



POWIATOWY URZĄD PRACY
w Krośnie Odrzańskim



ul. Piastów 10 B, 66-600 Krosno Odrzańskie, tel. centrala: +68 383 0313 fax: +68 383 0320; e-mail: zikr@praca.gov.pl

POWIATOWY URZĄD PRACY W KROŚNIE ODRZAŃSKIM

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

ANALIZA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SZKOLEŃ ORGANIZOWANYCH W 2011r.

SPIS TREŚCI:

1. Wstęp.....str.3

2. Podstawowe dane dotyczące przeszkolonych bezrobotnych i poszukujących pracystr. 3-7

3. Liczba i odsetek zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu.....str.7-8

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

5. Liczba i czas trwania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracystr. 8

6. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkoleniastr. 9

7. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych.....str.9

8. 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 podyplomowychstr. 9

9. Zakończenie..... str.10-11

10. Spis tabel.....str.12

1.Wstęp

Wg art. 40 pkt 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych, w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji, zwiększających szanse na uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w szczególności w przypadku:

- 1) braku kwalifikacji zawodowych;
- 2) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
- 3) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
- 4) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Szkolenie – oznacza to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania Pracy.

Poniższa analiza skuteczności i efektywności dotyczy szkoleń grupowych i indywidualnych zorganizowanych w roku 2011 przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim oraz Filię w Gubinie. Analizę opracowano zgodnie z § 83 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2010 nr 177, poz. 1193) ustalając w szczególności:

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 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 szkolenia
5. Liczbę i czas trwania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy
6. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia
7. 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

Konieczność badania efektywności szkoleń wynika również z Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie krośnieńskim na lata 2007-2015.

Zanim przejdę do analizy poszczególnych wskaźników, należałoby zdefiniować co to jest skuteczność i efektywność szkoleń organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Podręcznik Jolanty Kulińskiej pt. „Badanie jakości i efektywności szkoleń. Poradnik dla pracowników publicznych służb zatrudnienia” wydany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy z 2008r. podaje, że „Niektórzy specjaliści uważają, że działania efektywne to takie, które pozwalają na osiągnięcie pozytywnych wyników i nieważny jest wówczas fakt, czy dane efekty końcowe były zamierzone czy nie. Skuteczność pojawia się pomiędzy osiągniętymi wynikami a założonymi celami. W przypadku, kiedy po szkoleniu było zatrudnienie wynikające z określonego kierunku szkolenia, nabytej wiedzy i umiejętności przydatnymi na stanowisku pracy, to mamy do czynienia ze skutecznymi szkoleniami”.

2. Podstawowe dane dotyczące przeszkolonych bezrobotnych i poszukujących pracy

W okresie od 01.01.2011r. do 31.12.2011r. Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim i Filia w Gubinie skierował na szkolenia 122 osób.

Szkolenia z wynikiem pozytywnym ukończyło 120 osób.

Tabela nr 2.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

Wyszczególnienie	Szkolenie grupowe	Szkolenie wskazane przez osobę	Razem
Liczba osób, które rozpoczęły szkolenie	35	87	122
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	34	86	120
Odsetek	0,97	0,99	0,98

Tut. Urząd na 2011 rok otrzymał ograniczoną ilość środków finansowych na tą formę aktywizacji i w związku z tym w planie szkoleń grupowych na 2011 rok uwzględniono tylko trzy szkolenia. Były to: ABC przedsiębiorczości czyli jak prowadzić własną firmę, które współfinansowane było przez Europejski Fundusz Społeczny, szkolenie w Klubie Pracy czyli „Aktywne formy poszukiwania pracy wg programu Klubu Pracy” oraz „Operatorzy koparko-ładowarki”. Pozostałe środki finansowe zaangażowane zostały na realizację szkoleń indywidualnych, które cechuje większa efektywność i skuteczność zatrudnieniowa niż szkoleń grupowych. Zauważyć należy, że bardzo wysoki jest odsetek osób, które ukończyły szkolenia. Na podstawie tego wnioskować można, że programy szkoleniowe zostały należycie dobrane a kursanci nie mieli problemów z opanowaniem nowych umiejętności i wiedzy teoretycznej.

W dalszej części opisowej analizy skupiono się na liczbie i odsetku osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych wg kryterium: wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania, przynależności do grupy będącej w szczególnej sytuacji a rynku pracy, płci, czasu pozostawania bez pracy w miesiącach.

Tabela nr 2.2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg kryterium wieku

Ogółem	Wiek			
	18-24	25-34	35-44	45 i więcej
120	33	46	13	28
Odsetek	0,28	0,38	0,11	0,23

Z powyższych danych wynika, że najliczniejszą grupą biorącą udział w szkoleniach były osoby w przedziale wiekowym pomiędzy 25-34 rokiem życia. Ta sama grupa wiekowa najliczniej brała udział w szkoleniach organizowanych w 2010 roku. Liczną grupę stanowiły także osoby młode od 18 do 24 roku życia ale także osoby powyżej 45 lat. Najmniejszy udział w szkoleniach miały osoby pomiędzy 35 - 44 rokiem życia.

b) Tabela nr 2.3. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg kryterium poziomu wykształcenia

Ogółem (ilość osób)	Poziom wykształcenia				
	Gimnazjum i poniżej	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólne	Policealne i średnie zawodowe	Wyższe
120	22	42	13	37	6
Ilość osób, które podjęły zatrudnienie po ukończeniu szkolenia	9	17	7	20	2
Odsetek zatrudnionych	0,41	0,40	0,54	0,54	0,33

Najliczniejszą grupę spośród osób przeszkolonych stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (42 osób). Kolejne grupy pod względem liczebności stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, następnie ze średnim ogólnym i gimnazjalnym. Osoby z wyższym wykształceniem korzystały ze szkoleń w najmniejszym stopniu. W roku 2010 największy odsetek zatrudnieniowy po szkoleniach był wśród osób z wyższym wykształceniem. Zauważyć należy, że w 2011 roku odsetek ten jest największy wśród osób z wykształceniem średnim ogólnym oraz policealnym i średnim zawodowym.

Tabela nr 2.4. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg miejsca zamieszkania

Ogółem	Miejsce zamieszkania	
	Wieś	Miasto
120	43	77
Odsetek	0,36	0,65

Z powyższego zestawienia wynika, że chętniej ze szkoleń korzystali mieszkańcy miasta. Być może jest to wynikiem tego, że osoby zamieszkałe w mieście chętniej podejmują działania aktywizacyjne i wychodzą z większą inicjatywą jeśli chodzi o działania zwiększające ich szanse na znalezienie zatrudnienia, ze względu na brak problemów z dojazdem do potencjalnego pracodawcy lub instytucji szkoleniowej

Tabela nr 2.5. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg przynależności do grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenia	Odsetek osób zatrudnionych po szkoleniach
Bezrobotni do 25 roku życia	16	0,19
Bezrobotni długotrwale	52	0,44
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	12	0,08
Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	23	0,39
Bezrobotni samotnie wychowujący dziecko do 18 roku życia	3	0,33
Bezrobotni będący po odbyciu kary pozbawienia wolności	2	0
Bezrobotni niepełnosprawni	2	0,50

Jeśli chodzi o liczbę i odsetek osób przeszkolonych wg przynależności do grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tutaj Urząd najczęściej na szkolenia skierował osoby długotrwale bezrobotnych. 44% z tych osób podjęło zatrudnienie. Taką samą tendencję dało się

zauważyć w roku poprzednim zatem osoby długotrwale bezrobotne to grupa będąca na pierwszym miejscu jeśli chodzi o aktywizację zawodową poprzez szkolenia zawodowe. W 2011r. najlepsza efektywność zatrudnieniowa występuje wśród osób niepełnosprawnych ponieważ kształtuje się na poziomie 50%. Z dwóch osób niepełnosprawnych - absolwentów szkoleń, jedna podjęła zatrudnienie. Bardzo niski jest poziom zatrudnienia osób, które przynależą do następujących grup: bezrobotni będący po odbyciu kary pozbawienia wolności, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni do 25 roku życia. Domniemać należy, że na niski wskaźnik efektywności zatrudnieniowej mogą wpływać czynniki nie związane ze szkoleniem np. dyskryminacja tych osób na lokalnym rynku pracy ze względu na wiek, brak doświadczenia zawodowego albo pobyt w więzieniu. Skoro rutynowe działania podjęte ze strony tut. Urzędu nie dają pożądanej efektywności należałoby przeprowadzić odrębną analizę tych zjawisk i opracować odpowiedni program specjalny skierowany do tych osób aby móc wspomóc ich aktywizację niestandardowymi działaniami

Tabela nr 2.6. Liczba kobiet przeszkolonych w stosunku do ogólnej liczby osób przeszkolonych

Ogółem (liczba osób przeszkolonych)	W tym kobiety
120	22
Odsetek	0,18

W dalszym ciągu utrzymuje się bardzo niski odsetek kobiet uczestniczących w szkoleniach. Tak jak już zasugerowano w poprzednich opracowaniach dotyczących efektywności i skuteczności szkoleń może to być wynikiem ich ogólnej, niskiej aktywności jeśli chodzi o szukanie zatrudnienia. Wśród zarejestrowanych w tut. Urzędzie kobiet najwięcej jest tych samotnie wychowujących dziecko oraz pozostających w rejestrze osób bezrobotnych ze względu na ubezpieczenie społeczne.

Tabela 2.7. Efektywność zatrudnieniowa kobiet po szkoleniach indywidualnych i grupowych

Forma szkolenia	Ogółem (liczba osób, które ukończyły szkolenia)	W tym kobiet	Odsetek	Liczba kobiet zatrudnionych po ukończeniu szkolenia	Odsetek
Grupowe	34	8	0,24	8	1
Indywidualne	87	14	0,16	6	0,43

Jak wynika z tabeli większy jest odsetek kobiet jeśli chodzi o uczestnictwo w szkoleniach grupowych. Ponadto na 8 kobiet skierowanych na szkolenia grupowe 8 podjęło samozatrudnienie, ponieważ szkolenie dotyczyło przygotowania tych osób do prowadzenia działalności gospodarczej, którą te osoby podjęły w wyniku uzyskania dotacji z tut. Urzędu. Kobiety w dalszym ciągu wychodzą z mniejszą inicjatywą jeśli chodzi o ubieganie się o szkolenia indywidualne.

Tabela nr 2.8. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach.

Wyszczególnienie bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach	Liczba osób	Odsetek
Do 1	6	0,05
Od 1 do 3	23	0,19
Od 3 do 6	25	0,21
Od 6 do 12	27	0,23
Od 12 do 24	21	0,18
Powyżej 24	18	0,15

W 2011 roku na pierwszym miejscu jeśli chodzi o liczebność osób korzystających ze szkoleń jest grupa osób będących w ewidencji osób zarejestrowanych od 6 do 12 miesięcy a następnie od 3 do 6 miesięcy. Domyślać się można, że w początkowym okresie rejestracji w tut. Urzędzie osoby szukają zatrudnienia we własnym zakresie. Dopiero bezpośrednia konfrontacja z pracodawcami oraz analiza ofert pracy uświadamia tym osobom, że brak im odpowiednich kwalifikacji bądź uprawnień i w związku z tym osoby te zgłaszają się do pracowników do spraw szkoleń.

Powyższe dane zawarte w tabelach przedstawiają strukturę przeszkolonej grupy osób.

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

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej liczony jest jako stosunek osób zatrudnionych w trakcie trwania szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu. **Z grupy 120 osób, które z wynikiem pozytywnym w 2011r. ukończyły szkolenie, w trakcie oraz w okresie 3 miesięcy po jego zakończeniu, zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą podjęło 55 osób co daje efektywność na poziomie 46% (0,46 odsetka)** a w tym:

- szkolenia indywidualne- wskaźnik efektywności wynosi 34% (0,34 odsetka). Na 86 osób, które ukończyły szkolenie 29 podjęło zatrudnienie

-szkolenia grupowe-wskaźnik efektywności wynosi 71% (0,70 odsetka). Szkolenia grupowe ukończyło 34 osób a pracę podjęło 24 osób.

Inaczej niż w roku poprzednim większa jest efektywność szkoleń grupowych niż indywidualnych. W planie szkoleń grupowych na 2011 rok uwzględniono tylko trzy szkolenia a w tym „ABC przedsiębiorczości czyli jak prowadzić własną firmę” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczanego dla osób , które złożyły wnioski o otrzymanie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W związku z tym powyższe szkolenie cechuje duża efektywność zatrudnieniowa. Konieczność organizowania i realizacji szkoleń dla osób bezrobotnych w zakresie przygotowania do założenia własnej działalności gospodarczej w ramach promowania rozwoju przedsiębiorczości wynika również Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie krośnieńskim na lata 2007-2015.

Zauważyć należy, że efektywność szkoleń organizowanych przez tut. Urząd w 2011r. kształtuje się na poziomie porównywalnym do tego za 2010r. Z grupy 280 osób, które z wynikiem pozytywnym w 2010r. ukończyły szkolenie, w trakcie lub w okresie do 31.03.2011r. po jego zakończeniu zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą podjęło 126 osób co dało efektywność na poziomie 45%.

Przy nieporównywalnie mniejszych środkach finansowych na szkolenia zawodowe przewidzianych do wykorzystania w 2011r. wskaźnik ten powinien być zdecydowanie większy, ponieważ pracownicy ds. szkoleń obsłużyli zdecydowanie mniejszą ilość osób oraz była możliwość rzetelnego zweryfikowania każdej kandydatury na szkolenie. Domniemać można, że czynnikiem, który zaniżył efektywność i skuteczność szkoleń zawodowych był trudny do zdiagnozowania brak motywacji absolwentów szkoleń do podjęcia legalnego zatrudnienia oraz inne deficyty np. dotyczące braku umiejętności poszukiwania pracy lub pisania dokumentów aplikacyjnych.

Kilka słów należy również poświęcić szkoleniom z zakresu aktywnego poszukiwania pracy wg programu Klubu Pracy organizowanym przez Lidera Klubu Pracy. Nie są one wliczane do szkoleń zawodowych ze względu na fakt, że po ich ukończeniu absolwent nabywa specyficzne umiejętności a ich realizacja nie dotyczy nabywania, podwyższania lub zmiany kwalifikacji. Zdecydowaną większość uczestników w/w szkoleń stanowią kobiety (95%), przeważnie długotrwale bezrobotnych.

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim i Filia w Gubinie przeszkolił z zakresu umiejętności poszukiwania pracy łącznie 77 osób z czego 5 osób (3 w Gubinie, 2 w Krośnie Odrzańskim) podjęło zatrudnienie (0,06 odsetka efektywności zatrudnieniowej). Doliczenie absolwentów szkoleń w Klubie Pracy do liczby absolwentów szkoleń zawodowych daje tylko 30% efektywności zatrudnieniowej. Należy podjąć kroki zmierzające do zwiększenia efektywności szkoleń organizowanych w Klubie Pracy. Proponowane działania naprawcze to:

- dokładniejsze sprecyzowanie adresatów szkolenia tzn. ustalenie wymagań jakie powinien posiadać kandydat na szkolenie i pod tym kątem przeprowadzenie rekrutacji ze strony pośredników pracy, doradców zawodowych i specjalisty ds. rozwoju zawodowego (np. osoby, które były uczestnikami szkoleń zawodowych lub staży, które nie podjęły zatrudnienia po ukończeniu tych form aktywnych)
- objęcie szkoleniami organizowanymi w Klubie Pracy w większym zakresie mężczyzn, ponieważ lepiej sobie radzą na rynku pracy
- organizowanie spotkań roboczych pracowników zaangażowanych w rekrutację raz w miesiącu aby omówić bieżące problemy i omówić wstępnie kandydatury na szkolenie.

4. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w trakcie trwania szkolenia lub w ciągu 3 miesięcy po jego ukończeniu

Tabela 4.1. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych

Wskaźniki	Ogółem	Wg wieku						Wg wykształcenia				
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	Gimnazjum i poniżej	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólne	Policealne i średnie zawodowe	Wyższe
Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych liczony jako stosunek kosztów szkoleń do liczby zatrudnionych w trakcie trwania szkolenia lub okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia w PLN	4.503	7.086	3.477	4.267	3.621	0	0	9.400	4.597	3.704	5.155	10.130

Aby wyliczyć ten wskaźnik potrzebne są następujące mierniki: liczba zatrudnionych absolwentów szkoleń i całkowity koszt szkoleń. Wyliczenie tego wskaźnika pozwala ocenić i porównać wielkość nakładów finansowych z Funduszu Pracy (bądź funduszu Europejskiego Funduszu Społecznego) poniesionych na działalność szkoleniową osób bezrobotnych w danym okresie, na tle wydatków poniesionych w tym czasie na inne formy aktywne. Jeśli chodzi o szkolenia grupowe i indywidualne zrealizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim to koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych (47 osób) w 2011 roku ogółem wynosi 4.503 zł. Największe koszty ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych dotyczą osób z wyższym wykształceniem wyższym. Podkreślić należy, że szkolenia dla osób z wyższym wykształceniem dały tylko 50% efektywność zatrudnieniową. Duży koszt ponownego zatrudnienia osób generują osoby z gimnazjalnym wykształceniem oraz te będące w kategorii wiekowej do 25 roku życia. Porównując jednak do kosztów zorganizowania 3-miesięcznego stażu dla jednej osoby (koszt 3.464 zł.) i ogólne nakłady finansowe kierowane na staże są to niewielkie kwoty.

5. Liczba i czas trwania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Na potrzeby niniejszej analizy obliczono również liczbę i czas trwania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy

Tabela 5.1. Liczba i czas trwania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy

Wskaźniki	Ogółem	Wg wieku						Wg wykształcenia				
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	Gimnazjum i poniżej	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólne	Policealne i średnie zawodowe	Wyższe
Przeciętny czas trwania szkoleń (w tygodniach)	3,7	4,3	3,7	2,4	3,4	3,3	2	4	3,6	2,6	3,3	6,5

Tut. Urząd w 2011r. zorganizował 3 szkolenia grupowe i 31 szkoleń indywidualnych. Przeciętny czas trwania szkoleń wynosi 3,7 tygodnia dla ogólnej liczby osób, które ukończyły szkolenia. Najdłuższy przeciętny czas trwania szkoleń wynosi 6,5 tygodnia dla osób z wykształceniem wyższym. Najkrótszy przeciętny czas trwania szkoleń dotyczył osób od 60 do 64 roku życia ze średnim wykształceniem.

6. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

Ważną informacją odnośnie szkoleń organizowanych przez tut. Urząd dotyczy kosztów szkoleń oraz przeciętnego kosztu osobogodziny szkoleń. Tabela poniżej pokazuje jakie kwoty zostały zaangażowane na szkolenia organizowane w analizowanym czasookresie.

Tabela 6.1. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

Wskaźniki	Ogółem	Wg wieku						Wg wykształcenia				
		18-24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 59	60 - 64	Gimnazjum i poniżej	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólne	Policealne i średnie zawodowe	Wyższe
Poniesione koszty szkolenia	247.672	77.950	93.889	21.33	43.452	9.633	2.785	47.002	78.151	25.930	77.329	20.260
Przeciętny koszt szkolenia (4:1)	2.030	2.293	2.041	1.641	1.889	1.927	2.785	2.044	1.818	1.995	2.090	3.380
Przeciętny koszt osobogodziny szkolenia w PLN	20.32	20.96	17.28	23.03	21.87	33.79	21.44	13.06	18.01	20.46	22.78	21.76

Przeciętny koszt szkolenia wynosi 2,093 zł, a przeciętny koszt osobogodziny szkolenia to 15,7 zł. dla ogólnej liczby absolwentów szkoleń. Zaznaczyć należy, że wyżej wymienione koszty zmalały w stosunku do 2010 roku. Największe koszty szkolenia - 4,808 zł. poniesione zostały na przeszkolenie osób z wyższym wykształceniem. Największy przeciętny koszt osobogodziny szkolenia – 20,7 zł. dotyczył osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym.

Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim i Filia w Gubinie w 2011r. nie udzielił pożyczki szkoleniowej na sfinansowanie szkolenia, ani nie finansował egzaminów i licencji niezbędnych do wykonywania zawodu. Na w/w formy nie przewidziano środków finansowych. Oprócz szkoleń zawodowych tut. Urząd przyznał 16-tu osobom dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych. Dokładne dane dotyczące tej formy przedstawiają tabele poniżej.

7. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych

Rozporządzenie dotyczące standardów usług pracy wymaga również podania w/w informacji odnośnie studiów podyplomowych.

Tabela 7.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych

Lp.	Wskaźniki	Razem	Kobiety
1	Liczba osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych	16	16
1a	- w tym osoby, które w 2011r. ukończyły studia podyplomowe	1	1
2	Liczba osób, które w 2011r. kontynuują studia podyplomowe rozpoczęte w 2010r.	17	11
2a	- w tym osoby, które w 2011r. ukończyły studia podyplomowe	9	3
3	Liczba osób, które w 2011r. odbywają studia podyplomowe (2+1)	33	25
4	Liczba osób, które w 2011r. ukończyły studia podyplomowe (1a+2a)	10	4
5	Odsetek (4:3)	0,30	0,16

Na dzień sporządzenia analizy niski jest odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe, ponieważ większość dofinansowań kończy się w 2012 r

Tabela 7.2. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie trwania dofinansowania kosztów studiów podyplomowych lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych.

Lp.	Wskaźniki	razem	kobiety
1	Liczba osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych	16	11

1a	- w tym osoby, które w 2011r. kontynuują studia podyplomowe	1	1
2	Liczba osób, które w 2011r. kontynuują studia podyplomowe rozpoczęte w 2010r.	19	13
2a	- w tym osoby, które w 2011r.v ukończyły studia podyplomowe	11	5
3	Liczba osób, które w 2011 r. odbywają studia podyplomowe	35	16
4	Liczba osób, które w 2011 r. ukończyły studia podyplomowe(1a+2a)	12	6
5	Liczba osób, które zostały zatrudnione w 2011r. w trakcie trwania dofinansowania lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych	14	12
5a	- w tym zatrudnieni w trakcie trwania dofinansowania studiów podyplomowych (osoby, z które rozpoczęły studia w 2010r.)	9	8
5b	- w tym zatrudnieni w trakcie trwania dofinansowania studiów podyplomowych (osoby, które rozpoczęły studia w 2011r.)	3	8
5c	- w tym zatrudnieni w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych	3	3
6	Odsetek osób, które zostały zatrudnione w 2011r. w trakcie trwania dofinansowania lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych (5:3)	0,40	0,75
6c	- w tym odsetek osób, które zostały zatrudnione w 2011r. w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych	-	-

Jak wynika z tabeli powyżej wysoki jest odsetek zatrudnienia wśród kobiet. Mało zadowolający jest odsetek zatrudnionych dotyczący ogólnej liczby osób, którzy otrzymali dofinansowanie. Mając na względzie zwiększenie efektywności i skuteczności tej formy aktywizacji należy większą uwagę zwrócić na uzasadnienie celowości podjęcia studiów podyplomowych.

9. ZAKOŃCZENIE

Dane zawarte w niniejszym opracowaniu pozwalają na wyciągnięcie wniosków, które posłużą do poprawy jakości działań. Z analizy efektywności i skuteczności szkoleń organizowanych w 2010r wynikało, że należy:

- ograniczyć realizację szkoleń grupowych do niezbędnego minimum i nastawić się na realizację szkoleń indywidualnych, ponieważ są one bardziej efektywne i skuteczne. Możliwość ubiegania się o szkolenia indywidualne a nie grupowe obliguje bezrobotnych do bezpośrednich kontaktów z pracodawcami

- realizacja szkoleń powinna odbywać się tylko i wyłącznie pod konkretne potrzeby pracodawców. Należy utrzymać formułę komisyjnego rozpatrzenia wniosków o szkolenia indywidualne ponieważ w pracach komisji uczestniczą pośrednicy pracy oraz doradcy zawodowi, którzy mają inne doświadczenia pracy z bezrobotnym i mogą określić czy osoba jest zmotywowana do podjęcia pracy w danym zawodzie co jest warunkiem koniecznym do zwiększenia efektywności i skuteczności szkoleń.

- ważna jest również praca po ukończeniu szkolenia z „nieefektywnym” bezrobotnym ze strony pośredników pracy lub doradców zawodowych. Okazuje się, że bezrobotni pomimo nabycia kwalifikacji zawodowych posiadają również inne deficyty pod postacią np.: braku umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych lub braku motywacji do podjęcia zatrudnienia. Z tego wynika, że obsługa bezrobotnego-uczestnika szkoleń powinna być kompleksowa podparta innymi działaniami aktywizującymi.

Wyżej przedstawione wnioski dotyczą również szkoleń organizowanych w 2011r.

Najmniej „efektywne zatrudnieniowo” grupy osób to kobiety, osoby będące po 50 roku życia oraz osoby będące po wyrokach. Odrębnej analizie należałoby poddać to zjawisko z zastosowaniem ankietyzacji tych osób aby poznać faktyczne przyczyny braku zatrudnienia wśród tych osób pomimo nabycia kwalifikacji poprzez szkolenie zawodowe.

Efektywność zatrudnieniowa szkoleń organizowanych przez tut. Urząd została utrzymana na poziomie ubiegłorocznym.

Spis tabel:

Tabela 2.1 Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym w stosunku do rozpoczynających szkolenia	str.4
Tabela 2.2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg kryterium wieku	str.5
Tabela 2.3. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg kryterium poziomu wykształcenia	str.5
Tabela 2.4. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg miejsca zamieszkania.....	str.5
Tabela 2.5. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg przynależności do grupy będącej w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	str.5
Tabela 2.6. Liczba kobiet przeszkolonych w stosunku do ogólnej liczby osób przeszkolonych.....	str.6
Tabela 2.7. Efektywność zatrudnieniowa kobiet po szkoleniach indywidualnych i grupowych.....	str.6
Tabela 2.8. Liczba i odsetek osób przeszkolonych wg czasu pozostawania bez pracy w miesiącach.....	str.6-7
Tabela 4.1. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych	str.8
Tabela 5.1. Liczba i czas trwania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.....	str.8
Tabela 6.1. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.....	str.9
Tabela 7.1. Liczba i odsetek osób, które ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych	str.9
Tabela 7.2. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w trakcie trwania dofinansowania kosztów studiów podyplomowych lub w okresie 3 miesięcy po ukończeniu studiów podyplomowych.....	str.10

Krosno Odrzańskie, 06.02. 2012r.

Paulina Mackowicz

starszy specjalista ds. rozwoju zawodowego

Do wiadomości:

1. Dyrektor PUP
2. Kierownik Działu CAZ
3. Samodzielny specjalista ds. programów