

Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie

**Analiza skuteczności i efektywności szkoleń
organizowanych w 2022 roku**

Strzyżów 2023 r.

I. WPROWADZENIE

Zgodnie z § 84 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy gromadzi dane oraz dokonuje analizy skuteczności i efektywności organizowanych szkoleń, uwzględniając 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, uzyskując 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 po okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

II. WSKAŹNIKI SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ ZAWODOWYCH

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

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie na szkolenia skierował 57 osób bezrobotnych oraz 1 osobę poszukującą pracy na szkolenie indywidualne.

Spośród wszystkich 58 osób skierowanych do udziału w szkoleniach 1 osoba kontynuowała udział w szkoleniu po podjęciu zatrudnienia, 4 osoby kontynuują szkolenie w roku 2023, natomiast 2 osoby przerwały szkolenie z własnej winy. Wszystkie osoby które zakończyły szkolenie otrzymały zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z wynikiem pozytywnym.

Poniższa tabela nr 1 obrazuje kształtowanie się omawianego wskaźnika, także w podziale na szkolenia indywidualne i bony szkoleniowe.

Tabela 1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

Wyszczególnienie	Szkolenia wskazane przez osobę	Bony szkoleniowe	Ogółem
Liczba osób, które rozpoczęły szkolenie w 2022 r.	22	36	58
Liczba osób przeszkolonych	18	34	52
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	18	34	52
Odsetek osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym w stosunku do osób rozpoczynających szkolenia	82%	94%	90

2. Liczba i odsetek przeszkolonych według kryterium wieku.

Tabela 2. Osoby przeszkolone według wieku.

Przedział wiekowy	Liczba osób przeszkolonych
18 – 24 lata	23
25-34 lata	13
35-44 lata	9
45 lat i powyżej	7
SUMA	52

Spośród osób korzystających ze szkoleń najliczniejszą grupę przeszkolonych stanowiły osoby z przedziału wiekowego 18-24 lata. Na drugim miejscu uplasowała się grupa osób w przedziale wiekowym 25-44 lata.

Duże zainteresowanie szkoleniami osób w wieku do 24 roku życia wynika w głównej mierze z tego, że dana osoba dopiero wchodzi na rynek pracy – są to osoby zazwyczaj, które nie posiadają dużego doświadczenia zawodowego, a podniesienie swoich umiejętności lub zdobycie nowych kwalifikacji znacznie zwiększy szanse na podjęcie zatrudnienia ww. osób.

Kolejną dość liczna grupa osób przeszkolonych to osoby w wieku 25-34 lata wynika to z konieczności dopasowania się do aktualnych potrzeb rynku pracy. Osoby zaliczane do ww. przedziału wiekowego zmuszone są do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz nauki nowych umiejętności.

Kolejną grupę stanowią osoby przeszkolone w wieku 35-44. Wynika to z rosnącej świadomości osób z tego przedziału wiekowego co do konieczności „uczenia się przez całe życie”, pozwalającego na utrzymanie własnej atrakcyjności zawodowej.

Z drugiej strony w odniesieniu do tej grupy osób dużą rolę odegrały również zmiany organizacyjne przeprowadzane przez lokalnych pracodawców.

Tylko 6 absolwentów szkoleń zaliczono do przedziału wiekowego 45 lat i powyżej.

Osoby zaliczane do tej grupy wiekowej stanowią znikomy odsetek osób przeszkolonych, co może wskazywać na stabilizację zawodową i dopasowanie do wymogów stawianych przez lokalny rynek pracy.

3.Liczba i odsetek osób przeszkolonych według kryterium wykształcenia.

Najliczniejszą reprezentację osób, które ukończyły szkolenia w omawianym okresie stanowi grupa 24 osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym.

8 absolwentów szkoleń posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące.

Kolejną grupę stanowiło 11 osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Kolejna grupa to osoby z wykształceniem wyższym – 7 osób.

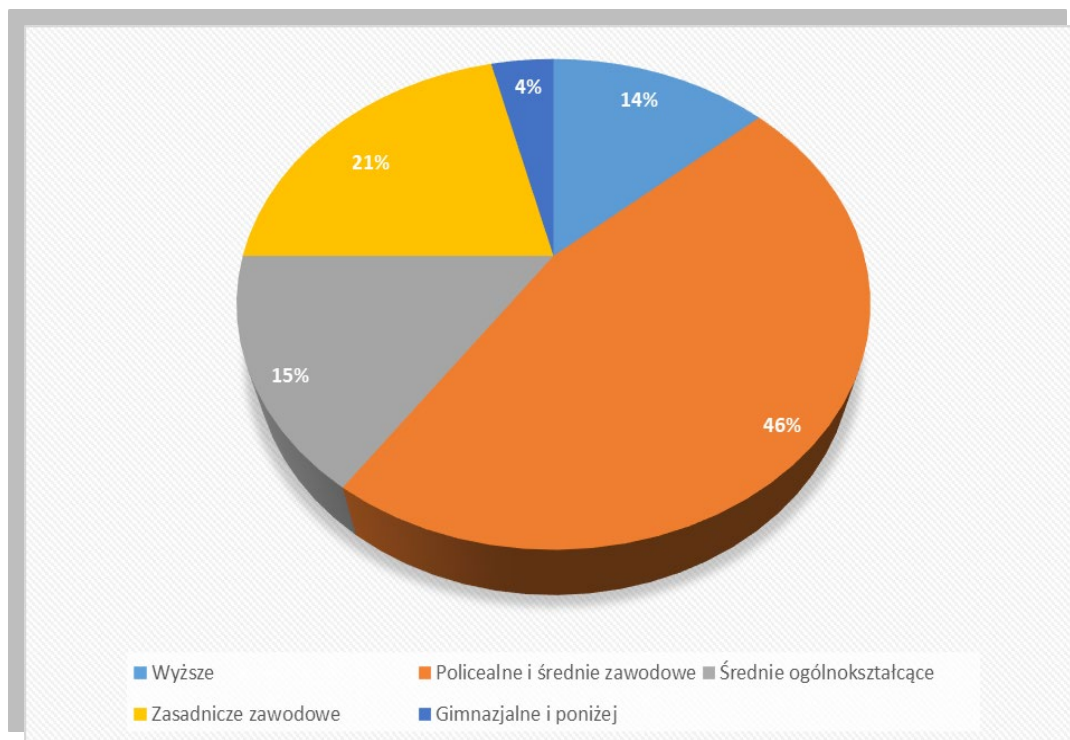
Najniższy odsetek odnotowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 2 osoby.

Strukturę osób przeszkolonych według kryterium wykształcenia przedstawia Tabela nr 3 oraz poniższy Wykres nr 1.

Tabela 3. Osoby przeszkolone według poziomu wykształcenia.

Poziom wykształcenia	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i poniżej
Liczba osób	7	24	8	11	2
Wartość w %	14%	46%	15%	21%	4%

Wykres nr 1 - Udział procentowy do ogółu pod względem poziomu wykształcenia.



4. Liczba i odsetek przeszkolonych według kryterium miejsca zamieszkania.

Wśród osób, które ukończyły szkolenia w 2022 większość stanowili mieszkańcy wsi.

Tabela 4. Liczba osób przeszkolonych według miejsca zamieszkania.

Miejsce zamieszkania	Liczba osób przeszkolonych	Wartość w %
wieś	48	92%
miasto	4	8%
SUMA	52	

5. Liczba i odsetek przeszkolonych według kryterium płci.

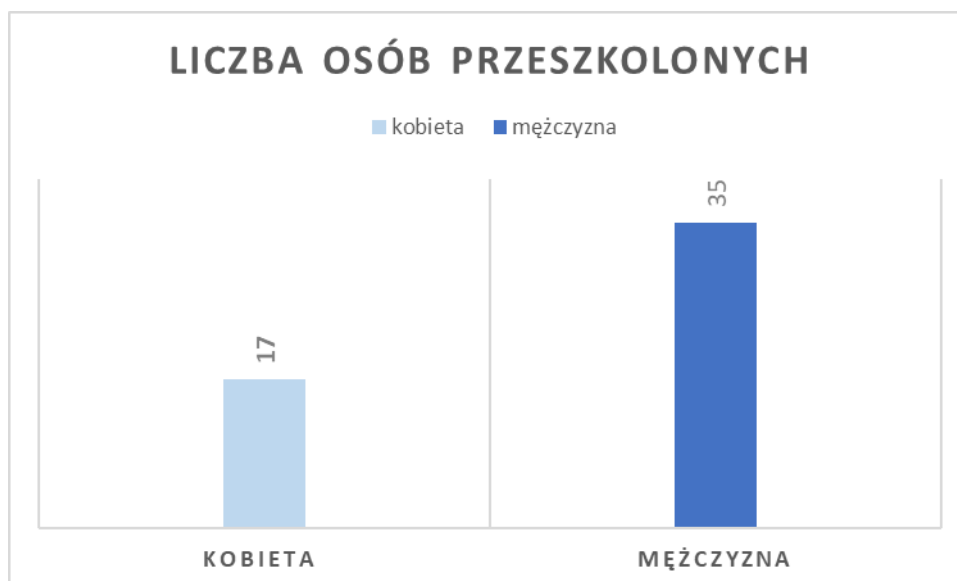
Wśród absolwentów szkoleń w roku 2022 najliczniejszą grupę – aż 67 % - stanowią mężczyźni. Spowodowane jest to w głównej mierze mniejszą aktywnością zawodową kobiet zarejestrowanych w urzędzie. Analogicznie do lat poprzednich kobiety przejawiają mniejszą motywację do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Strukturę osób przeszkolonych według kryterium płci przedstawia Tabela nr 5 i Wykres nr 2.

Tabela 5. Liczba przeszkolonych według kryterium płci.

płeć	liczba osób przeszkolonych	Wartość w %
kobieta	17	33%
mężczyzna	35	67%
SUMA	52	

Wykres nr 2 - Liczba osób przeszkolonych - podział ze względu na płeć.



6.Liczba i odsetek przeszkolonych według przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy.

Tabela 6. Osoby przeszkolone według przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy.

Grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	Liczba osób przeszkolonych	Wartość %
Bezrobotni poniżej 30 lat	34	65%
Osoby długotrwale bezrobotne	21	40%
Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	20	39%
Bezrobotni powyższej 50 roku życia	3	6 %
Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko	0	0
Bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	0	0
Kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia	2	4%
Osoby bez doświadczenia zawodowego	16	31%
Osoby posiadające dzieci do 6 rż lub dzieci niepełnosprawne do 18 rż	6	12%
Osoby bez wykształcenia średniego	0	0
Osoby niepełnosprawne	0	0
Osoby po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	0	0
Osoby korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0

Największą grupę spośród osób przeszkolonych w 2022 r stanowiły osoby poniżej 30 roku życia – 65 %, osoby długotrwale bezrobotne – 40 %, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych – 38,50 %, osoby bez doświadczenia zawodowego – 31 %, Osoby posiadające dzieci do 6 rż lub dzieci niepełnosprawne do 18 rż – 12 %, reszta grup była poniżej 10 %. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż najliczniejszą grupę osób przeszkolonych stanowią osoby do 30 roku życia.

Wysoki odsetek tej grupy w stosunku do ogółu osób przeszkolonych wynika z rosnącej liczby bezrobotnych w tej kategorii wiekowej oraz braku u osób młodych kwalifikacji zawodowych.

Jest to tendencja ogólnokrajowa wymuszająca na służbach zatrudnienia wzmożone działania zmierzające do aktywizacji osób młodych, dzięki udziałowi w szkoleniach proponowanych przez urząd pracy osoby do 30 roku życia zwiększają swoje szanse na możliwość zatrudnienia.

**7.Efektywność przeprowadzonych szkoleń - liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.
(stan na dzień 31.12.2022 r.)**

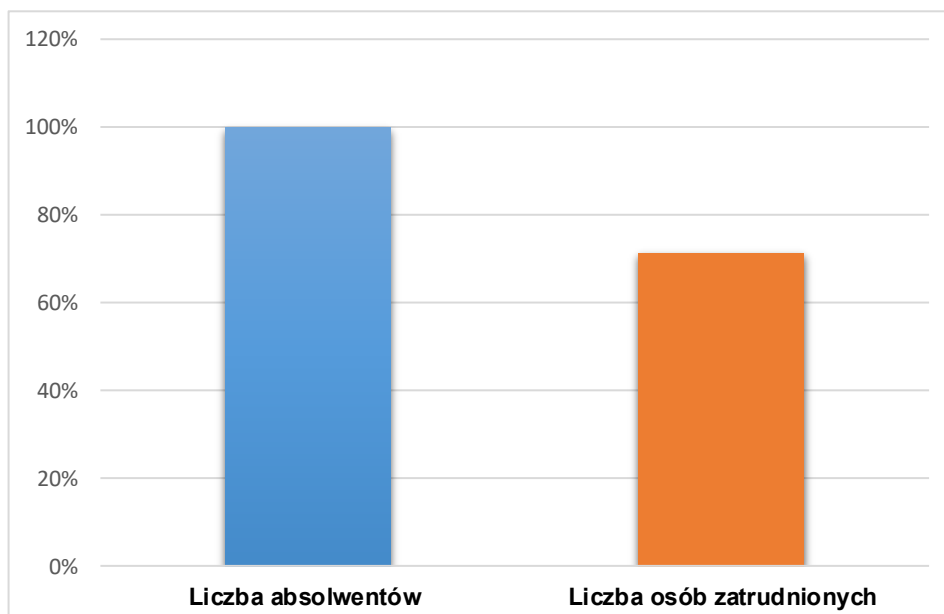
Tabela 7. Liczba osób zatrudnionych po szkoleniu.

liczba osób które ukończyły szkolenia	liczba osób zatrudnionych	wartość %
52	37 (w tym 1 osoba podjęła pracę w trakcie szkolenia, 1 osoba podjęła działalność gospodarczą)	71 %

Z grupy 52 osób, które ukończyły szkolenia w 2022 roku, w trakcie szkolenia lub w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu, pracę zarobkową lub działalność gospodarczą podjęło 37 osób, co daje efektywność 71%.

Zobrazowanie powyższych danych przedstawia wykres nr 3.

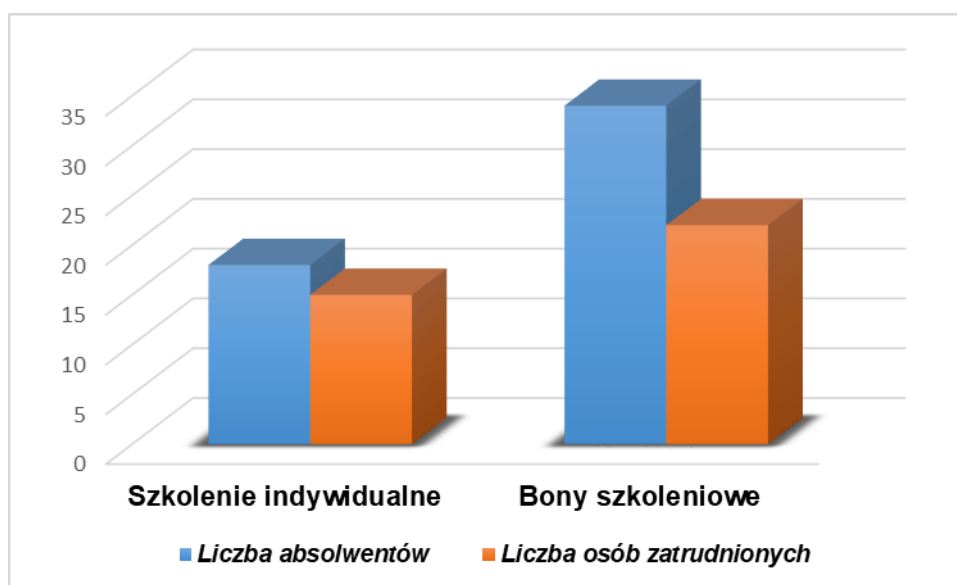
Wykres nr 3 - Liczba osób zatrudnionych po szkoleniu.



Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wśród uczestników bonów szkoleniowych kształtuje się na poziomie 65 %. Spośród 18 absolwentów szkoleń indywidualnych w badanym okresie 15 osób podjęło zatrudnienie, co stanowi 83 %, natomiast spośród 34 uczestników bonów szkoleniowych zatrudnienie podjęło 22 osób co stanowi 65%.

Zobrazowanie powyższych danych w podziale z uwagi na formę szkolenia stanowi poniższy wykres.

Wykres nr 4. Liczba zatrudnionych po szkoleniu w podziale na szkolenia indywidualne i bony szkoleniowe.



Z zamieszczonej powyżej analizy wynika, że największy **wskaźnik efektywności miały szkolenia indywidualne – 83 % , natomiast bony szkoleniowe 65 %.**

Należy jednak podkreślić, iż powyższe dane nie odzwierciedlają całej efektywności zatrudnieniowej za rok 2022, ponieważ do jej obliczenia wykorzystuje się jedynie okres 3 miesięcy po zakończeniu szkolenia. Przedstawione wyniki dotyczące zatrudnienia można próbować wyjaśnić faktem, iż większość szkoleń realizowanych w 2022 roku kończyła się w III i IV kwartale br. Z powodu zbyt krótkiego okresu czasu jaki upłynął od ich zakończenia nie można dokładnie przeanalizować efektywności i skuteczności tych szkoleń.

Na uwagę zasługuje fakt, iż duża część osób przeszkolonych podejmujących zatrudnienie to osoby bez kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, co nasuwa założenie, że ukończenie szkolenia w znacznym stopniu przyczyniło się do podjęcia zatrudnienia. Prawie co trzecia osoba podejmująca zatrudnienie po zakończonym

szkoleniu to osoba długotrwale bezrobotna. W przypadku tej grupy osób udział w szkoleniu odegrał również rolę aktywującą i motywującą do powrotu na rynek pracy.

Analizując efektywność szkoleń można zauważyć, że pracę podjęły przede wszystkim osoby, które dzięki szkoleniom uzyskały dodatkowe specjalistyczne uprawnienia oraz umiejętności.

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

Na szkolenia w **2022 r** wydatkowano łącznie ze stypendium – **327.550, 46 zł**

Średni koszt szkoleń łącznie ze stypendium – **6.299 zł**

Ilość zatrudnionych w okresie 3 miesięcy od daty ukończenia szkoleń – **37 osób**

Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych ze stypendium – **6.881,50 zł**

9.Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

Przeciętny koszt szkolenia łącznie ze stypendium – **6. 299 zł**

Na szkolenia wydatkowano bez stypendium – 254.615, 70 zł

Przeciętny koszt szkolenia – **4.896, 45 zł**

Przeciętny koszt osobogodziny – **42, 24 zł**

Koszt ponownego zatrudnienia – **6.881,50 zł**

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

- a) finansowanie kosztów egzaminu lub licencji – brak działań;
- b) pożyczka szkoleniowa – brak działań;
- c) dofinansowanie studiów podyplomowych – brak działań.

11. 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.

- d) finansowanie kosztów egzaminu lub licencji – brak działań;
- e) pożyczka szkoleniowa – brak działań;
- f) dofinansowanie studiów podyplomowych – brak działań.

III. PODSUMOWANIE

W kwestii zdobywania nowych kwalifikacji i rozwoju zawodowego wyróżnić można dwie drogi. Pierwsza z nich to poszerzanie swoich kompetencji w zakresie naszej zawodowej specjalności. Zaletą takiego rozwiązania jest podniesienie swojej konkurencyjności w danym sektorze oraz wyrabianie sobie statusu eksperta w wybranej dziedzinie. Osoby, które konsekwentnie poszerzają wiedzę i umiejętności w swoim zawodzie z czasem zyskują całkiem spore szanse na objęcie wysokiego stanowiska lub rozwój własnej firmy.

Drugą drogą w rozwoju zawodowego jest zainwestowanie w kwalifikacje z zupełnie innej dziedziny niż nasza „podstawowa”. Zaletą takiego rozwiązania jest bez wątpienia ogólny rozwój osobisty (poznawanie czegoś „nowego” zawsze wpływa na człowieka progresywnie) oraz znacznie zwiększają szanse na pracę w niestabilnych czasach.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych może służyć różnym celom: nauce nowych umiejętności i poszerzaniu zakresu kompetencji lub pełnemu przekwalifikowaniu się. Jeśli osoby zainteresowane są zdobyciem dodatkowej wiedzy w wykonywanej przez siebie profesji, to najlepszą opcją będą szkolenia.

Po ich ukończeniu, osoby będą lepiej wykonywać swoje obowiązki, a także zdobędą potrzebne kwalifikacje do przejęcia nowych zadań w pracy.

Szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych odbywają po to, by powiększyć zakres wiedzy i umiejętności – często są to osoby młode i bez doświadczenia zawodowego, a dzięki szkoleniom zwiększają swoje szanse na zatrudnienie.

Chęć do przekwalifikowania się może powstać wtedy, gdy osoby zdecydują się podążać inną ścieżką kariery lub gdy nie mogą już wykonywać wyuczonego zawodu np. ze względów zdrowotnych. Przekwalifikowanie oznacza obranie nowej drogi

zawodowej. To stwarza możliwość ponownego kształcenia zawodowego, zdobycia nowych umiejętności i poszerzania horyzontów wiedzy.

Na przekwalifikowanie nigdy nie jest za późno, każdy może podjąć próbę zmiany pracy niezależnie od swojego wieku. Czasy się zmieniają, zmienia się też zapotrzebowanie na rynku pracy. Ta dynamika uczy też, że trzeba być elastycznym, nie bać się nowych rzeczy i zawsze być gotowym na spełnianie swoich marzeń.

Szkolenia są motorem rozwoju ludzi w organizacji.

Wpływają na podwyższanie ich kompetencji i kwalifikacji oraz wzrost umiejętności do radzenia sobie z przeciwnościami.

Nie ma wątpliwości, że kursy i szkolenia to dobra metoda na podniesienie obecnych kwalifikacji zawodowych lub zdobycie zupełnie nowych umiejętności. Warto rozważyć inwestycję właśnie w taką formę kształcenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, aby podnieść konkurencyjność i atrakcyjność na rynku pracy ww. osób.

Analizując skuteczność i efektywność szkoleń należy stwierdzić, iż udział w tej formie aktywizacji zawodowej stanowi istotną pomoc dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Strzyżów, dn. 31.01.2023 r.

*Opracowanie: Pomoc administracyjna
Beata Podsiadło*