

Firma jak szkoła

Szkolnictwo zawodowe w Polsce kuleje – to wiadomo. Co możemy zrobić? Stać się szkołami dla naszych pracowników.

Polski rynek dealerski jest w fazie intensywnego rozwoju. To chyba najlepszy okres dla branży od 20 lat. Wszyscy patrzą z optymizmem w przyszłość motoryzacji, którą czeka technologiczna rewolucja. Zresztą zaawansowane technologicznie produkty już teraz stają się codziennością. Czasem jednak zapominamy, jak w tym wszystkim ważny jest człowiek. Nie myślimy o demografii, o tym, że zmiany struktury wiekowej naszego społeczeństwa są bardzo dynamiczne, a do tego mają bezpośredni wpływ na biznes. Polsce grozi bowiem zapaść demograficzna, która będzie bardzo poważnym wyzwaniem dla naszej gospodarki.

W ciągu najbliższych kilku lat będziemy odczuwać gwałtowny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, a co za tym idzie – deficyt rąk do pracy. Wzrost zamożności i rosnąca konsumpcja spowodowały zmianę postaw i systemu wartości młodych ludzi. Znamiennym jest fakt, że zachowania specyficzne dla całej Europy do nas dotarły najpóźniej, ale tam gdzie się rozpoczęły, będą miały gwałtowny przebieg. Nie unikniemy tych procesów i już dziś powinniśmy się dobrze do nich przygotować. To będzie potencjalnie największą bariera dla dalszego wzrostu gospodarczego w następnych dekadach.

STARZEJEMY SIĘ

Inwestycja w nowe obiekty dealerskie obliczona jest na zwrot w okresie 15-30 lat i w takiej perspektywie będą potrzebni wykwalifikowani pracownicy. Aby autory-

zowane obiekty działały na wysokim poziomie, potrzebują stałego dopływu kadr. Jaka jest wobec tego aktualna sytuacja podażowa rynku pracy? Migracje zarobkowe, brak szkolnictwa zawodowego i średniego technicznego oraz utrzymujący się od dłuższego czasu niż demograficzny oznaczają brak chętnych do pracy. Boleśnie odczuwamy emigrację młodych ludzi, co zubaża nasz rynek pracy. Wszystko to budzi coraz większy niepokój wśród właścicieli i zarządzających obiektami.

W 2008 r. Główny Urząd Statystyczny opublikował raport „Prognoza ludności Polski na lata 2008-2035”. Wynika z niego, że liczba ludności Polski będzie systematycznie maleć, przy czym największy spadek będzie miał miejsce w pięcioleciu między 2015 a 2020 rokiem (około 1,2 mln osób). Będziemy obserwować dynamiczne starzenie się ludności w wieku produkcyjnym. W latach 2010-2020 rocznie będzie przybywało średnio prawie 200 tys. osób w wieku 60-65 lat i więcej. Opisane zmiany były zatem sygnalizowane wcześniej, ale nikt się tym nie przejmował, chociaż prognozy GUS-u są ogólnie dostępne.

Demografowie posługują się wskaźnikiem mediany wieku ludności. Parametr ten wyznacza granice wieku, który połowa ludności już przekroczyła, a druga połowa jeszcze nie. Dla Polski w miastach wskaźnik ten w 2017 r. wynosi około 41 lat, w 2020 będzie to około 42, a już w 2035 50 lat. Według zaproponowanej przez A. Maksimowicz metodologii wartość mediany z przedziału 30-34 lata charakteryzuje społeczeństwa

starzejące się. Polska wkroczyła w tę fazę rozwoju na początku lat 80. Z kolei w końcu lat 90., głównie za sprawą gwałtownie spadających urodzeń, została przekroczona kolejna granica – staliśmy się społeczeństwem bardzo starym demograficznie (mediana 35 lat i więcej). W perspektywie do 2050 r. – jak wskazują wartości mediany – proces starzenia bardzo przyspieszy i staniemy się jednym z najstarszych społeczeństw w Europie.

Intensywność procesu starzenia się ludności będzie zróżnicowana. W części miejskiej województw dolnośląskiego, lubuskiego, łódzkiego, mazowieckiego, pomorskiego i wielkopolskiego spodziewany jest znaczny przyrost ludności starszej (65 lat i więcej) tylko w latach 2014-2020 i po 2035 r., podczas gdy w miastach pozostałych województw tendencja wzrostowa utrzyma się przez cały okres objęty prognozą.

TEORIA Z PRAKTYKĄ

W naszej firmie mediana wieku wynosi około 42 lata. W perspektywie roku 2020 ponad 50 proc. personelu będzie w wieku 60-65. Oto wniosek, jaki nasuwa się sam – musimy odmłodzić naszą kadrę. To wymaga od nas myślenia w przód i działania.

W 2010 roku w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Lesznie powołano pełnomocnika ds. współpracy z biznesem. Jego zadaniem było uruchomienie studiów połączonych z praktyką w zakładach pracy (to model stosowany z powodzeniem w wielu krajach Europy). Studia dualne to na-

przemienny system studiowania – polega on na tym, że w trakcie kształcenia student odbywa praktykę zawodową w wybranym zakładzie pracy. Jeden tydzień student uczestniczy w zajęciach dydaktycznych na uczelni, drugi tydzień pracuje w wybranym zakładzie pracy. Praktyka w zakładzie pracy rozpoczyna się od trzeciego semestru studiów. W toku studiów jest to łącznie 40 tygodni praktyki po 320 godzin w semestrze. Ponadto student w swoim zakładzie pracy zobowiązany jest przepracować po drugim i trzecim roku studiów po jednym miesiącu w okresie przerwy wakacyjnej. Czas studiów jest bardzo krótki – trwa tylko 3,5 roku – a w okresie tym student odbywa praktykę zawodową w łącznej liczbie 1920 godzin. Odbywa się ona w ramach umowy o pracę, na określonej części etatu wynikającej z liczby godzin pracy.

Program praktyk jest dostosowany do profilu danego zakładu pracy i jednocześnie powiązany z programem studiów. Studia wystartowały w 2011 r. a do współpracy pozyskano w sumie 33 lokalne zakłady pracy.

PWSZ-y zostały powołane do kształcenia kadr zawodowych średniego szczebla. Nasza branża może związać się z tymi uczelniami w oparciu o kierunki techniczne, przyrodnicze, rolnicze, a może i inne ekonomiczne lub humanistyczne – w zależności, jakie potrzeby kadrowe będziemy mieli w najbliższych latach. Tu nieodzowna jest dobra polityka w zakresie HR i plan zastępowania kadr z wykorzystaniem relacji uczeń – mistrz. Niestety aktywność środowiska dealerskiego w tym zakresie jest niewystarczająca, zwłaszcza że możliwości są w każdym większym mieście, gdzie znajdują się PWSZ-ty.

JAK ROBIMY TO W LESZNIE?

Każdy student ma u nas opiekuna praktyki, który powinien być jego mentorem. Przy naborze oceniamy predyspozycje studenta, wykształcenie, zainteresowania i osobowość. Po takiej analizie proponujemy mu ścieżkę praktyki, której przebieg wynika z naszych potrzeb co do stanowisk do zapelnienia. Planujemy taką ścieżkę – w zależności od studenta, który ma ją przejść – na okres od 3 do 5 lat. Praktyka powinna być dokumentowana, a student monitorowany w postępiach wiedzy praktycznej – to jeden z warunków ukończenia studiów. Po zakoń-

czeniu edukacji i praktyk studenci studiów dualnych są gotowi do podjęcia pracy w zasadzie z marszu.

Nasze doświadczenia w tym zakresie są bardzo dobre, mimo obaw, które mieliśmy przy pierwszym naborze z 2011 r. Co roku rozpoczyna u nas praktykę od jednego do trzech studentów. Z każdego naboru ktoś zostaje zatrudniony. Z rocznika 2011 – doradca blacharsko-lakierniczy, 2012 – diagnosta mechatronik w serwisie Forda, 2013 – diagnosta mechatronik w serwisie Volkswagena. Następni kandydaci do zatrudnienia z rocznika 2014 to specjaliści działa części w serwisach Ford i VW, a z rocznika 2015 – diagnosta mechatronik dla marki Skoda i doradca serwisu VW. W tegorocznym naborze będziemy kształcić pracowników na stanowiska doradcy serwisu Skody i doradcy blacharsko-lakierniczego w serwisie Forda. Absolwenci – inżynierowie mechatronicy studiów dualnych – stanowią doskonałe wsparcie i odpowiedź na proces starzenia się kadry technicznej.

SKUTECZNE NABORY

Dużo do zrobienia jest jeszcze w zakresie kształcenia czeladników, czyli uczniów szkół zawodowych. Nasz program w tym zakresie rozpoczął się od analizy własnych błędów w kształceniu. Zauważyliśmy, że uczniowie nie zdawali egzaminów czeladniczych – co było dla nas niepokojące również dlatego że, nie otrzymaliśmy refundacji za ich wykształcenie.

Tak powstał program „Kształcimy profesjonalistów”, skierowany do szkół zawodowych. Jednym z podstawowych działań było skierowanie wytypowanych pracowników z odpowiednim stażem i kwalifikacjami na kurs pedagogiczny – gwarantuje to, że uczeń przystępujący do nauki zawodu skierowany jest do opiekuna z odpowiednimi kwalifikacjami. Drugim krokiem było objęcie w trzech naszych markach opieką wszystkich uczniów przez jednego koordynatora ds. kształcenia. Kolejne działanie to prowadzony przez specjalistę ds. zarządzania zasobami ludzkimi monitoring procesu kształcenia oraz adaptacji do warunków pracy. Program jest prezentowany w szkołach. Zapraszamy uczniów do naszych salonów, aby sami przekonali się o możliwościach kariery. Do decyzji o rozpoczęciu nauki włączyć są również rodzice.

Tegoroczny nabór to czterech uczniów na stanowisko elektromechanika i dwóch na lakiernika. W trakcie nauki jest 10 uczniów z poprzednich naborów, z czego 4 będzie już zdawać we wrześniu egzamin czeladniczy. Kilku absolwentów programu pracuje u nas na etatach. Bardzo dobrym przykładem jest kierownik naszego Centrum Likwidacji Szkód, który kiedyś był uczniem lakiernikiem, a później doradcą klienta.

INTERES BRANŻY

Importerzy promują nowoczesne technologie, ale nie robią nic, aby pokazać że, rozumieją, iż do ich obsługi potrzebujemy inżynierów, elektroników czy mechatroników. Brakuje reklam skierowanych do absolwentów szkół każdego szczebla. Nie ma ograniczeń dla inicjatyw w tym zakresie – jeszcze nie jest za późno, by odwrócić niekorzystne trendy i zacząć kształcić specjalistów, których tak bardzo potrzebujemy.

Wszelkie działania mające na celu kształcenie przyszłych kadr muszą być oparte na dwóch filarach: dalekowzroczności i lokalnym oddziaływaniu. Przecież w każdym mieście, w jakim działają dealerzy, są średnie i zawodowe szkoły techniczne. W wielu z nich są PWSZ-ty. Dealerzy z miast, w których funkcjonują PWSZ-ty, mogą już dziś udać się do władz uczelni z własną ofertą i przedyskutować możliwość kształcenia dualnego. Liczenie na emigrantów jako fachowców do zaawansowanych technologii może być tylko pobożnym życzeniem.

To prawda, że jeden z głównych powodów, dla których rynek pracy w naszej branży jest w takiej sytuacji, w jakiej jest, to pokłosie działań, które obniżyły renomę i efektywność kształcenia zawodowego w naszym kraju. Ale to nie znaczy, że musimy patrzeć na to z założonymi rękoma. Przeciwnie – powinniśmy przejąć inicjatywę i spróbować stać się szkołami dla naszych pracowników. To w naszym interesie. ●

TEKST:

ANDRZEJ STEFAŃCZYK



Autor jest dyrektorem w firmie Super Cars