

# Emilia Nadolna, Beata Granosik

---

## Szkolenia organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie jako szansa dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie

---

Ekonomiczne Problemy Usług nr 97, 101-113

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

**Emilia Nadolna****Beata Granosik**

Politechnika Koszalińska

**SZKOLENIA ORGANIZOWANE PRZEZ  
POWIATOWY URZĄD PRACY W KOSZALINIE  
JAKO SZANSA DLA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI  
W REGIONIE**

**Wprowadzenie**

Powiatowy Urząd Pracy (PUP) w Koszalinie na podstawie Ustawy o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy<sup>1</sup> oferuje osobom bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia różne formy wsparcia. Jedną z nich są szkolenia, dzięki którym bezrobotni mogą podwyższać swoje kwalifikacje lub nabywać nowe umiejętności w celu zwiększenia szansy na znalezienie zatrudnienia. Ze względu na ograniczone środki finansowe szkolenia mogą być kierowane tylko do osób spełniających określone wymogi. Szanse na bezpłatne szkolenia mają w szczególności osoby bez kwalifikacji zawodowych, te, które utraciły prawo do wykonywania zawodu, bądź z braku propozycji odpowiedniej pracy są zmuszone do zmiany lub uzupełnienia posiadanych kwalifikacji.

Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie organizuje szkolenia indywidualne i grupowe, które są finansowane z Funduszu Pracy. Szkolenia indywidualne są realizowane na pisemny wniosek osoby bezrobotnej. Szanse uczestnictwa w szkoleniu mają ci, którzy uzasadnią jego celowość. Rozpatrując wnioski, urząd pracy bierze także pod uwagę poziom i kierunek wykształcenia osoby ubiegającej się o szkolenie, posiadane przez nią uprawnienia i kwalifikacje, predyspozycje zawo-

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy, DzU 2010, nr 257, poz. 1725.

dowe, motywację do ukończenia szkolenia i podjęcia pracy zgodnie z obranym kierunkiem. Drugi rodzaj szkoleń, czyli szkolenia grupowe, są organizowane na podstawie planu opracowanego przez PUP w Koszalinie. Są one oparte na analizie potrzeb szkoleniowych na lokalnym rynku pracy, który jest umieszczany na tablicy ogłoszeń i stronie internetowej PUP w Koszalinie.

Oprócz szkoleń indywidualnych i grupowych finansowanych z Funduszu Pracy organizowane są także szkolenia finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu z rezerwy ministra oraz ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

W latach 2008–2010 zdecydowanie więcej inicjowano szkoleń grupowych, które z reguły trwały nie dłużej niż 3 miesiące. Takie szkolenia są uznawane przez pracowników PUP za efektywniejsze ze względu na mniejsze ryzyko wystąpienia efektu zamknięcia, lecz niekoniecznie są takie, biorąc pod uwagę uzyskaną wiedzę i odpowiednie kwalifikacje dające szanse na podjęcie zatrudnienia.

Celem artykułu jest próba analizy szkoleń zawodowych przeprowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie oraz ocena ich efektywności i skuteczności w postaci uzyskania zatrudnienia.

## **1. Ocena skuteczności i efektywności szkoleń na podstawie obowiązujących wskaźników**

Podstawowym celem działalności edukacyjnej w kształceniu zawodowym jest przygotowanie uczestników szkolenia do podjęcia lub utrzymania zatrudnienia. Szkolenie można zatem uważać za efektywne, jeżeli po jego ukończeniu uczestnik podejmie pracę w zawodzie, do którego został przygotowany w procesie edukacji. Ocena efektywności szkolenia to ostatnia faza tego procesu.

W literaturze przedmiotu wymienia się sześć podstawowych warunków mających wpływ na efektywność szkolenia:

- a) organizację szkoleń powinna poprzedzać faza planowania, czyli należy rzetelnie rozpoznać potrzeby szkoleniowe bezrobotnych oraz wymagania stawiane przez pracodawców na rynku pracy;
- b) należy dążyć do zindywidualizowania szkoleń, polegającego na adresowaniu konkretnych programów szkoleniowych do celowo wyodrębnionych, raczej niewielkich grup osób;

- c) przy doborze uczestników szkoleń trzeba zwracać szczególną uwagę na ich predyspozycje oraz posiadane umiejętności ogólne i zawodowe;
- d) szkolenie powinno umożliwiać uzyskanie certyfikatu potwierdzającego zdobycie określonych kwalifikacji, honorowanego przez przyszłych pracodawców;
- e) należy łączyć szkolenia o charakterze teoretycznym z zajęciami praktycznymi, szczególnie pożądane są szkolenia w zakładach pracy;
- f) korzystne jest łączenie szkoleń zawodowych z instrumentami zatrudnienia subsydiowanego, ponieważ zwiększa to szanse zatrudnienia uczestników szkoleń.

Z doświadczeń krajów wysoko rozwiniętych wynika, że efektywność szkoleń w dużej mierze zależy od takich czynników, jak umiejętna selekcja i dobór grupy docelowej, zaplanowanie, zorganizowanie oraz kontrola i spójność podejmowanych działań. Ponadto skuteczność szkolenia jako instrumentu ALMP<sup>2</sup> wymaga ciągłego monitorowania i analiz przebiegu działań oraz ich natychmiastowej modyfikacji w celu poprawy dopasowania do zmieniającego się zapotrzebowania na pracę<sup>3</sup>.

Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie do oceny efektywności szkoleń stosuje wiele wskaźników, na których podstawie oblicza<sup>4</sup>:

- a) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- b) liczbę i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach, czyli według kryterium wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy;
- c) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w ciągu trzech miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- d) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w czasie trzech miesięcy po ukończeniu szkolenia;
- e) przeciętny czas trwania szkoleń;

---

<sup>2</sup> Aktywne polityki rynku pracy (ALMP – *active labour market policy*), programy, których celem jest zwiększanie zatrudnienia oraz zapobieganie i zwalczanie bezrobocia.

<sup>3</sup> E. Kryńska, *Rekomendacje dotyczące polityki rynku pracy*, Księży Młyn, Dom Wydawniczy M. Koliński, Łódź 2009, s. 49–50.

<sup>4</sup> *Usługi szkoleniowe w powiatowych urzędach pracy*, informator, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007, s. 11.

- f) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- g) liczbę i odsetek osób, które zdały sfinansowany egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie sfinansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły dofinansowane studia podyplomowe w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;
- h) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w okresie trzech miesięcy po zdaniu sfinansowanego egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia lub dofinansowanych studiów podyplomowych.

Warunkiem koniecznym uzyskania kompleksowej oceny efektywności prowadzonych szkoleń jest wprowadzenie na terenie całego kraju spójnego systemu pomiaru, opartego na tych samych wskaźnikach. Ponadto badanie efektywności powinno mieć charakter pełny i ciągły, co w praktyce oznacza objęcie nim wszystkich szkoleń dla bezrobotnych.

Tabela 1

Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenie w latach 2008–2010 z wynikiem pozytywnym

Wyszczególnienie	Rok 2008			Rok 2009			Rok 2010		
	szkolenia								
	grupowe	indywidualne	finansowane z EFS i rezerwy ministra	grupowe	indywidualne	finansowane z EFS i rezerwy ministra	grupowe	indywidualne	finansowane z EFS i rezerwy ministra
Liczba osób, które rozpoczęły szkolenie	448	67	342	615	108	225	960	39	122
Liczba osób przeszkolonych	429	65	317	611	106	225	932	39	120
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	429	65	317	611	106	225	932	39	120
Wartość (%)	95,80	97,01	92,70	99,30	98,10	100,00	97,08	100,00	98,36

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PUP w Koszalinie* za lata 2008, 2009, 2010, Koszalin 2008, s. 47–52; Koszalin 2009, s. 46–51; Koszalin 2010, s. 50–54.

W tabeli 1 przedstawiono liczbę i odsetek osób, które w latach 2008–2010 ukończyły szkolenia grupowe i indywidualne finansowane przez Urząd Pracy

z wynikiem pozytywnym. Dane liczbowe ilustruje tabela 1. Przedstawione dane wskazują, że w ciągu ostatnich trzech lat objętych badaniem, z grupy 2926 osób skierowanych na szkolenie z wynikiem pozytywnym ukończyło 2890 osób. Najwięcej osób rozpoczęło (948) i ukończyło (99,4%, tj. 942 osoby) szkolenia w 2009 roku, najmniej w 2008 roku. Na 857 osób skierowanych na szkolenie ukończyło je 94,63% ogółu bezrobotnych, czyli 811 osób. Na podstawie uzyskanych informacji z PUP w Koszalinie można stwierdzić, że najczęstszym powodem nieukończenia szkolenia był długotrwały pobyt na zwolnieniu lekarskim, przerwanie szkolenia z winy bezrobotnego lub nieprzystąpienie do egzaminu końcowego.

Kolejnym wskaźnikiem określającym efektywność szkoleń jest liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według kryterium płci, wieku, poziomu wykształcenia i przynależności do grup szczególnego ryzyka. Dane dotyczące lat 2008–2010 przedstawiono w tabelach 2–5.

Tabela 2

Struktura osób przeszkolonych w latach 2008–2010 według płci

Płeć	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010		Ogółem
	liczba	udział w ogólnej liczbie przeszkolonych (%)	liczba	udział w ogólnej liczbie przeszkolonych (%)	liczba	udział w ogólnej liczbie przeszkolonych (%)	
Kobiety	355	41,70	380	40,10	442	39,10	1177
Mężczyźni	496	58,30	568	59,90	685	60,90	1749
Ogółem	857	100,00	948	100,00	1121	100,00	2926

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.pup.koszalin.pl>, dostęp 8.04.2011.

Analizując udział bezrobotnych ze względu na płeć, można zauważyć, że spośród wszystkich osób, które w latach 2008–2010 uczestniczyły w szkoleniu, 58,39% stanowili mężczyźni, a 41,37% – kobiety. Procentowy udział kobiet w szkoleniach w poszczególnych latach tylko w niewielkim stopniu różnił się od procentowego udziału mężczyzn. Wahał się on bowiem w granicach od 10% do 19%, co można uznać za zjawisko pozytywne. Oznacza to, że w badanym okresie wszystkie osoby bez względu na płeć miały równe szanse zdobycia nowych umiejętności lub przekwalifikowania się zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Analizę osób bezrobotnych przeszkolonych w poszczególnych latach według kategorii wieku zaprezentowano w tabeli 3. Wynika z niej, że największy udział procentowy (37%) odnotowano w grupie mobilnej, czyli w przedziale wiekowym 25–34 lata.

Tabela 3

Liczba i odsetek osób przeszkolonych w latach 2008–2010 według wieku

Wiek	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010		Ogółem
	liczba osób przeszkolonych	% ogółu	liczba osób przeszkolonych	% ogółu	liczba osób przeszkolonych	% ogółu	
18–24	146	17,20	144	15,20	191	17,04	481
25–34	284	33,40	359	37,90	453	40,41	1096
35–44	197	23,30	204	21,50	228	20,34	629
45 i więcej	260	26,30	241	25,40	249	22,21	750
Ogółem	857	100,00	948	100,00	1121	100,00	2926

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności...*, s. 51–56.

Wysokie miejsce zajęła także grupa osób powyżej 45. roku życia. Procentowy udział tej grupy w ogóle przeszkolonych w latach 2008–2010 wyniósł 25,7%. Największy odsetek osób przeszkolonych w wieku mobilnym odnotowano w 2010 roku – 40,41%, a najmniejszy w 2008 roku – 33,40%. Najwięcej osób powyżej 45. roku życia przeszkolono w 2008 roku – 26,30%, a najmniej w 2010 roku – 22,21%. Jak widać, wskaźniki ulegają niewielkim wahaniom, wykazując w poszczególnych grupach wiekowych niewielki wzrost lub spadek udziału procentowego w ogólnej liczbie przeszkolonych. Na podstawie tych informacji można stwierdzić, że oferta szkoleniowa jest adresowana zgodnie z zaleceniami polityki rynku pracy, ponieważ w większym stopniu dociera do osób najbardziej potrzebujących, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli do takich, które mają największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Ich trudną sytuację na rynku pracy potwierdzają także dane statystyczne odnotowane w badanych latach w strukturze wiekowej, wskazując, że obie grupy osób tworzą największą liczbę bezrobotnych. Uzasadniona jest zatem potrzeba kierowania więcej ofert szkoleniowych do osób w wieku od 25 lat do 34 lat i do osób powyżej 45. roku życia. W badanym okresie najmniej ofert szkoleniowych skierowano (co także jest prawidłowością) do osób w wieku od 18 lat do 24 lat. Ich udział procentowy w ogólnej liczbie przeszkolonych w badanych latach wyniósł 16,5%.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia przeszkolonych, efektywność szkoleń przedstawiała się jak w tabeli 4.

Z danych statystycznych wynika, że im niższy poziom kwalifikacji, tym częstsze uczestnictwo w szkoleniach. W badanych latach najczęściej osób biorących udział w szkoleniach miało wykształcenie policealne i średnie zawodowe,

Tabela 4

Liczba i odsetek osób przeszkolonych w latach 2008–2010  
według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Rok 2008		Rok 2009		Rok 2010	
	liczba osób przeszkolo- nych	udział (%)	liczba osób przeszkolo- nych	udział (%)	liczba osób przeszkolo- nych	udział (%)
Wyższe	75	8,80	150	15,80	220	19,63
Policealne i śred- nie zawodowe	243	28,60	272	28,70	296	26,40
Średnie ogólnokształcące	136	16,00	141	14,90	191	17,04
Zawodowe zasadnicze	229	26,90	200	21,10	241	21,50
Gimnazjalne i poniżej	168	19,70	185	19,50	173	15,43
Ogółem	<b>857</b>	100,00	<b>948</b>	100,00	<b>1121</b>	100,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności...*, s. 51–56.

zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne. Najniższy udział, na poziomie średnio 8–19%, miały natomiast osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest to, że coraz częściej osoby z niskim wykształceniem i o zaawansowanym wieku zgłaszają chęć zmiany lub podwyższenia swoich kwalifikacji. Szkolenia zawodowe kierowane do tej grupy osób powinny być wsparte szkoleniami z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz szkoleniami miękkimi, pomocnymi w kształtowaniu kreatywności.

Następnym wskaźnikiem obrazującym skuteczność i efektywność szkoleń, jest liczba i odsetek osób przeszkolonych według przynależności do grupy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co przedstawiono w tabeli 5.

Z ogólnej liczby osób, które zostały przeszkolone w badanym okresie, najwyższy udział procentowy miały osoby bez kwalifikacji zawodowych, następnie w kolejności były osoby bezrobotne do 25. roku życia i powyżej 50 lat. Najmniej liczną grupę korzystających ze szkoleń tworzyły osoby wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7. roku życia. Duże grono osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Koszalinie stanowią zarówno osoby bez zawodu, jak i osoby długotrwale bezrobotne. W związku z tym publiczne służby zatrudniania wiele szkoleń skierowały właśnie do tych osób, aby umożliwić im zdobycie kwalifikacji ułatwiających podjęcie nowego zatrudnienia.



Tabela 5

Liczba i odsetek osób przeszkolonych  
według przynależności do grupy szczególnego ryzyka

Przynależność do grupy szczególnego ryzyka	Rok 2008		Rok 2008		Rok 2010	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Bezrobotni do 25. roku życia	160	14,84	155	16,21	202	18,04
Długotrwale bezrobotni	289	26,81	223	23,33	222	19,80
Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	470	43,60	362	37,87	472	42,10
Bezrobotni powyżej 50. roku życia	96	8,91	144	15,06	144	12,83
Bezrobotni wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7. roku życia	63	5,84	72	7,53	81	7,23
Ogółem liczba bezrobotnych*	1078		956		1121	

\* Suma przekracza liczbę osób przeszkolonych odnotowaną w poszczególnych latach, ponieważ osoby kończące szkolenia mogą jednocześnie być wyszczególnione w różnych kategoriach według kryterium określonego w art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z PUP w Koszalinie.

Efektywność szkoleń oceniana jest także na podstawie kosztu ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w ciągu trzech miesięcy po ukończeniu kursu. Zgodnie z definicją kosztów podaną w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do kosztu ponownego zatrudnienia zalicza się należności przysługujące instytucjom szkoleniowym oraz koszty dodatkowe, takie jak koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, jeżeli szkolenia odbywają się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, a także koszty badań lekarskich i psychologicznych. Koszt ponownego zatrudnienia w badanym okresie przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6

Koszt ponownego zatrudnienia

Rok	Środki wydatkowane na szkolenia (tys. zł)	Liczba osób		Koszt ponownego zatrudnienia (zł)
		objętych programem	zatrudnionych po zakończeniu szkolenia	
2008	1 267,6	857	379	3344,59
2009	1 614,5	948	431	3745,94
2010	2 090,1	1121	549	3807,10

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności...*

Jak wynika z przedstawionych danych, najwyższy koszt ponownego zatrudnienia odnotowano w 2010 roku – 3807,10 zł. Rosnące koszty świadczą o coraz mniejszej skuteczności szkoleń. Można przypuszczać, że niektóre szkolenia są prowadzone w zawodach mało przydatnych, na które popyt na rynku pracy jest niewielki lub nie występuje w ogóle, ponieważ liczba bezrobotnych w nich zdecydowanie przewyższa liczbę oferowanych miejsc pracy. W powiecie koszalińskim dotyczyło to przede wszystkim takich zawodów, jak sprzedawca, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, mechanik samochodów osobowych, krawiec, ślusarz, tokarz i ekonomista. Odmienne relacje występowały zdecydowanie rzadziej i były charakterystyczne dla takich zawodów, jak robotnik gospodarczy czy doradca inwestycyjny.

Z analizy skuteczności i efektywności organizacji szkoleń wynika przeciętny koszt szkolenia, liczony jako stosunek kosztów szkoleń do liczby osób biorących udział w tym programie. Przeciętny koszt szkolenia w latach 2008–2010 przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 7

Przeciętny koszt szkolenia

Rok	Koszt szkolenia	Liczba osób objętych szkoleniem	Przeciętny koszt szkolenia (zł)
2008	1267,60	857	1489,54
2009	1614,50	948	1703,06
2010	2090,10	1121	1864,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności...*

Z analizy przedstawionych danych wynika, że przeciętny koszt szkolenia jednej osoby w omawianym okresie sprawozdawczym był najwyższy w 2010 roku i wynosił 1864,50 zł, a najniższy (1489,54 zł) w 2008 roku. Ogólnie można powiedzieć, że koszt ten w poszczególnych latach utrzymywał się raczej na podobnym poziomie.

Efektywność szkoleń zawodowych jest oceniana przede wszystkim na podstawie wskaźnika zatrudnienia, liczonego jako stosunek osób zatrudnieniowych w trakcie szkolenia oraz w okresie trzech miesięcy po jego ukończeniu do liczby osób, które ukończyły je z pozytywnym wynikiem. Wskaźnik efektywności zatrudnienia w latach 2008–2010 przedstawiono w tabeli 8. Z zestawienia tego wynika, że z grupy osób, które ukończyły szkolenia rozpoczęte w latach 2008–2010, w ciągu trzech miesięcy po jego ukończeniu zatrudnienie podjęło:

- w 2008 roku – 379 osób,
- w 2009 roku – 431 osób,
- w 2010 roku – 549 osób.

Tabela 8

## Efektywność szkoleń według wskaźnika zatrudnienia

Rodzaj szkolenia	Rok 2008				Rok 2009				Rok 2010			
	liczba osób, które			%	liczba osób, które			%	liczba osób, które			%
	rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę		rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę		rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę	
Szkolenia grupowe z FP	448	429	219	51,00	615	611	238	39,00	960	932	428	45,52
Szkolenia indywidualne z FP	61	65	35	53,80	108	106	71	67,00	39	39	29	74,36
Szkolenia grupowe z EFS	224	218	57	26,10	220	220	119	52,90	70	68	51	75,00
Szkolenia indywidualne z EFS	100	89	63	70,80	–	–	–	–	50	50	39	78,00
Szkolenia ze środków PFRON	18	10	5	50,00	5	5	3	60,00	2	2	2	100,00
Ogółem	857	811	379	46,70	948	942	431	45,80	1121	1091	549	50,30

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sprawozdań z działalności...*, Koszalin, s. 46–56.

Na podstawie danych przedstawionych w tabeli 8 można stwierdzić, że większą efektywnością charakteryzowały się szkolenia indywidualne niż grupowe, finansowane zarówno z Funduszu Pracy, jak i z Europejskiego Funduszu Społecznego. Z analizy wszystkich rodzajów szkoleń przeprowadzonych w poszczególnych latach wynika, że najwyższy wskaźnik efektywności zatrudnienia na poziomie 50,3% odnotowano w 2010 roku, a najniższy w 2009 roku (45,8%). Wskaźniki efektywności zatrudnienia potwierdzają, że szkolenia są stosunkowo mało efektywnym instrumentem polityki rynku pracy. Odsetek zatrudnionych po przebytych szkoleniach w ciągu trzech miesięcy po ich zakończeniu tylko w jednym przypadku wyniósł powyżej 50%. Należy jednak podkreślić, że większość badań efektywności szkoleń koncentruje się na efektach krótkookresowych, a zatem przedstawione zestawienie nie w pełni odzwierciedla całą efektywność szkoleń. W wielu przypadkach pozytywne efekty szkoleń ujawniają się dopiero po kilku latach od ich ukończenia. Jednak nie zawsze tak jest, dlatego należy

ciągle dążyć do doskonalenia procesu organizacji szkoleń, zwłaszcza szkoleń grupowych, które charakteryzują się niższą efektywnością zatrudnienia. Może to skłaniać do przypuszczeń, że dobór tematyki szkoleń, uczestników lub firm szkoleniowych jest nieodpowiedni.

## **Zakończenie**

Na podstawie przeprowadzonej analizy efektywności szkoleń prowadzonych w latach 2008–2010 można stwierdzić, że:

- a) ponad połowę przeszkolonych stanowili mężczyźni, natomiast stopniowo się zmniejszał udział kobiet w szkoleniach;
- b) ze szkoleń najliczniej korzystały osoby młode, w wieku od 25 lat do 34 lat oraz starsze, powyżej 45. roku życia;
- c) w szkoleniach uczestniczyło najwięcej osób legitymujących się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym;
- d) przeciętny koszt szkolenia wynosił od 1400 zł do 1800 zł;
- e) najwyższą efektywność szkoleń według wskaźnika zatrudnienia odnotowano na poziomie 50,3%.

Efektywność szkoleń i innych programów aktywizacji zawodowej w dużym stopniu zależy od ścisłego i systematycznego kontaktu między wszystkimi podmiotami, które uczestniczą w tym procesie. Główną rolę odgrywają tu zatem zarówno urzędy pracy, instytucje szkoleniowe, lokalni pracodawcy, jak i osoby bezrobotne.

W procesie diagnozowania zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacje na rynku pracy niezwykle istotna jest współpraca powiatowego urzędu pracy z lokalnymi pracodawcami oraz osobami uprawnionymi do szkolenia.

Na efektywność szkoleń duży wpływ ma także odpowiedni dobór instytucji szkoleniowej. Nie jest to jednak łatwe, ponieważ nie ma ogólnodostępnej bazy instytucji szkoleniowych, która zawierałaby pełne informacje o jej wykładowcach, tematyce oferowanych szkoleń i jakości świadczonych usług. Brak tych informacji poważnie utrudnia ocenę i wybór instytucji szkoleniowej przez publiczne służby zatrudniania. Brakuje także pełnych informacji o materiałach szkoleniowych i wyposażeniu dydaktycznym. Wybór instytucji kształcącej jest oparty na przetargu ofert. Najczęściej pod uwagę brana jest cena usługi, co nie zawsze może gwarantować jej najwyższą jakość.

Wyznacznikiem jakości kształcenia prowadzonego w placówkach i ośrodkach zajmujących się kształceniem ustawicznym w formach pozaszkolnych jest akredytacja przyznawana decyzją kuratora oświaty. Instytucje szkoleniowe ubiegające się o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych nie są jednak zobowiązane do posiadania akredytacji, która mogłaby być atutem dla instytucji szkoleniowej stającej do przetargu lub konkursu na organizowanie szkoleń dla osób bezrobotnych.

Niewątpliwie dużym ułatwieniem dla publicznych służb zatrudniania przy wyborze instytucji szkoleniowej byłoby utworzenie ogólnodostępnego rejestru wszystkich instytucji szkoleniowych, a zwłaszcza zawierającego informacje na temat posiadanych przez nie certyfikatów jakości oraz referencji powiatowych urzędów pracy (ocenę jakości świadczonych usług). Regularnie przeprowadzana ocena jakości szkoleń, zamieszczana w rejestrze przez urzędy pracy, mogłaby wykluczać nieuczciwe firmy i ułatwić innym urzędom wybór właściwej instytucji szkoleniowej.

Do najważniejszych czynników determinujących jakość funkcjonowania rynku usług szkoleniowych należy zaliczyć przede wszystkim stopień dostosowania kierunków i treści szkoleń do zapotrzebowania rynku pracy, dobór odpowiednich metod szkolenia oraz czasu i miejsca jego przeprowadzenia, badanie skuteczności kształcenia ustawicznego i ogłaszanie ich wyników, a także odpowiedni dobór uczestników szkolenia i firm szkoleniowych.

Zdefiniowanie efektywności szkoleń i jej determinant nie jest dużym problemem. O wiele trudniej jest efektywność tę zmierzyć. Niezbędne jest zatem wprowadzenie na terenie całego kraju spójnego systemu pomiaru, opartego na takich samych wskaźnikach. Ułatwiłoby to dokonywanie porównań między urzędami oraz umożliwiło dokładniejsze i szybsze diagnozowanie przyczyn ewentualnych różnicowań. Należy zatem ograniczyć liczbę wykorzystywanych wskaźników do kilku i położyć nacisk na ich porównywalność w czasie oraz między poszczególnymi regionami i krajami UE.

W celu osiągnięcia wyższej efektywności szkoleń należy systematycznie zwiększać środki finansowe na ich realizację oraz liczbę uczestników, a także opracować system gwarantujący właściwy ich dobór. Efektywność szkoleń można poprawić również przez wzmocnienie współpracy z pracodawcami i ciągle usprawnianie usług doradztwa zawodowego. Działania te mogą poprawić efektywność szkoleń i innych form aktywizacji zawodowej. Należy jednak pamiętać, że nawet najefektywniejsza polityka rynku pracy całkowicie nie zlikwiduje róż-

nic między wielkością oraz strukturą podaży pracy i popytu na nią, lecz może je w dużym stopniu złagodzić, dlatego warto podjąć taki wysiłek.

## **Literatura**

Kryńska E., *Rekomendacje dotyczące polityki rynku pracy*, Księży Młyn, Dom Wydawniczy M. Koliński, Łódź 2009.

[www.pup.koszalin.pl](http://www.pup.koszalin.pl), dostęp 8.04.2011.

*Usługi szkoleniowe w powiatowych urzędach pracy*, informator, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2007.

*Sprawozdania z działalności PUP w Koszalinie za lata 2008, 2009, 2010, Koszalin 2009–2011.*

## **TRAINING ORGANIZED BY THE DISTRICT LABOUR OFFICE IN KOSZALIN AS AN OPPORTUNITY FOR THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP IN THE REGION**

### **Summary**

Government performance with fighting unemployment is based on active and passive labor market programs. The most common form of the active attitude for vocational training to be considered as cheapest and effective assistance offered to job seekers. The main objective of training organized and financed by the district labor offices is to allow unemployed people to acquire new skills and qualifications giving the chance to take up employment. Organization of training courses is an intricate, which involves diagnosing training needs, determining the direction and plans for the training, proper selection of participants and training institutions as well as monitoring and evaluation of training in terms of their effectiveness. The article attempts to analyze the training carried out by the District Labour Office in Koszalin and to evaluate their effectiveness and efficiency in the form of obtaining employment.