

POSTAWY I OCZEKIWANIA OSÓB BEZROBOTNYCH DOTYCZĄCE POTRZEB SZKOLENIOWYCH POWIATU KOSZALIŃSKIEGO

Wprowadzenie

Szkolenia proponowane przez powiatowe urzędy pracy bezrobotnym i innym uprawnionym osobom mają przede wszystkim na celu umożliwienie im uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Właściwe dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb bezrobotnych i zapotrzebowania pracodawców mogłoby zaowocować wzrostem poziomu szkoleń, uniknięcia problemów z rekrutacją, a także zwiększyć efektywność zatrudnienia po szkoleniach.

Struktura bezrobotnych na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Koszalinie

Powiatowy Urząd Pracy w Koszalinie obszarem działania obejmuje dwa powiaty: grodzki – miasto Koszalin oraz ziemski – składający się z 8 gmin sąsiadujących. Z tej przyczyny dane dla celów statystycznych wyliczane są oddzielnie dla każdego z tych powiatów. W dniu 31.12.2007 w urzędzie zarejestrowanych było ogółem 10.574 bezrobotnych, z czego: 5.429 osób zamieszkałych w Koszalinie i 5.145 osób zamieszkałych w powiecie koszalińskim. Mimo niewielkiej różnicy liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych bardzo duże dysproporcje występują przy porównaniu stopy bezrobocia; miasto Koszalin – 11,5%, powiat koszaliński - 25,2%. (<http://www.pup.koszalin.pl/Statystyka> w grudniu 2007)

Dla niniejszego opracowania znaczenie ma określenie liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych. Wydaje się bowiem, że w tej grupie bezrobotnych winno znajdować się najwięcej osób istotnie zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji umożliwiających zatrudnienie.

W tabeli 1 przedstawiona została struktura zarejestrowanych bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem osób nie posiadających kwalifikacji zawodowych, oddzielnie dla obu powiatów. Z analizy danych zawartych w tych zestawieniach wyraźnie wynika zróżnicowanie bezrobotnych pod względem poziomu wykształcenia i posiadanych kwalifikacji. Tabela ukazuje odrębnie strukturę populacji dla miasta i powiatu.

Tabela 1. Struktura bezrobotnych w dniu 31.12.2007 wg poziomu wykształcenia – miasto Koszalin i - powiat Koszalin

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych		Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	
	Ogółem	W tym kobiet	Ogółem	W tym kobiet
Wyższe	508 140	326 90	- -	- -
Policealne i średnie zawodowe	1197 745	790 551	- -	- -

Średnie ogólnokształcące	592	311	461	249	194	102	162	80
Zasadnicze zawodowe	1249	1493	640	900	-	-	-	-
Gimnazjalne i poniżej	1883	2456	1055	1485	882	1231	532	806

Źródło: opracowanie własne w oparciu o sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Koszalinie rok 2007, s. 15.

Z przedstawionych w tabelach danych liczbowych można wyliczyć, że w PUP Koszalin jest obecnie zarejestrowanych 2.409 osób bez kwalifikacji, co stanowi 22,78% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Osoby te będąc w szczególnej sytuacji na rynku pracy powinny w pierwszej kolejności zostać objęte opieką doradców zawodowych i po zdiagnozowaniu predyspozycji zawodowych i określeniu możliwych kierunków szkolenia skierowane do specjalisty do spraw rozwoju zawodowego w celu uzyskania skierowania na szkolenie. Na uwagę zasługuje również fakt, że liczba osób bez kwalifikacji zawodowych w powiecie ziemskim jest wyższa niż w powiecie grodzkim o 256 osób. Znalezienie pracy przez osoby bez kwalifikacji zawodowych jest znacznie utrudnione i najczęściej wiąże się z koniecznością uzupełnienia wykształcenia lub nabyciem poszukiwanych umiejętności.

Dane dotyczące kwalifikacji są istotne przy planowaniu propozycji szkoleń z uwagi na konieczność uwzględnienia tych propozycji do możliwości mobilnych potencjalnych uczestników szkoleń. W tabelach podano również liczbę zarejestrowanych kobiet. Stanowią one 56% osób bezrobotnych w mieście Koszalinie i 60% osób bezrobotnych w powiecie, z czego w grupie osób bez kwalifikacji, stanowią 60% w Koszalinie i 65% w powiecie. Dane te nie zostały uwzględnione przypadkowo, ponieważ kobiety trudniej znajdują zatrudnienie i stanowią największą grupę bezrobotnych, dla których nie ma propozycji pracy. Organizowane obecnie aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu jak masowe szkolenia z obsługi komputerów czy kursy księgowości nie przynoszą efektów. Muszą one zostać zastąpione indywidualnymi ścieżkami wychodzenia z bezrobocia, w szczególności kierowanych do osób, które same nie poradzą sobie na rynku pracy. (Duszczyk, Gazeta Prawna Nr 221/2007)

Zawody deficytowe na lokalnym rynku pracy

Zawód uznaje się za deficytowy, gdy zapotrzebowanie na osoby przygotowane do jego wykonania przewyższa możliwości podaży.

Rynek zawodów jest mechanizmem złożonym i stale ulegającym zmianom. Poznanie czynników powodujących te zmiany i określenie skutecznych sposobów reakcji na nie może umożliwić minimalizowanie negatywnych skutków, jakie powodują. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie za jeden z najistotniejszych kierunków badania rynku pracy uznał systematyczną obserwację wojewódzkiego rynku pracy pod kątem kształtowania się popytu i podaży siły roboczej w przekroju zawodowym. Rozpoczęto bieżącą koordynację szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy, a także diagnozowanie aktualnej sytuacji bezrobocia w województwie zachodniopomorskim oraz określenia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy. (Nowak, Biuletyn Informacyjny, Nr 2 lipiec 2007)

W raportach (Raport I/P/2007, s. 12) sporządzonych na podstawie dokonanych analiz na terenie miasta Koszalina wyodrębniono kategorię zawodów deficytowych, wymieniając zapotrzebowanie rynku pracy na: dekarzy, szklarzy, krojczych, specjalistów do spraw rekruc-

tacji i kadr, pracowników ochrony mienia i osób, brukarzy, kierowców wózków jezdniowych, przedstawicieli handlowych, robotników drogowych, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, tynkarzy, monterów/składaczy okien, kontrolerów wewnętrznych, operatorów sprzętu komputerowego, nauczycieli przedmiotów zawodowych technicznych.

Na terenie powiatu koszalińskiego wyodrębniono nieco odmienną kategorię zawodów deficytowych, wymieniając zapotrzebowanie rynku pracy na: samodzielnych księgowych, pilarzy, nauczycieli języków obcych, nauczycieli matematyki, bibliotekarzy, ogrodników terenów zielonych, opiekunki dziecięce, pakowaczy, kasjerów handlowych, robotników przetwórstwa surowców roślinnych, wychowawców w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, specjalistów do spraw rachunkowości, zaopatrzeniowców, opiekunów w domu pomocy społecznej, animatorów kultury, kurierów, tynkarzy, krojczych, kierowców wózków jezdniowych.

Wymienione powyżej zawody deficytowe występujące na terenie obu powiatów ukazują duże zróżnicowanie w potrzebach pracodawców. Pracodawcy z Koszalina poszukują pracowników w zawodach robotniczych, które nie są reprezentowane jako deficytowe na terenie powiatu, natomiast w gminach największe zapotrzebowanie jest na specjalistów, nauczycieli, wychowawców i opiekunów w placówkach opiekuńczych i społecznych. Przyczyny występowania tego zróżnicowania mogą być związane z małą mobilnością bezrobotnych, niechętnie podejmujących pracę poza miejscem zamieszkania. W ofertach pracy PUP znajduje się ilość ofert, których nie udaje się sprawnie i w pełni zrealizować pomimo faktu, że oferty te dotyczą grupy zawodów nadwyżkowych. Powodami, dla których bardzo trudno jest pośrednikom pracy zrealizować oferty na stanowiska murarza, ślusarza, mechanika pojazdów samochodowych czy też pielęgniarki, są najczęściej: wiek, długotrwałe przerwy w zatrudnieniu, zdezaktualizowane uprawnienia i kwalifikacje zawodowe. (Raport I/P/2007, s.14)

Postawy i oczekiwania bezrobotnych dotyczące potrzeb szkoleniowych – badanie ankietowe

Badanie osób bezrobotnych powiatu koszalińskiego zostało przeprowadzone za pomocą jednej z technik badawczych – wywiadu kwestionariuszowego. Skierowane one zostały do 5.145 respondentów. Dobór próby do badania miał charakter losowy warstwowy. Na potrzeby tego badania operat losowania został dobrany w taki sposób, aby zapewnić reprezentatywność wylosowanej próby. Badanie miało więc charakter reprezentatywny, co pozwala na uogólnianie uzyskanych wniosków z badań na całą zbiorowość osób bezrobotnych powiatu koszalińskiego. Dobór próby uwzględniał strukturę bezrobotnych w powiecie koszalińskim ze względu na poziom wykształcenia (tabela 1).

Ankieta została zbudowana z pytań badawczych zamkniętych, w przypadku 4 pytań respondenci mogli dopisać własne propozycje oraz 6 pytań charakteryzujących respondentów, pozwalających określić: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania oraz dotychczasowe doświadczenia zawodowe, stanowiące metryczkę ankiety.

Odpowiedzi na pytania umieszczone w ankiecie pozwolą na ustalenie: czy obecnie stosowany system informowania o szkoleniach jest wystarczający, czy oferta szkoleniowa jest dostosowana do oczekiwań zainteresowanych i potrzeb rynku pracy. W tabeli 2 przedstawiono zestawienie wszystkich osób, które zostały objęte badaniem – według miejsca zamieszkania i płci.

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że liczba kobiet zainteresowanych udziałem w badaniach jest wyższa niż mężczyzn. Kobiety przeważają w ewidencji osób bezrobotnych i są bardziej zainteresowane tym instrumentem aktywizacji zawodowej.

Tabela 2. Miejsce zamieszkania i płeć badanych respondentów

Płeć	Powiat koszaliński
Kobiety	60%
Mężczyźni	40%

Źródło: opracowanie własne w oparciu o wyniki ankiet.

W badaniu brały udział osoby o różnym poziomie wykształcenia. Wydawało się, że osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych są bardziej zdeterminowane uzyskaniem podstawowych umiejętności jakie oferuje udział w szkoleniach. Poziom wykształcenia respondentów przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Charakterystyka próby badawczej według poziomu wykształcenia

Wykształcenie	Powiat koszaliński	
	Kobiety	Mężczyźni
Wyższe	16,6%	5%
Policealne lub średnie zawodowe	26,6%	30%
Średnie ogólnokształcące	30%	-
Zasadnicze zawodowe	20%	45%
Podstawowe lub gimnazjalne	6,8%	20%

Źródło: opracowanie własne w oparciu o badania ankietowe.

Największa liczba respondentów biorących udział w badaniu posiada jednak wykształcenie wyższe i policealne lub średnie zawodowe, a nie jak można by przypuszczać ogólnokształcące lub bez kwalifikacji. Na uwagę zasługuje też fakt, że w tej grupie respondentów więcej jest kobiet z wyższym wykształceniem niż mężczyzn zainteresowanych uzupełnieniem lub zmianą kwalifikacji. Może to wynikać również z faktu, że mężczyźni mają jednak większe szanse na uzyskanie zatrudnienia niż kobiety albo, jak wcześniej wspomniano można też domniemywać, że kobiety chętniej uczestniczą w szkoleniach. Dość liczną grupę stanowią również respondentki z wykształceniem średnim ogólnym. W badaniu nie uczestniczył żaden mężczyzna posiadający wykształcenie średnie ogólne. Najmniej liczną grupę zainteresowaną tą usługą urzędów pracy są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podstawowym lub gimnazjalnym. Jest to tyle zaskakujące, że to właśnie osoby o najniższych kwalifikacjach, wydawałoby się, powinny być najbardziej zainteresowane zakwalifikowaniem na szkolenie.

W badaniu brały udział osoby w różnym wieku. W tabeli 4 wyszczególniono osoby według przedziałów wiekowych.

Tabela 4. Wiek badanych respondentów

Wiek	Powiat koszaliński	
	Kobiety	Mężczyźni
Do 25 lat	26,6%	10%
26-35 lat	36,6%	35%
36-45 lat	23,3%	20%
Powyżej 46 lat	13,5%	35%

Źródło: opracowanie własne w oparciu o wyniki ankiet.

Najliczniejszą grupę zainteresowaną szkoleniami stanowiły osoby w wieku 26-35 lat, najmniejszą grupę stanowiły osoby do 25 oraz powyżej 46 lat.

Pytanie o okres zatrudnienia miało na celu zbadanie, która grupa osób jest bardziej zainteresowana udziałem w szkoleniach. Okazuje się, że wśród grupy badanych osób mężczyźni, częściej niż kobiety legitymowali się stażem pracy. Może to wynikać z faktu, że mężczyźni łatwiej znajdują i podejmują zatrudnienie, kobiety natomiast częściej rezygnują z pracy zawodowej na rzecz zajmowania się gospodarstwem domowym.

W celu uzyskania informacji, czy okres pozostawania poza rynkiem pracy ma wpływ na decyzję o podnoszeniu kwalifikacji lub zmiany dotychczasowych, poproszono ankietowanych o podanie jak długo pozostają bez zatrudnienia. Wyniki zawarto w tabeli 5.

Tabela 5. Okres pozostawania ankietowanych bez pracy

Czas	Powiat koszaliński	
	Kobiety	Mężczyźni
Do 1 roku	33,3%	35%
Do 2 lat	16,7%	20%
Powyżej 2 lat	50%	45%

Źródło: opracowanie własne w oparciu o badania ankietowe.

Analiza powyższych danych wskazuje, że największą aktywność w korzystaniu z usług szkoleniowych oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wykazują osoby, które stosunkowo niedawno straciły pracę lub zarejestrowały się jako bezrobotne oraz osoby długotrwale bezrobotne. Osoby pozostające bez pracy od jednego do dwóch lat stanowiły 20% respondentów.

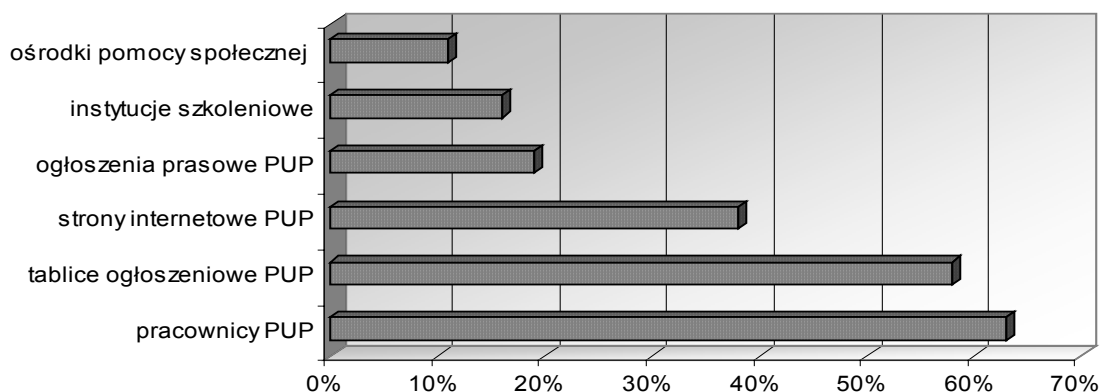
Analiza wyników badania

W pierwszym pytaniu zapytano ankietowanych, czy są zainteresowani zmianą lub podnoszeniem kwalifikacji. Celowo nie zawężono pytania o zainteresowanie udziałem w szkoleniu oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy, lecz zapytano o ogólną gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Spośród badanych 8% udzieliło odpowiedzi przeczącej, 7% ankietowanych nie było zdecydowanych a udzielenie przez 85% respondentów odpowiedzi twierdzącej świadczy o silnej chęci do dalszego kształcenia.

Drugie pytanie ankiety dotyczyło znajomości propozycji szkoleń oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że badani bezrobotni w większości nie mają orientacji o dostępnych szkoleniach: 51% odpowiedziało na tak zadane pytanie „nie”, 13% badanych „trudno powiedzieć”, a tylko 36% ankietowanych odpowiedziało, że zna propozycje szkoleń.

W pytaniu następnym zapytano respondentów o źródła informacji o szkoleniach dla bezrobotnych organizowanych z inicjatywy urzędu pracy. Strukturę odpowiedzi na tak zadane pytanie prezentuje rysunek 1.

Rysunek 1. Źródła informacji odnośnie propozycji szkoleń w urzędzie pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Badani wskazywali, że głównymi źródłami informacji o propozycjach szkoleń są pracownicy urzędu (63% wskazań) i ogłoszenia na tablicach umieszczonych w siedzibie urzędu (58% wskazań). W 38% przypadkach wybrano odpowiedź, że informacji o propozycjach szkoleń dla bezrobotnych szukali na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Koszalinie. Respondenci wskazywali również na: ogłoszenia w prasie 19% ankietowanych, instytucje szkoleniowe 16%. Wśród wskazań tylko 11% badanych udzieliło odpowiedzi, że informacje o szkoleniach uzyskuje w ośrodkach pomocy społecznej. Respondenci w tym pytaniu mogli podać inne nie wymienione źródła – 6% skorzystało z tej możliwości i podało jako źródło informacji o szkoleniach w kolejności znajomych, rodzinę oraz inne osoby.

Treść kolejnego pytania dotyczyła dodatkowych świadczeń jakie uzyskują osoby uczestniczące w szkoleniach po skierowaniu z urzędu pracy. W możliwych do wyboru odpowiedziach znajdowały się również świadczenia nie związane ze szkoleniem. Do tych świadczeń należą: dieta, dodatek rodzinny, stypendium stażowe, wynagrodzenie za praktykę, zasiłek dla bezrobotnych.

Tabela 6. Dodatkowe świadczenia osób uczestniczących w szkoleniach

Wyszczególnienie	Badana grupa (w %)	
	Tak	Nie
Diety	6	18
		77
Dodatek rodzinny	5	24
		71
Dodatek szkoleniowy	63	20
		17
Stypendium stażowe	5	22
		73
Stypendium szkoleniowe	36	2
		62

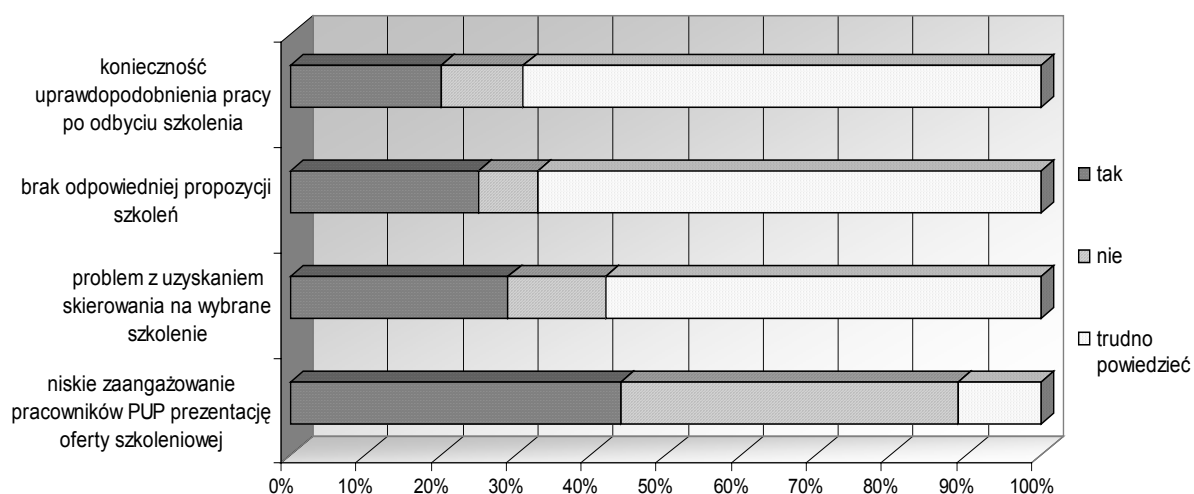
Wynagrodzenie za praktykę	Tak	9
	Nie	16
	Nie wiem	75
Zasiłek dla bezrobotnych	Tak	8
	Nie	19
	Nie wiem	73
Zwrot kosztów badań	Tak	17
	Nie	5
	Nie wiem	78
Zwrot kosztów przejazdu	Tak	47
	Nie	28
	Nie wiem	25
Zwrot kosztów wyżywienia	Tak	7
	Nie	10
	Nie wiem	83
Zwrot kosztów zakwaterowania	Tak	7
	Nie	8
	Nie wiem	83

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedstawiony w tabeli 6 rozkład odpowiedzi ukazuje, że większość badanych przyznała się do braku wiedzy na temat świadczeń do jakich mają prawo osoby uczestniczące w szkoleniach. Największa była wiedza o prawie do dodatku szkoleniowego (63% wybrało odpowiedź: „tak”) i zwrot kosztów dojazdu (47% oraz prawie do stypendium szkoleniowego 36%). W pozostałych przypadkach dominowały odpowiedzi negatywne (od 62% badanych do 83% wskazań: „nie wiem”).

W pytaniu kolejnym zapytano respondentów o bariery dostępności szkoleń. Rysunek 2 wskazuje, że wśród badanych osób tylko 45% wybrało odpowiedź, że pracownicy sami proponują udział w szkoleniu, 29% badanych uznało, że są problemy z uzyskaniem skierowania na wybrane szkolenia, a 25% respondentów twierdziło, że propozycje szkoleń nie odpowiadają ich oczekiwaniom. Uzyskanie skierowania na szkolenie tylko po uprawdopodobnieniu zatrudnienia wskazało 20% ankietowanych. Wysokie wartości w możliwych do wyboru odpowiedziach „trudno powiedzieć” mogą wskazywać, że ankietowani mało pozytywnie oceniają dostępność szkoleń i dostosowanie tematyki kursów do ich oczekiwań.

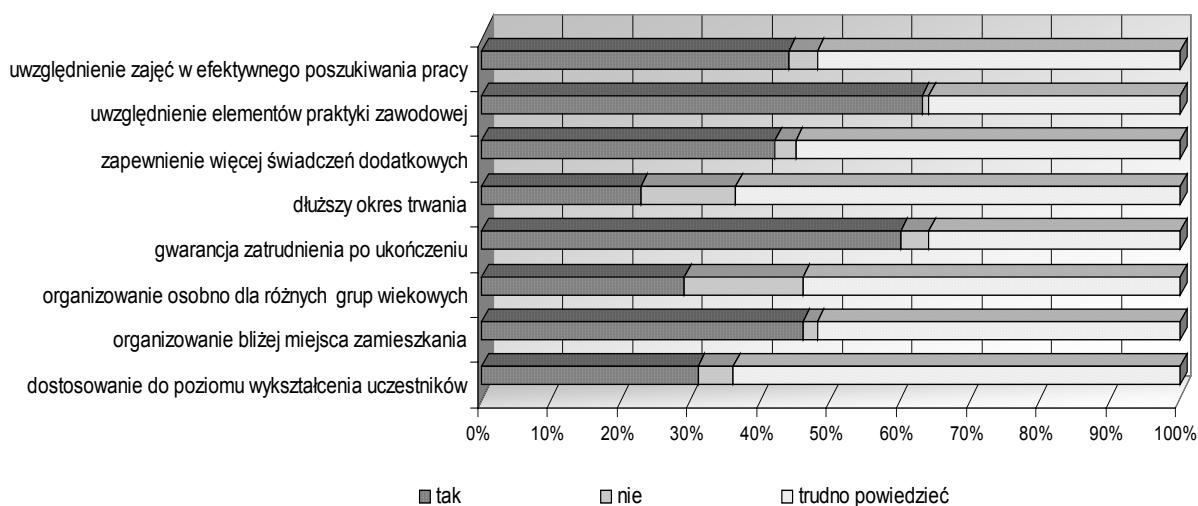
Rysunek 2. Bariery dostępności szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W szóstym pytaniu poproszono respondentów o wyrażenie oczekiwań wobec systemu szkoleń. Odpowiedzi ankietowanych prezentuje rysunek 3.

Rysunek 3. Oczekiwania bezrobotnych wobec systemu i organizacji szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Jak widać z rysunku 3, według opinii większości respondentów szkolenia powinny zawierać elementy praktyki zawodowej – 63% badanych oraz gwarantować zatrudnienie po jego ukończeniu – 60%. W przypadku 42% ankietowanych wskazano, że udział w szkoleniu powinien zapewnić więcej świadczeń dodatkowych, 46% osób uznało, że szkolenia organizowane powinny być bliżej miejsca zamieszkania. Potrzebę umieszczania w programach szkoleń zajęć z aktywnego poszukiwania pracy wskazało 44% respondentów. Na wydłużenie czasu szkoleń wskazano tylko w przypadku 25% ankietowanych.

Na pytanie: Czy Pani/Pana zdaniem proponowane przez PUP w Koszalinie szkolenia są dostosowane do potrzeb rynku pracy?, tylko 28% ankietowanych było zdania, że propozycja szkoleń koresponduje z potrzebami rynku pracy, za niedostosowane uznało je 18%. Zdecydowana większość, bo 54% badanych miało trudności z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Charakter udzielonych odpowiedzi na zadane pytanie może sugerować, że badani bezrobotni nie bardzo zorientowani są zarówno w ofercie szkoleń jak i ofertach pracy.

W pytaniu kolejnym poproszono ankietowanych o wskazanie korzyści i zalet, jakie może przynieść udział w szkoleniu. Wyniki zaprezentowano w tabeli 7.

Tabela 7. Korzyści i wady wynikające z udziału w szkoleniach

Wyszczególnienie	Badana grupa (w %)	
	Tak	Nie
Uzyskanie zatrudnienia	Tak	24
	Nie	9
	Trudno powiedzieć	67
Zwiększenie motywacji do podjęcia pracy	Tak	46
	Nie	8
	Trudno powiedzieć	46
Umożliwienie podjęcia działalności gospodarczej	Tak	36
	Nie	9
	Trudno powiedzieć	55
Uzupełnienie kwalifikacji zawodowych	Tak	73
	Nie	1
	Trudno powiedzieć	26
Uzyskanie kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy	Tak	42
	Nie	2
	Trudno powiedzieć	56
Uzyskanie nowych kwalifikacji	Tak	67
	Nie	2
	Trudno powiedzieć	31
Nawiązanie nowych kontaktów	Tak	58
	Nie	3
	Trudno powiedzieć	39
Poprawa samopoczucia	Tak	34
	Nie	9
	Trudno powiedzieć	57
Niczego nie zmieni, strata czasu	Tak	2
	Nie	39
	Trudno powiedzieć	31

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak wynika z przeprowadzonych badań do głównych korzyści związanych z udziałem w szkoleniu respondenci zaliczyli możliwość uzupełnienia kwalifikacji zawodowych (73% badanych) oraz możliwość uzyskania nowych kwalifikacji (67% ankietowanych). Udział w szkoleniu jako drogę do uzyskania kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy wskazało 43% respondentów. Dość wysoki wskaźnik odpowiedzi twierdzącej stoi w sprzeczności z odpo-

wiedzią udzieloną na poprzednie pytanie, gdzie respondenci mieli trudności z określeniem stopnia dostosowania oferty szkoleń do potrzeb rynku pracy. Wysoko oceniona została również możliwość nawiązania nowych kontaktów (58% odpowiedzi pozytywnych), jak również zwiększenie motywacji do podjęcia pracy (46% badanych udzieliło odpowiedzi pozytywnej). Tylko 2% ankietowanych uważało, że udział w szkoleniu to strata czasu a 39% było przeciwnego zdania. Respondenci pytani o możliwość uzyskania zatrudnienia po szkoleniu wykazali duży sceptycyzm i w większości odpowiadali, że trudno powiedzieć (67%). Tylko 24% ankietowanych uznało, że zdobyte podczas udziału w szkoleniu wiadomości i umiejętności mogą pomóc w uzyskaniu pracy.

W trakcie badania przedstawiono respondentom 42 propozycje tematyczne szkoleń i poproszono o wskazanie maksymalnie 5 pozycji adekwatnych do ich potrzeb i zainteresowań. Poniższa tabela 8 prezentuje listę szkoleń, które jako odpowiadające zainteresowaniom ankietowanych uzyskały wynik przekraczający 10% wskazań ankietowanych.

Tabela 8. Propozycje tematyczne szkoleń adekwatnych do potrzeb i zainteresowań badanych podmiotów

L.p.	Nazwa/obszar szkolenia	Badana grupa (w%)
1.	Kurs komputerowy – programy kadrowo-płacowe	36
2.	Kurs administracyjno-biurowy	30
3.	Kurs komputerowy – programy księgowe	28
4.	Księgowość i rachunkowość	27
5.	Kurs komputerowy ogólny - zaawansowany	23
6.	Kurs komputerowy ogólny - podstawowy	21
7.	Kurs języka angielskiego - średniozaawansowany	18
8.	Kierowca samochodu ciężarowego pow. 7,5t	17
9.	Kurs języka angielskiego - podstawowy	15
10.	Kurs w zakresie rekrutacji kadr	14
11.	Kierowca wózka widłowego	14
12.	Spawacz	13
13.	Przedstawiciel handlowy	13
14.	Kursy dokształcające dla kierowców	13
15.	Operator koparki	12
16.	Kurs komputerowy – programy graficzne	11
17.	Kierowca autobusu	11
18.	Kurs języka niemieckiego - podstawowy	10

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci w większości wskazywali zainteresowanie uczestnictwem w kursach komputerowych zawierających w swoim programie naukę pracy na konkretnych programach: kadrowo-płacowych i księgowych. Kursy komputerowe cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród badanych podmiotów, prawie wszystkie przedstawione propozycje osiągnęły wynik ponad 10% wskazań. Na wysokie zainteresowanie kursami przygotowującymi do pracy biurowej może mieć wpływ fakt, że większość badanych stanowiły kobiety, i w przeciwieństwie do ankietowanych mężczyzn ich zainteresowania koncentrowały się przede wszystkim na tych propozycjach. W ankietach wskazywano potrzebę przeprowadzania kursów prawa jazdy (kierowca samochodu ciężarowego – 27%, kierowca autobusu – 17%) jako te, którymi są najbardziej zainteresowani. Ponadto duże zainteresowanie wykazano w stosunku do szkoleń w zawodach: spawacz i operator koparki. Nie wszyscy respondenci skorzystali z możliwości

zaznaczenia 5 pozycji. Jako inne nie wymienione wpisano w 40 przypadkach szkolenia: pracownik ochrony fizycznej, operator suwnic, kurs języka francuskiego oraz kurs opieki przed-szkolnej.

W następnym pytaniu powtórzono propozycje tematyczne szkoleń przedstawionych w poprzednim pytaniu i poproszono o zaznaczenie tych, które ich zdaniem są najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Poproszono o zaznaczenie maksymalnie 5 pozycji. W uzupełnieniu propozycji można było dodatkowo wskazać inne nie wymienione. W tabeli 9 ujęto szkolenia, które jako odpowiadające zainteresowaniom ankietowanych osiągnęły wynik przekraczający 10% wskazań.

Tabela 9. Propozycje tematyczne szkoleń adekwatnych do potrzeb i zainteresowań badanych podmiotów

L.p.	Nazwa/obszar szkolenia	Badana grupa (w%)
1.	Kurs komputerowy – programy księgowo	36
2.	Budowlany – murarz-tylnkarz	34
3.	Księgowość i rachunkowość	32
4.	Kurs komputerowy – programy kadrowo-płacowe	26
5.	Kurs komputerowy ogólny - zaawansowany	24
6.	Kierowca samochodu ciężarowego pow. 7,5t	22
7.	Kurs administracyjno-biurowy	19
8.	Budowlany – posadzkarz-glazurnik	19
9.	Przedstawiciel handlowy	18
10.	Operator koparki Kurs w zakresie rekrutacji kadr	17
11.	Spawacz	16
12.	Budowlany – dekarz-blacharz	16
13.	Kurs języka angielskiego - średniozaawansowany	16
14.	Kierowca wózka widłowego	15
15.	Kierowca autobusu	14
16.	Kurs do uprawnień energetycznych powyżej 1 kV	14
17.	Kurs komputerowy – ogólny	13
18.	Sprzedawca – magazynier/demonstrator	13
19.	Budowlany – monter instalacji sanitarnych	12
20.	Kurs do uprawnień energetycznych do 1 kV	11

Źródło: opracowanie własne.

Porównanie tematów szkoleń odpowiadających zainteresowaniom respondentów do tych, które ich zdaniem, odpowiadają oczekiwaniom pracodawcy, pokazuje że ankietowani w większości nie łączyli propozycji szkolenia z możliwością uzyskania nowego zawodu, a w konsekwencji możliwości podjęcia pracy. Wysokie wskazania przy kursach w zawodach budowlanych, jako oczekiwanych przez pracodawców, nie pokrywały się z deklaracjami udziału w takich szkoleniach. Chęć udziału w kursie murarz – tynkarz deklarowało tylko 34%, glazurnik – posadzkarz – 19% badanych, dekarz – blacharz – 16%, monter – instalacji sanitarnych – 11%. Podobna sytuacja ma miejsce przy możliwości uzyskania uprawnień energetycznych – zapotrzebowanie wskazało 25 % ankietowanych (na dwa uprawnienia).

Przy kursach tzw. biurowych można zauważyć zbieżność w zainteresowaniach badanych z, ich zdaniem potrzebami, pracodawców. Zainteresowanie bezrobotnych kursami komputerowymi jest zawsze bardzo duże, nigdy nie ma problemów z naborem na tego rodzaju

szkolenia, niezależnie od możliwości uzyskania zatrudnienia po ukończeniu kursu. Wysokie wskazania przy tego rodzaju kursach nie są zaskoczeniem. Małe zainteresowanie udziałem w kursach budowlanych, przy dużym zapotrzebowaniu pracodawców na osoby przygotowane do wykonywania prac budowlanych, może świadczyć o tym, że respondenci nie są zdecydowani na zmianę zawodu i podejmowanie innej niż dotychczas pracy.

Wydaje się, że osoby biorące udział w badaniu wybierały szkolenia tematycznie związane z ich zainteresowaniami i być może chęć udziału w tych szkoleniach wiązała się z przyjętym wcześniej kierunkiem poszukiwania pracy w konkretnym zawodzie lub branży.

Podsumowanie

Analiza wyników badań prowadzi do mało optymistycznych wniosków. W wyniku przeprowadzonych badań ustalono:

- Bezrobotni w przeważającej większości wykazują chęć do podwyższenia kwalifikacji, jednak biorąc pod uwagę poziom wykształcenia respondentów osoby lepiej wykształcone mają większą motywację do ustawicznego kształcenia, są bardziej świadome faktu, że zdobywanie nowych kwalifikacji, zawodów pozwoli na uzyskanie i utrzymanie pracy, niekiedy bardziej atrakcyjnej.
- Stopień znajomości oferty szkoleniowej jest na niskim poziomie, wiele osób przyznało, że nie zna oferty szkoleń grupowych.
- Instytucje szkoleniowe, ośrodki pomocy społecznej rzadko informują o aktualnych ofertach szkoleń inicjowanych przez urzędy pracy i skierowanych do osób bezrobotnych.
- Zebrane wyniki ukazują, że zdaniem ankietowanych bezrobotnych szkolenia są niedostosowane do ich potrzeb i potrzeb rynku pracy, trudno dostępne. Wiele osób uważało, że proponowane szkolenia powinny zawierać elementy praktyki zawodowej. Badani sugerowali organizowanie szkoleń osobno dla różnych grup wiekowych, dostosowanie programu szkoleń do poziomu wykształcenia uczestników a poza tym według ankietowanych ukończenie kursu powinno gwarantować zatrudnienie.
- Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można stwierdzić jednak, że bezrobotni udział w szkoleniu oceniali pozytywnie, jako możliwość uzyskania nowych kwalifikacji, podwyższenie posiadanych.
- Potrzeby szkoleniowe respondentów nie korespondują z aktualnymi ofertami pracy, np. możliwość uzyskania zatrudnienia po ukończeniu kursów budowlanych nie powoduje zwiększonego zainteresowania udziałem w tego typu kursach.

BIBLIOGRAFIA:

1. Duszczyk M., (2007), Trzy pytania do.....Macieja Duszczyka, Praca i Ubezpieczenia, Gazeta Prawna, nr 221.
2. Nowak P., (2007), Ranking zawodów deficytowych w województwie zachodniopomorskim w 2006 r., Zachodniopomorski Rynek Pracy, Biuletyn Informacyjny WUP w Szczecinie, nr 2.
3. Raport zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Raport I/P/2007, PUP w Koszalinie.
4. <http://www.pup.koszalin.pl/Statystyka>