, w których prowadzi wykłady i szkolenia, większość korzysta z pomieszczeń wynajmowanych na stałe lub okresowo. Znacznie lepiej przedstawia się wyposażenie w sprzęt komputerowy: we własne komputery wyposażonych jest prawie 70% firm, z których większość (ponad 92%) ma dostęp do sieci.

RIS, oprócz danych teleadresowych firm szkoleniowych, pozwala też na analizę szkoleń przeprowadzanych przez firmy, przy czym należy zaznaczyć, że są to informacje, których nikt nie weryfikuje i które są przekazywane przez poszczególne firmy szkoleniowe na zasadzie dobrowolności.

**Na koniec marca 2016 r. baza RIS zawierała dane dotyczące ponad 146 tys. szkoleń (tj. o 10 tys. więcej niż rok wcześniej), w tym ok. 14% było współfinansowane ze środków EFS; ponad połowa szkoleń (ok. 55%) kończyła się egzaminem.** Ze względu na tematykę szkoleń, jak i relatywnie trudne do interpretacji, czy też błędne dane, mniej niż połowa informacji może znaleźć się w obszarze zainteresowania Banku. Niemniej, nawet po odrzuceniu części danych, wciąż pozostaje ok. 55 tys. szkoleń, których charakterystyki mogą być pomocne w procesie planowania budżetów szkoleniowych, poszukiwaniu konkretnych rozwiązań edukacyjnych, czy też w procesie wyboru firm szkoleniowych.

**Największym obszarem szkoleń (wśród tematów mogących interesować instytucję finansową) był rozwój osobowości i kariery zawodowej, na który składały się informacje o ponad 16,2 tys. szkoleń (wobec 10,5 tys. rok wcześniej), wśród nich co czwarte szkolenie kończyło się egzaminem,**

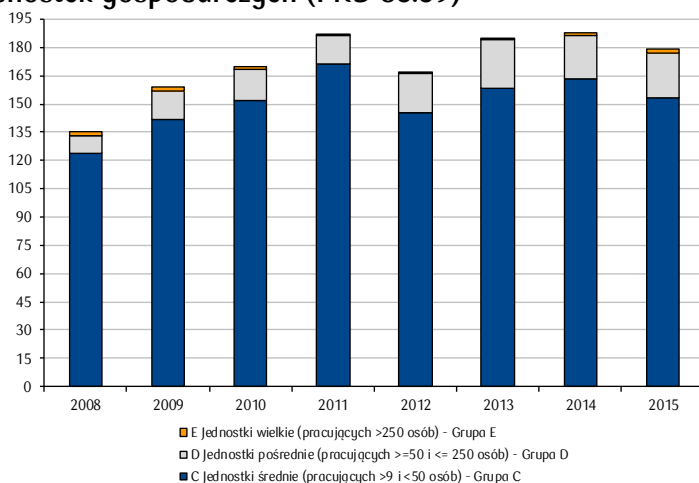
**Rejestr Instytucji Szkoleniowych to również ogromna baza danych o szkoleniach**

a ok. 20% było współfinansowane ze środków unijnych. Częstym typem szkolenia były kilkudniowe warsztaty z asertywności, komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji lub zarządzania czasem; w tym obszarze można też znaleźć kosztowne zajęcia z coachingu, czy też szkolenia dla trenerów.

Liczenie reprezentowanym obszarem szkoleń w bazie RIS była informatyka i wykorzystanie komputerów; obszar charakteryzował informacje o prawie 13 tys. szkoleń (+15% r/r): od podstawowych kursów obsługi komputera do specjalistycznych szkoleń informatycznych (ponad 53% szkoleń zawierało egzamin końcowy; 15% było współfinansowanych z EFS).

Kolejnym źródłem informacji, ilustrującym tendencje w branży szkoleniowej w Polsce, są sprawozdania finansowe firm zajmujących się pozaszkolnymi formami edukacji, składane do GUS.

#### Liczba jednostek gospodarczych (PKD 85.59)



Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#), firmy średnie i duże (>9 pracujących)

Dynamiczny wzrost rynku usług szkoleniowy jest wypadkową dwóch elementów: wejścia na polski rynek międzynarodowych korporacji i adaptacji zagranicznych standardów zarządzania w polskiej przedsiębiorczości oraz uruchomienia programów oferujących dofinansowanie z Unii Europejskiej na kształcenie osób dorosłych. Największy przyrost instytucji szkoleniowych nastąpił od 2008 r., wraz z uruchomieniem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki ([PO KL](#)) na lata 2007-2013.

O dużym znaczeniu dotacji dla branży szkoleniowej świadczą wpisy do RIS. Mimo, że firmy szkoleniowe działające na rynku niepublicznym i niekorzystające z dofinansowania, nie muszą wprowadzać (i corocznie aktualizować) danych do RIS, to baza w większości zawiera dane firm prywatnych.

Pomimo dynamicznego rozwoju, krajowy rynek szkoleń nie jest jeszcze w pełni ukształtowany. Brakuje wyraźnych liderów tego sektora, a wyso-

Sprawozdania finansowe składane do GUS przez przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością edukacyjną stanowią dobre źródło informacji o branży szkoleniowej

Zmiana standardów zarządzania i znaczne środki z Unii Europejskiej to główne czynniki wzrostu krajowego rynku usług szkoleniowych

ka dostępność funduszy unijnych pozwala na stosunkowo łatwe rozpoczęcie działalności kolejnym firmom szkoleniowym. Pozytywne jest stworzenie szans na działalność dla mniejszych ośrodków, bez ugruntowanej pozycji rynkowej, niemniej powoduje to rozdrobnienie rynku i nie pozwala na wyraźną dominację firm szkoleniowych długo funkcjonujących i mających duże doświadczenie.

Rynek usług szkoleniowych cechuje duże rozdrobnienie

W 2005 r., m.in. w celu integracji branży, powstała **Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS)** podejmująca działania na rzecz rozwoju i profesjonalizacji branży szkoleniowej w Polsce. W marcu 2016 r. do PIFS należało 311 firm szkoleniowych (o 34 więcej niż w marcu 2015 roku).

### Środki unijne

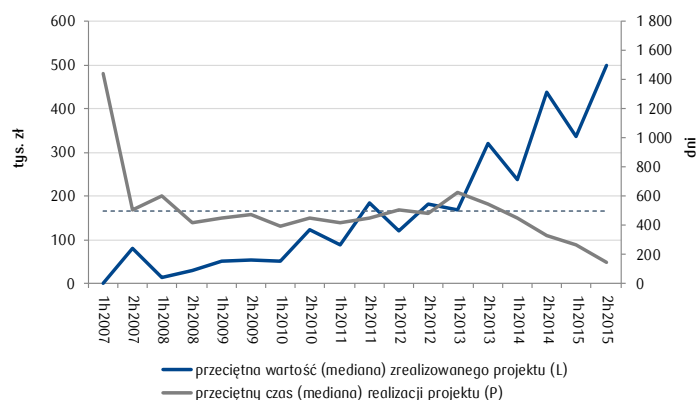
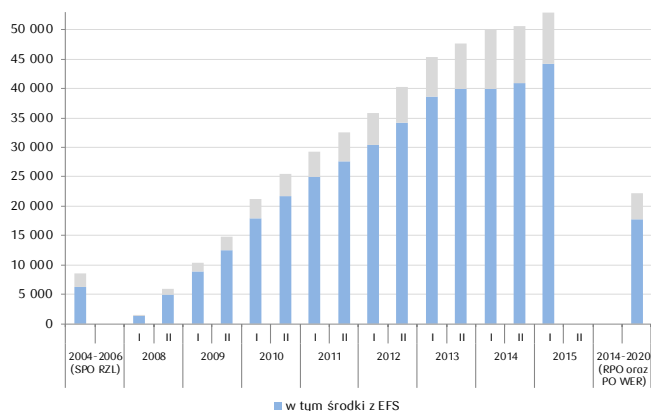
Na realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w latach 2007–2013 przeznaczono ok. 11,4 mld euro, z czego ok. 85% stanowił wkład finansowy Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS); 1,8 mld euro wyniósł wkład krajowy (środki z budżetu państwa, z państwowych funduszy celowych Fundusz Pracy i PFRON, środki będące w dyspozycji jednostek samorządu terytorialnego oraz wkład środków prywatnych).

Do połowy 2015 r. w Programie Kapitał Ludzki zawarto blisko 47,8 tys. umów o dofinansowanie realizacji projektów o łącznej wartości środków publicznych blisko 52,9 mld zł (w tym 44,2 mld zł EFS), co świadczy o **pełnym wykorzystaniu środków dostępnych z EFS dla Polski**. Ta kwota została przeznaczona na realizację projektów z obszaru zatrudnienia, edukacji i integracji społecznej oraz ochrony zdrowia (m.in. 22% z łącznej wartości PO KL na działania na rzecz zwiększenia udziału w kształceniu i szkoleniu przez całe życie oraz 21% na wdrażanie aktywnych i prewencyjnych instrumentów rynku pracy). Od początku realizacji Programu udział w projektach PO KL zakończyło ponad 8,3 mln osób, czyli statystycznie co trzecia osoba będąca w wieku produkcyjnym.

Pełne wykorzystanie środków na programy szkoleniowe, dostępnych z EFS w ramach unijnej perspektywy 2007-2013

### Wartość projektów dofinansowanych ze środków UE przeznaczonych na Rozwój Zasobów Ludzkich (szkolnictwo i edukacja)

(narastająco, w mln zł)



Źródło: <http://www.efs.2007-2013.gov.pl> (stan na 29.02.2016)

**W perspektywie finansowej 2014-2020 środki będą rozdzielane według zmienionych zasad finansowania.** Poprzednio wszystkie środki z EFS dostępne były w jednym ogólnopolskim Programie Kapitał Ludzki (PO KL), natomiast w nowej perspektywie finansowej powstały **programy regionalne (RPO) i krajowy Program Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER** – zatwierdzony 17.12.2014 przez Komisję Europejską). W ich ramach są dzielone środki z EFS oraz w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative – YEI). Zgodnie z Umową Partnerstwa alokacja środków EFS na Program wynosi 4 436,8 mln euro oraz 252,4 mln euro w ramach specjalnej linii budżetowej Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, a minimalne zaangażowanie środków krajowych (publicznych i prywatnych) wynosi w momencie programowania 740,3 mln euro.

**Nowa pula środków dostępna dla firm szkoleniowych może być silnym czynnikiem wspierającym rozwój branży szkoleniowej w Polsce.**

W nowej perspektywie zmieniono podejście do zakresu współfinansowania projektów edukacyjnych. Dotychczas to urzędnicy decydowali, kogo i czego uczyć. Ogłaszali konkurs, w którym startowały firmy szkoleniowe, a następnie zwycięzcy konkursów szukali klientów. W efekcie wiele projektów edukacyjnych w zbyt małym stopniu uwzględniało faktyczne potrzeby odbiorców. Do najważniejszych zmian w nowej perspektywie (oprócz wspomnianego wcześniej nowego sposobu podziału środków) należy możliwość przeznaczania środków nie tylko na szkolenia, ale także na inne rodzaje rozwoju pracowników (kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, doradztwo, coaching, mentoring, studia podyplomowe, e-learning), a o dofinansowaniu ma decydować przedsiębiorstwo, wskazując czy i jakich potrzebuje szkoleń, kursów zawodowych, czy usług doradczych.

Na początku marca 2015 rozpoczęły się pierwsze nabory wniosków ogłaszane przez Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP), w których o dofinansowanie z Programu Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) mogą ubiegać się Powiatowe Urzędy Pracy (PUP). Środki przeznaczone zostaną na podniesienie aktywności zawodowej ludzi młodych w wieku 18-29 lat, pozostających bez pracy i zarejestrowanych w PUP. I stopniowo instytucje wdrażające ogłaszają kolejne nabory wniosków o dofinansowanie (obecnie do grudnia 2016 r. zaplanowany jest nabór wniosków z PO WER, najmniej prawie połowa z nich ma zostać uruchomiona jeszcze w I poł. roku).

**Środki unijne z nowej perspektywy (ok. 4,7 mld euro) na dofinansowanie edukacji czynnikiem wpływającym na wzrost rynku usług szkoleniowych w Polsce**

**Stopniowe uruchamianie naborów wniosków o unijne dofinansowanie z perspektywy finansowej 2014-2020**

## Jakość szkoleń

Skuteczność działań szkoleniowych (tj. zdobycie nowych lub rozwinięcie posiadanych kompetencji) w sposób bezpośredni jest warunkowana jakością oferowanych szkoleń. O ile jednostki szkoleniowe zamierzające świadczyć usługi na rynku publicznym są zobligowane do uzyskania akredytacji od Kuratora Oświaty (uczelnie wyższe muszą posiadać akredytacje Państwowej Komisji Akredytacyjnej), to firmy działające na rynku niepublicznym nie muszą posiadać akredytacji do przeprowadzania szkoleń.

Mimo, że duża część firm szkoleniowych deklaruje posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości, to uwzględniając różnorodność form (m.in.: certyfikaty ISO, certyfikaty uprawniające do szkoleń w konkretnych zawodach, certyfikaty dla szkół językowych, certyfikaty firm, których instytucja jest partnerem, serwisantem, czy nawet wpis do RIS nie będący w istocie certyfikatem) istnieje potrzeba stworzenia jednej, uzgodnionej miary jakości usługi szkoleniowej.

Polska Izba Firm Szkoleniowych opracowała i przyjęła **Standard Usługi Szkoleniowej (SUS)**, który ma ułatwić firmom szkoleniowym samoocenę, dać możliwość porównywania się i rozwoju. SUS określa standard w czterech kategoriach: jakość, proces, kadra i organizacja. Dobra realizacja SUS pokazuje dłuższą perspektywę – firma szkoleniowa powinna dbać o dobór i rozwijanie kadry, tworzenie wewnętrznych procedur i systematyczną pracę z klientem. Jednocześnie SUS daje firmom szkoleniowym argument za demonstrowania klientowi, że stabilna firma szkoleniowa wnosi wartość dodaną do projektów i gwarantuje bezpieczniejszą współpracę z firmami spełniającymi Standard. **W 2016 r. deklarację spełniania Standardu Usług Szkoleniowych podpisały 94 firmy szkoleniowe** (o 30 więcej niż w 2015 r.).

**Standard Usług Szkoleniowych jest próbą stworzenia jednej, uzgodnionej miary jakości usługi szkoleniowej**

Rosnąca rola procesu szkoleniowego, jako czynnika wspierania realizacji strategii organizacji, wymusza większą dbałość o jakość szkoleń. Coraz większe znaczenie odgrywa standaryzacja narzędzi szkoleniowych oraz budowa, we współpracy z realizatorami szkoleń, długofalowych strategii podnoszenia kwalifikacji pracowników. O ile w dłuższej perspektywie rynek szkoleniowy zapewne wypracuje narzędzia ułatwiające ocenę jakości prowadzonych szkoleń, to obecnie rozproszone, niejednolite i często deklarytywne dane wymuszają na firmach tworzenie własnych systemów informacyjnych i baz danych odnośnie rynku szkoleniowego, dotyczących zarówno samych firm szkoleniowych, jak i oferty oraz oceny jakości organizowanych szkoleń.

Aby ułatwić menedżerom planowanie rozwoju pracowników i pomóc w sprofilowaniu szkoleń do potrzeb konkretnych pracodawców Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) **uruchomiła** pod koniec

2015 r. ogólnopolską, bezpłatną bazę firm szkoleniowych i ofert edukacyjnych (współfinansowanych z EFS) Rejestr Usług Rozwojowych ([RUR](#)). Obecnie trwa pierwszy etap funkcjonowania RUR, tj. rejestracja podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Pod koniec marca 2016 r. Rejestr zawierał ofertę 395 instytucji szkoleniowych obejmującą ok. 3,8 tys. kursów i szkoleń. Docelowo Rejestr ma się stać miejscem, w którym przedsiębiorcy będą mogli znaleźć informacje dotyczące instytucji szkoleniowych, ich ofert oraz dostępnych kursów dofinansowywane z UE, szkoleń komercyjnych oraz usług rozwojowych (mentoringu, doradztwa, szkoleń, coachingu). Serwis jest również wyposażony w moduł do oceniania usług, który obowiązkowo wypełnialiby uczestnicy. Dzięki temu każdy będzie mógł zapoznać się z opiniami innych na temat danej usługi czy instytucji szkoleniowej, powinno to zapobiegać powstawaniu firm szkoleniowych tylko po to, by zdobyć unijne fundusze. Aby znaleźć się w rejestrze, firma szkoleniowa lub inna instytucja świadcząca usługi musi podpisać Kartę Podmiotu (tj. zadeklarować spełnienie kryteriów minimalnych i kryteriów wiarygodności, tj. dysponować odpowiednim doświadczeniem w zakresie świadczenia usług rozwojowych, potwierdzonym obrotami lub liczbą zrealizowanych szkoleń; dobrymi referencjami klientów oraz posiadać odpowiednią kadrę świadczącą usługi rozwojowe), niemniej PARP pracuje nad określeniem nowych wymagań jakościowych dla podmiotów świadczących usługi rozwojowe oraz samych usług, na które uczestnik będzie mógł pozyskać dofinansowanie.

W 2015 r. ruszył Rejestr Usług Rozwojowych ([RUR](#)) - ogólnopolska baza usług współfinansowanych z EFS

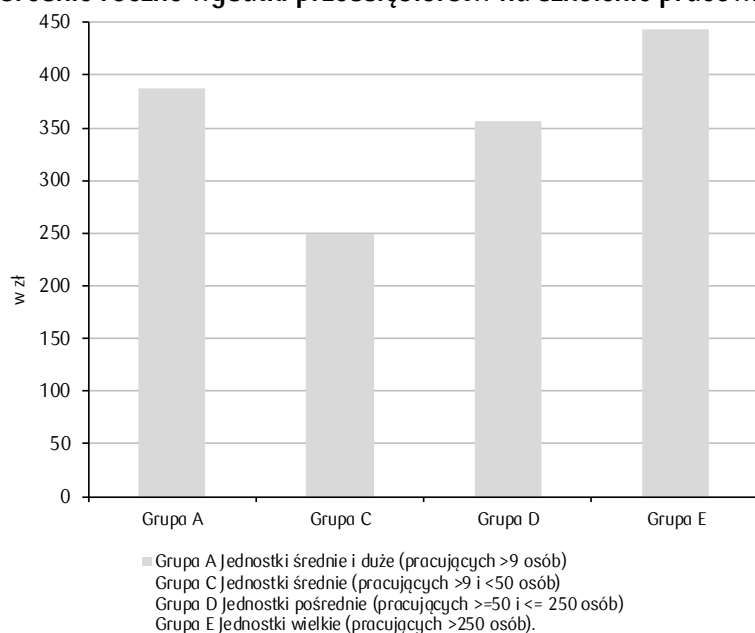
### Inwestycje firm w doskonalenie pracowników

Obecnie żadna instytucja nie jest już w stanie utrzymać w długofalowej perspektywie przewagi konkurencyjnej na rynku, nie podnosząc kwalifikacji pracowników.

Działania z zakresu doskonalenia zawodowego pracowników są częściej podejmowane przez duże przedsiębiorstwa, bardziej innowacyjne i rozwijające się. Korporacje postrzegają szkolenie pracowników jako inwestycje długofalowe, o dużym znaczeniu dla rozwoju zasobów dla organizacji. Dlatego starają się stosować i rozwijać zróżnicowane instrumenty doskonalenia zawodowego, z uwzględnieniem tych najbardziej zaawansowanych, jak np. opracowywanie indywidualnych planów rozwoju pracowników, a w okresie niesprzyjającej koniunktury gospodarczej przynajmniej próbują nie ograniczać budżetów szkoleniowych. Inaczej sytuacja wygląda w sektorze małych przedsiębiorstw, których aktywność edukacyjna i szkoleniowa jest wyjątkowo podatna na wahania koniunktury.



### Średnie roczne wydatki przedsiębiorstw na szkolenie pracownika w 2015 r.



Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#), firmy średnie i duże (>9 pracujących)

W 2015 r. roczna kwota przeznaczona przez przedsiębiorstwa na szkolenia była wyższa niż rok wcześniej (2,1 mld zł, tj. +11,2% r/r), niemniej nadal wydatki na szkolenia w odniesieniu do łącznych przychodów przedsiębiorstw pozostały na poziomie ok. 0,06% (dla porównania, np. przedsiębiorstwa amerykańskie przeznaczają na szkolenia średnio 1,1%-1,3% przychodów ogółem).

**Wielkość firm determinuje również wybór formy szkolenia.** Wśród najpopularniejszych form prowadzenia zajęć wśród mikroprzedsiębiorstw, wyraźnie dominują szkolenia otwarte. Do ich zalet zalicza się zwłaszcza dużą różnorodność realizowanych tematów, mniejszy koszt wysłania na nie kilku czy nawet jednego pracownika oraz możliwości nawiązania kontaktów oraz wymiany doświadczeń z uczestnikami, pracującymi w innych firmach. Natomiast, w miarę przyrostu liczby pracowników oraz złożoności struktury organizacji, częstotliwość korzystania ze szkoleń otwartych maleje na rzecz szkoleń zamkniętych. Wynika to z niższych kosztów tej formy szkoleń w przypadku większej liczby pracowników. Termin zajęć jest wtedy ustalany zgodnie z życzeniem klienta, podobnie jak szczegółowy zakres tematyczny, dopasowany do bieżących potrzeb zamawiającego szkolenie.

Mimo, że w ogólnej liczbie szkoleń nadal znaczną część stanowią szkolenia obowiązkowe (np. BHP), co można tłumaczyć racjonalnością finansową przedsiębiorstw, które w pierwszej kolejności wybierają szkolenia niezbędne, a dopiero po spełnieniu pewnego minimum decydują się na specjalistyczne kierunki rozwoju indywidualnego bądź zespołowego, to **widoczne są istotne różnice w strukturze szkoleń w zależności od branży.**

Stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników warunkuje utrzymywanie pozycji na rynku

Mniejsze firmy preferują szkolenia otwarte, korporacje częściej wybierają szkolenia lepiej dopasowane do ich indywidualnych potrzeb

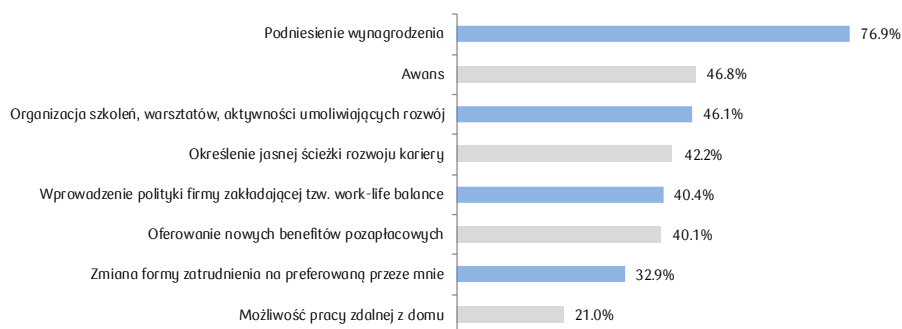
Coraz większa część szkoleń ma charakter typowo branżowy i wynika z kształcenia bądź doksztalcania zawodowego, nieodłącznego od ścieżki rozwoju pracownika wykonującego określony zawód lub zajmującego określone stanowisko.

Przy okazji badań tematyki szkoleniowej okazało się, że **istnieje luka pomiędzy potrzebami szkoleniowymi badanych podmiotów, a wybieranymi przez nie tematami szkoleń**. Na rynku dominują obecnie szkolenia nastawione na zaspokojenie potrzeb bieżących, podczas gdy pracownikom – zdaniem pracodawców – najbardziej brakuje kompetencji zawodowych i tzw. „miękkich” – indywidualnych, interpersonalnych, kierowniczych czy kulturalnych (m.in. zdolność pracy w zespole, także wielokulturowym, komunikatywność, sprawne zarządzanie czasem, czy też elastyczność, otwarcie na zmiany i empatia warunkujące zrozumienie i wyczucie biznesowych potrzeb firmy). Niemniej przedsiębiorstwa coraz częściej zwracają uwagę na lepsze dopasowanie szkoleń do aktualnych potrzeb firmy, zgodnych z celami biznesowymi czy strategią rozwoju i kreując tym samym popyt na tego typu szkolenia, wywierają wpływ również na zmianę oferty firm szkoleniowych.

Co roku na rynek pracy wchodzi ponad 400 tys. absolwentów szkół wyższych. Absolwenci szkół wyższych wiedzą, że dyplom uczelni niepoparty doświadczeniem, nie zapewni im sukcesu na rynku pracy, dlatego obecnie podejmowanie pracy na pierwszym roku studiów staje się już normą, a jak wynika z badań przeprowadzonych na uczelniach wyższych nierzadko najważniejszym czynnikiem wyboru pierwszej pracy jest właśnie możliwość rozwoju np. poprzez programy edukacyjne oferowane przez pracodawców.

Ważną rolę rozwoju kariery i wysokiej jakości szkoleń potwierdza również najnowsze badanie biura pośrednictwa pracy Work Service, z którego wynika, że jednym z najważniejszych argumentów zatrudnienia, zaraz po wysokości wynagrodzenia, czy awansie, jest właśnie rozwój i możliwość zdobywania wiedzy m.in. poprzez szkolenia.

### Argumenty za pozostaniem w miejscu zatrudnienia



(Próba: pracujący - 517; pracodawcy - 300)

Źródło: Work Service S.A., BAROMETR RYNKU PRACY V, I kwartał 2016

Wraz ze wzrostem złożoności struktury organizacji rośnie popyt na specjalistyczne szkolenia

Oczekiwane wypełnienie luki między potrzebami edukacyjnymi przedsiębiorstw a ofertą firm szkoleniowych

Osoby podejmujące pierwszą pracę oczekują od pracodawcy zapewnienia możliwości rozwoju zawodowego

Programy edukacyjne elementem utrzymania zaangażowania pracowników

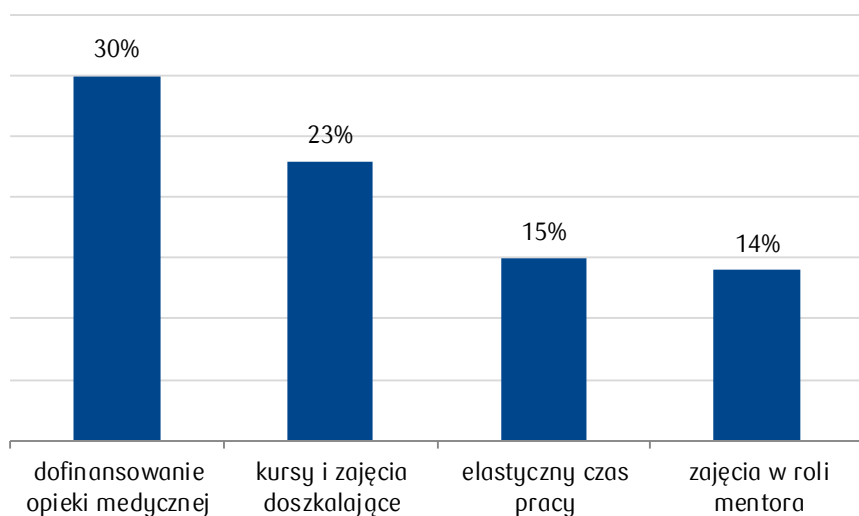
Ewolucja rynku szkoleniowego następować będzie również za sprawą zmian demograficznych. Wg prognoz GUS w 2050 r. co trzeci Polak będzie miał 65 lub więcej lat, a z tej grupy wiekowej obecnie pracuje zaledwie 9% osób (przy światowej średniej na poziomie 20%).

Mimo, że firmy doceniają starszych pracowników, a szczególnie ich duże doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność, dyspozycyjność czy zaangażowanie w realizację powierzonych zadań, to nie powoduje to wzrostu zatrudnienia osób z tej grupy wiekowej. W dobie coraz większych wyzwań demograficznych, tylko wykwalifikowane kadry, dobrze opłacani specjaliści i wzajemne uzupełnianie się wiedzy będą w stanie zapewnić rozwój polskim firmom.

Wg Work Service aż 76% pracodawców nie posiada programów rozwoju dostosowanych do osób w wieku 50+. Nie korzystają więc z zalet takiej sytuacji - pracodawcy zatrudniający seniorów ponoszą niższe koszty pracy, korzystają ze specjalnych ulg oferowane przez państwo (m.in. brak składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych; niższe koszty absencji chorobowych) oraz mogą liczyć na dofinansowanie 80% kosztów szkoleń, na które wyślą pracowników po 45 roku życia.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali korzystanie z programów pracowniczych dla seniorów, najczęściej wymieniali dofinansowanie do opieki medycznej (30%), dostęp do kursów i zajęć doszkalających (23%), elastyczny czas pracy i możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin (15%), a także zajęcia z młodszymi pracownikami czy pracę w charakterze mentora młodszych i nowych pracowników.

#### Programy pracownicze dla seniorów wprowadzane przez pracodawców



Źródło: Work Service, Postawy pracodawców wobec seniorów na rynku pracy, grudzień 2015 r. (celowa próba 143 przedsiębiorstw).

**Demografia może utrudnić pozyskiwanie pracowników o odpowiednich kompetencjach**

**Odpowiednio przeszkoleni pracownicy 50+ stanowią znaczącą wartość dodaną i mogą uzupełniać niedobory kadrowe spowodowane niższym demograficznym czy emigracją zarobkową**

Niedopasowanie programów edukacyjnych do różnorodnych potrzeb poszczególnych branż wraz ze zmianami demograficznymi przekłada się na stały wzrost liczby pracodawców, którzy mają coraz większe trudności z znalezieniem pracowników posiadających właściwe kwalifikacje i spełniających określone oczekiwania.

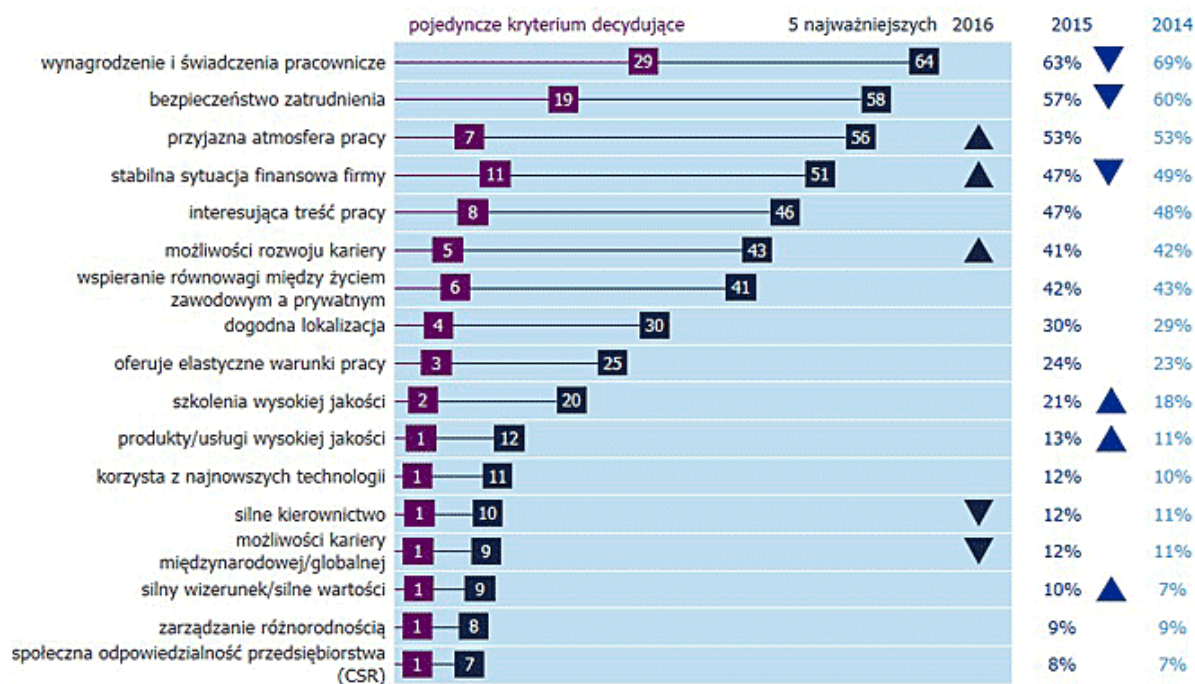
Z cyklicznych badań agencji zatrudnienia (m.in. Randstad, Manpower) wynika, że już co czwarta firma narzeka na trudności z rekrutacją pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Coraz częściej przedsiębiorstwa jako jedno z głównych wyzwań określają podejmowanie działań w celu powstrzymania wykwalifikowanych pracowników przed odejściem do konkurencji.

Większe docenianie rozwoju kapitału ludzkiego powoduje, że większość firm poświęca więcej uwagi szkoleniom adaptacyjnym, sprzedażowym itd., na których uczy się pracowników przeróżnych technik. Niemniej w wielu przedsiębiorstwach zapomina się o tym, że pracownik powinien lubić to, co robi oraz że efekty pracy powinny być doceniane. O istotnym znaczeniu dobrej atmosfery w miejscu pracy świadczą np. wyniki badań Randstad, w których trójkę najważniejszych aspektów zatrudnienia zamyka **przyjazna atmosfera pracy**; czynnik, który wśród wiodących elementów zatrudnienia najbardziej zyskał na znaczeniu w porównaniu do ubiegłego roku.

**Trudniejsze pozyskiwanie pracowników o odpowiednich kompetencjach wzmacnia rolę komórek szkoleniowych w rozwoju organizacji**

**Dobra atmosfera i regularne docenianie efektów pracy w pracy znacznie wspiera przekładanie wiedzy na wymierne korzyści dla organizacji**

### Najważniejsze atrybuty zatrudnienia wg potencjalnych pracowników

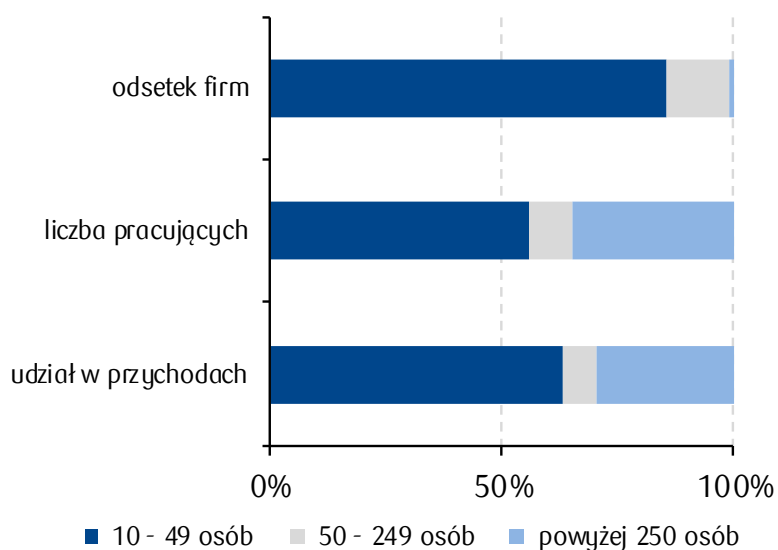


Źródło: Randstad, badanie z marca 2016

## Wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw szkolno-edukacyjnych (PKD 85.59)

W 2015 r. sprawozdania finansowe do GUS złożyło 179 podmiotów (w tym 6 z sektora publicznego), z których większość (ponad 85%) stanowiły jednostki średniej wielkości (Grupa C o zatrudnieniu poniżej 49 pracujących); łącznie branża zatrudniała 5 482 pracowników (więcej o 908 pracujących niż w 2014 r.).

Struktura firm, przychodów i zatrudnienia w 2015 r.



Średnio jedna firma edukacyjna zatrudnia ok. 33 osób i generuje rocznie 8 mln zł przychodu

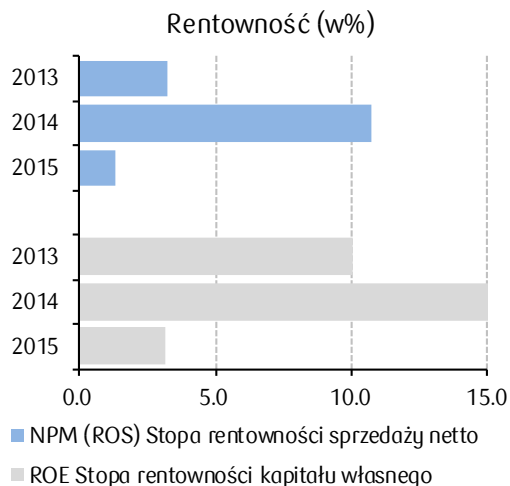
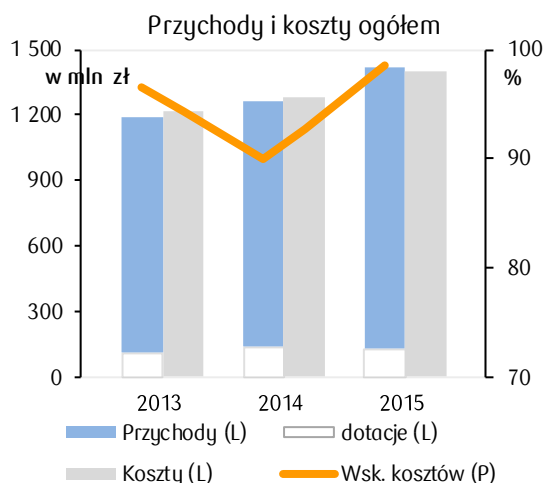
Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#)

W sektorze prywatnym, spośród 179 przedsiębiorstw, w 11 firmach znaczący udział ma kapitał zagraniczny.

W 2015 r. branża odnotowała nieznaczny spadek sprzedaży (o -0,2% r/r do ok. 1,42 mld zł), niemniej równoczesny wyraźny wzrost kosztów (+9,3% r/r) przełożył się na zdecydowane pogorszenie wyniku finansowego (16 mln zł, wobec 133 mln zł w 2014; niemniej warto zaznaczyć, że wynik 2015 r. były rekordowo wysoki; na przestrzeni ostatniej dekady branża szkoleniowa generowała roczne zyski na poziomie 30 - 60 mln zł). Zyskowność sprzedaży spadła do 1,3% wobec 10,7% w 2014 r.), podobnie jak rentowność aktywów (1,6% vs. 12,1%) i rentowność kapitału własnego (3,2% vs. 29,7% w 2014 r.).

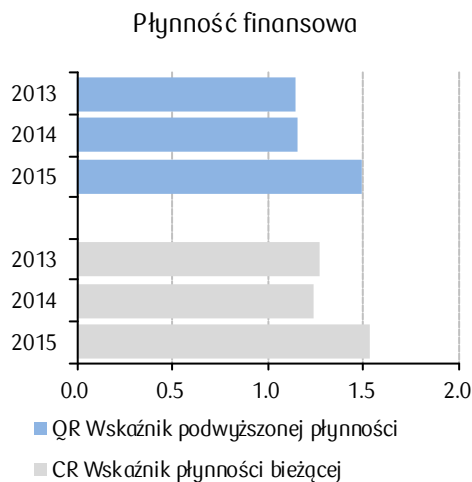
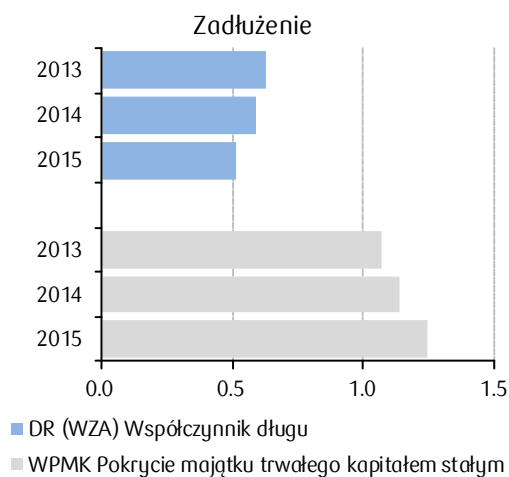
Pogorszenie zyskowności sprzedaży przełożyło się na spadek udziału przychodów generowanych przez firmy rentowne w przychodach branży ogółem (58% w 2015 r. wobec 81% rok wcześniej).

W 2015 r. branża szkoleniowa utrzymała poziom przychodów z poprzedniego roku, niemniej przy najniższym na przestrzeni ostatnich 10 lat poziomie wyniku finansowego



Przedsiębiorstwa z klasy 85.59 wykazują relatywnie niewielki udział dotacji w przychodach (9,1% w 2015 r. wobec 10,9% w 2014 r.), co pozwala przypuszczać, że środki finansowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki nie wpływają w znaczący sposób na wyniki i rentowność analizowanej części rynku usług szkoleniowych.

**Firmy składające sprawozdania finansowe do GUS w niewielkim stopniu korzystają z dotacji z UE**

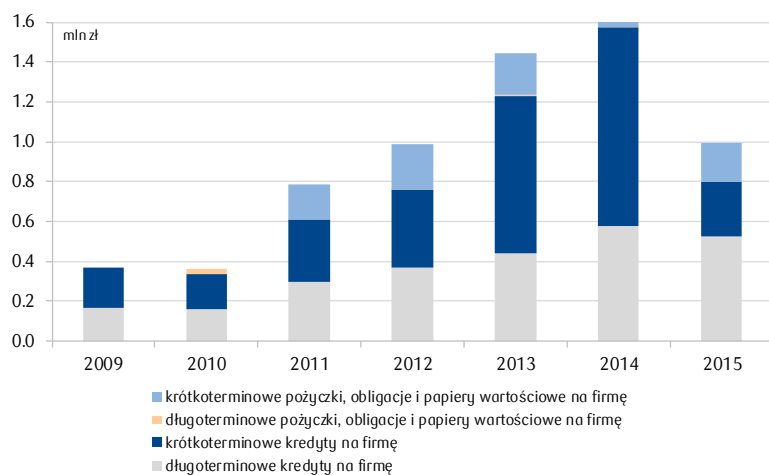


**Poprawiły się wskaźniki płynności** (zarówno bieżącej, jak i podwyższonej) osiągając satysfakcjonujący poziom. Firmy dłużej niż rok wcześniej egzekwowały należności (średnio 44 dni, wobec 41 dni w 2014) oraz wolniej (o dwa dni) regulowały bieżące zobowiązania wobec dostawców (średnio 33 dni). Na akceptowalnym poziomie utrzymało się przeciętne **zadłużenie aktywów** (0,51 wobec 0,59 w 2014 r.). Wzrosło pokrycie majątku kapitałem stałym (1,24) utrzymując wymagany, minimalny poziom 1,0.

85.59 Pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane	2012	2013	2014	2015
Liczba jednostek gospodarczych ogółem	170	160	167	179
w tym udział jednostek rentownych	65%	67%	67%	58%
NP Wynik finansowy netto (zysk netto)	27.6	34.4	132.9	16.0
NPM (ROS) Stopa rentowności sprzedaży netto	2.7	3.2	10.7	1.3
ROE Stopa rentowności kapitału własnego	7.9	10.1	29.7	3.2
ROA Stopa rentowności aktywów	3.2	3.8	12.1	1.6
CR Wskaźnik płynności bieżącej	1.35	1.27	1.24	1.54
QR Wskaźnik podwyższonej płynności	1.25	1.15	1.16	1.49
IT (WRZD) Wskaźnik rotacji zapasów w dniach	10	14	8	4
CP (WRND) Wskaźnik rotacji należności w dniach	49	44	41	44
PL (WRZbD) Wskaźnik rotacji zobowiązań w dniach	37	30	31	33
DR (WZA) Współczynnik długu	0.60	0.63	0.59	0.51
WP (WPMK) Wskaźnik pokrycia majątku trwałego kapitałem stałym	1.11	1.07	1.14	1.24
I/DE Nakłady inwestycyjne / amortyzacja	0.4	0.8	0.4	0.6

Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#), firmy średnie i duże (>9 pracujących)

### Finansowanie działalności firm szkoleniowych



**W 2015 r. wyraźnie wzrósł udział finansowania działalności w oparciu o środki własne**

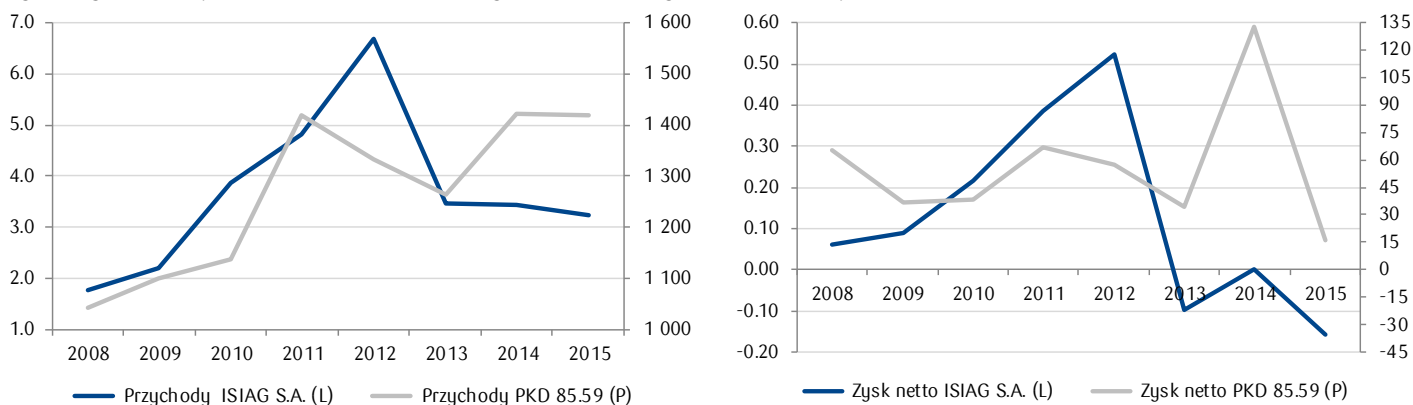
Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#), firmy średnie i duże (>9 pracujących)

W 2015 r. udział kapitału własnego w finansowaniu majątku wzrósł do 49% (wobec 41% w latach 2012-2014). Rosnący udział środków własnych w strukturze finansowania działalności firm szkoleniowych, jak również utrzymujący się poziom krótkoterminowych zobowiązań z tytułu emisji dłużnych papierów wartościowych (z tej formy finansowania działalności branża szkoleniowa korzysta od połowy 2011 r.) można wiązać z osłabieniem sytuacji branży i trudniejszym dostępem do finansowania działalności kredytami bankowymi.

W lipcu 2011 r. na Rynku NewConnect Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie zadebiutowała, dotychczas jedyna, spółka z branży szkoleniowej - Instytut Szkoleń i Analiz Gospodarczych SA (ISIAG). Mimo, że tendencje wyników, tej relatywnie niewielkiej firmy (w ostatnich trzech latach roczne przychody poniżej 3,5 mln zł), są zbieżne z ogólnymi tendencjami w branży

szkoleniowej, to niski udział wolnodostępnych akcji znajdujących się w obrocie publicznym (free float - akcjonariat rozproszony: 20.85%) przekłada się na zbyt mały wolumen obrotów, tak by notowania tej spółki mogły być miarodajnym wskaźnikiem sytuacji na rynku szkoleniowym.

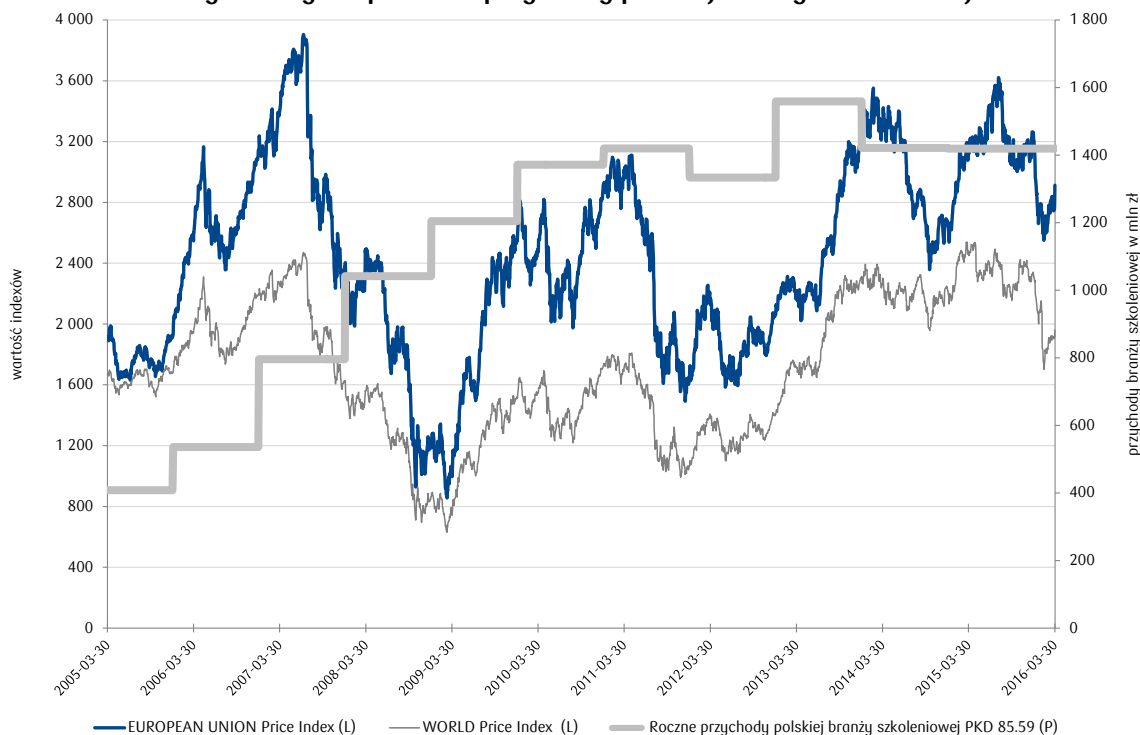
### Wyniki giełdowej spółki ISIAG na tle wyników branży szkoleniowej



Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#); dane spółki ISIAG

Pomocne natomiast mogą być indeksy giełdowe dla europejskich i światowych firm szkoleń biznesowych oraz agencji doradztwa personalnego i pracy tymczasowej (Business Training & Employment Agencies).

### Indeks notowań giełdowych spółek vs. przychody polskiej branży szkoleniowej



Indeksy zbudowane w oparciu o notowania 13 największych spółek giełdowych z terytorium Unii Europejskiej (m.in. holenderskie Randstad Holding NV i USG People NV, brytyjski Hays PLC., czy francuskie Groupe Crit i Synergie SA.) oraz 21 koncernów o zasięgu światowym (m.in: szwajcarska Adecco SA, amerykańska Manpowergroup, japoński Recruit Holdings Co. Ltd.), w tym również wszystkie spółki z UE.

Źródło: GUS, [PONT Info. GOSPODARKA](#); Reuters



Rosnący od połowy lutego 2016 r. benchmark giełdowy może świadczyć o początku korekty trwającego pół roku spadku indeksów na rynku szkoleń, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Utrzymanie się tendencji poprawy koniunktury w branży pozwala na optymistyczne założenia przyszłych wyników jednostek z branży szkoleniowej, w tym również wśród krajowych firm szkoleniowo-doradczych.

**Źródła informacji:** dane GUS, dane Randstad, Work Service, Manpower, Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS), serwis RUR (inwestycjawkadry.pl), portal Funduszy Europejskich Ministerstwa Rozwoju, artykuły prasowe.

---

Niniejszy materiał został opracowany wyłącznie w celach informacyjnych i nie może być traktowany jako oferta lub rekomendacja do zawierania jakichkolwiek transakcji. Informacje zawarte w materiale pochodzą z ogólnie dostępnych, wiarygodnych źródeł, jednak PKO BP SA nie może zagwarantować ich dokładności i pełności. PKO BP SA nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na podstawie informacji zawartych w niniejszym materiale. Materiał może być wykorzystywany do opracowań własnych pod warunkiem powołania się na źródło.

Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie przy ul. Puławskiej 15, 02-515 Warszawa, zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000026438; NIP: 525-000-77-38 REGON: 016298263; kapitał zakładowy (kapitał wpłacony) 1 250 000 000.