

Arkadiusz Nowak

Rola Europejskiego Funduszu Społecznego w regionalnym kształtowaniu kapitału ludzkiego sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw poprzez finansowanie szkoleń w województwie zachodniopomorskim

Ekonomiczne Problemy Usług nr 103, 65-78

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Arkadiusz Nowak

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

**ROLA EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO
W REGIONALNYM KSZTAŁTOWANIU KAPITAŁU LUDZKIEGO
SEKTORA MIKRO-, MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW
POPRAZ FINANSOWANIE SZKOLEŃ W WOJEWÓDZTWIE
ZACHODNIOPOMORSKIM**

Streszczenie

Celem artykułu jest wskazanie znaczenia kapitału ludzkiego mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSP) w rozwoju regionu oraz możliwość jego kształtowania poprzez środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). W pracy autor przedstawia rolę sektora MMSP oraz skupia się na zagadnieniu kapitału ludzkiego, jego definicji i znaczeniu dla przedsiębiorstwa i regionu. Autor prezentuje i uzasadnia jeden ze sposobów wzmocnienia potencjału kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach, jakimi są szkolenia. Również wskazano, iż fundusze europejskie jako źródło finansowania szkoleń pozwalają na rozwiązanie problemów związanych z prowadzeniem zrównoważonej polityki regionalnej względem kapitału ludzkiego przedsiębiorstw w regionie oraz przedstawiono analizę regionalnego wparcia dla przedsiębiorstw ze środków EFS.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa (MMSP), fundusze europejskie, PO KL.

Wprowadzenie

Sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSP) w Polsce, podobnie jak w gospodarkach krajów rozwiniętych, odgrywa znaczącą rolę między innymi ze względu na liczbę przedsiębiorstw, ilość tworzonych miejsc pracy oraz wytwarzany Produkt Krajowy Brutto (PKB). Mówiąc o przedsiębiorczości w krajach, gdzie funkcjonuje gospodarka rynkowa, mamy zwykle na myśli małe i średnie przedsiębiorstwa¹. Wynika to z faktu, że duże przedsiębiorstwa należą do stosunkowo niewielkiej grupy przedsiębiorstw, a rozwój sektora MMSP stał się procesem, który można spotkać niemal na całym świecie. Ponadto, należy zaznaczyć, że wskazane przedsiębiorstwa stanowią jednocześnie siłę napędową do ciągłego dokonywania zmian ekonomicznych, zmierzających do poprawy konkurencyjności regionu, będąc nieodzownym elementem codziennego krajobrazu gospodarczego i społecznego, jak również efektywnie wykorzystują zasoby, posiadają możliwość szybkiego dostosowania się do warunków rynku czy też możliwość wyszukania nisz na rynku².

W związku z tym, przedsiębiorstwa te są w sposób szczególnie traktowane przez władze państwowe, jak również stanowią podmiot zainteresowań osób i instytucji zajmujących się nie tylko problematyką przedsiębiorczości, ale także zajmujących się śledzeniem sytuacji gospodarczej poszczególnych państw. Może to wynikać również stąd, że przedmiotowe przedsiębiorstwa stanowią barometr kondycji poszczególnych obszarów.

Należy stwierdzić, że rozwój sektora MSP ma decydujący wpływ na wzrost regionu i tym samym konieczne jest wzmocnienie potencjału małych i średnich przedsiębiorstw. Jednego z elementów poprawy funkcjonowania sektora MMSP należy upatrywać w kapitale ludzkim przedsiębiorstwa oraz regionu. Należy zauważyć, iż w obecnych czasach podlegających ciągłym procesom globalizacji oraz wzmożonej konkurencyjności, rozwój społeczno-gospodarczy regionu warunkuje współwystępowanie w przestrzeni wielu elementów, wśród których właśnie kapitał ludzki odgrywa znaczącą rolę.

¹ J. Targalski, *Przedsiębiorczość i rozwój firmy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1999, s. 43.

² *Ibidem*, s. 44–45.

1. Inwestowanie w kapitał ludzki jako czynnik rozwoju regionu i przedsiębiorstw

Jakość kapitału ludzkiego, zgodnie z literaturą przedmiotu, może stanowić bardzo istotną, zarówno pozytywną przesłankę, jak i barierę w rozwoju przedsiębiorstw i regionu. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że determinanty globalizacji gospodarki, w tym przede wszystkim postęp naukowo-techniczny, spowodowały zmianę znaczenia czynników produkcji i lokalizacji działalności przedsiębiorstw, a także czynników ekonomicznego sukcesu jednostek terytorialnych³, przy czym poszczególne części regionu często charakteryzują się różnym rozwojem i potencjałem kapitału ludzkiego, co wpływa na przedsiębiorczość. Zatem jednym z najważniejszych czynników decydujących o sile regionu jest zdolność jego mieszkańców – osób prowadzących przedsiębiorstwa bądź pracujących w przedsiębiorstwach sektora MMSP – do kreowania i adaptowania nowatorskich rozwiązań czy umiejętność wykorzystywania technologii informacyjnych. Potwierdzeniem powyższego stwierdzenia jest ciągła ewolucja systemów ekonomicznych w kierunku gospodarki opartej na wiedzy.

Aby móc mówić o relacjach między kapitałem ludzkim a wzrostem potencjału przedsiębiorstw i regionu oraz o znaczeniu funduszy europejskich w kształtowaniu rozwoju gospodarczego na danym obszarze, należy dokonać próby zdefiniowania pojęcia kapitału ludzkiego w kontekście omawianego zagadnienia⁴.

We współczesnej literaturze przedmiotu rozpatruje się kapitał ludzki w wąskim oraz w szerokim ujęciu definicyjnym, co utrudnia w znacznym stopniu jego analizę. W wąskim ujęciu kapitał ludzki wiąże się z wiedzą, poziomem wykształcenia oraz indywidualnymi kompetencjami obywateli w osiągnięciu założonych zadań i celów społecznych, co można znaleźć również

³ W.M. Gaczek, J.W. Komorowski, *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, w: *Innowacje w rozwoju regionu*, Zeszyty Naukowe nr 57, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005, s. 50.

⁴ Określenie „kapitał ludzki” wprowadził do ekonomii laureat Nagrody Nobla w 1979 r. Th.W. Schulz, który w 1961 r. w artykule pt. *Investment in Human Capital* w „American Economic Review” uznał, że przyczyną wzrostu ekonomicznego danego kraju należy upatrywać nie tylko w analizie przyrostu kapitału rzeczowego, przepływów kapitału obrotowego, wielkości siły roboczej, lecz także w kwalifikacjach pracowników, wiedzy, jaką posiadają; J. Fitz-Enz, *Rentowność Inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 8.

w pracy S. Marciniaka określającego kapitał ludzki jako zakumulowany zasób wiedzy, kwalifikacji, umiejętności, zdolności oraz gotowości zwiększania potencjału gospodarczego przez jego właścicieli⁵.

Z kolei szerokie ujęcie kapitału ludzkiego pozwala analizować zasoby wiedzy, umiejętności, poziom zdrowia i energii vitalnej poszczególnych osób, społeczeństw lub narodu jako całości⁶. Należy dodać, że współcześnie w ramach tej kategorii ekonomicznej uwzględnia się często także sferę badawczo-rozwojową⁷.

Ponadto, zagadnienie kapitału ludzkiego może być rozpatrywane co najmniej w dwóch aspektach, mikro- i makroekonomicznym, przy czym większe znaczenie należy przywiązać do ujęcia makroekonomicznego, w którym kapitał ludzki jest rozumiany między innymi jako czynnik rozwoju i wzrostu społeczno-gospodarczego oraz element modeli wzrostu gospodarczego, szczególnie wzrostu wewnętrznego. W związku z powyższym, kapitał ludzki powinien stanowić kluczowy obszar oddziaływań w prowadzonej polityce kraju, ponieważ rozwój i wzrost społeczno-gospodarczy w znacznym stopniu zależą od właściwego jego kształtowania⁸.

W niniejszej pracy, kapitał ludzki jest rozumiany przede wszystkim jako wiedza, wykształcenie, doświadczenie, kwalifikacje i umiejętności pracowników, które tworzą efekt dodatni w skali makroekonomicznej – regionu, a które mogą być zdobywane i kształtowane za pomocą różnych instrumentów efektywnego oddziaływania, zwłaszcza na szczeblu regionalnym.

Należy zaznaczyć, że kapitał ludzki w ujęciu klasycznym jest pojęciem trudnym do zdefiniowania w kontekście rozwoju gospodarczego regionu, ponieważ ma on charakter niematerialnych wartości, co za tym idzie, pozytywna korelacja między kapitałem ludzkim a rozwojem gospodarczym jest trudna do zweryfikowania, głównie ze względu na brak mierników wartości kapi-

⁵ S. Marciniak, *Ekonomiczna rola współczesnego państwa*, w: *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, red. S. Marciniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 139.

⁶ R.S. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 10.

⁷ Ł. Jabłoński, *Dylematy pomiaru kapitału ludzkiego w kontekście jego roli we wzroście gospodarczym*, w: *Prace z zakresu ekonomii stosowanej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 741, AE Kraków, Kraków 2007, s. 54.

⁸ W. Grzywacz, I. Jaźwiński, *Współczesne uwarunkowania i tendencje polityki ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 104.

tału ludzkiego⁹. Różnorodność i jakościowy charakter składowych kapitału ludzkiego utrudniają, a często wręcz uniemożliwiają jego pomiar, w związku z czym jako miernik można przyjąć w ujęciu ilościowym i wartościowym zrealizowane formy wsparcia przyczyniające się do wzrostu potencjału kapitału ludzkiego.

Jedną z bardziej istotnych form kształtujących kapitał ludzki są inwestycje szkoleniowe (szkolenia) dla przedsiębiorców i ich pracowników, które, poprzez wzrost wiedzy, umiejętności czy kwalifikacji pracowników, powinny przyczyniać się do wzrostu potencjału kapitału ludzkiego przedsiębiorstw w regionie.

Innymi czynnikami przemawiającymi za ciągłym i racjonalnym kształtowaniem kapitału ludzkiego przedsiębiorstw poprzez powyższe inwestycje, są następujące przesłanki¹⁰:

- kapitał ludzki pozostaje w stałym związku z dokonującymi się na świecie przemianami w zakresie nauki i techniki,
- w procesie gospodarczym zasób ten zużywa się na podobieństwo kapitału rzeczowego, zatem występuje szybkie dewaluowanie się nagromadzonej wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego człowieka,
- możliwość budowy i utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstw oraz ich innowacyjnego charakteru są skutkiem nagromadzenia kapitału ludzkiego¹¹,
- inwestycje w kwalifikacje człowieka są najtańszym sposobem podnoszenia poziomu konkurencyjności przedsiębiorstw i tym samym przyspieszania tempa rozwoju gospodarczego regionu¹²,
- kapitał ludzki korzystnie oddziałuje na przemiany instytucjonalne oraz modernizację struktur różnego rodzaju oraz sprzyja kształto-

⁹ W.M. Gaczek, J.W. Komorowski, *Kapitał ludzki...*, *op.cit.*, s. 51–57.

¹⁰ G. Rzeszotarska, *Kapitał ludzki jako czynnik kreowania innowacyjności i konkurencyjności gospodarki*, w: *Innowacyjność a rozwój gospodarki Polski. Siły motoryczne i bariery*, Zeszyty Naukowe AE im. Karola Adamieckiego Studia Ekonomiczne nr 28, Katowice 2003, s. 152–159.

¹¹ W.M. Gaczek, J.W. Komorowski, *Kapitał ludzki...*, *op.cit.*, s. 54.

¹² G. Węgrzyn, *Kapitał ludzki – dystans rozwojowy Polski do Unii Europejskiej*, w: *Współczesne problemy polityki ekonomicznej*, red. S. Kornik, K. Wilk, Prace Naukowe AE Wrocław nr 1129, Wrocław 2006, s. 323–327.

waniu nowoczesnej infrastruktury techniczno-organizacyjnej, informatycznej, socjalnej i tym samym wpływa na innowacyjność i konkurencyjność regionu oraz jego mieszkańców,

- osoba dorosła uczy się przez całe życie, aby zachować konkurencyjność (obecnie ludzie zmieniają zawód średnio 6–8 razy w ciągu życia zawodowego).

Stworzenie możliwości dostępu do odpowiednich szkoleń jako inwestycji w kapitał ludzki przedsiębiorstwa nabiera dużego znaczenia również podczas słabszej koniunktury gospodarczej, ponieważ ich dostosowanie pozwala zapewnić odpowiednio wykwalifikowaną kadrę w przedsiębiorstwie zarówno w okresie stagnacji jak i w okresie poprawiającej się sytuacji gospodarczej. Należy zauważyć, że obecnie przeszło 75% przedsiębiorstw województwa zachodniopomorskiego nie zamierza zatrudnić żadnego pracownika, a co za tym idzie, inwestycje szkoleniowe jako element kształtowania kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa nabierają szczególnego znaczenia¹³. Ponadto, większość przedsiębiorstw województwa wymienia szkolenia oraz kursy jako najczęstszą możliwość rozwoju pracownika, natomiast za pożądane walory pracowników uznają: doświadczenie, kwalifikacje oraz wykształcenie¹⁴.

W związku z powyższym, najważniejszym celem zarządzania kapitałem ludzkim w regionie jest zapewnienie jego długofalowego rozwoju jakościowego poprzez odpowiednie decyzje: podejmowane na szczeblu krajowym – w zakresie zapewnienia odpowiednich mechanizmów wsparcia, w tym przedstawienie ich rodzajów, wdrażanych na poziomie regionu – oraz na szczeblu regionalnym, bezpośrednio kształtujące potencjał ludzki w regionie, np. poprzez uszczegółowienie i wybór form wsparcia czy wybór odbiorców pomocy. Jest to o tyle istotne, że tempo i trwałość rozwoju oraz wzrostu społeczno-gospodarczego zależą w znacznym stopniu od umiejętnego wykorzystywania terytorialnie zróżnicowanych szans i predyspozycji rozwojowych, w tym właśnie potencjału ludzkiego oraz prowadzenia polityki regionalnej¹⁵.

¹³ *Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2009.

¹⁴ T. Okupski, *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2009.

¹⁵ W. Grzywacz, I. Jaźwiński, *Współczesne...*, *op.cit.*, s. 71, 72, 80.

Jednakże rozpatrując powyższe kwestie należy zwrócić uwagę także na szereg problemów związanych z prowadzeniem zrównoważonej polityki regionalnej względem kapitału ludzkiego w regionie, jak¹⁶:

- wykorzystanie potencjalnych zasobów ludzkich wymaga podjęcia kosztownych działań podnoszących jakość kwalifikacji zawodowych i przejściowego ograniczenia żądań płacowych,
- wykształcenie określonych umiejętności i kwalifikacji wymaga nakładów finansowych zaplecza materialnego (brak środków potrzebnych do inwestowania w kapitał ludzki).

W związku z powyższym, niebagatelne jest znaczenie środków pochodzących z funduszy europejskich, które służą wzmocnieniu potencjału kapitału ludzkiego przedsiębiorstw i regionu.

2. Fundusze europejskie w rozwoju kapitału ludzkiego MMSP w regionie

Rozpatrując zagadnienie dotyczące wsparcia funduszy strukturalnych w kontekście kapitału ludzkiego, należy zwrócić uwagę na fakt, że polityka wsparcia krajów członkowskich Unii Europejskiej z funduszy strukturalnych opiera się – w dużym uproszczeniu – na okresach programowania. Natomiast absorpcja środków dokonywana jest na podstawie narodowych planów (strategii) wyznaczających sposób wdrażania (wykorzystywania) środków w ramach poszczególnych funduszy, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), na podstawie których tworzone są programy operacyjne (najczęściej z podziałem na priorytety, działania i poddziałania) – stanowią one bezpośredni instrument do przekazywania środków, a dokładniej, na podstawie programów operacyjnych wybierane są projekty do realizacji (dofinansowania).

Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że wybór projektów i tym samym kształtowanie form wsparcia, może odbywać się na dwóch poziomach:

- centralnym – gdzie następuje centralny system oceny projektów i zbiorowa alokacja środków na całą powierzchnię kraju, nie uwzględniający do końca potrzeb i specyfiki regionu,

¹⁶ G. Węgrzyn, *Kapitał ludzki...*, *op.cit.*

- regionalnym – gdzie alokacja przyznana jest na dany region a za wybór projektów odpowiada Samorząd Województwa¹⁷.

Zatem można powiedzieć, że z regionalnym kształtowaniem kapitału ludzkiego mamy do czynienia na poziomie Samorządu Województwa, ponieważ na tym poziomie zachodzi wybór projektów i tym samym form wsparcia.

W bieżącym okresie programowania na lata 2007–2013, zgodnie z dokumentacją stanowiącą podstawę wdrażania funduszy strukturalnych dla Polski w ww. okresie – *Narodowymi Strategicznymi Ramami Odniesienia* (NSRO), określono kilka podstawowych obszarów – zadań, które uwzględniono przy formułowaniu średniookresowej strategii rozwojowej¹⁸. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy: maksymalne wykorzystanie posiadanych zasobów pracy oraz wzmocnienie potencjału kadrowego, jak również zwiększenie efektywności wykorzystania potencjału regionów. Natomiast cel strategiczny NSRO mówi wprost o tworzeniu warunków do wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej.

Jak można zauważyć, w ww. dokumentacji wyraźnie podkreślono znaczenie kapitału ludzkiego jako czynnika służącego do rozwoju gospodarki i przedsiębiorczości. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku pierwszego okresu programowania na lata 2004–2006, również w bieżącym okresie zastosowano instrumenty, jakimi są programy operacyjne (PO), przy czym wszystkie projekty współfinansowane z EFS, zarówno te o charakterze krajowym, jak i regionalnym, są wdrażane w ramach jednego PO Kapitał Ludzki (PO KL).

Z punktu widzenia projektów dotyczących szkolenia pracowników oraz kadry zarządzającej przedsiębiorstw, największą rolę odgrywają dwa priorytety: II – *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw* oraz VIII – *Regionalne kadry gospodarki*, przy czym w ramach pierwszego ze wskazanych wspierane są ponadregionalne projekty szkoleniowe i doradcze.

¹⁷ Samorząd Województwa może swoje kompetencje w ww. zakresie przekazać na rzecz innych jednostek – w przypadku PO KL i regionalnych Priorytetów jest to Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (WUP).

¹⁸ *Narodowe strategiczne ramy odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Narodowa strategia spójności* – dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów 29.11.2006 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, listopad 2006.

Natomiast w ramach priorytetu VIII dofinansowywane są projekty, których konieczność realizacji wynika z regionalnych potrzeb gospodarczych i społecznych, zatem cechą charakterystyczną projektów realizowanych w ramach tego priorytetu jest ich regionalny charakter oraz dostosowanie do specyficznych lokalnych lub regionalnych potrzeb.

Jak pokazuje tabela 1, przedstawiająca dane dotyczące wdrażania VIII Priorytetu PO KL w województwie zachodniopomorskim, występuje bardzo duże zapotrzebowanie na środki dla projektów szkoleniowych – w porównaniu do Priorytetu II ZPORR 2004–2006, pomimo wielokrotnego zwiększenia środków na realizację projektów szkoleniowych w bieżącym okresie programowania, procent przyjętych projektów do realizacji w ramach VIII Priorytetu.

PO KL jest zdecydowanie niższy. Największym zainteresowaniem w ramach VIII Priorytetu PO KL cieszy się Poddziałanie 8.1.1 – wynika to z faktu, iż w ramach przedmiotowego Poddziałania jest największa możliwość dotarcia z pomocą szkoleniową do pracowników i przedsiębiorców, w zależności od typu realizowanych projektów. Ze względu na specyfikę form wsparcia (typów projektów) w ramach ww. Poddziałania, wsparciem szkoleniowym mogą być objęci pracownicy z własnej inicjatywy (typ 3 projektu), jak również sami przedsiębiorcy i ich pracownicy (typ 1 i 2 projektu).

Należy zwrócić uwagę, iż ze wsparcia oferowanego poprzez projekty realizowane w ramach całego Priorytetu VIII POKL w województwie zachodniopomorskim wśród osób zatrudnionych najbardziej skorzystały następujące grupy osób (osoby zgłaszające się z własnej inicjatywy lub osoby delegowane do udziału w projekcie):

- samozatrudnieni – 1 243 osoby (są to osoby przystępujące jako uczestnicy do ww. projektów, co stanowi 4,1% wszystkich osób zatrudnionych przystępujących do udziału w projektach realizowanych w ramach VIII Priorytetu w województwie zachodniopomorskim);
- zatrudnieni w mikroprzedsiębiorstwach – 5 059 osób (16,6%);
- zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach – 5 660 osób (18,6%);
- zatrudnieni w średnich przedsiębiorstwach – 4 137 osób (13,6%);
- zatrudnieni w dużych przedsiębiorstwach – 6 598 osób (21,7%);
- zatrudnieni w administracji publicznej – 6 616 osób (21,8%);
- zatrudnieni w organizacjach pozarządowych – 558 osób (1,8%).

Tabela 1

Wdrażanie VIII Priorytetu PO KL w województwie zachodniopomorskim (stan na 30.09.2012 r.)

Działanie/Poddziałanie	Alokacja (zaktualizowana wg algorytmu MRR na miesiąc IX 2012) w zł	Ilość złożonych wniosków na konkurs / projektów własnych	Całkowita wartość dofinansowania w ramach złożonych wniosków na konkurs (w zł)	Ilość projektów przyjętych do dofinansowania	Procent przyjętych projektów do realizacji (w %)	Całkowita wartość dofinansowania w ramach podpisanych umów (po aneksach) w zł
8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie	280 204 228	1 599	1 186 224 589	279	17	204 044 667
Poddziałanie 8.1.1. wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw	196 878 802	1 301	907 261 376	214	16	135 176 863
Poddziałanie 8.1.2 wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie	75 512 798	268	259 071 488	58	22	63 319 653
Poddziałanie 8.1.3 wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności	51 57 584	28	16 918 726	5	18	2 593 151
Poddziałanie 8.1.4 przewidywanie zmiany gospodarczej	2 655 044	2	2 973 000	2	100	2 955 000
8.2. Transfer wiedzy	44 447 661	100	101 171 239	32	32	40 575 228
Poddziałanie 8.2.1 wsparcie dla współpracy sfery nauki i przeds.	22 387 235	96	81 123 225	28	29	22 875 868
Poddziałanie 8.2.2 Regionalne strategie Innowacji	22 060 426	4	20 048 01	4	100	17 699 360
RAZEM	324 651 889	1 799	1 388 567 066	343	19	285 195 122

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych: Informacji miesięcznej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie za miesiąc wrzesień 2012 r., danych w bazie KSI SIMIK – stan na 30.09.2012.

Na podstawie przedstawionych danych można zaobserwować, iż relatywnie duży odsetek stanowią osoby zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach oraz, co można uznać za niepokojące, osoby zatrudnione w administracji publicznej. Może to świadczyć z jednej strony o braku ukierunkowania wsparcia do grup najbardziej potrzebujących – osób zatrudnionych w sektorze MMSP (co wynikało z preferowanego wsparcia i braku ograniczeń w dostępie w pierwszej fazie wdrażania PO KL) i łatwiejszego dostępu do informacji wśród osób z największych grup. Z drugiej strony przyczyny powyższego stanu można upatrywać w specyfice mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym gorszej sytuacji osób zatrudnionych w mniejszych przedsiębiorstwach (mniej elastyczny tryb pracy, ukierunkowanie na bieżące zadania, brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji niezwiązanej z wykonywaną pracą) lub braku szkoleń dostosowanych do potrzeb przedsiębiorstw (tzw. szkolenia „szyte na miarę”).

Jednakże, analizując dokumenty sprawozdawcze oraz Plany Działania od rozpoczęcia wdrażania PO KL do końca III kwartału 2012 roku można zauważyć, iż w regionie nastąpiło odejście od realizacji projektów szkoleniowych zgłaszanych wyłącznie z inicjatywy samych pracowników do ukierunkowanego wsparcia wynikającego z potrzeb przedsiębiorstw. Niebagatelny wpływ na wzrost udziału przedsiębiorstw i kierowanych przez nich pracowników miały przepisy prawne dotyczące wsparcia przedsiębiorców, które w początkowej fazie wdrażania środków europejskich w ramach PO KL uniemożliwiały udzielanie pomocy przedsiębiorcom i tym samym realizowanie projektów np. typu 1 w ramach Poddziałania 8.1.1 VIII Priorytetu. Również nastąpiła zmiana powyższego podejścia w polityce regionalnej, co miało swoje odzwierciedlenie w stosownych zapisach wyrażonych w Planach Działania na kolejne lata i przyjętych kryteriach dostępu i kryteriach strategicznych preferujących, a nawet wymuszających wsparcie sektora MMSP.

W ramach udzielonej pomocy publicznej lub pomocy de minimis wsparciem szkoleniowym do dnia 30 września 2012 roku zostało objętych 2 764 przedsiębiorstw należących do sektora MMSP, które stanowiły aż 97,6% wszystkich przedsiębiorstw objętych ww. wsparciem. Na podstawie danych zawartych w tabeli 2. można zauważyć, iż najrzadziej ze wsparcia korzystają firmy średnie, z reguły prowadzące własną politykę szkoleniową, które dysponują zasobami finansowymi pozwalającymi na sfinansowanie niezbędnych szkoleń. Z drugiej strony, przedsiębiorstwo średnie deleguje na szkolenie

średnio 6 osób, natomiast mikro i średnie odpowiednio 1,5 i 2,5 osoby oraz można zauważyć nadreprezentatywność firm średnich – w mniejszym stopniu małych – w stosunku do mikroprzedsiębiorstw, jeżeli zostanie uwzględniona liczebność danych przedsiębiorstw w regionie.

Tabela 2

Przedsiębiorstwa sektora MMSP objęte wsparciem w ramach VIII Priorytetu PO KL

Cecha	Rodzaj przedsiębiorstwa			Razem
	mikro	małe	średnie	
Liczba przedsiębiorstw, w tym:	1 710	867	187	2 764
– mające siedzibę w mieście	1 501	753	164	2 418
– mające siedzibę na wsi	209	114	23	346
Liczba pracowników, w tym:	2 552	2 124	1 156	5 832
– kobiety	1 544	1 346	729	3 619
– mężczyźni	1 008	778	427	2 213
– z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym	36	59	32	127
– z wykształceniem ponadgimnazjalnym	425	404	235	1 064
– z wykształceniem pomaturalnym	400	486	244	1 130
– z wykształceniem wyższym	1 691	1 175	645	3 511

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych: baza lokalna PEFS Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, stan na 30.09.2012 r.

Jeżeli chodzi o miejsce (siedzibę) prowadzenia działalności, płeć czy wykształcenie osób biorących udział w szkoleniach, można zauważyć, że dla poszczególnych rodzajów przedsiębiorstw są one zbliżone: przedsiębiorstwa posiadające siedzibę w mieście stanowią około 87–88% wszystkich przedsiębiorstw, najczęściej biorą udział w szkoleniach osoby z wyższym wykształceniem – grupa ta stanowi od około 56% wszystkim osób biorących udział w szkoleniach w przypadku średnich przedsiębiorstw do około 66% w przypadku mikroprzedsiębiorstw, natomiast kobiety stanowią około 60–63% wszystkich uczestników.

Zakończenie

Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, poprzez ich wielkość oraz relatywnie łatwą dostępność dla projektodawców, mogą stanowić aktywne narzędzie w polityce regionalnej pozwalające na kształtowanie regionalnego potencjału kapitału ludzkiego w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach, a tym samym może przyczynić się do wzrostu przedsiębiorczości, jak również wzrostu gospodarczego regionu. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż, obok oczywistych korzyści płynących z możliwości finansowania inwestycji szkoleniowych, mogą wystąpić zagrożenia, jak: przeznaczenie środków na dofinansowanie niewłaściwych form czy rodzajów szkoleń, objęcie wsparciem branż lub przedsiębiorstw bez analizy ich potrzeb, wydatkowanie środków na projekty nieodpowiadające konkurencyjnym wymaganiom, co w konsekwencji może spowodować zahamowanie rozwoju regionu, jak również zachwianie równowagi społecznej i przestrzennego zrównoważenia rozwoju. W związku z powyższym, formy wsparcia, a przede wszystkim dobór odpowiedniej grupy docelowej, powinny wynikać z uwarunkowań lokalnych i regionalnych oraz przewidywanych zmian zapotrzebowania na kadry w przyszłych okresach, natomiast działania powinny być nastawione przede wszystkim na wspieranie przekazywania wiedzy i umiejętności generujących największą wartość dodaną.

Literatura

- Domański R.S., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.
- Fitz-Enz J., *Rentowność Inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
- Gaczek W.M., Komorowski J.W., *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, w: *Innowacje w rozwoju regionu*, Zeszyty Naukowe nr 57, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005.
- Grzywacz W., Jaźwiński I., *Współczesne uwarunkowania i tendencje polityki ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007.
- Jabłoński Ł., *Dylematy pomiaru kapitału ludzkiego w kontekście jego roli we wzroście gospodarczym*, w: *Prace z zakresu ekonomii stosowanej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 741, AE Kraków, Kraków 2007.
- Marciniak S., *Ekonomiczna rola współczesnego państwa*, w: *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, red. S. Marciniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.

- Narodowe strategiczne ramy odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Narodowa strategia spójności – dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów 29.11.2006 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, listopad 2006.*
- Okupski T., *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2009.
- Rzeszotarska G., *Kapitał ludzki jako czynnik kreowania innowacyjności i konkurencyjności gospodarki*, w: *Innowacyjność a rozwój gospodarki Polski. Siły motoryczne i bariery*, Zeszyty Naukowe AE im. Karola Adameckiego Studia Ekonomiczne nr 28, Katowice 2003.
- Targalski J., *Przedsiębiorczość i rozwój firmy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1999.
- Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2009.
- Węgrzyn G., *Kapitał ludzki – dystans rozwojowy Polski do Unii Europejskiej*, w: *Współczesne problemy polityki ekonomicznej*, red. S. Kornik, K. Wilk, Prace Naukowe AE Wrocław nr 1129, Wrocław 2006.

**THE ROLE OF EUROPEAN SOCIAL FUND IN THE REGIONAL
FORMATION OF THE HUMAN CAPITAL IN THE SECTION OF MICRO,
SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES THROUGH FINANCIAL
SUPPORT OF TRAINING IN THE WEST POMERANIAN PROVINCE**

Summary

The purpose of the article is to present the meaning of the human capital of micro-, small and medium-sized enterprises (MMSP) in the development of the region as well as the possibility of its formation by the financial means from the European Social Funds (EFS). In his essay the author introduces the role of the MMSP section and concentrates on the human capital issue, its definition and the meaning for the enterprise and region. The author describes and explains one of the ways of increasing the human capital potential in the enterprises – the training. Moreover, it was shown that the EU means as a source of funding the training allow solving problems connected with the cohesion policy according the human capital in the enterprises of the region. In addition, the article presents the analysis of the regional support for the enterprises from the EFS means.

Translated by A.T. Nowak