

Agnieszka Syrocka-Sijka

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

ROLA UNIJNYCH PROJEKTÓW SZKOLENIOWYCH W ROZWOJU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW¹

Wprowadzenie

Strategicznym zasobem przedsiębiorstwa jest kapitał ludzki, który może być rozwijany w drodze inwestycji w człowieka, tj. m.in. inwestycji ponoszonych na wzrost wiedzy, doświadczenia, umiejętności i zdolności pracowników. Najistotniejszym czynnikiem rozwoju kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa jest efektywne szkolenie pracowników. Procesy modernizacyjne i adaptacyjne zachodzące w gospodarce wymuszają ciągłą aktualizację, podnoszenie i zmianę kwalifikacji zawodowych pracowników oraz zwiększają zapotrzebowanie przedsiębiorstw na szkolenia². Ogromny potencjał wzrostu popytu na szkolenia leży po stronie przedsiębiorstw rozwijających się, lecz nieposiadających wystarczających zasobów finansowych i doświadczenia pozwalających na zakup odpowiedniego szkolenia. W związku z tym, ważną rolę w procesie rozwoju kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw pełni Europejski Fundusz Społeczny, będący głównym instrumentem finansowym Unii Europejskiej, umożliwiającym wspieranie projektów szkoleniowych.

Celem artykułu jest analiza i ocena wybranych aspektów finansowania rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników przedsiębiorstw w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (PO KL). Obszar badania obejmuje wybrany priorytet, w ramach którego są realizowane projekty szkoleniowe dla osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach. W artykule zwrócono

¹ Publikacja naukowa sfinansowana ze środków grantu promotorskiego nr 1485-E nt. „Badanie unijnych projektów szkoleniowych w kontekście rozwoju zawodowego pracowników przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim”.

² A. Andrzejczak: *Ekonomizacja szkolenia pracowników jako czynnik wartości przedsiębiorstwa*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2011, s. 68.

uwagę na znaczenie szkoleń unijnych dla przedsiębiorstw poprzez identyfikację efektów projektów szkoleniowych realizowanych w ramach PO KL na przykładzie województwa kujawsko-pomorskiego.

Artykuł przygotowano na podstawie literatury przedmiotu, dokumentów programowych oraz sprawozdań Urzędu Marszałkowskiego województwa kujawsko-pomorskiego z realizacji komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2013.

1. Rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników przedsiębiorstw w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

W obliczu środków finansowych płynących z Europejskiego Funduszu Społecznego, istotne znaczenie w rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników odgrywają projekty unijne³. W okresie programowania 2007-2013 całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego została przeznaczona na realizację PO KL, którego głównym celem jest wzrost zatrudnienia i spójności społecznej⁴.

Program przewiduje m.in. dofinansowanie projektów szkoleniowych wspierających poprawę zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce oraz rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników przedsiębiorstw. Założenia te są realizowane w ramach:

- komponentu centralnego – Priorytet II „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących”,
- komponentu regionalnego – Priorytet VIII „Regionalne kadry gospodarki”.

Projekty szkoleniowe ukierunkowane na wzmocnienie kompetencji pracowników przedsiębiorstw przewidziane w Priorytecie II są komplementarne z projektami regionalnymi realizowanymi w Priorytecie VIII. Priorytet VIII zakłada wzrost konkurencyjności wszystkich regionów kraju poprzez poprawę poziomu adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw oraz wsparcie przedsiębiorstw w dostosowaniu się do potrzeb regionalnych strategii rozwoju⁵.

Priorytet VIII jest podzielony na dwa podstawowe działania:

1. Działanie 8.1 „Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie”⁶.
2. Działanie 8.2 „Transfer wiedzy”⁷.

³ R. Kasprzak: Fundusze unijne. Szansa na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Helion, Gliwice 2009, s. 77.

⁴ Portal Funduszy Europejskich, www.efs.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Oprogramie.aspx [14.10.2013].

⁵ Ibid.

⁶ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał ludzki 2007-2013. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2013, s. 255.

⁷ Ibid., s. 268.

Na Priorytet VIII, który wspiera regiony w zakresie podnoszenia jakości kadr gospodarki, przeznaczono łącznie 1 621 531 440 euro, z czego wkład środków z Unii Europejskiej to kwota 1 378 301 723 euro. Szczegółowy podział środków przeznaczonych na finansowanie Priorytetu VIII przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 1

Podział alokacji w ramach Priorytetu VIII pomiędzy województwa (w euro)

Województwo	Priorytet VIII	Działanie 8.1	Działanie 8.2
Dolnośląskie	108 564 977	86 317 533	22 247 444
Kujawsko-Pomorskie	82 327 659	67 799 275	14 528 384
Lubelskie	118 347 836	103 517 705	14 830 131
Lubuskie	38 700 425	33 209 716	5 490 709
Łódzkie	114 754 813	99 720 070	15 034 743
Małopolskie	133 670 931	106 138 555	27 532 376
Mazowieckie	202 889 966	170 965 174	31 924 792
Opolskie	52 904 486	39 282 113	13 622 373
Podkarpackie	99 197 413	84 194 856	15 002 557
Podlaskie	58 245 465	46 693 443	11 552 022
Pomorskie	93 117 154	83 156 667	9 960 487
Śląskie	160 519 831	130 921 254	29 598 577
Świętokrzyskie	74 282 041	60 250 632	14 031 409
Warmińsko-Mazurskie	71 649 071	57 054 768	14 594 303
Wielkopolskie	134 799 262	114 454 124	20 345 138
Zachodniopomorskie	77 560 110	66 865 482	10 694 628
POLSKA	1 621 531 440	1 350 541 367	270 990 073

Źródło: Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał ludzki 2007-2013. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2013, s. 328.

2. Stan realizacji Priorytetu VIII PO KL w województwie kujawsko-pomorskim

Ze „Sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach PO KL 2007-2013” za 2012 r. sporządzonego przez Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego (Instytucja Pośrednicząca) wynika, że do końca 2012 r. w ramach Priorytetu VIII w województwie kujawsko-pomorskim zostały podpisane 444 umowy o dofinansowanie o wartości 287 654 044 zł. Wykorzystanie alokacji wyniosło wówczas 78,75 %, co oznacza wzrost o blisko 17 p.p. w stosunku do roku poprzedniego. Jednocześnie w związku z zakontraktowaniem środków z konkursów ogłoszonych do 2012 r. oraz podpisaniem nowych umów o dofinansowanie w następnym okresie sprawozdawczym będzie zauważalny wzrost wykorzystania alokacji. Szczegółowe informacje nt. stanu realizacji tego priorytetu w okresie objętym sprawozdaniem przedstawiono w tab. 2.

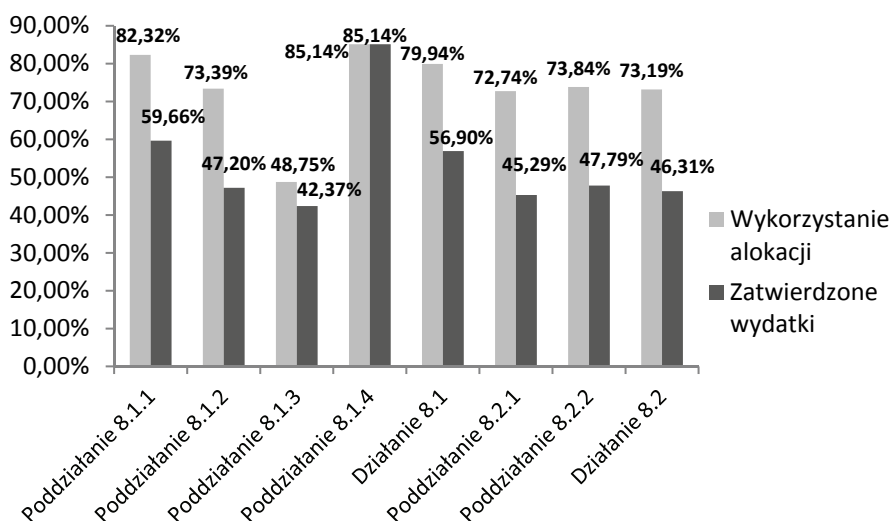
Tabela 2

Stan realizacji Priorytetu VIII PO KL w województwie kujawsko-pomorskim na 31.12.2012 r.

Poddziałanie/ działanie	Zawarte umowy/wydane decyzje o dofinansowanie od początku realizacji PO KL		Wydatki uznane za kwalifikowalne w zatwierdzonych wnioskach o płatność	Alokacja
	Liczba umów/decyzji	Wartość ogółem (PLN)	Wartość ogółem	
Poddziałanie 8.1.1	371	199 339 797	129 512 756	217 070 394
Poddziałanie 8.1.2	27	41 298 974	26 119 373	55 340 439
Poddziałanie 8.1.3	4	2 480 891	2 114 698	4 990 652
Poddziałanie 8.1.4	1	350 000	305 282	358 585
Działanie 8.1	403	243 469 662	158 052 109	277 760 070
Poddziałanie 8.2.1	35	25 376 186	15 899 408	35 109 456
Poddziałanie 8.2.2	6	18 808 195	11 666 180	24 410 428
Działanie 8.2	41	44 184 382	27 565 589	59 519 884
Priorytet VIII	444	287 654 044	185 617 698	337 279 953

Źródło: Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za 2012 rok. Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Od początku wdrażania Priorytetu VIII zaakceptowano wydatki w wysokości 185 617 698 zł, co stanowi 55,03% wartości alokacji. Stopień wykorzystania alokacji i zatwierdzonych wydatków w województwie kujawsko-pomorskim w ramach Priorytetu VIII PO KL przedstawiono na poniższym rysunku.



Rys. 1. Stopień wykorzystania alokacji (kontraktacja) Priorytetu VIII w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2012 r.

Źródło: Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za 2012 rok. Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Podsumowując, według opinii Instytucji Pośredniczącej realizacja Priorytetu VIII do końca 2012 r. przebiegała zgodnie z założeniami zawartymi w Planie Działania. Postępy w realizacji priorytetu zostały ocenione na poziomie zadowalającym, gdyż nie wystąpiły zagrożenia w wykorzystaniu i rozliczeniu dostępnych środków, a proces kontraktacji i wydatkowania przebiega zgodnie z założeniami⁸.

3. Efekty regionalnych projektów szkoleniowych przedsiębiorstw na przykładzie województwa kujawsko-pomorskiego

Realizacja Priorytetu VIII w województwie kujawsko-pomorskim jest związana z monitorowaniem stopnia osiągnięcia wskaźników rezultatów. W poniższej tabeli zestawiono wybrane wskaźniki dla tego priorytetu.

Tabela 3

Zestawienie wybranych wskaźników Priorytetu VIII PO KL dla województwa kujawsko-pomorskiego

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa (planowana) wskaźnika	Wartość wskaźnika osiągnięta w 2012 r.	Wartość wskaźnika osiągnięta ogółem	Stopień wykonania planu
Cel: Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej				
Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych	7413	400	2997	40,43% (33,89% na koniec 2011 r.)
Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych	10284	8779	36751	357,36% (241,54%% na koniec 2011 r.)
– w tym liczba osób w wieku powyżej 50. roku życia	2005	1678	5544	276,51% (168,63%% na koniec 2011 r.)
Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zakończyli udział w projektach	10035	1982	12308	122,65% (85,79%% na koniec 2011 r.)
Liczba osób, które ukończyły udział w stażach lub szkoleniach praktycznych w podziale na:	30	133	219	730% (286,67%% na koniec 2011 r.)
– pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych	15	19	57	380% (253,33%% na koniec 2011 r.)
– pracowników naukowych w przedsiębiorstwach	15	114	162	1080% (320,00%% na koniec 2011 r.)

Źródło: Ibid.

⁸ Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za 2012 rok. Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Poziom realizacji większości wskaźników Priorytetu VIII w województwie kujawsko-pomorskim jest adekwatny do środków rozliczonych we wnioskach o płatność. Poziom realizacji wskaźnika dotyczącego liczby przedsiębiorstw uczestniczących w projektach szkoleniowych wynika z większego zainteresowania projektami skierowanymi do osób, które z własnej inicjatywy chcą podwyższyć swoje kwalifikacje niż projektami dla pracowników, którzy są delegowani przez pracodawców. Zmiany w Szczegółowym Opisie Priorytetów przyczyniły się natomiast do zwiększenia wykonania przedmiotowego wskaźnika. Ponadto wpływ na wskaźnik miała realizacja znacznej części projektów przez duże lub średnie przedsiębiorstwa, co powodowało zwiększenie poziomu kontraktacji, lecz miało mniejszy wpływ na wykonanie wskaźnika⁹.

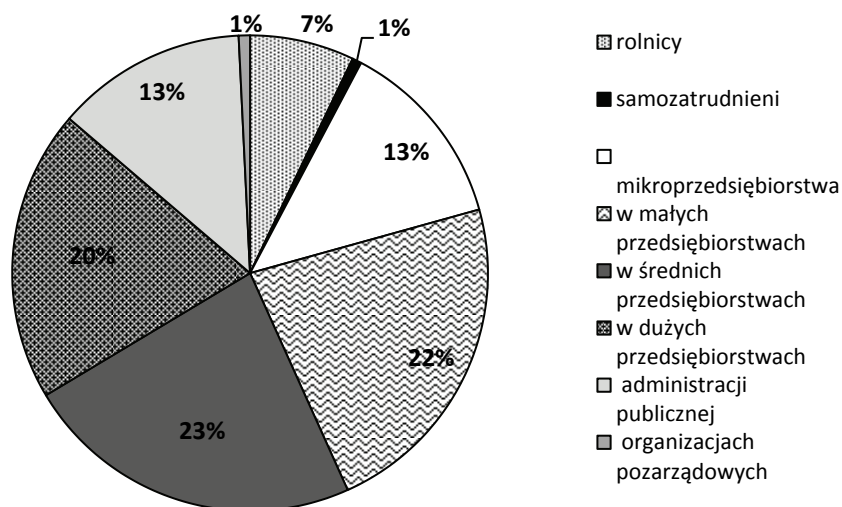
Wysoki stopień realizacji wskaźnika „liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych” i wskaźnika dotyczącego osób o niskich kwalifikacjach wynika z dużego zainteresowania projektami dotyczącymi szkoleń dla osób pracujących. Potencjalni uczestnicy projektów są niezmiernie zainteresowani taką formą wsparcia, co wynika z konieczności ciągłej aktualizacji kwalifikacji i umiejętności związanych z wymaganiami stawianymi przez pracodawców w stosunku do swoich pracowników, a także ze zmian na rynku pracy. Wysoki stopień realizacji wskaźnika dotyczącego udziału w projektach osób w wieku 50+ stanowi efekt zapisów w Planie Działania dotyczących preferowania projektów adresowanych właśnie do tej grupy osób.

Wysoki stopień realizacji wskaźnika dotyczącego liczby osób uczestniczących w stażach i szkoleniach praktycznych wynika ze wzrostu zainteresowania transferem wiedzy pomiędzy szkołami wyższymi a przedsiębiorstwami.

Odnosząc się do struktury uczestników projektów realizowanych w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2012 r. w ramach Priorytetu VIII, należy zwrócić uwagę na wysoki udział kobiet (26 898), który wynosi 52,12% wszystkich osób, które przystąpiły do udziału w projektach (51605).

Głównymi odbiorcami realizowanych projektów są osoby zatrudnione (49583 osoby, tj. 96,08% ogółu osób). Strukturę osób zatrudnionych przedstawiono na poniższym rysunku.

⁹ Ibid.



Rys. 2. Struktura osób zatrudnionych uczestniczących w projektach w ramach Priorytetu VIII PO KL w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2012 r.

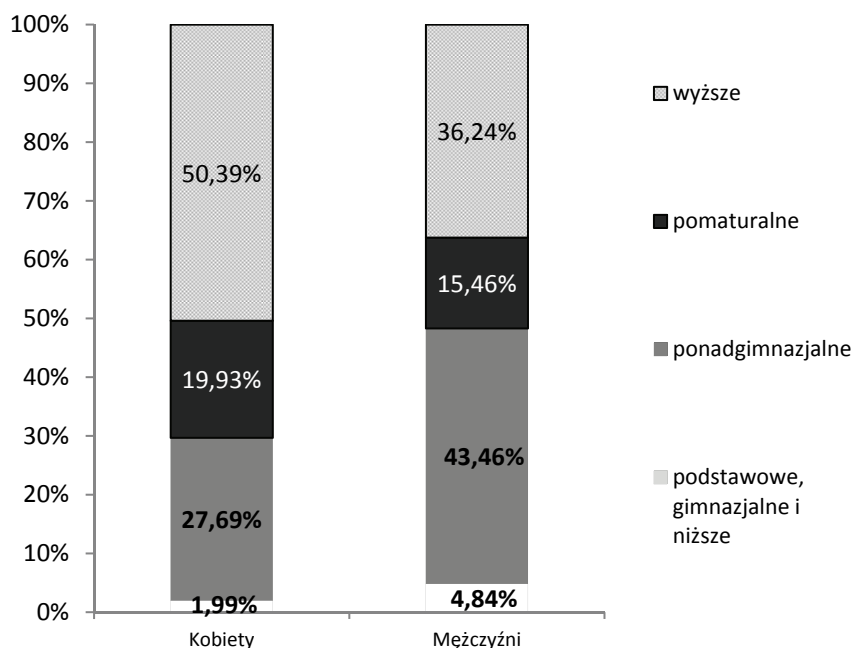
Źródło: Ibid.

Niedoreprezentowaną grupą w projektach są osoby niepełnosprawne stanowiące 0,69% ogółu uczestników (354 osoby). Dotychczasowe działania aktywizacyjne skierowane do osób niepełnosprawnych przyczyniają się do stopniowego zwiększenia ich udziału w projektach. Niższa aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych wynika z powodów zdrowotnych mających bezpośredni wpływ na poważne lub całkowite ograniczenie ich zdolności do wykonywania pracy zarobkowej¹⁰. Ponadto ta grupa docelowa wymaga od wnioskodawców indywidualnego podejścia oraz dostosowania typów wsparcia i sposobów ich realizacji do zdiagnozowanych potrzeb¹¹.

Wsparciem w ramach projektów zrealizowanych do końca 2012 r. zostały głównie objęte: wśród kobiet – osoby z wykształceniem wyższym (ponad 50%), a wśród mężczyzn – osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (ponad 43%). Strukturę uczestników projektów ze względu na wykształcenie przedstawiono na rys. 3.

¹⁰ E. Dolny: Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku. W: Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych. Red. Z. Wiśniewski. Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 125-130.

¹¹ Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego..., op. cit.



Rys. 3. Struktura uczestników projektów pod względem wykształcenia w ramach Priorytetu VIII POKL w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2012 r.

Źródło: Ibid.

W strukturze osób uczestniczących w projektach przeważały osoby w wieku od 25-54 lat (rys. 4). Grupą niedoreprezentowaną są osoby powyżej 55 roku życia, które należą do kategorii społecznych doświadczających szczególnych trudności związanych ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia. Wynika to m.in. z niechęci pracodawców do zatrudnienia osób starszych, które są postrzegane jako pracownicy o niskiej jakości i efektywności pracy oraz przestarzałych kwalifikacjach¹², jak również z niewielkiej liczby ofert adekwatnych do wykształcenia, stanu zdrowia i potrzeb osób starszych¹³ i ich niskiej motywacji do podnoszenia lub nabycia nowych kwalifikacji zawodowych¹⁴.

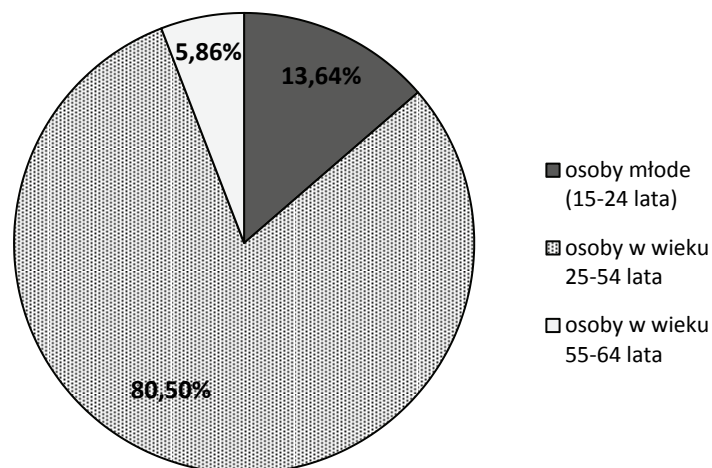
Dotychczasowe doświadczenia we wdrażaniu projektów wskazują, iż w niewielkim tylko stopniu wsparcie w ramach projektów było dostosowane do

¹² E. Dolny: Popytowe bariery zatrudniania osób starszych. W: Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności. Red. Z. Wiśniewski. Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 96-98.

¹³ Z. Wiśniewski: Postawy i oczekiwania osób niepracujących wobec pracy. W: Determinanty aktywności zawodowej..., op. cit., s. 178.

¹⁴ E. Dolny: Determinanty kontynuowania pracy..., op. cit., s. 134, 153.

specyfiki potrzeb i oczekiwań osób starszych. W związku z tym należy uznać, iż najbardziej efektywnym rozwiązaniem będzie preferowanie projektów ukierunkowanych na wsparcie osób należących do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób w wieku 55+. Przyjęte do realizacji projekty powinny dotyczyć podnoszenia kwalifikacji zawodowych i umiejętności osób starszych oraz obejmować metody wsparcia adekwatne do możliwości uczestników szkoleń oraz posiadanej zdolności do przyswajania wiedzy¹⁵.



Rys. 4. Struktura uczestników projektów pod względem wieku w ramach Priorytetu VIII POKL w województwie kujawsko-pomorskim do końca 2012 r.

Źródło: Ibid.

Podsumowanie

W całym procesie rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników przedsiębiorstw istotne znaczenie odegrały projekty finansowane z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Bez wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego wiele dziedzin rozwoju kapitału ludzkiego byłaby pozbawiona środków finansowych. Dzięki środkom przeznaczonym na realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki mogą rozwijać się przede wszystkim mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. Warto jednak zwrócić uwagę, iż wsparcie kierowane do pracowników firm powinno być dopasowane do kierunków rozwoju danego regionu, wzmacniać jego przewagę komparatywną i potencjał rozwojowy. Ponadto realizowane unijne projekty szkoleniowe powinny odpowiadać na zdiagnozowane potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa i jego możliwości organizacyjno-

¹⁵ Ibid.

-techniczne oraz uwzględniać potrzeby i oczekiwania grup docelowych, w tym osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Literatura

- Andrzejczak A.: Ekonomizacja szkolenia pracowników jako czynnik wartości przedsiębiorstwa. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2011.
- Dolny E.: Determinanty kontynuowania pracy i aktywizacji zawodowej osób w starszym wieku. W: Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych. Red. Z. Wiśniewski. Dom Organizatora, Toruń 2009.
- Dolny E.: Popytowe bariery zatrudniania osób starszych. W: Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności. Red. Z. Wiśniewski. Dom Organizatora, Toruń 2009.
- Kasprzak R.: Fundusze unijne. Szansa na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Helion, Gliwice 2009.
- Portal Funduszy Europejskich, www.efs.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Oprogramie.aspx [14.10.2013].
- Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za 2012 rok. Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego.
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2013.
- Wiśniewski Z.: Postawy i oczekiwania osób niepracujących wobec pracy. W: Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych. Red. Z. Wiśniewski. Dom Organizatora, Toruń 2009.

THE ROLE OF THE EU TRAINING PROJECTS IN DEVELOPMENT OF EMPLOYEES' PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Summary

The aim of this article is to analyse and evaluate some aspects of financing the development of employees' professional qualifications within the Human Capital Operational Programme. The object of this study are issues connected with the chosen priority within each the training projects which provide training for employees in enterprises are carried out. A part of this article presents the role of the EU trainings by identifying the effects of the training projects within the Human Capital Operational Programme on example of the Kuyavian-Pomeranian voivodship.

The source material for this thesis includes literature on management, programme documents concerning the functioning of structural funds and reports from the Kuyavian-Pomeranian Office of the Marshal concerning the implementation of regional component of Human Capital Operational Programme in the period of 2007-2013.