

## OFERTA SZKOLENIOWA A SKUTECZNOŚĆ POZYSKANIA PRACY PRZEZ OSOBY BEZROBOTNE Z PERSPEKTYWY FUNKCJONOWANIA POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W MIELCU

*mgr Stanisław Stachowicz*  
*Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu*

### 1. Wstęp

Dynamiczne zmiany obserwowane na rynku pracy oraz wymogi społeczne i ekonomiczne stawiane przez społeczeństwo i przedsiębiorców powodują, że powiatowe urzędy pracy stają przed koniecznością zapewnienia osobom bezrobotnym możliwości ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych. Zdobywanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności zawodowych staje się jednym z podstawowych czynników warunkujących i stwarzających osobom bezrobotnym szansę na podjęcie zatrudnienia oraz dostosowania się do potrzeb pracodawców i zasad panujących w nowoczesnych organizacjach budujących swoją pozycję rynkową w oparciu o wykwalifikowany personel. Zarówno publiczne służby zatrudnienia, organizacje pracodawców jak i coraz częściej osoby bezrobotne, które planują swoją karierę oraz rozwój zawodowy, dostrzegają potrzebę organizowania szkoleń i kursów, które będą zgodne z potrzebami pojawiającymi się w tym zakresie. Oznacza to, że badanie potrzeb szkoleniowych oraz ocena ich efektywności i skuteczności staje się kluczowym elementem polityki wpływającej na lokalny rynek pracy.

### 2. Badanie potrzeb szkoleniowych

Na przestrzeni ostatnich lat wielokrotnie próbowano dokonać całościowej oceny potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych i badania jednostek szkoleniowych. Z punktu widzenia powiatowego urzędu pracy gruntowna analiza potrzeb szkoleniowych umożliwia określenie i poznanie braków w kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych osób bezrobotnych oraz pozwala na takie prowadzenie polityki kształcenia, która ukierunkowana jest z jednej strony na potrzeby sygnalizowane przez lokalny rynek pracy a z drugiej strony zakłada rozwój zawodowy uczestników szkolenia. Badanie potrzeb koncen-

tuje się w takim przypadku na rozbieżnościach pomiędzy rzeczywistymi umiejętnościami osób bezrobotnych (stan faktyczny) a oczekiwaniami jakie mają pracodawcy w stosunku do osób bezrobotnych (stan pożądany). Oczekiwania pracodawców należy rozumieć jako stan (cel) jaki pragniemy osiągnąć w wyniku prowadzonych działań edukacyjnych, w którego osiągnięciu ma pomóc szkolenie zorganizowane przez urząd pracy. Badanie potrzeb szkoleniowych to proces ciągły, który w przypadku urzędu pracy musi być prowadzony nie tylko przez jednostkę organizacyjną wytypowaną do organizowania szkoleń ale także musi obejmować działania podejmowane w trakcie wizyty osoby bezrobotnej u pośrednika pracy i doradcy zawodowego.

Badanie potrzeb szkoleniowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Mielcu służy podjęciu decyzji jakie szkolenia należy przeprowadzić i jaki powinien być termin realizacji szkoleń, pozwala rozpoznać oczekiwania osób bezrobotnych zgłaszane w stosunku do urzędu pracy oraz umożliwia częściowe rozpoznanie motywacji, wiedzy, umiejętności przyszłych uczestników zajęć. Dodatkowo pozwala na efektywne zaplanowanie i wykorzystanie środków finansowych, skonkretyzowanie oczekiwań pracodawców i stworzenie podstawy do badania efektywności i skuteczności szkoleń.

### 3. Metodologia badania potrzeb szkoleniowych

Badanie potrzeb szkoleniowych i kontrola ich efektywności opiera się w przypadku urzędu pracy przede wszystkim na badaniu zainteresowania osób bezrobotnych udziałem w konkretnym szkoleniu i ocenie ilości podjęć pracy w okresie do 3 miesięcy od zakończenia zajęć. Wydaje się jednak, że kompleksowe badanie powinno sprawdzać zakres i stopień opanowania konkretnych umiejętności z uwzględnieniem oczekiwań osoby bezrobotnej i przy uwzględnieniu sugestii zgłaszanych przez pracodawców. Dodatkowo pełne badanie musi uwzględniać ogół zjawisk i problemów rynku pracy w tym takie zjawiska jak bezrobocie strukturalne, długookresowe czy problemy osób w wieku od 15 do 25 roku życia. Rozpoznane problemy i zjawiska mogą wpływać na ostateczne decyzje czy zorganizować szkolenie i czy dzięki przeprowadzeniu szkolenia zostaną rozwiązane problemy osób bezrobotnych ze znalezieniem pracy. Jeżeli odpowiedź jest twierdząca właściwie zidentyfikowane problemy umożliwią określenie zakresu i przedmiot szkolenia.

Najczęściej stosowanymi narzędziami badawczymi w procesie analizy potrzeb szkoleniowych są: badania ankietowe, wywiady z grupą osób bezrobotnych, testy kompetencji zawodowych oraz analiza informacji ze źródeł wtórnych (prasa, materiały promocyjne przedsiębiorstw, foldery, raporty, wyniki analiz z lat wcześniejszych). Wydaje się, że w procesie weryfikacji potrzeb szkoleniowych należy dokonywać pomiarów z wykorzystaniem szerokiego spektrum dostępnych narzędzi. Specyfika funkcjonowania urzędów pracy oraz braki kadrowe powodują, że najczęściej stosowaną metodą badania potrzeb szkoleniowych jest ankietyzacja osób bezrobotnych. Doświadczenie wskazuje, że jest to metoda w prosty sposób pozwalająca na wystarczająco dokładne zbadanie oczekiwań osób bezrobotnych i gwarantuje w miarę precyzyjne postawienie trafnej diagnozy sytuacji.

Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu od dwóch lat prowadzi systematyczne badanie ankietowe osób bezrobotnych pod kątem oczekiwań szkoleniowych. Każdego roku badaniem ankietowym obejmowanych jest około 5% ogółu osób bezrobotnych. W roku 2006 formularz badający potrzeby szkoleniowe wypełniło 194 osoby w tym 141 kobiet oraz 53 mężczyzn. Nad-reprezentacja kobiet wynika z faktu, iż na lokalnym rynku pracy obserwuje się mniejsze zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem kobiet co oznacza, że działania aktywizujące i szkoleniowe w sposób szczególny kierowane są do tej grupy bezrobotnych. W tej sytuacji właściwe rozpoznanie oczekiwań i stworzenie odpowiedniego planu szkoleniowego ma kluczowe znaczenie w procesie dalszej pracy nad powrotem osób bezrobotnych do zatrudnienia. Prowadzone badanie potrzeb szkoleniowych nie ma charakteru anonimowego. Osoby bezrobotne podają w formularzu dane osobowe co umożliwia dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb poszczególnych osób i w przypadku podjęcia decyzji o organizacji konkretnego szkolenia pozwala na poinformowanie i zaproszenie zainteresowanych osób na wstępną rozmowę kwalifikacyjną prowadzoną przez doradcę zawodowego. Zebrane dane statystyczne wskazują, że najwięcej osób bezrobotnych było zainteresowanych podjęciem szkolenia z zakresu:

- nowoczesny sprzedawca z obsługą komputera i kasy fiskalnej oraz fakturowanie - 62 osoby,
- podstawy obsługi komputera - 61 osób,
- opiekunka osób starszych - 54 osoby,
- opiekunka dziecięca - 43 osoby,

- kurs kosmetyczny - 41 osób,
- bukieciarstwo i florystyka - 36 osób,
- pracownik kadrowo-płacowy z obsługą sekretariatu, komputera i programu "Płatnik" - 29 osób,
- przedsiębiorczość - własna firma - 24 osoby,
- pracownik magazynowy z obsługą wózka jezdniowego i kasy fiskalnej - 23 osoby,
- kierowca - operator wózka jezdniowego - 23 osoby,
- organizacja przyjęć okolicznościowych - 22 osoby,
- umiejętność poszukiwania pracy - 21 osób,
- operator maszyn sterowanych numerycznie - 17 osób,
- pracownik ochrony mienia i osób - 16 osób,
- kurs artystycznego zdobienia paznokci - 12 osób,
- układanie glazury oraz montaż płyt kartonowo-gipsowych - 11 osób,
- kursy spawalnicze - 11 osób,
- prawo jazdy kat. C/E - 11 osób,
- operator maszyn do robót ziemnych lub drogowych - 10 osób,
- monter instalacji i urządzeń sanitarnych - 7 osób,
- betoniarz-zbrojarz - 6 osób.

Osoby objęte badaniem mają możliwość zaznaczenia więcej niż jednego proponowanego szkolenia a także wpisanie własnych sugestii dotyczących kierunków szkoleń. Należy zauważyć, że część osób bezrobotnych dostrzega konieczność uczestnictwa w zajęciach z zakresu nabywania umiejętności poszukiwania pracy i przygotowujących do odnalezienia się na nowoczesnym rynku pracy. Również za pozytywne zjawisko należy uznać chęć grupy osób bezrobotnych do udziału w szkoleniu z tematyki wprowadzającej do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Z punktu widzenia Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu jednym z kluczowych kryteriów oceny podejmowanych działań jest sposób wykorzystywania wiedzy i informacji o potrzebach szkoleniowych osób bezrobotnych zgromadzonych w trakcie realizacji badań ankietowych. Dogłębna analiza danych służy do dostosowania planowanych działań do oczekiwań rynku pracy. Jej przeprowadzenie pozwala na takie ustalenie treści i tematyki szkoleń, że są one zbieżne z potrzebami pracodawców oraz oczekiwaniami odbiorców szkoleń. W konsekwencji wpływa to na kształtowanie właściwego poziomu efektywności prowadzonych działań szkoleniowych.

<sup>1</sup> Materiały wewnętrzne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu, Mielec 2007

#### 4. Badanie potrzeb szkoleniowych a efektywność szkoleń

Efektywność prowadzonych działań szkoleniowych jest pojęciem trudnym do jednoznacznego zdefiniowania i powinna być rozpatrywana na wielu płaszczyznach. Kryteriami oceny efektywności mogą być m.in.: jakość wykonania pewnych zadań podczas egzaminu końcowego, skuteczność rozumiana jako ilość podjęć pracy po szkoleniu, sprawność realizacji szkolenia przez jednostkę szkoleniową, ekonomiczność czy też w końcu stopień satysfakcji (zadowolenia) uczestników z udziału w zajęciach. Brak uniwersalnych kryteriów oceny efektywności powoduje, że szkolenie powinno być oceniane jako całość a nie tylko przez pryzmat ilości podjęć pracy chociaż z punktu widzenia powiatowych urzędów pracy wskaźnik ten wydaje się mieć kluczowe znaczenie.

Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu przeprowadził do końca października 2007 roku 13 szkoleń grupowych finansowanych zarówno z Funduszu Pracy jak i środków pozyskanych w ramach projektu "Sukces Blisko" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego - Działanie 1.3 SPO RZL. Szkolenia finansowane ze środków Unii Europejskiej adresowane były do osób bezrobotnych powyżej 25-go roku życia, pozostających w ewidencji bezrobotnych do 24 miesięcy od dnia ostatniej rejestracji z wyłączeniem bezrobotnych absolwentów. Przeszkolono 169 osób bezrobotnych z czego 65 osób podjęło prace w trakcie lub po zakończeniu szkolenia. Średnia efektywność szkoleń mierzona ilością podjęć pracy wyniosła 38,5%. Dane dotyczące poszczególnych szkoleń przedstawiają się w następujący sposób:<sup>2</sup>

- koparko-ładowarki - 10 uczestników, 2 podjęcia zatrudnienia,
- koparki jednoznaczyniowe - 10 uczestników, 7 podjęć pracy,
- maszyny do robót drogowych - 10 uczestników, 8 podjęć pracy,
- montaż systemów dociepleń - 10 uczestników, 4 podjęcia zatrudnienia,
- prawo do wykonywania zawodu pielęgniarki - 11 uczestników, 1 podjęcie pracy,
- sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej i komputera w zakresie sprzedaży - 21 uczestników, 6 podjęć pracy,
- monter płatowców - 10 uczestników, 8 podjęć pracy,

- pracownik biurowy z elementami kadr i płac - 10 uczestników, 2 podjęcia zatrudnienia,
- bukiciarstwo-florystyka z kasą fiskalną - 10 uczestników, 1 podjęcie pracy,
- operator wózka widłowego - 30 uczestników, 12 podjęć zatrudnienia,
- kursy spawalnicze - 10 uczestników, 6 podjęć zatrudnienia,
- obsługa sekretariatu - 10 uczestników, 2 podjęcia zatrudnienia,
- opiekun osób starszych - 7 uczestników, 2 podjęcia zatrudnienia,
- kurs dokształcający z zakresu przewozu rzeczy - 10 uczestników, 2 podjęcia zatrudnienia.

Należy zauważyć, że ilość podjęć pracy jest różnorodna i zależy od rodzaju ukończonego szkolenia. Zauważalna jest silna dodatnia korelacja pomiędzy oferowanymi przez lokalnych pracodawców ofertami zatrudnienia a ilością podjęć pracy po danym typie szkolenia. Największe szanse na podjęcie zatrudnienia miały osoby uczestniczące w szkoleniach przygotowujących do pracy w branży budowlanej i obróbce metali. Potwierdza to hipotezę, że oferowane szkolenia muszą być dopasowane i zgodne z oczekiwaniami osób bezrobotnych, ale nie mogą być prowadzone w oderwaniu od realiów rynkowych. Przygotowując plan szkoleń Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu stara się uwzględnić potrzeby lokalnych przedsiębiorców, którzy w trakcie osobistych rozmów z pośrednikami pracy informują o planowanych zmianach w zatrudnieniu. Nie bez znaczenia są też informacje uzyskiwane w trakcie prowadzonych badań z zakresu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Tylko całościowa analiza potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych z uwzględnieniem oczekiwań pracodawców pozwala na właściwe przygotowanie planów szkoleniowych i osiągnięcie odpowiedniej efektywności.

Analiza efektywności organizowanych szkoleń powinno się opierać nie tylko na mierzeniu ilości podjęć pracy, ale również na badaniu kilku dodatkowych obszarów dotyczących szkolenia. Powinna obejmować pomiar wiedzy uzyskanej w trakcie procesu kształcenia, zmiany w poziomie wiedzy oraz umiejętnościach uczestników szkolenia oraz informacje o przyroście wiedzy podczas nauki. Powinna także uwzględniać praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy oraz umiejętności, potrzeby zgłaszane przez uczestników dotyczące udziału w innych formach doskonalenia zawodowego i dalszej edukacji. Nie bez znaczenie jest tu również pomiar i ocena

<sup>2</sup> Materiały wewnętrzne Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu, Mielec 2007

realizacji celów szkolenia. Ważne jest, aby udział w szkoleniu prowadził do osiągnięcia założonych celów co oznacza, że istniała rzeczywista potrzeba realizacji szkolenia. Kompleksowa ocena efektywności szkolenia musi obejmować poziom reakcji uczestników szkolenia, poziomu ich zadowolenia oraz satysfakcji z odbytego szkolenia. Prowadzone działania szkoleniowe powinny prowadzić także do pozyskania informacji zwrotnej (feed back) zarówno od jednostki szkoleniowej jak i uczestników zajęć. Ogólnym celem analizy potrzeb szkoleniowych jest dostarczenie informacji pozwalających na skonstruowanie skutecznego oraz efektywnego programu szkolenia, zawierającego treści, metody, formy szkoleniowe dopasowane do potrzeb edukacyjnych i doświadczeń osób bezrobotnych. Powierzchnowa analiza potrzeb szkoleniowych może spowodować, iż nie zostaną osiągnięte zamierzone rezultaty pomimo wydatkowania środków finansowych. Przypadkowy dobór grupy, treści, metod i nauczających może wpłynąć tak na proces szkoleniowy, że okaże się on nieskuteczny, np.: w doskonaleniu kadry. Aby proces dydaktyczny był skuteczny niezbędne jest zaangażowanie wszystkich uczestników szkolenia. Dlatego wcześniej należy zdiagnozować cele i potrzeby edukacyjne, by osiągnąć oczekiwane rezultaty.

## 5. Podsumowanie

Proces szkolenia oraz ciągłego zdobywania wiedzy przez osoby bezrobotne charakteryzuje się przede wszystkim nastawieniem urzędu pracy na osiągnięcie konkretnych efektów zatrudnieniowych. Pomiar i ustawiczna analiza potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych i oczekiwań pracodawców pozwala na dostosowanie oferty urzędu do realiów nowoczesnego rynku pracy. Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych oraz skuteczne procedury badania efektywności szkoleń umożliwiają uczestnikom uczenie się w sposób świadomy i pozwalający w przyszłości na zwiększenie szans na podjęcie zatrudnienia, natomiast doświadczenie zdobyte przez urząd pracy prowadzi do ciągłego doskonalenia oferty szkoleniowej i efektywnej współpracy z partnerami rynku pracy w celu stworzenia nowych miejsc pracy dla jak największego grona osób bezrobotnych.

## Literatura:

1. *Dokumenty wewnętrzne*, Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu, 2007.