

# Szkolenia nieobowiązkowe pracowników a postrzeganie kultury bezpieczeństwa pracy

## Wioletta Ocieczek

Politechnika Śląska  
Wydział Inżynierii Materiałowej  
i Metalurgii

---

**Abstrakt:** Doskonalenie kapitału ludzkiego w organizacji przyczynia się do kształtowania prawidłowych postaw pracowników i pracodawców wobec zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to proces ciągły i wymagający czasu. Szkolenia są ważnym elementem budowania prawidłowej kultury przedsiębiorstwa, a tym samym kultury bezpieczeństwa pracy będącej jej częścią i muszą być dostosowane do potrzeb i specyfiki działalności danego przedsiębiorstwa. W artykule przedstawiono teoretyczne ujęcie problematyki szkoleń w organizacji, w tym między innymi proces projektowania szkoleń, a następnie odniesiono to zagadnienie do kwestii postrzegania przez badanych pracowników kultury bezpieczeństwa pracy. W opracowaniu wykorzystano część wyników badań dotyczących postrzegania kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach branży przemysłowej związanych z tematem artykułu. Wyniki wskazują na ścisły związek działalności szkoleniowej na postrzeganie kultury bezpieczeństwa pracy. W dalszej kolejności Autorka ma na celu zaprezentowanie najważniejszych rekomendacji dla badanego przedsiębiorstwa w zakresie najsłabiej ocenionych punktów, co pomogłoby wzmocnić kulturę bezpieczeństwa pracy między innymi poprzez dobór właściwych szkoleń oraz odpowiednie zaangażowanie pracowników.

**Słowa kluczowe:** szkolenia pracowników, bezpieczeństwo pracy, kultura bezpieczeństwa pracy

---

## 1. Wprowadzenie

Szkolenia odgrywają istotną rolę w prawidłowym funkcjonowaniu procesu zarządzania zasobami ludzkimi. Ich zadaniem jest poszerzenie kompetencji pracowników, ugruntowanie ich wiedzy i dostarczanie nowych umiejętności, często w postaci nowych kwalifikacji. Szkolenia są formą doskonalenia pracowników w zakresie odpowiednich inicjatyw, a także poznawania kultury przedsiębiorstwa, w tym kultury bezpieczeństwa pracy, identyfikowania się z nią oraz propagowania odpowiedzialności za działania własne i współpracowników. Celem artykułu jest ogólne przedstawienie tematyki szkoleń w organizacji i odniesienie ich do kwestii postrzegania kultury bezpieczeństwa pracy.

Korespondencja:  
Wioletta Ocieczek  
Politechnika Śląska  
Wydział Inżynierii Materiałowej  
i Metalurgii  
Katedra Inżynierii Produkcji  
ul. Krasińskiego 8  
40-019 Katowice, Poland  
Tel. +48 32 603 43 26  
E-mail: wioletta.ocieczek@polsl.pl

## 2. Szkolenia w organizacji

Analizując literaturę przedmiotu, zauważamy, że szkolenia personelu są uznawane za jeden z ważniejszych elementów funkcjonowania przedsiębiorstw (Witkowski, Listwan, red., 2008).

Wiedza, kompetencje społeczne, umiejętności i odpowiednie kwalifikacje współczesnych pracowników stanowią trzon funkcjonowania przedsiębiorstw. Formalne kwalifikacje określone są przez poziom wykształcenia, który oznacza wiedzę i stwarzanie możliwości dostosowania się pracownika do potrzeb pracodawcy. Poza edukacją szkolną i uczelnianą pracownicy podnoszą swoje kwalifikacje w ramach szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych (Gajdzik, Ociecek, 2016, s. 10). Kwalifikacje najczęściej mają formę formalnych uprawnień do wykonywania zawodu lub określonych czynności w pracy. Kompetencje pracowników to wiedza, umiejętności oraz postawy umożliwiające odpowiednie wykonywanie zadań pracowniczych. Zarówno kompetencje, jak i kwalifikacje mogą być rozwijane poprzez szkolenia w organizacji (Sanchez, 2004).

Szkolenia są metodą inwestowania w kapitał ludzki; to planowany i systematyczny proces zmian w zachowaniu pracownika, umożliwiający zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji potrzebnych do właściwej realizacji zadań i zaspokojenia potrzeb personalnych organizacji (Armstrong, Taylor, 2014).

Szkolenia są jednym z ważniejszych elementów procesu doskonalenia pracowników. Stanowią napęd rozwoju personelu w organizacji i są ściśle powiązane z podnoszeniem kompetencji osób zatrudnionych oraz poszerzaniem ich umiejętności dostosowania się do stale zmieniających się wymagań w miejscu pracy (por. Schippmann i in., 2000). Szkolenia przyczyniają się również do zwiększania odpowiedzialności wśród pracowników (McKenna, Beech, 1999, s. 200) w zakresie bezpieczeństwa pracy i tym samym kształtowania prawidłowej kultury bezpieczeństwa pracy.

Szkolenia mają na celu poprawę efektywności pracy i jej stałe utrzymanie poprzez udzielanie pomocy w rozwijaniu kompetencji pracowników oraz dostosowanie ich do nowych rozwiązań organizacyjnych i treści pracy. Mają one znaczny wpływ na wzrost motywacji wśród pracowników, a dla nowo przyjętych są formą przygotowania do pełnienia nowych obowiązków. Dobrze przygotowane szkolenia dają gwarancję wzrostu efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku oraz wpływają na poprawę komunikacji wewnątrz firmy (Nestorowicz, 2009). Właściwa polityka szkoleniowa pozwala na świadome i celowe wpływanie na wiedzę, zachowania i postawy pracowników (Konopka, 2012, s. 105), a co za tym idzie – na kształtowanie prawidłowej kultury organizacyjnej, której składnikiem jest kultura bezpieczeństwa pracy.

Procesy szkolenia nie są celem samym w sobie, lecz środkiem do realizacji konkretnych celów firmy i pracownika. Stale zmieniające się wymagania dotyczące kwalifikacji narzucają pracownikom nowe cele. By sprostać tym wymaganiom, pracownicy muszą posiadać cały zestaw umiejętności oraz odpowiednie kompetencje, żeby móc samodzielnie i odpowiedzialnie działać w nowych sytuacjach (McKenna, Beech, 1999, s. 200).

Sukcesy nauczania zależą przede wszystkim od tego, czy członkowie organizacji poznali odpowiednio swoje braki w wiedzy i uznali, że kształcenie jest im potrzebne, a jednocześnie

dla nich korzystne. W związku z tym ważnym elementem jest przygotowanie analizy potrzeb szkoleniowych w firmie, opracowanie planu szkolenia, odpowiednie przeprowadzenie szkolenia oraz implementacja jego wyników w przedsiębiorstwie.

Zaprojektowanie programu szkoleń dla danego przedsiębiorstwa wymaga szczegółowej analizy potrzeb w tym zakresie. Niewątpliwie proces ten nie należy do najłatwiejszych, ponieważ jest uwarunkowany specyfiką firmy, co często uniemożliwia korzystanie z uniwersalnego wzorca. Pierwszy etap to analiza łatwo dostępnych źródeł informacji. Stopień skomplikowania oraz czasochłonność zależą od tego, czym dysponuje firma. Dużym ułatwieniem są istniejące już systemy i dane, takie jak na przykład (Dubel-Borycka, 2014):

- ocena pracowników będąca wynikiem okresowym;
- wymagane kwalifikacje na danym stanowisku pracy;
- operacyjne plany firmy, misja, strategia i struktura organizacyjna;
- dokumentacja dotycząca nieobecności, chorób, wypadków personelu;
- zmiany, które mogą nastąpić wkrótce lub już nastąpiły.

Do wymienionych powyżej można zaliczyć również wszelkie badania naukowe prowadzone w przedsiębiorstwach bądź samodzielnie przez daną firmę, jak i w kooperacji z uczelniami wyższymi albo samymi studentami. W przypadku gdy przedsiębiorstwo nie dysponuje takimi dokumentami czy też są one nieczytelne oraz niezaktualizowane, wówczas najczęściej wykorzystuje się jedną z poniższych metod (Dubel-Borycka, 2014):

- diagnoza organizacji – analizie poddawana jest skuteczność oraz efektywność w osiągnięciu celów, w taki sposób, aby ustalić odchylenie od wzorców;
- analiza stanowiska pracy – określa potrzeby kształceniowe, które wynikają ze stopnia trudności zadań itp.;
- analiza informacji uzyskanych w trakcie oceny pracowników – pomiar pracy każdego z pracowników w odniesieniu do norm efektywności przypisanych danemu stanowisku pracy;
- ankieta wśród pracowników – ankietowani opisują występujące problemy i sposób ich rozwiązania.

Po rozpoznaniu potrzeb szkoleniowych w danym przedsiębiorstwie następuje hierarchizacja ważności potrzeb oraz stopień realności ich zaspokojenia, biorąc pod uwagę budżet firmy i pozostałe zależności występujące między nimi. Analiza potrzeb szkoleniowych powinna być przeprowadzana systematycznie, dzięki czemu łatwiej rozpoznać różnicę między sytuacją już istniejącą a taką, która powinna zaistnieć w zakresie wiedzy i umiejętności personelu.

Dzięki jasno określönemu celowi, jaki chce osiągnąć firma, wybieramy odpowiednią formę szkolenia. Istotne jest, aby stwarzała ona możliwość aktywnego uczestnictwa podczas ćwiczeń praktycznych; powinna to być forma aktywizująca uczestników szkolenia. Ostatnim etapem cyklu szkolenia jest ocena jego efektywności. Istnieje wiele modeli pozwalających na dokonanie postępu procesu szkolenia. Autorem jednego z najbardziej rozpowszechnionych był Donald Kirkpatrick, który stworzył cztery poziomy będące składową kompleksowej oceny szkoleń. Należą do nich: poziom reakcji, poziom wiedzy, poziom zachowań i poziom organizacji (Kozłmiński, 2013, s. 340–355).

Pierwszy z wymienionych poziomów polega na ocenie szkolenia przez osoby szkolone. Dotyczy to oceny prowadzących spotkania, jakości materiałów dydaktycznych, przydatności zajęć oraz poziomu merytorycznego trenerów. Ważna jest ocena przydatności szkolenia i poziomu jego realizacji.

Na poziomie wiedzy dokonuje się oceny wpływu szkolenia na pracownika. Istotne jest tutaj to, czy i w jakim stopniu uczestnik zdobył umiejętności praktyczne oraz niezbędną wiedzę w trakcie trwania szkolenia.

Na poziomie zachowań uzyskuje się natomiast odpowiedź na pytanie, czy pracownik potrafi wykorzystać zdobytą wiedzę i czy coś zmieniło się w zakresie jego obowiązków, uprawnień lub też odpowiedzialności w kwestii kształtowania bezpiecznych warunków pracy, kultury bezpieczeństwa pracy. W organizacji, w której dąży się do zmiany w zachowaniu, musi panować odpowiedni klimat. Ważną rolę odgrywa tutaj sama motywacja do zmian poprzez system awansów, a także uznanie ze strony współpracowników i przełożonych.

Ostatni poziom dotyczy oceny szkolenia z punktu widzenia zleceniodawcy, a więc tego, czy szkolenie przyczyniło się do rozwoju przedsiębiorstwa zgodnie z jego strategią. Najbardziej znanym sposobem oceny na tym poziomie jest analiza korzyści i kosztów. Do kosztów zalicza się koszty materiałów, koszty wynajmu pomieszczeń do przeprowadzenia szkoleń, koszty związane z pozostawianiem pracowników poza miejscem pracy oraz koszty poniesione na samo kształcenie związane między innymi z firmą przeprowadzającą kurs lub wynagrodzeniem dla osoby, która ten kurs prowadziła. Korzyści wynikające z przeprowadzonego szkolenia to zmniejszenie wypadkowości, wyższa jakość wyrobów i usług, a przede wszystkim rozwój kompetencji pracowniczych, również tych wpływających na kształtowanie bezpieczeństwa pracy.

Poprzez uzupełnienie wiedzy pracowników szkolenia przyczyniają się do rozwoju kultury danego przedsiębiorstwa. Kultura przedsiębiorstwa, jako system wypracowanych przez lata najważniejszych znaczeń i przekonań jej członków, jest nie tylko kształtowana przez ludzkie poglądy, sposoby myślenia i zachowania, ale też określa i steruje zachowaniami uczestników organizacji (Lewandowski, 2000), wyrabiając tym samym dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy. Prawidłowo kształtowana kultura organizacyjna wyznacza charakter firmy na rynku. Integruje pracowników z firmą, przenika w postaci opinii do odbiorców, konsumentów, kooperantów, jest dobrem dla starających się o zatrudnienie, stanowi czynnik motywujący (także do przestrzegania zasad bhp), zobowiązuje do określonego, bezpiecznego zachowania (Bańka, 2001, s. 162–163).

Coraz wyższe kompetencje i kwalifikacje stają się przydatne w rozwiązywaniu wielu nowych problemów pojawiających się w firmach w dążeniu do poprawy efektywności ich funkcjonowania. Od rozwoju kadry zależy rozwój przedsiębiorstw. Twórcami nowych pomysłów są bowiem zawsze ludzie (Sosnowska, Łobejko, Kłopotek, 2000, s. 16).

### **3. Szkolenia a bezpieczeństwo pracy**

#### **3.1. Metodyka badań**

W celu określenia roli szkoleń nieobowiązkowych w aspekcie bezpieczeństwa pracy wykorzystano kwestionariusz ankiety dotyczący postrzegania kultury bezpieczeństwa pracy.

Kwestionariusz składał się z 63 pytań (zostały one oznaczone liczbowo na dolnej osi na rysunkach 2 i 3). Pytania odnosiły się do wszystkich sfer działalności przedsiębiorstw przemysłowych i obejmowały siedem obszarów (Ociecek, Łakomy, Nowacki, 2016, s. 170):

- obszar 1 – środowisko pracy,
- obszar 2 – organizacja pracy,
- obszar 3 – wiedza z zakresu bezpieczeństwa,
- obszar 4 – bezpieczeństwo maszyn,
- obszar 5 – próbebezpieczne zachowania,
- obszar 6 – zaangażowanie i motywacja do bezpiecznych zachowań,
- obszar 7 – komunikowanie o bezpieczeństwie.

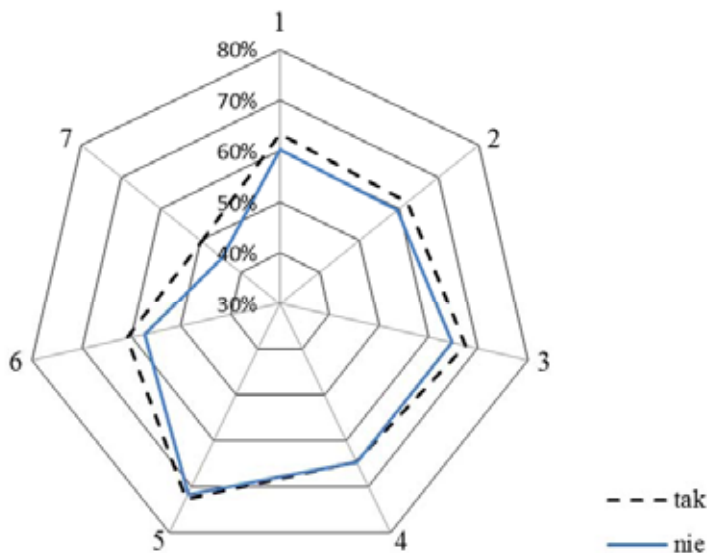
Odpowiedzi na pytania były udzielane w pięciostopniowej skali Likerta, z możliwością wyboru odpowiedzi „zdecydowanie tak”, „raczej tak”, „tak”, „raczej nie”, „zdecydowanie nie”. Możliwa była również odpowiedź „nie dotyczy”. Analizując wyniki, za każdą odpowiedź przyznawano punkty w skali od 0 do 4. Dla każdego z pytań i obszarów wyznaczono wartość średniej arytmetycznej i odniesiono ją do maksymalnej liczby możliwych do uzyskania punktów. Pytania i obszary, w których uzyskano co najmniej 75% punktów, zdobywały pozytywną ocenę, natomiast w przypadku 50% punktów i mniej ocena była uznana za negatywną. Uzyskane wyniki pozwoliły na wyznaczenie wskaźnika kultury bezpieczeństwa, który stanowił stosunek pola powierzchni wykresu radarowego do pola powierzchni maksymalnej. Wskaźnik ten, zawarty w przedziale od 0 do 100%, przedstawia poziom oceny kultury bezpieczeństwa pracy (Nowacki, Łakomy, Lis, 2016). Jako kryterium do analizy porównawczej przyjęto uczestnictwo w szkoleniach podnoszących kwalifikacje oraz kompetencje pracowników. Szkolenia te były dobrowolne i nie dotyczyły bezpieczeństwa oraz higieny pracy.

### 3.2. Prezentacja wyników badań

Ankiety wypełniło 207 pracowników. Analizie poddano dane pochodzące z badań ankietowych przeprowadzonych w przedsiębiorstwie przemysłowym. Grupa badawcza liczyła 207 osób. Ocenę postrzegania kultury bezpieczeństwa pracy przez zatrudnionych przedstawia rysunek 1. Ocena wystawiona przez pracownika jest wyznacznikiem poziomu postrzegania kultury bezpieczeństwa pracy (Kirschstein, Werner-Keppner, oprac., 2017).

Prawie we wszystkich analizowanych obszarach korzystniej bezpieczeństwo pracy oceniają pracownicy uczestniczący w dodatkowych nieobowiązkowych szkoleniach. Doksztalcający się pracownicy badanego przedsiębiorstwa korzystniej ocenili kulturę bezpieczeństwa w sześciu obszarach. Dodatkowe szkolenia nie mają wpływu na postrzeganie jedynie obszaru związanego z bezpieczeństwem maszyn, gdyż obydwie grupy oceniły ten dział na 65%. Największą, bo pięcioprocentową różnicę widać w obszarze komunikowania o bezpieczeństwie pracy. Świadczy to o wyższych kompetencjach społecznych pracowników dążących do wiedzy. Osoby te charakteryzuje również wysoka świadomość roli komunikacji w swoim środowisku pracy. W pozostałych punktach badawczych różnice w ocenach wahały się między 1% a 4%, zawsze na korzyść grupy uczestniczącej w szkoleniach dodatkowych. Osoby biorące udział w szkoleniach wyraźnie cechuje zrozumienie dla konieczności stoso-

wania środków ochrony indywidualnej, znajomość procedur związanych z wypadkami lub pożarem oraz dbałość o przestrzeganie przepisów bhp przez cały zespół pracowników. Deklarowana znajomość wyników pomiarów czynników środowiska pracy świadczy o profesjonalizmie i słuszności przeprowadzania szkoleń.



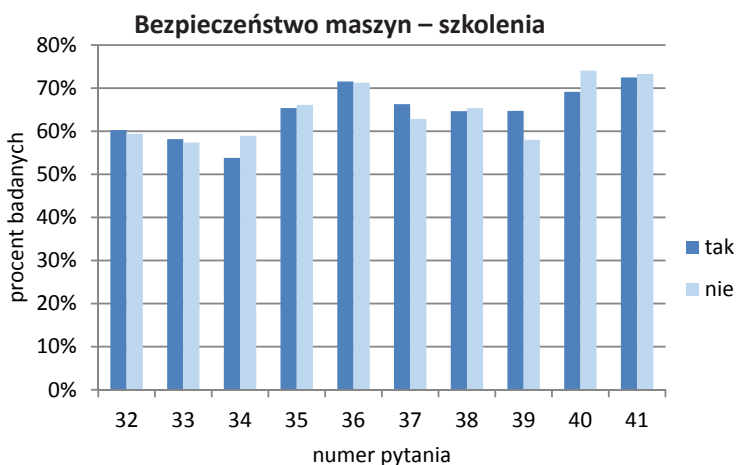
Tak – pracownicy biorący udział w szkoleniach; nie – pracownicy niebiorący udziału w szkoleniach

Rysunek 1. Różnice w postrzeganiu kultury bezpieczeństwa pracy przez pracowników biorących udział w szkoleniach i niebiorących w nich udziału  
(Figure 1. Difference in perception of occupational health and safety culture by employees participating and not participating in the trainings)

Źródło: Ociecek, Łakomy, Nowacki, 2016.

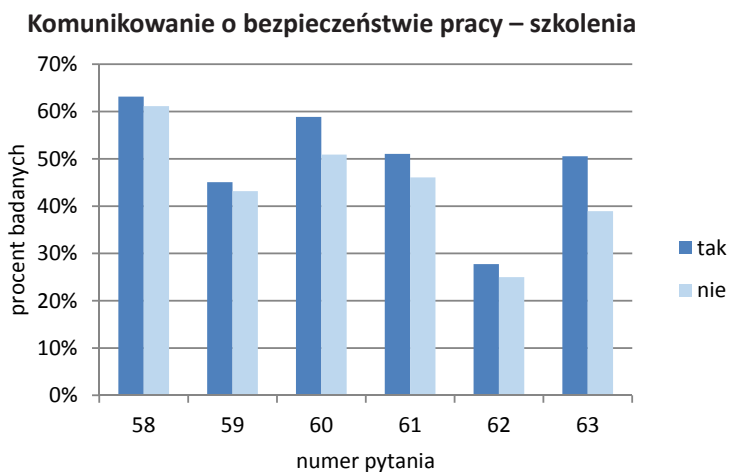
Na podstawie analizy uważa się, że udział w szkoleniach wpływa na ocenę kultury bezpieczeństwa pracy. Pracownicy korzystający z dodatkowych form kształcenia wyżej oceniają jej poziom. W tym wypadku można wysunąć wniosek, że podczas dodatkowych szkoleń pracownicy nabywają nowych kompetencji. Szczególnie istotny może okazać się udział w specjalistycznych spotkaniach branżowych, kursach językowych lub szkoleniach dotyczących zagadnień komunikacji interpersonalnej czy motywacji, wpływający również na motywowanie do organizowania bezpiecznych warunków pracy.

Najmniejsze rozbieżności w kwestii wpływu szkoleń nieobowiązkowych na bezpieczeństwo pracy zauważa się w obszarze dotyczącym bezpieczeństwa maszyn. Natomiast we wszystkich innych obszarach pracownicy podejmujący dodatkowe szkolenia lepiej oceniają kulturę bezpieczeństwa pracy, są bardziej zaangażowani w jej poprawę. Największe dysproporcje występują w zakresie komunikowania o bezpieczeństwie pracy (rysunek 3).



Rysunek 2. Różnice w postrzeganiu kultury bezpieczeństwa pracy (obszar bezpieczeństwo maszyn) przez pracowników biorących udział w szkoleniach (tak) i niebiorących w nich udziału (nie)  
*(Figure 2. Difference in perception of occupational health and safety culture [machine safety] by employees participating in the trainings [yes] and not participating in them [no])*

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 3. Różnice w postrzeganiu kultury bezpieczeństwa pracy (komunikowanie o bezpieczeństwie pracy) przez pracowników biorących udział w szkoleniach (tak) i niebiorących w nich udziału (nie)  
*(Figure 3. Difference in perception of occupational health and safety culture [communication about work safety] by employees participating in the trainings [yes] and not participating in them [no])*

Źródło: opracowanie własne.



Odnosząc się do analizy badań oraz tematu artykułu, stwierdza się, iż osoby, które ukończyły dodatkowe szkolenia, bardziej angażują się również w podnoszenie bezpieczeństwa pracy. Rozmawiają o bezpieczeństwie pracy ze swoimi współpracownikami, a także chętniej podejmują działania w zakresie promowania przebiegłych zachowań. Wiedzę przekazywaną na szkoleniach wykorzystują w praktyce.

#### 4. Podsumowanie

Wykształceni pracownicy mają wiedzę na temat bezpieczeństwa w swoim środowisku pracy, potrafią właściwie organizować pracę, dostrzegać nieprawidłowości w środowisku pracy i reagować na nie, a także wyróżniają się wysokim stopniem motywacji oraz zaangażowaniem w szerzenie idei bezpiecznej pracy. Ostatecznie samorozwój pracowników wpływa na ich dbałość o wysoki poziom kultury swojego przedsiębiorstwa, nie tylko w obszarze bezpieczeństwa pracy, ale też całej organizacji, a ponadto podnosi poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy.

W przypadku osób niekorzystających z dodatkowych szkoleń oferowanych przez pracodawcę obserwujemy niższą ocenę kultury; być może wynika to z braku umiejętności dostrzegania priorytetu, jakim jest bezpieczeństwo swoje oraz współpracowników. Niejasne są przyczyny braku udziału części pracowników w doszkalceniu. Z badań wynika jednak, że ten fragment społeczności pracowniczej nie jest chętny do pogłębiania swojej wiedzy, a ich aproba wobec pozytywnych zmian w przedsiębiorstwie jest znikoma.

#### Bibliografia

- Armstrong, M., Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London-Philadelphia: Kogan Page. ISBN 9780749469641.
- Bańka, W. (2001). *Zarządzanie personelem w przedsiębiorstwie*. Toruń: Adam Marszałek. ISBN 8371746393.
- Dubel-Borycka, M. (2014). *Zanim rozpoczną się szkolenia* [online, dostęp: 2017-05-15]. Dostępny w Internecie: [www.kadry.info.pl/tekst/4361.htm](http://www.kadry.info.pl/tekst/4361.htm).
- Gajdzik, B., Ociecek, W. (2016). *Teoria i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnym przedsiębiorstwie produkcyjnym*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej. ISBN 9788378802341.
- Kirschstein, G., Werner-Keppner, E. (oprac.). (2017). *Jak zmierzyć kulturę bezpieczeństwa?* [online, dostęp: 2018-01-29]. Hamburg: Kirschstein & Partner. Dostępny w Internecie: <http://www.kirschstein.org/download/postergk-A4-pl.pdf>.
- Konopka, J. (2012). Wpływ efektywności form szkolenia pracowników na konkurencyjność firmy. W: W. Harasim (red.). *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej* (s. 101–132). Warszawa: Wyższa Szkoła Promocji.
- Koźmiński, A.K. (2013). *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301164416.
- Lewandowski, J. (2000). *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej. ISBN 8387198838.
- McKenna, E., Beech, N. (1999). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Gebethner. ISBN 8391146502.
- Nestorowicz, R. (2009). Znaczenie szkoleń w działalności przedsiębiorstwa. *Zeszyty Naukowe Gnieźnieńskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno-Menedżerskiej „Milenium”*, 1(3), 91–106.
- Nowacki, K., Łakomy, K., Lis, T. (2016). Staż pracy a kultura bezpieczeństwa. W: R. Knosala (red.). *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji* (s. 448–460). Opole: Oficyna Wydawnicza Polskiego Zarządzania Produkcją. ISBN 9878394128104.
- Ociecek, W., Łakomy, K., Nowacki, K. (2016). Rola wykształcenia w kształtowaniu kultury bezpiecznej pracy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, 70, 165–175.



- Sanchez, R. (2004). Understanding competence-based management: Identifying and managing five modes of competence. *Journal of Business Research*, 57(5), 518–532.
- Schippmann, J.S. i in. (2000). The practice of competency modeling. *Personnel Psychology*, 53, 703–740.
- Sosnowska, A., Łobejko, S., Kłopotek, A. (2000). *Zarządzanie firmą innowacyjną*. Warszawa: Difin. ISBN 8372511063.
- Witkowski, S.A., Listwan, T. (red.). (2008). *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*. Warszawa: Difin. ISBN 9788372519283.

---

## Non-obligatory employee trainings and perception of work safety culture

---

**Abstract:** Development of human capital in an organization contributes to shaping proper attitudes of employees and employers towards occupational health and safety. This is a constant and time consuming process. Trainings are an important element of building proper culture of an enterprise and at the same time the culture of occupational health and safety being its part, and have to be adjusted to a company's needs and specificity of its operation. The article presents theoretical aspects of trainings in an organization, for example the design phase of a training and next goes on to the problem of occupational health and safety culture perception by the surveyed employees. The studies are based on

partial research results regarding the perception of occupational health and safety culture in enterprises of industrial sector connected thematically with the subject of this article. The results indicate a close relationship between trainings activities and perception of occupational health and safety culture. Next, the Author aims at presenting the most important recommendations for the studied enterprise as far as the worst-graded points are concerned, which in a further perspective could strengthen the occupational health and safety culture by means of, among other, a selection of proper trainings and adequate involvement of employees.

**Key words:** employees training, health and safety, health and safety culture

---