

POWIATOWY URZĄD PRACY W SŁUBICACH



ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

ORGANIZOWANYCH W 2016 ROKU PRZEZ
POWIATOWY URZĄD PRACY W SŁUBICACH



CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ
Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach



SPIS TREŚCI

Rozdział I.....	2
Wprowadzenie	2
Rozdział II	3
Wskaźniki skuteczności i efektywności szkoleń	4
I. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.	4
II. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.	4
III. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.	7
IV. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń.	8
V. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.	9
VI. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.	10
VII. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.....	11
Rozdział III	12
Wnioski	13

ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

ORGANIZOWANYCH W 2016 ROKU PRZEZ POWIATOWY
URZĄD PRACY W SŁUBICACH

ROZDZIAŁ I

Rezultatem organizacji szkoleń przez powiatowe urzędy pracy powinien być istotny wpływ na poprawę sytuacji osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem (poszukujących pracy) poprzez podniesienie lub nabycie nowych kwalifikacji zawodowych czy wykształcenia, a w konsekwencji zwiększenia szans na zatrudnienie. Poza celem edukacyjnym udział w szkoleniach winien przyczynić się do wzrostu motywacji do podjęcia pracy i utrzymania jej a także zwiększyć poczucie sprawstwa, skuteczności oraz własnej wartości jako kandydata na pracownika na rynku pracy. W odniesieniu do pracodawców, szkolenia sprzyjają zwiększeniu produktywności bezrobotnych, a także ich mobilności na rynku pracy. Mając na uwadze wydatkowanie środków publicznych na aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu potwierdzeniem racjonalnego wydatkowania tych środków finansowych na szkolenia powinna być ich wysoka skuteczność i efektywność.

WPROWADZENIE

W 2016r. nie przeprowadzono szkoleń grupowych, mimo iż Plan Szkoleń na rok 2016 zakładał możliwość realizacji szkoleń grupowych w ramach trójstronnych umów szkoleniowych, których postanowienia stanowią gwarancję zatrudnienia skierowanych osób uprawnionych przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończonym wsparciu, jednakże żaden pracodawca nie zwrócił się z wnioskiem o organizację takiego szkolenia. Ponadto zrealizowano 4 szkolenia indywidualne. Wśród kierunków szkoleń organizowanych w formie szkoleń indywidualnych wyróżnić można: *kurs na kwalifikację wstępną przyspieszoną prowadzoną w formie kursu kwalifikacyjnego dla kierowców wykonujących transport drogowy z zakresu przewozu rzeczy; kurs fryzjerstwa; szkolenie z*

zakresu: stylizacji paznokci metodą żelową oraz projektowania i dekoracji wnętrz. Szkolenia zostały sfinansowane z Funduszu Pracy w ramach ALGORYTMU.

W roku 2016 nie finansowano kosztów studiów podyplomowych oraz nie udzielono pożyczek szkoleniowych, gdyż na ww. formy pomocy nie wpłynął żaden wniosek. Nie sfinansowano również żadnych kosztów egzaminu i uzyskania licencji z powodu braku zainteresowania przez osoby uprawnione tym wsparciem.

ROZDZIAŁ II

W rozumieniu § 84 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 667), zwanego dalej „rozporządzeniem” powiatowy urząd pracy gromadzi dane oraz dokonuje analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, uwzględniając następujące wskaźniki:

- 1) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- 2) liczbę i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- 3) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu;
- 4) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 5) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- 6) liczbę i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;

7) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

WSKAŹNIKI SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ

I. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

Szkolenia indywidualne organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach w 2016r. ukończyły 3 osoby, co stanowi 75% osób rozpoczynających szkolenie, gdyż jedna osoba spośród rozpoczynających szkolenie ukończyła je w połowie Stycznia 2017r. Można zatem wywnioskować, iż każdy z uczestników szkoleń stawał się jego absolwentem z wynikiem pozytywnym, co pozwala wysunąć hipotezę, iż kandydaci na szkolenia w 2016r. wykazali się dużą chęcią zdobywania wiedzy i nowych umiejętności oraz silną motywacją do ukończenia szkolenia.

II. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

1. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg statusu w rozumieniu ustawy.

Wszyscy uczestnicy szkoleń w momencie kierowania ich na szkolenie posiadali status osoby bezrobotnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.), zwaną dalej „ustawą”.

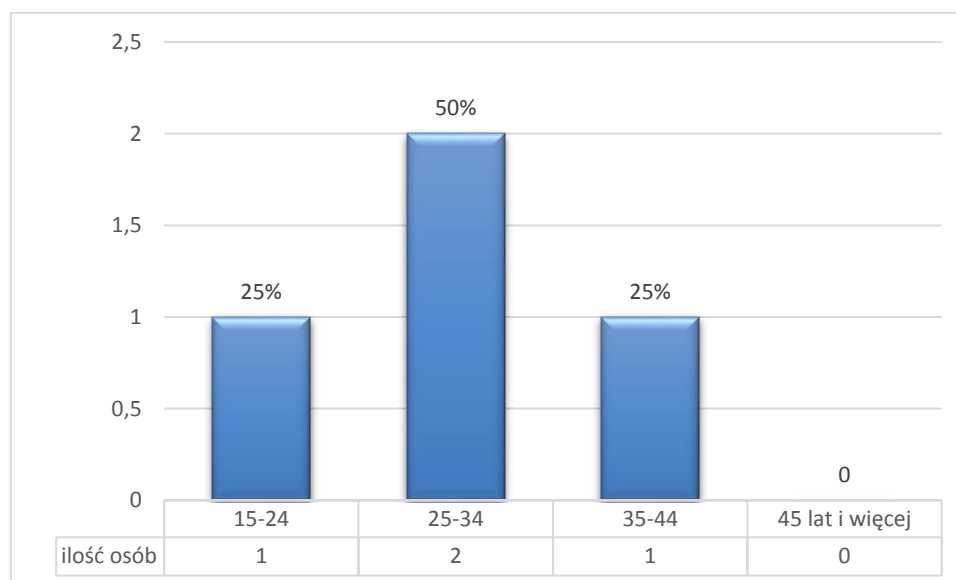
2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg płci.

Spośród wszystkich osób rozpoczynających szkolenie 3 z nich, tj. 75% osób stanowiły kobiety, 1 osoba, czyli 25% stanowił mężczyzna. Uczestnikami szkoleń w większej części były zatem przedstawicielki płci żeńskiej.

3. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg wieku.

Poddając analizie strukturę wieku uczestników szkoleń można stwierdzić, iż najliczniejszą grupę (2-osobową), liczącą 50% ogółu wszystkich uczestników szkoleń stanowiły osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata. Kolejne grupy stanowili: 1 uczestnik znajdujący się w przedziale wiekowym 15-24 lata mieszcząc się w 25% ogółu uczestników szkoleń oraz 1 uczestnik należący do grupy wiekowej 35-44 lat, stanowiący 25% ogółu osób biorących udział w szkoleniu. W 2016 roku w szkoleniach organizowanych przez tutejszy urząd nie uczestniczyła żadna osoba powyżej 50 roku życia. Zobrazowane dane dotyczące struktury wieku uczestników szkoleń w postaci wykresu kolumnowego zostały zamieszczone na wykresie nr 1.

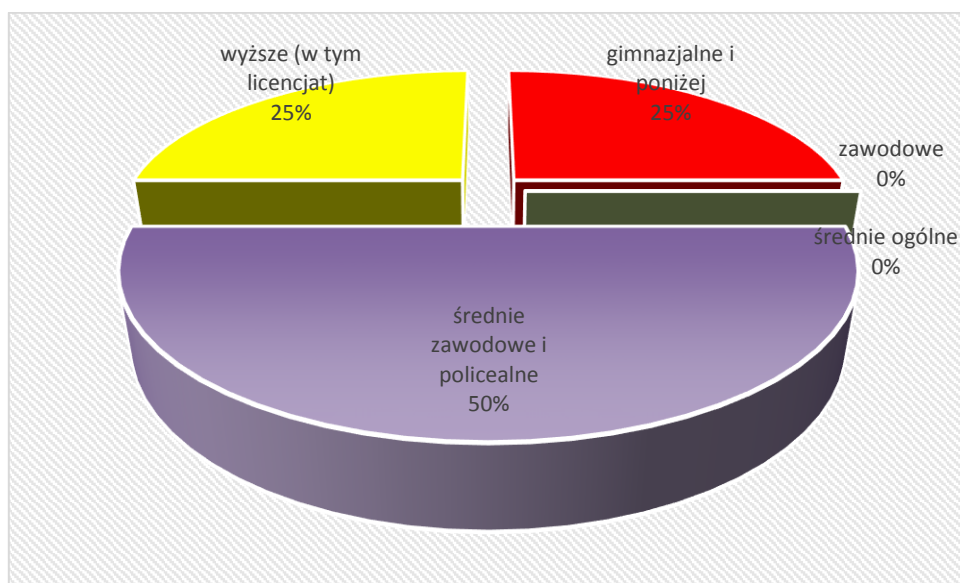
Wykres 1. Struktura wiekowa uczestników szkoleń.



Źródło: opracowanie własne.

4. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg poziomu wykształcenia.

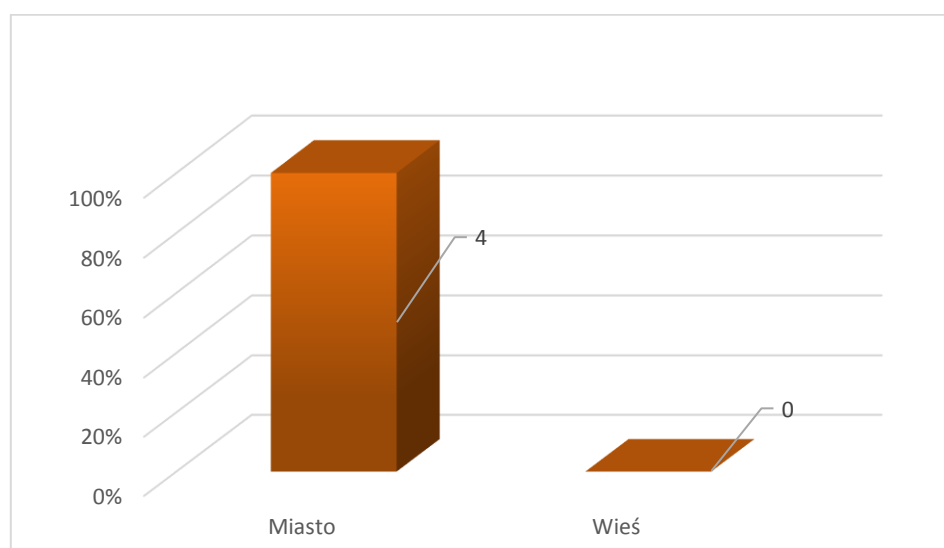
Najwięcej przeszkolonych osób stanowili uczestnicy z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (2 osoby) stanowiący 50% wszystkich uczestników szkoleń. Kolejnymi co do wielkości są grupy osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz z wykształceniem wyższym, liczące odpowiednio po jednym uczestniku szkoleń – po 25% ogółu osób przeszkolonych. W 2016 roku w szkoleniach organizowanych przez tutejszy urząd nie uczestniczyła żadna osoba posiadająca wykształcenie średnie ogólne, a także wykształcenie zawodowe. Wyniki analizy zostały zobrazowane za pomocą wykresu kołowego.

Wykres 2. Struktura wykształcenia wśród uczestników szkoleń.

Źródło: opracowanie własne.

5. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg miejsca zamieszkania.

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie uczestników szkoleń pod kątem ich miejsca zamieszkania należy zauważyć, iż byli oni mieszkańcami miast – grupa ta liczyła 4 osoby i stanowiła 100% przeszkolonych. Wśród absolwentów szkoleń nie było żadnej osoby zamieszkującej wieś. Wyniki analizy zostały zobrazowane za pomocą wykresu kolumnowego.

Wykres 3. Struktura miejsca zamieszkania wśród uczestników szkoleń.

Źródło: opracowanie własne.

6. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy*.

Wszystkie 4 osoby rozpoczynające szkolenie znajdowały się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Koncentrując się na art. 49 ustawy mówiącym o osobach będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy można zaobserwować, iż w najliczniejszej grupie znaleźli się bezrobotni do 30 roku życia, liczącej 3 osoby, co stanowi 75% ogółu uczestników szkoleń. Kolejną co do wielkości grupą przeszkolonych był zbiór osób długotrwale bezrobotnych liczący 1 osobę, co stanowi 25% ogółu wszystkich uczestników szkoleń oraz zbiór osób posiadających co najmniej jedno dziecko do lat 6 lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, liczący 1 osobę (25%). Tabela nr 1 prezentuje analizę uczestników szkoleń według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Tabela 1. Struktura uczestników szkoleń według przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.*

Status wg art. 49 ustawy	liczba	odsetek
bezrobotni do 30 roku życia	3	75%
bezrobotni długotrwale	1	25%
bezrobotni powyżej 50 roku życia	0	0%
bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0%
bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	1	25%
bezrobotni niepełnosprawni	0	0%

Źródło: opracowanie własne.

III. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej liczony jest wg zapisu § 84 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667), jako stosunek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu do liczby osób, które z wynikiem pozytywnym ukończyły szkolenie.

Z grupy 4 osób, które rozpoczęły szkolenia w 2016r., 3 osoby z wynikiem pozytywnym ukończyły szkolenia trwające w 2016 r., (jedna osoba zakończyła

szkolenie w Styczniu 2017r.) w trakcie szkolenia lub w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu, zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą podjęła 1 osoba, zatem wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 33,34%. Ze względu na fakt, że data sporządzenia niniejszej analizy nie obejmuje 3 miesięcznego okresu o dacie zakończenia szkolenia przez osobę, która rozpoczęła w 2016r. kształcenie, a zakończyła je w 2017r., nie jest możliwe podanie kompletnych danych. Dane te zostaną odnotowane w przyszlórocznej analizie.

Dokonując całorocznego posumowania, należy wskazać, że jeden z uczestników szkoleń powrócił do aktywności zawodowej w okresie 3 miesięcy od zakończenia szkolenia. W przypadku drugiej osoby biorącej udział w szkoleniu również nastąpił powrót do na rynek pracy, jednak trwało to dłużej niż 3 miesiące po zakończeniu szkolenia. Pozostałe osoby uczestniczące w szkoleniach nie podjęły pracy po ukończeniu kształcenia.

IV. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń.

Zgodnie z art. 2, ust. 1, pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2016r., poz. 645 z późn. zm.) **kosztem szkolenia jest:**

- a) uprzednio uzgodnioną należność przysługującą instytucji szkoleniowej,
- b) koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w przypadku osób nieposiadających prawa do stypendium oraz osób posiadających prawo do stypendium, o którym mowa w art. 41 ust. 3b ww. ustawy,
- c) koszty przejazdu, a w przypadku gdy szkolenie odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania i wyżywienia,
- d) koszty badań lekarskich i psychologicznych wymaganych w przepisach odrębnych,
- e) koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

W roku 2016 na organizację szkoleń w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słubicach poniesiono łącznie koszty w wysokości 7.946,29 zł (wraz z kosztami stypendiów szkoleniowych oraz ubezpieczeń społecznych), natomiast bez stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych wydatkowano kwotę 5.298,43 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe dane można obliczyć, że:

- całkowity koszt szkoleń (CK): 7.946,29 zł;
- koszt szkoleń bez kosztów stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych (K): 5.298,43 zł;
- liczba osób zatrudnionych (LZ): 1;

Koszt ponownego zatrudnienia uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{LZ} = \frac{7.946,29 \text{ zł}}{1} = 7.946,29 \text{ zł}$$

Koszt ponownego zatrudnienia nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{LZ} = \frac{5.298,43 \text{ zł}}{1} = 5.298,43 \text{ zł}$$

V. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

1. Przeciętny koszt szkolenia wyliczany na podstawie następujących mierników:

- suma kosztów zakończonych szkoleń uwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (CK): **7.946,29 zł**
- suma kosztów zakończonych szkoleń nieuwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (K): 5.298,43 zł
- liczba bezrobotnych rozpoczynających szkolenie (LR): 4

Przeciętny koszt szkolenia uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{LR} = \frac{7.946,29 \text{ zł}}{4} = 1.986,57 \text{ zł}$$

Przeciętny koszt szkolenia nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{LR} = \frac{5.298,43 \text{ zł}}{4} = 1.324,61 \text{ zł}$$

2. Koszt osobogodziny wyliczany na podstawie następujących mierników:

- suma kosztów zakończonych szkoleń uwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (CK): **7.946,29 zł**
- suma kosztów zakończonych szkoleń nieuwzględniająca stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne (K): **5.298,43 zł**
- suma godzin zorganizowanych szkoleń zgodnie z harmonogramem godzin przypadających w roku 2016 (GS): **357 godz.**
- liczba bezrobotnych rozpoczynających szkolenie (LR): **4**

Koszt osobogodziny uwzględniający stypendia szkoleniowe i ubezpieczenia zdrowotne:

$$\frac{CK}{GS} \div LR = \frac{7.946,29 \text{ zł}}{357} \div 4 = 5,56 \text{ zł}$$

Koszt osobogodziny nieuwzględniający stypendiów szkoleniowych i ubezpieczeń społecznych:

$$\frac{K}{GS} \div LR = \frac{5.298,43 \text{ zł}}{357} \div 4 = 3,71 \text{ zł}$$

VI. Liczba i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.

W 2016 roku nie wpłynął żaden wniosek na dofinansowanie studiów podyplomowych oraz na udzielenie pożyczki szkoleniowej. Ze względu na brak działań w ww. zakresie nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności.

Do tutejszego urzędu pracy w roku 2016 nie wpłynęły wnioski o finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji. Podobnie jak w przypadku studiów

podyplomowych, tak i w przypadku wniosków o finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji nie dokonano analizy ich skuteczności i efektywności, ze względu na brak działań w ww. zakresie.

VII. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

1. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po zdaniu egzaminu bądź w jego trakcie:

– nie wpłynęły żadne wnioski, nikt z osób uprawnionych nie przystąpił do egzaminu finansowanego ze środków publicznych w 2016 r.

2. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po uzyskaniu licencji:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie przystąpiła do uzyskania ani nie uzyskała licencji finansowanej z środków publicznych w 2016 r.

3. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione po ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie rozpoczęła ani nie zakończyła szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej w roku 2016.

4. Liczba i odsetek osób, które zostały zatrudnione w 2016r. po ukończeniu studiów podyplomowych:

– nie zostały złożone wnioski, żadna osoba nie rozpoczęła ani nie zakończyła studiów podyplomowych w roku 2016.

ROZDZIAŁ III

Szkolenia organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach na rzecz klientów tj. osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracowników i osób wykonujących inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej są jedną z podstawowych form pomocy oraz usług rynku pracy, jednakże, co pokazują opracowywane corocznie przez tutejszy urząd analizy, cieszą się one słabnącym zainteresowaniem wśród osób uprawnionych. W 2012 roku na szkolenia skierowano łącznie grupę 38 osób uprawnionych, w 2013 roku grupę 26 osób, natomiast w 2014 roku grupę 43 osób, podczas gdy w 2015 roku było to zaledwie 7 osób (3 osoby, które ukończyły szkolenie w 2015 roku zostały na nie skierowane w roku 2014). Rok 2016 przyniósł jedynie 4 skierowania na szkolenie.

Najbardziej popularną formą szkoleń są szkolenia indywidualne, które dla osób nie mających możliwości na podjęcie pracy niejednokrotnie w tej formie pomocy udzielanej przez urząd widzą realną szansę na powrót na rynek pracy oraz szansę rozwoju zawodowego. Niewątpliwie szkolenia są trafną formą pomocy dla osób bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, ale także dla tych, którzy chcą uzupełnić posiadane już kwalifikacje lub zmienić je, aby podjąć zatrudnienie w nowym zawodzie lub też na nowo nabyć utracone kompetencje do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie.

Szkolenia kierowane są do najrozmaitszych grup docelowych wyróżnionych ze względu na trudną sytuację na rynku pracy, w której członkowie tych grup się znaleźli, a głównym założeniem szkoleń jest nie tylko ich wymiar edukacyjny, ale także społeczny, gdyż absolwent szkolenia winien mieć poczucie swojej mocnej pozycji na rynku pracy jako kandydata na pracownika wykwalifikowanego, zdolnego i kompetentnego. Mając na uwadze wagę szkoleń jako szansy na podjęcie zatrudnienia i rozwój zawodowy osób uprawnionych do szkoleń, należy z zaangażowaniem badać potrzeby szkoleniowe osób uprawnionych w celu trafnego określenia kierunków szkoleń dla osób uprawnionych na rok 2017 i sporządzenia realnie odzwierciedlającego potrzeby i wymagania lokalnego rynku pracy planu szkoleń.

WNIOSKI

Propozycje szkoleń ujętych w planie szkoleń stanowią alternatywę dla osób zarejestrowanych, dla których w danym okresie brak jest propozycji odpowiedniej pracy. Ważnym aspektem jest adekwatny do kierunku szkolenia dobór grupy uczestników szkolenia. Znaczącą rolę odgrywa współpraca pomiędzy specjalistą ds. rozwoju zawodowego a innymi pracownikami urzędu pracy. Ważna jest także aktywne i bieżące zbieranie danych dotyczących badania potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych oraz zawodów i specjalności, na jakie aktualnie istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, aby w przyszłości móc sprawnie i trafnie sporządzać plany szkoleń.

Biorąc pod uwagę doświadczenie w organizacji szkoleń indywidualnych w latach ubiegłych należy podkreślić wagę świadomości wnioskodawców na temat wskazanych przez nich kierunków szkoleń, jednostek szkoleniowych, które mogłyby zrealizować dane szkolenie oraz dalszego kierunku rozwoju zawodowego po ukończeniu szkolenia. Wydawać by się mogło, że skoro osoba sama wybiera kierunek szkolenia jakim jest zainteresowana, to posiada obszerną wiedzę na jego temat: wymogów jakie należy spełnić, aby móc przystąpić do wskazanego przez siebie szkolenia, liczby godzin zapewniających jakościowo dobre przygotowanie do przyszłego zawodu oraz instytucji szkoleniowej, która w swojej ofercie zawiera szkolenia, na którym zależy wnioskodawcy. W praktyce niejednokrotnie okazało się, że wnioskodawca nie ma wiedzy na temat rodzaju kwalifikacji jakie nabędzie po ukończeniu wskazanego przez siebie szkolenia, jednostki szkolącej, która zorganizowałaby dane szkolenie oraz pomysłu na swoją dalszą ścieżkę zawodową. Wielu kierunków szkoleń indywidualnych tutejszy urząd nie mógł zrealizować ze względu na brak instytucji szkoleniowych zainteresowanych organizacją danego szkolenia lub z powodu rezygnacji kandydatów na szkolenia z różnych powodów, w tym m. in. ze względu na podjęcie pracy przed rozpoczęciem szkolenia bądź niewywiązanie się z obowiązków osoby bezrobotnej co skutkowało utratą statusu.

Ważne jest, aby uświadamiać klientów, iż powinni angażować się w poszukiwanie informacji na temat wskazanych przez siebie szkoleń, zastanowić się nad dalszymi etapami swojego rozwoju zawodowego po ukończeniu szkolenia, zasadności nabycia kwalifikacji zawodowych, o które wnioskują. Świadomy swoich potrzeb szkoleniowych klient pozwala efektywniej dopasować formę wsparcia, a także umożliwi sprawniejszą organizację szkoleń pod kątem rodzaju kwalifikacji zawodowych, które zamierza nabyć w toku szkolenia.

Szkolenie jest niewątpliwie znaczącym kamieniem milowym dla bezrobotnych w wyjściu na rynek prac i podjęciu zatrudnienia, jednak w niektórych przypadkach wiąże się to tylko z teoretycznie nabyciem lub uzupełnieniem umiejętności lub kwalifikacji. Szczególnie dla osób długotrwale bezrobotnych czy bez doświadczenia zawodowego sama wiedza teoretyczna jest niestety niewystarczająca, aby móc rywalizować na rynku pracy z innymi, bardziej aktywnymi zawodowo. Ważną wskazówką na przyszłość wydaje się być pomysł rozszerzenia zakresu realizowanych szkoleń o część praktyczną tj. np. nad możliwością odbycia stażu po zakończeniu szkolenia, który byłby zgodny z kierunkiem danego szkolenia. Niemniej jednak taką „podwójną” formą pomocy należałoby objąć jedynie wybrane osoby, zdiagnozowane np. przez doradców zawodowych. Należy tu raz jeszcze podkreślić, iż urzędy powinny pomagać osobom bezrobotnym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ponieważ bez tej pomocy będzie im jeszcze trudniej odnaleźć się na rynku pracy, ale nie można w tej sytuacji liczyć na wysoki wskaźnik efektywności szkoleń.

Analizując uzyskane w 2016 roku wskaźniki efektywności po szkoleniach indywidualnych należy zauważyć, że niski wskaźnik efektywności szkoleń wiąże się przede wszystkim z brakiem aktywności absolwenta po zakończonym szkoleniu. Często głównym celem klienta urzędu jest podjęcie szkolenia, a nie podjęcie zatrudnienia dzięki szkoleniu.

Co prawda szkolenia indywidualne odnoszą się do aktualnych na danym rynku pracy potrzeb szkoleniowych dotyczących konkretnej i specyficznej jednostki, a zatem dają możliwość nabycia kwalifikacji zawodowych nie ujętych z różnych powodów w wykazie potrzeb szkoleniowych, lecz nie gwarantują wyższej efektywności zatrudnieniowej. Szkolenia indywidualne wydają się odpowiadać na zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe konkretnej jednostki w danej chwili na aktualnym rynku pracy, jednak to czy absolwent szkolenia podejmie po szkoleniu zatrudnienie lub rozpocznie własną działalność gospodarczą zależy w większym stopniu od niego samego: jego motywacji, zaangażowania oraz determinacji. Urząd pracy stwarza klientowi warunki do uzyskania zatrudnienia: świadczy usługi rynku pracy, w tym szkolenia, może przedstawić propozycję pracy, wesprzeć finansowo (zasilek dla bezrobotnych oraz inne) jednak ostateczna decyzja co do wysiłku podjętego przy znalezieniu zatrudnienia zawsze należy do klienta.

Podsumowując należy stwierdzić, iż w celu zwiększenia efektywności i skuteczności szkoleń istotne jest:

- szczegółowe rozpoznanie potrzeb szkoleniowych osób ubiegających się o uczestnictwo i dostosowanie ich do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- właściwy dobór kandydatów na poszczególne kierunki szkoleń uwzględniając ich zdolności przyswajania wiedzy i umiejętności, wiek, zainteresowania oraz stan zdrowia,
- położenie nacisku na świadomość oraz aktywność kandydatów na szkolenie w zakresie zdobywania informacji na temat wskazanego przez siebie szkolenia, trafnego uzasadnienia wyboru konkretnego kierunku szkolenia oraz celu dalszego kierunku rozwoju zawodowego.

W celu zwiększenia skuteczności i efektywności szkoleń zasadne jest, aby w roku 2017 skoncentrować się głównie na organizacji szkoleń indywidualnych lub szkoleń w ramach trójstronnych umów szkoleniowych, których realizacja skutkuje wyższą efektywnością. Na bazie doświadczeń z lat ubiegłych stwierdzić można, iż realizacja szkoleń grupowych jest nieefektywna i nieskuteczna ze względu na małą liczbę osób zatrudnionych po szkoleniu. Poza tym trudności napotymane w trakcie rekrutacji uczestników, a także przy realizacji szkoleń grupowych pozwala wysunąć wniosek, iż w roku 2017 należy skupić się na realizacji szkoleń indywidualnych. Szkolenia te odzwierciedlają realne zapotrzebowanie osób uprawnionych, a także rynku pracy oraz pozwalają monitorować przyszłe efekty zatrudnieniowe poprzez załączane przez wnioskodawców deklaracje o chęci zatrudnienia absolwentów szkoleń lub zamiarze podjęcia przez nich własnej działalności gospodarczej.

Dnia 30 stycznia 2017 r. przygotowała: Justyna Rożnowska.

* Podziału uczestników szkoleń wg ich przynależności do zbioru danej cechy dokonano na podstawie przynależności konkretnego uczestnika szkolenia do zbioru pojedynczej cechy. Uczestnik szkolenia może przynależeć do zbioru więcej niż jednej cechy, toteż suma uczestników przynależnych do poszczególnych zbiorów cech może różnić się od faktycznej liczby uczestników szkolenia. Przynależność do zbioru danej cechy jest zaliczana do kategorii rozłącznej, w związku z czym nie należy sumować tych wielkości.