

Grzegorz Przekota\*, Maria Klonowska-Matynia\*\*

## MOTYWY PODEJMOWANIA SZKOLEŃ PRZEZ BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

**Streszczenie.** Badania przeprowadzone w pracy dotyczyły określenia hierarchii motywów, jakimi kierowali się bezrobotni podejmując szkolenie. Okazuje się, iż najważniejszym motywem było zwiększenie szans na zatrudnienie oraz poszerzenie kwalifikacji. Jednak szczegółowa analiza wyników wskazała na pewne różnice w podejściu bezrobotnych do szkoleń w zależności od regionu, płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania i czasu pozostawania bezrobotnym. Część zaobserwowanych różnic jest statystycznie istotna. Wymiernym efektem szkoleń powinno być znalezienie pracy przez bezrobotnego. Wśród badanych bezrobotnych odbywających szkolenia pracę znalazło poniżej 40%. Warto jednak zauważyć, iż z tych którzy ją znaleźli zdecydowana większość podjęła zatrudnienie w zawodzie związanym z tematyką szkolenia. Pozwala to na uznanie, iż szkolenia efektywnie przyczyniają się do zwalczania bezrobocia.

### 1. WPROWADZENIE

Gospodarka oparta na wiedzy wyznaczyła nowe kierunki i źródła poszukiwania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw oraz rozwoju społeczno-gospodarczego dla całej Europy. W gospodarce tej systematycznie rośnie popyt na wiedzę i wykwalifikowaną siłę roboczą, jednak tempo przemian w gospodarce sprawia, że istniejąca wiedza i umiejętności deprecjonują się w krótkim czasie. Wymusza to konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji i uczenia się, a to sprzyja procesowi powstawania i wykorzystywania wiedzy w praktyce. Aktualna sytuacja na rynku pracy powoduje, iż nie można oczekiwać w dłuższym okresie czasu, a często nawet krótszym, stałego zatrudnienia u jednego pracodawcy. Dynamika współczesnej gospodarki w zakresie warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa i technologii oraz rozwój społeczeństwa informacyjnego wywierają silny wpływ na rynek pracy. Tylko osoby potrafiące szybko przystosować się do nowej rzeczywistości mogą prawidłowo funkcjonować na takim rynku. Zgodnie z wytycznymi strategii lizbońskiej, w celu zaspokojenia potrzeb rynkowych nowoczesnej gospodarki konieczne jest przemodelowanie systemu kształcenia w taki sposób, aby możliwe było stworzenie modelu gospodarczego opartego o wiedzę<sup>1</sup>. W tym świetle poważnego znaczenia nabiera rola systemów edukacyjnych oraz szeroko rozumiane procesy kształcenia, prowadzące do podnoszenia kwalifikacji całego społeczeństwa. Pomocą w tym zakresie są aktywne formy wspierania bezrobotnych, a wśród nich dominującą rolę pełnią szkolenia. Uwzględniając powyższe uwarunkowania w niniejszym artykule podjęto próbę określenia motywów, jakimi kierowały się osoby bezrobotne podejmując szkolenie.

---

\* Dr., Zakład Ekonomii, Politechnika Koszalińska.

\*\* Dr., Zakład Ekonomii, Politechnika Koszalińska.

<sup>1</sup> *Strategia Lizbońska Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Społecznych Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [za:] [www.strategializbonska.pl](http://www.strategializbonska.pl).

Za szczególnie istotnie uznano zbadanie świadomości bezrobotnych w zakresie pozyskania pracy poprzez podniesienie kwalifikacji zawodowych.

W kontekście dokonujących się przemian społecznych, gospodarczych i demograficznych<sup>2</sup> podstawowe wyzwanie dla polityki zatrudnieniowej państwa, istotnie wpływającej na strukturę rynku pracy, stanowi aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób biernych zawodowo. Aktywność zawodowa ludności danego regionu determinowana jest przez zasoby kapitału ludzkiego, a zwołaższa jego jakość. Ilość osób pracujących, ich wiedza, kwalifikacje i umiejętności stanowią kapitał, który odpowiednio wykorzystany przez pracodawców w konsekwencji prowadzi do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw<sup>3</sup>, a także rozwoju gospodarczego regionów i państw<sup>4</sup>. Kierunki reform społeczno-gospodarczych dla nowoczesnej Europy, a tym samym dla Polski wyznaczyła Strategia Lizbońska, która za priorytetowe przyjęła działania, mające na celu podnieść efektywność rynku pracy. Wśród najistotniejszych wymienić należy następujące:

- tworzenie sprzyjających warunków dla powstawania i rozwoju firm innowacyjnych, szczególnie w grupie MSP oraz stymulowanie przedsiębiorczości;
- rozwój aktywnej polityki zatrudnienia;
- poprawa jakości pracy;
- mobilność pracowników - otwarcie europejskich rynków pracy;
- inwestowanie w zasoby ludzkie;
- zabezpieczenia społeczne i promowanie integracji społecznej.

Za jedno z głównych źródeł opóźnienia Europy względem Japonii i USA uznano obowiązujący społeczny model rynku pracy. Zdiagnozowano, że europejskie narody nadmiernie przywiązały się do parasola ochronnego państwa. Wysokie wydatki na cele socjalne, w tym zasiłki dla bezrobotnych, nie skłaniały do aktywnego poszukiwania pracy i obciążały europejskie budżety. Strategia miała dać początek nowemu sposobowi myślenia o rynku pracy i jego miernikach. Stąd też zdecydowana większość działań podejmowanych w zakresie strategii lizbońskiej związana jest z modernizacją polityki zatrudnienia oraz kreowaniem pozytywnych zmian na rynku pracy. Założenia dla „idealnego” rynku pracy, do którego dąży Unia, opisano przy pomocy trzech wskaźników: stopy zatrudnienia ogółem, stopy zatrudnienia wśród kobiet i osób powyżej 50. roku życia. Priorytetową wartość wskaźników przedstawiono w tabeli 1.

Podstawowym przesłaniem Strategii Lizbońskiej jest ułatwienie prowadzenia działalności gospodarczej, szczególnie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, a więc tam, gdzie tworzy się najwięcej miejsc pracy<sup>5</sup>. Wobec rosnącego zapotrzebowania na wiedzę i wykwalifikowanych pracowników umysłowych wymaga się od ludzi ciągłego podnoszenia poziomu wykształcenia, kompetencji oraz tworzenia i przyswajania nowej wiedzy.

<sup>2</sup> Por. Raport Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, [2008], *Stan kapitału ludzkiego*, s. 8; Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, [2009], *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Warszawa s. 54-55.

<sup>3</sup> OECD Centre of Educational Research and Innovation, [2000], *Knowledge Management in the Learning Society. Educations and Skills*. Paryż.

<sup>4</sup> Pojęcia kapitał intelektualny i kapitał ludzki w analizie procesów gospodarczych i rozwoju organizacji często traktuje się tożsamo. Logicznym jest uznanie kapitału ludzkiego za węższą kategorię niż kapitał intelektualny por. L. Edvinsson, M.S. Malone, [2001], *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa, s. 17.

<sup>5</sup> *Strategia Lizbońska Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*.

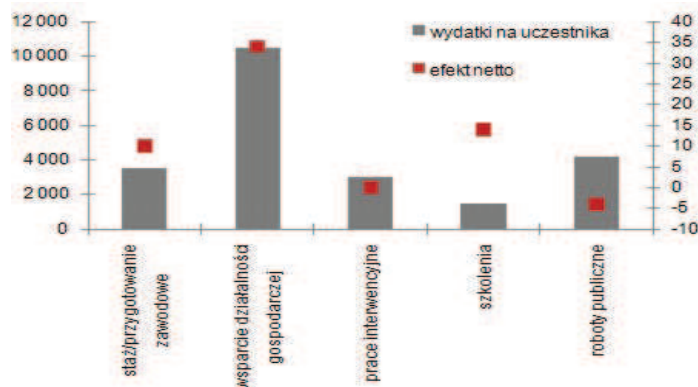
Tab. 1. Priorytetowa wartość wybranych wskaźników Strategii Lizbońskiej

Wskaźnik	UE 25 2003	POLSKA 2003	UE 2009	POLSKA 2009	Zachodnio- pomorskie IV kw. 2009	CEL 2010
Stopa zatrudnienia	63%	51,20%	65%	59,30%	45,20%	70%
Stopa zatrudnienia kobiet	55,20%	46%	58,90%	52,80%	38,50%	60%
Stopa zatrudnienia pracowników 50+	40,30%	26,90%	46,20%	32,30%	b.d.	50%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu); GUS, [2010], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009. r., Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa, s. 33-37; W. Kok, [2004], *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment, Report from the High Level Group, European Communities, Belgium*.

Kluczowe zatem znaczenie dla rozwoju gospodarki wiedzy mają inwestycje w edukację oraz inne formy rozwoju kapitału ludzkiego, prowadzące do wzrostu gospodarczego<sup>6</sup>. Po wielu latach niskoefektywnej polityki rynku pracy Ministerstwo Pracy w Polsce postawiło również na tzw. aktywną politykę, której celem jest zwiększanie szans osób bezrobotnych na ponowne zatrudnienie. Służą temu szkolenia dokwalifikujące lub przekwalifikujące, wsparcie doradców zawodowych czy dofinansowywanie pomysłów na biznes. Programy pasywne, w tym wypłata zasiłków, przestały dominować w wydatkach kasy państwa. W 2006 r. na zasiłki i świadczenia dla bezrobotnych Fundusz Pracy przeznaczył 51% wszystkich wydatków, natomiast w roku 2008 – 33,2% ogółu środków. Jednocześnie rośnie udział wydatków z Funduszu na aktywne formy: z 37,6% w 2006 r. do 55,3% w 2008 r. Wśród aktywnych programów największy udział w wydatkach Funduszu Pracy stanowią środki na podjęcie działalności gospodarczej (34%) oraz staże dla absolwentów (29%). Udział wydatków na szkolenia szacuje się na około 8,8%<sup>7</sup>. W rachunku ekonomicznym istotna jest ocena efektywności poszczególnych programów wsparcia osób poszukujących pracy. Szczegółowe dane zaprezentowano na rysunku 1.

Rys. 1. Efektywność a udział wydatków na daną kategorię w ogóle wydatków na ALMP



Źródło: M. Boni (red.), [2009], *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, s. 110.

<sup>6</sup> G.S. Becker, G.N. Becker, [2006], *Ekonomia życia*, Helion, Gliwice, s. 89.

<sup>7</sup> [Za:] [www.mpips.pl](http://www.mpips.pl).

Analizując efektywność poszczególnych instrumentów aktywizujących bezrobotnych, można przyjąć stwierdzenie, że najtańszą, a przy tym efektywną pomocą oferowaną osobom szukającym pracy są jednak szkolenia. Jedna osoba objęta szkoleniem kosztowała podatnika około 5 tys. zł. Dla porównania, jedna osoba objęta wsparciem działalności gospodarczej kosztowała około 30 tys. zł. Na efektywność szkolenia wpływa także sposób doboru jego uczestników. Lepsze wyniki uzyskują szkolenia organizowane dla grup osób o zbliżonym poziomie wykształcenia czy umiejętności. Nie bez znaczenia pozostaje także kwestia motywacji uczestników szkoleń, a zwłaszcza oczekiwania co do możliwości pozyskania pracy po jego odbyciu.

## 2. METODY

W celu zbadania motywów udziału w szkoleniach przeprowadzono badania w ramach programu „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” w 2009 roku. Próba obejmowała 505 bezrobotnych z województwa zachodniopomorskiego. Badaniu podlegali bezrobotni odwiedzający Powiatowe Urzędy Pracy. Zadawano im szereg pytań, w szczególności dotyczących szkoleń, w jakich uczestniczyli lub chcieliby uczestniczyć w przyszłości oraz motywów, którymi kierowali się podejmując szkolenia.

Minimalną liczebność próby wyznaczono opierając się na schemacie losowania z populacji skończonej. Skorzystano tutaj ze wzoru<sup>8</sup>:

$$n \geq \frac{N}{1 + \frac{d^2 \cdot N}{u_\alpha^2 \cdot 0,25}} \quad (1)$$

gdzie:  $n$  – minimalna liczebność próby;

$N$  – liczebność populacji;

$d$  – błąd oszacowania frakcji;

$u_\alpha$  – kwantyl rzędu  $1-(\alpha/2)$  w standardowym rozkładzie normalnym.

Zakładając, iż frakcja empiryczna z 95%-owym prawdopodobieństwem ma różnić się o nie więcej niż 5% od frakcji rzeczywistej otrzymano minimalną liczebność próby na poziomie 383. Badaniu poddano większą liczbę bezrobotnych, ostatecznie do analizy wyników weszło 505 ankiet, co gwarantuje maksymalny błąd oszacowania frakcji na poziomie 4,36% z 95%-owym prawdopodobieństwem. Aby uzyskać taką liczbę bezrobotnych biorących udział w szkoleniach wcześniej należało zapytać 2576 o podejmowanie takich prób. Zależności pomiędzy zmiennymi charakteryzującymi poczynania bezrobotnych na rynku pracy oraz zmiennymi metryczki badano za pomocą testu chi-kwadrat Pearsona opierając się na pakiecie statystycznym *Statistica*<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> C. Bracha, [1986], *Teoretyczne podstawy metody reprezentacyjnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 74 i 88.

<sup>9</sup> M. Dobosz, [2004], *Wspomagana komputerowo statystyczna analiza wyników badań*, Akademicka Oficyna Wydawnicza EXIT, Warszawa, s. 357-358.

### 3. REZULTATY

W pierwszej części badań zapytano bezrobotnych o uczestnictwo w szkoleniach lub kursach organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Na 2578 ankietowanych 19,6% (tj. 505 osób) potwierdziło swój udział w tej formie aktywizacji. Nie stwierdzono tutaj istotnej zależności z płcią ankietowanych ( $p=0,47504$ ). Udział kobiet w szkoleniach był nieznacznie wyższy niż mężczyzn (odpowiednio 20,1% i 18,9%). Nie stwierdzono również związku z miejscem zamieszkania respondentów ( $p=0,18455$ ), chociaż nieco częściej szkolenia podejmowali bezrobotni mieszkający w mieście (20,5%) niż na wsi (18,4%). Wyraźny, statystycznie istotny okazał się związek pomiędzy uczestnictwem w szkoleniach a wiekiem bezrobotnego ( $p=0,00018$ ). Osoby dopiero wchodzące na rynek pracy rzadziej podejmowały szkolenia. Ich udział oszacowano na 12,9%, podczas gdy w kategoriach wiekowych powyżej 24 lat udział osób uczestniczących w szkoleniach przekroczył 20% (por. tabela 2).

**Tab. 2. Uczestnictwo w szkoleniach a wiek bezrobotnego**

Przedział wiekowy	Czy bezrobotny wcześniej uczestniczył w szkoleniu organizowanym przez PUP?		Razem
	tak	nie	
poniżej 24	76 12,9%	512 87,1%	<b>588</b> <b>100%</b>
24 - 34	184 20,3%	724 79,7%	<b>908</b> <b>100%</b>
35 - 44	120 22,0%	425 78,0%	<b>545</b> <b>100%</b>
45 - 54	96 23,6%	311 76,4%	<b>407</b> <b>100%</b>
55 - 64	27 21,4%	99 78,6%	<b>126</b> <b>100%</b>
powyżej 64	1 50,0%	1 50,0%	<b>2</b> <b>100%</b>
<b>ogółem</b>	<b>504</b> <b>19,6%</b>	<b>2072</b> <b>80,4%</b>	<b>2576</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Przeprowadzona analiza wykazała istotny wpływ wykształcenia bezrobotnego na podejmowanie szkoleń ( $p=0,00476$ ). W grupie badanych bezrobotnych udział osób z wykształceniem gimnazjalnym w szkoleniach wyniósł tylko 9,6%. Również niski był udział osób z wykształceniem wyższym. Osoby deklarujące wykształcenie licencjata stanowiły 16,3%, a z wykształceniem magisterskim – 14,0% (tabela 3).

Przechodząc do szczegółowego opisu próby bezrobotnych biorących udział w szkoleniach ( $n=505$ ) zauważyć można istotny związek pomiędzy płcią bezrobotnego a podejmowaną tematyką szkolenia ( $p=0,0000$ ). Kobiety chętnie wybierały szkolenia z następujących obszarów tematycznych:

- kurs komputerowy – 16,0%,
- obsługa kas fiskalnych – 11,5%,
- księgowość – 11,5%,
- kursy językowe (angielski i niemiecki) – 8,9%,
- zajęcia aktywizacyjne – 6,7%,
- ABC przedsiębiorczości – 5,6%,
- gastronomia (kucharz, kelner, barman) – 5,2%.

Tab. 3. Uczestnictwo w szkoleniach a wykształcenie bezrobotnego

Wykształcenie	Czy bezrobotny wcześniej uczestniczył w szkoleniu organizowanym przez PUP?		Razem
	tak	nie	
podstawowe	88 21,4%	323 78,6%	411 100%
gimnazjalne	12 9,6%	113 90,4%	125 100%
zawodowe	137 18,8%	592 81,2%	729 100%
średnie	218 22,0%	775 78,1%	993 100%
licencjat	26 16,3%	134 83,8%	160 100%
magisterskie	22 14,0%	135 86,0%	157 100%
<b>Ogółem</b>	<b>503</b> <b>19,5%</b>	<b>2072</b> <b>80,5%</b>	<b>2575</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Analizując dominujące tematy szkoleń wśród mężczyzn zaobserwowano, iż były to szkolenia w następujących obszarach:

- spawacz – 15,8%
- budownictwo – 14,1%
- operator wózków widłowych – 14,1%
- kierowca – 9,6%
- operator koparko-ładowarki – 7,3%

Zmienną, która wyraźnie różnicowała bezrobotnych ze względu na podejmowany zakres szkolenia było wykształcenie ( $p=0,00000$ ). Zaobserwowano, że osoby z wykształceniem podstawowym najczęściej wybierały szkolenia z zakresu budownictwa – 11,8%, obsługi kas fiskalnych – 10,5%, gastronomii – 9,2%. Osoby z wykształceniem zawodowym chętniej uczestniczyły w szkoleniach z zakresu spawania – 10,5%, budownictwa – 9,7%, kursu komputerowego – 8,1% oraz obsługi kas fiskalnych – 8,1%. Osoby z wykształceniem średnim najczęściej wybierały szkolenia związane z komputerami – 16,7%, księgowości – 10,9% i ABC przedsiębiorczości – 7,9%. Bezrobotni z wykształceniem wyższym podejmowali przede wszystkim szkolenia z nauki języków obcych – ponad 20%, księgowości – ponad 20% oraz kursy komputerowe – ponad 15%.

Jedną z najważniejszych kwestii poruszanych w badaniach było określenie motywów podejmowania szkoleń przez bezrobotnych. W tym zakresie różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami nie były znaczące. Generalnie podstawowym motywem podejmowania szkoleń okazała się chęć zwiększenia szans na zatrudnienie. Ponad 60% kobiet i mężczyzn udzieliło takiej odpowiedzi. Ankietowani stosunkowo często wskazywali również na takie motywy jak: poszerzenie kwalifikacji (43,4% kobiet i 37,5% mężczyzn) oraz na własną inicjatywę (24,0% kobiet i 20,3% mężczyzn). Najbardziej pojawiającym się motywem uczestniczenia w była utrata świadczeń, poczucie, że coś w końcu należy zacząć robić. Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli 4.

Analiza wyników z przeprowadzonych badań sugeruje, iż wiek ankietowanego wyraźnie wpływa na motywy podejmowania szkoleń. Zaobserwowano, że wraz ze wzrostem wieku respondentów maleje skłonność do podejmowania własnych inicjatyw. Badani bezrobotni nie zauważali już tak często szans na zatrudnienie oraz rzadziej dostrzegali plusy w poszerzeniu kwalifikacji. Natomiast, częściej niż wśród osób młodszych

i w średnim wieku, przyczyną podejmowania szkoleń były namowy pracownika Powiatowego Urzędu Pracy.

**Tab. 4. Motywy podejmowania szkoleń według płci ankietowanego**

Płeć	Motywy uczestnictwa w szkoleniu								Razem
	zwiększenie szans na zatrudnienie	z własnej inicjatywy	namowa pracownika PUP	namowa rodziny, znajomych	poszerzenie kwalifikacji	groźba utraty świadczeń	trzeba było w końcu coś zrobić	inny powód	
kobieta	183 60,2%	73 24,0%	29 9,5%	4 1,3%	132 43,4%	9 3,0%	12 3,9%	3 1,0%	<b>304</b> -
mężczyzna	119 62,0%	39 20,3%	18 9,4%	8 4,2%	72 37,5%	11 5,7%	11 5,7%	6 3,1%	<b>192</b> -
<b>Ogółem</b>	<b>302</b> <b>60,9%</b>	<b>112</b> <b>22,6%</b>	<b>47</b> <b>9,5%</b>	<b>12</b> <b>2,4%</b>	<b>204</b> <b>41,1%</b>	<b>20</b> <b>4,0%</b>	<b>23</b> <b>4,6%</b>	<b>9</b> <b>1,8%</b>	<b>496</b> -

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

W tabeli 5 zaprezentowano odpowiedzi respondentów we wszystkich grupach wiekowych.

**Tab. 5. Motywy podejmowania szkoleń według wieku ankietowanego**

Przedział wiekowy	Motywy uczestnictwa w szkoleniu								Razem
	zwiększenie szans na zatrudnienie	z własnej inicjatywy	namowa pracownika PUP	namowa rodziny, znajomych	poszerzenie kwalifikacji	groźba utraty świadczeń	trzeba było w końcu coś zrobić	inny powód	
poniżej 24	45 60,8%	12 16,2%	8 10,8%	2 2,7%	34 45,9%	1 1,4%	2 2,7%	0 0,0%	<b>74</b> -
24 - 34	116 63,7%	45 24,7%	12 6,6%	5 2,7%	89 48,9%	5 2,7%	5 2,7%	3 1,6%	<b>182</b> -
35 - 44	74 63,8%	27 23,3%	9 7,8%	1 0,9%	41 35,3%	8 6,9%	7 6,0%	2 1,7%	<b>116</b> -
45 - 54	56 58,9%	23 24,2%	10 10,5%	2 2,1%	29 30,5%	4 4,2%	6 6,3%	3 3,2%	<b>95</b> -
55 - 64	11 40,7%	5 18,5%	8 29,6%	2 7,4%	9 33,3%	2 7,4%	3 11,1%	1 3,7%	<b>27</b> -
powyżej 64	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	<b>1</b> -
<b>Ogółem</b>	<b>302</b> <b>61,0%</b>	<b>112</b> <b>22,6%</b>	<b>47</b> <b>9,5%</b>	<b>12</b> <b>2,4%</b>	<b>203</b> <b>41,0%</b>	<b>20</b> <b>4,0%</b>	<b>23</b> <b>4,6%</b>	<b>9</b> <b>1,8%</b>	<b>495</b> -

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Współcześnie podkreśla się, że wyższe wykształcenie zmniejsza prawdopodobieństwo znalezienia się w szeregach bezrobotnych, jednak paradoksalnie jego posiadanie nie gwarantuje zatrudnienia. Uznano, że wykształcenie jest zmienną, w oparciu o którą warto przeanalizować wypowiedzi respondentów, co do motywów podejmowania szkoleń. Analizując zebrany materiał empiryczny zaobserwowano, że osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym częściej niż osoby z niższym wykształceniem wskazywały na zwiększenie szans zatrudnienia oraz poszerzenie kwalifikacji, jako główny motyw podejmowania szkoleń (po około 70% odpowiedzi).

Analiza wykazała także, że im niższym wykształceniem legitymowali się respondenci tym słabszy był motyw poszerzenia kwalifikacji zawodowych w drodze szkoleń.

Ten motyw szkoleń jako istotny uznało jedynie 25,3% badanych bezrobotnych z wykształceniem podstawowym. Częściej wśród osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym niż w pozostałych grupach jako motyw pojawiało się zagrożenie utratą świadczeń. Szczegółowe odpowiedzi respondentów przedstawiono w tabeli 6.

**Tab. 6. Motywy podejmowania szkoleń według wykształcenia ankietowanego**

Wykształcenie	Motywy uczestnictwa w szkoleniu								Razem
	zwiększenie szans na zatrudnienie	z własnej inicjatywy	namowa pracownika pup	namowa rodziny, znajomych	poszerzenie kwalifikacji	groźba utraty świadczeń	trzeba było w końcu coś zrobić	inny powód	
podstawowe	45 54,2%	18 21,7%	11 13,3%	5 6,0%	21 25,3%	7 8,4%	9 10,8%	2 2,4%	83 -
gimnazjalne	5 38,5%	1 7,7%	4 30,8%	0 0,0%	4 30,8%	0 0,0%	1 7,7%	1 7,7%	13 -
zawodowe	88 65,7%	26 19,4%	12 9,0%	1 0,7%	47 35,1%	8 6,0%	5 3,7%	3 2,2%	134 -
średnie	132 61,4%	53 24,7%	17 7,9%	5 2,3%	105 48,8%	5 2,3%	5 2,3%	3 1,4%	215 -
licencjat	15 55,6%	8 29,6%	1 3,7%	0 0,0%	12 44,4%	0 0,0%	2 7,4%	0 0,0%	27 -
magisterskie	16 72,7%	6 27,3%	2 9,1%	1 4,5%	15 68,2%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	22 -
<b>Ogółem</b>	<b>301 60,9%</b>	<b>112 22,7%</b>	<b>47 9,5%</b>	<b>12 2,4%</b>	<b>204 41,3%</b>	<b>20 4,0%</b>	<b>22 4,5%</b>	<b>9 1,8%</b>	<b>494 -</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Miejsce zamieszkania bezrobotnego podobnie jak płeć, nie różnicuje wyraźnie badanych ze względu na motywy podejmowania szkoleń. Bez względu na to, czy bezrobotny mieszka w mieście czy na wsi najczęściej wskazywanym motywem okazuje się zwiększenie szans na zatrudnienie oraz dodatkowo poszerzenie kwalifikacji zawodowych (por. tabela 7).

**Tab. 7. Motywy podejmowania szkoleń według miejsca zamieszkania ankietowanego**

Miejsce zamieszkania	Motywy uczestnictwa w szkoleniu								Razem
	zwiększenie szans na zatrudnienie	z własnej inicjatywy	namowa pracownika pup	namowa rodziny, znajomych	poszerzenie kwalifikacji	groźba utraty świadczeń	trzeba było w końcu coś zrobić	inny powód	
miasto	186 63,7%	69 23,6%	27 9,2%	9 3,1%	122 41,8%	8 2,7%	15 5,1%	2 0,7%	292 -
wieś	116 56,9%	43 21,1%	20 9,8%	3 1,5%	82 40,2%	12 5,9%	8 3,9%	7 3,4%	204 -
<b>Ogółem</b>	<b>302 60,9%</b>	<b>112 22,6%</b>	<b>47 9,5%</b>	<b>12 2,4%</b>	<b>204 41,1%</b>	<b>20 4,0%</b>	<b>23 4,6%</b>	<b>9 1,8%</b>	<b>496 -</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Analizując motywy podejmowania szkoleń ze względu na czas pozostawania bezrobotnym (tabela 8), zauważyć można wyraźnie tendencje: im krótszy czas pozostawania bezrobotnym, tym częściej bezrobotni wskazywali na zwiększenie szans na zatrudnienie



jako motyw podejmowania szkoleń. Dotyczyło to 71,7% osób będących bezrobotnym krócej niż 3 miesiące i 55% osób długotrwale bezrobotnych. Osoby pozostające najkrócej bezrobotnymi bardzo rzadko wskazywały na namowę pracownika PUP (3,1%). Bezrobotni o przeciętnym czasie pozostawania bez pracy częściej niż pozostali wskazywali na groźbę utraty pracy. Stanowili oni blisko 10% respondentów. W pozostałych grupach były to tylko jednostkowe przypadki.

**Tab. 8. Motywy podejmowania szkoleń według czasu pozostawania bezrobotnym**

Czas pozostawania bezrobotnym (miesiące)	Motywy uczestnictwa w szkoleniu								Razem
	zwiększenie szans na zatrudnienie	z własnej inicjatywy	namowa pracownika PUP	namowa rodziny, znajomych	poszerzenie kwalifikacji	groźba utraty świadczeń	trzeba było w końcu coś zrobić	inny powód	
1 - 3	91 71,7%	28 22,0%	4 3,1%	5 3,9%	49 38,6%	1 0,8%	4 3,1%	2 1,6%	127 -
4 - 6	62 63,3%	21 21,4%	12 12,2%	2 2,0%	34 34,7%	9 9,2%	4 4,1%	0 0,0%	98 -
7 - 12	44 53,7%	25 30,5%	10 12,2%	1 1,2%	38 46,3%	6 7,3%	2 2,4%	0 0,0%	82 -
13 - 24	32 55,2%	10 17,2%	8 13,8%	1 1,7%	26 44,8%	1 1,7%	3 5,2%	1 1,7%	58 -
powyżej 24	61 55,0%	26 23,4%	12 10,8%	3 2,7%	47 42,3%	3 2,7%	9 8,1%	6 5,4%	111 -
<b>Ogółem</b>	<b>290 60,9%</b>	<b>110 23,1%</b>	<b>46 9,7%</b>	<b>12 2,5%</b>	<b>194 40,8%</b>	<b>20 4,2%</b>	<b>22 4,6%</b>	<b>9 1,9%</b>	<b>476 -</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Respondentów poproszono o dokonanie oceny szkoleń, w których uczestniczyli. Ocena ta dokonana została w takich aspektach jak: przygotowanie merytoryczne prowadzącego, sposób przekazywania wiedzy przez prowadzącego, organizacja szkolenia oraz przydatność szkolenia na rynku. Ogólna ocena szkoleń przedstawiała się jak w tabeli 9.

**Tab. 9. Ocena szkoleń**

Ocena	Oceniany element szkolenia			
	przygotowanie merytoryczne prowadzącego	sposób przekazywania wiedzy przez prowadzącego	organizacja szkolenia	przydatność szkolenia na rynku
<b>Bardzo dobrze (5)</b>	43,5%	45,6%	49,0%	39,1%
<b>Dobrze (4)</b>	54,4%	51,7%	47,1%	49,9%
<b>Źle (3)</b>	1,6%	2,5%	2,7%	9,7%
<b>Bardzo źle (2)</b>	0,4%	0,2%	1,1%	1,3%
<b>Razem</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Przeprowadzone testy statystycznie nie wykazały istotnej różnicy w odpowiedziach ankietowanych ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, czy czas pozostawania bezrobotnym. Najlepszą ocenę uzyskała organizacja szkolenia (średnia 4,44), tylko nieznacznie niższą sposób przekazywania wiedzy przez prowadzącego (średnia 4,43) oraz przygotowanie merytoryczne prowadzącego (średnia 4,41). Ankietowani gorzej oceniali przydatność szkolenia na rynku (średnia 4,27).

Aspektem badań o zasadniczym znaczeniu była ocena wymiernego efektu szkolenia, który zdefiniowano jako znalezienie bądź nie znalezienie pracy. W badaniu dokonano podziału bezrobotnych, którzy znaleźli pracę na dwie kategorie: osoby, które znalazły

pracę w zawodzie związanym z tematyką szkolenia oraz osoby, które znalazły pracę w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia. Przeprowadzone badania wskazują na statystycznie istotny związek pomiędzy efektem szkolenia a płcią ankietowanego ( $p=0,00010$ ). Okazuje się, iż blisko 40% ogółu szkolonych znalazło szybko zatrudnienie, z czego 24,4% w zawodzie związanym z tematyką szkolenia, a 14,6% w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia. Jednak sytuacja w grupie kobiet i mężczyzn okazała się odmienna. Mężczyźni częściej niż kobiety podejmowali pracę – ponad 50% w stosunku do nieco ponad 30% kobiet (por. tabela 10).

**Tab. 10. Wymierny efekt szkolenia według płci ankietowanego**

Płeć	Czy bezrobotny podjął pracę bezpośrednio (3 miesiące) po ukończeniu kursu, szkolenia?			Razem
	tak, w zawodzie związanym z tematyką szkolenia	tak, ale w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia	nie	
kobieta	59 19,9%	34 11,5%	203 68,6%	<b>296</b> <b>100%</b>
mężczyzna	60 31,4%	37 19,4%	94 49,2%	<b>191</b> <b>100%</b>
Ogółem	<b>119</b> <b>24,4%</b>	<b>71</b> <b>14,6%</b>	<b>297</b> <b>61,0%</b>	<b>487</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Kolejny badany związek dotyczył wpływu wieku na szybkość znajdowania pracy. Przeprowadzona analiza statystyczna wskazuje, że jest to związek statystycznie nieistotny ( $p=0,11060$ ), chociaż warto zwrócić uwagę na fakt, że szybciej pracę podejmowały osoby w wieku od 24 do 44 lat niż osoby poniżej 24 i powyżej 44 lat. Szczegółowe dane zaprezentowane w tabeli 11.

**Tab. 11. Wymierny efekt szkolenia według wieku ankietowanego**

Przedział wiekowy	Czy bezrobotny podjął pracę bezpośrednio (3 miesiące) po ukończeniu kursu, szkolenia?			Razem
	tak, w zawodzie związanym z tematyką szkolenia	tak, ale w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia	nie	
poniżej 24	16 22,5%	7 9,9%	48 67,6%	<b>71</b> <b>100%</b>
24 - 34	45 25,3%	34 19,1%	99 55,6%	<b>178</b> <b>100%</b>
35 - 44	37 31,9%	17 14,7%	62 53,5%	<b>116</b> <b>100%</b>
45 - 54	17 18,1%	11 11,7%	66 70,2%	<b>94</b> <b>100%</b>
55 - 64	4 15,4%	2 7,7%	20 76,9%	<b>26</b> <b>100%</b>
powyżej 64	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	<b>1</b> <b>100%</b>
Ogółem	<b>119</b> <b>24,5%</b>	<b>71</b> <b>14,6%</b>	<b>296</b> <b>60,9%</b>	<b>486</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Poddając ocenie wpływ wykształcenia bezrobotnego na efekt szkolenia, stwierdzono, że zależność ta jest statystycznie nieistotna ( $p=0,12040$ ), ale także tutaj można zaob-

serwować pewne tendencje (tabela 11). Najszybciej podejmowały pracę osoby z wykształcenie wyższym magisterskim (blisko 60%) oraz z wykształceniem zawodowym (blisko 50%). Najgorsza sytuacja dotyczyła osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym wśród których około 30% podjęło szybko pracę.

**Tab. 12. Wymierny efekt szkolenia według wykształcenia ankietowanego**

Wykształcenie	Czy bezrobotny podjął pracę bezpośrednio (3 miesiące) po ukończeniu kursu, szkolenia?			Razem
	tak, w zawodzie związanym z tematyką szkolenia	tak, ale w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia	nie	
podstawowe	17 20,5%	9 10,8%	57 68,7%	<b>83</b> <b>100%</b>
gimnazjalne	1 9,1%	2 18,2%	8 72,7%	<b>11</b> <b>100%</b>
zawodowe	45 33,6%	20 14,9%	69 51,5%	<b>134</b> <b>100%</b>
średnie	43 20,4%	31 14,7%	137 64,9%	<b>211</b> <b>100%</b>
licencjat	5 20,0%	4 16,0%	16 64,0%	<b>25</b> <b>100%</b>
magisterskie	8 38,1%	4 19,1%	9 42,9%	<b>21</b> <b>100%</b>
<b>Ogółem</b>	<b>119</b> <b>24,5%</b>	<b>70</b> <b>14,4%</b>	<b>296</b> <b>61,0%</b>	<b>485</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Według przeprowadzonych badań miejsce zamieszkania nie wywiera istotnego wpływu na szybkość podejmowania pracy ( $p=0,51255$ ). Różnice w odpowiednich odsetkach dla mieszkańców miast i wsi są nieznaczne (tabela 13).

**Tab. 13. Wymierny efekt szkolenia według miejsca zamieszkania ankietowanego**

Miejsce zamieszkania	Czy bezrobotny podjął pracę bezpośrednio (3 miesiące) po ukończeniu kursu, szkolenia?			Razem
	tak, w zawodzie związanym z tematyką szkolenia	tak, ale w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia	nie	
miasto	70 24,7%	37 13,0%	177 62,3%	<b>284</b> <b>100%</b>
wieś	49 24,1%	34 16,8%	120 59,1%	<b>203</b> <b>100%</b>
<b>Ogółem</b>	<b>119</b> <b>24,4%</b>	<b>71</b> <b>14,6%</b>	<b>297</b> <b>61,0%</b>	<b>487</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

Badając związek wpływu czasu pozostawania bezrobotnym na szybkość podejmowania pracy stwierdzono, że zależność ta jest statystycznie istotna ( $p=0,00000$ ). Najszybciej pracę podejmują osoby będące krótkotrwale bezrobotnymi. Udział osób pozostających bez pracy krócej niż 3 miesiące znajdujących pracę bezpośrednio po kursie jest największy i wynosi ponad 55%, a ponadto 36,6% spośród wszystkich podejmowało pracę w zawodzie związanym z tematyką szkolenia. Wyniki dla tej kategorii są najlepsze. Względnie dobrze wypadają w tym zakresie także osoby będące bezrobotnymi krócej niż pół roku. Udział osób podejmujących pracę w krótkim okresie kształtuje się na poziomie 50%. Wyraźnie gorzej wypadają osoby będące bezrobotnymi ponad pół roku, wśród których względnie szybko po szkoleniu znajduje pracę mniej niż 40%. Udział

osób niemających pracy ponad rok oszacowano na poziomie 30% a dla osób niemających pracy ponad dwa lata jest to już tylko na niecałe 20% (tabela 14).

**Tab. 14. Wymierny efekt szkolenia według czasu pozostawania bezrobotnym.**

Czas pozostawania bezrobotnym (miesiące)	Czy bezrobotny podjął pracę bezpośrednio (3 miesiące) po ukończeniu kursu, szkolenia?			Razem
	tak, w zawodzie związanym z tematyką szkolenia	tak, ale w zawodzie niezwiązanym z tematyką szkolenia	nie	
<b>1 - 3</b>	45 36,6%	23 18,7%	55 44,7%	<b>123</b> <b>100%</b>
<b>4 - 6</b>	29 30,2%	19 19,8%	48 50,0%	<b>96</b> <b>100%</b>
<b>7 - 12</b>	16 20,0%	14 17,5%	50 62,5%	<b>80</b> <b>100%</b>
<b>13 - 24</b>	12 20,7%	6 10,3%	40 69,0%	<b>58</b> <b>100%</b>
<b>powyżej 24</b>	12 10,8%	7 6,3%	92 82,9%	<b>111</b> <b>100%</b>
<b>Ogółem</b>	<b>114</b> <b>24,4%</b>	<b>69</b> <b>14,7%</b>	<b>285</b> <b>60,9%</b>	<b>468</b> <b>100%</b>

Źródło: wykonanie własne na podstawie badań własnych.

#### 4. Dyskusja i podsumowanie

Analizując i oceniając zebrany materiał empiryczny w kontekście wskaźników zatrudnienia w poszczególnych grupach aktywności określonych przez Strategię Lizbońską należy podkreślić wyraźne zmiany w polityce zatrudnienia w Polsce. Jest to widoczne głównie we wzroście finansowania aktywnych instrumentów wsparcia i aktywizacji bezrobotnych. Jednakże, pomimo korzystnych zmian na rynku pracy w Polsce nadal wskaźniki zatrudnienia ogółem, kobiet i osób powyżej 50 roku życia są zdecydowanie niższe niż w innych krajach UE. Głównymi problemami polskiego rynku pracy są m. in. nadal utrzymujący się niski wskaźnik aktywności zawodowej, niedostosowanie potrzeb rynku do kwalifikacji absolwentów szkół, brak zainteresowania kierunkami inżynierskimi, a także brak monitoringu sytuacji zawodowej absolwentów oraz niska aktywność Polaków w podejmowaniu kształcenia ustawicznego, które ma stworzyć podwaliny dla społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy<sup>10</sup>.

Jedną z najlepiej udokumentowanych zależności empirycznych dotyczących rynku pracy jest, wspólna dla gospodarek krajów OECD i Unii Europejskiej obserwacja, że wraz ze wzrostem kwalifikacji zawodowych danej osoby poprawia się także jej względna sytuacja na rynku pracy. Innymi słowy im dana jednostka posiada wyższe kwalifikacje, tym większą ma szansę na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia, a także osiągnięcie wyższego wynagrodzenia za wykonywaną pracę<sup>11</sup>. Wśród najskuteczniejszych narzędzi wspierających aktywność osób na rynku pracy bezsprzecznie są szkolenia. Przeprowadzone badania potwierdzają

<sup>10</sup> M. Klonowska-Matynia, A. Lisowska, [2008], *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, [w:] M. Noga, M. Stawicka (red.), *Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki?*, CeDeWu, Warszawa, s. 169-181.

<sup>11</sup> Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, [2005], *Zatrudnienie w Polsce w 2005 r.*, Warszawa, s. 61-63.

wysoką efektywność szkoleń wyrażoną w liczbie osób, które po ich zakończeniu znalazły pracę. Wśród badanych bezrobotnych odbywających szkolenia pracę znalazło poniżej 40%.

Warto jednak zauważyć, iż z tych którzy ją znaleźli zdecydowana większość podjęła zatrudnienie w zawodzie związanym z tematyką szkolenia. Pozwala to na uznanie, iż szkolenia efektywnie przyczyniają się do zwalczania bezrobocia. Istotną kwestią także jest rozpoznanie motywów podejmowania działań przez osoby bezrobotne. Okazuje się, iż najważniejszym motywem było zwiększenie szans na zatrudnienie oraz poszerzenie kwalifikacji. Jednak szczegółowa analiza wyników wskazała na pewne różnice w podejściu bezrobotnych do szkoleń w zależności od regionu, płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania i czasu pozostawania bezrobotnym. Część zaobserwowanych różnic jest statystycznie istotna. Niemniej fakt ten wskazuje na konieczność dokonywania odpowiedniego doboru kandydatów na szkolenia w celu poprawy ich efektywności.

Zróżnicowanie motywów uczestnictwa w szkoleniach w kontekście miejsca zamieszkania, wykształcenia i motywów uczestnictwa wskazuje, że szkolenia powinny być organizowane dla grup osób o zbliżonym poziomie wykształcenia i podobnym poziomie umiejętności, które znajdują się w takiej samej sytuacji na rynku pracy. O włączeniu bezrobotnego lub ich grupy do udziału w programach powinna decydować szczegółowa ocena ich sytuacji: kwalifikacji zawodowych, potencjalnej mobilności zawodowej, okresu pozostawania bez zatrudnienia i możliwości podjęcia pracy w ograniczonym wymiarze. Staranny dobór uczestników zmniejsza ryzyko porażki, a także pozwala na bardziej racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi. Trzeba zatem wprowadzać programy skierowane do określonych grup bezrobotnych. Przykładem takiej grupy są absolwenci wyższych uczelni, którzy nie mają żadnego doświadczenia zawodowego, czy osoby po 50. roku życia, jak też matki powracające na rynek pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dziećmi. Każda z tych grup dysponuje innymi umiejętnościami, cechami i możliwościami. Wymaga zatem innego podejścia w zakresie tematyki szkoleń aktywizacyjnych, spotkań z doradcami zawodowymi (zajmującymi się reintegracją na rynku pracy, poszukiwaniem nowych możliwości i form świadczenia pracy) czy psychologami.

Powyższe badania uzasadniają potrzebę prowadzenia stałego monitoringu osób korzystających ze wsparcia PUP-u zarówno w ujęciu regionalnym i lokalnym. Aktualnie o sprawności rynku pracy świadczy wysoka stopa zatrudnienia, a nie niski poziom bezrobocia. Poznanie motywów podejmowania szkoleń przez bezrobotnych pozwala optymalnie kształtować współpracę PUP-ów z lokalnymi przedsiębiorcami, dzięki której z jednej strony pracownicy urzędów zyskują wiedzę o popycie na siłę roboczą na lokalnym rynku pracy, co jest niezbędne do planowania szkoleń. Z drugiej zaś pozwala ocenić motywy podejmowania szkoleń, optymalnie dokonać doboru kandydatów na szkolenie w celu uzyskania wysokiej efektywności szkoleń. We współpracy byłoby też łatwiej monitorować kariery ludzi zatrudnionych u danego pracodawcy po przeszkoleniu (chodzi o weryfikację jakości szkoleń). Dla urzędów pracy ważną rzeczą jest określenie podstawy do tworzenia zakresu szkoleń i ich organizacji wraz z innymi usługami oferowanymi bezrobotnym. Taką podstawą stanowią analizy stanu lokalnego rynku pracy i jego perspektywy, uwzględniające popyt na pracowników o określonym wykształceniu i umiejętnościach (co najmniej w skali regionu) oraz poziom i specyfikę grupy docelowej, dla której przeznaczony jest szkolenie. Z kolei treść i zakres szkoleń powinny uwzględniać zmiany zachodzące na rynku w formach świadczenia pracy i stosowanych techno-

logiach, bowiem obserwuje się wzrost zapotrzebowania na osoby wykonujące pracę w nowych formach zatrudnienia<sup>12</sup> (wypożyczanie pracowników, telepraca, itp.).

### LITERATURA

- Becker G.S., Becker G.N., [2006], *Ekonomia życia*, Helion, Gliwice.
- Boni M. (red.), [2009], *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Bracha C., [1996], *Teoretyczne podstawy metody reprezentacyjnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dobosz M., [2004], *Wspomagana komputerowo statystyczna analiza wyników badań*, Akademicka Oficyna Wydawnicza EXIT, Warszawa.
- Edvinsson L., Malone M.S., [2001], *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny, [2010], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009 r.*, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych, [2009], *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Warszawa.
- Klonowska-Matynia M., Lisowska A., [2008], *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, [w:] Noga M., Stawicka M. (red.), *Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki?*, CeDeWu, Warszawa.
- Kok W., [2004], *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment, Report from the High Level Group*, European Communities, Belgia.
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, [2005], *Zatrudnienie w Polsce w 2005 r.*, Warszawa.
- OECD Centre of Educational Research and Innovation, [2000], *Knowledge Management in the Learning Society. Educations and Skills*. Paryż
- Raport Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, [2008], *Stan kapitału ludzkiego Strategia Lizbońska Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Społecznych Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [za:] [www.strategializbonska.pl](http://www.strategializbonska.pl)
- United Nations Development Programme, [2007], *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, Warszawa.
- [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)
- [www.mpips.pl](http://www.mpips.pl)

### MOTIVES TO TAKE THE TRAINING BY THE UNEMPLOYED IN WEST POMERANIA

The aim of study was determined the hierarchy of motives which guided the unemployed to take training. It turns out that the main motive was to enhance the employability skills and widening. However, detailed analysis of the results pointed to some differences in approach to training the unemployed, depending on region, gender, age, education, place of residence and time spent unemployed. Part of the observed differences are statistically significant. Measurable effect of training should be to find work for unemployed. Among the unemployed respondents were undergoing training to work less than 40%. It should be noted, however, that those who have found the vast majority of jobs in the profession has connected with the subject of training. This allows to recognize that the training effectively contribute to the fight against unemployment.

---

<sup>12</sup> United Nations Development Programme, [2007], *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, Warszawa, s. 100.