



Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie

Analiza skuteczności i efektywności szkoleń organizowanych w 2024 roku

Strzyżów 2025 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 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie zawarł 90 umów o realizację szkolenia z jednostkami szkoleniowymi, w tym skierował na szkolenia 81 osób, wśród których były 3 osoby poszukujące pracy.

Spośród wszystkich 81 osób skierowanych do udziału w szkoleniach 6 osób kontynuowało udział w szkoleniu po podjęciu zatrudnienia, 3 osoby kontynuują szkolenie w roku 2025. Jedna osoba przerwała 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 2024 r.	35	46	81
Liczba osób przeszkolonych	34	45	79
Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	34	45	79
Odsetek osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym w stosunku do osób rozpoczynających szkolenia	97 %	100%	98 %

2. Liczba i odsetek przeszkolonych według kryterium wieku.

Tabela 2. Osoby przeszkolone według wieku.

Przedział wiekowy	Liczba osób przeszkolonych
18 – 24 lata	24
25-34 lata	32
35-44 lata	7
45 lat i powyżej	16
SUMA	79

Spośród osób korzystających ze szkoleń najliczniejszą grupę przeszkolonych stanowiły osoby z przedziału wiekowego 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.

Na drugim miejscu znalazła się grupa osób w przedziale wiekowym 18-24 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 grupę stanowią osoby przeszkolone w wieku 45 lat i powyżej – jest to liczniejsza grupa osób w tym przedziale wiekowym niż we wcześniejszym roku. Wynika to najczęściej z tego, iż wspomniane osoby musiały się przekwalifikować z powodów najczęściej zdrowotnych.

Tylko 7 absolwentów szkoleń zaliczono do grupy wiekowej 35-44 lata. 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. Ta tendencja utrzymuje się podobnie jak w tamtym roku.

3.Liczba i odsetek osób przeszkolonych według kryterium wykształcenia.

Najliczniejszą reprezentację osób, które ukończyły szkolenia w omawianym okresie stanowi grupa 35 osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Kolejną grupę stanowiło 26 osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. 7 absolwentów szkoleń posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące. Kolejna grupa to osoby z wykształceniem wyższym – 6 osób.

Najniższy odsetek odnotowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 5 osób.

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	6	35	7	26	5
Wartość w %	7.60 %	44.30 %	8.86 %	32.91 %	6.33 %

Wykres nr 1 – Poziom wykształcenia osób przeszkolonych.



4.Liczba i odsetek przeszkolonych według kryterium miejsca zamieszkania.

Wśród osób, które ukończyły szkolenia w 2024 roku większość stanowili mieszkańcy wsi. Dane zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 4. Liczba osób przeszkolonych według miejsca zamieszkania.

Miejsce zamieszkania	Liczba osób przeszkolonych	Wartość w %
wieś	67	85 %
miasto	12	15 %
SUMA	79	100 %

5. Liczba i odsetek przeszkolonych według kryterium płci.

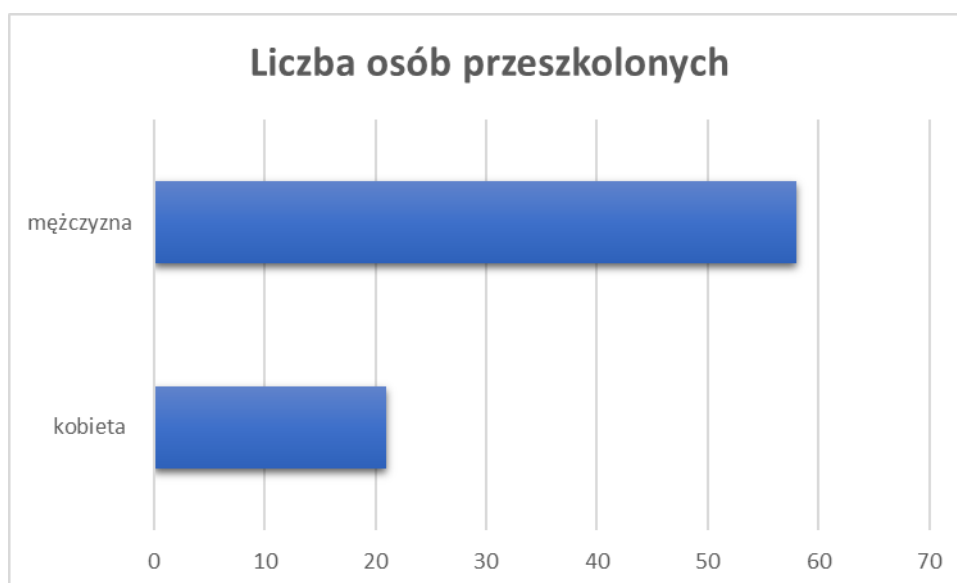
Wśród absolwentów szkoleń w roku 2024 najliczniejszą grupę – aż 73 % - stanowią mężczyźni. Spowodowane jest to w głównej mierze mniejszą aktywnością zawodową kobiet zarejestrowanych w urzędzie. Analogicznie do lat poprzednich kobiety przejawiają mniejszą motywację do podnoszenia swoich kwalifikacji.

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	21	27 %
mężczyzna	58	73 %
SUMA	79	100%

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	46	58.22 %
Osoby długotrwale bezrobotne	20	25.32 %
Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	29	36.71 %
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	11	13.92 %
Bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko	5	6.33 %
Bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	0	0
Kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia	6	7.59 %
Osoby bez doświadczenia zawodowego	16	20.25 %
Osoby posiadające dzieci do 6 rż lub dzieci niepełnosprawne do 18 rż	10	12.66 %
Osoby bez wykształcenia średniego	31	39.24 %
Osoby niepełnosprawne	2	2.53 %
Osoby po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	0	0
Osoby korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	0	0

Największą grupę spośród osób przeszkolonych w 2024 r stanowiły osoby poniżej 30 roku życia – 58,22 %, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych – 36,71 %, osoby długotrwale bezrobotne – 25,32 %, osoby bez doświadczenia zawodowego – 20,25 %,

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 31.12.2024 r.)**

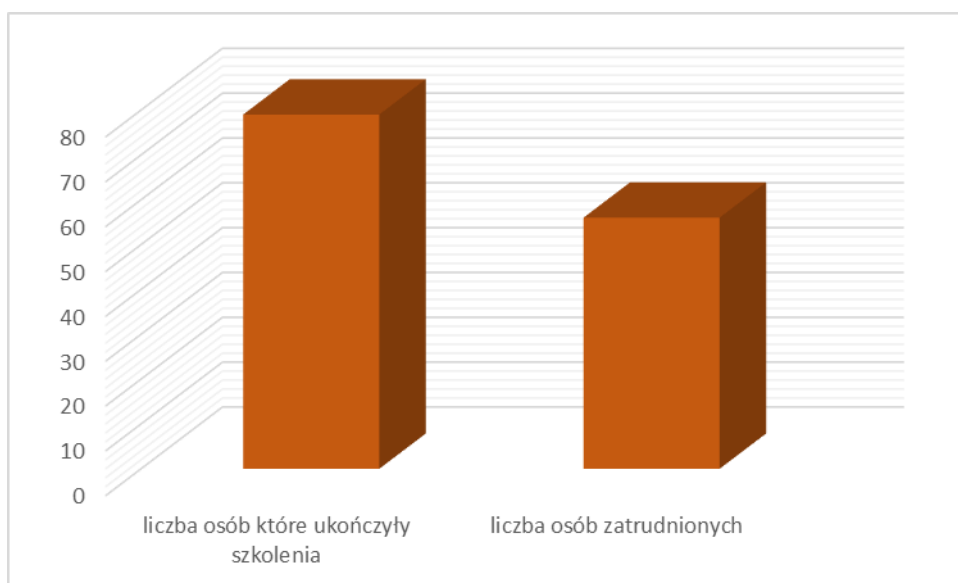
Tabela 7. Liczba osób zatrudnionych po szkoleniu.

liczba osób które ukończyły szkolenia	liczba osób zatrudnionych	wartość %
79	56	71 %

Z grupy 79 osób, które ukończyły szkolenia w 2024 roku, w trakcie szkolenia lub w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu, pracę zarobkową lub działalność gospodarczą podjęło 56 osób, co daje efektywność 71 %.

Zobrazowanie powyższych danych przedstawia wykres nr 3.

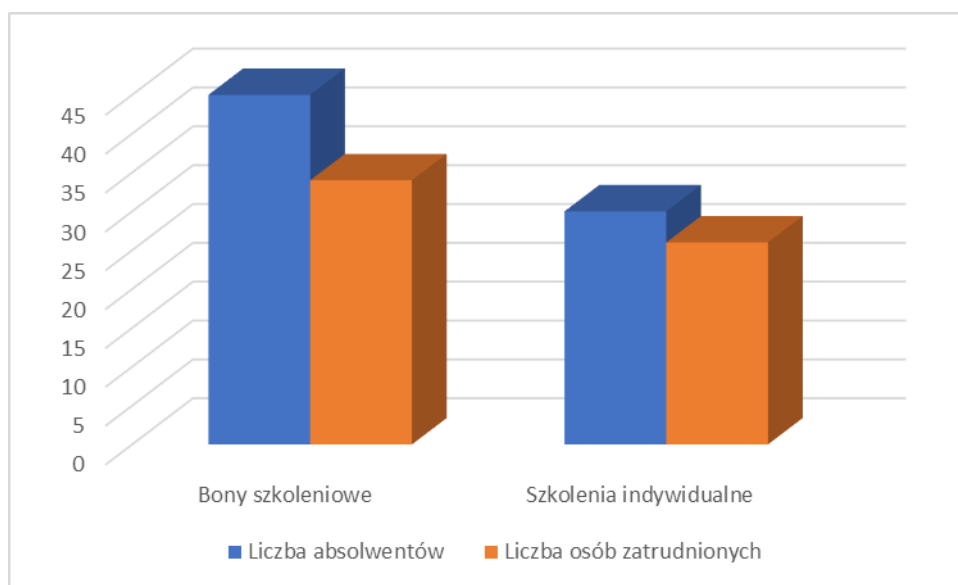
Wykres nr 3 - Liczba osób zatrudnionych po szkoleniu w odniesieniu do osób, które ukończyły szkolenie.



Spośród 34 absolwentów szkoleń indywidualnych w badanym okresie 26 osób podjęło zatrudnienie, co stanowi 76,47 %, natomiast spośród 45 uczestników bonów szkoleniowych zatrudnienie podjęło 30 osób co stanowi 66,66 %.

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 – 76.47 %, natomiast bony szkoleniowe – 66.66 %.**

Należy jednak podkreślić, iż powyższe dane nie odzwierciedlają całej efektywności zatrudnieniowej za rok 2024, 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 2024 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 **2024 r** wydatkowano łącznie ze stypendium – **560 339, 15 zł**

Średni koszt szkoleń łącznie ze stypendium – **7 092, 90 zł**

Ilość zatrudnionych w okresie 3 miesięcy od daty ukończenia szkoleń – **56**

Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych ze stypendium – **9 118, 09 zł**

9.Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

Przeciętny koszt szkolenia łącznie ze stypendium – **7 092, 90 zł**

Na szkolenia wydatkowano bez stypendium – 410 693, 46 zł

Przeciętny koszt szkolenia – **5 198, 65 zł**

Przeciętny koszt osobogodziny – **44, 68 zł**

Koszt ponownego zatrudnienia – **7 333, 81 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

- Liczba osób skierowanych – 9 osób (w tym 3 osoby poszukujące pracy)
- Liczba osób, które ukończyły studia podyplomowe – 7 osób

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 – 7 osób.

III. PODSUMOWANIE

Planowanie rozwoju kariery to proces strategicznego myślenia i działania, mający na celu osiągnięcie określonych celów zawodowych. Obejmuje analizę własnych umiejętności, zainteresowań i wartości oraz identyfikację możliwości rozwoju w wybranej dziedzinie.

Planowanie własnego rozwoju kariery, nie powinno być już dla nikogo zaskoczeniem. Dzięki przemyślanym krokom, można znaleźć dającą zadowolenie i dobre warunki finansowe pracę. Im lepiej jesteś do tego przygotowany, tym większe masz szanse, że proces ten zakończy się sukcesem. Zmiany zachodzące w dzisiejszym świecie, związane z konkurencją, nowymi technologiami, globalizacją sprawiają, że osoby które chcą utrzymać się i rozwijać na rynku pracy, muszą planować i kształtować swój rozwój zawodowy od samego początku wstąpienia na ścieżkę zawodową.

Obecnie najpopularniejszymi słowami na rynku pracy są: **mobilność, elastyczność, przekwalifikowanie się**, zatem nie można mówić o tradycyjnym "przypisywaniu" na stałe osoby do konkretnej branży. Dlatego niezmiernie ważne jest aby posiadać w swoim "portfolio" szeroki wachlarz kompetencji.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że największy odsetek osób które korzystają z dofinansowania do szkoleń stanowią ludzie młodzi do 30tego roku życia.

Młodzi ludzie na rynku pracy charakteryzują się kilkoma specyficznymi cechami:

- ✓ **Technologiczne zaawansowanie:** Dobrze radzą sobie z nowoczesnymi technologiami i są biegli w korzystaniu z narzędzi cyfrowych, co jest cenione w wielu branżach.

- ✓ **Elastyczność:** Są otwarci na różne formy zatrudnienia, takie jak praca zdalna, kontrakty krótkoterminowe.
- ✓ **Orientacja na rozwój:** Cenią możliwości rozwoju zawodowego, szkolenia i awansów. Chętnie inwestują w siebie i swoje umiejętności.
- ✓ **Mobilność:** Są bardziej skłonni do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych.
- ✓ **Oczekiwania finansowe:** Mają wysokie oczekiwania co do wynagrodzenia, ale też przywiązują wagę do benefitów pozapłacowych, takich jak elastyczne godziny pracy, dodatkowe ubezpieczenia czy możliwości rozwoju.
- ✓ **Wartości i etyka pracy:** Cenią pracodawców, którzy dbają o zrównoważony rozwój, różnorodność i inkluzję oraz którzy prowadzą działalność w sposób etyczny i odpowiedzialny społecznie.
- ✓ **Przedsiębiorczość:** Wiele młodych osób myśli o założeniu własnej działalności gospodarczej i jest otwartych na innowacje oraz nowe pomysły.

Zasadniczą różnicą pomiędzy młodymi ludźmi a osobami powyżej 40stego roku życia jest to, że ludzie urodzeni w latach 1950–1970 pamiętają gospodarkę po upadku komunizmu. Lata 90. dla wielu z nich oznaczały zwolnienia, niepewność zatrudnienia, pracę na czarno, niewypłacanie pensji itd. A wszystko to przy kilkunastoprocentowym bezrobociu, które na początku lat 2000. przekroczyło nawet 20 proc. Najmłodsze pokolenie po prostu tego nie przeżyło.

Dzisiaj sytuacja demograficzna zmieniała się diametralnie, więc pracodawcy nie powinni traktować 20-latków jak balast zwiększający poziom bezrobocia, lecz jak cenny zasób, o który trzeba dbać. Do tego niektórzy pracodawcy wciąż chcą zatrudniać na pewne stanowiska tylko młode osoby, a tych wchodzi co roku na rynek pracy jest coraz mniej.

Wiedząc że potencjalne zasoby pracy będą się zmniejszać z przyczyn demograficznych, często rozważanym rozwiązaniem pozostaje zwiększanie aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym.

Socjologowie zwracają też uwagę na zmianę modelu życia. Skoro mówimy o ludziach do 27.–28. roku życia, to ich sytuacja życiowa jest zupełnie inna niż osoby starszej o 10 czy 20 lat. Reprezentanci najmłodszego pokolenia w wielu przypadkach są jeszcze utrzymywani albo przynajmniej wspomagani finansowo przez rodziców, często

też z nimi mieszkają. Młodzi odraczają moment aktywizacji zawodowej z uwagi na dłuższy proces edukacyjny, traktując naukę jako inwestycję.

Tu jednak warto o działania służące praktycznej nauce zawodów czy godzeniu pracy i nauki.

Jest to też związane z przemianami obyczajowymi, które powodują, że młodzi ludzie coraz później podejmują poważne zobowiązania życiowe, takie jak małżeństwo i posiadanie dzieci.

Owszem, mogą łatwo znaleźć i zmienić pracę, ale to najczęściej wybór między różnymi pracami prostymi, a przez to niskopłatnymi. Akceptują zatrudnienie w ramach umów elastycznych, ale na krótki czas. Trudno im wyjść z zakłętego kręgu nazywanego peryferyjnym rynkiem pracy. Brakuje im poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, żyją w ciągłej tymczasowości – wyjaśnia prof. Muster. Jeśli są dobrze wykształceni, to rodzi to dodatkową frustrację. Ich umiejętności szybko się dewaluują, bo nie pracują oni w swoim zawodzie, tylko wykonują jakieś proste prace. Bardzo trudno jednak jest im zdobyć stanowiska specjalistyczne. Bo tu, jak podkreśla Rafał Muster, reguły gry się nie zmieniły. Młodym osobom bez większego doświadczenia zawodowego nadal najłatwiej zdobyć dobrą pracę z polecenia.

Skostniały system edukacji, brak doradców zawodowych i rodzice, którzy we wszystkim wyręczają swoje dzieci - to sprawia, że młodzież staje się coraz bardziej bezradna na rynku pracy. Młodzi ludzie powinni szerzej korzystać z różnych metod doradztwa zawodowego - wielu nie wie co chce robić w życiu, nie wiedzą również jak dany zawód wygląda. Postępujący rozwój i technologia sprawiła, że wykonywana praca w danym zawodzie wygląda inaczej niż sobie to wyobrażają.

Ważne jest przygotowywanie młodych osób do wykonywania konkretnego zawodu pod kątem wykształcenia bądź umiejętności oraz przygotowanie ich do tego, że w ciągu swojego życia będą musieli być może nawet kilkukrotnie zmieniać zawód. A to wymaga przygotowania i zdobycia umiejętności, jak chociażby otwartości na ciągłe uczenie się oraz konfrontowania się z zupełnie nową rzeczywistością, radzenia sobie z porażkami i zaczynania wszystkiego „od nowa”.

Wg badania przeprowadzonego przez PwC, Well.hr i Absolvent Consulting wspólnie zrealizowały badanie “Młodzi Polacy na rynku pracy” - Zdaniem młodych Polaków na rynku pracy najbardziej cenione będą w przyszłości: otwartość i szybkość

adaptacja do zmian, łączenie różnych umiejętności, szybkie uczenie się oraz umiejętności z obszaru IT.

Zapaść demograficzna będzie miała duże znaczenie dla przyszłości rynku pracy w Polsce. Jeśli utrzymają się obecne trendy demograficzne, do 2035 r. liczba pracowników zmniejszy się o 2,1 mln, co stanowi 12,6 proc. obecnego stanu zatrudnienia.

Oznacza to, że w porównaniu z obecnym stanem liczba pracowników, na przykład, w edukacji zmniejszy się o 29 proc., a w ochronie zdrowia o 23 proc. Straci także przemysł, w którym będzie pracowało o 11 proc. osób mniej.

W scenariuszu takiego spadku liczby zatrudnionych w sektorach przemysłowych – przy założeniu utrzymania pozostałych zmiennych na obecnym poziomie - PKB Polski zmniejszyłoby się o 6-8 proc.

Już teraz konieczna zatem jest aktywizacja zawodowa osób obecnie niepracujących, wdrażanie nowych technologii i wzrost wydajności pracy, a także wspieranie migracji. Takie wnioski płyną z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Konsekwencje zmian demograficznych dla podaży pracy w Polsce”.

Nie ma wątpliwości, że kursy i szkolenia to dobra metoda na podniesienie obecnych kwalifikacji zawodowych lub zdobycie zupełnie nowych umiejętności.

Szkolenia dla osób bezrobotnych mają na celu zwiększenie ich szans na znalezienie zatrudnienia oraz poprawę ich sytuacji na rynku pracy.

Oto kilka kluczowych powodów, dla których takie szkolenia są organizowane:

- **Podniesienie kwalifikacji:** Szkolenia umożliwiają zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji, które są poszukiwane na rynku pracy. Dzięki temu osoby bezrobotne mogą lepiej odpowiadać na wymagania pracodawców.
- **Aktualizacja wiedzy:** Technologie i metody pracy szybko się zmieniają. Szkolenia pomagają bezrobotnym nadążyć za nowymi trendami i narzędziami w ich branżach.
- **Przekwalifikowanie:** Niektóre branże mogą być w fazie zaniku, podczas gdy inne rozwijają się dynamicznie. Szkolenia umożliwiają bezrobotnym przekwalifikowanie się i zdobycie kompetencji w nowych, bardziej perspektywicznych dziedzinach.

- **Zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy:** Uczestnictwo w szkoleniach pokazuje potencjalnym pracodawcom, że kandydat jest zmotywowany, proaktywny i chętny do nauki oraz rozwoju.
- **Wzrost pewności siebie:** Zdobycie nowych umiejętności i wiedzy może zwiększyć pewność siebie osób bezrobotnych, co jest ważne podczas poszukiwania pracy i rozmów kwalifikacyjnych.
- **Budowanie sieci kontaktów:** Szkolenia to także okazja do nawiązywania kontaktów zawodowych z innymi uczestnikami oraz z trenerami, co może prowadzić do nowych możliwości zatrudnienia.
- **Dostosowanie do wymogów lokalnego rynku pracy:** Szkolenia organizowane przez lokalne urzędy pracy często są dostosowane do specyficznych potrzeb i wymagań rynku pracy w danym regionie, co zwiększa szanse na zatrudnienie w okolicy.
- **Wsparcie psychologiczne i motywacyjne:** Udział w szkoleniach może również mieć pozytywny wpływ na samopoczucie osób bezrobotnych, dając im cel, strukturę dnia i poczucie, że aktywnie pracują nad poprawą swojej sytuacji.
- **Możliwość staży i praktyk:** Niektóre szkolenia oferują możliwość odbycia staży lub praktyk, co pozwala zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe i nawiązać bezpośrednie kontakty z potencjalnymi pracodawcami.
- **Dostęp do poradnictwa zawodowego:** Szkolenia powinny być połączone z poradnictwem zawodowym, które pomaga osobom bezrobotnym w określeniu ich zawodowych celów, przygotowaniu CV i listu motywacyjnego oraz przygotowaniu się do rozmów kwalifikacyjnych. Szkolenia dla osób bezrobotnych są zatem kluczowym narzędziem w walce z bezrobociem i promowaniu aktywizacji zawodowej.

Prawidłowo funkcjonujący system edukacji oraz szkoleń powinien prowadzić do zmniejszenia poziomu niedopasowania kompetencyjnego pomiędzy umiejętnościami absolwentów, a wymaganiami rynku pracy.

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

Opracowanie:

mgr Beata Podsiadło

Specjalista ds. Rozwoju Zawodowego