

# BADANIE POTRZEB ROZWOJOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

Opracowanie: Zespół ds. Badań i Analiz  
O. K. Centrum Języków Obcych Sp. z o. o.

*Raport z badania*

**BADANIE POTRZEB ROZWOJOWYCH  
PRZEDSIĘBIORSTW Z WOJEWÓDZTWA  
LUBELSKIEGO**

**Raport z badania**



**Lublin 2018**

## Spis treści

Wstęp.....	3
I. Metodologia badań.....	4
1. Cel badania.....	4
2. Okres realizacji badania .....	4
3. Narzędzie badawcze i przebieg badania.....	4
II. Wyniki badań .....	4
1. Opis grupy badawczej .....	4
A. Ogół respondentów.....	4
B. Respondenci z podregionu lubelskiego .....	10
C. Respondenci z podregionu bialskiego i chełmsko – zamojskiego .....	15
D. Respondenci z podregionu puławskiego .....	19
III. Prezentacja wyników analizy .....	24
1. Podregion lubelski .....	24
2. Podregion bialski i chełmsko – zamojski .....	35
3. Podregion puławski .....	46
IV. Podsumowanie .....	57
V. Załączniki .....	58
1. Kwestionariusz ankiety .....	58

## Wstęp

Niniejszym oddajemy w Państwa ręce wyniki analizy przeprowadzonej przez **O. K. Centrum Języków Obcych Sp. z o. o.** pn. *„Badanie potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw z województwa lubelskiego”*. Podmiotem badań były mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa posiadające siedzibę na terenie województwa lubelskiego. Natomiast przedmiotem badań była m. in. jakość kadry przedsiębiorstw, poziom jej kwalifikacji i kompetencji oraz ich aktualność, stopień zainteresowania korzystaniem z usług rozwojowych i uzyskaniem na nie dofinansowania UE oraz gotowość do udziału w projekcie opartym na podmiotowym systemie finansowania.

Wyniki badania zostały wykorzystane jako baza wiedzy nt. przedsiębiorstw z województwa lubelskiego w procesie aplikowania o dofinansowanie EFS w ramach Działania 10.1 *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014- 2020*.

W przypadku wykorzystywania wyników zawartych w tym raporcie, prosimy o wskazanie źródła ich pozyskania.

## **I. Metodologia badań**

### **1. Cel badania**

Celem zrealizowanego badania było określenie potrzeb rozwojowych przedsiębiorstw i przedsiębiorców z obszaru woj. lubelskiego. Jego celem było również rozpoznanie gotowości do nabywania lub podwyższania kwalifikacji i kompetencji wśród pracodawców i pracowników pracodawców z obszaru woj. lubelskiego.

### **2. Okres realizacji badania**

Badanie zostało zrealizowane w okresie od 2 stycznia 2018r. do 9 lutego 2018r.

### **3. Narzędzie badawcze i przebieg badania**

Do badania wykorzystano kwestionariusz ankiety (Załącznik nr 1) przygotowany z użyciem dedykowanego narzędzia *Google*. Kwestionariusz składał się z 25 pytań. Dostęp do arkusza można było uzyskać za pośrednictwem strony internetowej [www.okcjo.com.pl](http://www.okcjo.com.pl) oraz link do ankiety przesyłany był do przedsiębiorstw/ przedsiębiorców z obszaru woj. lubelskiego za pomocą poczty elektronicznej. Badanie miało charakter anonimowy a odpowiedzi przesyłane były za pośrednictwem Internetu bezpośrednio do podmiotu prowadzącego badanie.

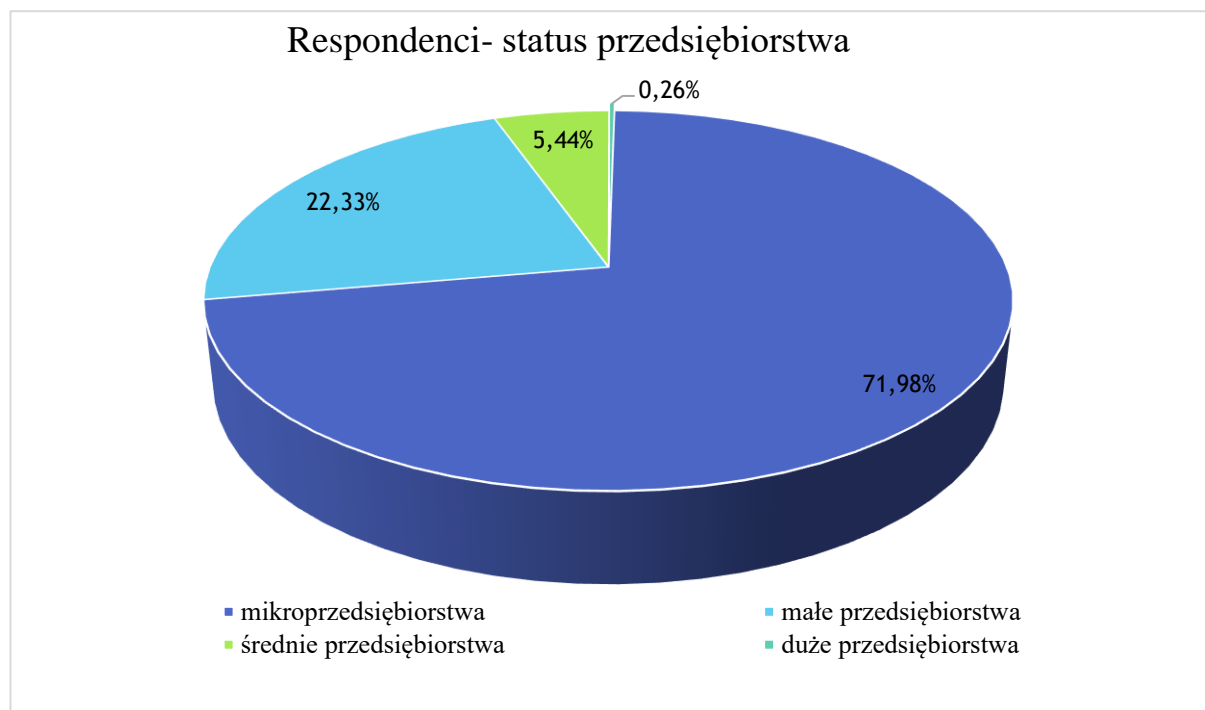
## **II. Wyniki badań**

### **1. Opis grupy badawczej**

#### **A. Ogół respondentów**

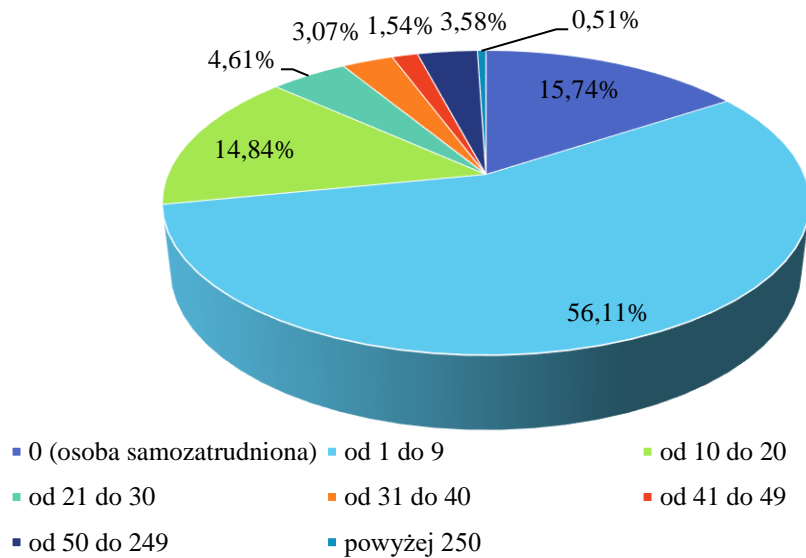
W badaniu ankietowym wzięło udział 1.563 respondentów- przedstawiciele przedsiębiorstw działających na terenie woj. lubelskiego. Większość respondentów, która wzięła udział w badaniu stanowiły osoby reprezentujące mikroprzedsiębiorstwa (71,98%). 22,33% respondentów to małe przedsiębiorstwa a średnie przedsiębiorstwa stanowiły 5,44% badanych. Zdecydowanie najmniejszą, marginalną, część stanowili przedstawiciele dużych

przedsiębiorstw (0,26%). Rozkład respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstwa prezentował się następująco:



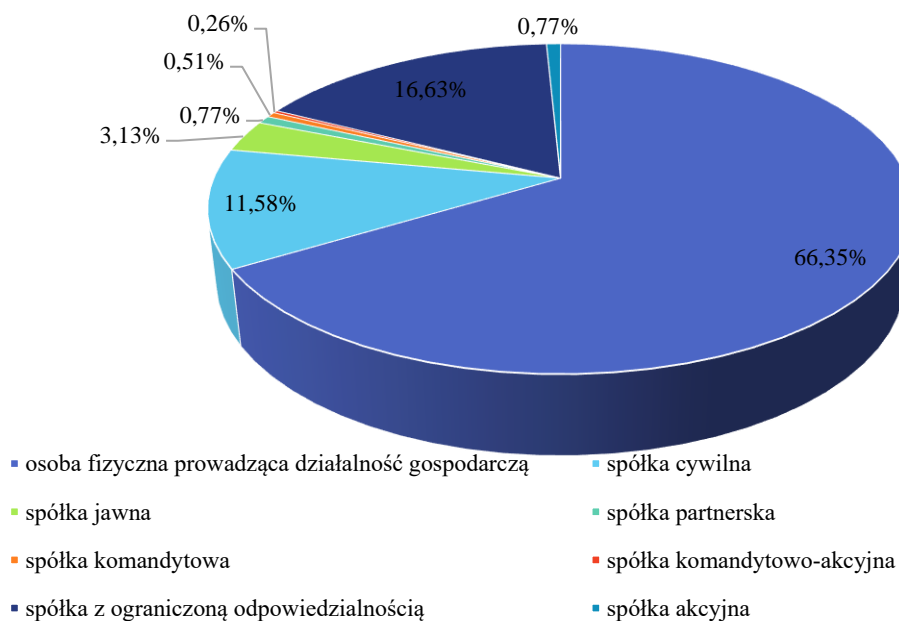
Większość respondentów (877os., tj. 56,11%) badania to przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Zdecydowanie mniejszą grupę stanowiły osoby samozatrudnione. Wśród odpowiadających na pytania w ankiecie było ich 246 (15,74%). Kolejną grupę stanowili przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 20os. (232, tj. 14,84%). Zdecydowanie najmniejsze grupy respondentów to przedsiębiorstwa zatrudniające od 21 do 30 os. (72, tj. 4,61%), od 50 do 249os. (56, tj. 3,58%), od 31 do 40 os. (48, tj. 3,07%) oraz od 41 do 49os. (24, tj. 1,54%). Jedynie 0,51% respondentów to przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250os. Rozkład respondentów ze względu na liczbę pracowników prezentował się następująco:

### Respondenci- liczba pracowników

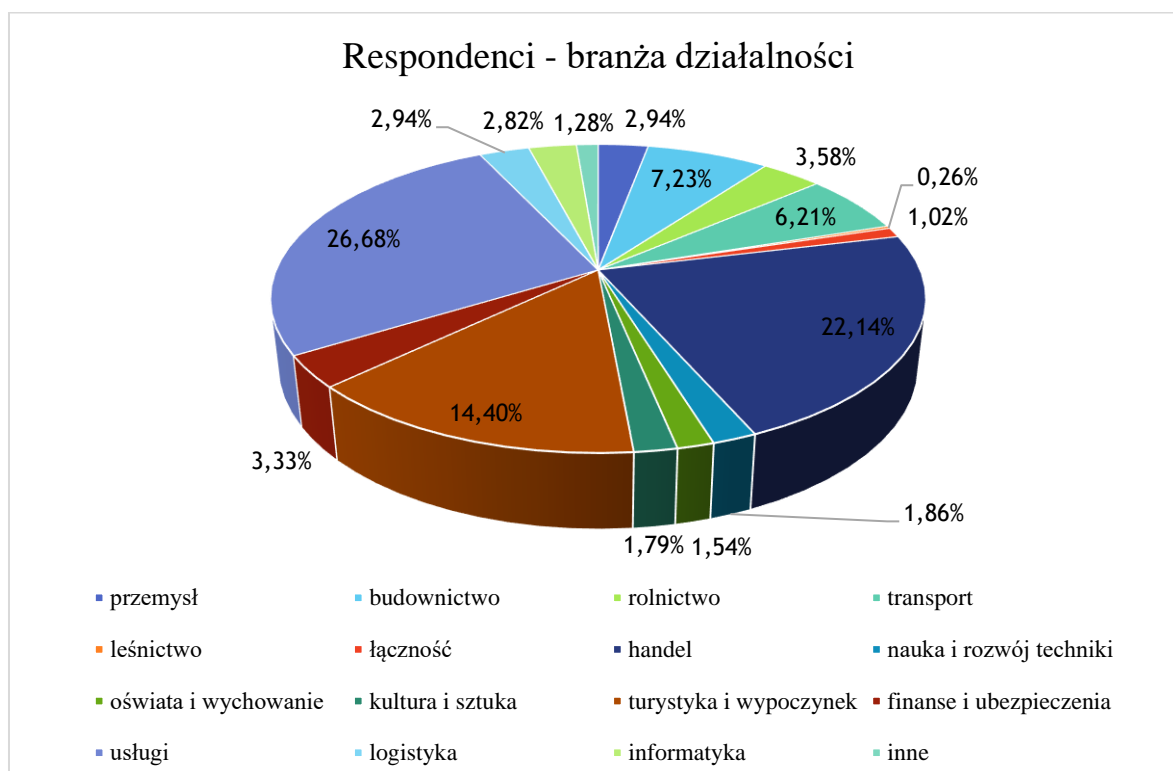


Biorąc pod uwagę formę prawną przedsiębiorstw, których przedstawiciele odpowiadali na pytania to zdecydowanie największą grupę (1037, tj. 66,35%) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. O wiele mniejsza część respondentów to przedstawiciele spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (260, tj. 16,63%) oraz spółek cywilnych (181, tj. 11,58%). Wśród respondentów były również osoby reprezentujące spółki jawne (49, tj. 3,13%), spółki partnerskie (12, tj. 0,77%) i akcyjne (12, tj. 0,77%), spółki komandytowe (8, tj. 0,51%) oraz spółki komandytowo- akcyjne (4, tj. 0,26%).

### Respondenci - forma prawna



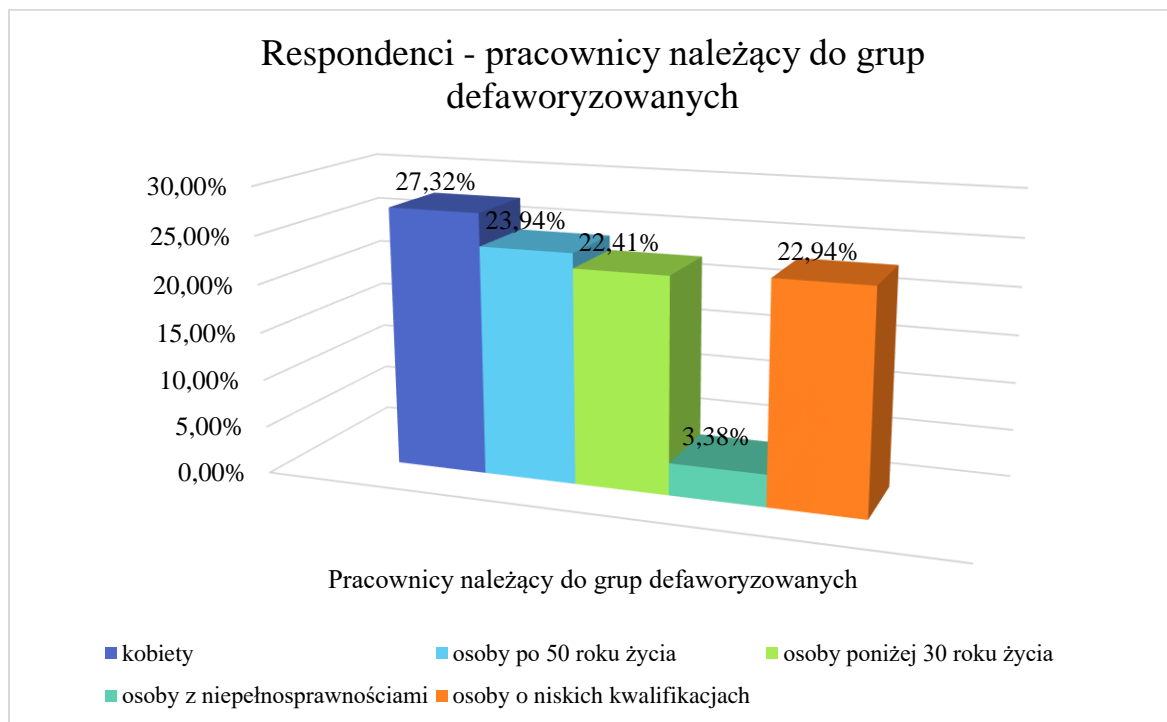
Analizując branżę działalności respondentów niniejszego badania można stwierdzić, że dominowali przedstawiciele przedsiębiorstw z branży usługowej (417, tj. 26,68%), handlowej (346, tj. 22,14%) oraz turystycznej i wypoczynkowej (225, tj. 14,40%). Znacznie mniejszy udział wśród ankietowanych stanowili przedstawiciele następujących branż: budownictwo (113, tj. 7,23%), transport (97, tj. 6,21%), rolnictwo (56, tj. 3,58%), finanse i ubezpieczenia (52, tj. 3,33%), logistyka (46, tj. 2,94%), przemysł (46, tj. 2,94%), informatyka (10, tj. 2,82%), nauka i rozwój techniki (29, 1,86%), kultura i sztuka (28, 1,79%), oświata i wychowanie (24, tj. 1,54%) oraz inne (20, tj. 1,28%). Udział w badaniu przedsiębiorstw ze względu na dominującą branżę ich działalności prezentuje poniższy wykres:



W ramach badania zapytano, czy wśród pracowników przedsiębiorstw są osoby należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy. Wyniki informują, że duża ich część zatrudnia kobiety (1130, tj. 27,32%). Poza tym wskazywano, że wśród kadry pracowniczej są osoby | po 50 roku życia (990, tj. 23,94%), osoby o niskich kwalifikacjach rozumianych jako wykształcenie co najwyżej średnie (949, tj. 22,94%), osoby poniżej 30 roku życia (927, tj. 22,41%). Zdecydowanie najrzadziej wskazywana była odpowiedź dotycząca zatrudniania



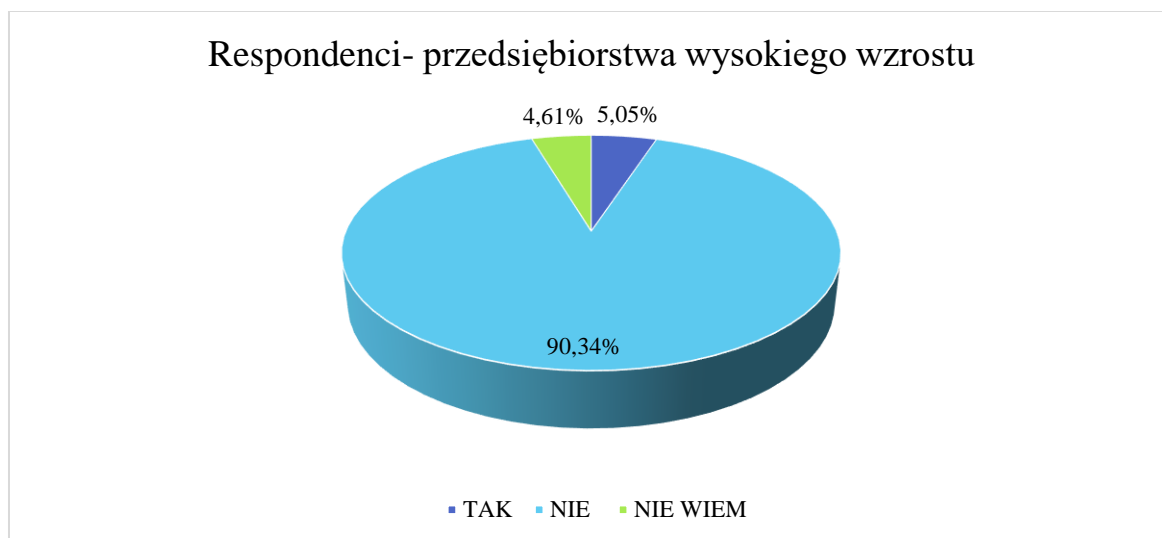
osób z niepełnosprawnościami. Udzieliło jej jedynie 140 respondentów, tj. 3,38%. Powyższe dane przedstawiono na wykresie.



Wśród ogółu respondentów tylko 7,68% (120) to przedsiębiorstwa działające w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego. Aż 85,48% ankietowanych (1336) zadeklarowało, że nie należy do tej kategorii przedsiębiorstw. 6,85% (107) respondentów udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres:

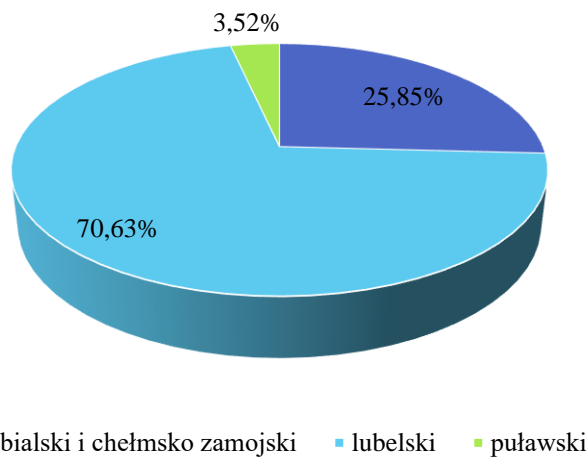


Wśród respondentów tylko 5,05% (79) zadeklarowało, iż należą do grupy przedsiębiorstw wysokiego wzrostu. Aż 90,34% (1412) odpowiedziało negatywnie na to pytanie. 4,61% (72) udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres:



W niniejszym badaniu respondenci zostali poproszeni o wskazanie, na terenie którego spośród wyodrębnionych podregionów prowadzą działalność (posiadają siedzibę). Zdecydowana większość (1104, tj. 70,63%) odpowiadających wskazała, że działa na terenie podregionu lubelskiego (powiaty: lubartowski, lubelski, łączyński, świdnicki, m. Lublin). Na terenie podregionu białskiego i chełmsko- zamojskiego (powiaty: bialski, parczewski, radzyński, włodawski, m. Biała Podlaska, biłgorajski, chełmski, hrubieszowski, krasnostawski, tomaszowski, zamojski, m. Chełm, m. Zamość) działa 25,85% (404) respondentów. Zdecydowanie najmniejsza grupa ankietowanych zadeklarowała prowadzenie działalności na obszarze podregionu puławskiego (powiaty: janowski, kraśnicki, łukowski, opolski, puławski, rycki). Powyższe dane przedstawiono na wykresie.

### Respondenci- podregion, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa



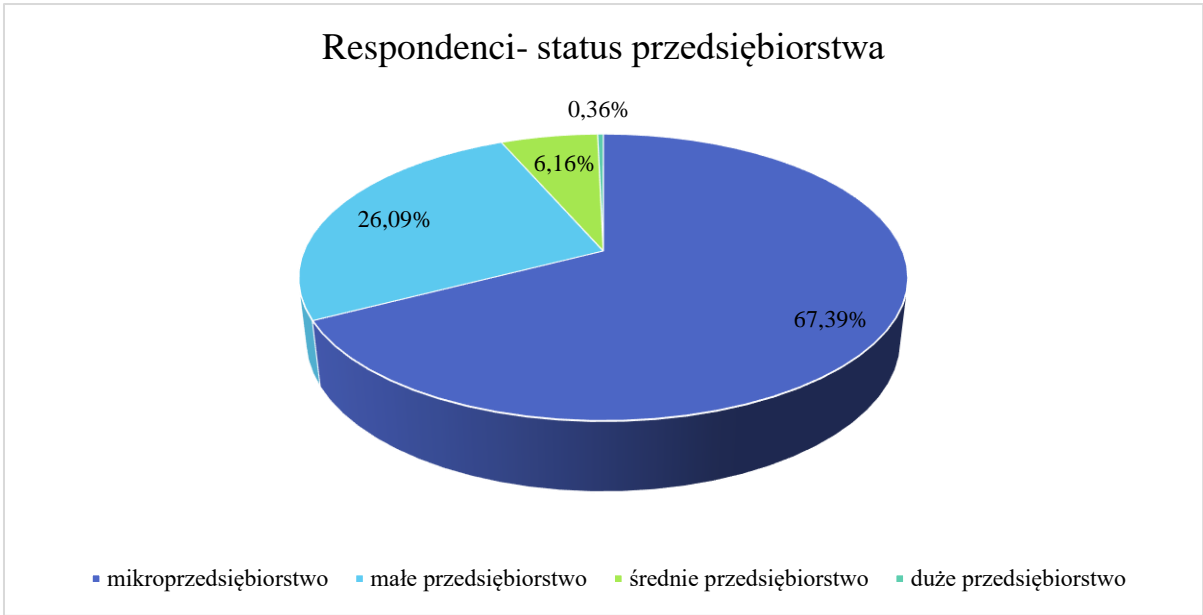
W związku z faktem, iż wyniki badania wskazują na relatywnie duże zróżnicowanie pomiędzy przedsiębiorstwami posiadających siedzibę na terenie poszczególnych podregionów, podmiot realizujący badanie postanowił przedstawić dane przyjmując za kryterium miejsce siedziby przedsiębiorstwa.

#### **B. Respondenci z podregionu lubelskiego**

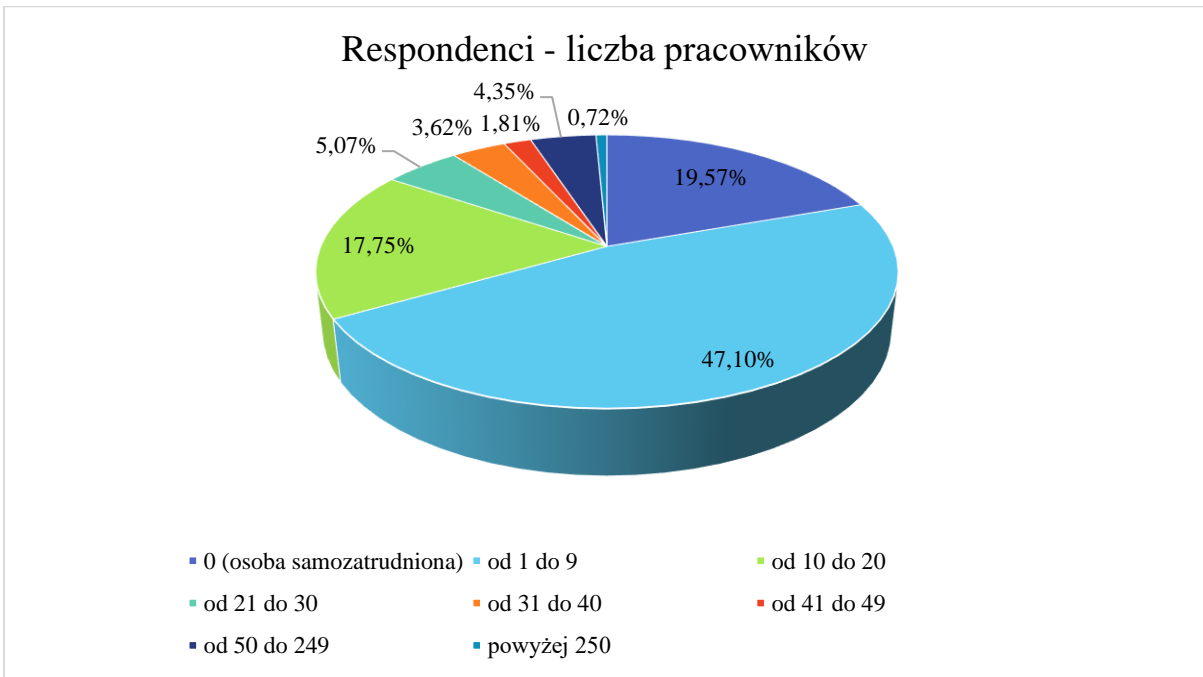
W badaniu ankietowym wzięło udział 1104 respondentów- przedstawicieli przedsiębiorstw działających na terenie podregionu lubelskiego. Większość respondentów, która wzięła udział w badaniu stanowiły osoby reprezentujące mikroprzedsiębiorstwa (744, tj. 67,39%). 26,09% (288) respondentów to małe przedsiębiorstwa a średnie przedsiębiorstwa stanowiły 6,16% (68) badanych. Zdecydowanie najmniejszą, marginalną, część stanowili przedstawiciele dużych przedsiębiorstw (4, tj. 0,36%).

Rozkład respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstwa prezentował się następująco:

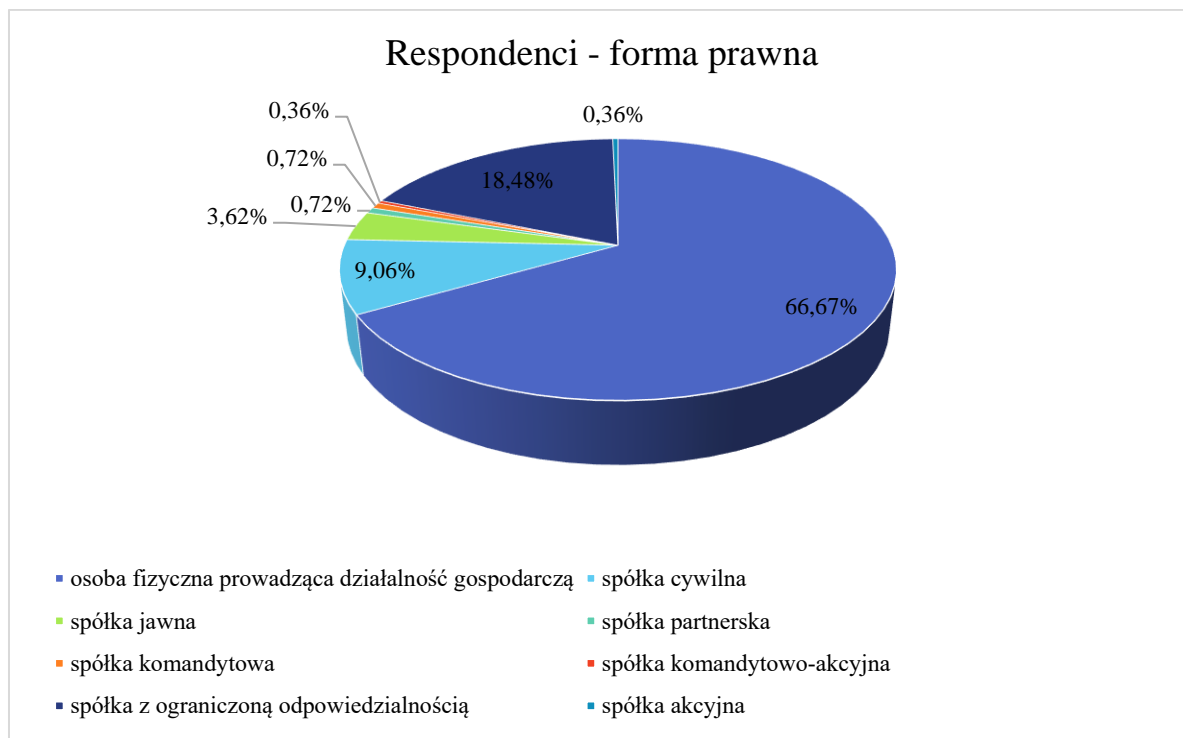
### Respondenci- status przedsiębiorstwa



Większość respondentów (520os., tj. 47,10%) badania z podregionu lubelskiego to przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Zdecydowanie mniejszą grupę stanowiły osoby samozatrudnione. Wśród odpowiadających na pytania w ankiecie było ich 216os. (19,57%). Kolejną grupę stanowili przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 20os. (196, tj. 17,75%). Zdecydowanie najmniejsze grupy respondentów to przedsiębiorstwa zatrudniające od 21 do 30 os. (56, tj. 5,07%), od 31 do 40 os. (40, tj. 3,62%) oraz od 41 do 49os. (20, tj. 1,81%). Jedynie 0,72% (8) respondentów to przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250os. Rozkład respondentów ze względu na liczbę pracowników prezentował się następująco:

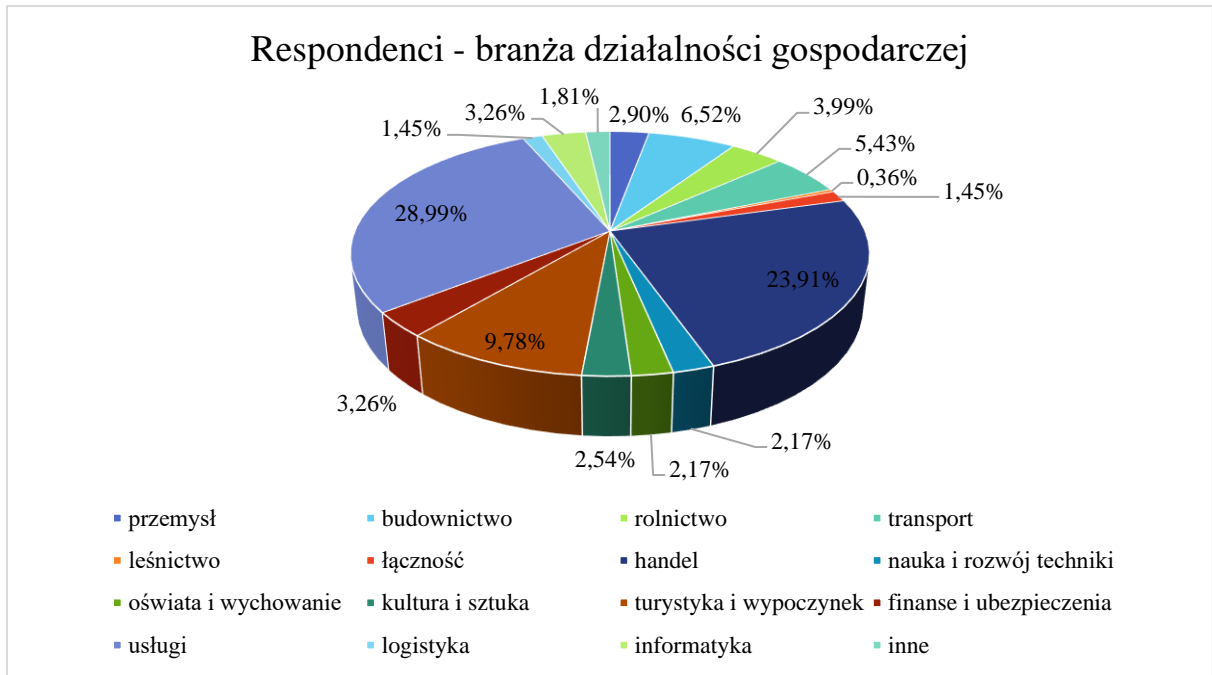


Biorąc pod uwagę formę prawną przedsiębiorstw z podregionu lubelskiego, których przedstawiciele odpowiadali na pytania to zdecydowanie największą grupę (736, tj. 66,67%) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. O wiele mniejsza część respondentów to przedstawiciele spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (204, tj. 18,48%) oraz spółek cywilnych (100, tj. 9,06%). Wśród respondentów były również osoby reprezentujące spółki jawne (40, tj. 3,62%), spółki partnerskie (8, tj. 0,72%) i komandytowe (8, tj. 0,72%), spółki akcyjne (4, tj. 0,36%) oraz spółki komandytowo-akcyjne (4, tj. 0,36%).



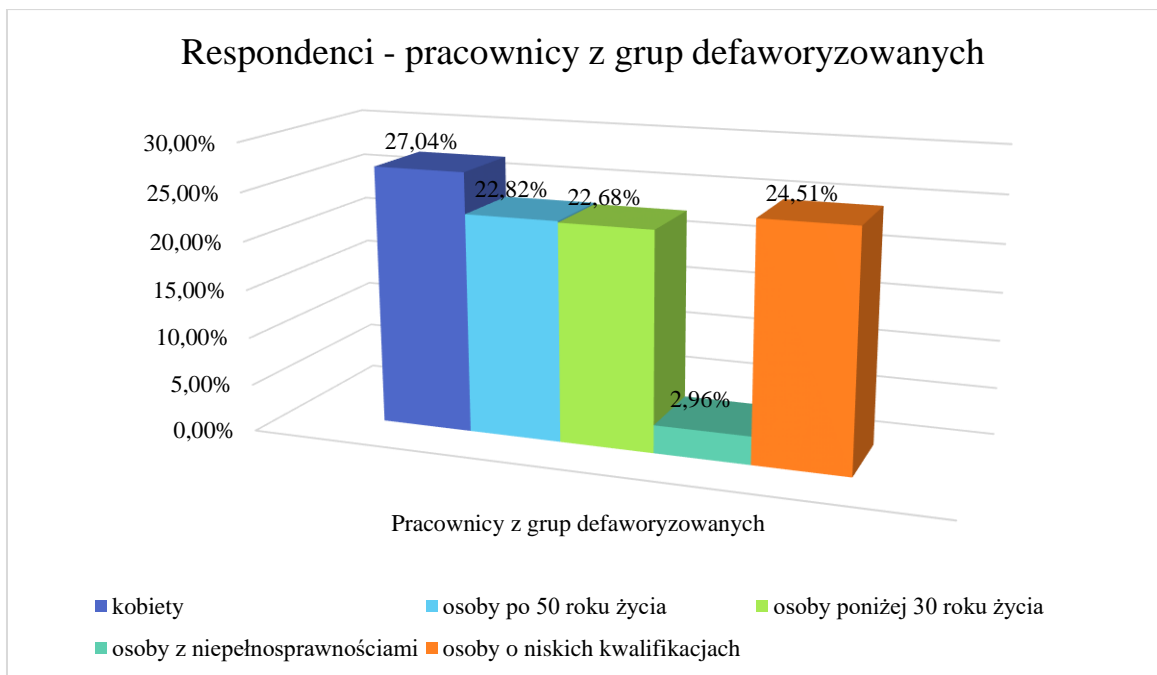
Analizując branżę działalności respondentów niniejszego badania z podregionu lubelskiego można stwierdzić, że dominowali przedstawiciele przedsiębiorstw z branży usługowej (320, tj. 28,99%), handlowej (264, tj. 23,91%) oraz turystycznej i wypoczynkowej (108, tj. 9,78%). Znacznie mniejszy udział wśród ankietowanych stanowili przedstawiciele następujących branż: budownictwo (72, tj. 6,52%), transport (60, tj. 5,43%), rolnictwo (44, tj. 3,99%), finanse i ubezpieczenia (36, tj. 3,26%), informatyka (36, tj. 3,26%), przemysł (32, tj. 2,90%), kultura i sztuka (28, tj. 2,54%), oświata i wychowanie (24, tj. 2,17%), nauka i rozwój techniki (24, tj. 2,17%), łączność (16, tj. 1,45%) oraz leśnictwo (4, tj. 0,36%). Odpowiedź „inne” wskazało 1,81% (20) ankietowanych. Udział w badaniu przedsiębiorstw ze względu na dominującą branżę ich działalności prezentuje poniższy wykres:

### Respondenci - branża działalności gospodarczej



W ramach badania zapytano, czy wśród pracowników przedsiębiorstw z podregionu lubelskiego są osoby należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy. Wyniki informują, że duża ich część zatrudnia kobiety (768, tj. 27,04%). Poza tym wskazywano, że wśród kadry pracowniczej są osoby o niskich kwalifikacjach rozumianych jako wykształcenie co najwyżej średnie (696, tj. 24,51%), osoby po 50 roku życia (648, tj. 22,82%), osoby poniżej 30 roku życia (644, tj. 22,68%). Zdecydowanie najrzadziej wskazywana była odpowiedź dotycząca zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Udzieliło jej jedynie 84 respondentów, tj. 2,96%. Powyższe dane przedstawiono na wykresie.

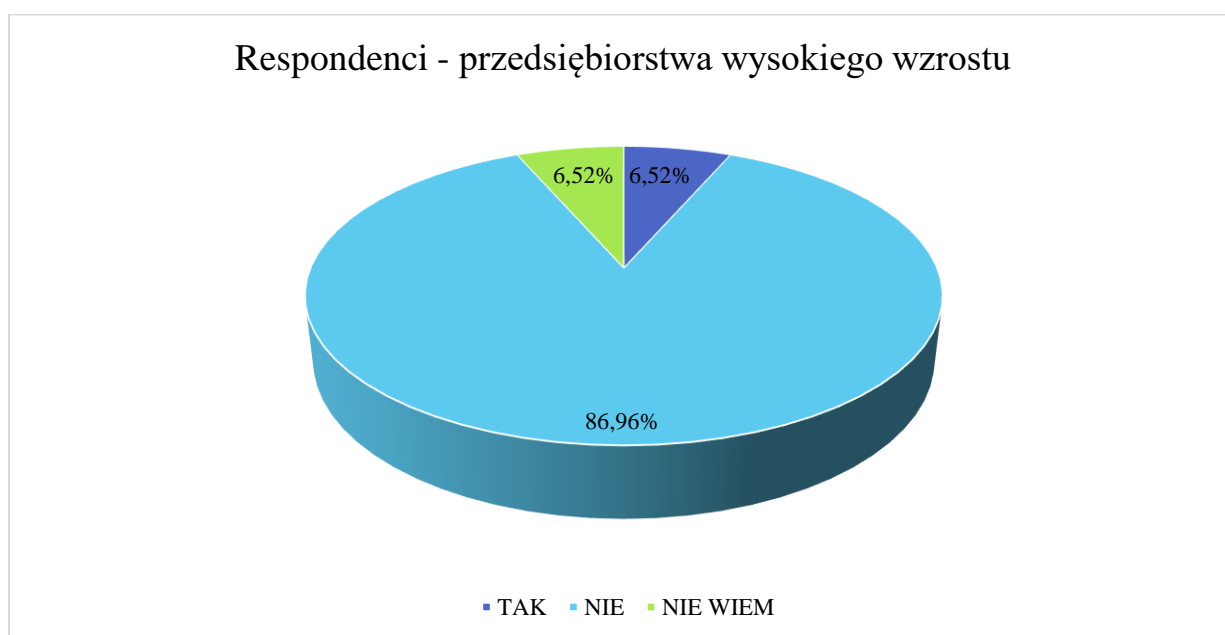
### Respondenci - pracownicy z grup defaworyzowanych



Wśród ogółu respondentów z podregionu lubelskiego tylko 10,51% (116) to przedsiębiorstwa działające w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego. 80,80% ankietowanych (892) zadeklarowało, że nie należy do tej kategorii przedsiębiorstw. 8,70% (96) respondentów udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres:

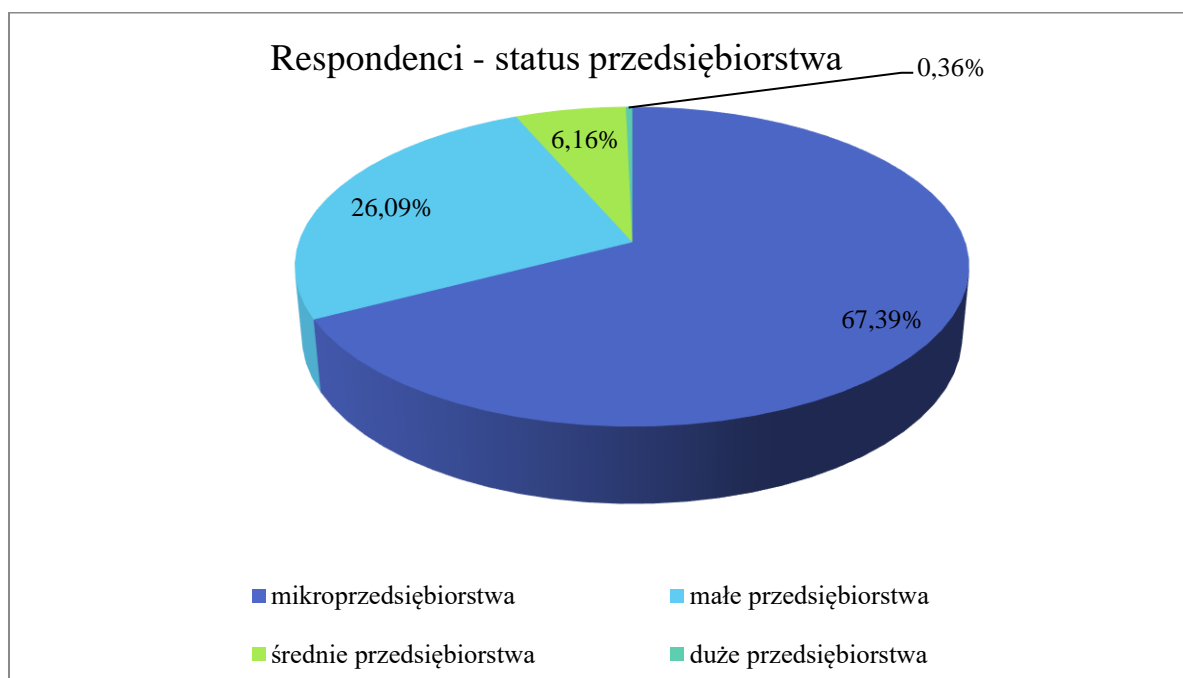


Wśród respondentów tylko 6,52% (72) zadeklarowało, iż należą do grupy przedsiębiorstw wysokiego wzrostu. Aż 86,96% (960) odpowiedziało negatywnie na to pytanie. 6,52% (72) udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres:



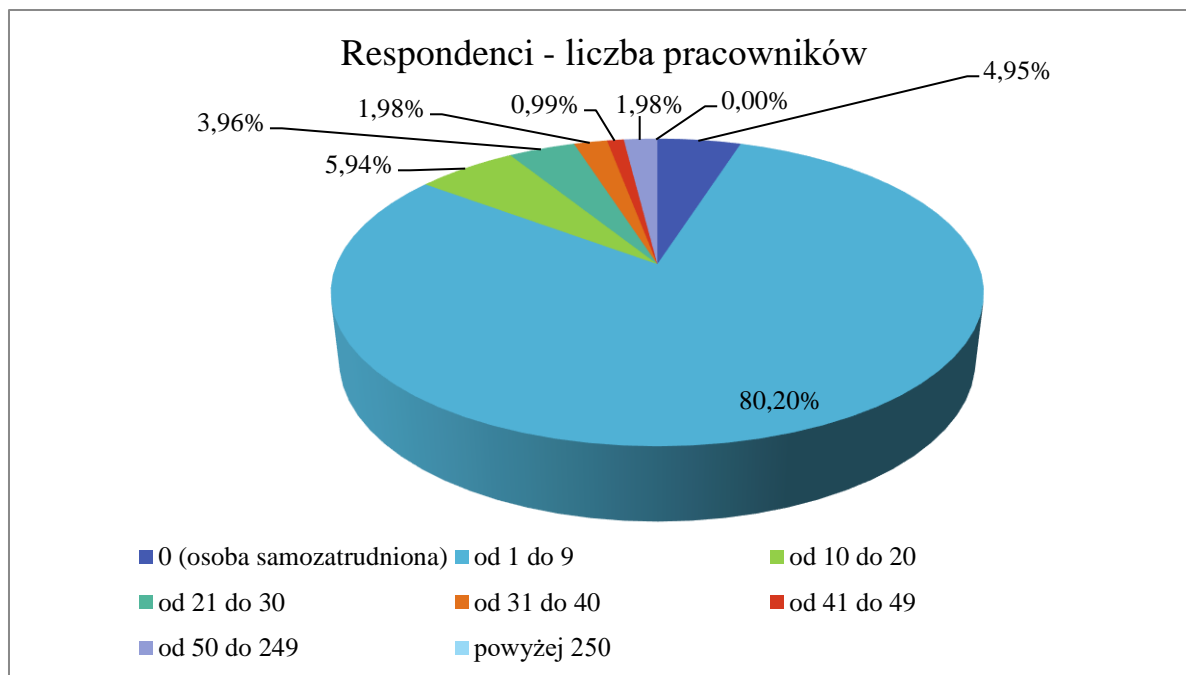
### C. Respondenci z podregionu bialskiego i chełmsko – zamojskiego

W badaniu ankietowym wzięło udział 404 respondentów- przedstawicieli przedsiębiorstw działających na terenie podregionu bialskiego i chełmsko - zamojskiego. Większość respondentów, która wzięła udział w badaniu stanowiły osoby reprezentujące mikroprzedsiębiorstwa (744, tj. 67,39%). 26,09% (288) respondentów to małe przedsiębiorstwa a średnie przedsiębiorstwa stanowiły 6,16% (68) badanych. Zdecydowanie najmniejszą, marginalną, część stanowili przedstawiciele dużych przedsiębiorstw (4, tj. 0,36%). Rozkład respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstwa prezentował się następująco:

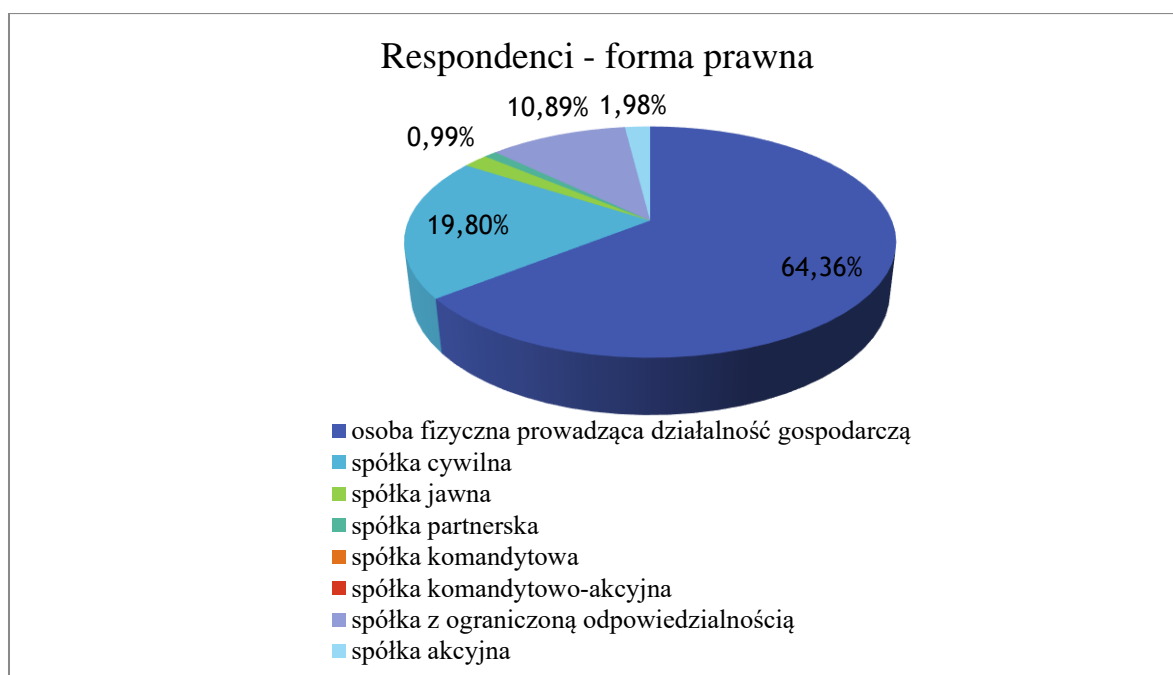


Zdecydowana większość respondentów z podregionu bialskiego i chełmsko- zamojskiego (324os., tj. 80,20%) to przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Dużo mniejszą grupę stanowiły osoby samozatrudnione. Wśród odpowiadających na pytania w ankiecie było ich 20os. (4,95%). Kolejną grupę stanowili przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 20os. (24, tj. 5,94%). Zdecydowanie najmniejsze grupy respondentów to przedsiębiorstwa zatrudniające od 21 do 30 os. (16, tj. 3,96%), od 50 do 249os. (8, tj. 1,98%), od 31 do 40 os. (8, tj. 1,98%) oraz od 41 do 49os. (4, tj. 0,99%). W omawianym podregionie nie było wśród respondentów przedsiębiorstwa zatrudniających powyżej 250os. Rozkład respondentów ze względu na liczbę pracowników prezentował się następująco:

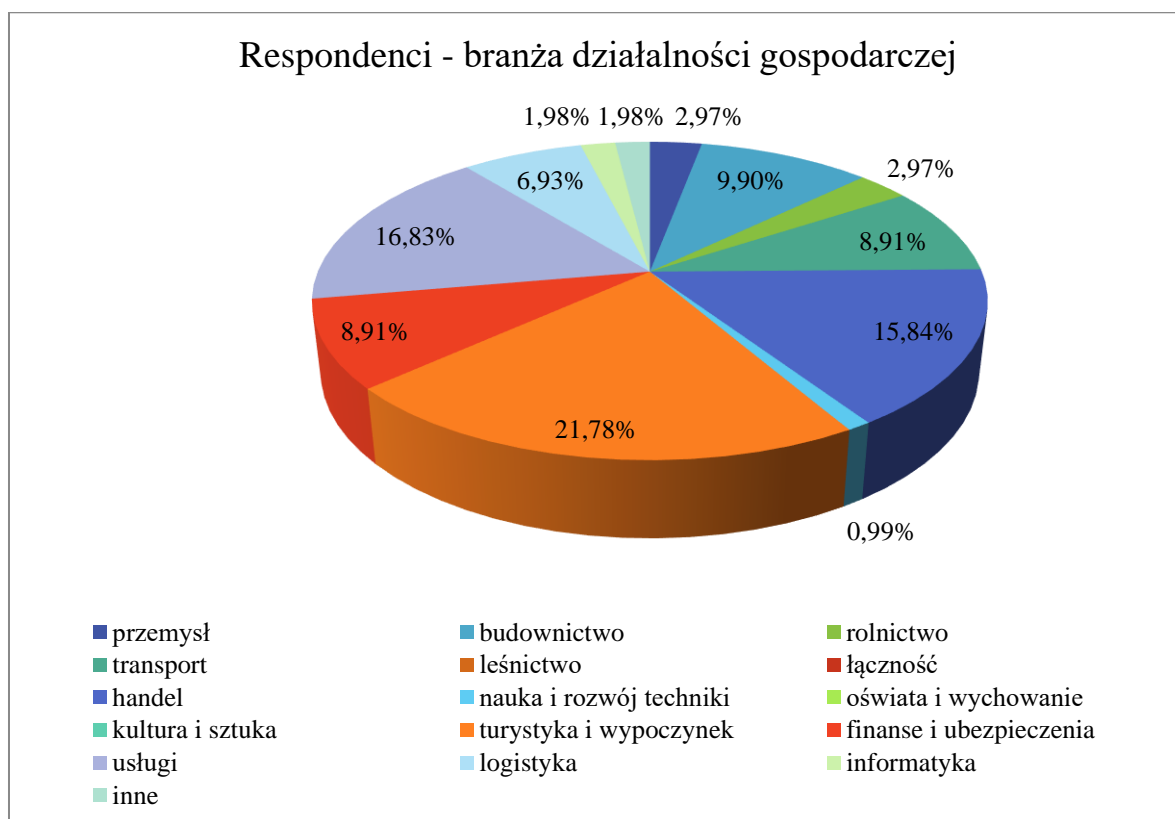




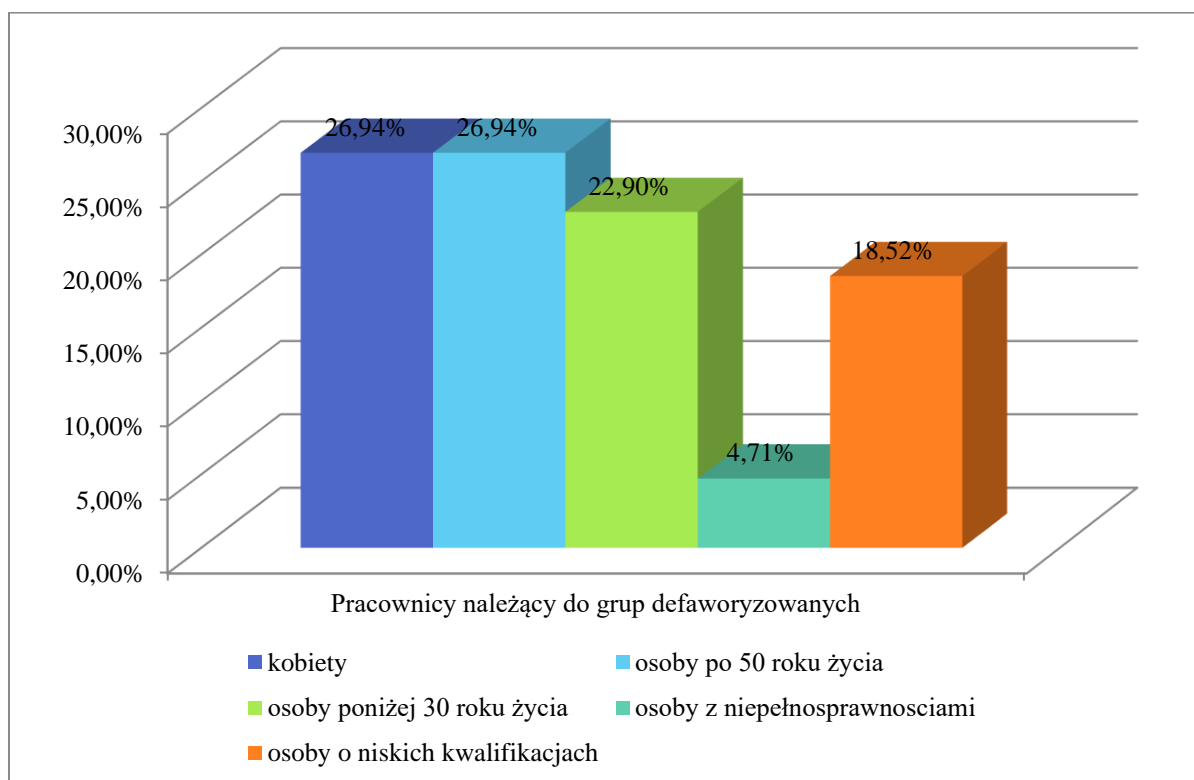
Biorąc pod uwagę formę prawną przedsiębiorstw z podregionu bialskiego i chełmsko - zamojskiego, których przedstawiciele odpowiadali na pytania to zdecydowanie największą grupę (260, tj. 64,36%) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. O wiele mniejsza część respondentów to przedstawiciele spółek cywilnych (80, tj. 19,80%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (44, tj. 10,89%). Wśród respondentów były również osoby reprezentujące spółki jawne (8, tj. 1,98%), spółki akcyjne (8, tj. 1,98%) oraz spółki partnerskie (4, tj. 0,99%). W badaniu nie brali udziału przedstawiciele spółek komandytowo- akcyjnych oraz komandytowych z omawianego podregionu.



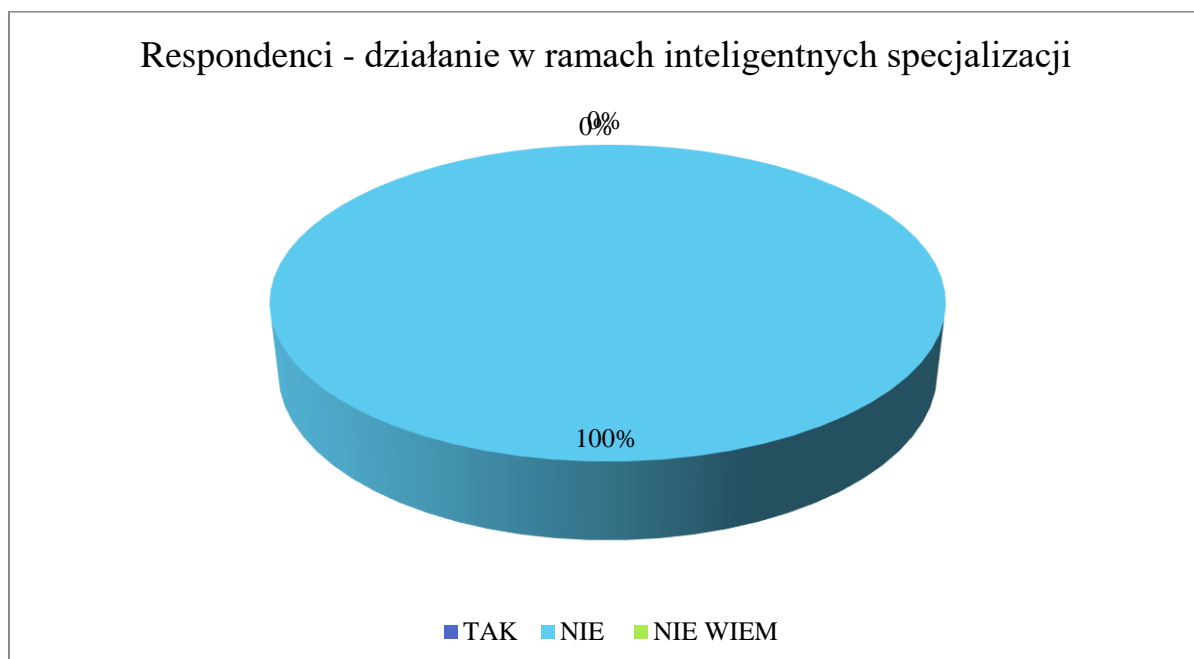
Analizując branżę działalności respondentów niniejszego badania z podregionu bialskiego i chełmsko - zamojskiego można stwierdzić, że dominowali przedstawiciele przedsiębiorstw z branży turystyczno- wypoczynkowej (88, tj. 21,78%), usługowej (68, tj. 16,83%) oraz handlowej (64, tj. 15,84%). Znacznie mniejszy udział wśród ankietowanych stanowili przedstawiciele następujących branż: budownictwo (40, tj. 9,90%), transport (36, tj. 8,91%), finanse i ubezpieczenia (36, tj. 8,91%), logistyka (28, tj. 6,93%), rolnictwo (12, tj. 2,97%), informatyka (8, tj. 1,98%) . Odpowiedź „inne” wskazało 1,98% (8) ankietowanych. Pozostałe, proponowane branże nie uzyskały wskazań. Udział w badaniu przedsiębiorstw ze względu na dominującą branżę ich działalności prezentuje poniższy wykres:



W ramach badania zapytano, czy wśród pracowników przedsiębiorstw są osoby należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy. Wyniki informują, że duża ich część zatrudnia kobiety (320, tj. 26,94%). Poza tym wskazywano, że wśród kadry pracowniczej są osoby po 50 roku życia (320, tj. 26,94%), osoby poniżej 30 roku życia (272, tj. 22,90%) oraz osoby o niskich kwalifikacjach rozumianych jako wykształcenie co najwyżej średnie (220, tj. 18,52%). Zdecydowanie najrzadziej wskazywana była odpowiedź dotycząca zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Udzieliło jej jedynie 56 respondentów, tj. 4,71%. Powyższe dane przedstawiono na wykresie.



Wśród ogółu respondentów z podregionu bialskiego i chełmsko – zamojskiego nie było przedsiębiorców działających w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego. 100% ankietowanych (404) udzieliło na to pytanie odpowiedzi negatywnej.



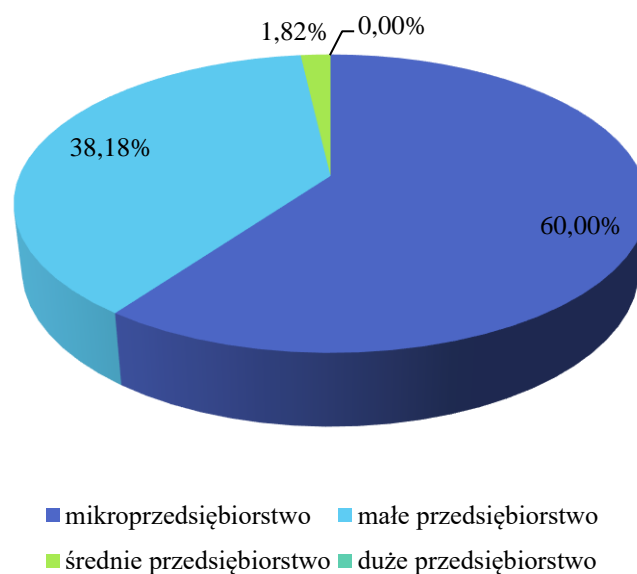
Wśród respondentów tylko 0,99% (4) zadeklarowało, iż należą do grupy przedsiębiorstw wysokiego wzrostu. Aż pozostała część – 99,01% (400) odpowiedziało negatywnie na to pytanie. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres:



#### D. Respondenci z podregionu puławskiego

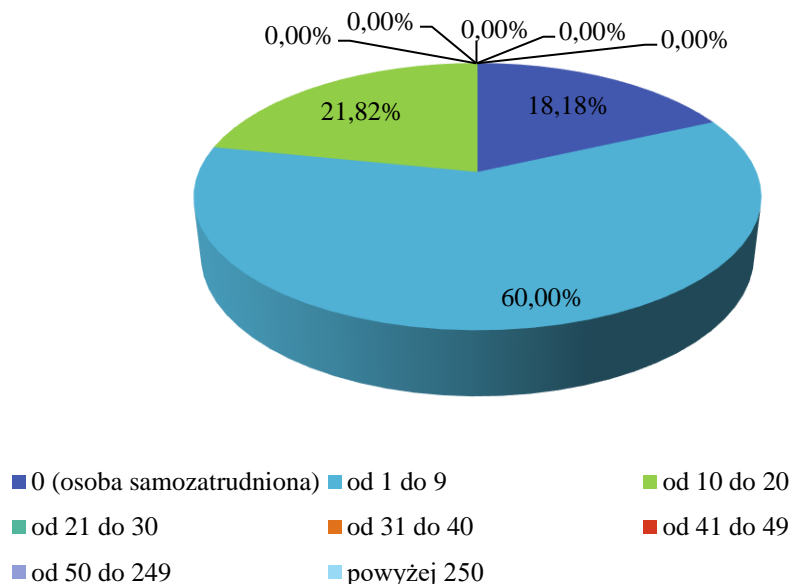
W badaniu ankietowym wzięło udział 55 respondentów- przedstawicieli przedsiębiorstw działających na terenie podregionu puławskiego. Większość respondentów, która wzięła udział w badaniu stanowiły osoby reprezentujące mikroprzedsiębiorstwa (33, tj. 60,00%). 38,18% (21) respondentów to małe przedsiębiorstwa a średnie przedsiębiorstwa stanowiły 1,82% (1) badanych. Wśród ankietowanych nie było przedstawicieli dużych przedsiębiorstw z podregionu puławskiego. Rozkład respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstwa prezentował się następująco:

Respondenci - status przedsiębiorstwa

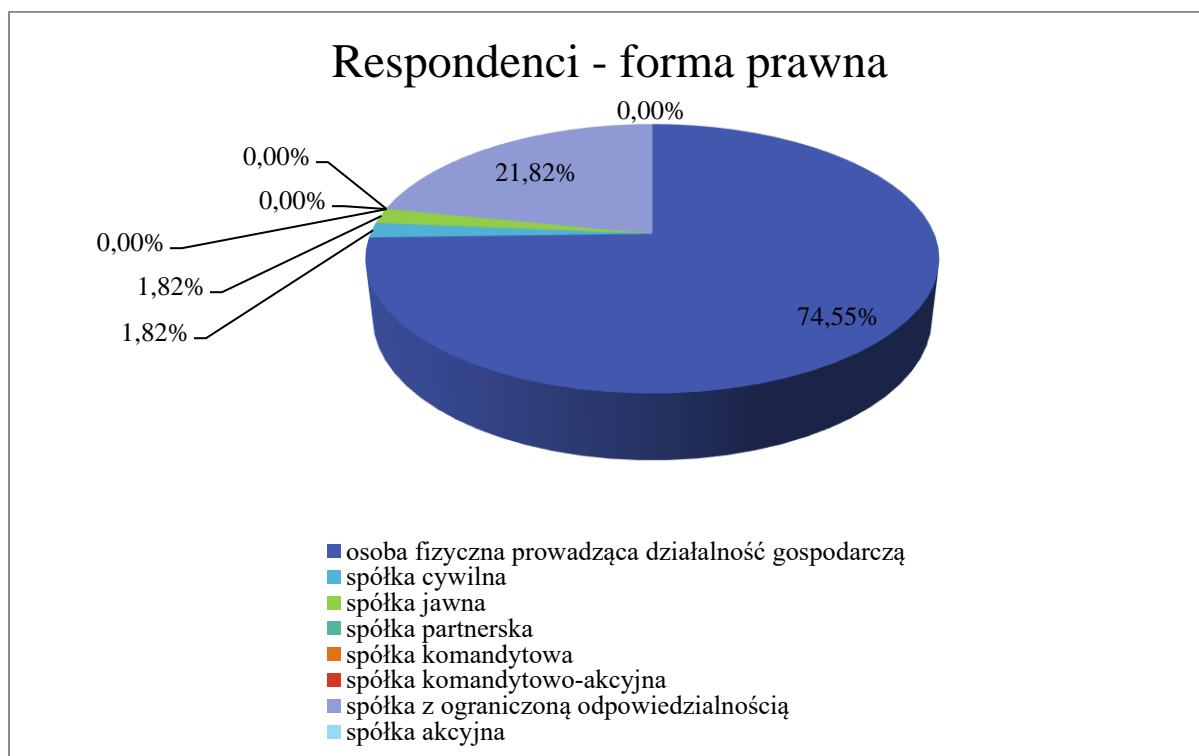


Większość respondentów (33os., tj. 60,00%) badania to przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Zdecydowanie mniejszą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 20 osób- 21,82% (12). Ponadto w badaniu odpowiedzi udzielały osoby samozatrudnione (10, tj. 18,18%). Pozostałe odpowiedzi nie uzyskały wskazań. Rozkład respondentów ze względu na liczbę pracowników prezentował się następująco:

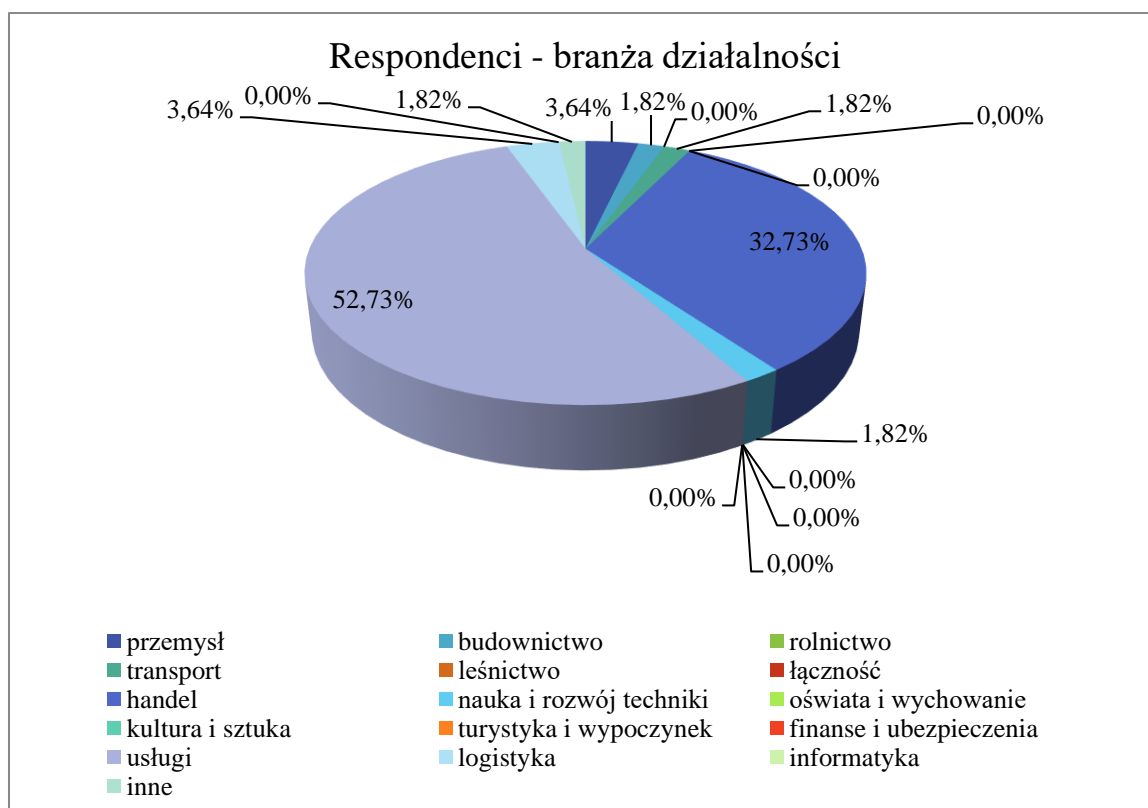
Respondenci - liczba zatrudnianych pracowników



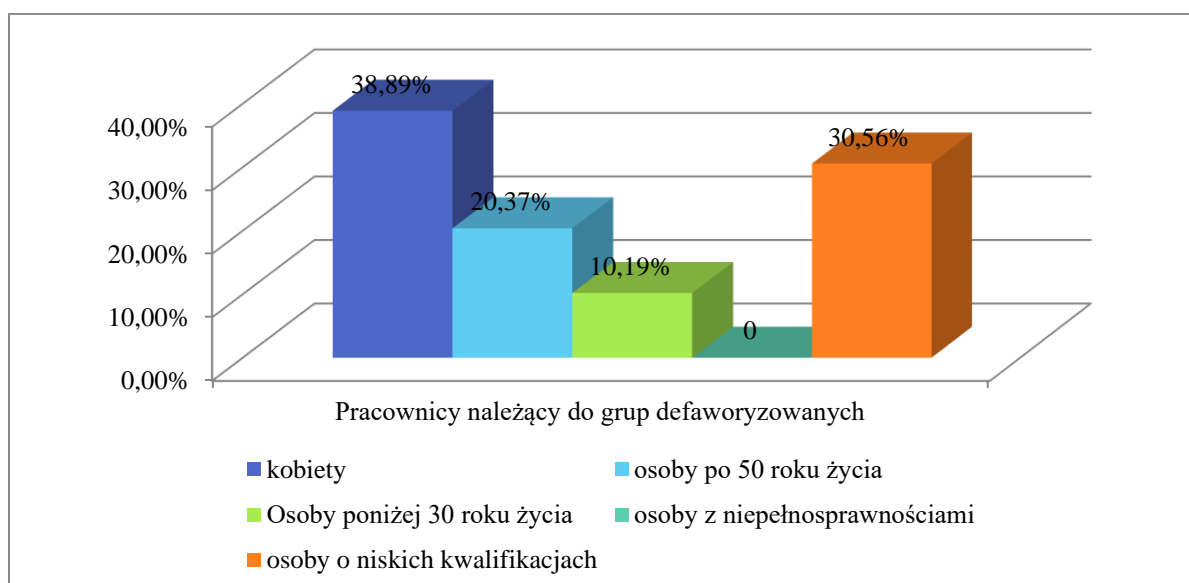
Biorąc pod uwagę formę prawną przedsiębiorstw z podregionu puławskiego, których przedstawiciele odpowiadali na pytania to zdecydowanie największą grupę (41, tj. 74,55%) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. O wiele mniejsza część respondentów to przedstawiciele spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (12, tj. 21,82%). Tyle samo, bo po 1,82% (po 1) było wśród respondentów przedstawiciele spółek cywilnych i spółek jawnych. W badaniu nie brali udziału przedstawiciele spółek partnerskich, komandytowo- akcyjnych, komandytowych oraz akcyjnych z omawianego podregionu.



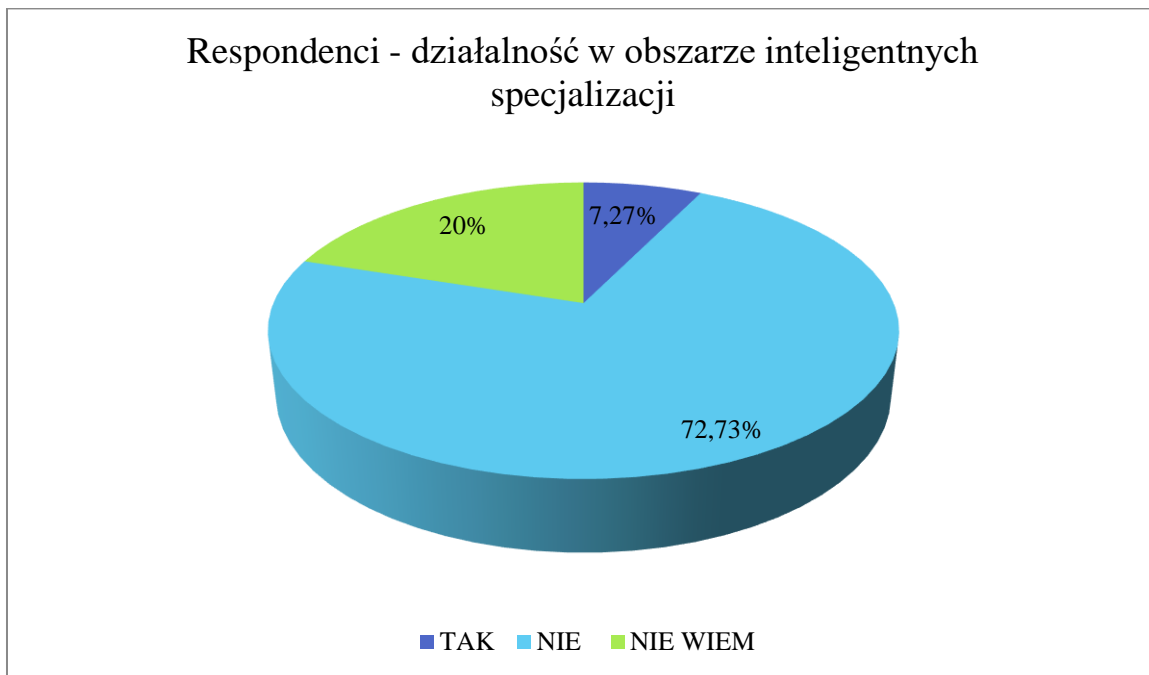
Analizując branżę działalności respondentów niniejszego badania z podregionu puławskiego można stwierdzić, że dominowali przedstawiciele przedsiębiorstw z branży usługowej (29, tj. 52,73%) oraz handlowej (18, tj. 32,73%). Znacznie mniejszy udział wśród ankietowanych stanowili przedstawiciele następujących branż: przemysł (2, tj. 3,64%), logistyka (2, tj. 3,64%), budownictwo (1, tj. 1,82%), transport (1, tj. 1,82%), nauka i rozwój techniki (1, tj. 1,82%) oraz „inne” (1, tj. 1,82%). Pozostałe, proponowane branże nie uzyskały wskazań. Udział w badaniu przedsiębiorstw ze względu na dominującą branżę ich działalności prezentuje poniższy wykres:



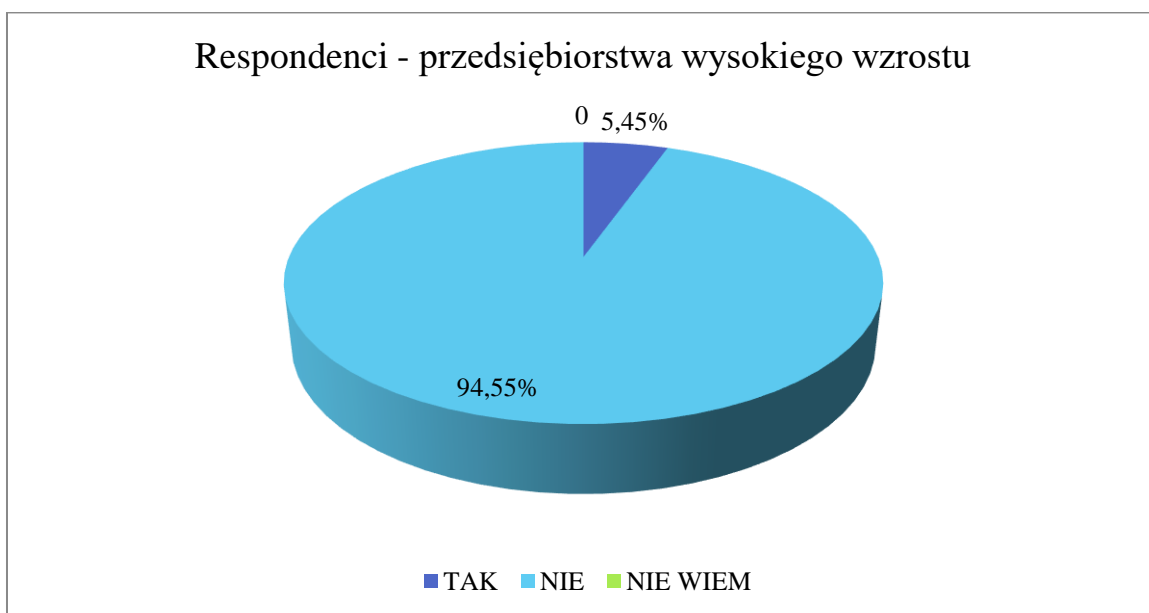
W ramach badania zapytano, czy wśród pracowników przedsiębiorstw z podregionu puławskiego są osoby należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy. Wyniki informują, że duża ich część zatrudnia kobiety (42, tj. 38,89%). Poza tym wskazywano, że wśród kadry pracowniczej są osoby o niskich kwalifikacjach rozumianych jako wykształcenie co najwyżej średnie (33, tj. 30,56%), osoby po 50 roku życia (22, tj. 20,37%), osoby poniżej 30 roku życia (11, tj. 10,19%). Żaden z respondentów nie zadeklarował zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Powyższe dane przedstawiono na wykresie.



Wśród ogółu respondentów z podregionu puławskiego tylko 7,27% (4) to przedsiębiorstwa działające w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego. 72,73% ankietowanych (40) zadeklarowało, że nie należy do tej kategorii przedsiębiorstw. 20,00% (11) respondentów udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres.



Wśród respondentów tylko 5,45% (3) zadeklarowało, iż należą do grupy przedsiębiorstw wysokiego wzrostu. Aż 94,55% (52) odpowiedziało negatywnie na to pytanie. Nie udzielono żadnej odpowiedzi o treści „nie wiem”. Udział odpowiedzi odzwierciedla poniższy wykres.





### **III. Prezentacja wyników analizy**

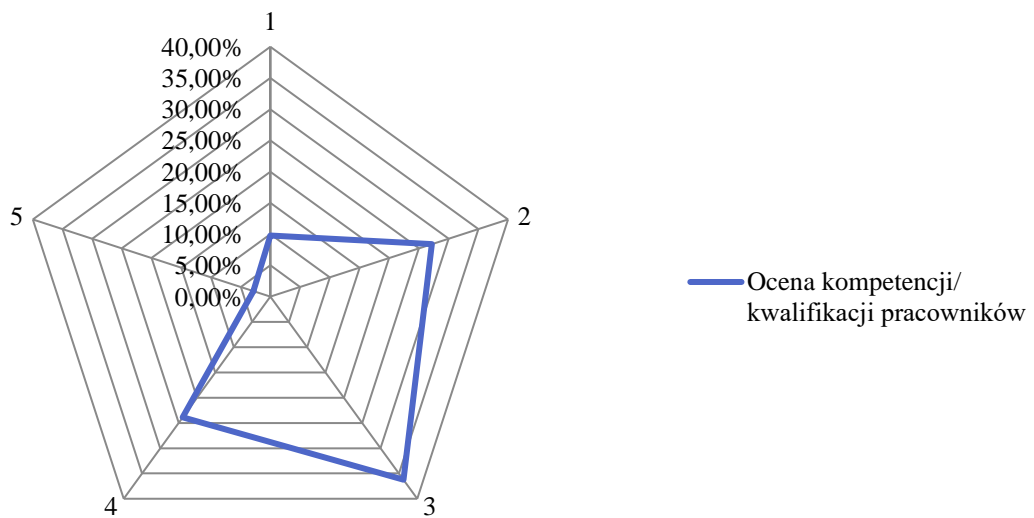
Poniżej przedstawione zostały wyniki analizy dotyczące m. in. poziomu kwalifikacji i kompetencji pracowników przedsiębiorstw z woj. lubelskiego, ich aktualności a także gotowości do nabywania lub podwyższania kwalifikacji i kompetencji wśród pracodawców i pracowników pracodawców z obszaru woj. lubelskiego. Ponadto zbadano zainteresowanie ubieganiem się o dofinansowanie usług rozwojowych oraz skorzystaniem z podmiotowego systemu finansowania. Na podstawie uzyskanych danych określono potrzeby rozwojowe przedsiębiorstw i przedsiębiorców z obszaru woj. lubelskiego.

Prezentacja wyników zrealizowanego badania została przygotowana zgodnie z kryterium siedziby przedsiębiorstw- respondentów, tj. osobno dla poszczególnych podregionów województwa lubelskiego.

#### **1. Podregion lubelski**

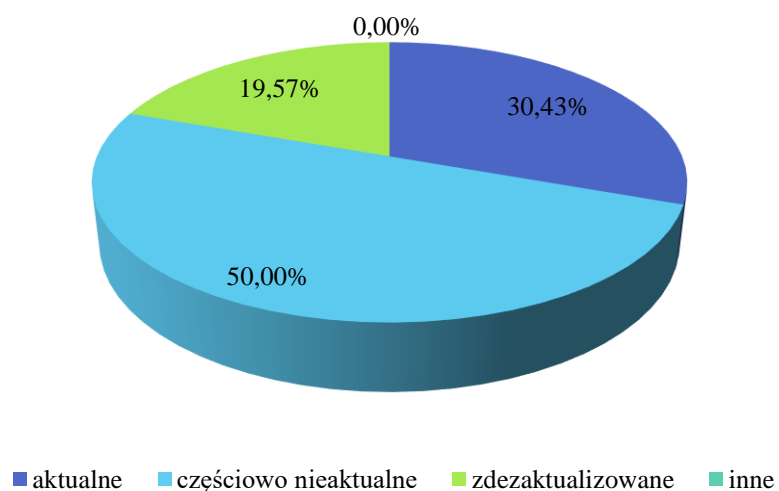
Respondenci zostali poproszeni o ocenę poziomu kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników. Zastosowano skalę 5- punktową, gdzie „1” oznacza „brak odpowiednich kwalifikacji/ kompetencji” a „5” oznacza „bardzo wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji”. Uzyskane wyniki wskazywały na średni (wynik „3”) poziom kompetencji/ kwalifikacji, ponieważ tak wskazało 36,23% (400) respondentów. Kolejny, najczęściej pojawiający się wynik to „2” (300, tj. 27,17%). Nieco mniej ankietowanych udzieliło odpowiedzi „4” (264, 23,91%). Najmniej było odpowiedzi skrajnych, zarówno pozytywnych „5” (32, tj. 2,90%) jak i negatywnych (108, tj. 9,78%). Rozkład ocen przedstawiono na poniższym wykresie:

### Ocena kompetencji/ kwalifikacji pracowników

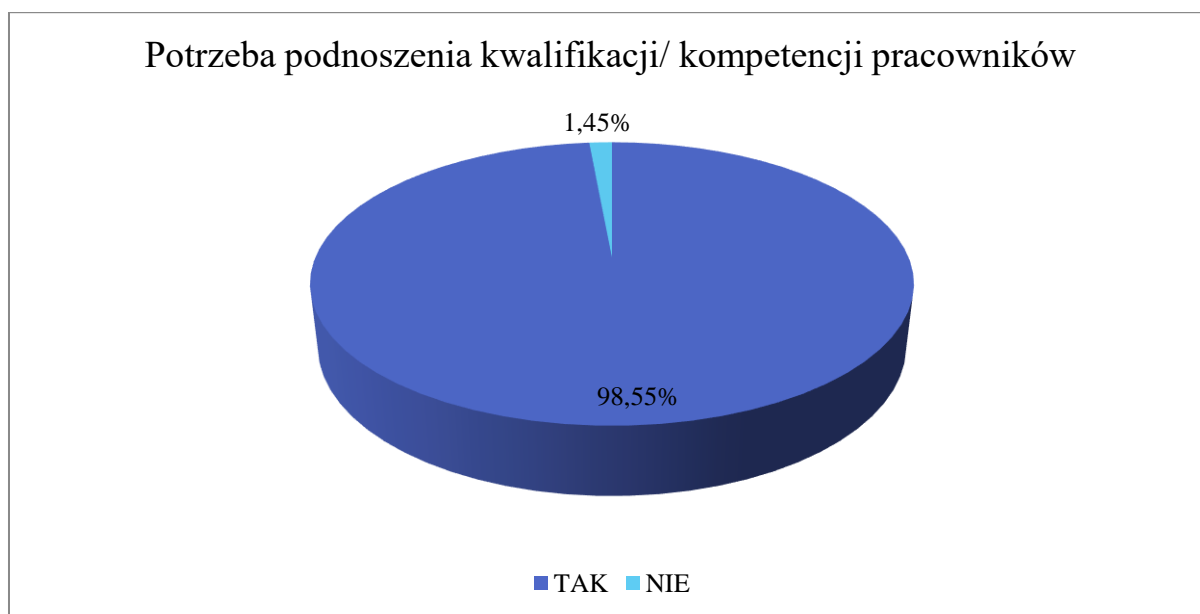


Respondenci wypowiedzieli się w badaniu również na temat aktualności posiadanych przez ich pracowników kwalifikacji/ kompetencji. Połowa z nich (552, tj. 50,00%) oceniła je jako „częściowo aktualne”, a 30,43% (336) jako „aktualne”. Jednakże dość duże grono wskazało, że kwalifikacji/ kompetencje ich pracowników są „zdezaktualizowane”. Układ odpowiedzi przedstawiono poniżej w formie graficznej.

### Ocena aktualności kwalifikacji/ kompetencji pracowników przedsiębiorstw

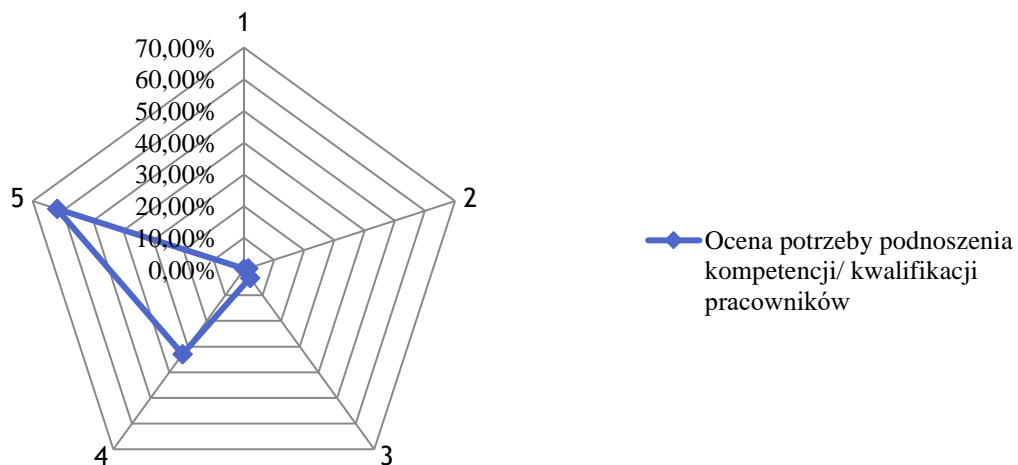


Niemalże wszyscy respondenci badania z podregionu lubelskiego dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji/kompetencji swoich pracowników. Odpowiedzi pozytywnej udzieliło bowiem 98,55% (1088) ankietowanych. Negatywnie odpowiedziało tylko 1,45% (16) pytanym. Rozkład odpowiedzi odzwierciedlono na poniższym wykresie.



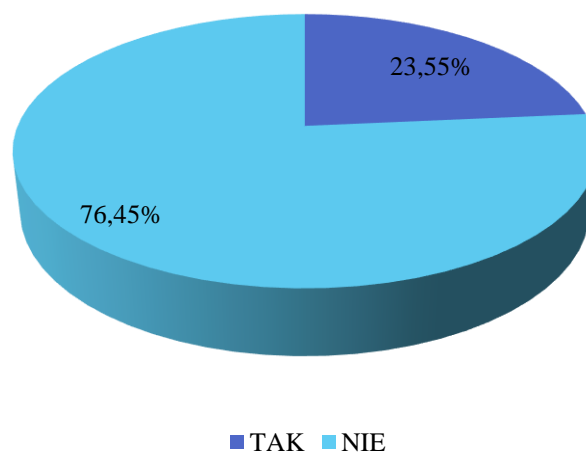
W związku z powyższym respondentów poproszono o ocenę poziomu potrzeby podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników. Użyto do tego 5- stopniowej skali, gdzie „1” oznacza „zupełny brak potrzeby” a „5” oznacza „bardzo duża potrzeba”. W zdecydowanej większości (684, tj. 61,96%) respondenci wskazali bardzo dużą potrzebę podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników (odpowiedź „5”). Bardzo często też (364, tj. 32,97%) udzielano oceny „4”. Rzadko zaś padały odpowiedzi oceniające nisko bądź bardzo nisko- „3” (36, tj. 3,26%), „2” (16, tj. 1,45%) oraz „1” (4, tj. 0,36%). Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie.

### Ocena potrzeby podnoszenia kompetencji/ kwalifikacji pracowników



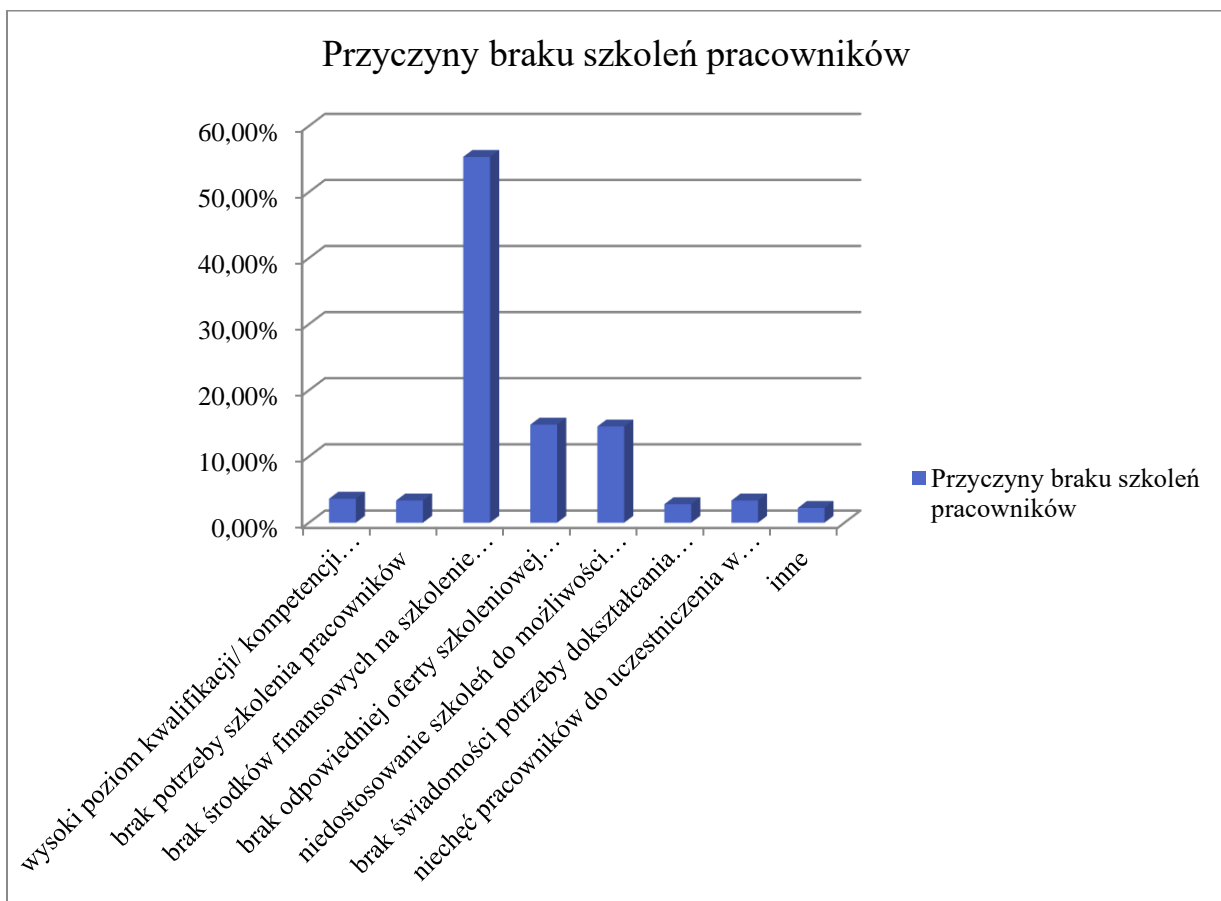
Z badania wynika, że jedynie 23,55% (260) respondentów- przedsiębiorstw zorganizowało szkolenie/ skierowało na szkolenie min. 1swojego pracownika w ciągu ostatnich 24 miesięcy. Aż 76,45% (844) nie szkoliło swoich pracowników. Poniższy wykres przedstawia rozkład wyników.

### Uczestnictwo pracowników w szkoleniach w ciągu ostatnich 24 m-cy



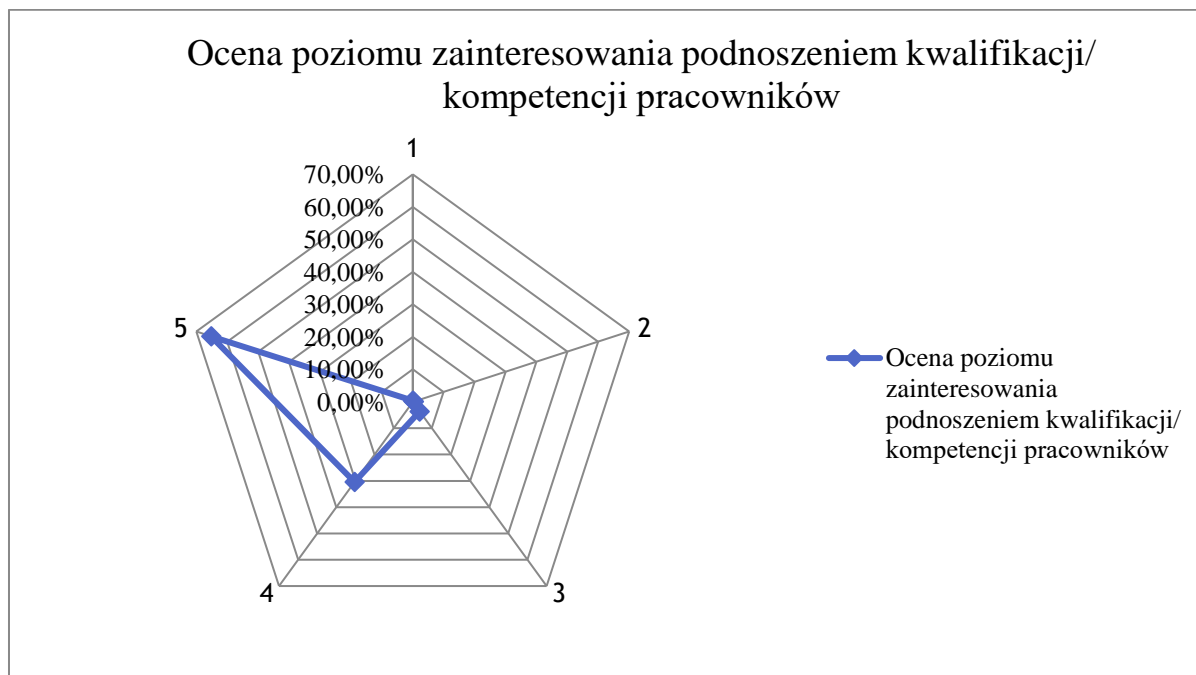
W przypadku braku organizacji szkoleń (delegowania na szkolenia) dla pracowników przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wskazanie przyczyn. Dominującą (792, tj. 55,31%) była odpowiedź „brak środków finansowych na szkolenie pracowników”. Następnie, najczęściej udzielane odpowiedzi to: „brak odpowiedniej oferty szkoleniowej

odpowiadającej na potrzeby przedsiębiorstwa” (212, tj. 14,80%) oraz „niedostosowanie szkoleń do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstwa (np. absorbujący harmonogram, spotkania w godzinach pracy itp.)” (208, tj. 14,53%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały relatywnie bardzo niskie wskazania: „wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji niewymagający uzupełnienia” (52, tj. 3,63%), „brak potrzeby szkolenia pracowników” (48, tj. 3,35%), „niechęć pracowników do uczestniczenia w szkoleniach” (48, tj. 3,35%). Zdecydowanie najmniej respondentów odpowiedziało „brak świadomości potrzeby doksztalcania wśród pracodawcy/ pracowników” (40, tj. 2,79%). Część respondentów (32, tj. 2,23%) udzieliła odpowiedzi „inne” przytaczając własne powody. Uzyskane odpowiedzi zostały przedstawione na poniższym wykresie.

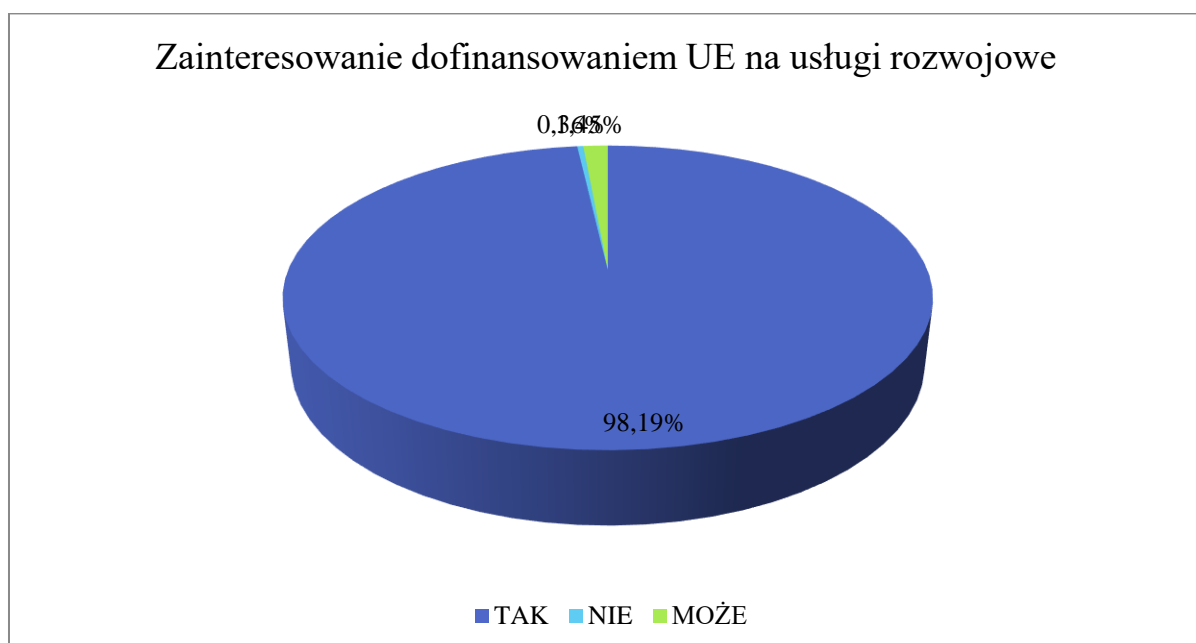


Jedno z pytań w ankiecie dotyczyło oceny stopnia zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników przedsiębiorstw. Użyto do tego 5- stopniowej skali, gdzie „1” oznacza „zupełny brak zainteresowania” a „5” oznacza „bardzo duże zainteresowanie”. Zdecydowana większość (720, tj. 65,22%) respondentów wyraziło najwyższy stopień zainteresowania. Bardzo licznie (336, tj. 30,43%) udzielano również odpowiedzi na poziomie „4”. Bardzo rzadko udzielano odpowiedzi „3”, „2” oraz „1”

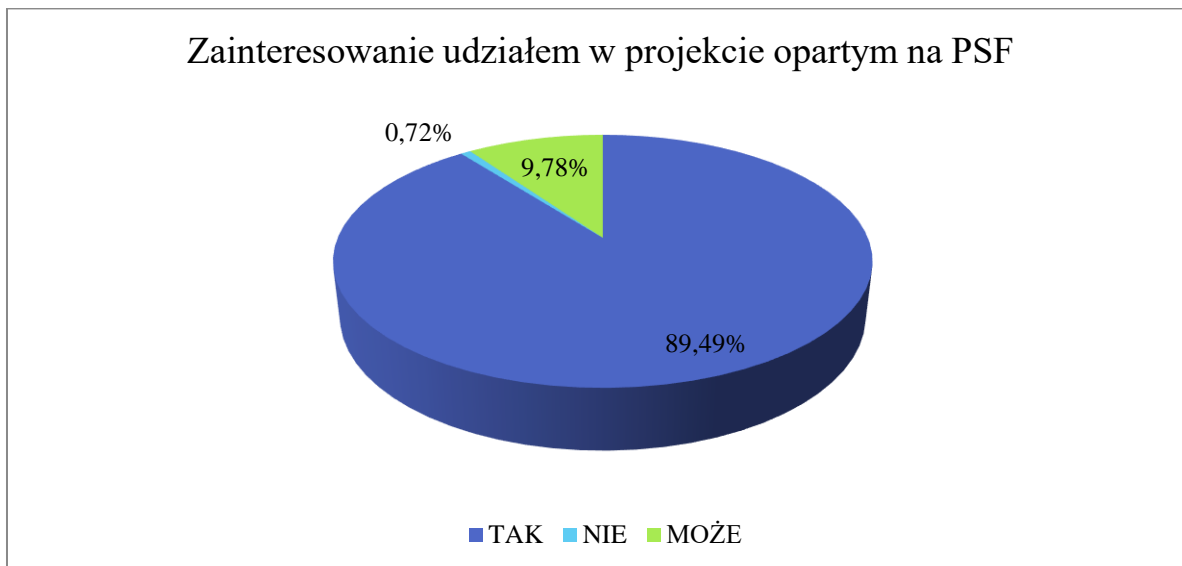
[odpowiednio (40, tj. 3,62%), (4, tj. 0,36%) oraz (4, tj. 0,36%)]. Odpowiedzi przedstawia poniższy diagram.



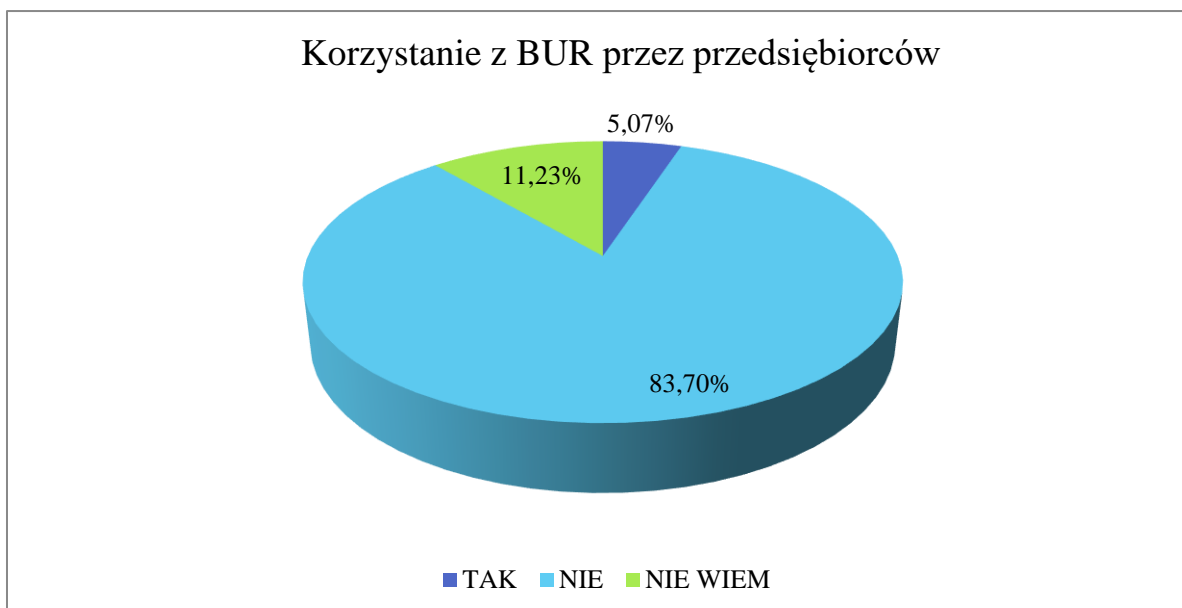
W ramach ankiety zbadano również skalę zainteresowania przedsiębiorstw uzyskaniem dofinansowania UE na sfinansowanie usług rozwojowych. Niemal wszyscy ankietowani (1084, tj. 98,19%) wyrazili pozytywną opinię udzielając odpowiedzi „TAK”. Jedyne 0,36% (4) respondentów nie było zainteresowanych unijnym dofinansowaniem. Nikła część, bo 1,45% (16) ankietowanych odpowiedziała „MOŻE”. Rozkład odpowiedzi w formie graficznej przedstawiono poniżej.



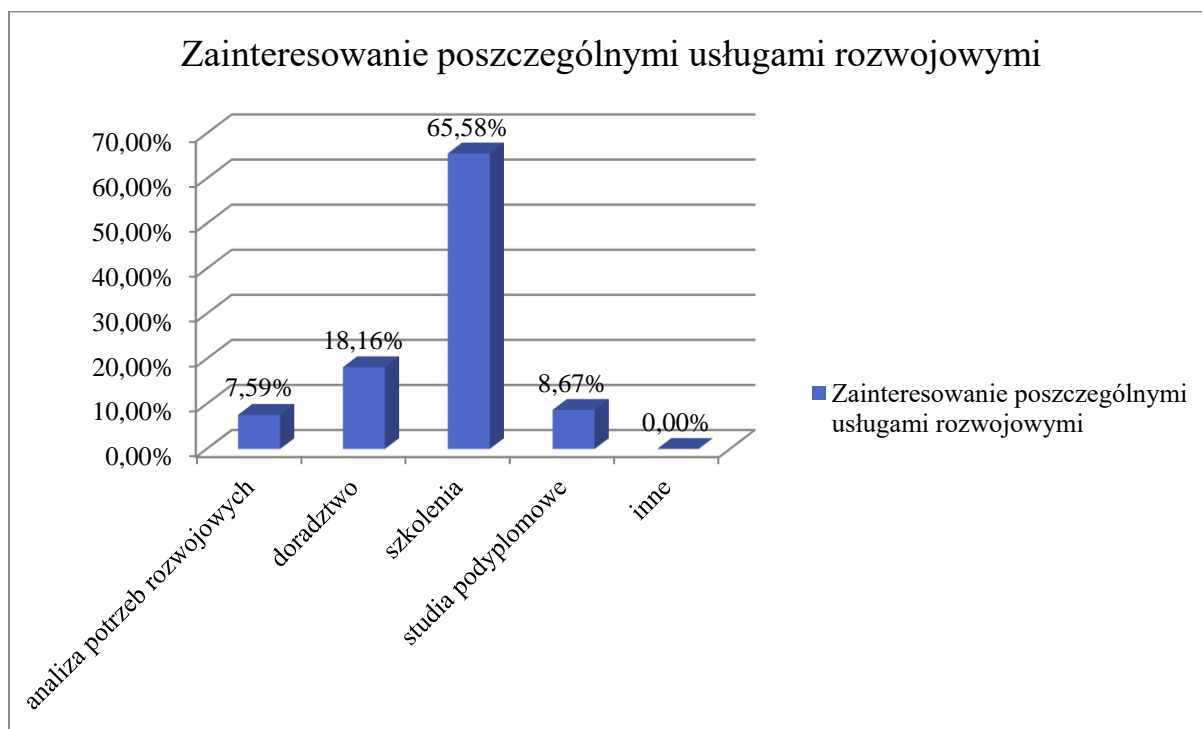
W ślad za powyższym, zapytano przedsiębiorców czy byliby zainteresowani udziałem w projekcie opartym na podmiotowym systemie finansowania usług rozwojowych. Bardzo duże grono respondentów (988, tj. 89,46%) udzieliło odpowiedzi twierdzącej, a tylko 0,72% (8) negatywnej. 9,78% ankietowanych odpowiedziało „MOŻE”. Odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.



W związku z tym, że podmiotowy system finansowania opiera się na wyborze ofert usług rozwojowych wśród tych ogłoszonych w Bazie Usług Rozwojowych, zapytano przedsiębiorców czy kiedykolwiek korzystali z BUR. W większości (924, tj. 83,70%) udzielono odpowiedzi negatywnej, a tylko 5,07% (56) odpowiedziało „TAK”. 11,23% (124) ankietowanych odpowiedziało „NIE WIEM”. Rozkład odpowiedzi przedstawiono graficznie poniżej.



Respondentów poproszono o wskazanie, jakim rodzajem usług rozwojowych byłoby zainteresowani. W większości (968, tj. 65,58%) udzielili oni odpowiedzi, że szkoleniami. Kolejne najczęstsze odpowiedzi to: doradztwo (268, tj. 18,16%), studia podyplomowe (128, tj. 8,67%) oraz analiza potrzeb rozwojowych (112, tj. 7,59%). Nie udzielono innych odpowiedzi. Rozkład wyników przedstawiono poniżej.



W kolejnym pytaniu respondenci udzielali odpowiedzi, którą część kadry chcieliby skierować na szkolenie. Najczęściej (808, tj. 51,40%) wskazywano grupę szeregowych pracowników, następnie przedsiębiorców (osobiście) (348, tj. 22,14%) oraz kadre kierowniczą (312, tj. 19,85%). Najrzadziej udzielano odpowiedzi dot. wyższej kadry menadżerskiej (104, tj. 6,62%). Innych odpowiedzi nie udzielano. Poniższy wykres ukazuje rozkład odpowiedzi.





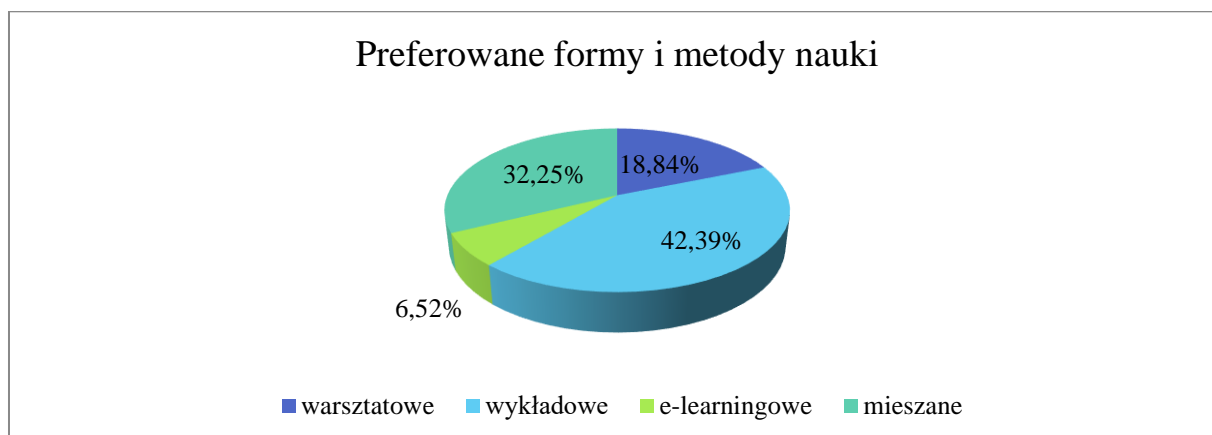
Respondenci zostali poproszeni o wskazanie szkoleń, którymi byłoby zainteresowani. Zdecydowanie najczęstsze odpowiedzi to szkolenia zawodowe prowadzące na nabycia kwalifikacji w zawodzie (688, tj. 38,05%) oraz szkolenia menadżerskie (468, tj. 25,88%). Nieco rzadziej wybierano szkolenia miękkie (np. kompetencji personalnych, zarządzania sobą w czasie, autoprezentacji) (284, tj. 5,71%), szkolenia informatyczne (180, tj. 9,96%) oraz szkolenia językowe (172, tj. 9,51%). Innych odpowiedzi nie udzielano. Wszystkie zostały przedstawione na diagramie.



W ankiecie respondenci udzielali odpowiedzi dotyczących przyczyn zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników. Najczęściej (704, tj. 34,92%) wskazywana przez przedsiębiorców to potrzeba świadczenia usług na wyższym poziomie. Kolejne odpowiedzi pod względem częstotliwości udzielania to: chęć wyróżniania się wśród konkurencji (396, tj. 19,64%), rozwój zawodowy kadry (384, tj. 19,05%), potrzeba aktualizacji wiedzy ze względu na zmieniającą się gospodarkę (372, tj. 18,45%). Relatywnie rzadko wskazywano: przekwalifikowanie pracowników (np. z powodu przebranżowienia) (148, tj. 7,34%). 0,60% (12) to odpowiedzi „inne”- udzielane samodzielnie. Rozkład wyników przedstawia wykres.



Wśród preferowanych form i metod nauki przedsiębiorcy najczęściej wskazywali formę wykładową (468, tj. 42,39%) oraz mieszaną (356, tj. 32,25%). Rzadziej była to forma warsztatowa (208, tj. 18,84%) oraz e-learningowa (72, tj. 6,52%).

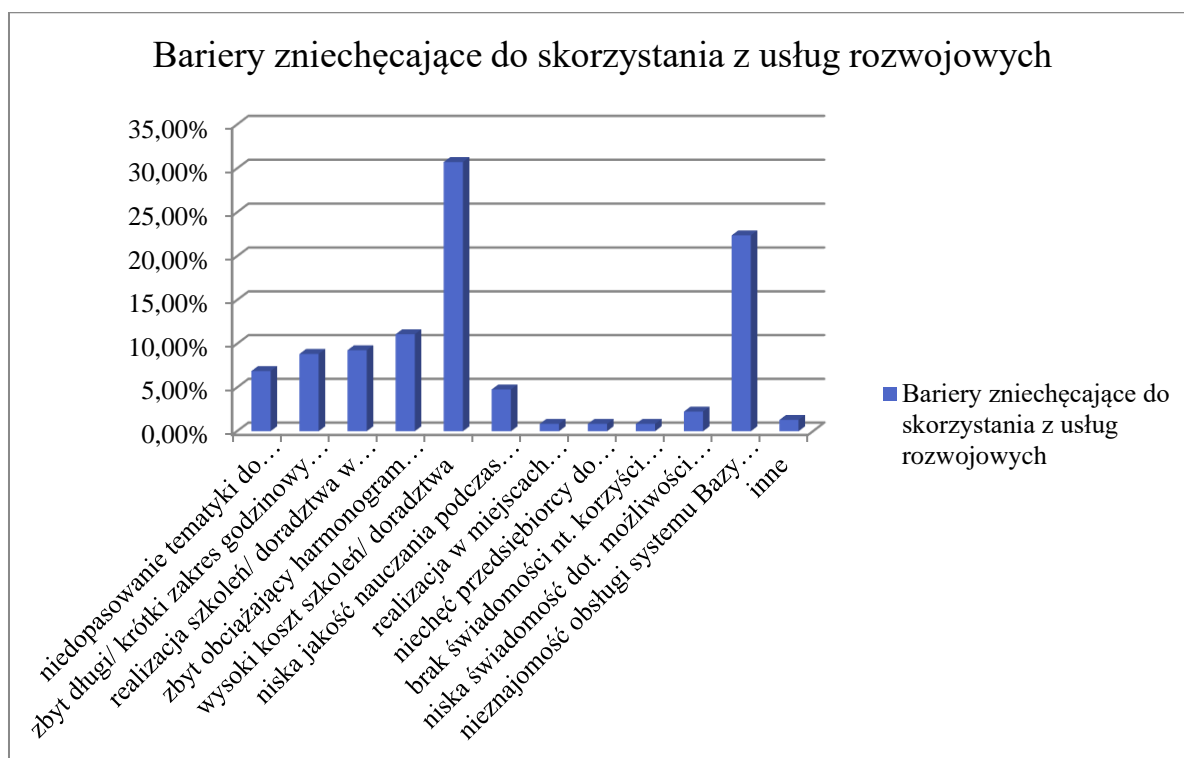


W ramach prowadzonego badania respondenci ujawnili swoje potrzeby/ oczekiwania w stosunku do usług rozwojowych. Spośród szerokiego wachlarza odpowiedzi najczęściej deklarowali: uzyskanie dofinansowania na skorzystanie z usług (1100, tj. 22,12%), wsparcie w procesie ubiegania się o dofinansowanie (963, tj. 19,36%), wysoką jakość usług (616, tj. 12,39%), pomoc w obsłudze Bazy Usług Rozwojowych (581, tj. 11,68%) oraz harmonogram dostosowany do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstwa (420, tj. 8,45%). Relatywnie rzadziej wskazywano: dostosowanie do indywidualnych potrzeb przedsiębiorstwa (300, tj. 6,03%), możliwość uzyskania powszechnie uznanego certyfikatu (292, tj. 5,87%), realizacja w siedzibie przedsiębiorstwa (220, tj. 4,42%). Najrzadziej wśród odpowiedzi pojawiały się potrzeby/ oczekiwania dotyczące: realizacja szkoleń/ doradztwa w terminach wybranych przez pracodawcę (164, tj. 3,30%), dowolność wyboru tematyki i zakresu szkoleń (156, 3,14%) oraz dowolność wyboru realizatora usług rozwojowych (144, tj. 2,90%). 0,34% udzieliło odpowiedzi „inne” wpisując je samodzielnie. Rozkład odpowiedzi przedstawiono poniżej w formie graficznej.



Poza potrzebami i oczekiwaniami respondenci ujawnili również ewentualne bariery, których wystąpienie może zniechęcić do skorzystania z usług rozwojowych. Do najczęściej wymienianych należą: wysoki koszt szkoleń/ doradztwa (876, tj. 30,73%), nieznajomość obsługi systemu Bazy Usług Rozwojowych (638, tj. 22,38%) oraz zbyt obciążający harmonogram spotkań szkoleniowych (np. duża intensywność spotkań) (316, tj. 11,08%).

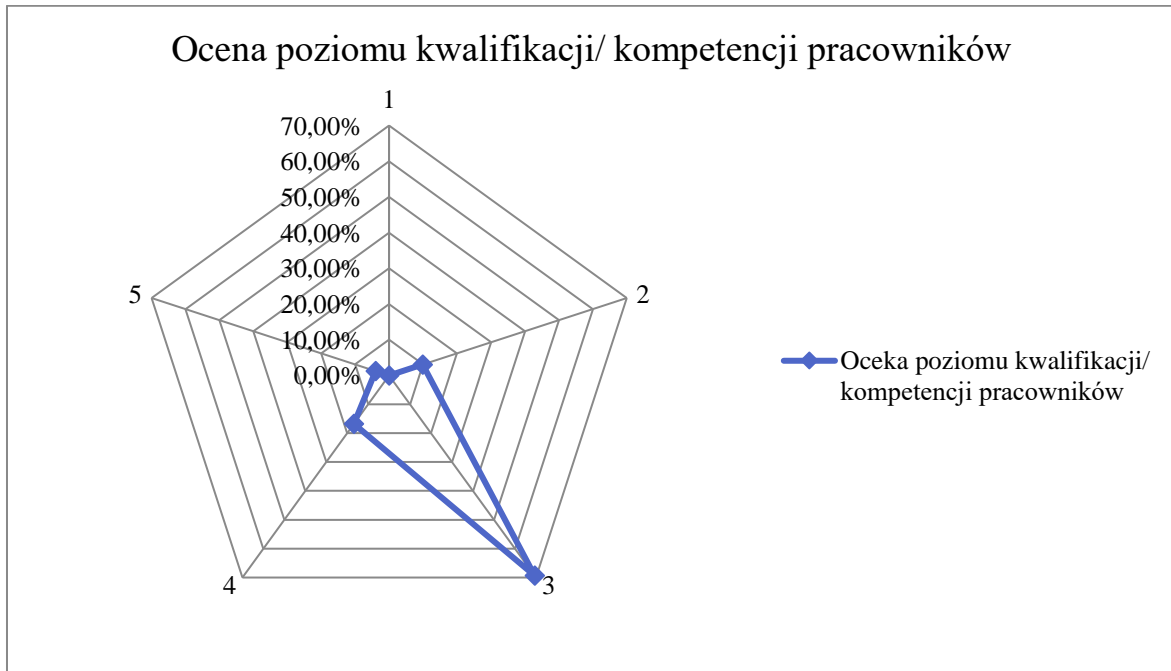
Częstotliwość pozostałych odpowiedzi przedstawia się następująco: realizacja szkoleń/ doradztwa w miejscach znacznie oddalonych od przedsiębiorstwa (264, tj. 9,26%), zbyt długi/ krótki zakres godzinowy szkolenia (252, tj. 8,84%), niedopasowanie tematyki do potrzeb przedsiębiorstwa (196, tj. 6,87%), niska jakość nauczania podczas szkoleń (136, tj. 4,77%). Stosunkowo rzadko udzielano odpowiedzi: realizacja w miejscach niedostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (24, tj. 0,84%), brak świadomości nt. korzyści wynikających z podwyższania kwalifikacji/ kompetencji (24, tj. 0,84%). Odpowiedź „inne” zaznaczyło i uzupełniło 1,30% (37) respondentów. Wyniki uzyskane w tym pytaniu przedstawiono w formie wykresu.



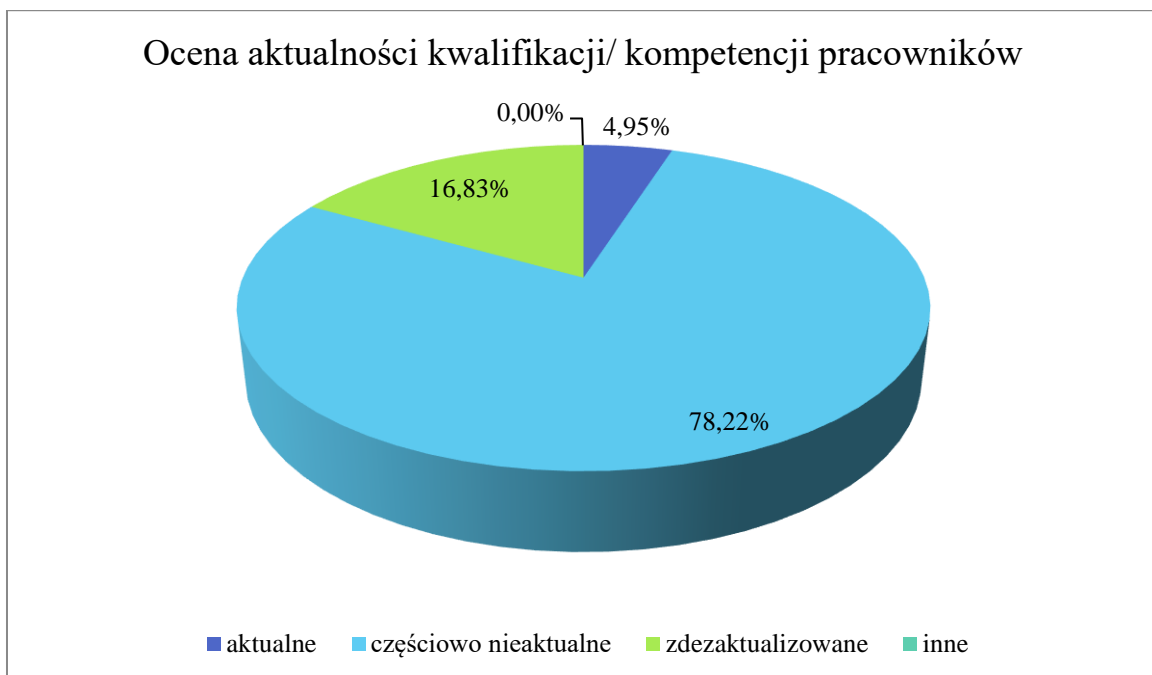
## 2. Podregion bialski i chełmsko – zamojski

Respondenci zostali poproszeni o ocenę poziomu kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników. Zastosowano skalę 5- punktową, gdzie „1” oznacza „brak odpowiednich kwalifikacji/ kompetencji” a „5” oznacza „bardzo wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji”. Uzyskane wyniki wskazywały na średni (wynik „3”) poziom kompetencji/ kwalifikacji, ponieważ tak wskazało 69,31% (280) respondentów. Kolejny, najczęściej pojawiający się wynik to „4” (68, tj. 16,83%%). Nieco mniej ankietowanych udzieliło odpowiedzi „2”

(40, tj. 9,90%). Skrajnej pozytywnej odpowiedzi udzieliło 3,96% (16) respondentów. Oceny na poziomie „1” nie zadeklarował nikt. Rozkład ocen przedstawiono na poniższym wykresie:



Respondenci wypowiedzieli się w badaniu również na temat aktualności posiadanych przez ich pracowników kwalifikacji/ kompetencji. Znaczna większość z nich (316, tj. 78,22%) oceniła je jako „częściowo aktualne”, a 16,83% (68) jako „zdezaktualizowane”. Relatywnie małe grono wskazało, że kwalifikacji/ kompetencje ich pracowników są „aktualne”. Układ odpowiedzi przedstawiono poniżej w formie graficznej.

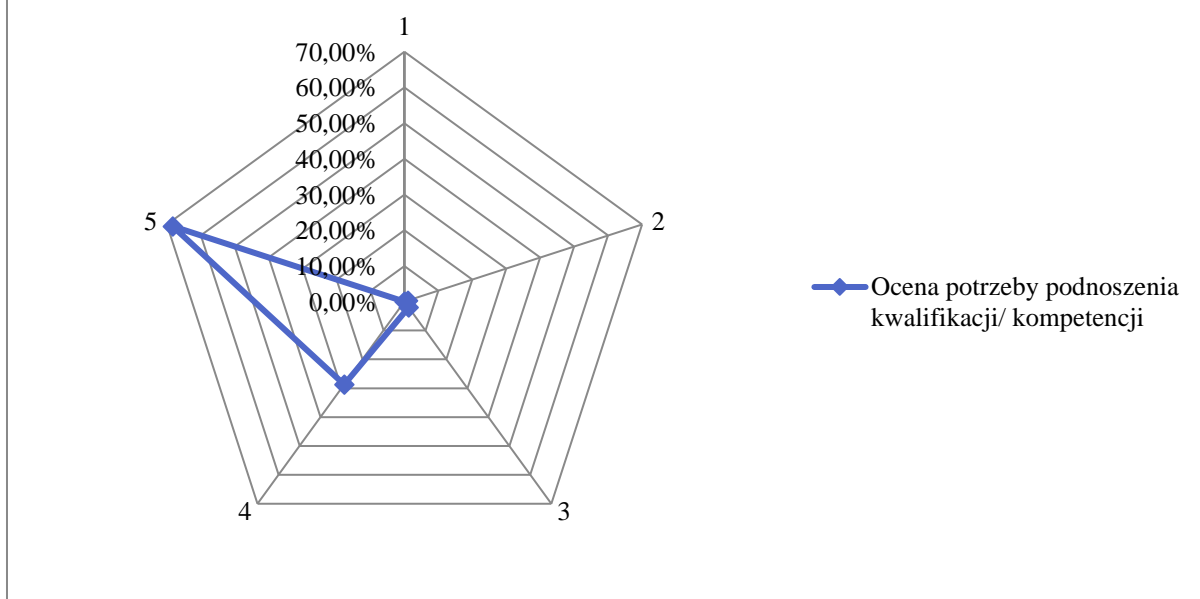


Niemalże wszyscy respondenci badania z podregionu białskiego i chełmsko - zamojskiego dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji/kompetencji swoich pracowników. Odpowiedzi pozytywnej udzieliło bowiem 99,01% (400) ankietowanych. Negatywnie odpowiedziało tylko 0,99% (4) pytanych. Rozkład odpowiedzi odzwierciedlono na poniższym wykresie.



W związku z powyższym respondentów poproszono o ocenę poziomu potrzeby podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników. Użyto do tego 5- stopniowej skali, gdzie „1” oznacza „zupełny brak potrzeby” a „5” oznacza „bardzo duża potrzeba”. W zdecydowanej większości (276, tj. 68,32%) respondenci wskazali bardzo dużą potrzebę podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników (odpowiedź „5”). Bardzo często też (116, tj. 28,71%) udzielano oceny „4”. Rzadko zaś padały odpowiedzi oceniające nisko bądź bardzo nisko- „3” (8, tj. 1,98%), „2” (4, tj. 0,99%). Nikt nie wskazał odpowiedzi „1”. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie.

### Ocena potrzeby podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji



Z badania wynika, że jedynie 27,72% (112) respondentów- przedsiębiorstw zorganizowało szkolenie/ skierowało na szkolenie min. 1 swojego pracownika w ciągu ostatnich 24 miesięcy. Aż 72,28% (292) nie szkoliło swoich pracowników. Poniższy wykres przedstawia rozkład wyników.



W przypadku braku organizacji szkoleń (delegowania na szkolenia) dla pracowników przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wskazanie przyczyn. Dominującą (280, tj. 63,06%) była odpowiedź „brak środków finansowych na szkolenie pracowników”.

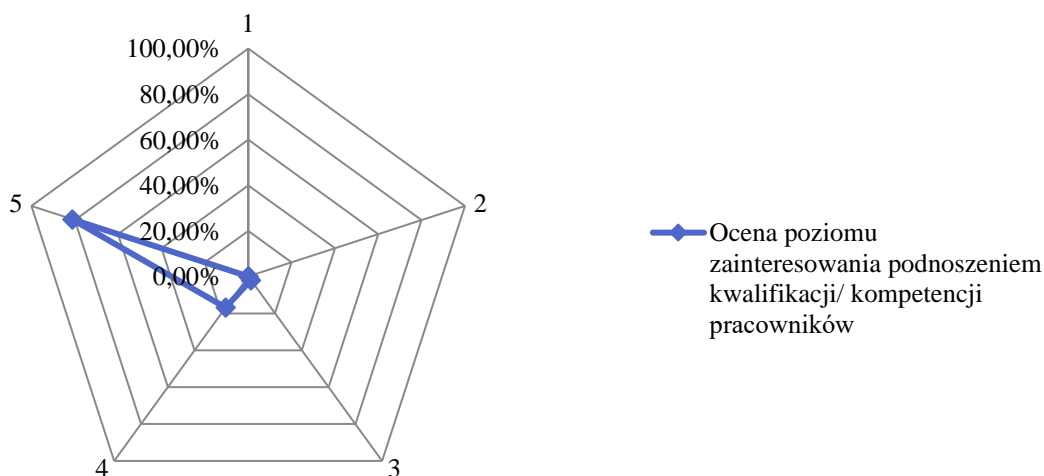
Następnie, najczęściej udzielane odpowiedzi to: „brak odpowiedniej oferty szkoleniowej odpowiadającej na potrzeby przedsiębiorstwa” (60, tj. 13,51%) oraz „niedostosowanie szkoleń do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstwa (np. absorbujący harmonogram, spotkania w godzinach pracy itp.)” (44, tj. 9,91%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały relatywnie bardzo niskie wskazania: „niechęć pracowników do uczestniczenia w szkoleniach” (24, tj. 5,41%), „brak potrzeby szkolenia pracowników” (20, tj. 4,50%) oraz „brak świadomości potrzeby doksztalcania wśród pracodawcy/ pracowników” (16, tj. 3,60%). Odpowiedzi: „wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji niewymagający uzupełnienia” oraz „inne” nie zostały wskazane. Uzyskane odpowiedzi zostały przedstawione na poniższym wykresie.



Jedno z pytań w ankiecie dotyczyło oceny stopnia zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników przedsiębiorstw. Użyto do tego 5- stopniowej skali, gdzie „1” oznacza „zupełny brak zainteresowania” a „5” oznacza „bardzo duże zainteresowanie”. Zdecydowana większość (328, tj. 81,19%) respondentów wyraziło najwyższy stopień zainteresowania. Dostyć licznie (68, tj. 16,83%) udzielano również odpowiedzi na poziomie „4”. Bardzo rzadko udzielano odpowiedzi „3” (8, tj. 1,98%). Odpowiedzi „1” i „2” nie uzyskały wskazań. Odpowiedzi przedstawia poniższy diagram.

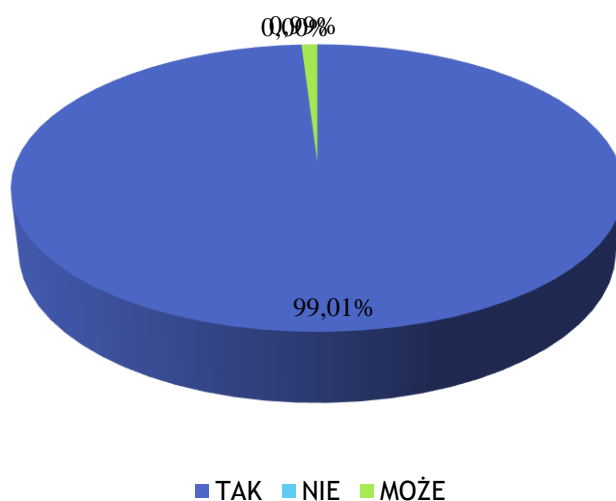


### Ocena poziomu zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników



W ramach ankiety zbadano również skalę zainteresowania przedsiębiorstw uzyskaniem dofinansowania UE na sfinansowanie usług rozwojowych. Niemal wszyscy ankietowani (400, tj. 99,01%) wyrazili pozytywną opinię udzielając odpowiedzi „TAK”. Mała część, bo 0,99% (4) ankietowanych odpowiedziała „MOŻE”. Nie udzielono odpowiedzi negatywnych. Rozkład odpowiedzi w formie graficznej przedstawiono poniżej.

### Zainteresowanie dofinansowaniem UE na usługi rozwojowe



W ślad za powyższym, zapytano przedsiębiorców czy byliby zainteresowani udziałem w projekcie opartym na podmiotowym systemie finansowania usług rozwojowych. Bardzo duże grono respondentów (380, tj. 94,06%) udzieliło odpowiedzi twierdzącej. 5,94% (24)

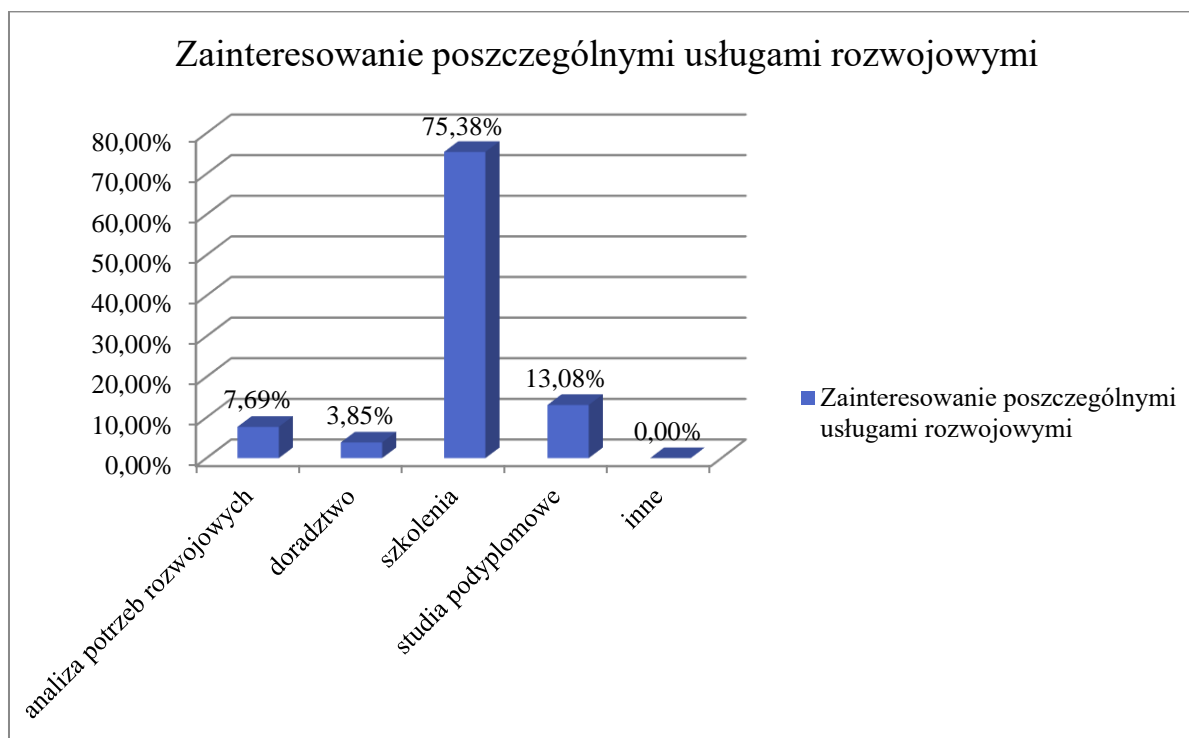
ankietowanych odpowiedziało „MOŻE”. Nie wskazano odpowiedzi negatywnej. Odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.



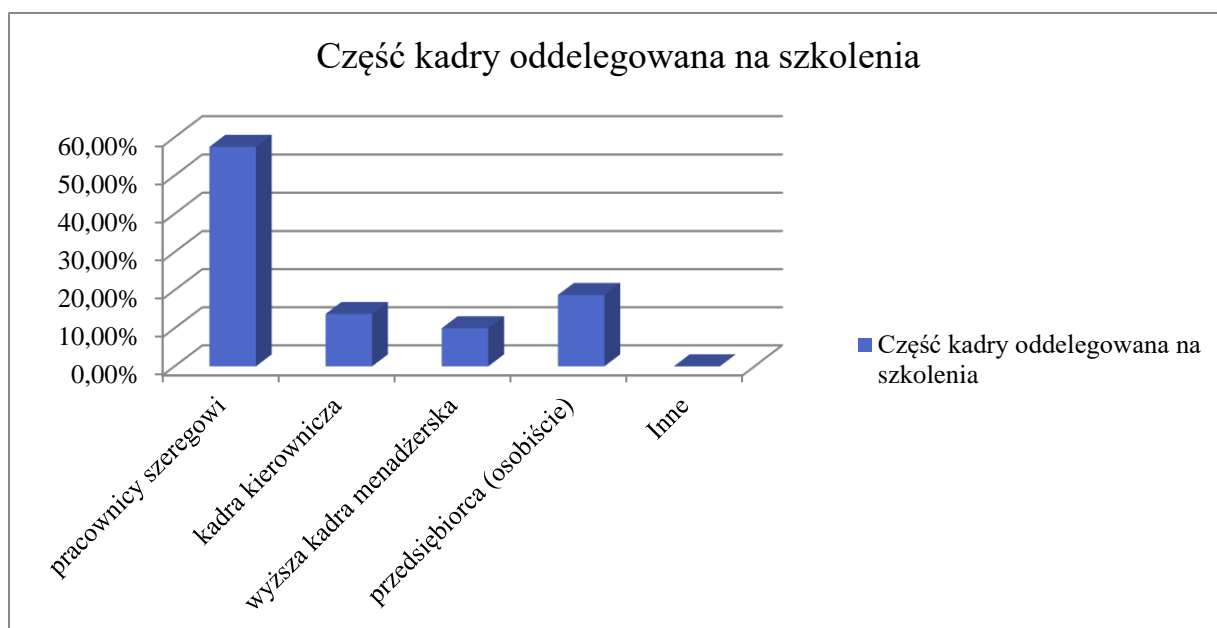
W związku z tym, że podmiotowy system finansowania opiera się na wyborze ofert usług rozwojowych wśród tych ogłoszonych w Bazie Usług Rozwojowych, zapytano przedsiębiorców czy kiedykolwiek korzystali z BUR. W większości (388, tj. 96,04%) udzielono odpowiedzi negatywnej, a tylko 0,99% (4) odpowiedziało „TAK”. 2,97% (12) ankietowanych odpowiedziało „NIE WIEM”. Rozkład odpowiedzi przedstawiono graficznie poniżej.



Respondentów poproszono o wskazanie, jakim rodzajem usług rozwojowych byłoby zainteresowani. W większości (392, tj. 75,38%) udzielili oni odpowiedzi, że szkoleniami. Kolejne najczęstsze odpowiedzi to: studia podyplomowe (68, tj. 13,08%) oraz analiza potrzeb rozwojowych (40, tj. 7,69%). Doradztwo uzyskało jedynie 3,85% (20) odpowiedzi. Nie udzielono innych odpowiedzi. Rozkład wyników przedstawiono poniżej.



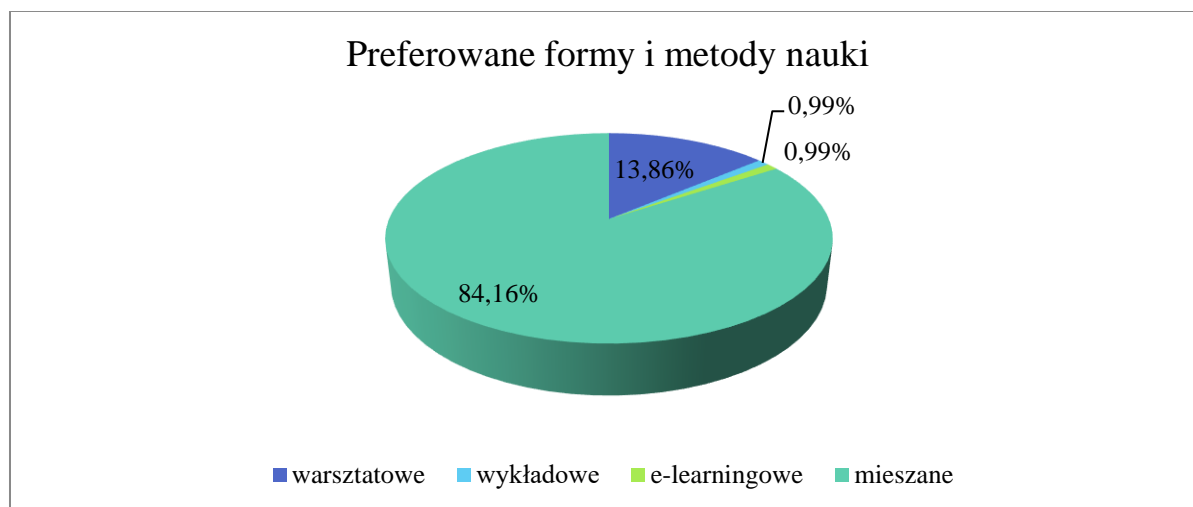
W kolejnym pytaniu respondenci udzielali odpowiedzi, którą część kadry chcieliby skierować na szkolenie. Najczęściej (368, tj. 57,50%) wskazywano grupę szeregowych pracowników, następnie przedsiębiorców (osobiście) (120, tj. 18,75%) oraz kadrę kierowniczą (88, tj. 13,75%). Najrzadziej udzielano odpowiedzi dot. wyższej kadry menadżerskiej (64, tj. 10,00%). Innych odpowiedzi nie udzielano. Poniższy wykres ukazuje rozkład odpowiedzi.



Respondenci zostali poproszeni o wskazanie szkoleń, którymi byliby zainteresowani. Zdecydowanie najczęstsze odpowiedzi to szkolenia zawodowe prowadzące na nabycia kwalifikacji w zawodzie (380, tj. 43,58%) oraz szkolenia językowe (224, tj. 25,69%). Nieco rzadziej wybierano szkolenia miękkie (np. kompetencji personalnych, zarządzania sobą w czasie, autoprezentacji) (120, tj. 13,76%), szkolenia informatyczne (68, tj. 7,80%) oraz szkolenia menadżerskie (64, tj. 7,34%). Innych odpowiedzi nie udzielano. Wszystkie zostały przedstawione na diagramie.



Wśród preferowanych form i metod nauki przedsiębiorcy najczęściej wskazywali formę mieszaną (340, tj. 84,16%). Zdecydowanie rzadziej była to forma warsztatowa (56, tj. 13,86%), e-learningowa (4, tj. 0,99%) oraz wykładowa (4, tj. 0,99%).



W ankiecie respondenci udzielali odpowiedzi dotyczących przyczyn zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników. Najczęściej (324, tj. 32,40%) wskazywana przez przedsiębiorców to potrzeba świadczenia usług na wyższym poziomie. Kolejne odpowiedzi pod względem częstotliwości udzielania to: potrzeba aktualizacji wiedzy ze względu na zmieniającą się gospodarkę (240, tj. 24,00%), chęć wyróżniania się wśród konkurencji (208, tj. 20,80%), rozwój zawodowy kadry (156, tj. 15,60%). Relatywnie rzadko wskazywano: przekwalifikowanie pracowników (np. z powodu przebranżowienia) (72, tj. 7,20%). Nie udzielano innych odpowiedzi. Rozkład wyników przedstawia wykres.



W ramach prowadzonego badania respondenci ujawnili swoje potrzeby/ oczekiwania w stosunku do usług rozwojowych. Spośród szerokiego wachlarza odpowiedzi najczęściej deklarowali: uzyskanie dofinansowania na skorzystanie z usług (380, tj. 26,91%), wysoka jakość usług szkoleniowych (276, tj. 19,55%), wsparcie w procesie ubiegania się o dofinansowanie (244, tj. 17,28%) oraz pomoc w obsłudze Bazy Usług Rozwojowych (180, tj. 12,75%). Relatywnie rzadziej wskazywano: harmonogram dostosowany do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstwa (128, tj. 9,07%), dostosowanie do indywidualnych potrzeb przedsiębiorstwa (124, tj. 8,78%), możliwość uzyskania powszechnie uznawanego certyfikatu (44, tj. 3,12%) oraz realizacja w siedzibie przedsiębiorstwa (36, tj. 2,55%). Inne odpowiedzi nie uzyskały wskazań. Rozkład odpowiedzi przedstawiono poniżej w formie graficznej.



Poza potrzebami i oczekiwaniami respondenci ujawnili również ewentualne bariery, których wystąpienie może zniechęcić do skorzystania z usług rozwojowych. Do najczęściej wymienianych należą: wysoki koszt szkoleń/ doradztwa (324, tj. 30,34%), realizacja szkoleń/ doradztwa w miejscach znacznie oddalonych od przedsiębiorstwa (148, tj. 13,86%) oraz nieznamość obsługi systemu Bazy Usług Rozwojowych (112, tj. 10,49%). Częstotliwość pozostałych odpowiedzi przedstawia się następująco: zbyt długi/ krótki zakres godzinowy szkolenia (96, tj. 8,99%), niedopasowanie tematyki do potrzeb przedsiębiorstwa (92, tj. 8,61%), zbyt obciążający harmonogram spotkań szkoleniowych (np. duża intensywność spotkań) (92, tj. 8,61%), realizacja w miejscach niedostosowanych do potrzeb

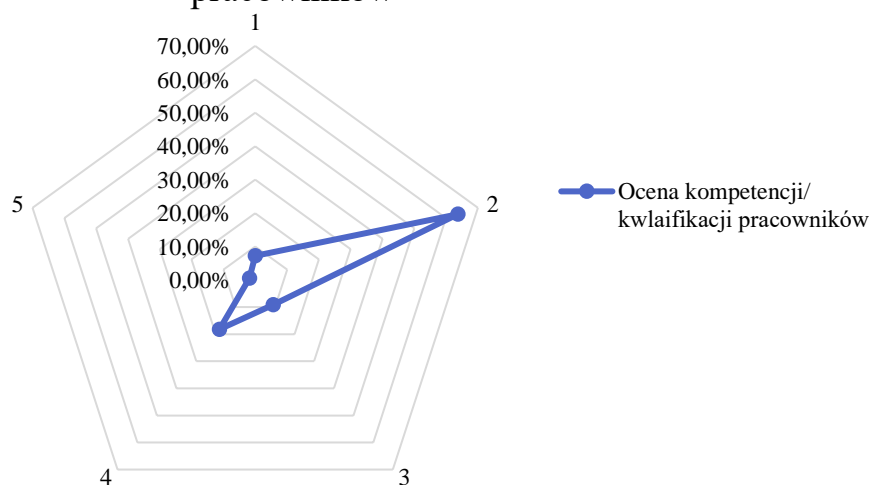
osób z niepełnosprawnościami (68, tj. 6,37%). Stosunkowo rzadko udzielano odpowiedzi: niechęć pracodawcy do delegowania swoich pracowników na usługi rozwojowe (20, tj. 1,87%), brak świadomości nt. korzyści wynikających z podwyższania kwalifikacji/ kompetencji (16, tj. 1,50%) oraz niska świadomość dot. możliwości ubiegania się o dofinansowanie usług rozwojowych (4, tj. 0,37%). Pozostałe odpowiedzi nie uzyskały wskazań. Wyniki uzyskane w tym pytaniu przedstawiono w formie wykresu.



### 3. Podregion puławski

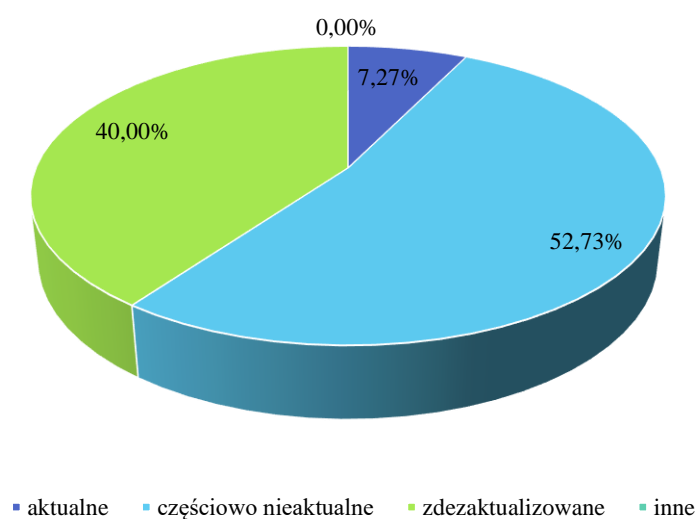
Respondenci zostali poproszeni o ocenę poziomu kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników. Zastosowano skalę 5- punktową, gdzie „1” oznacza „brak odpowiednich kwalifikacji/ kompetencji” a „5” oznacza „bardzo wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji”. Uzyskane wyniki wskazywały na relatywnie niski (wyniki „2”) poziom kompetencji/ kwalifikacji, ponieważ tak wskazało 63,64% (35) respondentów. Kolejny, najczęściej pojawiający się wynik to „4” (10, tj. 18,18%). Nieco mniej ankietowanych udzieliło odpowiedzi „1 (4, tj. 7,27%). Skrajnej pozytywnej odpowiedzi udzieliło tylko 1,82% (1) respondentów. Rozkład ocen przedstawiono na poniższym wykresie:

### Ocena poziomu kwalifikacji/ kompetencji pracowników



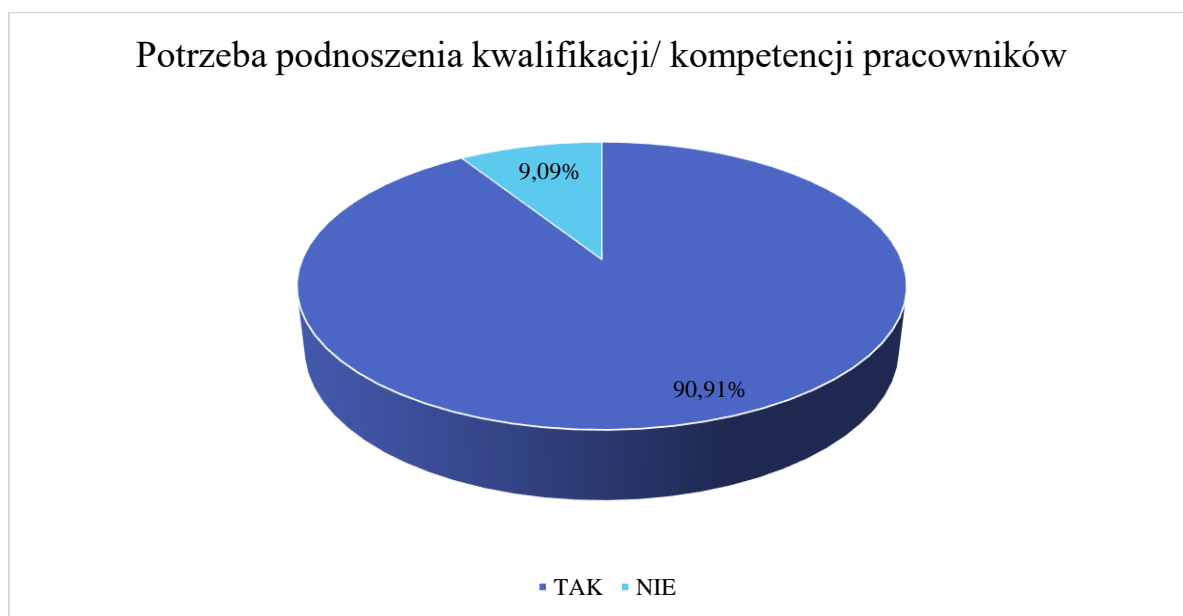
Respondenci wypowiedzieli się w badaniu również na temat aktualności posiadanych przez ich pracowników kwalifikacji/ kompetencji. Ponad połowa z nich (29, tj. 52,73%) oceniła je jako „częściowo nieaktualne”, a 40,00% (22) jako „zdezaktualizowane”. Pozostali respondenci (4, tj. 7,27%) wskazali, że kwalifikacji/ kompetencje ich pracowników są „aktualne”. Układ odpowiedzi przedstawiono poniżej w formie graficznej.

### Ocena aktualności kwalifikacji/ kompetencji pracowników przedsiębiorstw



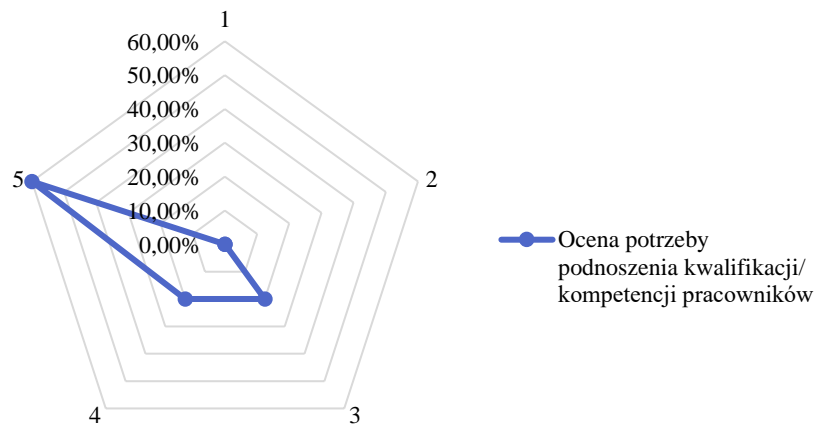


Niemalże wszyscy respondenci badania z podregionu puławskiego dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji/kompetencji swoich pracowników. Odpowiedzi pozytywnej udzieliło bowiem 90,91% (50) ankietowanych. Negatywnie odpowiedziało tylko 9,09% (5) pytanym. Rozkład odpowiedzi odzwierciedlono na poniższym wykresie.



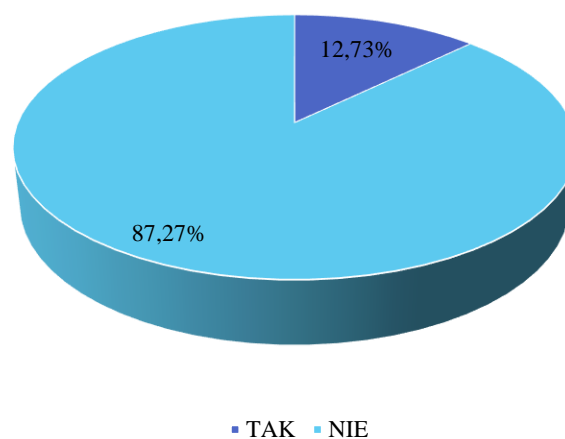
W związku z powyższym respondentów poproszono o ocenę poziomu potrzeby podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników. Użyto do tego 5- stopniowej skali, gdzie „1” oznacza „zupełny brak potrzeby” a „5” oznacza „bardzo duża potrzeba”. W zdecydowanej większości (33, tj. 60,00%) respondenci wskazali bardzo dużą potrzebę podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników (odpowiedź „5”). Bardzo często też (4, tj. 20,00%) udzielano oceny „4” oraz oceny „3” (11, tj. 20,00). Nikt nie ocenił potrzeby na poziomie „2” lub „1”. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie.

### Ocena potrzeby podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji pracowników



Z badania wynika, że jedynie 12,73% (7) respondentów- przedsiębiorstw zorganizowało szkolenie/ skierowało na szkolenie min. 1 swojego pracownika w ciągu ostatnich 24 miesięcy. Aż 87,27% (48) nie szkoliło swoich pracowników. Poniższy wykres przedstawia rozkład wyników:

### Uczestnictwo pracowników w szkoleniach w ciągu ostatnich 24 m-cy

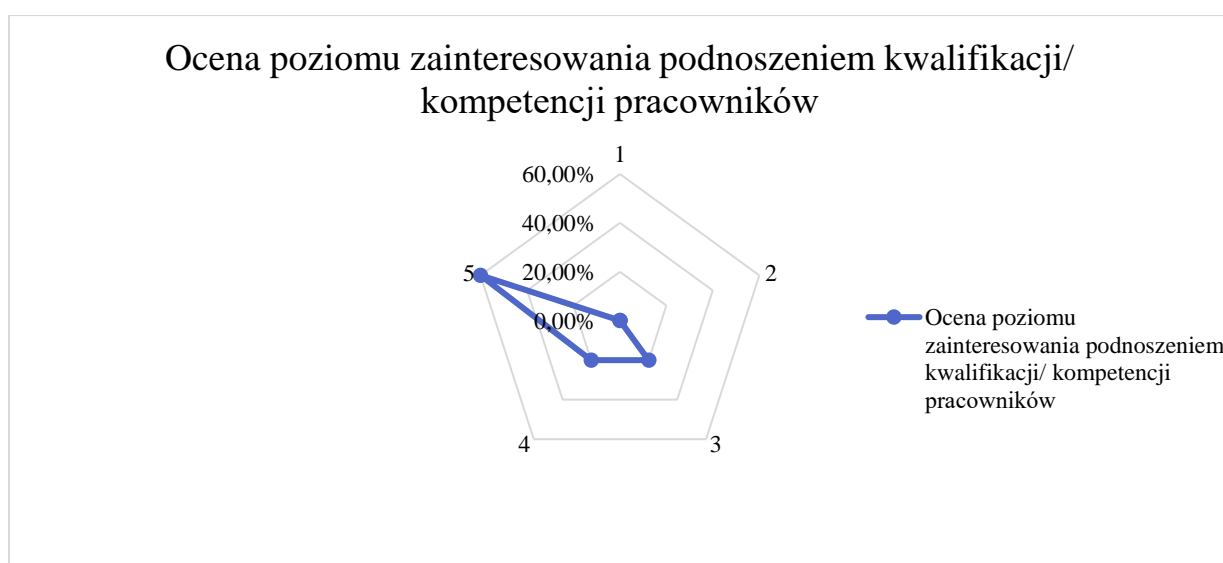


W przypadku braku organizacji szkoleń (delegowania na szkolenia) dla pracowników przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wskazanie przyczyn. Dominującą (51, tj. 60,71%) była odpowiedź „brak środków finansowych na szkolenie pracowników”. Następnie, najczęściej udzielane odpowiedzi to: niedostosowanie szkoleń do możliwości

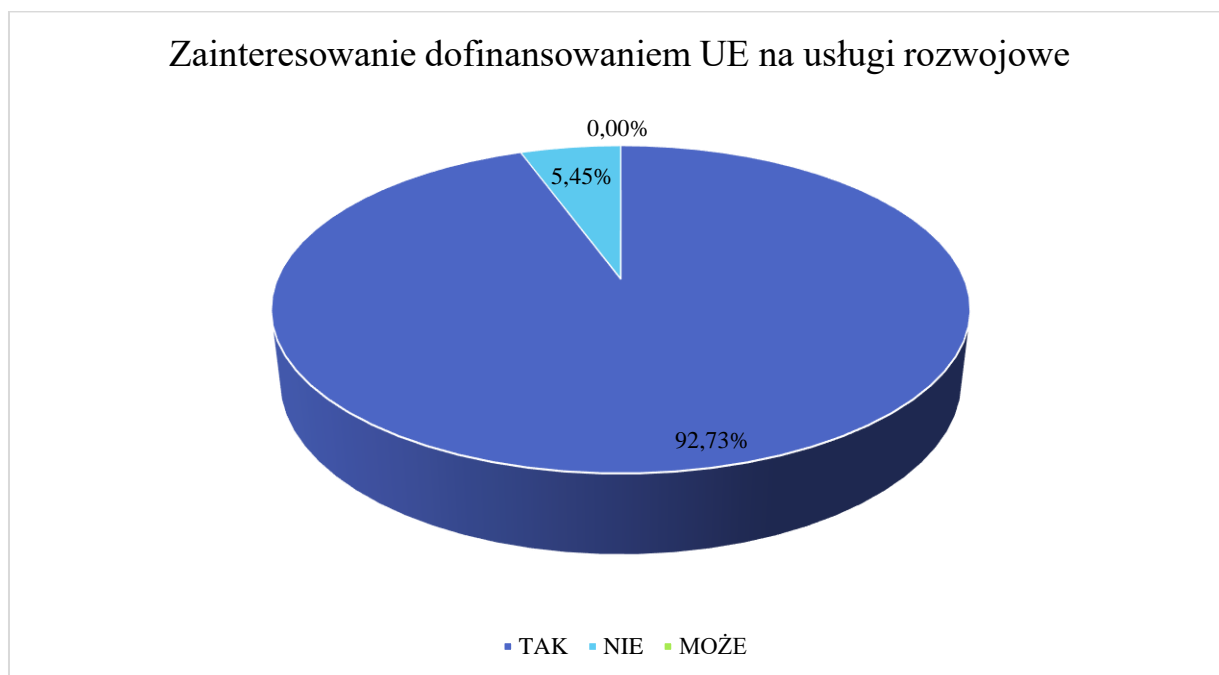
organizacyjnych przedsiębiorstwa (np. absorbujący harmonogram, spotkania w godzinach pracy itp.)” (33, tj. 39,29%). Pozostałe odpowiedzi nie uzyskały wskazań. Rozkład wyników przedstawiono na poniższym diagramie.



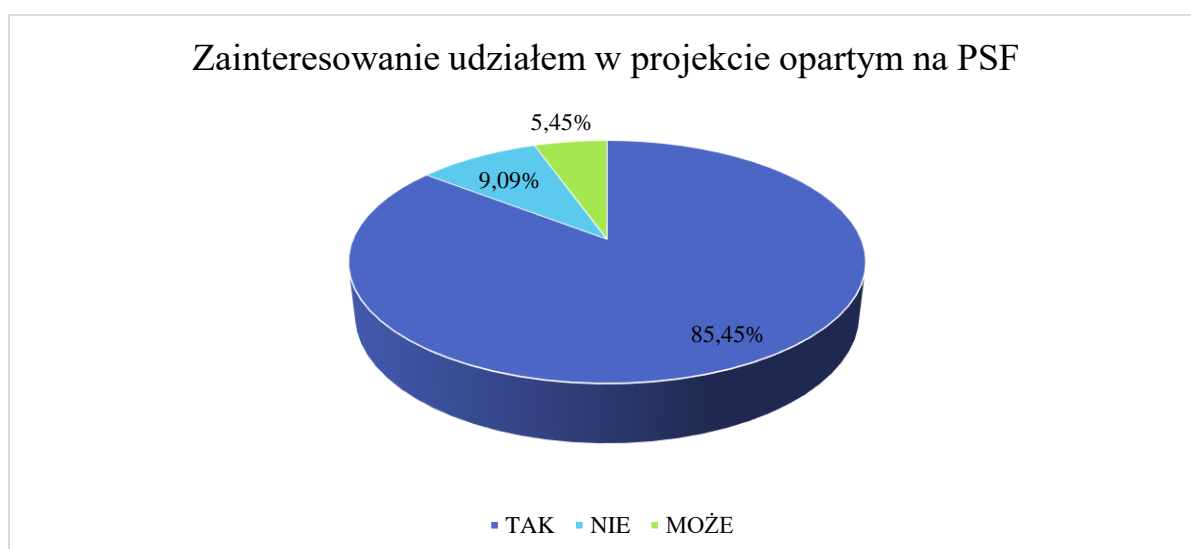
Jedno z pytań w ankiecie dotyczyło oceny stopnia zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników przedsiębiorstw. Użyto do tego 5- stopniowej skali, gdzie „1” oznacza „zupełny brak zainteresowania” a „5” oznacza „bardzo duże zainteresowanie”. W zdecydowanej większości (33, tj. 60,00%) respondenci wskazali bardzo duży stopień zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników (odpowiedź „5”). Bardzo często też (4, tj. 20,00%) udzielano oceny „4” oraz oceny „3” (11, tj. 20,00). Nikt nie ocenił potrzeby na poziomie „2” lub „1”. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie.



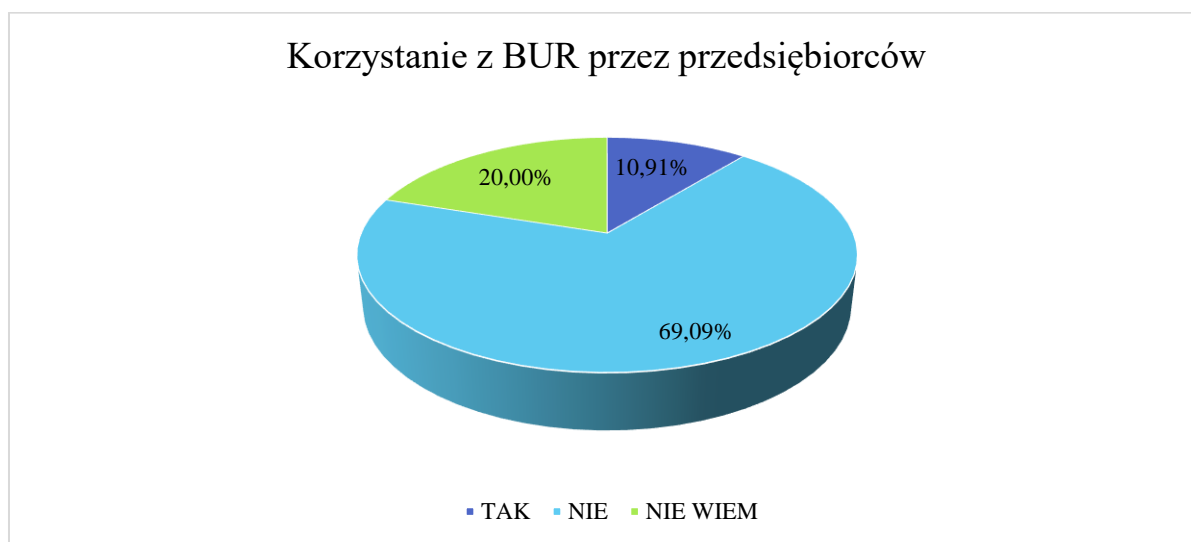
W ramach ankiety zbadano również skalę zainteresowania przedsiębiorstw uzyskaniem dofinansowania UE na sfinansowanie usług rozwojowych. Niemal wszyscy ankietowani (51, tj. 92,73%) wyrazili pozytywną opinię udzielając odpowiedzi „TAK”. Jedyne 5,45% (3) respondentów nie było zainteresowanych unijnym dofinansowaniem. Innych odpowiedzi nie udzielono. Rozkład odpowiedzi w formie graficznej przedstawiono poniżej.



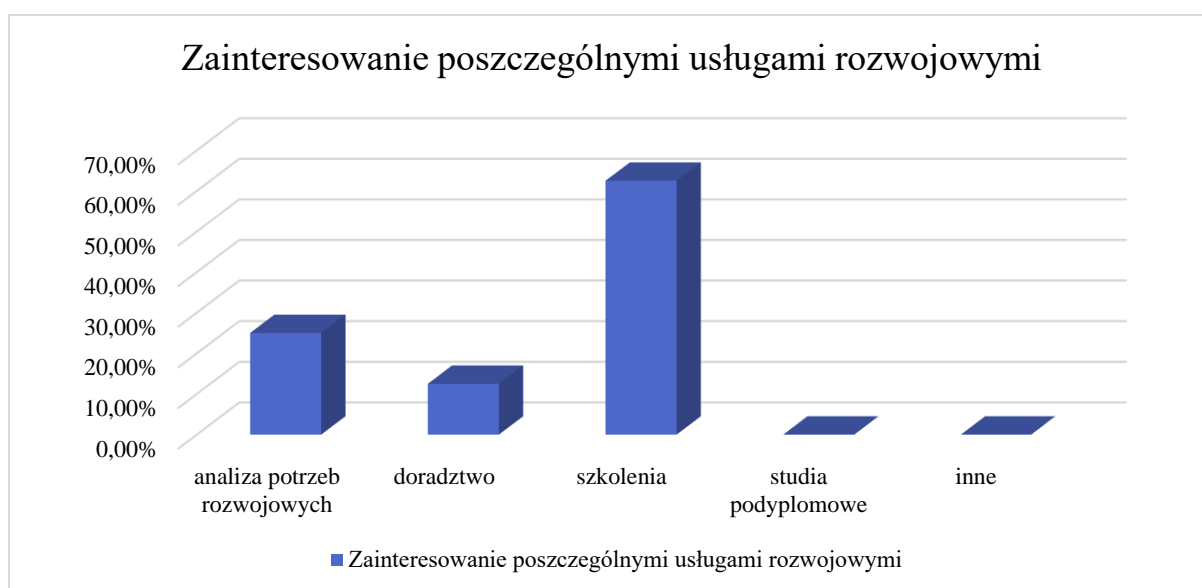
W ślad za powyższym, zapytano przedsiębiorców czy byliby zainteresowani udziałem w projekcie opartym na podmiotowym systemie finansowania usług rozwojowych. Bardzo duże grono respondentów (47, tj. 85,45%) udzieliło odpowiedzi twierdzącej, a 9,09% (5) negatywnej. 5,45% (3) ankietowanych odpowiedziało „MOŻE”. Odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.



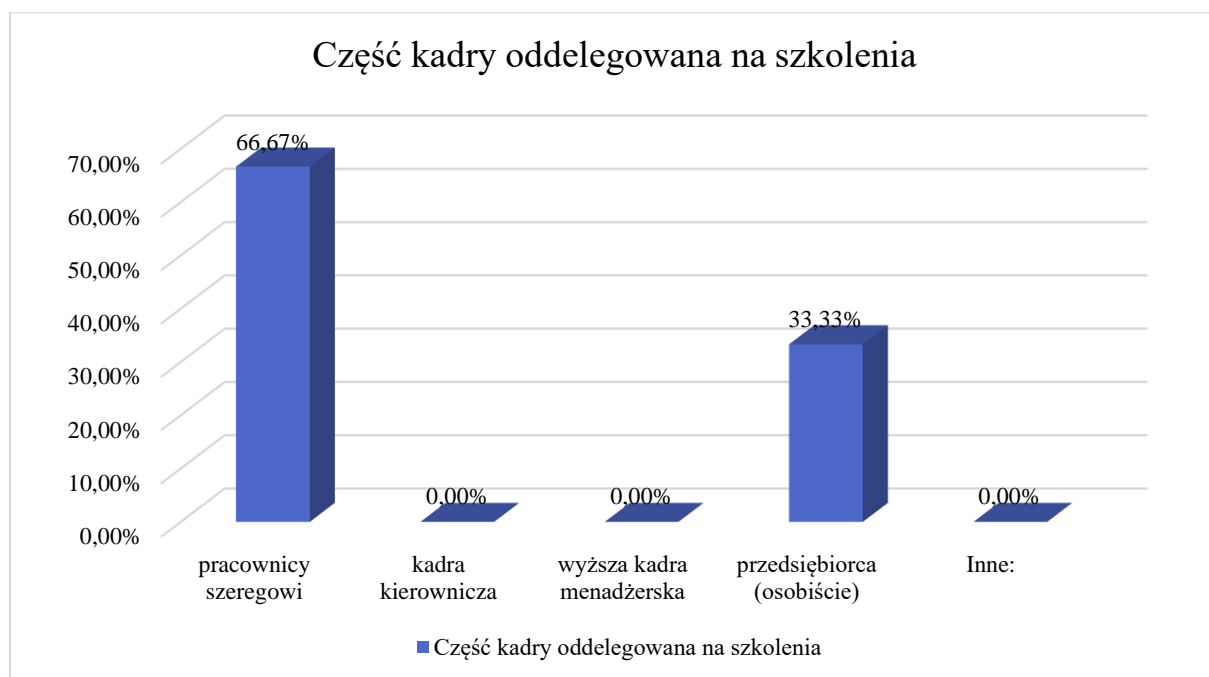
W związku z tym, że podmiotowy system finansowania opiera się na wyborze ofert usług rozwojowych wśród tych ogłoszonych w Bazie Usług Rozwojowych, zapytano przedsiębiorców czy kiedykolwiek korzystali z BUR. W większości (38, tj. 69,09%) udzielono odpowiedzi negatywnej, a tylko 10,91% (6) odpowiedziało „TAK”. 20,00% (11) ankietowanych odpowiedziało „NIE WIEM”. Rozkład odpowiedzi przedstawiono graficznie poniżej.



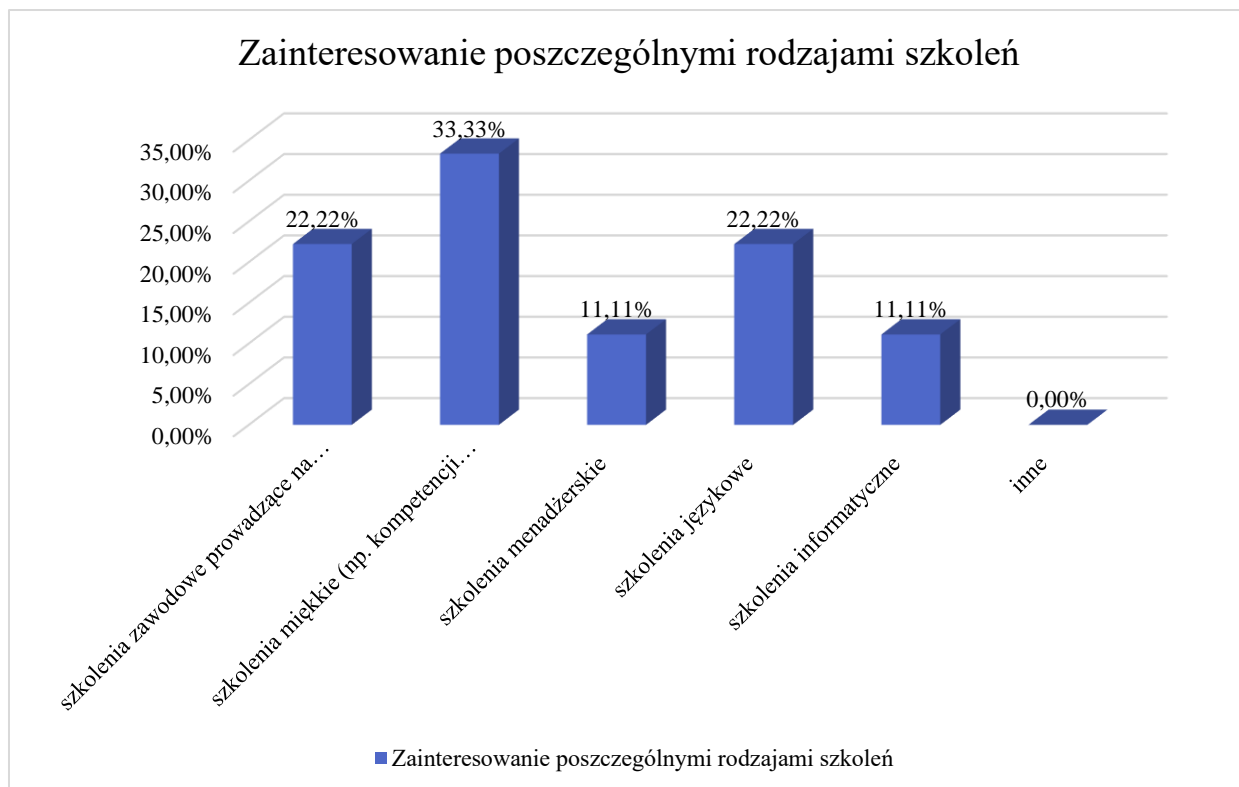
Respondentów poproszono o wskazanie, jakim rodzajem usług rozwojowych byłiby zainteresowani. W większości (55, tj. 62,50%) udzielili oni odpowiedzi, że szkoleniami. Kolejne najczęstsze odpowiedzi to: analiza potrzeb rozwojowych (22, tj. 25,00%) oraz doradztwo (11, tj. 12,50%). Nie udzielono innych odpowiedzi. Rozkład wyników przedstawiono poniżej.



W kolejnym pytaniu respondenci udzielali odpowiedzi, którą część kadry chcieliby skierować na szkolenie. Najczęściej (44, tj. 66,67%) wskazywano grupę szeregowych pracowników oraz przedsiębiorców (osobiście) (22, tj. 33,33%). Innych odpowiedzi nie udzielono. Poniższy wykres ukazuje rozkład odpowiedzi.

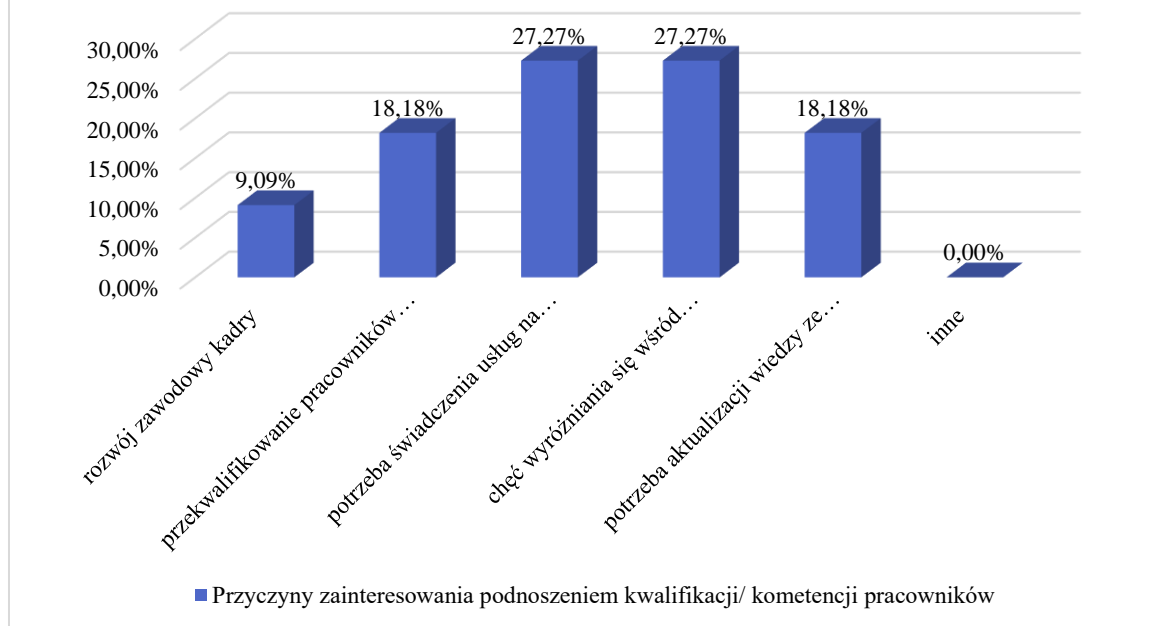


Respondenci zostali poproszeni o wskazanie szkoleń, którymi byliby zainteresowani. Zdecydowanie najczęstsze odpowiedzi to szkolenia miękkie (np. kompetencji personalnych, zarządzania sobą w czasie, autoprezentacji) (33, tj. 33,33%). Następnie szkolenia zawodowe prowadzące na nabycia kwalifikacji w zawodzie (22, tj. 22,22%) oraz szkolenia językowe (22, tj. 22,22%). Nieco rzadziej wybierano szkolenia informatyczne (11, tj. 11,11%) oraz szkolenia menadżerskie (11, tj. 11,11%). Innych odpowiedzi nie udzielano. Wszystkie zostały przedstawione na diagramie.



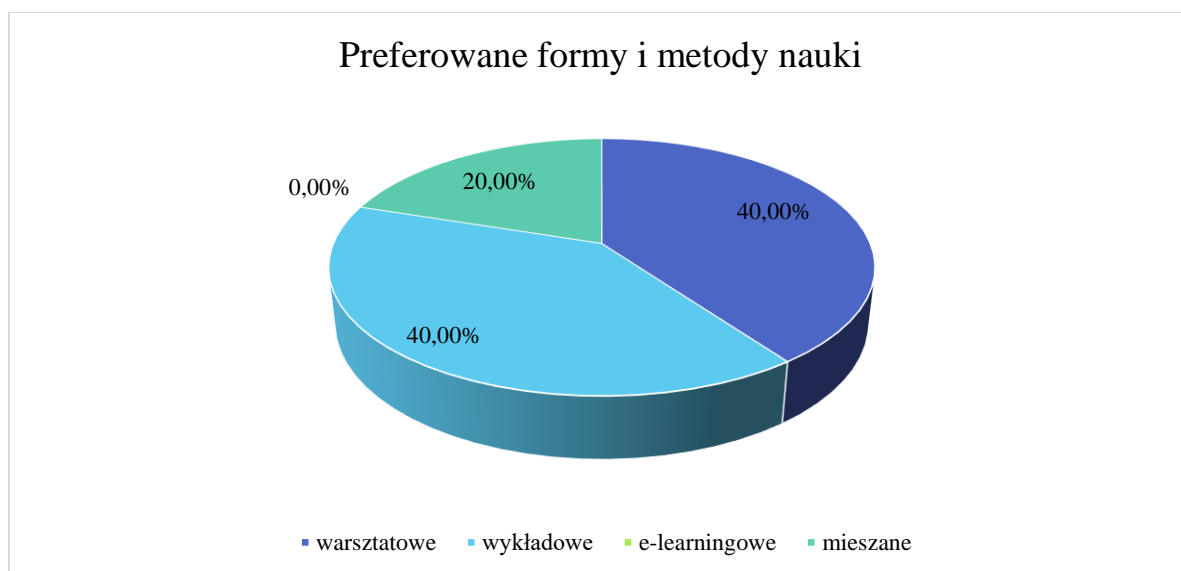
W ankiecie respondenci udzielali odpowiedzi dotyczących przyczyn zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników. Najczęściej (33, tj. 27,27%) wskazywana przez przedsiębiorców to potrzeba świadczenia usług na wyższym poziomie oraz chęć wyróżniania się wśród konkurencji (33, tj. 27,27%). Kolejne odpowiedzi pod względem częstotliwości udzielania to: przekwalifikowanie pracowników (np. z powodu przebranżowienia) (22, tj. 18,18%) oraz potrzeba aktualizacji wiedzy ze względu na zmieniającą się gospodarkę (22, tj. 18,18%). Nieco rzadziej wskazywano rozwój zawodowy kadry (11, tj. 9,09%). Rozkład wyników przedstawia wykres.

### Przyczyny zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji pracowników



Wśród preferowanych form i metod nauki przedsiębiorcy najczęściej wskazywali formę wykładową (22, tj. 40,00%) oraz warsztatową (22, tj. 40,00%). Rzadziej była to forma mieszana (11, tj. 20,00%). Nie wskazano innych odpowiedzi. Ich rozkład prezentuje wykres.

### Preferowane formy i metody nauki



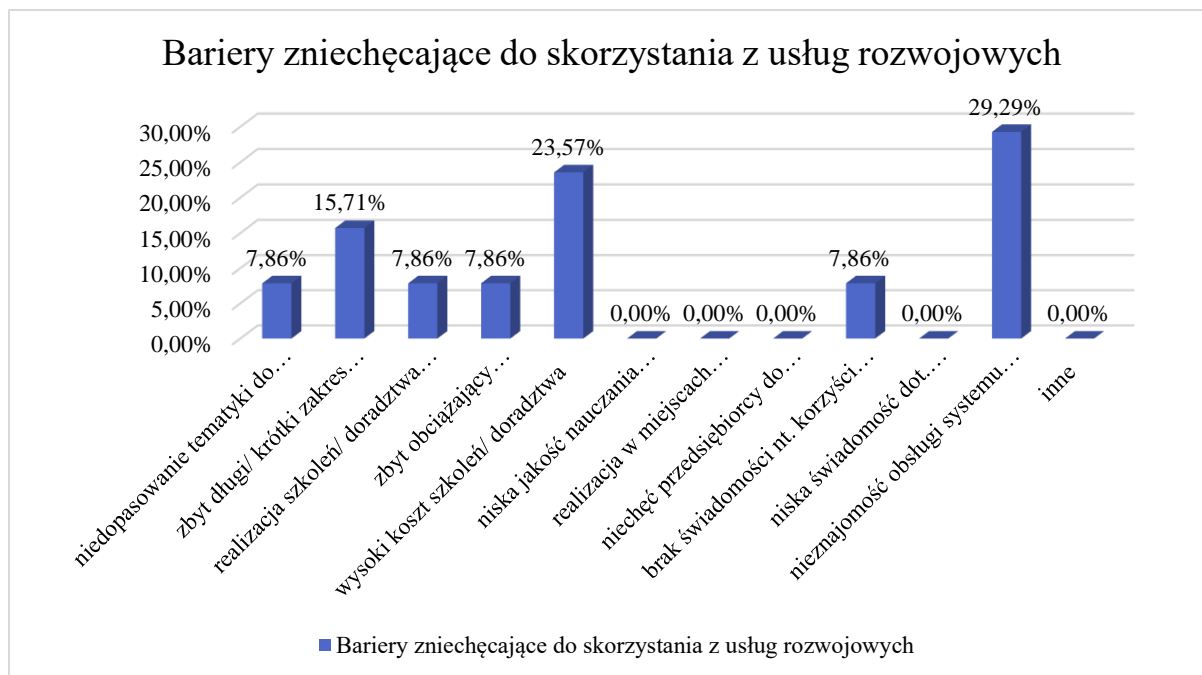
W ramach prowadzonego badania respondenci ujawnili swoje potrzeby/ oczekiwania w stosunku do usług rozwojowych. Spośród szerokiego wachlarza odpowiedzi najczęściej deklarowali: uzyskanie dofinansowania na skorzystanie z usług (43, tj. 24,43%), wsparcie w procesie ubiegania się o dofinansowanie (34, tj. 19,32%), pomoc w obsłudze Bazy Usług Rozwojowych (33, tj. 18,75%). Relatywnie rzadziej wskazywano: realizacja w siedzibie



przedsiębiorstwa (22, tj. 12,50%), wysoka jakość usług (22, tj. 12,50%), dostosowanie do indywidualnych potrzeb przedsiębiorstwa (11, tj. 6,25%) oraz harmonogram dostosowany do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstwa (11, tj. 6,25%). Innych odpowiedzi nie udzielono. Rozkład odpowiedzi przedstawiono poniżej w formie graficznej.



Poza potrzebami i oczekiwaniami respondenci ujawnili również ewentualne bariery, których wystąpienie może zniechęcić do skorzystania z usług rozwojowych. Do najczęściej wymienianych należą: nieznanostwo obsługi systemu Bazy Usług Rozwojowych (41, tj. 29,90%), wysoki koszt szkoleń/ doradztwa (33, tj. 23,57%) oraz zbyt długi/ krótki zakres godzinowy szkolenia (22, tj. 15,71%). Częstotliwość pozostałych odpowiedzi przedstawia się następująco: realizacja szkoleń/ doradztwa w miejscach znacznie oddalonych od przedsiębiorstwa (11, tj. 7,86%), niedopasowanie tematyki do potrzeb przedsiębiorstwa (11, tj. 7,86%), brak świadomości nt. korzyści wynikających z podwyższania kwalifikacji/ kompetencji (11, tj. 7,86%). Pozostałych odpowiedzi nie wskazano. Wyniki uzyskane w tym pytaniu przedstawiono w formie wykresu.



#### IV. Podsumowanie

Wyżej przedstawione wyniki świadczą o tym, że przedsiębiorcy nie są w pełni usatysfakcjonowani poziomem kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników, które w dużej mierze określają również jako częściowo nieaktualne. Wynikać to może z faktu, iż jedynie nieznaczna część pracodawców zapewniła swoim pracownikom możliwość uczestniczenia w szkoleniach w ciągu ostatnich 2 lat. Najczęstszą przyczyną tego był brak środków na sfinansowanie rozwoju kadr. Jednakże wyraźnie dostrzegają potrzebę inwestowania w swoich pracowników. W szczególności interesują ich różnego rodzaju szkolenia. Respondenci wykazali się dużym zainteresowaniem uzyskania dofinansowania na realizację usług rozwojowych. Nieco mniejsze zainteresowanie wzbudziła możliwość skorzystania z podmiotowego systemu finansowania. Możliwe jednak, że wynika to jedynie z niskiego poziomu wiedzy nt. PSF. Przedsiębiorcy ujawnili również, że dotychczas nie korzystali z Bazy Usług Rozwojowych. Konieczna jest zatem edukacja przedstawicieli MŚP w tym temacie. Z pewnością przyczyni się to do zwiększenia skali korzystania z usług rozwojowych w regionie.

## **V. Załączniki**

### **1. Kwestionariusz ankiety**

KWESTIONARIUSZ ANKIETY DO BADANIA „PROGRAM WSPARCIA ROZWOJU MŚP- BADANIE POTRZEB ROZWOJOWYCH PRZEDSIĘBIORCÓW Z WOJ. LUBELSKIEGO”

**1) Proszę określić status przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- mikroprzedsiębiorstwo
- małe przedsiębiorstwo
- średnie przedsiębiorstwo
- duże przedsiębiorstwo

**2) Proszę wskazać formę prawną przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
- spółka cywilna
- spółka jawna
- spółka partnerska
- spółka komandytowa
- spółka komandytowo-akcyjna
- spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- spółka akcyjna

**3) Proszę podać liczbę zatrudnianych pracowników (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- 0 (osoba samozatrudniona)
- od 1 do 9
- od 10 do 20
- od 21 do 30
- od 31 do 40

- od 41 do 49
- od 50 do 249
- powyżej 250

**4) Proszę wskazać czy wśród Państwa pracowników są osoby należące do następujących grup (pytanie wielokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- kobiety
- osoby po 50 roku życia
- osoby poniżej 30 roku życia
- osoby z niepełnosprawnościami
- osoby o niskich kwalifikacjach (z wykształceniem co najwyżej średnim)

**5) Proszę wskazać główną branżę działalności (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- przemysł
- budownictwo
- rolnictwo
- transport
- leśnictwo
- łączność
- handel
- nauka i rozwój techniki
- oświata i wychowanie
- kultura i sztuka
- turystyka i wypoczynek
- finanse i ubezpieczenia
- usługi
- logistyka
- informatyka
- inna (jaka?)

**6) Czy Państwa przedsiębiorstwo działa w obszarze inteligentnych specjalizacji woj. lubelskiego? (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK

- NIE
- NIE WIEM

**7) Czy Państwa przedsiębiorstwo jest przedsiębiorstwem wysokiego wzrostu? (tj. m.in. wskazujące w trzyletnim okresie średnioroczny przyrost przychodów o min. 20%) (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK
- NIE
- NIE WIEM

**8) Proszę wskazać podregion, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- bialski i chełmsko- zamojski (powiaty: bialski, parczewski, radzyński, włodawski, m. Biała Podlaska, biłgorajski, chełmski, hrubieszowski, krasnostawski, tomaszowski, zamojski, m. Chełm, m. Zamość)
- lubelski (powiaty: lubartowski, lubelski, łęczyński, świdnicki, m. Lublin)
- puławski (powiaty: janowski, kraśnicki, łukowski, opolski, puławski, rycki)

**9) Proszę określić poziom kwalifikacji/ kompetencji pracowników Państwa przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe; „1” oznacza „brak odpowiednich kwalifikacji/ kompetencji”, „5” oznacza „bardzo wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji”):**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**10) Proszę ocenić aktualność kwalifikacji/ kompetencji pracowników Państwa przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- aktualne
- częściowo nieaktualne
- zdezaktualizowane
- inne (jakie?)

**11) Czy obecnie dostrzegają Państwo potrzebę podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników? (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK
- NIE

**12) Proszę określić stopień potrzeby podnoszenia kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe; „1” oznacza „zupełny brak potrzeby” „5” oznacza „bardzo duża potrzeba”):**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**13) Czy w ciągu ostatnich 24 m-cy zorganizowali Państwo szkolenie/skierowali na szkolenie min. 1 pracownika? (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK
- NIE

**14) Jeśli podano odpowiedź "NIE" proszę wskazać przyczynę? (max. 3) (pytanie wielokrotnego wyboru, max. 3 odpowiedzi, nieobowiązkowe):**

- wysoki poziom kwalifikacji/ kompetencji niewymagający uzupełnienia
- brak potrzeby szkolenia pracowników
- brak środków finansowych na szkolenie pracowników
- brak odpowiedniej oferty szkoleniowej odpowiadającej na potrzeby przedsiębiorstwa
- niedostosowanie szkoleń do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstwa (np. absorbujący harmonogram, spotkania w godzinach pracy itp.)
- brak świadomości potrzeby dokształcania wśród pracodawcy/ pracowników
- niechęć pracowników do uczestniczenia w szkoleniach
- inne (jakie?)

**15) Proszę określić stopień zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/ kompetencji swoich pracowników (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe; „1” oznacza „zupełny brak zainteresowania” „5” oznacza „bardzo duże zainteresowanie”):**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**16) Czy są Państwo zainteresowani uzyskaniem dofinansowania UE na sfinansowanie usług rozwojowych (analiza potrzeb, doradztwo, szkolenia) dla Państwa przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK
- NIE
- MOŻE

**17) Czy byliby Państwo zainteresowani udziałem w projekcie opartym na podmiotowym systemie finansowania (PSF) czyli dystrybucji środków przeznaczonych na wspieranie rozwoju przedsiębiorców i pracowników oparty na podejściu popytowym? (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK
- NIE
- MOŻE

**18) Proszę wskazać którym rodzajem usługi rozwojowej byliby Państwo zainteresowani (pytanie wielokrotnego wyboru, max. 3 odpowiedzi, nieobowiązkowe):**

- analiza potrzeb rozwojowych
- doradztwo
- szkolenia
- studia podyplomowe
- inne (jakie?)

**19) Czy korzystali Państwo kiedykolwiek z Bazy Usług Rozwojowych? (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- TAK
- NIE
- NIE WIEM

**20) Proszę określić którą część kadry chciałoby Państwo skierować na szkolenie (pytanie wielokrotnego wyboru, max. 3 odpowiedzi, nieobowiązkowe):**

- pracownicy szeregowi
- kadra kierownicza
- wyższa kadra menadżerska
- przedsiębiorca (osobiście)
- inne (jakie?)

**21) Proszę wskazać rodzaj szkoleń, którymi są Państwo zainteresowani (pytanie max. 3 odpowiedzi, nieobowiązkowe):**

- szkolenia zawodowe prowadzące na nabycia kwalifikacji w zawodzie
- szkolenia miękkie (np. kompetencji personalnych, zarządzania sobą w czasie, autoprezentacji)
- szkolenia menadżerskie
- szkolenia językowe
- szkolenia informatyczne
- inne (jakie?)

**22) Proszę wskazać powód/powody zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji pracowników (max. 3) (pytanie wielokrotnego wyboru, max. 3 odpowiedzi, nieobowiązkowe):**

- rozwój zawodowy kadry
- przekwalifikowanie pracowników (np. z powodu przebranżowienia)
- potrzeba świadczenia usług na wyższym poziomie
- chęć wyróżniania się wśród konkurencji
- potrzeba aktualizacji wiedzy ze względu na zmieniającą się gospodarkę
- inne (jakie?)

**23) Proszę wskazać preferowane przez Państwa metody i formy nauki (pytanie jednokrotnego wyboru, obowiązkowe):**

- warsztatowe
- wykładowe
- e-learningowe
- mieszane



**24) Proszę wskazać potrzeby/ oczekiwania w stosunku do usług rozwojowych (analiza potrzeb rozwojowych, doradztwo, szkolenia) -max. 3 (pytanie wielokrotnego wyboru, max. 3 odpowiedzi, obowiązkowe):**

- realizacja w siedzibie przedsiębiorstwa
- pomoc w obsłudze Bazy Usług Rozwojowych
- dostosowanie do indywidualnych potrzeb przedsiębiorstwa
- wsparcie w procesie ubiegania się o dofinansowanie
- harmonogram dostosowany do możliwości organizacyjnych przedsiębiorstw
- uzyskanie dofinansowania na skorzystanie z usług rozwojowych
- wysoka jakość usług szkoleniowych
- możliwość uzyskania powszechnie uznawanego certyfikatu
- dowolność wyboru realizatora usług rozwojowych
- dowolność wyboru tematyki i zakresu szkoleń
- realizacja szkoleń/ doradztwa w terminach wybranych przez pracodawcę
- inne (jakie?)

**25) Proszę wskazać czynniki (bariery) zniechęcające do skorzystania z usług rozwojowych (max. 3) (pytanie wielokrotnego wyboru, max. 3 odpowiedzi, obowiązkowe):**

- niedopasowanie tematyki do potrzeb przedsiębiorstwa
- zbyt długi/ krótki zakres godzinowy szkolenia
- realizacja szkoleń/ doradztwa w miejscach znacznie oddalonych od przedsiębiorstwa
- zbyt obciążający harmonogram spotkań szkoleniowych (np. duża intensywność spotkań)
- wysoki koszt szkoleń/ doradztwa
- niska jakość nauczania podczas szkoleń
- realizacja w miejscach niedostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
- niechęć przedsiębiorcy do delegowania swoich pracowników na usługi rozwojowe
- brak świadomości nt. korzyści wynikających z podwyższania kwalifikacji/ kompetencji
- niska świadomość dot. możliwości ubiegania się o dofinansowanie usług rozwojowych
- nieznaną obsługę systemu Bazy Usług Rozwojowych
- inne (jakie?)