

Najważniejsze trendy szkoleniowe 1. połowy 2020 roku

Perspektywa zmian

PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ

Lagas Group

Autor: Jarosław Petz



Spis treści

Trzęsienie ziemi?	2
Czego i jak chcemy się uczyć?	3
Okres styczeń - luty 2020 (przed pandemią).....	4
Tematy szkoleń 1. kwartału 2020	6
Okres marzec - czerwiec 2020 (lockdown, pandemia i okres „odmrażania”)	10
Tematy szkoleń 2. kwartału 2020	14
Po pandemii - perspektywa do końca 2020 roku	15
Najlepsze 10 szkoleń do końca 2020 roku	20
Grupa biorąca udział w badaniu	21

Copyright © Langas Group sp. z o.o.

Koncepcja merytoryczna i redakcja:

Jarosław Petz

Langas Group sp. z o.o.

ul. Marszałkowska 58 / 15

00-545 Warszawa

tel. 22 355 24 00

infolinia dla klientów: 22 696 80 22

e-mail: marketing@langas.pl

Trzęsienie ziemi?

Pierwsza połowa 2020 roku to niewątpliwie gigantyczne zmiany spowodowane epidemią, a następnie pandemią Covid-19.

Pandemia wymusiła, zainspirowała lub przyspieszyła:

• „lockdown” wymusił rozwój pracy zdalnej;

• praca zdalna (zarówno organizacji jak ich klientów) **przyspieszyła wirtualizację wielu procesów biznesowych** (jak np. zarządzania bezpieczeństwem zvirtualizowanych danych osobowych, wirtualizacja prac organów spółek, wirtualizacja „na poważnie” obiegu dokumentów itp.). Okazało się, że wiele procesów da się przy okazji uprościć oraz obniżyć ich kosztocłonność: to co było przedmiotem troski specjalistów od *lean management*, teraz stało się wyzwaniem niemal dla każdego pracownika;

• **pracownicy pokonali opór technologiczny** i zaczęli szerzej używać narzędzi zarezerwowanych do tej pory wyłącznie dla dużych firm i międzynarodowych korporacji. Nauczylimy się korzystać z komunikatorów, ze współdzielonych dokumentów czy z pracy w środowisku sieciowym;

• managerowie musieli rozwijać swoje **umiejętności zarządzania zespołem rozporozszonym**, zaś na pracownikach spoczęła znacznie większa odpowiedzialność za samodyscyplinę. Ponieważ sytuacja związana z Covid-19, a przede wszystkim obawa przed zmianą i przed nieznanym powoduje duży stres, managerowie musieli bardzo szybko uruchomić obszary empatii i nauczyć się nowych narzędzi motywowania indywidualnego i zespołowego;

• organizacja: jej służby prawne, organizacyjne i HRy, stanęły przed licznymi dylematami dotyczącymi sytuacji, które dotychczas miały swoje sprawdzone i ustalone modele postępowania: działanie organów spółki, obowiązki raportowania, obowiązki prawnopracownicze, korzystanie z różnych rozwiązań mających chronić przedsiębiorstwa i pracowników przed skutkami pandemii a potem kryzysu. Już widać, że **elastyczność, nacisk na compliance i szybkie uczczenie się zmian** – to główne cechy organizacji, które w miarę gładko przechodzą przez kryzys;

• **struktury organizacyjne wielu firm „spłaszczyły się”**, znikły „stare” narzędzia budowania autorytetu managera przy pomocy rekwizytów (gabinetu, samochodu, wyglądu), a uwypukliły się elementy charyzmy, kompetencji merytorycznych czy zarządczych. Jednocześnie wzrost niepokoju na rynku pracy spowodował w wielu firmach duże zmiany w postawach pracowniczych – wzrost zaangażowania, wzrost identyfikacji z przedsiębiorstwem – szczególnie w odpowiedzi na zwiększone zaangażowanie właściciela lub kadry menadżerskiej w zapewnienie komfortu i bezpieczeństwa pracy pracowników oraz otwartość komunikacji;

• nastąpiła **zmiana modelu relacji z klientem** – ścieżka zakupowa i UX zmieniły się, stały się bardziej osobistym doświadczeniem budowanym przez obie strony. Wiele branż B2B weszło do domów swoich klientów, pokazało także swoje marki od cieplejszej, bardziej intymnej i bezpośredniej strony. Wpłynęło to na wiele modeli marketingowych, ale także na wiele modeli świadczenia usług, stawiając przez ich dostarczycielami zupełnie nowe wyzwania dotyczące zestawu kompetencji interpersonalnych, technicznych czy modelu obsługi klienta.

Oczywiście, nie jest to lista zamknięta, każda organizacja mogłaby dopisać wiele punktów, które okazały się dla niej ważne.

Zapytaliśmy **ponad 700 firm** o problematykę zarządzania kompetencjami w obecnej sytuacji, w tym szkoleń, uzyskując **ponad 80** pełnych odpowiedzi ankietowych.

Uzyskane odpowiedzi przedstawiamy w kolejnych rozdziałach niniejszego raportu.

Czego i jak chcemy się uczyć?

Zapytaliśmy naszych klientów o ich potrzeby kompetencyjne przed, w trakcie i po pandemii (te ostatnie to oczywiście pytanie o plany).

Uzyskaliśmy odpowiedzi od ok. 80 firm, które pogłęбилиśmy wywiadami telefonicznymi. Dane, jakie uzyskaliśmy, przedstawiamy w podziale na firmy duże i korporacje międzynarodowe, średnie i małe, posługując się podziałem wynikającym z powszechnie obowiązującego prawa¹. W badaniu wzięła udział jedna firma mikro, więc dostarczone przez nią dane pominęliśmy jako niereprezentatywne.

Zestawienie takie wynika z podobieństwa strategii zarządzania kompetencjami w organizacjach o zbliżonej skali organizacji.

Raport obejmuje następujące działy:

1. Okres przed pandemią (styczeń - luty 2020 roku)
 - 1.1. Tematy szkoleń
 - 1.2. Intensywność szkoleń
 - 1.3. Forma szkoleń
2. Okres „lockdown’u”, pandemii i „odmrażania” (marzec - czerwiec 2020 roku)
 - 2.1. Tematy szkoleń
 - 2.2. Intensywność szkoleń
 - 2.3. Forma szkoleń
3. Perspektywy (lipiec - grudzień 2020)
 - 3.1. Tematy szkoleń
 - 3.2. Intensywność szkoleń
 - 3.3. Forma szkoleń

Zestawienie danych dotyczących uczestników badania znajduje się na końcu raportu.

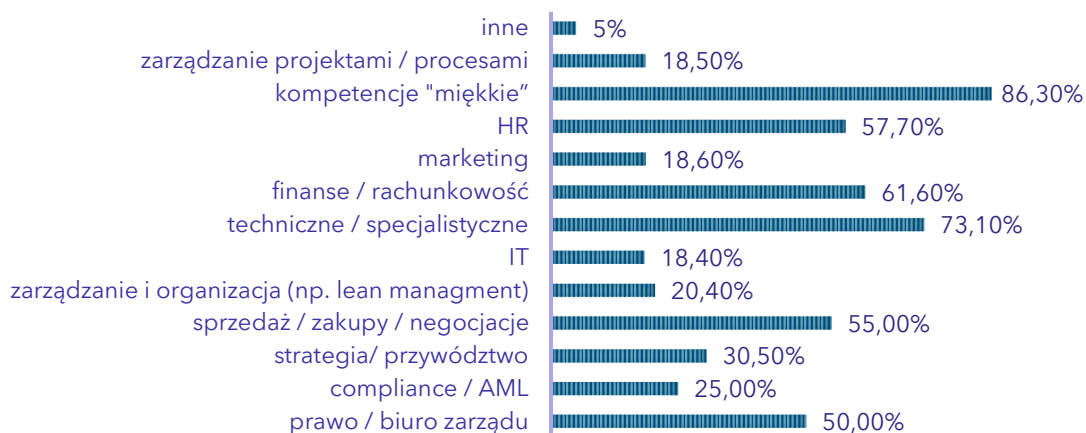
¹ Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej Dz.U. 2004 Nr 173 poz. 1807

Materiał przygotowany przez Langas Group sp. o.o. na podstawie badań przeprowadzonych w dniach 1-15 czerwca 2020 na grupie 82 przedsiębiorców w oparciu o ankietę on-line oraz wywiady telefoniczne

Okres styczeń - luty 2020 (przed pandemią)

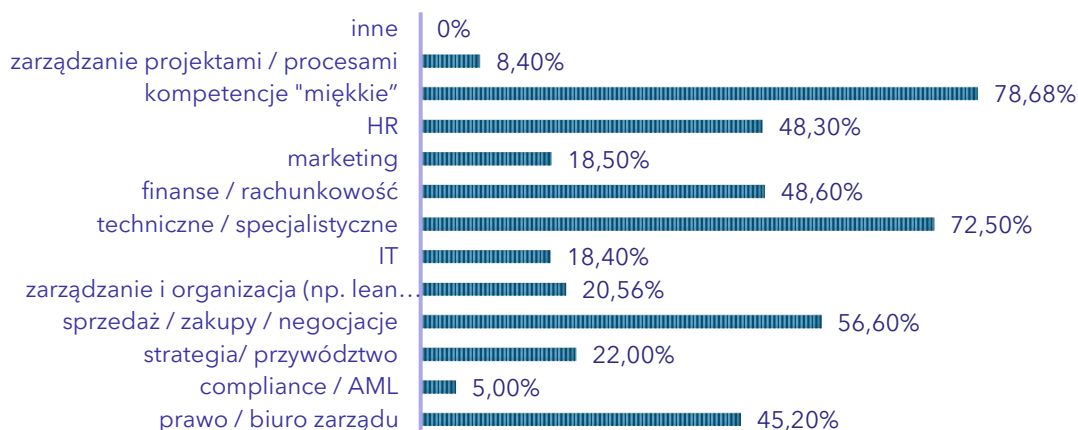
Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona):

TEMATYKA SZKOLEŃ WYBIERANYCH W STYCZNIU I LUTYM 2020



Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona):

TEMATYKA SZKOLEŃ WYBIERANYCH W STYCZNIU I LUTYM 2020



Powyższe zestawienia z pierwszych dwóch miesięcy tego roku można traktować jako ostatni fragment „normalnego” obrazu zainteresowań klientów ofertą rynku szkoleniowego.

Jak wynika z tych danych, poza tematyką charakterystyczną dla określonego typu firm (tak jak np. AML czy zarządzanie procesami produkcyjnymi) nie ma zasadniczych różnic w profilu zainteresowań między dużymi i małymi organizacjami. Firmy najczęściej korzystają ze szkoleń na temat tzw. kompetencji miękkich, zarówno szczególnych, charakterystycznych dla procesów HR, jak i potrzebnych w innych obszarach zarządzania.

Niezmiennie wysokim zainteresowaniem cieszą się szkolenia prawne, a szczególnie w czasie intensywnych zmian w prawie i funkcjonowaniu przedsiębiorstw.

Kolejnym znanym zjawiskiem, które znalazło potwierdzenie w badaniu, jest zmniejszenie zainteresowania niektórymi tematami wraz ze zmniejszeniem skali działalności firmy. Wynika to z tego, że w mniejszych firmach niektóre procesy niespecyficzne (np. księgowość, kadry, marketing, magazyn, obsługa prawna itp.) są często outsourcowane do wyspecjalizowanych firm i w związku z tym szkolenia dotyczące tych procesów są niecelowe.

Podobnie, niektóre procesy (np. produkcja czy compliance) są na tyle rozwinięte w dużych organizacjach, że warto inwestować w ich trwałe doskonalenie poprzez wzrost własnych kompetencji (np. poprzez szkolenia lub inne metody zarządzania kompetencjami), a nie zakup gotowych rozwiązań lub korzystanie z doradztwa.

Tematy szkoleń 1. kwartału 2020

W tym jeszcze „normalnym” okresie największym zainteresowaniem naszych klientów cieszyły się następujące szkolenia:

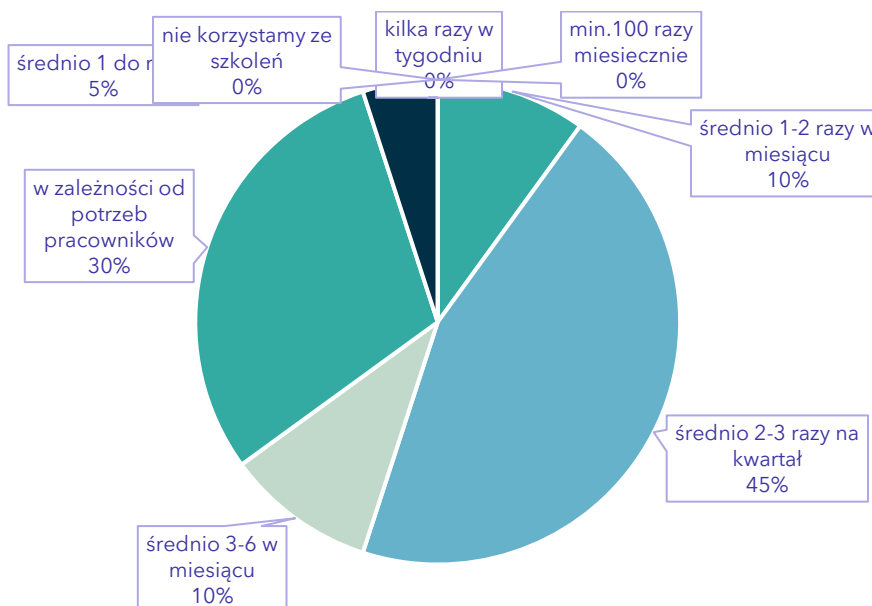
- 1 Dokumentacja biura zarządu od A do Z**
Szkolenie poświęcone tworzenie, uaktualnianie, udostępnianie, archiwizowanie, obieg dokumentów spółki
- 2 Nowelizacje prawne dla Biura Zarządu i Rady Nadzorczej**
Nowe przepisy istotne dla obsługi organów spółek w 2020 i 2021 roku
- 3 Zarządzanie stresem wg Wojciecha Eichelbergera**
Jak w efektywny sposób odzyskiwać energię życiową i przeciwdziałać wypaleniu?
- 4 Praktyczne aspekty przeprowadzenia due diligence klienta**
Program KYC oraz środki należytej staranności w świetle przepisów ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu
- 5 Zaawansowany Certyfikowany Compliance Officer CCO2**
Rynki Finansowe
- 6 Certyfikowany AML Officer poziom1**
Prawo i najlepsze praktyki w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy
- 7 Lean Tool Box**
Szkolenie połączone z wizytą studyjną w fabryce Toyoty
- 8 Specjalista ds. obsługi Biura Zarządu**
Obsługa formalno-prawna w biurze zarządu spółki z o.o. i spółki akcyjnej
- 9 Trudne rozmowy menedżerskie**
Najskuteczniejsze i najszybciej działające narzędzia wprowadzające pożądaną zmianę zachowań
- 10 7 kompetencji zarządzania zespołem**
Zaawansowane studium umiejętności menedżerskich

Kolejnym elementem, który badaliśmy jest częstotliwość zakupów szkoleniowych (czyli szkoleń organizowanych dla pracowników przez firmy zewnętrzne lub uczestniczenia pracowników w szkoleniach poza przedsiębiorstwem).

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona):



Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona):

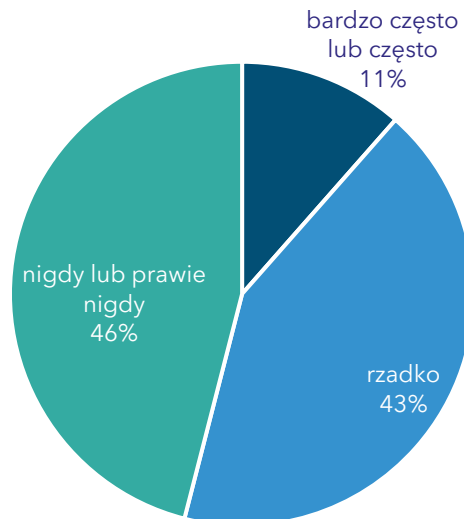


Z powyższego zestawienia oraz z wywiadów telefonicznych wynika, że nawet pośród dużych firm jest spora grupa przedsiębiorstw, która nie ma ustalonych celów zarządzania kompetencjami w skali przedsiębiorstwa i alokowanego do tych celów budżetu, znaczna część szkoleń prowadzona jest w reakcji na zgłoszone *ad hoc* zapotrzebowanie samego pracownika lub jego przełożonego, w zależności od dostępnego czasu i budżetu (jak wynika z wywiadów – w tej właśnie kolejności).

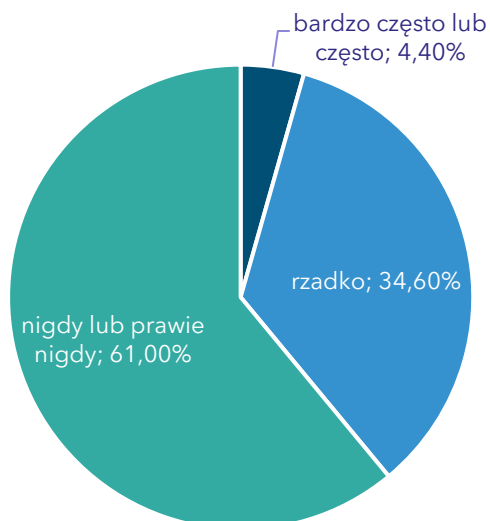
W miarę zmniejszania skali organizacji udział szkoleń reaktywnych, nie wynikających z strategii szkoleniowej lub przy braku strategii zarządzania kompetencjami w firmie, staje się coraz większy. W związku z tym ten obszar budżetu jest też najczęściej najbardziej podatny na zmniejszanie, stosownie do bieżących wyników finansowych firmy.

Ponieważ głównym celem badania było ustalenie czy klienci są gotowi trwale włączyć szkolenia zdalne do swoich przyzwyczajęń edukacyjnych, zadaliśmy także pytanie o dotychczasowe przyzwyczajenia.

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący (pytanie zamknięte, odpowiedź wymuszona):



Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący (pytanie zamknięte, odpowiedź wymuszona):



Ciekawe w tym zestawieniu są szczególnie dane dotyczących małych firm. Wywiady telefoniczne wyjaśniły, że duża liczba szkoleń on-line bezpłatnych, np. dostępnych w ramach Akademii PARP lub po prostu na kanałach typu Youtube (szczególnie proste filmiki instruktarzowe dotyczące działania Excela, ale także szkolenia online dotyczące BHP czy RODO), jest wskazywana przez te podmioty jako regularnie wykorzystywane źródło wiedzy.

Natomiast znaczna większość firm, także małych i średnich, nie uznaje wiedzy „znalezionej w internecie” za kompetencje godne odnotowania, choć praktyka odsyłania pracownika „do internetu” jest powszechna.

Okres marzec - czerwiec 2020 (lockdown, pandemia i okres „odmrażania”)

To był okres, który postawił wszystko „na głowie” – wstrzymano niemal wszystkie projekty, zarówno pracownicy jak przedsiębiorstwa były zdezorientowane, nie znając perspektyw i próbując zachowywać się elastycznie i w miarę możliwości racjonalnie.

Po okresie pierwszego szoku przyszła reakcja rynku: nastąpił gwałtowny wzrost zainteresowania oraz oferty szkoleń on-line, towarzyszył mu też wzrost liczby narzędzi i platform szkoleniowych. Jednocześnie wiele firm wdrożyło do swojej codziennej pracy różnego typu komunikatory, co bardzo zmieniło nastawienie pracowników do tej formy działań, także działań podnoszących kompetencje, poprzez szkolenia lub coaching.

Pierwsze doświadczenia z korzystania z komunikacji na odległość przyniosły też wiele ryzyk i wątpliwości, na przykład dotyczących bezpieczeństwa. Znany przykład platformy zoom, która w marcu miała poważną „wpadkę” dotyczącą zabezpieczeń, dopiero od drugiej połowy kwietnia kolejne wersje zoom’a pozbyły się tego problemu, jednak problem wizerunkowy i podważone zaufanie spowodowały, że do dziś część instytucji, szczególnie finansowych, nie pozwala pracownikom korzystać nie tylko z zoom, ale w ogóle z żadnego innego rozwiązania niż tylko sieci wewnętrzne lub MsTeams.

Jednak największa zmiana dotyczy czterech zjawisk:

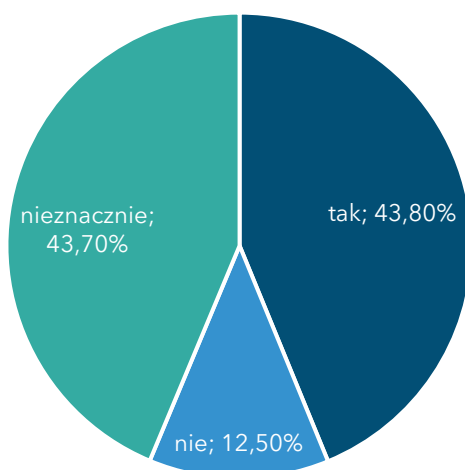
- **pokonanie bariery technologicznej i emocjonalnej przez uczestników szkoleń** w korzystaniu z komunikatorów i platform w ich zastosowaniach edukacyjnych na niespotykaną dotąd skalę. Niewątpliwie dużą rolę zagrała tu szkoła, która wymusiła na dzieciach (a pośrednio na rodzicach) używanie platform i komunikatorów do edukacji i poznanie ich. Bardzo często uczestnicy brali udział w szkoleniach pod nickami lub imionami dzieci, ponieważ to one były częściej zalogowane na komputerach niż rodzice. Często też w marcu zdarzało się, że to dzieci pomagały rodzicom zalogować się na szkoleniu. Obecnie (w czerwcu) problem ten już praktycznie nie występuje, co świadczy o tym, że rodzice - uczestnicy szkoleń już przyzwyczaili się do samodzielnego korzystania z platform i komunikatorów;
- **pokonanie bariery technologicznej i metodycznej przez trenerów.** Wielu trenerów, a szczególnie ekspertów nie będących zawodowymi szkoleniowcami, nie miało wcześniej potrzeby rozbudowywać swojego warsztatu pracy o umiejętności prowadzenia zajęć on-line. Jest to zarówno wyzwanie metodyczne (dynamika grupy i praca z uczestnikami jest zupełnie inna) jak technologiczne, a dla wielu trenerów także emocjonalne – mówienie przez całe zajęcia „do komputera” (większość uczestników szkoleń wciąż ma opory przed uruchamianiem kamerek internetowych) jest trudniejsze i emocjonalnie bardziej wyczerpujące, niż praca na sali szkoleniowej;
- **zmiana tematyki szkoleń** – pojawiło się wiele szkoleń „chwilowych”, np. dotyczących kwestii prawnych w związku z pandemią czy tzw. Tarcz. Pojawiło się też wiele ofert szkoleń uzupełniających kompetencje miękkie (zarządcze, komunikacyjne, interpersonalne czy negocjacyjne i sprzedażowe) o specyfikę pracy zdalnej. Okazało się bowiem, że dotychczasowy styl komunikacji się nie sprawdza, wymaga zmiany i przywrócenia skuteczności w związku ze zmianą kanałów komunikacyjnych;
- zmiana stosunku do szkoleń on-line i wzrost świadomości różnic między różnymi formami szkoleń zdalnych: nielubiany i nieceniony **e-learning** (szkolenia w całości przygotowane wcześniej i udostępnione w postaci filmu lub prezentacji, najczęściej uzupełnione o narzędzie weryfikujące wiedzę, np. test. Uczestnik ma dostęp do szkolenia w wybranym przez siebie czasie) utożsamiany dotychczas ze wszystkimi „szkoleniami z komputera” został odświeżony. Zaczęły być też cenione (w znaczeniu gotowości uczestników do płacenia cen zbliżonych do szkolenia stacjonarnego o porównywalnym zakresie) takie formy jak
 - **distance learning** (szkolenie on-line, przy obecności trenera i uczestników, którzy mają ze sobą kontakt "na żywo" poprzez czat lub połączenie wideo)

- o **blended learning** (szkolenie w części wykładowej w formule e-learningowej, w części ćwiczeniowej - stacjonarnie lub poprzez wideo konsultacje),

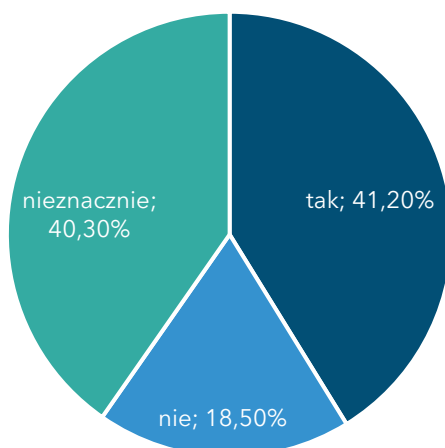
Szkolenie stacjonarne (tradycyjne szkolenie, realizowane w sali szkoleniowej lub w zakładzie, np. przy maszynie, obejmujące najczęściej wykład i ćwiczenia prowadzone przez trenera) stało się rzadkością - ponad 99% szkoleń zostało odwołanych lub przeniesionych „na lepsze czasy”.

Na to jak funkcjonują szkolenia oczywiście największy wpływ ma sposób działania samej firmy.

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący na pytanie „**Czy w czasie pandemii zmienił się sposób działania firmy?**” (pytanie zamknięte, odpowiedź wymuszona):



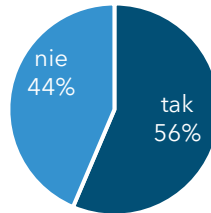
Na to samo pytanie **średnie i małe firmy** (18% firm biorących udział w badaniu) odpowiedziały w sposób następujący:



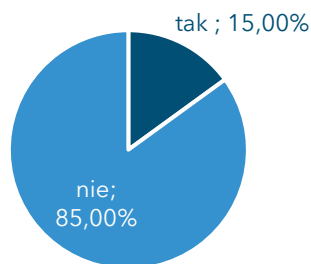
Jak wiadomo, szkolenia są jednym z pierwszych wydatków redukowanych przez firmy w czasie jakiegokolwiek zagrożenia dla wyniku finansowego firmy². W okresie pandemii dodatkowo pojawił się element trudności organizacyjnej oraz zmiany rozkładu celów w firmie (cytując wielu klientów „Mamy co innego teraz na głowie niż szkolenia.”)

Mimo to odpowiedzi udzielone przez firmy biorące udział w badaniu na pytanie „**Czy w czasie pandemii w ogóle były organizowane szkolenia dla pracowników?**” (pytanie zamknięte, odpowiedź wymuszona) były następujące:

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu):

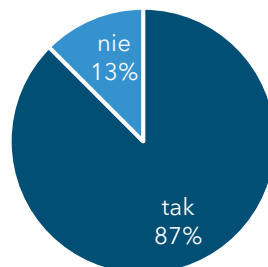


Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu):



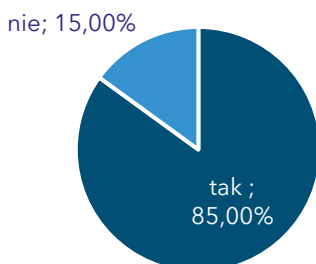
Następnie postawiliśmy pytanie, **czy szkolenia podczas pandemii prowadzone były on-line** (pytanie zamknięte dotyczące tylko tych uczestników, którzy udzielili odpowiedzi „tak” na poprzednie pytanie, odpowiedź wymuszona).

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu):



Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu):

² Wniosek ten wynika z zarówno z wywiadów telefonicznych z uczestnikami badania, jak i wieloletnich doświadczeń rynkowych.

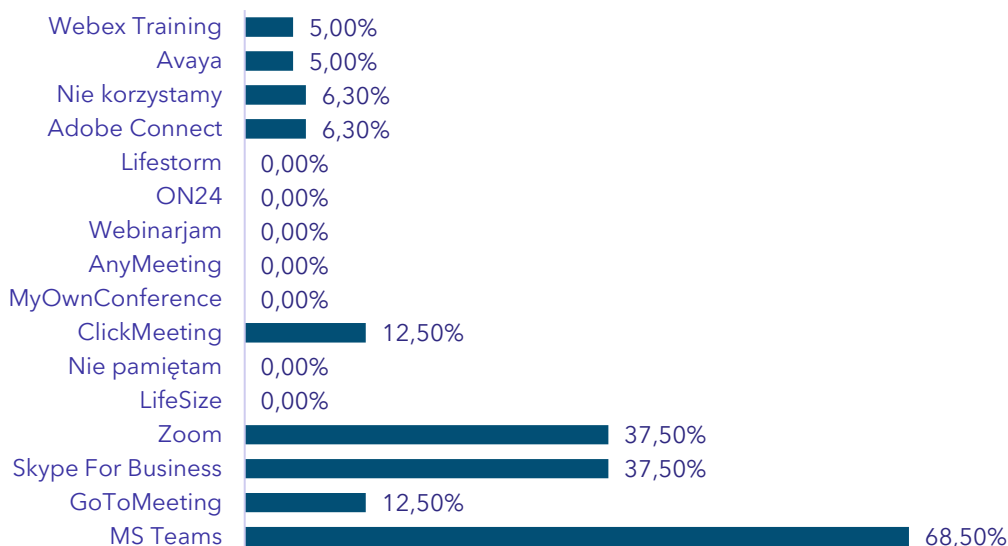


Z powyższych danych można wyciągnąć wniosek, że duże firmy (być może z racji większej odporności na zawirowania rynkowe, a być może z powodu większej inercji decyzyjnej) wciąż utrzymują zaangażowanie w szkolenia, choć ich intensywność zmalała, szczególnie w zakresie szkoleń stacjonarnych. Tymczasem udział szkoleń on-line wzrósł znacznie, przejmując dominującą część działań edukacyjnych w organizacji.

Średnie i małe firmy w znacznie większym stopniu, a firmy mikro w całości, przeszły na szkolenia on-line, ale ich zaangażowanie w szkolenia znacznie się zmniejszyło. W uproszczeniu można stwierdzić, że szkolenia raczej zostały wstrzymane, wyjątkowo dopuszcza się realizację szkoleń ale w formule zdalnej.

Uzupełniająco, należy stwierdzić, że znacznie podniósł się poziom decyzyjny w firmach, szczególnie średnich i małych: z rozmów z klientami wynika, że średni poziom decyzyjny dotyczący szkoleń podniósł się o 2 do 3 poziomów (z poziomu kierownika na poziom CEO), a w dużych firmach o 1-2 poziomy (z poziomu kierownika na poziom dyrektora).

Bardzo ważnym elementem, wpływającym często na odbiór i efektywność szkolenia, a w niektórych organizacjach na decyzję o przystąpieniu do szkolenia, jest wybór platformy / technologii. Zapytaliśmy uczestników badania **z jakich technologii najlepiej im się korzystało**. Odpowiedzi były następujące (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona):



Okres pandemii to także okres zmiany zainteresowań tematyką szkoleń. Po początkowym okresie wysypu (płatnych i bezpłatnych) szkoleń „pandemicznych” (głównie prawnych i finansowych, ale także dotyczących dobrostanu psychicznego), rynek się ustabilizował w kierunku szkoleń uwzględniających zmiany spowodowane pandemią (przede wszystkim zmiany wymuszone home-office’em), ale w zasadniczym zakresie opartych na tradycyjnych zainteresowaniach przedsiębiorstw.

Tematy szkoleń 2. kwartału 2020

Największym zainteresowaniem cieszą się obecnie następujące szkolenia:

Wszystkie poniższe szkolenia prowadzone są on-line

- 1 Nowelizacje prawne dla Biura Zarządu i Rady Nadzorczej**
Nowe przepisy istotne dla obsługi organów spółek w 2020 i 2021 roku
- 2 Dokumentacja biura zarządu od A do Z**
Szkolenie poświęcone tworzenie, uaktualnianie, udostępnianie, archiwizowanie, obieg dokumentów spółki
- 3 Bezpieczeństwo działania B2B na niestabilnym rynku**
Jak pracować z kontrahentami, którym grozi upadłość lub już ją ogłosili?
- 4 Od sprzedaży transakcyjnej do sprzedaży doradczej**
Strategia zmiany modelu sprzedaży
- 5 Zaawansowany Certyfikowany Compliance Officer CCO1**
- 6 Związki zawodowe**
Ochrona interesów - przywileje i nadużycia - współpraca w trakcie pandemii - negocjacje porozumień oparte na „Tarczy Antykryzysowej”
- 7 Problem solving**
rozwiązywanie problemów metodami leanowymi
- 8 Asystent Biura Zarządu**
Obsługa formalno-prawna w biurze zarządu spółki z o.o. i spółki akcyjnej
- 9 Specjalistyczny certyfikat w zakresie budowania compliance**
Rekomendacja H KNF
- 10 Zarządzanie efektywnością osobistą**
Jak zwiększyć swoją własną produktywność?

Po pandemii - perspektywa do końca 2020 roku

Wszyscy wyczekujemy końca pandemii, przywrócenia poczucia stabilizacji, możliwości planowania, kontaktu z ludźmi, wyraźniejszego oddzielenia życia prywatnego od zawodowego.

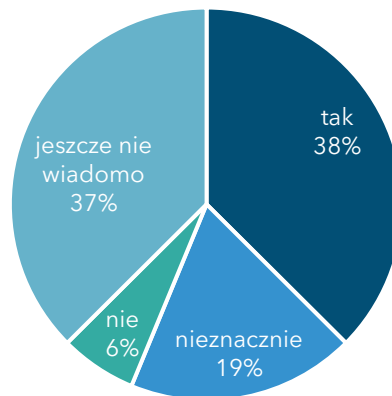
Jednak z jej skutków – gospodarczych, społecznych, kulturowych oraz prawnych – będziemy wychodzić jeszcze wiele lat.

Na dłuższy czas zmieni się wiele elementów, które dotychczas uważaliśmy za niezmiennie: wiele firm rezygnuje z dużej części powierzchni biurowych, raz zvirtualizowane procesy okazują się wydajniejsze, niż „ręczne”, kryzys zmieni także relacje pracownik – pracodawca oraz stosunek do pracy.

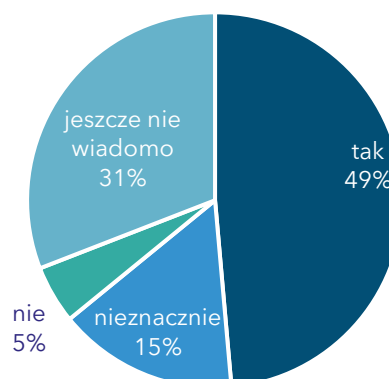
Jednak część tych zmian jest pożądana, a z części będziemy chcieli jak najszybciej się wycofać.

Zapytaliśmy uczestników badania **czy pandemia trwale zmieni sposób działania firmy (np. zwiększając liczbę stanowisk pracy na home-office albo wirtualizując niektóre procesy)?**

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu):



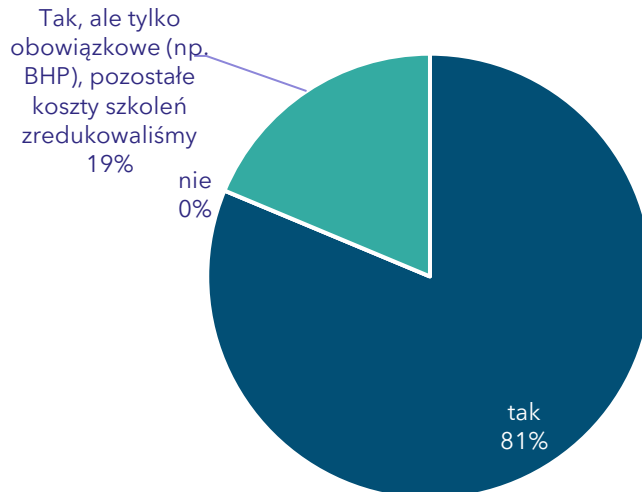
Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu):



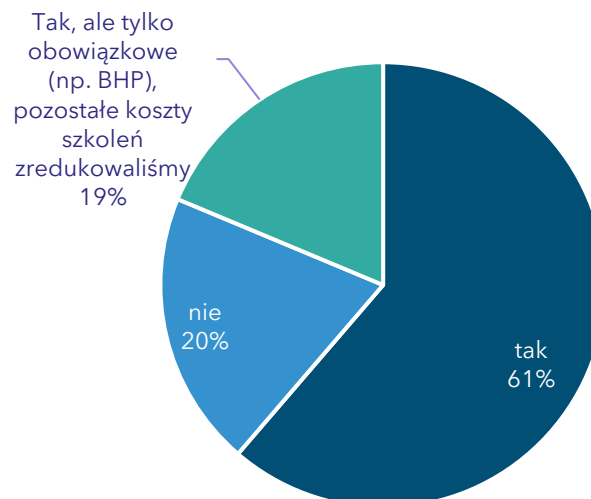
Z powyższego wyniku (wzrastające wraz ze spadkiem wielkości firmy) przekonanie, że zmiany będą w dużej mierze trwałe i na stałe zmienią wiele procesów w firmach. Dotyczy to także szkoleń, o czym szerzej poniżej.

Aby planowanie zmian na rynku szkoleń w ogóle było celowe, zaczęliśmy od pytania, **czy do końca 2020 w firmie będą organizowane / kupowane szkolenia dla pracowników?**

Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu):

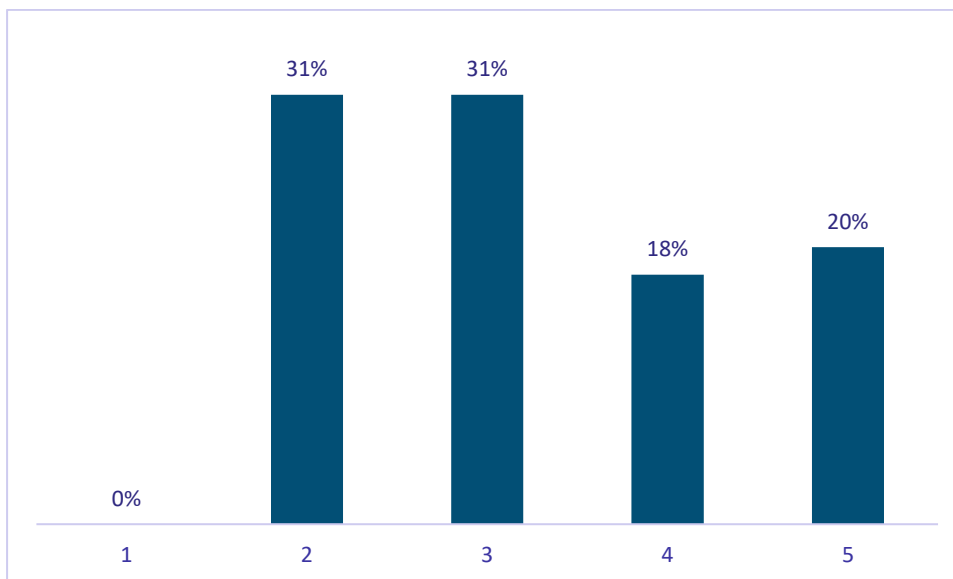


Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu):

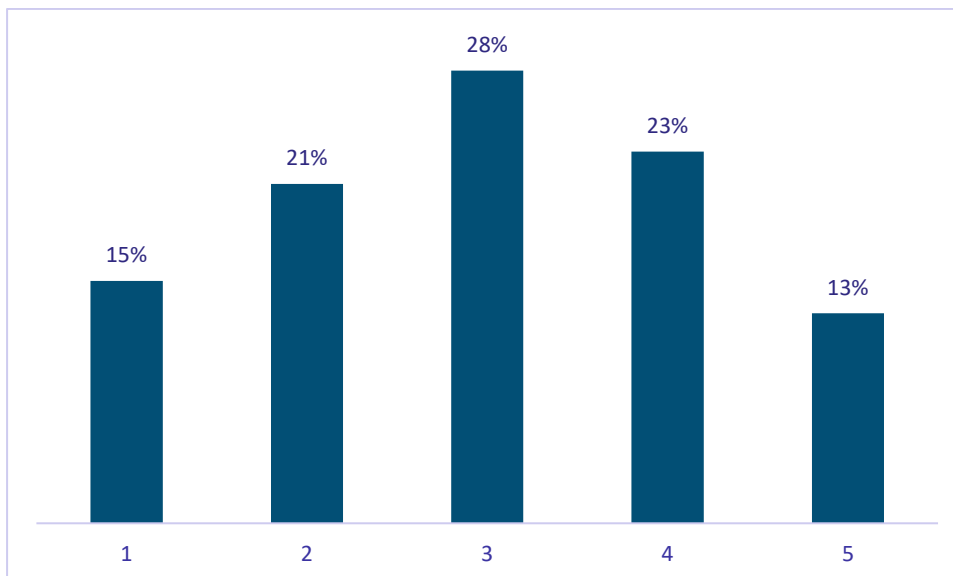


O ile powyższe dane są przewidywalne (choć dla firm szkoleniowych - bardzo ważne), to interesujące dla wszystkich są odpowiedzi na pytanie o **formę szkoleń, jaką byliby zainteresowani uczestnicy po ustąpieniu pandemii** (pytanie zamknięte na skali od 1 do 5, gdzie 1 - oznacza szkolenia stacjonarne, a 5 - szkolenia wyłącznie on-line, odpowiedź wymuszona).

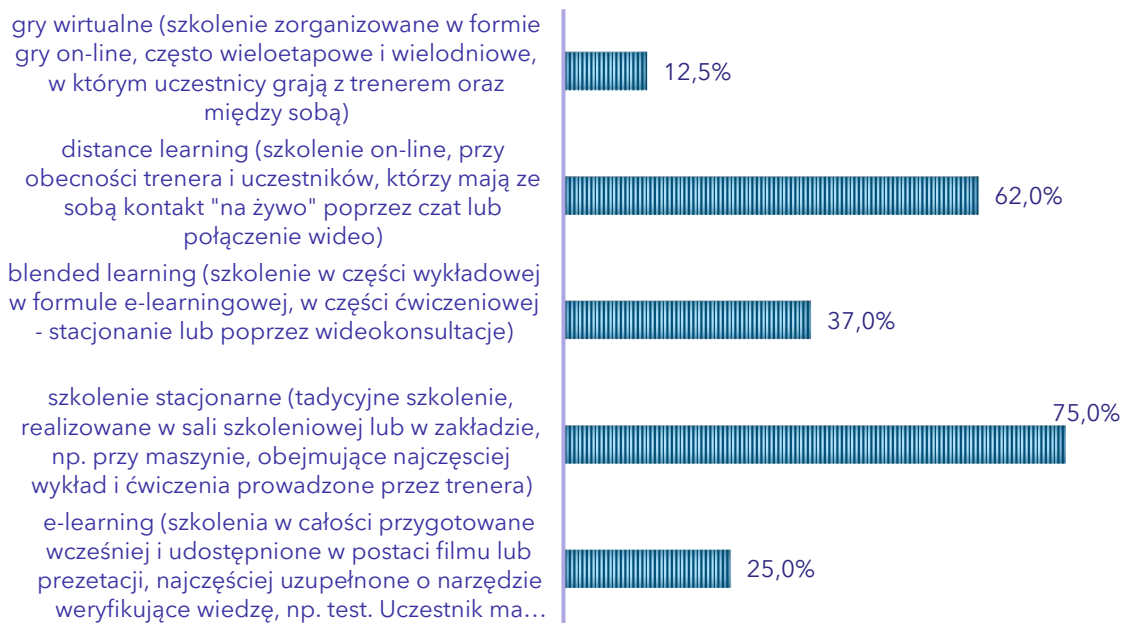
Duże firmy i korporacje międzynarodowe (82% firm biorących udział w badaniu) na to pytanie odpowiedziały w sposób następujący:



Średnie i małe firmy (18% firm biorących udział w badaniu):



Ponieważ - jak to wynikało także z wywiadów - zdecydowana większość firm przewiduje w tym roku realizację szkoleń w formule on-line, to szczególnie ważna staje się forma tych zajęć. Jednak na pytanie o **typ szkoleń preferowany przez pracowników** otrzymaliśmy następujące odpowiedzi (ponieważ odpowiedzi wszystkich kategorii firm były bardzo zbliżone, podajemy je wspólnie dla dużych firm i korporacji oraz MMŚP):

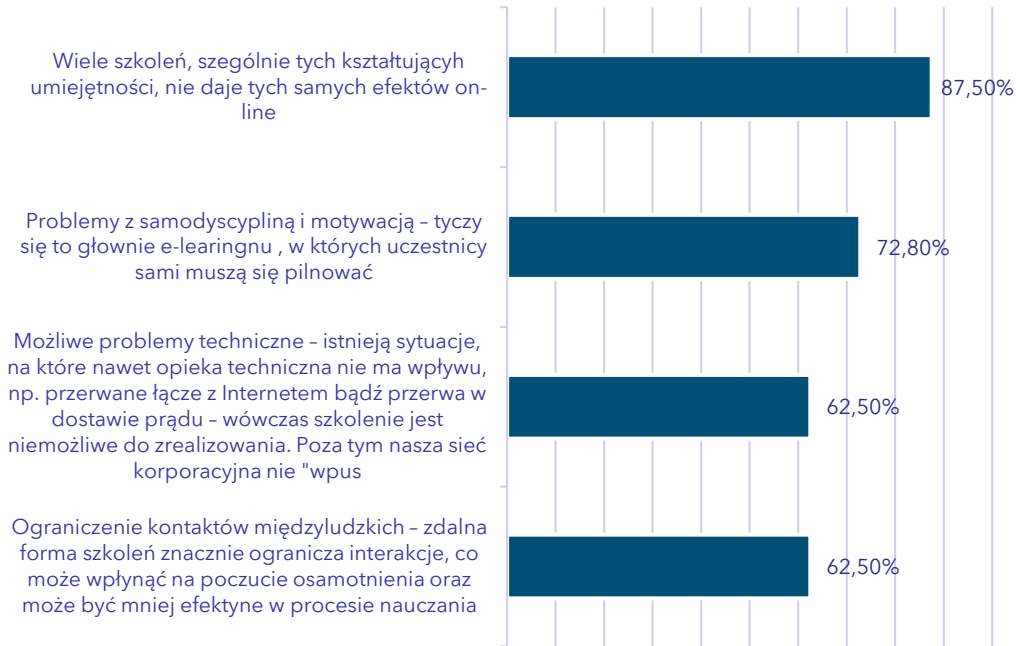


Z zestawienia tych dwóch danych wynika, że co prawda uczestnicy szkoleń „tęsknią” za tradycyjnym szkoleniem stacjonarnym, to pracodawcy przewidują raczej ich udział w szkoleniach on-line. Ten paradoks często wybrzmiewa w rozmowach z klientami w stwierdzeniu „**mamy zakaz wychodzenia z firmy do końca roku więc nie mogę wziąć udziału w szkoleniu, chyba że jest on-line**”.

Ponieważ wskazania zarówno pracodawców jak uczestników szkoleń uwzględniały (w różnym stopniu entuzjastycznie) szkolenia on-line, **sprawdziliśmy które cechy szkoleń on-line uczestnicy cenią najwyżej** w korzystaniu z tej formy edukacji (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona). Odpowiedzi nie różnią się w zależności od wielkości firmy.



Sprawdziliśmy też **jakie wady szkoleń wirtualnych są dla Państwa najważniejsze** w korzystaniu ze szkoleń on-line (pytanie półotwarte, odpowiedź wymuszona). Odpowiedzi nie różnią się w zależności od wielkości firmy.



Wnioski, jakie można wyciągnąć z powyższych zestawień wskazują, że w **większości przypadków jesteśmy skłonni brać udział w szkoleniach on-line, ale przy założeniu, że**

- **szkolenia zawierają bezpośredni kontakt z trenerem i innymi uczestnikami szkolenia (distance learning oraz blended learning, ale nie e-learning);**
- **szkolenia dotyczą kompetencji „wiedзовych” a nie umiejętności interpersonalnych, miękkich**

Preferencje pracodawcy (osoby decydującej o szkoleniu) i pracownika (uczestnika szkolenia) co do wyboru szkoleń są różne: **uczestnicy wciąż najchętniej wybraliby szkolenia stacjonarne, tymczasem pracodawcy wskazują na następujące korzyści szkoleń on-line:**

- **Oszczędność czasu i kosztów towarzyszących szkoleniu (przejazd, hotel),**
- **Dostępność szkolenia - brak konieczności wysyłania pracownika.**

Wydaje się, że w czasie, gdy przedsiębiorcy będą szukać oszczędności w swoich budżetach, szkolenia on-line - pod warunkiem ich wysokiej jakości i zaawansowanych form metodycznych - będą dobrą odpowiedzią na te oczekiwania.

Najlepsze 10 szkoleń do końca 2020 roku

Poniżej przedstawiamy 10 szkoleń z bieżącej oferty Langas Group cieszących się największym zainteresowaniem naszych klientów.

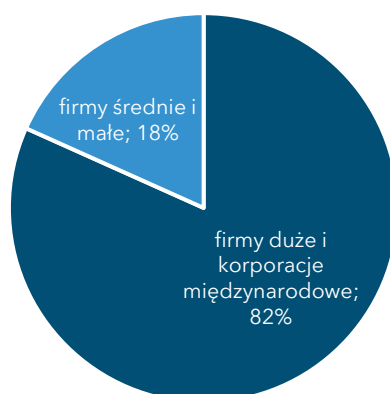
- 1 Dialog Loderów 2020**
Co teraz i co po kryzysie?
- 2 Letnia Szkoła Biura Zarządu i Rady Nadzorczej**
Obsługa organów spółki w praktyce – kluczowe zmiany 2020.
- 3 Bezpieczeństwo działania B2B na niestabilnym rynku**
Jak pracować z kontrahentami, którym grozi upadłość lub już ją ogłosili?
- 4 Zarządzanie stresem wg Wojciecha Eichelbergera**
Jak w efektywny sposób odzyskiwać energię życiową i przeciwdziałać wypaleniu?
- 5 3rd South Korea & Japan Experience**
Wyjazd studyjny organizowany we współpracy z Centrum szkoleniowym Toyota
- 6 Związki zawodowe**
Ochrona interesów – przywileje i nadużycia – współpraca w trakcie pandemii – negocjacje porozumień oparte na „Tarczy Antykryzysowej”
- 7 Problem solving**
rozwiązywanie problemów metodami leanowymi
- 8 Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych oraz whistleblowing**
Podstawy prawne i rola funkcji compliance
- 9 Letnia Szkoła Asystentów Zarządu i Rady Nadzorczej**
Warsztaty dla osób obsługujących zarząd i radę nadzorczą w spółkach z o.o. i s.a.
- 10 Zarządzanie efektywnością osobistą**
Jak zwiększyć swoją własną produktywność?

Grupa biorąca udział w badaniu

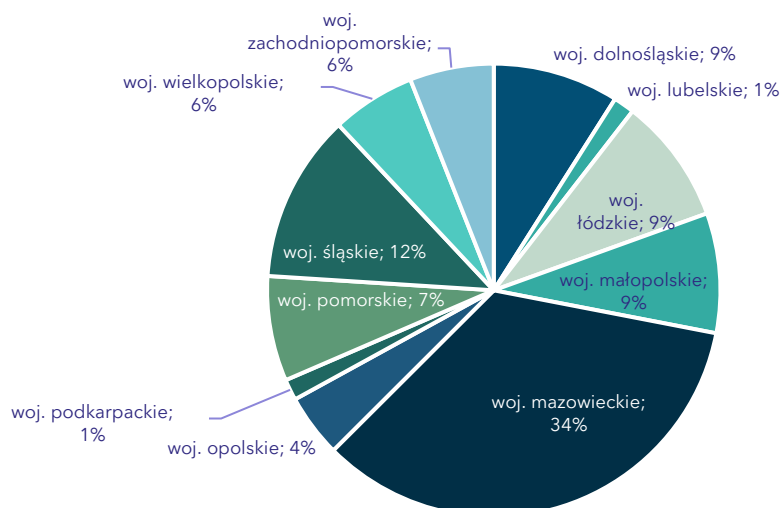
Badanie przeprowadzone było w dniach 1-15 czerwca przy pomocy kwestionariusza on-line skierowanego do pracowników działów HR ponad 700 firm, na które odpowiedziało 83 firmy, z czego jedna firma mikro, której odpowiedzi pominęliśmy w zestawieniach (uwzględniono odpowiedzi 82 firm). Następnie przeprowadzono pogłębione wywiady telefoniczne z 10 firmami: 8 z grupy dużych i 2 z grupy średnich i małych.

Dane dotyczące firm były deklarowane przez uczestników badania i nie były weryfikowane w zewnętrznych źródłach.

Wielkość firm biorących udział w badaniu



Lokalizacja siedziby firmy



Główny profil działalności firmy

