

Ocena I edycji programu stażowego „Rozwój kadr sektora kosmicznego”

Opracowali

Kinga Gruszecka

Tomasz Noga

Stowarzyszenie Polskich Profesjonalistów Sektora Kosmicznego

Czerwiec 2017

1. Wprowadzenie

Program stażowy „Rozwój kadr sektora kosmicznego” – organizowany wspólnie przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A. oraz Związek Pracodawców Sektora Kosmicznego – jest pierwszym ogólnopolskim programem stażowym mającym na celu budowę kadr dla sektora kosmicznego. W ramach I edycji programu 8 osób odbyło półroczny staż w firmach¹ i instytucjach naukowych na terenie Polski.

Stowarzyszenie Polskich Profesjonalistów Sektora Kosmicznego (Polish Space Professionals Association, PSPA) zrzesza Polaków pracujących w sektorze kosmicznym w całej Europie. Celem stowarzyszenia jest prowadzenie działalności oświatowej i naukowej poprzez rozpowszechnianie wiedzy związanej z sektorem kosmicznym, rozwijanie kontaktów pomiędzy podmiotami związanymi z branżą w kraju i za granicą oraz wspomaganie edukacji osób zamierzających podjąć pracę w tej dziedzinie jest stworzenie platformy kontaktowej dla specjalistów z branży kosmicznej. Przykładem takich działań są przygotowane przez specjalistów PSPA „Uwagi i rekomendacje do założeń Polskiej Strategii Kosmicznej”, a także projekt popularyzujący ideę uruchomienia w Europejskiej Agencji Kosmicznej programu „Polish Trainee”. Zapraszamy na stronę www.pspa.pl w celu zapoznania się ze szczegółami tych projektów.

Niniejszy raport opisuje wyniki ankiety dotyczącej programu stażowego przeprowadzonej wśród jej uczestników. W ankiecie udział wzięło 7 respondentów – uczestników programu. Mamy nadzieję, że opracowanie wyników i zawarte w raporcie rekomendacje pomogą w przygotowaniu i przeprowadzeniu z jeszcze większym sukcesem kolejnych edycji programu stażowego.

¹ W tekście raportu terminy „firma” czy „przedsiębiorstwo” należy rozumieć jako podmioty, w których zorganizowane zostały staże

2. Przedstawienie wyników ankiety

Stażystom zadano 23 pytania o charakterze otwartym i zamkniętym. Takie podejście metodologiczne miało ocenić satysfakcję stażystów, jak również wpływ stażu na ich plany zawodowe. Poniżej przedstawiono wyniki ankiety.

Pytanie 1. Co będziesz robił po zakończeniu stażu?

Szukał pracy (x 2)
Pozostanę w firmie, w której odbywałem staż (x3)
Kontynuacja pracy naukowej oraz współpraca z firmą, w której odbywałem staż (x2)

Pytanie 2. Jaką dziedziną zajmowałeś się jako stażysta?

Materials Engineering
Assembly, Integration and Testing, Ground Segment Operations, Software Engineering
Mechanisms
Assembly, Integration and Testing, Components Engineering, Materials Engineering, Mechanisms, Structural Engineering
Mechanisms, Structural Engineering
Assembly, Integration and Testing, Communications (Media/PR), Components Engineering, Education and Public Outreach, Electrical Engineering, Payload, Structural Engineering
Thermal Control Engineering, Mechanisms

Uwaga: w celu przypisania dziedzin posłużono się drzewem technologicznym ESA.

Pytanie 3. Wymień 3 najważniejsze umiejętności twarde, jakie rozwinąłeś podczas stażu

Wiedza specjalistyczna (również z zakresu funkcjonowania sektora kosmicznego)
Obsługa oprogramowania specjalistycznego
Obsługa urządzeń badawczych
Programowanie
Analizy strukturalne, termiczne, dynamiczne
Sporządzanie dokumentacji technicznej, pisanie ofert
Tworzenie układów elektronicznych
projektowanie części produkowanych prototypowo (w małych seriach)

Pytanie 4. Wymień 3 najważniejsze umiejętności miękkie, jakie rozwinąłeś podczas stażu.

Kreatywności
Tworzenia contentu na stronę www
Organizacji wydarzeń
Zarządzania czasem
Odporności na stres
Pracy zespołowej oraz organizacji czasu pracy
Komunikatywności (z klientem wewnętrznym i zewnętrznym)
Zwiększenie pewności siebie w wykonywanych zadaniach
Zarządzania przedsiębiorstwem
Prowadzenia projektu

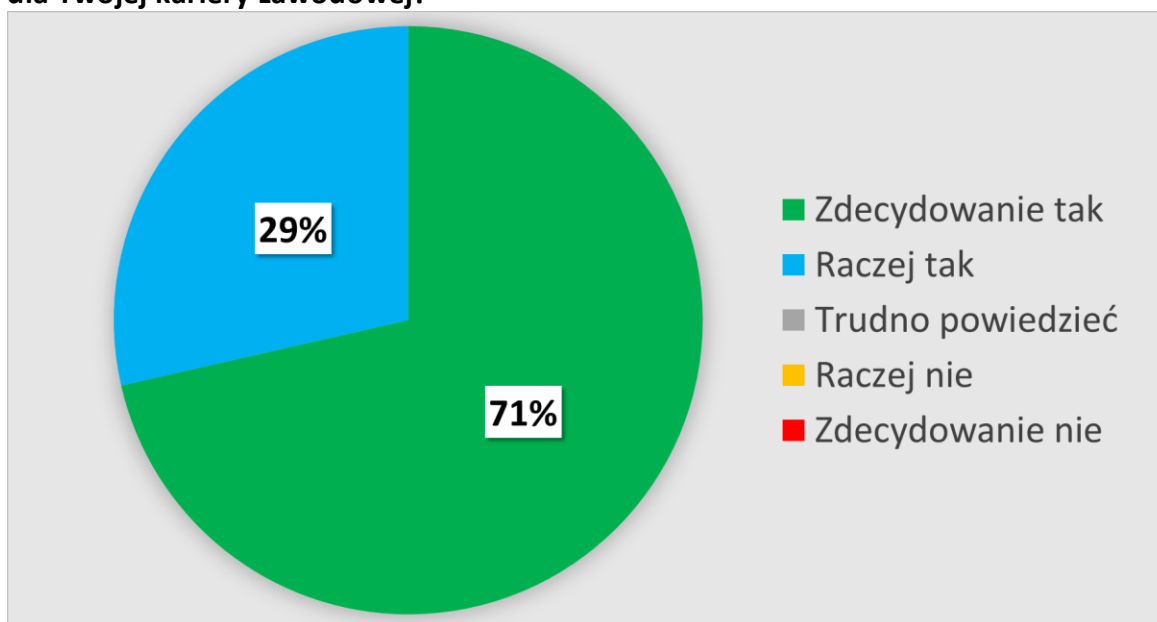
Pytanie 5. Jakie są według Ciebie słabe strony programu stażowego?

Proces przed rozpoczęciem stażu: możliwość aplikowania do tylko jednej firmy, mała różnorodność firm przyjmujących, niewystarczająca promocja stażu
Rodzaj umowa podpisywana z uczestnikami
Brak przygotowania ze strony przedsiębiorstwa oraz małe doświadczenie firmy w branży kosmicznej
Opóźnienia przy wypłacaniu pensji
Brak dłuższego projektu do zrealizowania (praca nad różnymi mniejszymi zadaniami)
Brak "programu rozwoju" stażystów w firmach zgodnie z ich predyspozycjami

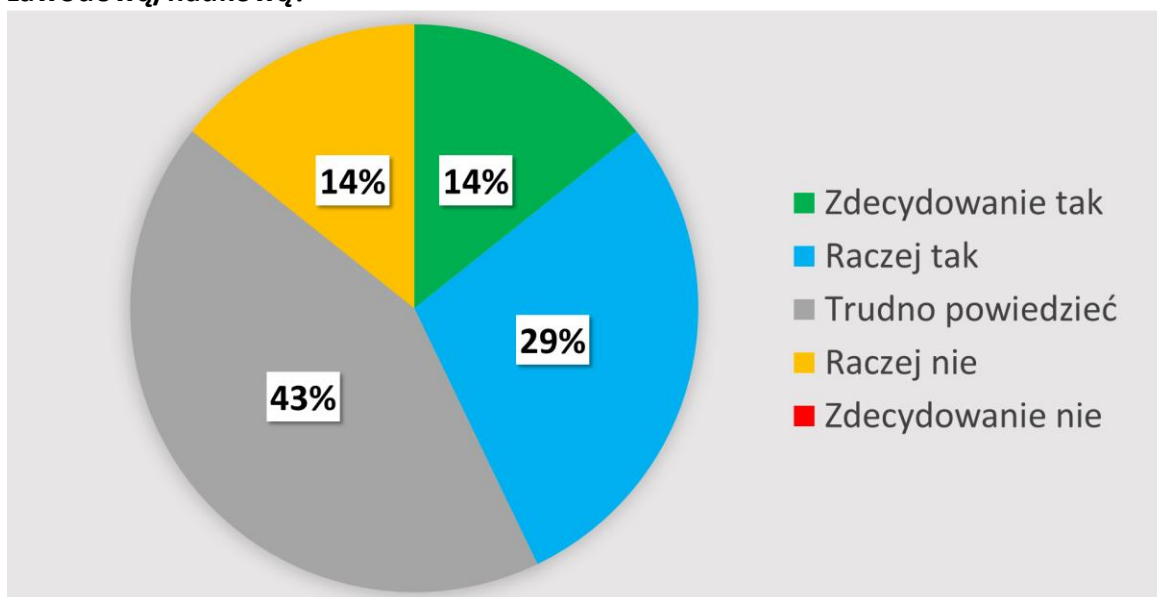
Pytanie 6. Jakie są według Ciebie mocne strony programu stażowego?

Duża szansa na zdobycie doświadczenia/pracy po studiach
Możliwość poznania sektora przemysłu kosmicznego w Polsce, również możliwość poznania profesjonalistów
Praca w dynamicznych i młodych zespołach
Wysokość wynagrodzenia
Prestiż
Możliwość rozwinięcia nowych umiejętności

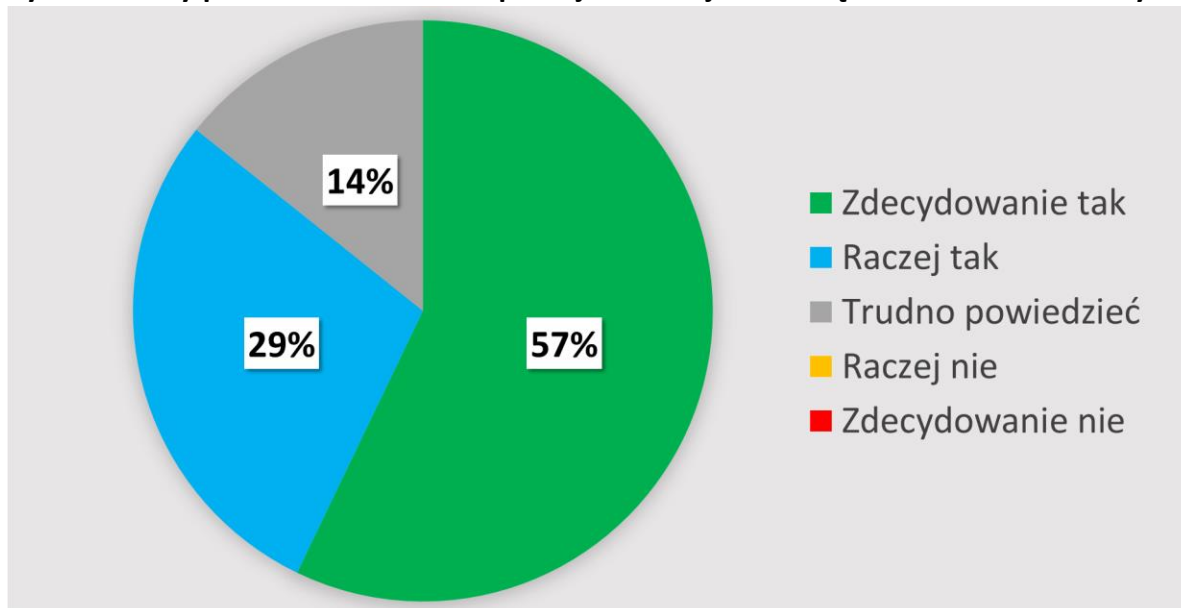
Pytanie 7. Czy Twoim zdaniem umiejętności, które nabyłeś podczas stażu będą przydatne dla Twojej kariery zawodowej?



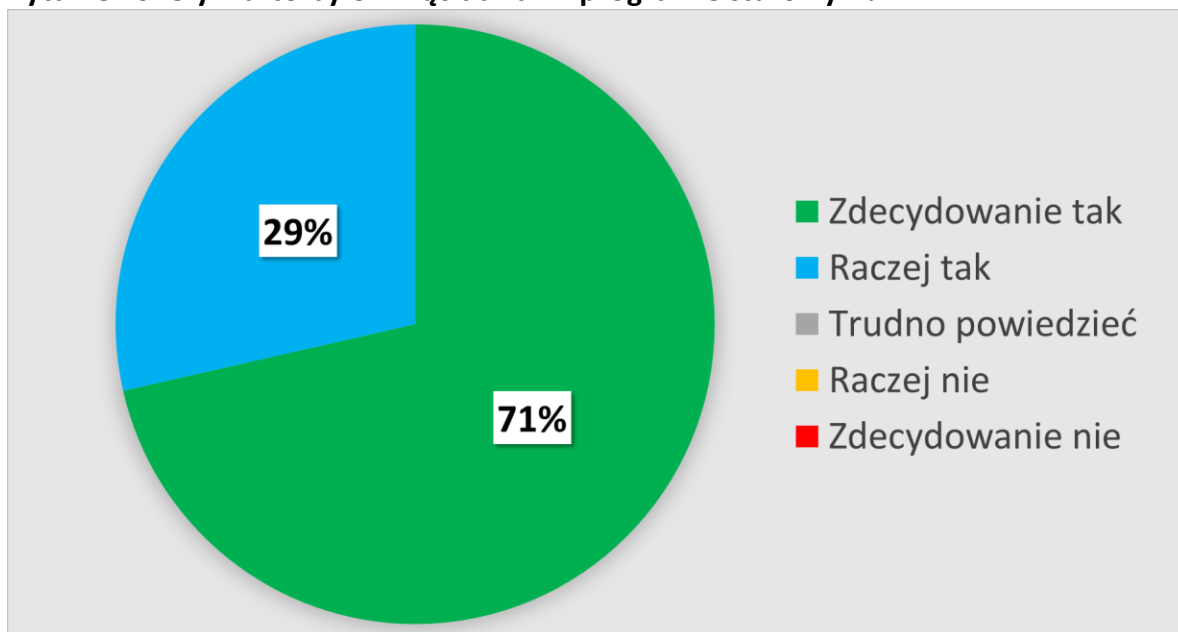
Pytanie 8. Czy po stażu planujesz pozostać w Polsce, by rozwijać karierę zawodową/naukową?



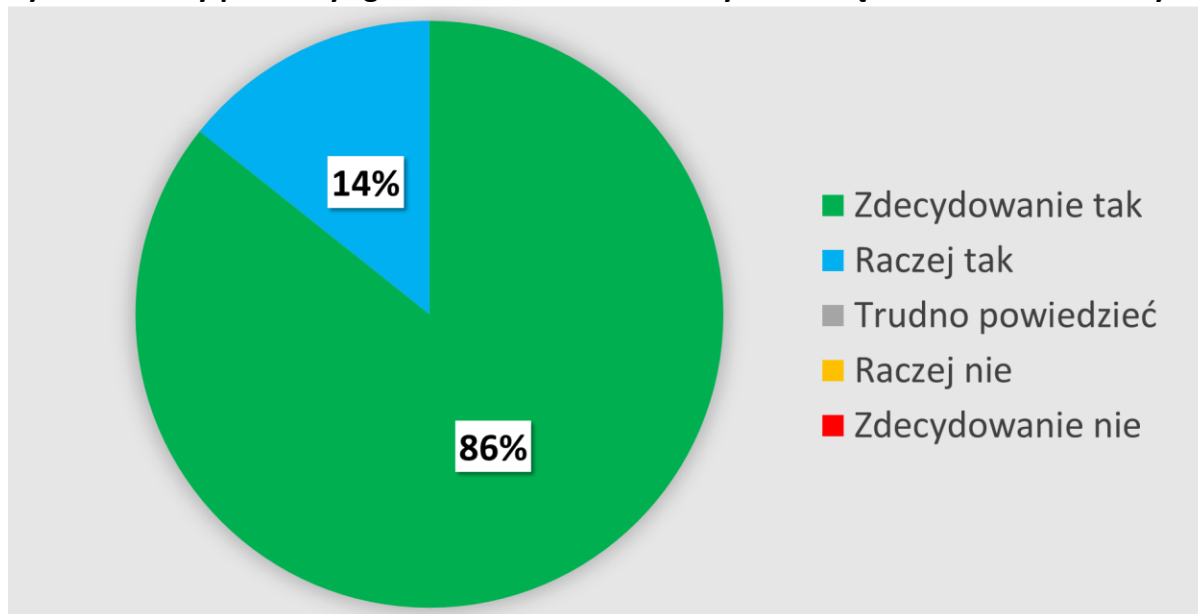
Pytanie 9. Czy po zakończeniu stażu planujesz rozwijać karierę w sektorze kosmicznym?



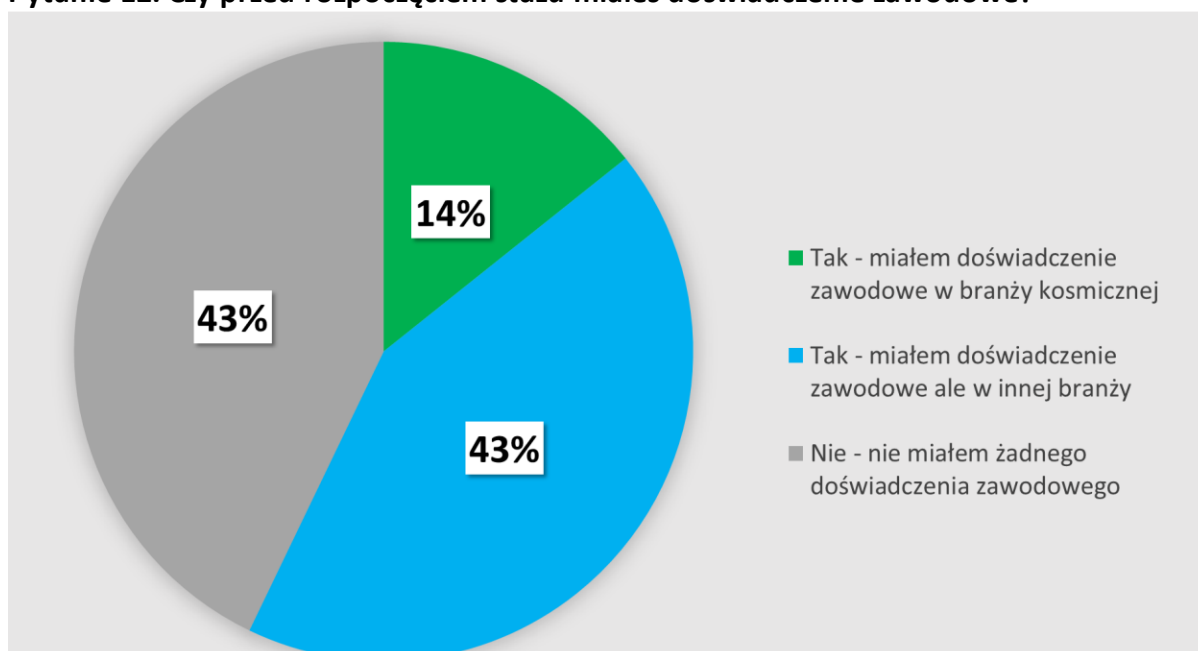
Pytanie 10. Czy warto było wziąć udział w programie stażowym?



Pytanie 11. Czy polecilibyś go osobom zainteresowanym karierą w sektorze kosmicznym?



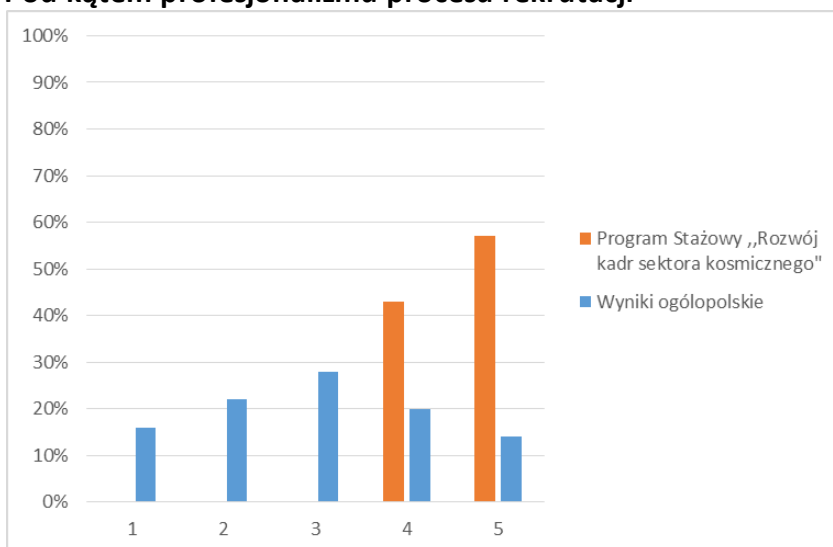
Pytanie 12. Czy przed rozpoczęciem stażu miałeś doświadczenie zawodowe?



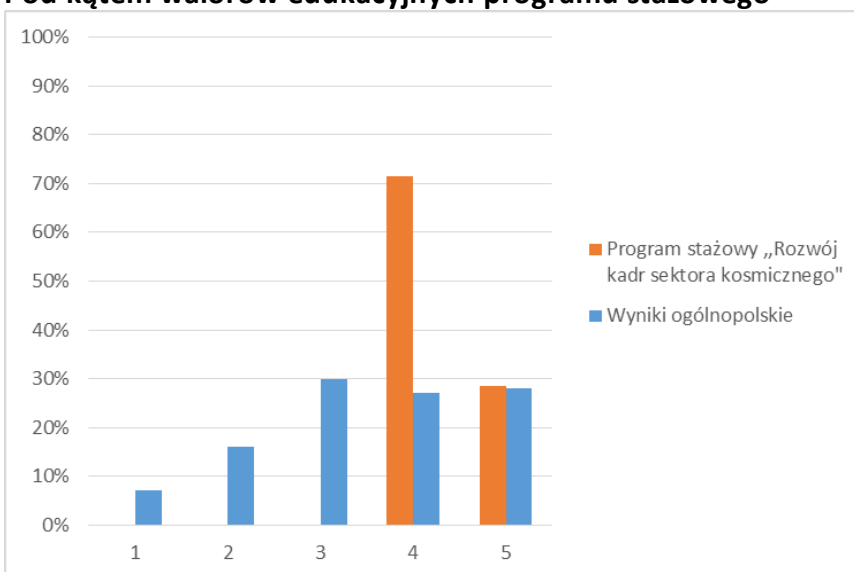
W 2014 roku Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami zorganizowało ogólnopolskie badanie opinii studentów w ramach kampanii społecznej „**Staż. Sprawdź, zanim pójdziesz!**”. Pytanie 13. z ankiety wypełnionej przez stażystów programu „Rozwój kadr sektora kosmicznego” zawiera pytania, które pojawiły się w tym ogólnopolskim badaniu. Dzięki temu możliwe jest ocenienie badanego programu stażowego w kontekście ogólnopolskim. Poniżej prezentujemy porównanie wyników. Należy przy tym pamiętać, że chociaż metodologia obu badań jest podobna, to specyfika sektorów oraz ilość badanych jest niewspółmierna, co sprawia że wyniki należy traktować poglądowo.

Pytanie 13. Na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 bardzo dobrze, oceń poszczególne aspekty związane ze stażem, który odbyłeś:

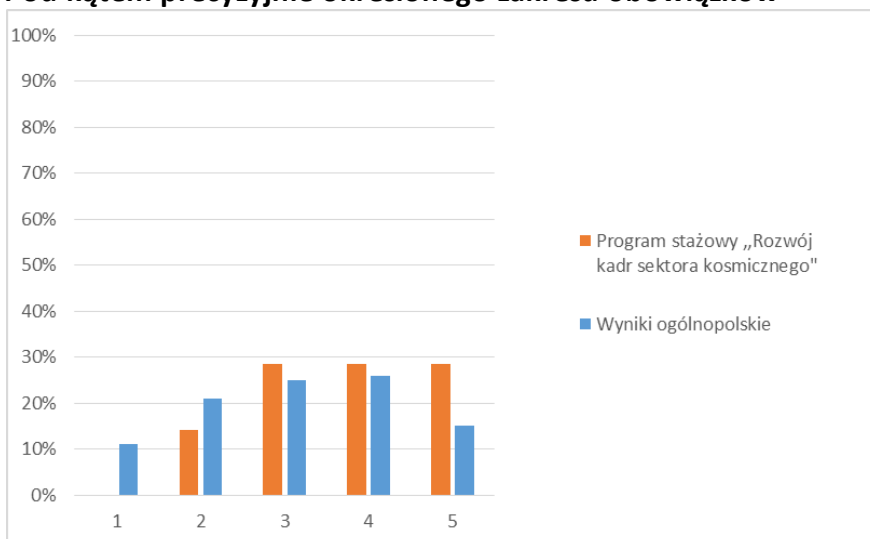
a) Pod kątem profesjonalizmu procesu rekrutacji



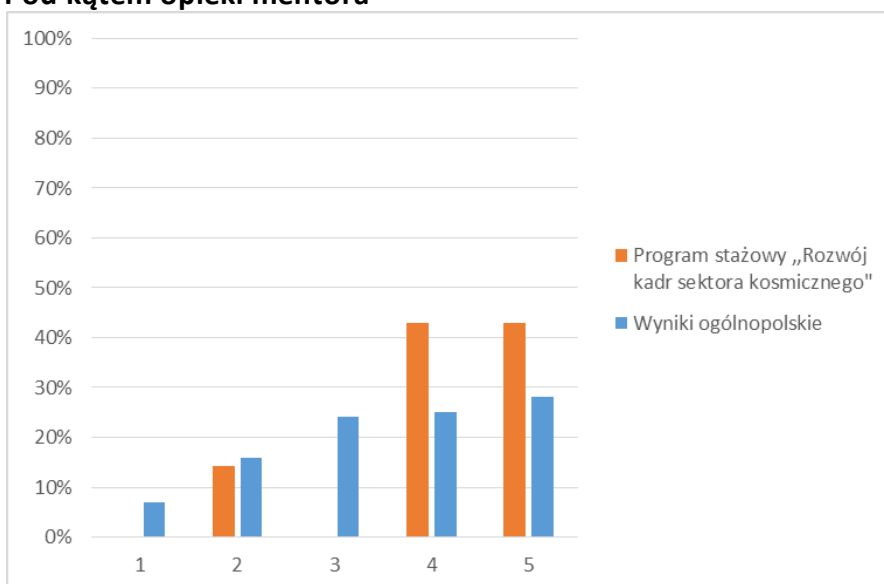
b) Pod kątem walorów edukacyjnych programu stażowego



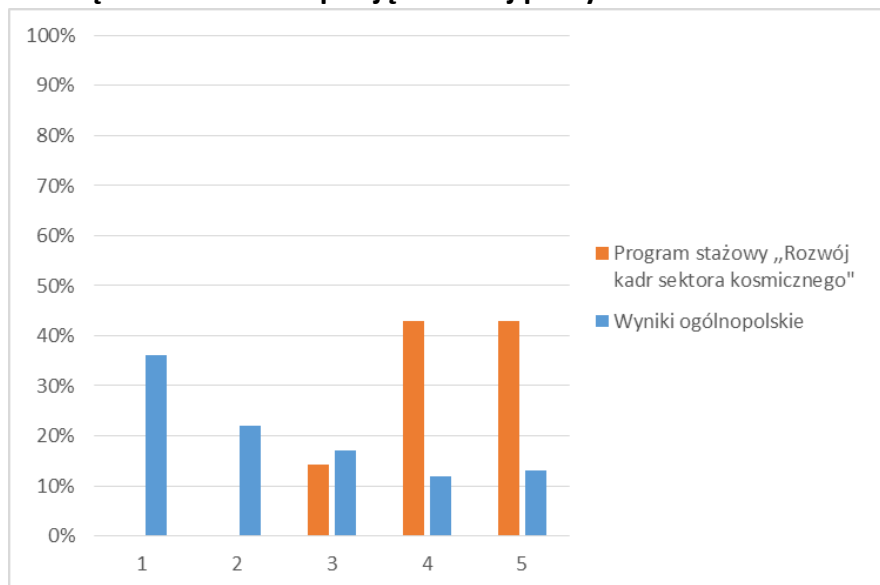
c) Pod kątem precyzyjnie określonego zakresu obowiązków



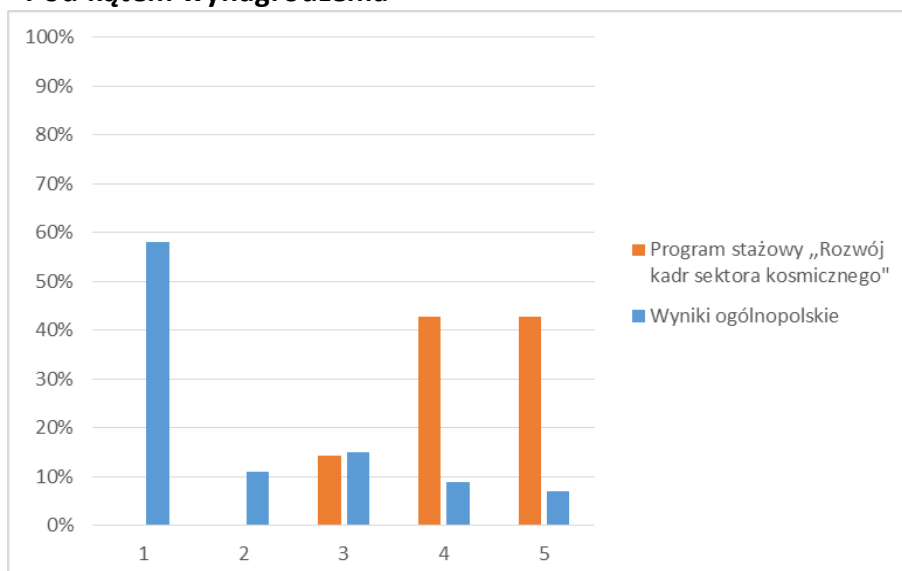
d) Pod kątem opieki mentora



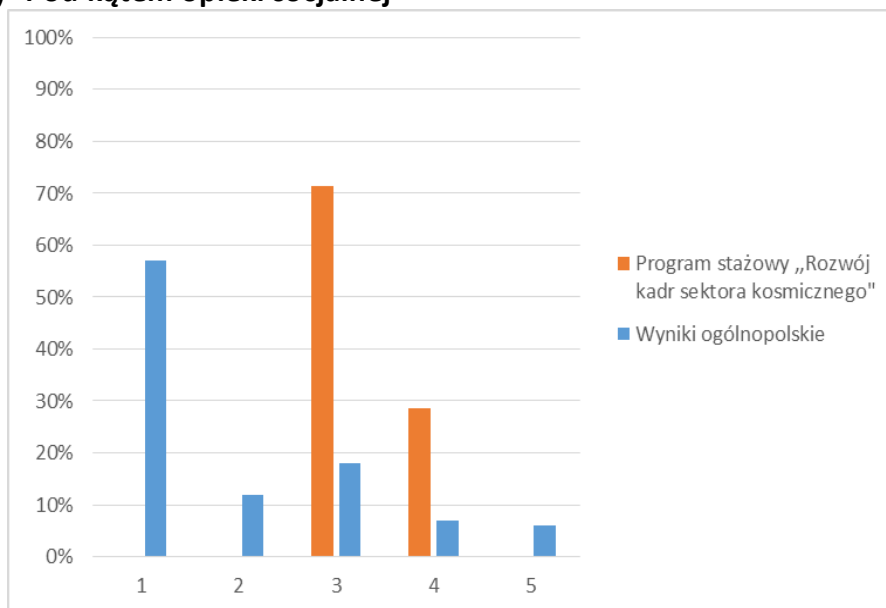
e) Pod kątem możliwości podjęcia stałej pracy w firmie



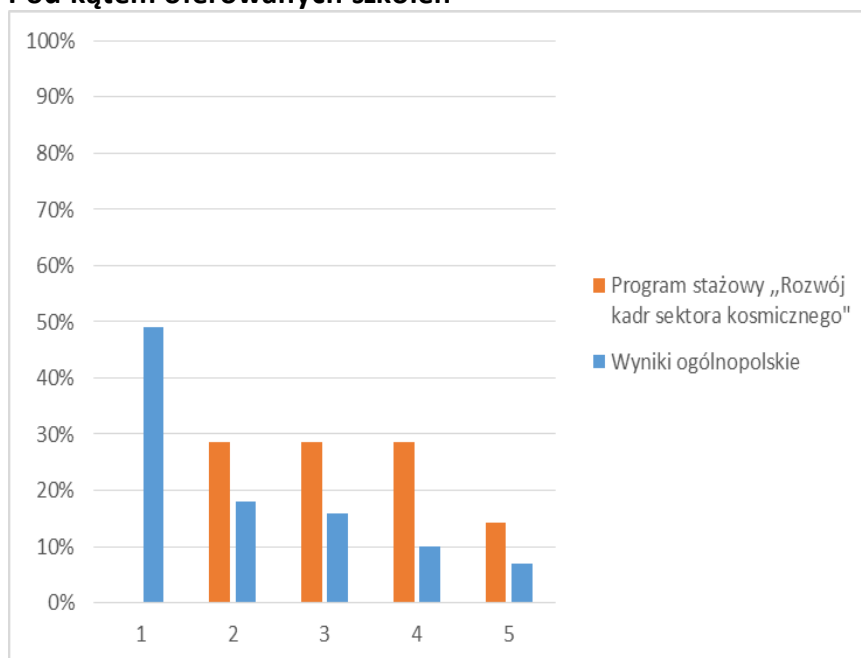
f) Pod kątem wynagrodzenia



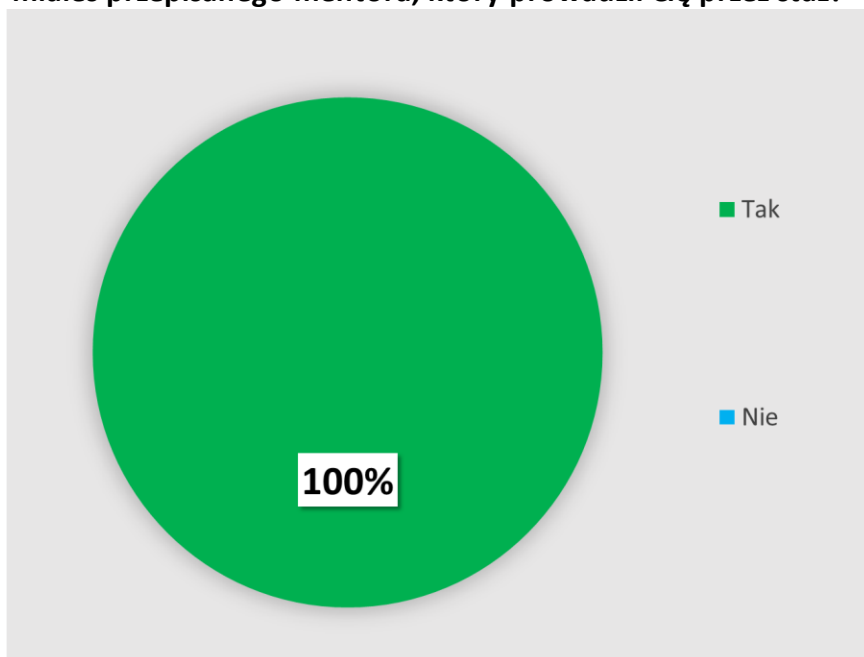
g) Pod kątem opieki socjalnej



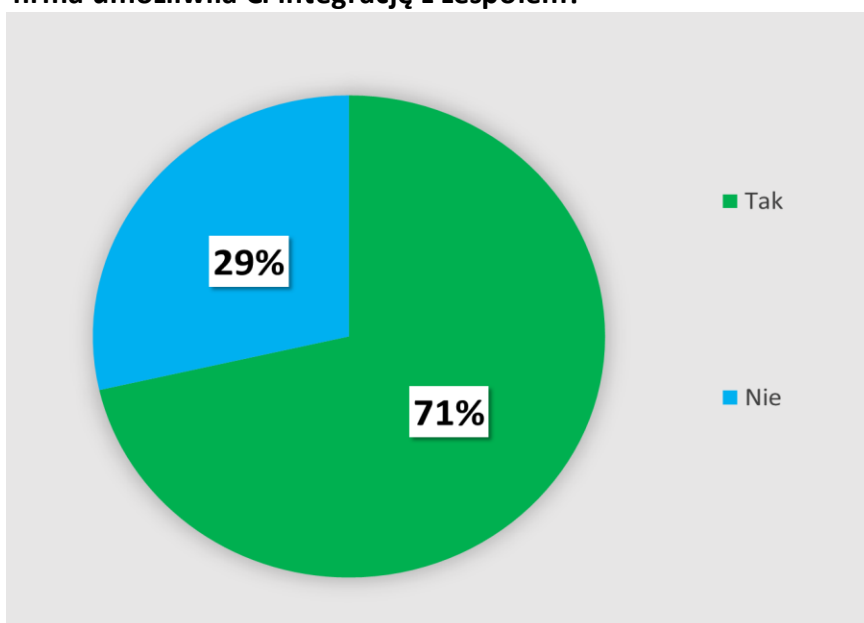
h) Pod kątem oferowanych szkoleń



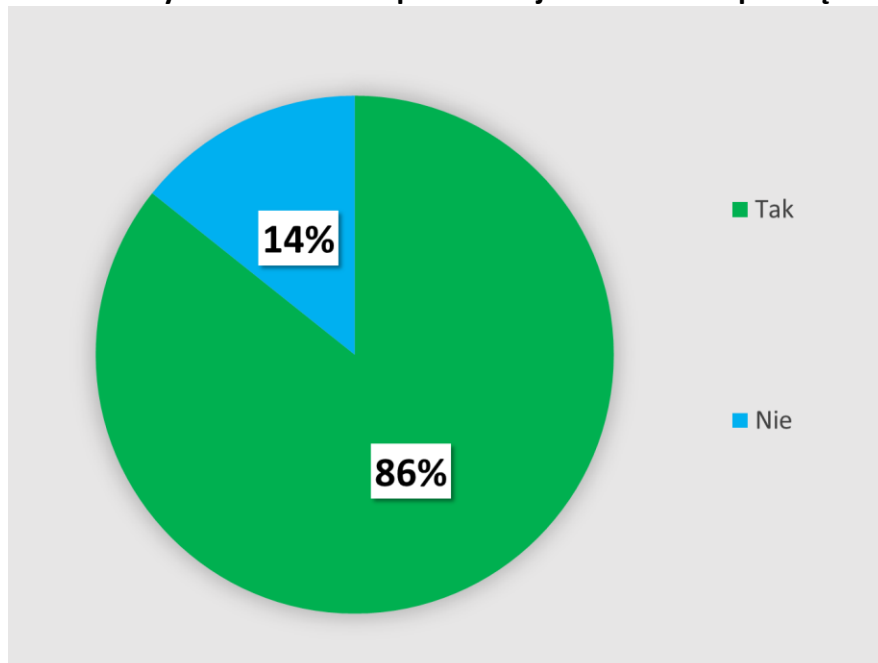
14. Czy miałeś przepisanego mentora, który prowadził Cię przez staż?



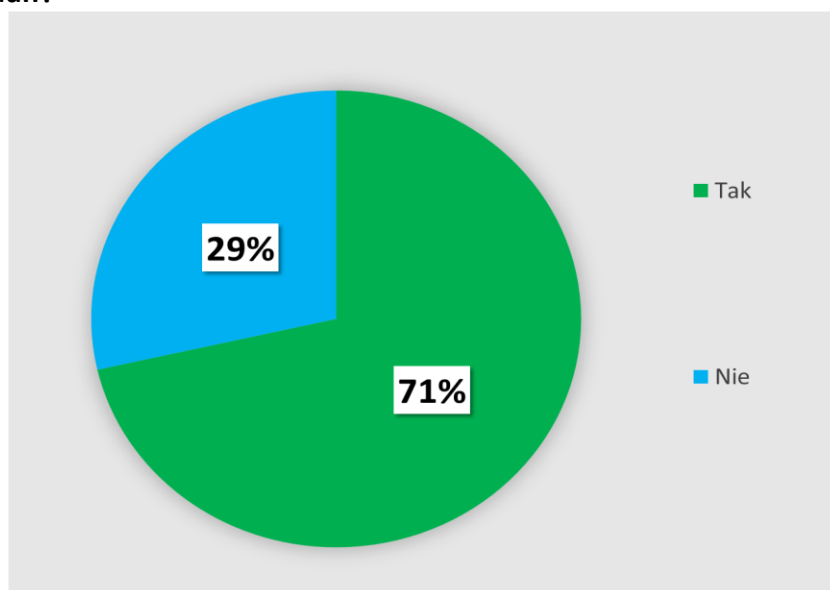
15. Czy firma umożliwiła Ci integrację z zespołem?



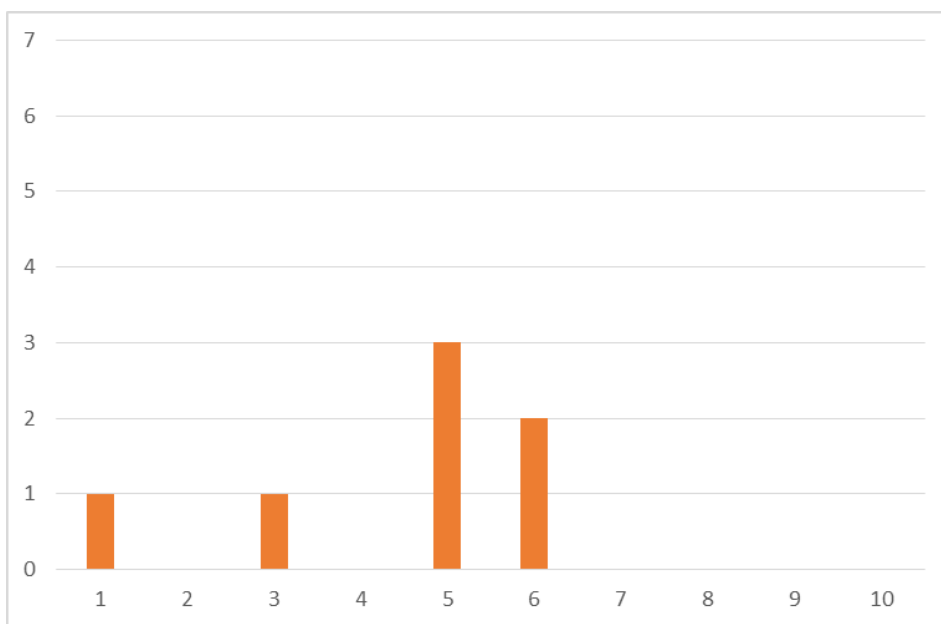
16. Czy staż w którym brałeś udział spełnił Twoje oczekiwania pod kątem pracy w zespole?



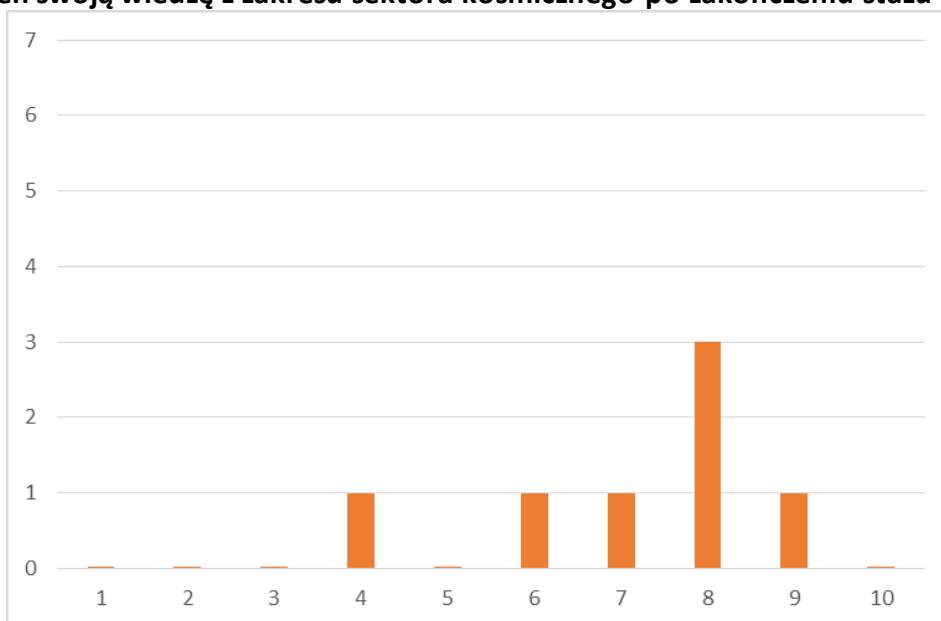
17. Czy staż w którym brałeś udział spełnił Twoje oczekiwania pod kątem powierzonych zadań?



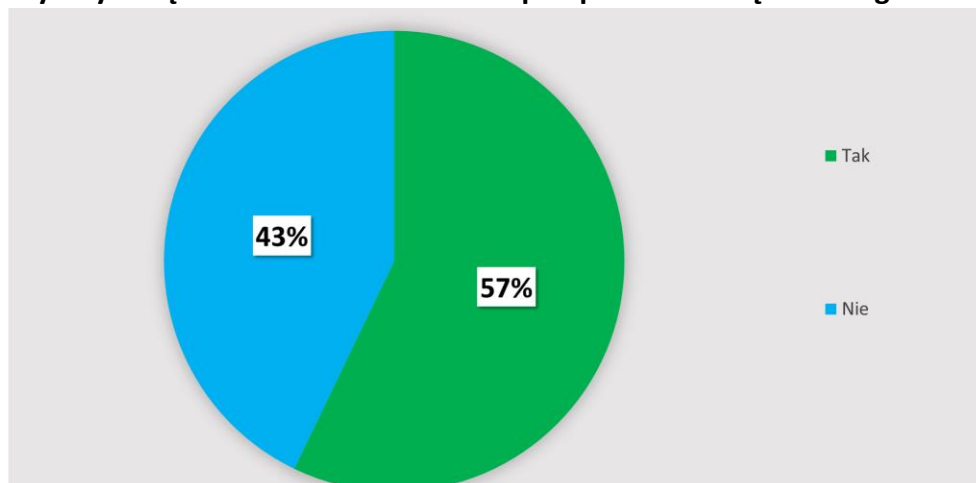
18. Oceń swoją wiedzę z zakresu sektora kosmicznego przed rozpoczęciem stażu na skali 1-10.



19. Oceń swoją wiedzę z zakresu sektora kosmicznego po zakończeniu stażu na skali 1-10.



20. Czy aby wziąć udział w stażu musiałeś przeprowadzić się do innego miasta?



21. Czym kierowałeś się przy wyborze miejsca odbycia stażu? (pytanie wielokrotnego wyboru)

Rekomendacja ze strony uczelni
Specjalizacja firmy (x 5)
Opinie o firmie wśród znajomych
Lokalizacja firmy (x 2)
Przejrzyste informacje i profesjonalny opis realizowanych projektów na stronie internetowej firmy

22. Dlaczego zdecydowałeś się na udział w stażu?

W celu otrzymania szansy na pracę w firmie związanej z przemysłem kosmicznym (x 6)
Zdobycia doświadczenia (x 2)
Lepszego poznania sektora kosmicznego w Polsce
Z chęci rozwoju zawodowego i naukowego

23. Jakie zmiany w programie proponujesz by go udoskonalili dla przyszłych roczników z niego korzystających?

Udostępnienie lepszego opisu firm startujących w stażu, firmy powinny udostępnić informację na jakie stanowiska mogą aplikować potencjalni stażyści, informacja taka powinna być dostępna podczas rekrutacji.
Zmiana rodzaju umowy - przede wszystkim uwzględnić opcje urlopu i jednoznacznie określić wymiar godzinowy pracy.
Każda firma przyjmująca na staż powinna zorganizować jedno spotkanie dla wszystkich stażystów przybliżając im swoją działalność. Takie spotkanie na pewno nakreśli szerszy obraz sektora kosmicznego w Polsce.
Większa promocja wśród środowisk akademickich i studenckich, podjęcie współpracy z ESA w ramach National Trainee Programs (Young Graduate Trainees), stworzenie programu rozwoju kompetencji stażystów, stworzenie "Yearbooków", trafiających do firm zrzeszonych w ZSPK i instytucji działających w sektorze kosmicznym, z życiorysami stażystów po zakończeniu programu.

3. Podsumowanie i rekomendacje

3.1 Podsumowanie

Odpowiedzi stażystów oraz ich porównanie z ogólnopolskimi wynikami wskazują na wysoką jakość stażów „Budowa kadr sektora kosmicznego”. Aż 5 z 7 ankietowanych zamierza kontynuować współpracę (przedłużenie umowy lub inna forma współpracy) ze swoją firmą, co świadczy o zadowoleniu obu stron z przebiegu stażu. Doceniono możliwość pracy w przemyśle kosmicznym, możliwość współpracy ze specjalistami i szansę na zdobycie doświadczenia pracując przy ciekawych projektach.

We wszystkich pytaniach widać przewagę badanego stażu w porównaniu z wynikami ogólnopolskimi. Przewaga ta jest szczególnie widoczna pod kątem procesu wymiany wiedzy, walorów edukacyjnych, możliwości podjęcia stałej pracy w firmie oraz pod kątem wynagrodzeń. Większość ankietowanych była zadowolona ze stażu pod kątem opieki mentora, możliwości podjęcia stałej pracy w firmie oraz pod kątem wynagrodzenia. W pytaniu 13 skali 1-5 wysoko oceniono proces rekrutacji (4 odpowiedzi na „4” i 3 odpowiedzi na „5”) oraz walory edukacyjne programu (5 odpowiedzi na „4” i 2 odpowiedzi na „5”). 5 na 7 ankietowanych stażystów miało możliwość integracji z zespołem, a 6 na 7 ankietowanych jest zadowolonych z pracy zespołowej. Staż spełnił oczekiwania 5 z 7 stażystów pod kątem powierzonych zadań. Z odpowiedzi na pytania 18-19 wynika, że w trakcie stażu wszyscy stażyści pozyskali wiedzę z zakresu sektora kosmicznego.

Większość stażystów wymieniła aż trzy konkretne umiejętności twarde i trzy umiejętności miękkie, które nabyli w trakcie stażu. Wszyscy ankietowani odpowiedzieli „Zdecydowanie tak” lub „Raczej tak” na pytania 7, 10 i 11, w których pytano o to, czy nabyte w trakcie stażu umiejętności będą przydatne dla rozwoju kariery zawodowej, oraz czy warto było wziąć udział w programie stażowym i czy poleciliby go aspirującym inżynierom kosmicznym.

Respondenci udzielili również informacji na temat słabych stron programu, gdzie najbardziej newralgiczne zdają się być: niedostateczna informacja o profilu firm i szczegółach pracy czekającej stażystę, niedostateczna promocja programu stażowego przed rozpoczęciem rekrutacji, opóźnienia przy wypłacaniu pensji (uwaga: opóźnienia mogły nastąpić w sytuacji niewypełnienia zobowiązań formalnych przez firmę/stażystę) oraz rodzaj umowy (preferowanie umowy o pracę nad umową zleceniem).

Należy zaznaczyć, że zadowolenie stażystów z udziału w programie stażowym nie jest równoznaczne z osiągnięciem celu, jakim jest budowa kadr sektora kosmicznego. Ważnym jest aby uczestnicy stażu zostali w kraju i pracowali w przemyśle kosmicznym. Tymczasem z pytania 8 wynika, że ponad połowa stażystów nie jest pewna, czy pozostanie w Polsce. Dobrą wiadomością jest to, że aż 6 na 7 ankietowanych wskazało, że zamierza kontynuować karierę w sektorze kosmicznym po zakończeniu stażu.

Na jakość programu stażowego pozytywnie wpłynął panujący obecnie rynek pracownika. Dzięki temu często nawet bez doświadczenia zawodowego proponuje się bardzo dobre

warunki pracy (oprócz zarobków powyżej średniej krajowej, pakiet benefitów w tym opieka medyczna i dostęp do aktywności sportowych są już podstawą). Mimo to firmy w Polsce, zarówno pochodzenia rodzimego, jak i międzynarodowe korporacje, mają problem z pozyskaniem i zatrzymaniem utalentowanych pracowników i stażystów. W przypadku stażystów dzieje się tak często dlatego, że nie zapewnia się im mentorów, którzy pomogliby im zapoznać się z kulturą organizacyjną i nadzorowaliby wykonywane przez nich zadania. Wynika to z niezrozumienia nowej generacji pracowników, którzy są przyzwyczajeni do ciągłej informacji zwrotnej, którzy chcą pozyskiwać wiedzę na warunkach partnerskich. Brak mentora oraz ustrukturalizowanego programu stażowego często prowadzi do sytuacji, gdy stażyści nie mają określonych projektów lub przydzielane są im zadania niedostosowane do ich potencjału. Cieszy jednak fakt, że wszystkie przedsiębiorstwa biorące udział w programie zadbały o zapewnienie mentora. Ten prosty zabieg sprawia, że stażyści – z założenia osoby rozpoczynające swoją karierę – czują się potrzebni i chcą się rozwijać, przez co są w stanie wnieść większą wartość do przedsiębiorstwa. Co więcej, mentor jest w stanie monitorować rozwój stażysty, jego mocne i słabe strony, polecić odpowiednie szkolenia, publikacje czy skontaktować z właściwymi osobami.

3.2 Rekomendacje

Poniżej przedstawiamy rekomendacje PSPA dotyczące programu „Rozwoju kadr w sektorze kosmicznym”. Mamy nadzieję, że okażą się pomocne w pracy nad kolejnymi edycjami programu stażowego.

- Zwiększyć działania promocyjne tak, by więcej osób dowiedziało się o programie stażowym – stworzyć markę stażu.
- Na etapie rekrutacji udostępnić więcej informacji o profilu działalności firm (większość stażystów przy wyborze miejsca odbycia stażu kierowało się specjalizacją firmy), a także opisać szczegóły pracy czekającej na stażystę. W tym celu można wykorzystać krótkie filmiki, infografiki oraz inne popularne w mediach społecznościowych narzędzia komunikacji.
- Prowadzić ciągłe działania integrujące zespół ze stażystą.
- Utrzymać funkcję mentora prowadzącego stażystę przez cały okres stażu. Pozwoli to również na lepszą analizę potencjału stażysty.
- Podczas procesu *wdrożenia w miejsce pracy* (pierwsze 3 miesiące), najlepiej już pierwszego dnia pracy stażysty, określić kwestie tj.: zasady pracy i współpracy, plan godzinowy na najbliższy okres (plan taki powinien być systematycznie aktualizowany zwłaszcza pod względem innych zobowiązań stażysty i nakładu pracy w przedsiębiorstwie), zakres zadań (zaktualizowany po min. 3 miesiącach).
- Po 3 miesiącach od rozpoczęcia stażu przeprowadzić rozmowę ewaluacyjną.
- Ubogacić program o szkolenia z zakresu sektora kosmicznego. Na przykład poprzez wspólny dzień szkoleniowy dla uczestników programu, przy okazji wspomagając networking między uczestnikami programu.

4. Podziękowania

Dziękujemy stażystom za wypełnienie ankiety oraz konstruktywne uwagi dotyczące programu stażowego, a także Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. oraz Związkowi Pracodawców Sektora Kosmicznego za pomoc w zorganizowaniu ankiety. Dziękujemy także Polskiemu Stowarzyszeniu Zarządzania Kadrami za zgodę na użycie wyników zorganizowanego przez nich ogólnopolskiego badania opinii studentów. W celu zapoznania się z działalnością Naszego stowarzyszenia zapraszamy na stronę www.pspa.pl.