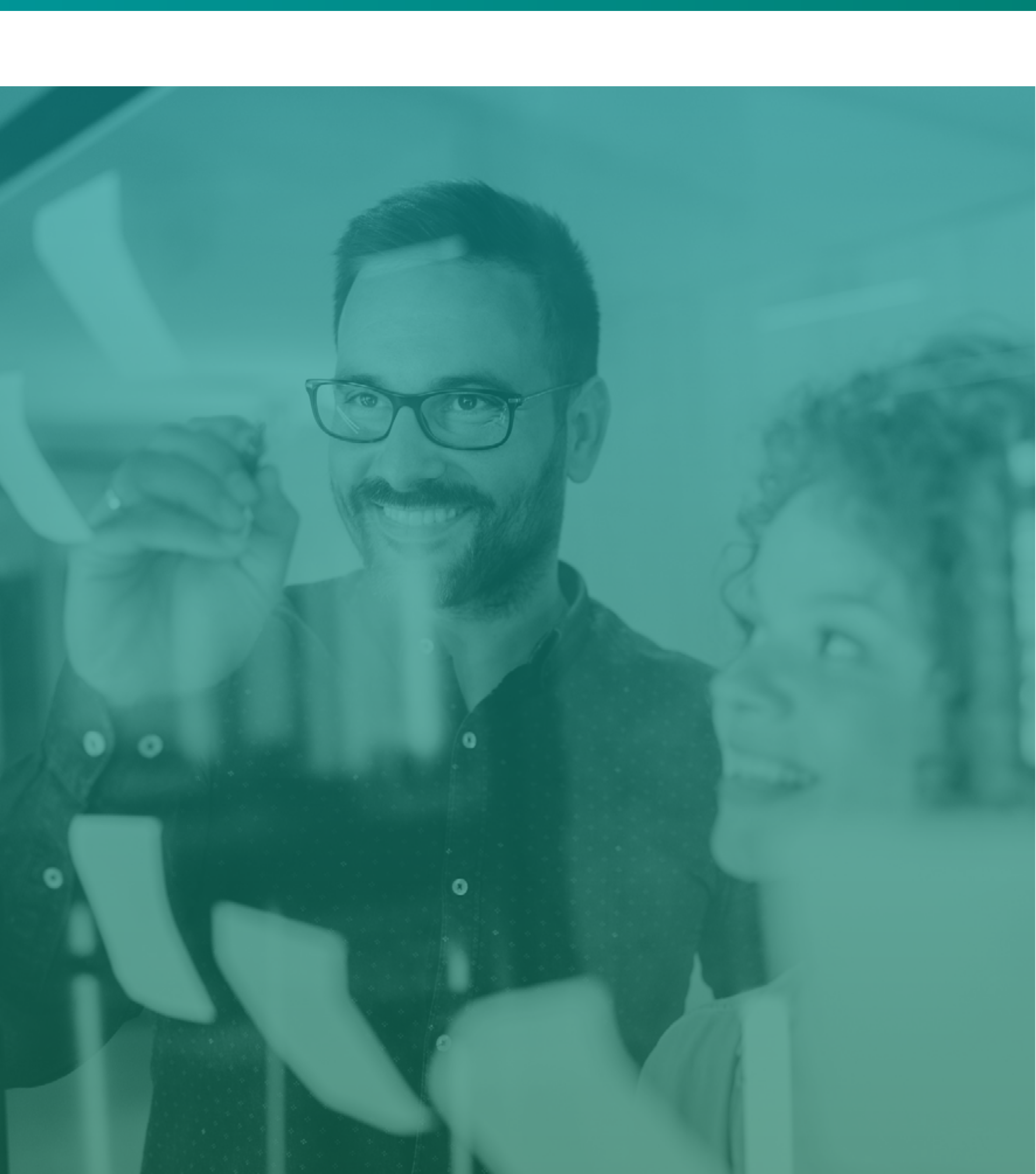


WYKSZTAŁCENIE CZY DOŚWIADCZENIE? CO POMAGA W BIZNESIE.

15. edycja raportu z serii POD LUPĄ

RAPORT EFL 2025





SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
Raport w liczbach	4
Wykształcenie przedsiębiorcy	6
Profil wykształcenia	7
Języki obce	13
Plany edukacyjne	15
Doświadczenie przedsiębiorcy	18
Staż zawodowy	19
Kompetencje	22
Odporność psychiczna	25
Wykształcenie czy doświadczenie?	27
Kompetencje pracowników	32
Pożądane cechy i kompetencje	33
Wykształcenie czy doświadczenie	34
Wpływ AI na podejście do rekrutacji pracowników	39
Kryzys psychiczny wśród pracowników	42
Metodyka	44

WPROWADZENIE



Paweł Bojko

Wiceprezes EFL

Dyskusja o tym, co bardziej liczy się w biznesie, wykształcenie czy doświadczenie, towarzyszy przedsiębiorcom od lat. Piętnasta edycja naszego raportu „Pod lupą” pokazuje, że odpowiedź nie jest oczywista, zależy bowiem zarówno od wielkości firmy, jak i branży, w której działa. Dane są wymowne: aż 91% przedsiębiorców uważa, że w prowadzeniu firmy to doświadczenie odgrywa rolę ważniejszą niż dyplom uczelni. Jednocześnie jednak niemal 70% właścicieli firm MŚP przyznaje, że ich profil wykształcenia jest zgodny z obszarem działalności biznesowej, a w usługach wskaźnik ten sięga aż 84%.

Z perspektywy osoby pracującej na rzecz MŚP wiem, jak bardzo różnorodne są ścieżki, które prowadzą do pomyślnego rozwoju własnej działalności. Dla jednych fundament stanowią studia, które pomagają w zarządzaniu i otwierają drzwi do współpracy, również tej międzynarodowej. Dla innych kluczowym kapitałem okazują się lata pracy w różnych firmach i bezpośrednie doświadczenie w branży. Wyniki raportu potwierdzają te obserwacje. W mikrofirmach rola edukacji formalnej ma mniejsze znaczenie, jedynie 22% właścicieli przyznaje, że wyższe wykształcenie pomaga im w biznesie. Tymczasem w firmach średnich aż 92% zarządzających widzi w dyplomie realną wartość.

Ciekawie natomiast wygląda perspektywa „na pracowników”. Ponad 60% przedsiębiorców zawsze zwraca uwagę na wykształcenie kandydata, ale jeszcze większą wagę, bo aż 78% zapytanych, przywiązuje do doświadczenia kierunkowego. Widać wyraźnie, że w codziennej rekrutacji praktyczne umiejętności mają przewagę. Co istotne, niemal połowa właścicieli firm deklaruje, że rozwój sztucznej inteligencji zmienia ich podejście. Coraz częściej patrzą na realne umiejętności, elastyczność i adaptowalność kandydatów zamiast na książkową wiedzę.

Raport pokazuje też inną ważną kwestię: niezależnie od tego, jakie mamy dyplomy, kluczowe stają się kompetencje miękkie. Przedsiębiorcy, świadomi skali wyzwań gospodarczych i technologicznych, wskazują odporność psychiczną, kreatywność czy zdolności analityczne jako niezbędne w karierze zawodowej w nadchodzących latach. To zresztą aspekt, który szczególnie zwraca moją uwagę, bo dowodzi, że biznes to nie tylko liczby, KPI i deadline’y, ale przede wszystkim człowiek, który powinien wiedzieć, jak sprostać presji i niepewności.

Wierzę, że najnowsza edycja naszego raportu stanie się inspiracją dla przedsiębiorców na każdym etapie rozwoju. Zarówno dla tych, którzy stawiają pierwsze kroki, jak i tych, którzy od lat prowadzą średnie przedsiębiorstwa. Pokazuje bowiem, że nie ma jednej drogi do sukcesu. Liczy się zdolność adaptacji wiedzy, praktyki i kompetencji przyszłości.

Inspirującej lektury!

CV

PRZEDSIĘBIORCY



29%

Przedsiębiorców posiada dyplom studiów licencjackich lub magisterskich.

Taka sama grupa zarządzających może wpisać w swoje CV studia inżynierskie.



69%

Przedsiębiorców ma wykształcenie zgodne z profilem prowadzonego biznesu.

W usługach to aż 84%, a w transporcie tylko 45%.



63%

Przedsiębiorców zna co najmniej jeden język obcy.

W mikrofirmach dotyczy to tylko 37% właścicieli, podczas gdy w średnich firmach aż 92% zarządzających.



91%

Przedsiębiorców uważa, że w prowadzeniu firmy ważniejsze jest doświadczenie niż wykształcenie.



93%

Przedsiębiorców ocenia swoją odporność psychiczną jako wysoką lub bardzo wysoką.

CV

PRACOWNIKA



62%

Przedsiębiorców zawsze zwraca uwagę w CV kandydata do pracy na wykształcenie.

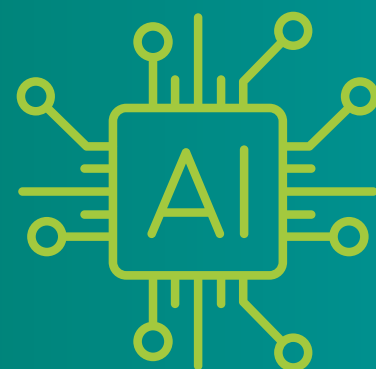
Ma to miejsce w przypadku 52% mikrofirm i 77% średnich firm.



78%

Przedsiębiorców zawsze zwraca uwagę na doświadczenie kierunkowe kandydatów do pracy.

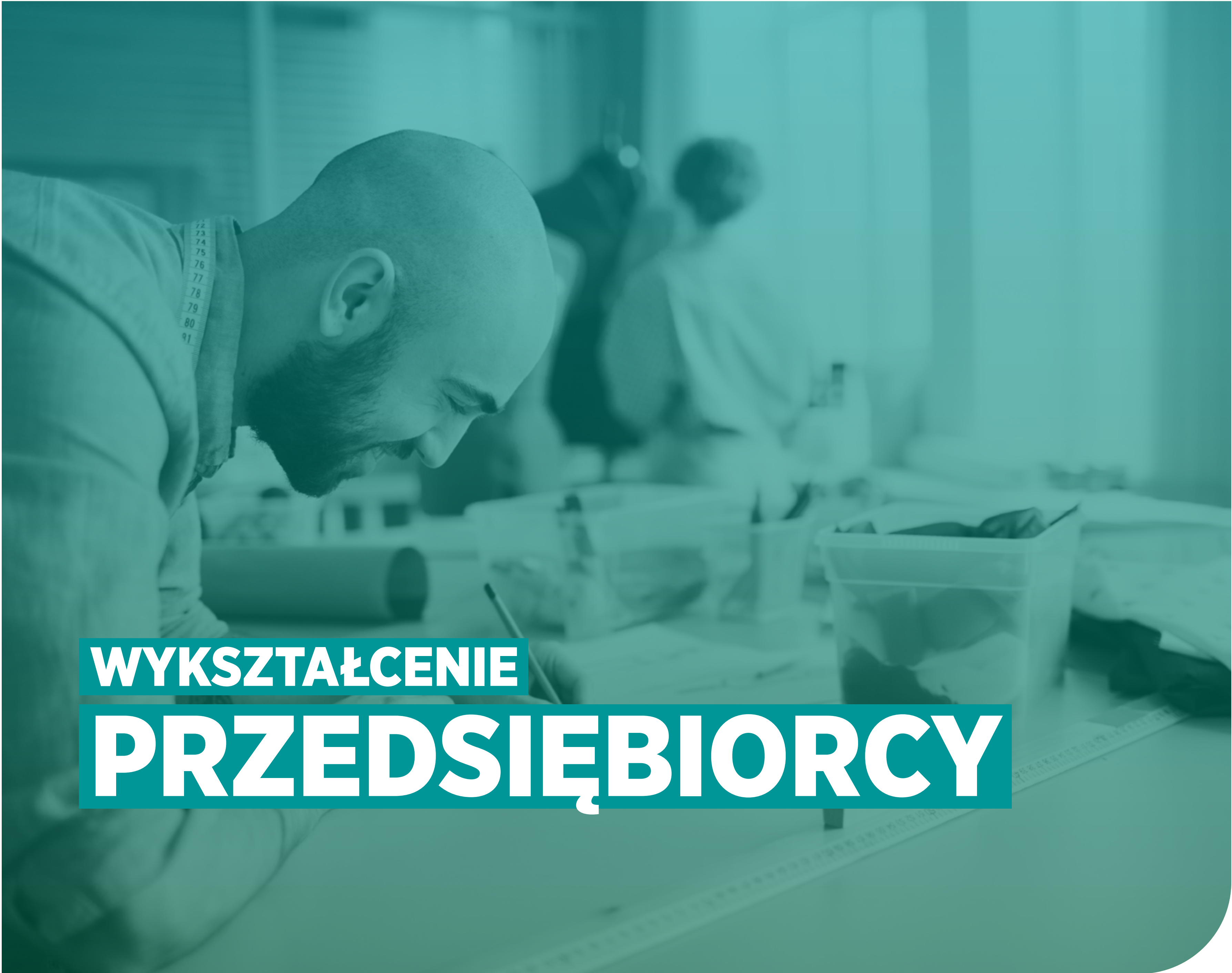
Największą wagę przywiązuje się do niego w usługach (89%) i produkcji (88%).



47%

Przedsiębiorców w związku z rozwojem AI przy rekrutacji pracowników większą uwagę zwraca na umiejętności niż na wiedzę.

1

A man with a beard and a bald head is shown in profile, looking down at a table in a workshop. He has a measuring tape around his neck. The background is blurred, showing other people and equipment. The entire image has a teal overlay.

WYKSZTAŁCENIE PRZEDSIĘBIORCY

PROFIL WYKSZTAŁCENIA

TOTAL



1-9
OSÓB

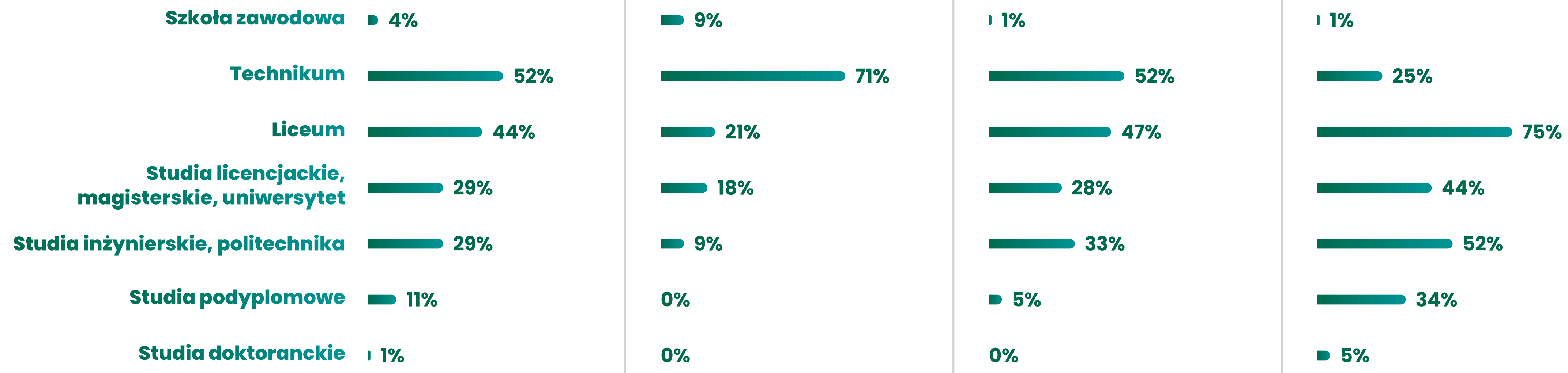


10-49
OSÓB



50-249
OSÓB

Proszę wymienić wszystkie etapy swojej edukacji, ukończone szkoły i kursy?





STUDIA TO KONIECZNOŚĆ?

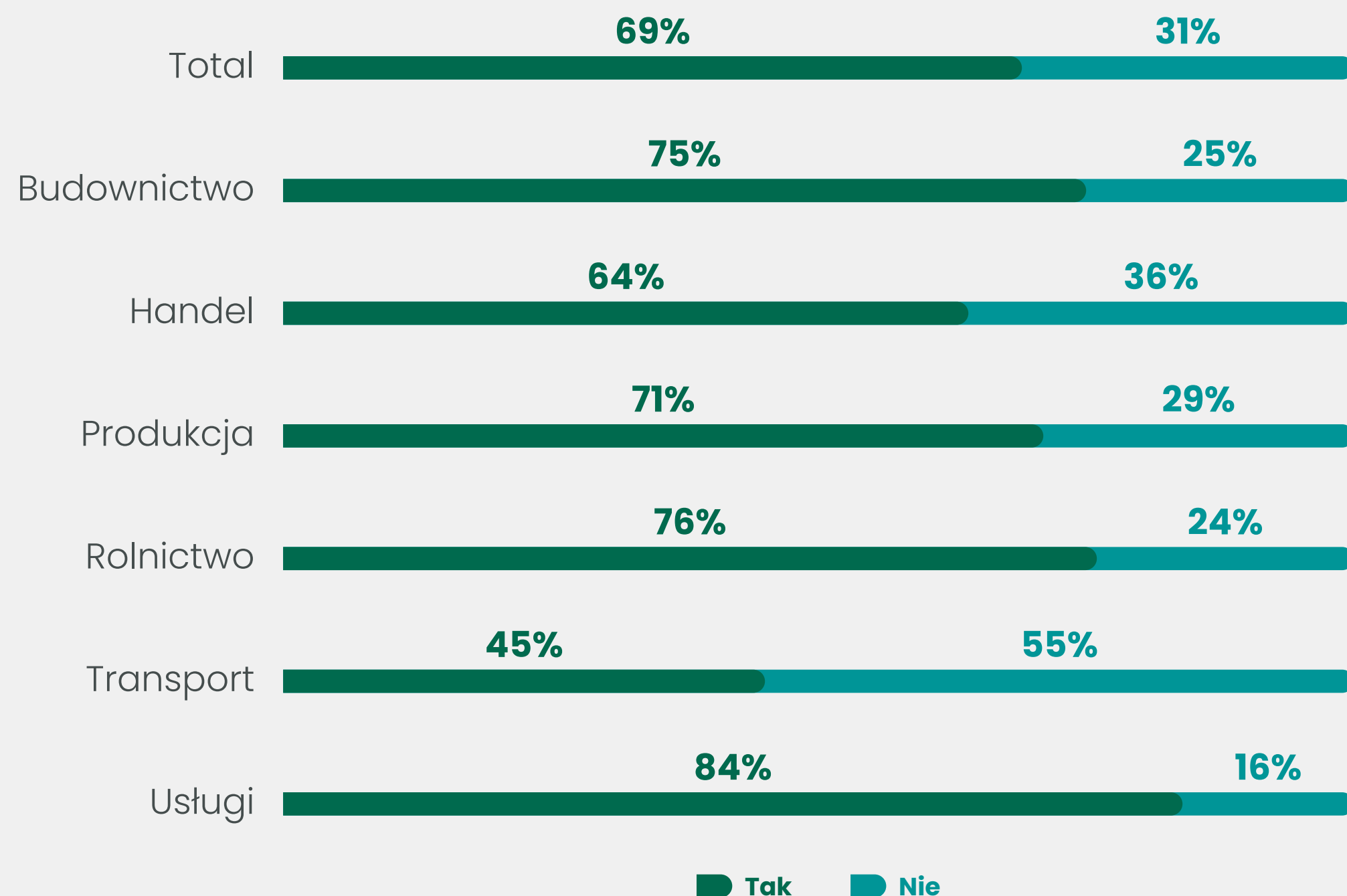
Profil wykształcenia przedsiębiorców jest silnie zróżnicowany, a w przypadku wykształcenia średniego dominuje technikum, które ukończyło 52% przedsiębiorców. Nieco mniej, bo 44% osób, ukończyło liceum, a tylko 4% postawiło na szkołę zawodową. Okazuje się jednak, że nie trzeba wcale ukończyć edukacji na poziomie wyższym, aby prowadzić własny biznes. Taki plan zrealizowało po 29% absolwentów studiów licencjackich / magisterskich oraz inżynierskich. Studia podyplomowe są jeszcze mniej popularne, bo ukończył je tylko co dziewiąty przedsiębiorca, a doktorat posiada zaledwie 1% właścicieli firm.

Ciekawie wyglądają różnice, jeśli spojrzymy na wielkość prowadzonego biznesu. Właściciele najmniejszych firm rzadziej niż „koledzy” prowadzący większe biznesy mogą pochwalić się dyplomami uczelni wyższej. Studia licencjackie lub magisterskie ukończyło 18% szefów mikrofirm, a inżynierskie 9%. Odpowiednio takie dyplomy posiadają 44% i 52% szefów średnich firm. O tym, że wykształcenie może być ważniejsze dla zarządzających większymi biznesami może świadczyć również fakt, że co trzeci właściciel średnich firm ukończył studia podyplomowe, podczas gdy w mikrofirmach to zjawisko jest marginalne.

Patrząc na branże wyraźnie widać, że wykształcenie techniczne lub zawodowe najczęściej mają właściciele gospodarstw rolnych (90%) i firm transportowych (60%). Natomiast badani z branży usług i produkcji częściej niż inni przedsiębiorcy mają wyższe wykształcenie zdobyte na uniwersytecie (odpowiednio 30% i 38%) lub politechnice (odpowiednio 48% i 40%).

WYKSZTAŁCENIE A PROFIL FIRMY

**Czy profil wykształcenia jest zgodny
z kierunkiem działalności Pana/i firmy?**



WYKSZTAŁCENIE DETERMINUJE PROFIL PROWADZONEGO BIZNESU

Wykształcenie idzie w parze z profilem prowadzonej działalności w większości firm MŚP (69%). Odsetek ten rośnie wraz z wielkością firmy: z 63% w przypadku mikro i małych podmiotów do 85% wśród firm średniej wielkości. Zgodność wykształcenia z obszarem działalności dominuje w większości badanych branż, głównie w usługach (84%), rolnictwie (76%) i budownictwie (75%). Wyjątkiem są firmy transportowe, których właściciele częściej posiadają inny profil wykształcenia (55%).

69%

**PRZEDSIĘBIORCÓW
POSIADA WYKSZTAŁCENIE
ZGODNE Z PROFILEM
PROWADZONEGO BIZNESU.**

W usługach ten odsetek wynosi aż 84%,
w transporcie tylko 45%.

ROLA WYKSZTAŁCENIA WYŻSZEGO W PROWADZENIU FIRMY

TOTAL



1-9
OSÓB

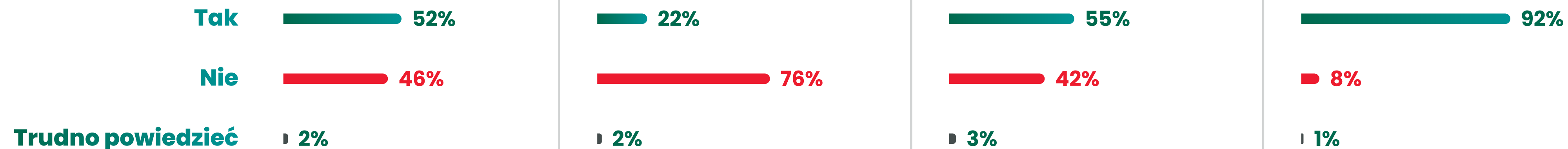


10-49
OSÓB



50-249
OSÓB

Czy wyższe wykształcenie pomaga Panu/i w prowadzeniu firmy?





IM WIĘKSZA FIRMA, TYM WIĘKSZA WAGA STUDIÓW

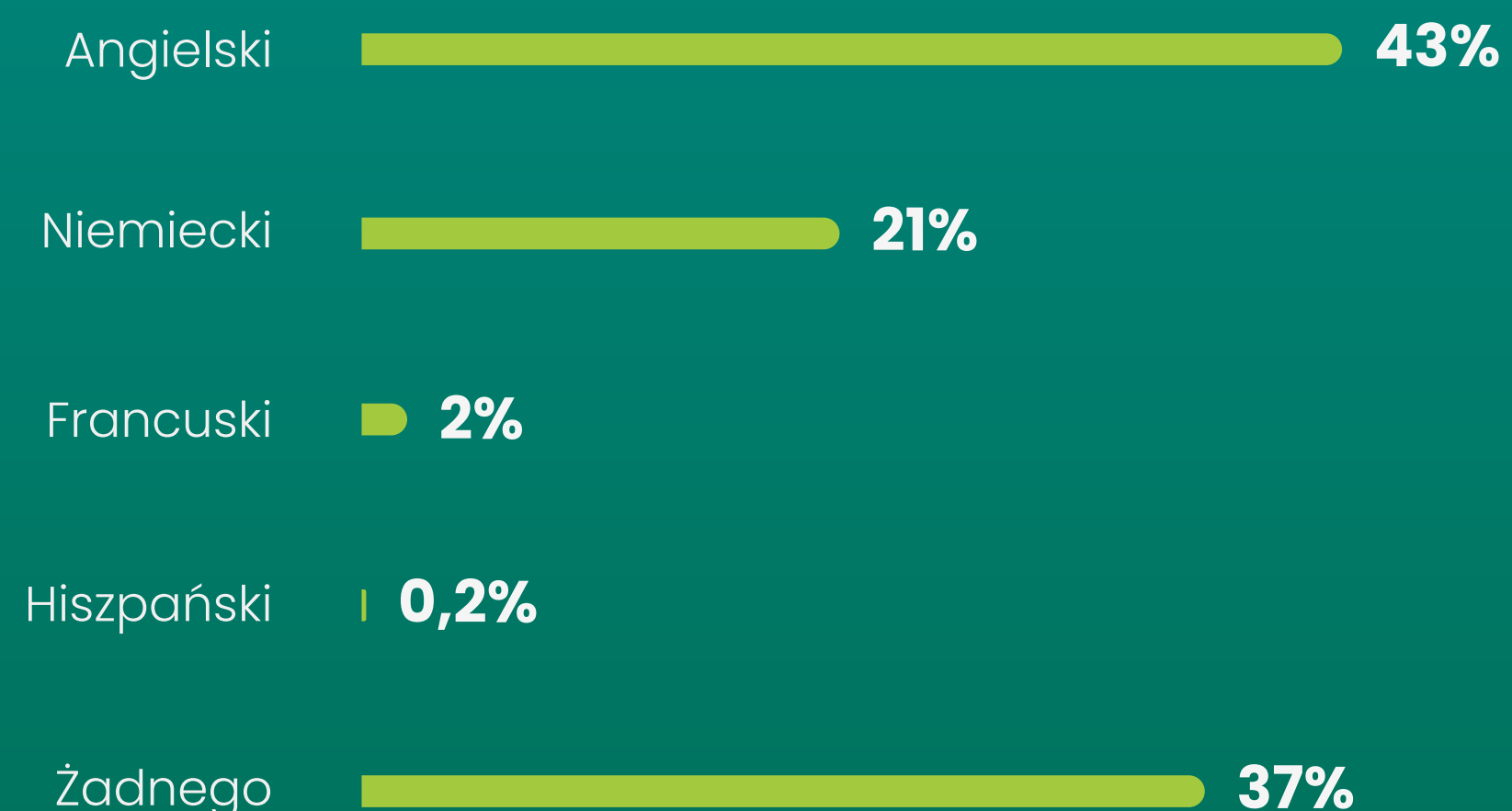
Rola wykształcenia wyższego w codziennym prowadzeniu firmy postrzegana jest niejednoznacznie. Nieco ponad połowa badanych uważa, że wyższe wykształcenie im pomaga, ale aż 46% twierdzi, że nie ma ono znaczenia. Co ciekawe, punkt widzenia jest silnie związany z wielkością firmy. Wśród właścicieli średnich firm zdecydowana większość, bo aż 92% widzi wartość wykształcenia, w porównaniu do zaledwie 22% mikroprzedsiębiorców.

Biorąc pod uwagę branże, wykształcenie wyższe ma największe znaczenie w przypadku firm usługowych (74%) i produkcyjnych (69%). Natomiast jego potencjału nie widzą zarządzający gospodarstwami rolnymi i firmami transportowymi (odpowiednio 82% i 54% uważa, że nie pomaga w prowadzeniu działalności).

Ostatecznie co trzeci badany (31%), który ukończył wyższą uczelnię twierdzi, że często wykorzystuje wiedzę ze studiów w swojej pracy, a 67%, że czasami ją wykorzystuje.

JĘZYKI OBCE

Jakie języki obce Pan/i zna na poziomie komunikatywnym, pozwalającym na swobodną rozmowę z drugą osobą?



W WIĘKSZYCH FIRMACH JĘZYK OBCY TO KONIECZNOŚĆ

Znajomość przynajmniej jednego języka obcego pojawia się wśród oczekiwanych od kandydatów w większości ogłoszeń o pracę. I większość Polaków, jak wynika z badania Pracuj.pl z 2023 roku, ten wymóg spełnia: 70% Polaków zna język obcy na tyle, by w podstawowym stopniu porozumieć się z obcokrajowcami w miejscu pracy. Mniej, bo 63% przedsiębiorców, zna przynajmniej jeden język obcy na poziomie komunikatywnym. Prym wiedzie język angielski (43% wskazań), na drugim miejscu znalazł się niemiecki (21%), a trzecim, francuskim, włada, tylko 2% zapytanych.

I tutaj ponownie, im większa firma, tym większa znajomość języków obcych. Niemal dwóch na trzech szefów mikrofirm nie zna żadnego języka obcego (63%), wśród małych firm ten odsetek wynosi 29%, a średnich 8%. Biorąc pod uwagę branże, rolnicy najrzadziej mówią w jakimś języku obcym (29%), a firmy produkcyjne najczęściej (84%).

37%

**PRZEDSIĘBIORCÓW
NIE ZNA ŻADNEGO
JĘZYKA OBCEGO.**

W MIKROFIRMACH DOTYCZY TO AŻ 2 NA 3 OSÓB.

MOTYWACJE DO ROZWOJU

Co Pana/ią motywuje do rozwoju kompetencji menadżerskich?



MOTYWACJE SĄ, DZIAŁANIA JUŻ NIE

Wachlarz czynników, które motywują przedsiębiorców do dalszego rozwoju, jest dość szeroki. Najczęściej badani wskazywali chęć zwiększenia efektywności firmy oraz dostęp do najnowszej wiedzy branżowej (odpowiednio 50% i 49% badanych). Znacząco częściej na te czynniki wskazują przedsiębiorcy z branży rolniczej (odpowiednio 64% i 63%). Możliwość zwiększenia konkurencyjności firmy jako impuls do nauki wskazał co trzeci badany, głównie przedstawiciele handlu (62%) i budownictwa (65%). Przekonanie, że edukacja jest konieczna w prowadzeniu firmy ma tylko 30%. Co ciekawe, 16% przedsiębiorców traktuje zdobywanie wiedzy jako możliwość budowania nowych kontaktów biznesowych.

Jednak teoria nie zawsze idzie w parze z praktyką, gdyż większość właścicieli MŚP nie planuje dalszego kształcenia (95%). Nieliczne osoby rozważają kursy zawodowe lub menadżerskie, a plany edukacyjne są bardziej powszechne w usługach niż w innych branżach.

TYLKO
5%

**WŁAŚCICIELI FIRM W POLSCE
PLANUJE SIĘ DOKSZTAŁCAĆ
(PÓJŚĆ NA STUDIA LUB KURS).**

DOTYCZY TO 8% ŚREDNICH FIRM I ZALEDWIE 2% MIKROFIRM.

OKIEM EKSPERTA



Karol Bielecki

Prezes zarządu
AC Group

Mam to szczęście, że moje wykształcenie pokrywa się z moją ścieżką zawodową – skończyłem inżynierię środowiska na Politechnice Świętokrzyskiej. Studia dały mi solidne podstawy techniczne i sieć relacji, które do dziś procentują we współpracy. Z wieloma kolegami, z którymi studiowałem, dziś pracuję.

Jednak największą wartością w moim rozwoju okazały się inwestycje w wiedzę i praktyczne umiejętności managerskie. Uczestniczyłem w wielu szkoleniach – od first time managera do strategic managementu czyli od abecadła do zarządzania całymi procesami. To one krok po kroku uczyły mnie, jak zarządzać zespołami, procesami i całymi projektami. Cenne były dla mnie szkolenia z zakresu realizowania projektów, które bezpośrednio przełożyły się na prowadzenie naszych działań technicznych.

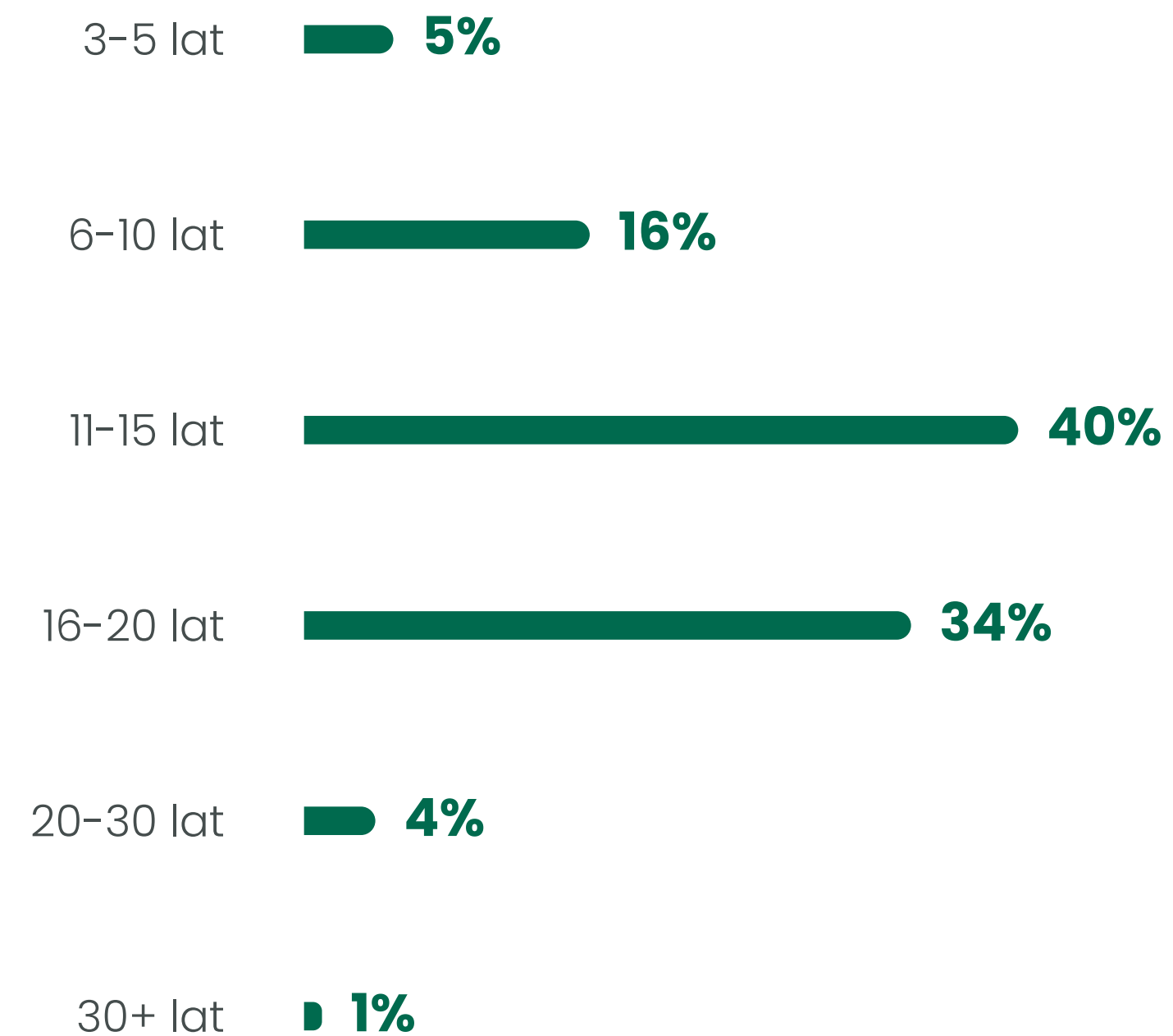
Jestem przekonany, że rozwój organizacji zaczyna się od rozwoju liderów. Konsekwentnie inwestuję w siebie, aby móc przekazywać tę wiedzę dalej, wspierać współpracowników i budować nowych liderów, którzy będą z sukcesem prowadzić swoje zespoły i odpowiedzialnie działać dla przyszłości naszej firmy.

2

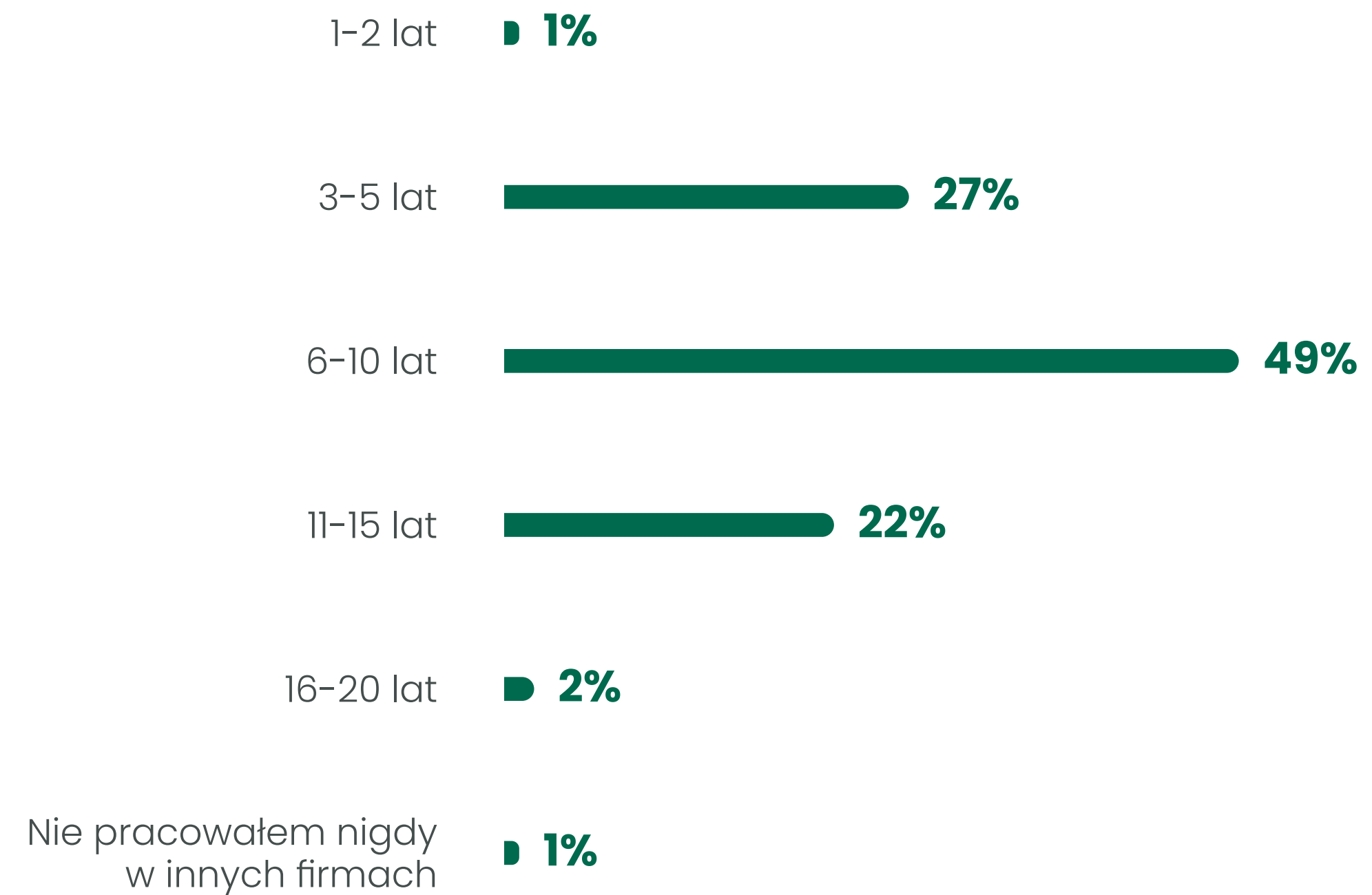
DOŚWIADCZENIE
PRZEDSIĘBIORCY

STAŻ ZAWODOWY

Doświadczenie w prowadzeniu firmy



Doświadczenie w innych firmach





BEZCENNE DOŚWIADCZENIE

Zarządzający firmami z sektora MŚP to doświadczeni menedżerowie i menedżerki. Niemal 80% przedsiębiorców ma ponad 10 lat doświadczenia w prowadzeniu własnego biznesu, a 74% przepracowało wcześniej ponad 5 lat w innych firmach.

Warto spojrzeć na doświadczenia w pracy w innych firmach biorąc pod uwagę wielkość prowadzonej obecnie działalności. 40% przedstawicieli mikrofirm ma do 5 lat doświadczenia w innych firmach, a równo połowa od 6 do 10 lat. Wśród średnich firm, czyli zatrudniających od 50 do 249 pracowników, to doświadczenie jest większe. 43% szefów średnich biznesów przepracowało w innych organizacjach od 6 do 10 lat, a 45% potrzebowało więcej niż 10 lat, aby dojrzeć do własnego biznesu.

Budownictwo, usługi i handel to branże, których przedstawiciele najdłużej zdobywali doświadczenie w innych firmach, zanim zdecydowali się na założenie własnej działalności. Odpowiednio 91%, 84% i 79% ma ponad 5 lat doświadczenia w pracy na rzecz innych podmiotów. W rolnictwie, produkcji i transporcie te staże są krótsze i wynoszą odpowiednio 44%, 68% i 70%.

**DOŚWIADCZENIE POPRZEDZAJĄCE
PROWADZENIE WŁASNEJ FIRMY JEST
BARDZO ISTOTNE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW.**

**TYLKO 1% BADANYCH
NIE PRACOWAŁ W INNYCH FIRMACH
PRZED ZAŁOŻENIEM SWOJEGO BIZNESU.**

KOMPETENCJE ZARZĄDCZE

Które kompetencje z zakresu zarządzania firmą będą kluczowe w perspektywie 5 lat?



Na pytanie, które kompetencje są najważniejsze w prowadzeniu biznesu, właściciele firm w pierwszej kolejności wskazali na twarde kompetencje, zarówno w zakresie zarządzania firmą, jak i wiedzy branżowej. W podziale 10-punktowym największą wagę przypisano kompetencjom menadżerskim (średnio 3,9), tuż za nimi plasują się umiejętności branżowe (3,8). Umiejętności miękkie oceniane są jako istotnie mniej ważne (2,4). I tutaj ponownie, im większa firma, tym większa znajomość języków obcych.

Branża i wielkość firmy mają znaczenie

W kontekście kompetencji zarządczych, właściciele firm najczęściej wskazują na znaczenie umiejętności operacyjnych i organizacyjnych (44%), zarządzania sprzedażą (35%) oraz budowania skutecznej strategii (30%). Zarządzanie operacyjne jako kluczowe częściej wskazują osoby z produkcji (54%) i usług (51%). Strategiczne podejście szczególnie istotne okazuje się w transporcie (65%) i budownictwie (47%). Innowacyjność oraz wdrażanie nowych produktów traktowane są raczej jako uzupełnienie działań niż ich centrum, bo wskazuje je jedynie 15% ogółem.

Różnice widać również biorąc pod uwagę wielkość organizacji. Przywództwo jest ważniejsze dla właścicieli średnich firm niż mikro (26% vs. 20% wskazań), natomiast najmniejsi zdecydowanie częściej niż największy z MŚP zwracają uwagę na zarządzanie finansami (33% vs. 21%).

KOMPETENCJE MIĘKKIE

Choć obecnie kompetencje miękkie schodzą na dalszy plan, w perspektywie nadchodzących zmian rynkowych, technologicznych i społecznych przedsiębiorcy dostrzegają ich znaczenie. W szczególności istotna może być odporność na stres (50%), innowacyjność i kreatywność (35%) oraz analityczne myślenie (34%).

Tutaj także widać różne podejście do umiejętności miękkich biorąc pod uwagę wielkość prowadzonego biznesu. O ile odporność na stres jest najczęściej wskazywaną umiejętnością przez wszystkich, o tyle większą rolę innowacyjności przypisują mikro i małe firmy (38%) niż średnie (28%). Najwięksi uczestnicy sektora MŚP z kolei częściej wskazują na liderowanie (27%), asertywność (26%) i wywieranie wpływu na innych (25%). W przypadku mikrofirm takich odpowiedzi udzieliło odpowiednio 21%, 18% i 18%.

Jeszcze ciekawiej top kompetencji miękkich wygląda w zależności od branży. W transporcie szczególnie mocno podkreśla się odporność psychiczną (76%), a w budownictwie potrzebę rozwijania zdolności analitycznych (62%) i decyzyjnych (52%). W usługach obok odporności na stres ważna jest kreatywność (odpowiednio 48% i 40%).

Biorąc pod uwagę tempo zachodzących zmian rynkowych, technologicznych i społecznych, proszę wymienić kompetencje miękkie, które Pana/i zdaniem będą kluczowe w prowadzeniu firmy w perspektywie 5 lat?



PRZEDSIĘBIORCY WYMENILI DWIE NAJWAŻNIEJSZE BARIERY W ROZWOJU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH.

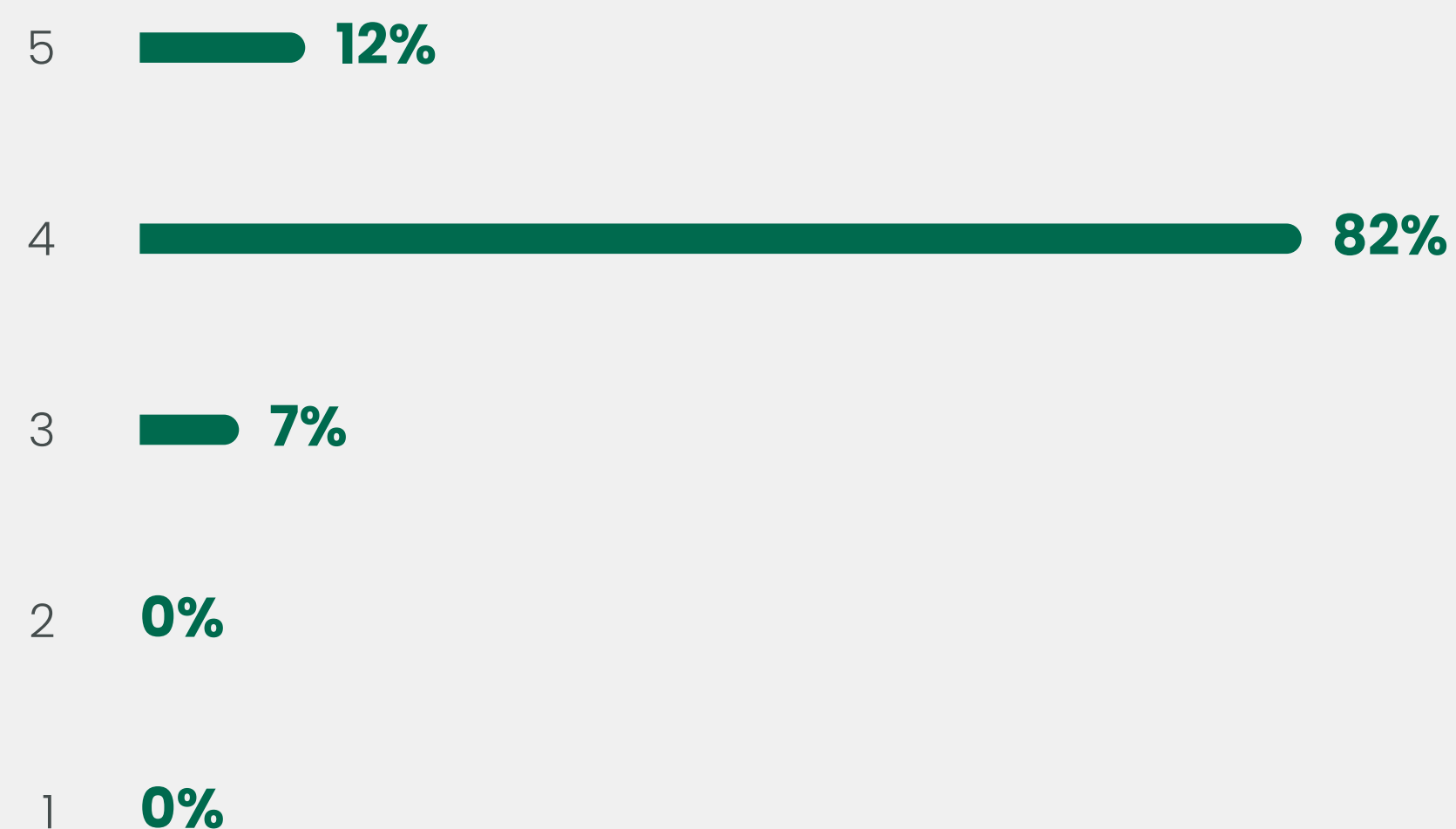
**98% WSKAZAŁO NA BRAK CZASU,
A 17% NA BRAK FINANSÓW.**

BRAK FINANSÓW BYŁ ISTOTNIE CZĘŚCIEJ WSKAZYWANY
PRZEZ PRZEDSTAWICIELI MAŁYCH FIRM NIŻ ŚREDNICH (22% I 11%).

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

Jak ocenia Pan/i poziom swojej odporności na trudne sytuacje i przeciwności?

Przy odpowiedzi proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niską odporność, a 5 bardzo wysoką odporność.



Osoby prowadzące firmy MŚP bardzo wysoko oceniają swoją odporność psychiczną, bo aż 93% z nich deklaruje, że dobrze lub bardzo dobrze radzi sobie z przeciwnościami (ocena 4 lub 5 na 5-stopniowej skali). Niezależnie od branży czy wielkości firmy, wysoka samoocena w tym zakresie jest dominująca.

Wielkość biznesu determinuje dbałość o dobrostan psychiczny

Najpopularniejszym sposobem dbania o odporność psychiczną jest utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co deklaruje ponad 7 na 10 badanych (71%). I zdecydowanie częściej dotyczy to zarządzających średnimi firmami (78%) niż mikro firmami (65%). Drugim często stosowanym sposobem jest posiadanie hobby (51%), a nieco mniej przedsiębiorców wskazuje uprawianie sportu (43%) jako formę dbania o odporność psychiczną. Sportowego ducha z kolei częściej mają szefowie i szefowie mikrofirm (47%) niż średnich (39%). Dbanie o sen (16%) i dietę (4%) są najrzadziej wskazywane jako forma dbania o dobrostan psychiczny. Więcej snu potrzebują przedstawiciele średnich biznesów (20%) niż najmniejszych (14%), z kolei o dietę bardziej dbają najmniejsi (5% vs. 2% wśród średnich).

OKIEM EKSPERTA



Anna Rutkowska-Didiuk

Współwłaścicielka
Mokosh

Uważam, że proces edukacji menedżerskiej jest niezwykle istotny. Sama wiele zainwestowałam w rozwój: ukończyłam psychologię społeczną, a już jako współwłaścicielka Mokosh, wspólnie z moją współpracowniczką, absolwentką kosmetologii, zrobiliśmy Executive MBA z zarządzania na Uniwersytecie Warszawskim. Poza tym uczestniczyłam w wielu kursach i szkoleniach, które dały mi solidniejsze podstawy w prowadzeniu biznesu. Większość dodatkowych kursów traktuję jednak bardziej jako inspirujące doświadczenie i okazję do wymiany doświadczeń z uczestnikami niż przełom w biznesie. Uważam, że takie szkolenia mają największą wartość wtedy, gdy uzupełniają konkretne luki kompetencyjne. W moim przypadku, jako osoby po studiach humanistycznych, prawdziwym przełomem były zajęcia z finansów na EMBA, a zwłaszcza kurs księgowości. Wymagały one ode mnie ogromnego wysiłku, wielogodzinnej nauki do późnej nocy i spowodowały spory stres przy egzaminach. Z perspektywy czasu widzę jednak, że dało mi to głębokie zrozumienie obszaru finansów, tak ważnego z perspektywy właściciela firmy.

Nie można jednak zapominać, że najważniejsze jest doświadczenie, zarówno w pracy, jak i kiedy przychodzi nam ocenić wartość szkolenia. Szkolenie musi być oparte o praktykę. Nawet najbardziej błyskotliwy trener, jeśli nie ma praktycznych odniesień i realnych case'ów, może „odfrunąć” od rzeczywistości biznesowej. Jedno to zdobyć ciekawe narzędzia i techniki, a drugie wdrożyć je w swojej pracy, obserwować efekty i ewentualnie dostosowywać do realiów. Podsumowując: edukacja menedżera jest bardzo ważna, ale nie można jej przeceniać. To praktyka i doświadczenie weryfikują, jak naprawdę działają te wszystkie teorie i narzędzia.

3

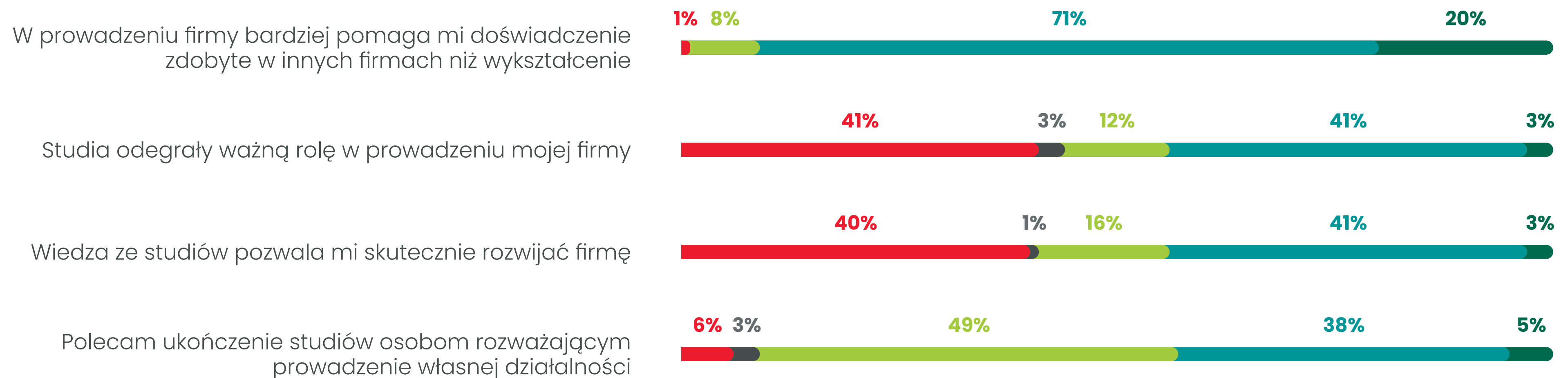
WYKSZTAŁCENIE CZY

DOŚWIADCZENIE?

W PROWADZENIU FIRMY WAŻNIEJSZE JEST DOŚWIADCZENIE NIŻ WYKSZTAŁCENIE

Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami.

Przy odpowiedzi proszę posłużyć się skalą od 1 zdecydowanie nie zgadzam się, do 5 zdecydowanie zgadzam się.



1 - zdecydowanie nie zgadzam się 2 3 4 5 - zdecydowanie zgadzam się



STUDIA TO CZĘSTO DODATEK, NIE OBOWIĄZEK

Zdecydowana większość osób prowadzących firmy uważa, że w prowadzeniu działalności bardziej pomaga im doświadczenie zdobyte w innych firmach niż wykształcenie (aż 91% wskazań), i to niezależnie od branży czy wielkości firmy. Przekonanie o wartości edukacji formalnej jest mniej powszechne – 44% zarządzających firmami uważa, że studia odegrały ważną rolę w prowadzeniu przez nich firmy, tyle samo, że wiedza ze studiów pozwoliła rozwijać firmę. To znaczenie studiów rośnie wraz z wielkością firmy. Podczas gdy tylko 17% właścicieli mikrofirm uważa, że studia odegrały ważną rolę w ich biznesie, wśród zarządzających firmami średniej wielkości ten odsetek sięga aż 89%. Podobnie z wiedzą ze studiów, gdzie 78% właścicieli średnich przedsiębiorstw twierdzi, że pomaga im ona skutecznie rozwijać firmę, w porównaniu do jedynie 21% w mikrofirmach.

Rekomendacja studiów osobom rozważającym prowadzenie własnej działalności również nie jest powszechna, bo tylko 43% przedsiębiorców poleca zdobycie wykształcenia wyższego. I częściej są to zarządzający średnimi firmami niż tymi najmniejszymi (odpowiednio 57% i 30%).

91%

**PRZEDSIĘBIORCÓW
UWAŻA, ŻE W PROWADZENIU
DZIAŁALNOŚCI BARDZIEJ POMAGA
IM DOŚWIADCZENIE ZDOBYTE
W INNYCH FIRMACH
NIŻ WYKSZTAŁCENIE.**

OKIEM EKSPERTA



Katarzyna Majewska

Współwłaścicielka spółek
Zjedz Sp. z o.o. i Gwarno Sp. z o.o.

Podstawy sukcesu biznesowego w mojej historii to wiele czynników. Potrzebna była cierpliwość w procesie zbierania doświadczeń i czekania na efekty. Ważnym elementem była dyscyplina związana z procesami zarządczymi. Analiza i kontrola kosztów tak aby zapewnić płynność finansową była bardzo istotna. Współpraca z ludźmi na zasadach partnerstwa gdy każdy jest zapraszany do wspólnego kreowania zadań i procesów. Z tym wiąże się zasada przejrzystości czyli wiedza zespołu o tym jak biznes wygląda od środka, łącznie z jego liczbami. Równie przejrzyste i należyte zasady współpracy są warunkiem sukcesu. Ale sukces to też kwestia przypadku, szczęścia i czasem intuicji, czyli parametrów które nie są mierzalne. One także odgrywały istotną rolę w mojej drodze biznesowej.

4

**KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW**

POŻĄDANE CECHY I KOMPETENCJE

Jakich cech i umiejętności najbardziej poszukuje Pan/Pani w kandydatach do pracy?



TWARDE UMIEJĘTNOŚCI LICZĄ SIĘ NAJBARDZIEJ

Właściciele firm najczęściej poszukują u kandydatów do pracy twardych umiejętności zawodowych (72%). Znacznie częściej stawiają na nie firmy z budownictwa (95%), handlu (93%) i transportu (81%), najrzadziej firmy z rolnictwa (50%) oraz firmy usługowe (54%).

Kompetencje miękkie, takie jak otwarta postawa we współpracy (40%) czy nastawienie na szukanie rozwiązań (34%), są wskazywane rzadziej niż twarde umiejętności. Częściej poszukują je również firmy z sektora budownictwa i handlu, np. otwartą postawę wskazuje 60% firm handlowych i 57% budowlanych, a nastawienie na szukanie rozwiązań 50% handlowych i 49% budowlanych, w porównaniu do 20–34% w pozostałych branżach.

Chęć uczenia się i rozwoju jest wskazywana przez 20% ogółu badanych jako pożądana cecha u kandydatów. Najczęściej przez firmy z budownictwa (44%) i handlu (47%), natomiast najrzadziej przez firmy usługowe (3%).

Rzadziej poszukiwane są cechy takie jak sumienność i dokładność w działaniu (12%) czy łagodne i tolerancyjne podejście do innych (12%). I tutaj to firmy budowlane wyróżniają się na tle innych branż, znacznie częściej wskazując te cechy jako istotne (odpowiednio 41% i 28%).



WYKSZTAŁCENIE CZY DOŚWIADCZENIE

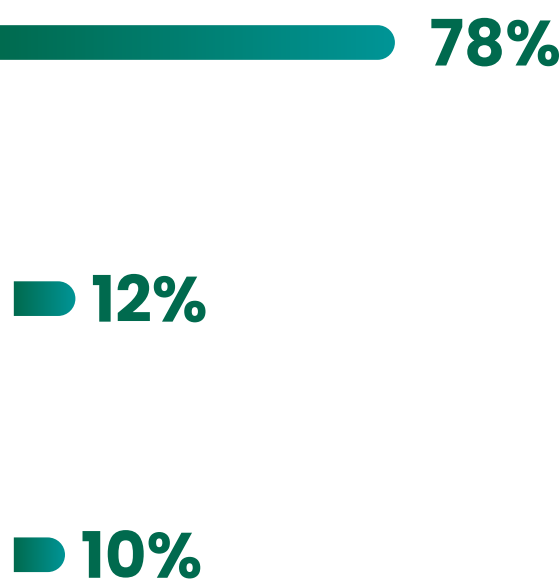


Wykształcenie



Doświadczenie

Czy zwraca Pan/i uwagę na wykształcenie i doświadczenie w rekrutacji pracowników?



**W CODZIENNEJ REKRUTACJI
PRACOWNIKÓW DOMINUJĄCĄ
ROLĘ ODGRYWA DOŚWIADCZENIE.**

**78% PRZEDSIĘBIORCÓW ZAWSZE ZWRACA UWAGĘ
NA DOŚWIADCZENIE KIERUNKOWE, A 12 % ROBI TO
TYLKO PRZY STANOWISKACH SPECJALISTYCZNYCH.**

WYKSZTAŁCENIE

TOTAL



1-9
OSÓB

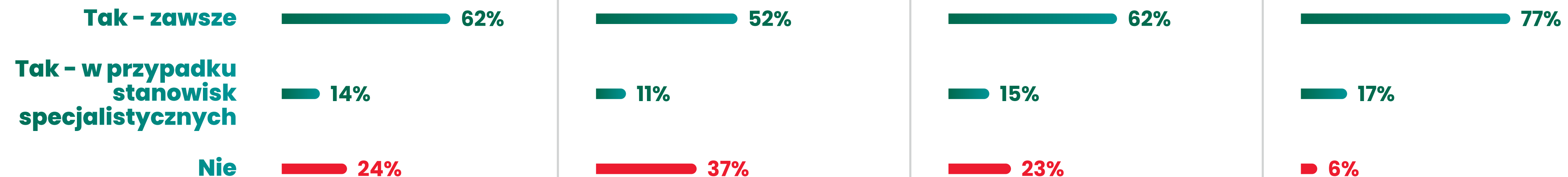


10-49
OSÓB



50-249
OSÓB

Czy zwraca Pan/i uwagę na wykształcenie w rekrutacji pracowników?





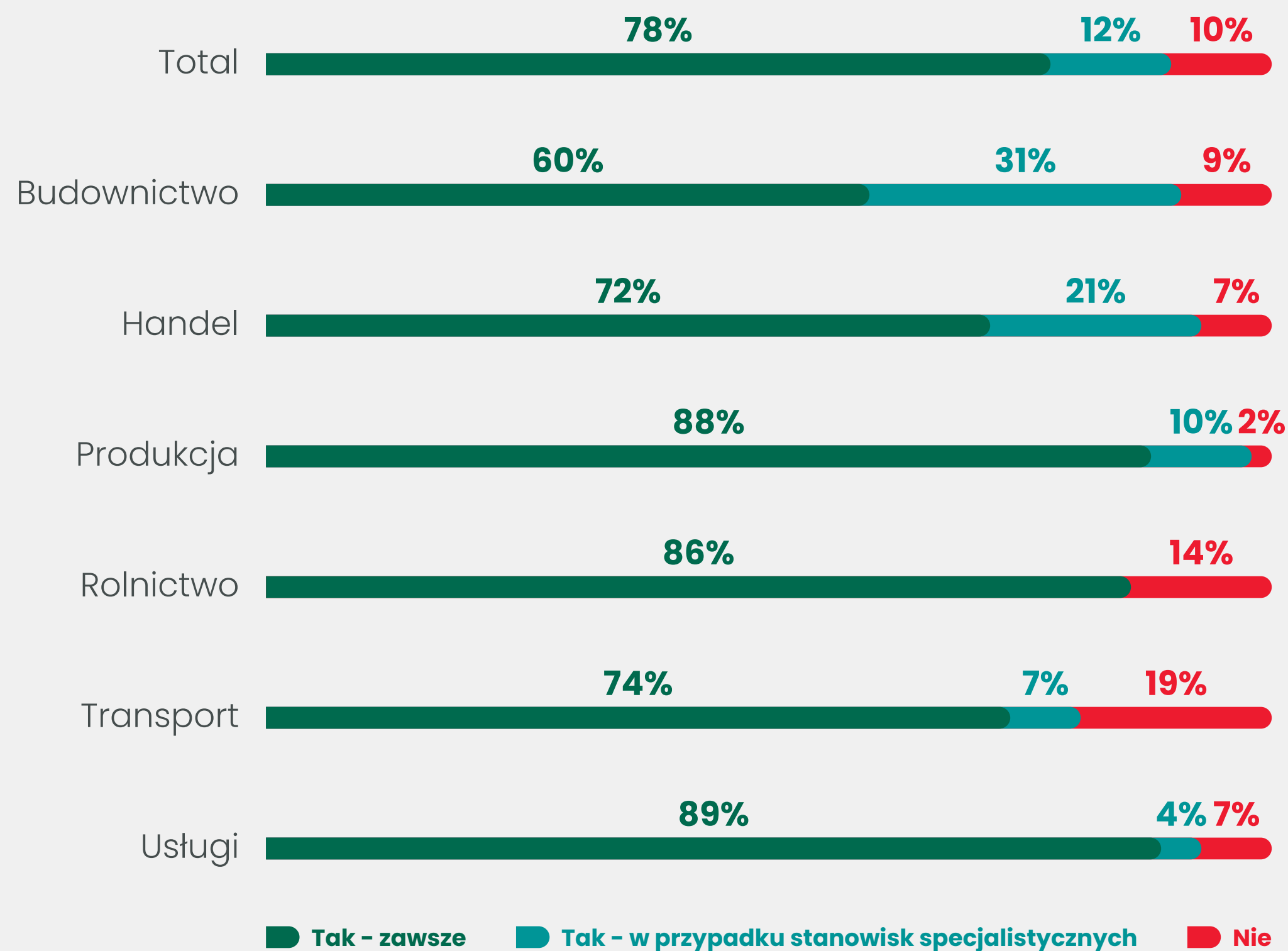
IM WIĘKSZA FIRMA, TYM WIĘKSZE ZNACZENIE MA WYKSZTAŁCENIE FORMALNE

Wyniki pokazują, że w oczach przedsiębiorców wykształcenie nadal pełni ważną rolę, szczególnie w strukturach, gdzie specjalizacja i formalne kompetencje są kluczowe dla sprawnego funkcjonowania biznesu. Zdecydowana większość przedsiębiorców (76%) deklaruje, że podczas rekrutacji bierze pod uwagę wykształcenie kandydatów, a tylko 24% respondentów przyznaje, że nie kieruje się tym kryterium.

Biorąc pod uwagę wielkość firmy, w mikroprzedsiębiorstwach (1–9 osób) rola wykształcenia jest najmniejsza. Ponad jedna trzecia firm nie bierze go w ogóle pod uwagę, a 52% zwraca uwagę zawsze. W średnich firmach wykształcenie ma największe znaczenie. Aż 77% firm zawsze bierze je pod uwagę, a dodatkowe 17% w przypadku stanowisk wymagających specjalistycznej wiedzy. Tylko 6% przedsiębiorców deklaruje brak zainteresowania tym kryterium. Firmy produkcyjne i usługowe najczęściej zwracają uwagę w CV kandydata na wykształcenie (odpowiednio 91% i 82%), a najrzadziej rolnicze i handlowe (64% i 67%).

DOŚWIADCZENIE

Czy zwraca Pan/i uwagę na doświadczenie w rekrutacji pracowników?



DOŚWIADCZENIE

NAJBARDZIEJ PRZYDATNE

W USŁUGACH I PRODUKCJI

Pracodawcy cenią praktyczne umiejętności kandydatów wyżej niż formalne wykształcenie, zwłaszcza w branżach wymagających sprawności operacyjnej i kontaktu z klientem. Największą wagę przywiązuje się do niego w usługach (89%), produkcji (88%) i rolnictwie (86%), gdzie stanowi niemal obowiązkowy wymóg. Relatywnie mniejsze znaczenie ma ono w budownictwie (60%), handlu (72%) i transporcie (74%), gdzie część pracodawców przyznaje, że doświadczenie nie zawsze jest konieczne.

Patrząc na wielkość firmy, w przypadku znaczenia doświadczenia widać mniejsze różnice między mikro, małymi i średnimi firmami, niż miało to miejsce w przypadku wykształcenia. 77% mikrofirm zawsze zwraca uwagę na doświadczenie kierunkowe kandydata do pracy, podczas gdy w małych firmach ten odsetek wynosi 75%, a średnich 81%.

AI A REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

TOTAL



1-9
OSÓB



10-49
OSÓB



50-249
OSÓB

Czy w związku z rozwojem sztucznej inteligencji większą uwagę zwraca Pan/i na umiejętności niż na wiedzę rekrutując i rozwijając pracowników?

Tak, większą uwagę zwracam na umiejętności

47%

Nie

51%

Nie wiem /trudno powiedzieć

2%

31%

68%

1%

46%

52%

2%

71%

26%

3%



AI ZMIENIA PODEJŚCIE DO REKRUTACJI

W związku z rozwojem sztucznej inteligencji prawie połowa przedsiębiorców (47%) deklaruje, że przy rekrutacji i rozwoju pracowników większą uwagę zwraca na umiejętności niż na wiedzę. Jednak wciąż więcej osób patrzy na posiadaną wiedzę kandydata do pracy (51%). To podejście jest szczególnie widoczne w produkcji i usługach (76%), gdzie więcej niż 3 na 4 zarządzających większą uwagę przykładają do umiejętności niż wiedzy (odpowiednio 78% i 76%).

Jeszcze ciekawsze różnice widać biorąc pod uwagę wielkość firmy – im większa tym praktyka góruje nad teorią. W firmach średnich ponad 7 na 10 przedsiębiorców większą uwagę zwraca na umiejętności, podczas gdy w mikroprzedsiębiorstwach nadal przeważa tradycyjny sposób myślenia. 68% właścicieli nie zmienia podejścia do rekrutacji pod wpływem AI i bardziej docenia posiadaną przez kandydatów wiedzę.

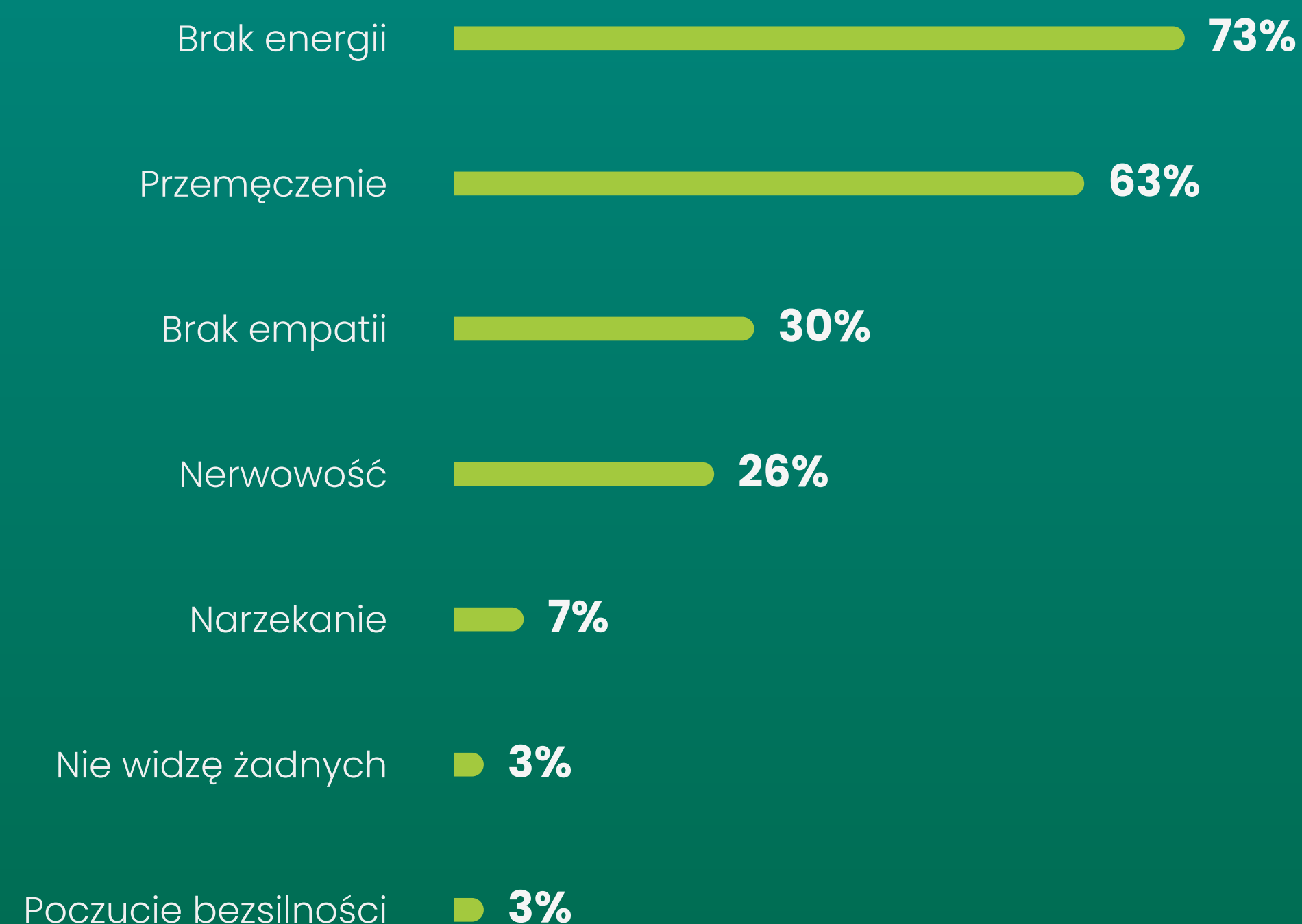
AI ZMIENIA PODEJŚCIE DO REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

IM WIĘKSZA FIRMA TYM WIĘKSZE ZNACZENIE
MAJĄ PRAKTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI NIŻ WIEDZA
KANDYDATÓW DO PRACY.

TAK UWAŻA 71% ŚREDNICH FIRM I TYLKO 31% MIKROFIRM.

KRYZYS PSYCHICZNY WŚRÓD PRACOWNIKÓW

Proszę wskazać, jakie symptomy kryzysów psychicznych obserwuje Pan/i u swoich pracowników?



Osoby prowadzące firmy MŚP bardzo wysoko oceniają swoją odporność psychiczną, bo aż 93% z nich deklaruje, że dobrze lub bardzo dobrze radzi sobie z przeciwnościami. I to niezależnie od branży czy wielkości firmy, wysoka samoocena w tym zakresie jest dominująca.

Pomimo dobrej własnej kondycji psychicznej, przedsiębiorcy czynnie obserwują wśród swoich pracowników symptomy świadczące o obniżonej odporności psychicznej. Najczęściej zauważają brak energii (73%) i przemęczenie (63%). Szczególnie widoczne są w firmach handlowych (odpowiednio 89% i 83%) oraz budowlanych (71% i 85%). Właściciele firm wskazują także na brak empatii (30%), nerwowość (26%), sporadycznie narzekanie (7%) czy poczucie bezsilności (3%).

OKIEM EKSPERTA



Marcin Worecki

Prezes Zarządu
InnerWeb

Dziś, zarówno jeśli mówimy o kompetencjach liderów jak i zespołów, liczy się umiejętność porzucenia dosłownie wszystkiego, co się do tej pory uczyło, stworzyło, dlatego że trendy i świat dzisiaj robi coś inaczej, lepiej. Przykładowo agenci AI, którzy pojawiają się gdzieś na rynku. Możemy już je budować i tworzyć jako część naszego zespołu, który nam pomaga na co dzień. Po prostu nowa technologia w tym momencie wyznacza kierunek, ścieżki rozwoju. I są na rynku już takie narzędzia, że jeśli się ich nie pozna, nie nauczy z nich korzystać, to po prostu niedługo się okaże, że zostaniemy bardzo daleko w tyle. Tutaj dobrym przykładem jest wielka firma Google, której wyszukiwarkę używaliśmy codziennie, praktycznie wszyscy. Dzisiaj coraz mniej osób korzysta z tradycyjnej wyszukiwarki. Nawet wielki gigant musi nadążyć za tempem rozwoju, który jest. Jesteśmy szybko rozwijającym się światem. Ta adaptacyjność, gdzie są aktualne trendy i gdzie jest uwaga ogólnej społeczności światowej... To jest taki klucz do sukcesu.

Chciałabym jeszcze dodać, że rekrutując nowe osoby, w pierwszej kolejności zwracamy uwagę na to, czy chcą pracować, a dopiero potem weryfikujemy ich umiejętności, talenty. Większość zespołu wykonuje bardzo podobne czynności, może się wymieniać też wiedzę. Są osoby, które lubią wykonywać czynności powtarzalne, bardzo dobrze sobie z tym radzą, mają wszystko uporządkowane. Im przypisywane są zadania, w których będą czuć się dobrze. Natomiast osobom, które są bardziej kreatywne i lubią tworzyć, staramy się przekazywać inną część pracy odpowiadającą ich kompetencjom. Podejście jest takie jak to w przypadku frameworka scrumowego gdzie mamy potrzebę wykonania listy zadań i trzeba te zadania między sobą porozdzielać i zrealizować. Dzisiejsze narzędzia AI pozwalają dodawać różne supermoce pracownikom, którzy dopiero zaczynają swoją karierę zawodową. To niesamowite czasy.

PIĘTNASTY RAZ POD LUPĄ

METODYKA

Raport „Wykształcenie czy doświadczenie? Co pomaga w biznesie. Pod lupą” jest piętnastym opracowaniem z serii „Pod lupą” wydanym przez Europejski Fundusz Leasingowy S.A. w ramach autorskiego projektu „Europejski Program Modernizacji Polskich Firm”. Pierwszy opisywał kondycję sektora MŚP w Polsce („MŚP pod lupą”, 2011), drugi poświęcony był gospodarstwu rolnym („Agro pod lupą”, 2012). Trzecie opracowanie analizowało finansowe aspekty działalności transportowej („Transport pod lupą”, 2013), czwarte – młodych na rynku pracy („Młodzi na rynku pracy. Pod lupą”, 2014), piąte – innowacje („Innowacje w MŚP. Pod lupą”, 2015). Szósty raport przedstawiał inwestycje prowadzone przez MŚP („Inwestycje w MŚP. Pod lupą”, 2016). Siódme wydanie dotyczyło pokolenia milenialsów („Millenialsi w MŚP. Pod lupą”, 2017). Ósmy raport przedstawiał wielostronny obraz budownictwa („Budownictwo przyszłości. Pod lupą”, 2018). Dziewiąte wydanie pokazywało, ile MŚP wiedzą o społecznej odpowiedzialności biznesu („CSR w MŚP. Pod lupą”, 2019). Dziesiąta publikacja koncentrowała się na obszarze ekologii, energii odnawialnej, elektromobilności i aktywności MŚP na tych polach („Zielona energia w MŚP. Pod lupą”, 2020). Jedenaste wydanie przedstawiało 30 najważniejszych trendów, jakie w najbliższych latach mogą zdominować branżę leasingową w Polsce („Cyfrowa (r)ewolucja na rynku leasingu. Pod lupą”, 2021). Tematem dwunastej edycji były trendy w wynajmie samochodów osobowych i ciężarowych, maszyn rolniczych i budowlanych, wózków widłowych i robotów oraz sprzętu IT („MŚP wynajmują czy kupują? Pod lupą”, 2022). W trzynastej edycji pod lupę wzięto etapy rozwoju polskich firm, tempo rozwoju biznesu oraz czynniki, które determinują przechodzenie z fazy mikro do małej i średniej firmy („Od startupu do MŚP. Etapy rozwoju firm w Polsce. Pod lupą”, 2023). Czternasta edycja („Jak odpoczywają przedsiębiorcy. Pod lupą”, 2024) weryfikuje podejście przedsiębiorców MŚP do czasu wolnego, zarówno swojego jako osoby zarządzającej firmą, jak i pracowników tej firmy.

Obecna, piętnasta edycja raportu z cyklu „Pod lupą” próbuje odpowiedzieć na pytanie, co jest ważniejsze w prowadzeniu własnego biznesu: wykształcenie czy doświadczenie. I co pracodawcy biorą częściej pod uwagę rekrutując pracowników?

Metodyka badania:

Badanie „Pod lupą” zostało zrealizowane przez ICAN Institute na zlecenie EFL S.A. z właścicielami, współwłaścicielami i osobami odpowiedzialnymi za finanse w segmencie firm MŚP z całego kraju. W sumie zrealizowano 600 wywiadów: 247 rozmów z przedstawicielami mikro firm, 186 rozmów z przedstawicielami małych firm oraz 167 rozmów z przedstawicielami średnich firm. Przebadane firmy reprezentowały sześć branż: budownictwo, handel, produkcję, rolnictwo, transport i usługi. Przygotowane w ten sposób dane pozwalają analizować i opisywać na poziomie całej populacji firm w Polsce. Badanie wykonano metodą telefonicznych ankiet (CATI) w lipcu 2025 roku.

©2025 Europejski Fundusz Leasingowy SA. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: „Wykształcenie czy doświadczenie? Co pomaga w biznesie. Pod lupą”, raport EFL SA.

