

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Doskonalenie kadr polskich przedsiębiorstw

Doświadczenia związane
z realizacją Działania 2.3
Sektorowego Programu Operacyjnego
Rozwój Zasobów Ludzkich

Warszawa 2009



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Redakcja:

Rafał Trzciński – Zespół Koordynacji Wdrażania Programów PARP

Maciej Szałaj – Zespół Koordynacji Wdrażania Programów PARP

Opracowanie rozdziału I:

prof. dr hab. Aleksy Pochtowski – Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Urban Pauli – Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Opracowanie rozdziału II:

Radosław Podgrudny – Zespół Rozwoju Zasobów Ludzkich PARP

Anna Harasimowicz-Zydroń – Zespół Instrumentów Szkoleniowych PARP

Maciej Szałaj – Zespół Koordynacji Wdrażania Programów PARP

Opracowanie rozdziału III:

Dominik Batorski – ICM Uniwersytet Warszawski

Michał Bojanowski – ICS Uniwersytet w Utrechcie, Instytut Filozofii i Socjologii PAN

Aleksandra Jaskólska – Zespół Koordynacji Wdrażania Programów PARP

Opracowanie rozdziału IV:

Jacek Mizera – Zespół Koordynacji Wdrażania Programów PARP

Opracowanie rozdziału V:

Aleksandra Jaskólska – Zespół Koordynacji Wdrażania Programów PARP

Rozdział V został opracowany na podstawie badań własnych PARP, realizowanych przez Zespół Koordynacji Wdrażania Programów, w latach 2006-2008:

www.parp.gov.pl/index/index/110

Współpraca techniczna przy rozdziale III:

Zuzanna Popis

Redakcja językowa:

Ankra-Tekst – Anna Krasucka

Przygotowanie techniczne publikacji do druku:

Shift_Enter

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

ISBN: 978-83-7633-036-5

Wydanie I

Druk i oprawa:

Instytut Technologii Eksploatacji

Państwowy Instytut Badawczy Radom,

ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wprowadzenie	7
I. Działanie 2.3 SPO RZL jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego	9
Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy	9
Wyzwania edukacyjne	11
Efekty SPO RZL w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego – perspektywa pracownika	12
Efekty SPO RZL w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego – perspektywa przedsiębiorstwa	16
Podsumowanie	18
II. Informacje o Działaniu 2.3 SPO RZL	20
Projekty schematu a)	20
Studia podyplomowe	21
Projekty otwarte	22
Projekty zamknięte	24
Projekty schematu b)	25
Inwestycja w kadry	25
Inwestycja w kadry II	26
Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców	27
Rotacja pracy	28
Program szkoleń promujących clustering	30
Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych I, II, III	31
Przygotowanie do eksportu	33
Wsparcie rozwoju polskiego eksportu	34
Firma XXI wieku. Program szkoleń wspierających rozwój e-biznesu	34
Zwiększenie innowacyjności sektora MSP	35
Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej	36
Ogólnopolski program szkoleń w zakresie ochrony środowiska	37
Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego	38
Szkolenie kadr MSP w zakresie wdrażania norm BHP	39
Czas trwania	39
BHP w budownictwie	39

Akademia PARP	40
Program szkoleń dla rozwoju małych firm w regionach wschodniej Polski „Wschód Biznesu”	41
Projekt schematu c)	42
III. Analiza rezultatów projektów realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL	45
Oferta szkoleniowa	46
Profil beneficjentów	48
Firmy uczestniczące w szkoleniach	48
Zróżnicowanie pomiędzy schematami Działania	52
Osoby uczestniczące w szkoleniach	53
Zróżnicowanie pomiędzy schematami Działania	54
Poziom dotarcia Działania 2.3 SPO RZL	57
Charakterystyka beneficjentów instytucjonalnych na tle populacji przedsiębiorstw	57
Charakterystyka osób na tle populacji	59
Wielokrotny udział w projektach Działania 2.3 SPO RZL	59
Wielokrotny udział – firmy	60
Wielokrotny udział – osoby	61
Typy projektów i ich popularność	64
Firmy a tematyka szkoleń	64
Osoby a tematyka szkoleń	66
Znaczenie Działania 2.3 SPO RZL dla przedsiębiorstw	67
Potrzeby szkoleniowe	71
IV. Efektywność finansowa Działania 2.3 SPO RZL	73
Alokacja i kontraktacja środków	73
Realokacje środków w ramach Działania	75
V. Ocena Działania 2.3 SPO RZL	76
Wprowadzenie	76
Badania kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL ...	76
Skala i metodologia badania	76
Perspektywa osób	77
Projekty realizowane w ramach schematu a)	78
Projekty realizowane w ramach schematu b)	83
Projekt realizowany w ramach schematu c)	88
Perspektywa firm	94
Wyniki szczegółowe dla projektów schematu b)	96

Szanowni Państwo,

Polityka strukturalna finansowana ze środków europejskich w perspektywach finansowych 2004–2006 oraz 2007–2013, stanowi bezprecedensowe w historii naszego kraju przedsięwzięcie modernizacyjne, którego unikalny charakter wynika zarówno ze skali przeznaczonych do wydatkowania środków, jak również zakresu prowadzonych i planowanych działań. Waga tego przedsięwzięcia znajduje odzwierciedlenie w debacie publicznej. Problematyka gospodarowania funduszami strukturalnymi stanowi bowiem ostatnimi laty jeden z najczęściej i najbardziej żywiłowo dyskutowanych tematów. Szczególna uwaga mediów, komentatorów spraw bieżących oraz liderów opinii koncentruje się z oczywistych względów na dużych inwestycjach infrastrukturalnych, czy też w kontekście obecnego spowolnienia gospodarczego, na instrumentach wpisujących się w nurt działań antykrzysowych. Fundusze strukturalne obejmują jednak niezmiernie szerokie spektrum działań, prowadzonych w tle żarliwej dyskusji publicznej, lecz których rola dla powodzenia wizji strategicznej, zawartej w Narodowym Planie Rozwoju oraz Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia, pozostaje trudna do przecenienia. Jednym z tego rodzaju obszarów są działania ukierunkowane na wspieranie i rozwój kapitału ludzkiego, które w perspektywie finansowej 2004–2006 objęte były Sektorowym Programem Operacyjnym „Rozwój Zasobów Ludzkich”.

Dofinansowywane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego szkolenia i studia podyplomowe, oferowane w ciągu ostatnich lat w ramach Działania 2.3 SPO RZL, przyczyniły się w niespotykanym stopniu do upowszechnienia idei kształcenia przez całe życie (*lifelong learning*) wśród właścicieli, kadr zarządzających oraz pracowników polskich przedsiębiorstw. Można stwierdzić, iż fundusze europejskie pozwoliły na otwarcie zupełnie nowego etapu rozwoju polskiego rynku usług edukacyjnych. Poprzedzająca wstąpienie Polski do Unii Europejskiej dekada lat dziewięćdziesiątych, cechowała się swoistym „boomem” edukacyjnym w obszarze szkolnictwa wyższego. Na mapie naszego kraju w niezmiernie dynamicznym tempie pojawiały się wówczas nowe uczelnie. Uznane ośrodki akademickie przechodziły prawdziwe oblężenie kandydatów, poszerzając i unowocześniając na ich potrzeby programy kształcenia i otwierając nowe kierunki studiów, będące odpowiedzią na oczekiwania nowej rzeczywistości gospodarczej. W okresie tym, obserwowaliśmy jednak prawdziwy kryzys kształcenia zawodowego i ustawicznego, które uwięzione było w archaicznych strukturach, zorientowanych na przygotowywanie i doskonalenie kadr dużych, państwowych zakładów przemysłowych.

Szkolenie pracowników stało się w polskich warunkach domeną lokalnych oddziałów międzynarodowych firm. Spośród powstałych na fali przemian gospodarczych kilku milionów małych i średnich przedsiębiorstw, zaledwie niewielki odsetek korzystał chociażby sporadycznie z jakichkolwiek usług szkoleniowych.

Bodźcem dla popularyzacji kształcenia kadr także w tych segmentach przedsiębiorstw stało się właśnie uruchomienie Działania 2.3 SPO RZL. Korzystne warunki finansowania pozwoliły na ograniczenia bariery cenowej, zniechęcającej uprzednio wiele firm do korzystania ze szkoleń. Prowadzone równoległe działania promocyjne pozwoliły menedżerom na dostrzeżenie wagi i korzyści, jakie w warunkach współczesnej gospodarki niesie ze sobą doskonalenie wiedzy i umiejętności pracowników. Na rynku pojawiła się bogata oferta dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych, adresowanych do przedsiębiorstw reprezentujących bardzo różnorodne branże oraz stających przed różnorodnymi potrzebami i wyzwaniem.

Prezentowana publikacja podsumowuje rezultaty i efekty projektów objętych Działaniem 2.3 SPO RZL. W toku wdrażania tego Działania Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości zgromadziła wiele bezcennych doświadczeń i obserwacji, którymi pragniemy się z Państwem podzielić.

Mam nadzieję, iż lektura niniejszej pozycji będzie dla Państwa interesująca oraz przyczyni się do dyskusji, pozwalającej na doskonalenie obecnych i przyszłych działań, mających za cel wspieranie rozwoju kadr polskiej gospodarki.

Bożena Lublińska-Kasprzak
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Wprowadzenie

Publikacja, którą Państwu przekazujemy, stanowi podsumowanie efektów Działania 2.3 SPO RZL, które oparte było na szkoleniach i studiach podyplomowych adresowanych do przedsiębiorstw, szczególnie sektora MSP. Naszą intencją było, aby dostarczyć Państwu możliwie kompleksowych i pogłębionych analiz, które wniosłyby nową wiedzę, nieobecną w publikowanych dotąd pozycjach. Korzystaliśmy z różnorodnych informacji, zgromadzonych przez system sprawozdawczości oraz pochodzących z prowadzonych przez PARP badań ewaluacyjnych. Publikację otwiera artykuł autorstwa pana prof. Aleksego Poczrowskiego i pana Urbana Pauli, będący szerszym, wychodzącym poza dziedzinę funduszy strukturalnych, spojrzeniem na rolę kapitału ludzkiego w procesach typowych współczesnej, globalnej gospodarki. W następnym rozdziale, odnajdą Państwo charakterystykę usług szkoleniowych zapewnianych w ramach projektów Działania 2.3 SPO RZL. Odłąbnie przedstawiliśmy charakterystykę poszczególnych projektów systemowych, które dostarczać miały nietypowych usług, jakich, ze względu na ograniczony popyt, nie oferowały mechanizmy rynkowe. Dalsza część publikacji zawiera analizy efektów i rezultatów. Przedstawiliśmy w niej pogłębione analizy profilu firm i osób korzystających z dofinansowywanych szkoleń i studiów podyplomowych. Analizy efektów odnoszą się między innymi do oceny poziomu merytorycznego otrzymanych usług. Natomiast analizy na poziomie rezultatów obejmują takie zagadnienia, jak: przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności oraz częstotliwość ich wykorzystywania, wpływ szkoleń i studiów podyplomowych na funkcjonowanie korzystających z nich przedsiębiorstw.

Zawarte w niniejszej publikacji informacje i oparte na nich wnioski nie tracą naszym zdaniem na aktualności, pomimo iż realizacja SPO RZL została zakończona. Kreślą one bowiem kontekst działań podejmowanych obecnie w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki”. Wnoszą także wiedzę, która znaleźć może zastosowanie w procesach projektowania i wdrażania, a w konsekwencji wpłynąć na zwiększenie szans osiągnięcia wiązanych z projektami szkoleniowymi celów. Liczymy, że odnajdą Państwo w publikacji inspiracje dla własnej praktyki zawodowej lub naukowej.

*Rafał Trzcirski
Maciej Szalaj*

I. Działanie 2.3 SPO RZL jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego

Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy

Analizując źródła sukcesu organizacji działających w warunkach dużej zmienności otoczenia, zauważymy, że przywiązują one ogromną wagę do tworzenia i wykorzystania wiedzy, która traktowana jest jako kluczowy, choć niewidzialny, składnik aktywów organizacji. To właśnie wiedza pozwala firmom rozwijać się i budować przewagę konkurencyjną poprzez efektywne adaptowanie się do uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych. Stąd też terminy, takie jak społeczeństwo uczące się, w którym powszechne stają się procesy rozwijania przez jednostki ich kompetencji i zainteresowań, czy też gospodarka oparta na wiedzy, weszły na stałe do użytku. Istotą tej ostatniej jest efektywne tworzenie, przyswajanie, dzielenie się i wykorzystywanie wiedzy oraz uczynienie z niej podstaw prowadzenia działalności gospodarczej i nie tylko. Do cech wyróżniających gospodarkę opartą na wiedzy zalicza się m.in. wzrost znaczenia sektora wiedzy, wyrażający się znaczącym jego udziałem w produkcie krajowym czy też zatrudnieniu, szybkim tempem zmian technologicznych, dużą rolą technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, rosnącym popytem na tworzenie wiedzy, doskonaleniem procesów zarządzania wiedzą w organizacjach, w tym szczególnie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

Wymienione powyżej cechy sygnalizują wyłanianie się odmiennego paradygmatu funkcjonowania gospodarki jako całości i poszczególnych jej podmiotów. Zmieniający się kontekst funkcjonowania organizacji wywołuje potrzebę gruntownych zmian w utrwalonym przez wiele lat paradygmacie zarządzania lub, inaczej mówiąc, w obowiązującym wzorcu podstawowych założeń dla budowania teorii i praktyki zarządzania. Wśród najważniejszych elementów paradygmatu zarządzania w warunkach gospodarki opartej na wiedzy należy wymienić następujące założenia: jednostka jest autonomiczna, myśląca i niezależna, wiedza jest szeroko rozprzestrzeniona, praca staje się częścią planu życia, a konflikt normalnym jego składnikiem, pracownicy i menedżerowie wspólnie decydują i wykonują, władza staje się rozprzestrzeniona i dzielona¹. Kluczowym w tym kontekście staje pytanie o źródła wartości przedsiębiorstw, krajów i jednostek, jak również o logikę kreowania wartości dla interesariuszy. Należy tu podkreślić, iż tworzenie i zawłaszczanie przez przedsiębiorstwo wartości, w postaci kreowania nowych rynków, produktów, zysków, reputacji, wartości giełdowej, lojalności odbiorców i pracowników, staje się wyzwaniem o znaczeniu strategicznym². W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w warunkach gospodarki opartej na wiedzy główną siłą napędową procesu tworzenia

¹ Zarządzanie zasobami ludzkimi dla studiów MBA, red. J. Pickford, Wyd. K.E. Liber, Warszawa 2003, s. 126.

² Obłój K., *Tworzywo skutecznych strategii*, PWE, Warszawa, 2002, s.22.

wartości są aktywa niewidoczne w wartości księgowej³, że głównym atutem typowej organizacji w gospodarce opartej na wiedzy nie są aktywa fizyczne, ale przede wszystkim wzajemne powiązania z firmami kooperującymi⁴. Oznacza to, że o konkurencyjności przedsiębiorstwa decydują głównie takie cechy, jak: szybkość, wyobraźnia, inteligencja. Można je znaleźć w zasobach niematerialnych, które stanowią jedno z najważniejszych źródeł tworzenia wartości w nowej gospodarce.

Z przytoczonych powyżej argumentów wyłania się nowa konfiguracja czynników sukcesu wyrażająca się przesunięciem z zasobów materialnych na zasoby niematerialne składników wyróżniających konkurencyjność firm. Kluczowe miejsce w tym układzie przyznaje się kapitałowi ludzkiemu, czyli wiedzy, umiejętnościom, zdolnościom, motywacji pracowników, z których firma może korzystać. Należy w tym miejscu podkreślić, iż sięganie do nowych źródeł wartości powinno odbywać się przy poszanowaniu sprawdzonych klasycznych zasad prowadzenia biznesu i ich twórczej adaptacji do zmieniających się warunków funkcjonowania współczesnych organizacji.

Dominującą kategorią zatrudnionych w takich przedsiębiorstwach są pracownicy wiedzy (*knowledge workers*). Rozwój tej grupy pracowników jest wynikiem stopniowego przetasowania w hierarchii ważności różnych grup zatrudnionych, które wyrażają się obniżeniem pozycji i wpływu dominującej w XX wieku grupy pracowników przemysłowych i zastępowaniu ich przez grupę wspomnianych już wcześniej pracowników wiedzy⁵. Ci ostatni mają coraz większy wpływ, a w przyszłości decydujący, na tworzenie wartości dodanej i związanej z tym przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Kluczowym czynnikiem sukcesu tych przedsiębiorstw będzie produktywność pracowników wiedzy, od której zależy efektywność funkcjonowania całego systemu, czyli odwrotnie niż w wypadku przedsiębiorstw tradycyjnej gospodarki, gdzie system, np. TQM, jest czynnikiem sprawczym produktywności pracowników. Oznacza to, że pracownicy wiedzy stają się raczej nośnikami kapitału, a nie pracy⁶, a produktywność tego kapitału i zwrot z inwestycji stają się jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed zarządzaniem zasobami ludzkimi. Odpowiedzią na to wyzwanie są zmiany zarówno w podejściu do postrzegania miejsca i roli ludzi w organizacji, jak i w doborze narzędzi kształtowania procesów generujących wartości, m.in. poprzez inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż wiedza, umiejętności, zdolności i inne składniki kapitału ludzkiego są źródłem konkurencyjności nie tylko przedsiębiorstw, ale też regionów, gospodarki jako całości, a także poszczególnych osób na rynku pracy. Poparciem tego stwierdzenia są przytoczone poniżej argumenty. Po pierwsze, szeroko rozumiana wiedza w połączeniu z gotowością pracowników do dzielenia się nią oraz systemowym wsparciem tego procesu stanowi jeden z głównych czynników wzrostu produktywności pracy i racjonalizacji kosztów. Po drugie, kreatywność, innowacyjność i elastyczność za-

³ Rosenoer J., Armstrong D., Gates J.R., *Firma w internecie*, Wyd. Prószyński i S-ka, Warszawa 2000, s. 9.

⁴ *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, red. M. Bratnicki, J. Strużyńska, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2001, s. 17.

⁵ Drucker P.F., *Knowledge-worker's productivity, the biggest challenge*, California Management Review, winter 1999, no 2.

⁶ Drucker P.F., *They're Not Employees, They're People*, Harvard Business Review, February, 2002.

sobów ludzkich umożliwi zachowywanie równowagi organizacyjnej w wymiarze wewnętrznym i zewnętrznym. Po trzecie, zasoby ludzkie mogą być przekształcane w elementy kapitału strukturalnego, stając się własnością przedsiębiorstwa, przedmiotem obrotu na rynku i w konsekwencji źródłem wartości. Po czwarte, cena pracy jest coraz wyższa, a odpowiednie ukształtowanie poszczególnych elementów tworzących zasób ludzki wymaga czasu i pochłania znaczące środki. Po piąte, zasób ludzki jest trudny do imitowania przez konkurencję, co sprzyja osiągnięciu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej. Po szóste, powstaje coraz więcej firm, szczególnie w sferze usług, dla których aktywa materialne nie są najważniejszym czynnikiem istnienia na rynku.

Sumując powyższe argumenty, można stwierdzić, że inwestowanie w kapitał ludzki, w połączeniu z racjonalnym jego wykorzystaniem, przyczynia się do wzrostu efektywności funkcjonowania organizacji oraz podnoszenia ich wartości rynkowej. Patrząc na ten proces z perspektywy pojedynczych osób oraz grup zawodowych, zauważymy korzyści w postaci wyższego poziomu zatrudnialności, lepszych możliwości uzyskiwania dochodów oraz szerokich perspektyw dla realizacji kariery zawodowej. Z kolei kraj, w którym docenia się znaczenie kapitału ludzkiego i stymuluje jego rozwój, może oczekiwać zwrotu w postaci szybszego rozwoju społeczno-gospodarczego i umacniania prestiżu międzynarodowego, co w warunkach globalizacji ma ogromne znaczenie.

Wyzwania edukacyjne

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy niesie szereg wyzwań edukacyjnych, w szerokim znaczeniu tego słowa. Jednym z najważniejszych jest kształtowanie u pracowników gotowości uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*) oraz uczynienie z uczenia się części życia zawodowego. Wymaga to wsparcia ze strony wewnętrznych i zewnętrznych specjalistów zajmujących się problematyką rozwoju kapitału ludzkiego. Budowanie środowiska przyjaznego uczeniu się wymaga systemowego podejścia i integracji działań w takich obszarach, jak: kształtowanie kultury organizacyjnej, systemy motywowania, procesy uczenia się, czy też planowanie karier zawodowych. Sukces w tej dziedzinie uwarunkowany będzie umiejętnym połączeniem potrzeb organizacji i indywidualnych pracowników przy budowaniu strategii i narzędzi rozwoju kapitału ludzkiego.

Skuteczne działanie w gospodarce opartej na wiedzy wymaga upowszechnienia orientacji rynkowej w zachowaniach praktycznie wszystkich podmiotów i pracujących w nich ludzi. Pomijając tradycyjne powody kierowania się potrzebami klientów w odniesieniu do odbiorców towarów i usług, należy podkreślić potrzebę urzeczywistniania tej idei również wewnątrz organizacji, do praktykowania jej w coraz liczniejszych układach sieciowych, dynamicznie rozwijających się w gospodarce i społeczeństwie. Jest to wielkie wyzwanie edukacyjne, wymagające wychodzenia poza tradycyjne formy szkoleniowe i penetrowania obszaru kształtowania postaw, zmiany utrwalonych w przeszłości wartości i norm.

Kolejnym wyzwaniem edukacyjnym jest umiejętne lokowanie przedsięwzięć rozwojowych w kontekście międzynarodowym. Chodzi tu zarówno o ułatwianie osobom

uczącym się mobilności między instytucjami edukacyjnymi w różnych krajach, jak również o wplatanie w programy kształcenia i doskonalenia osób pracujących treści związanych z pracą w środowisku międzynarodowym. Przykładem zagadnienia, które powinno stanowić jeden z podstawowych modułów studiów podyplomowych i innych przedsięwzięć szkoleniowych, jest kwestia zarządzania różnorodnością. Z jednej strony widoczny jest bowiem postępujący proces umiędzynarodowienia firm i rynków pracy, z drugiej zaś strony badania empiryczne wskazują na deficyty występujące w tym obszarze zarządzania ludźmi w przedsiębiorstwach. Ich likwidacja prowadzi bezpośrednio do podniesienia konkurencyjności na rynkach międzynarodowych. Należy więc zachęcać osoby odpowiedzialne za kreowanie procesów uczenia się do innowacyjnego podejścia, wyrażającego się przekraczaniem w myśleniu i działaniu granic wyznaczonych przez ukształtowane w przeszłości praktyki oraz wychodzenia poza ramy pojedynczego przedsiębiorstwa i granice poszczególnych państw w poszukiwaniu najlepszych sposobów tworzenia wartości dla interesariuszy poprzez inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego.

Sprostanie zasygnalizowanym powyżej wyzwaniom edukacyjnym, związanym z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy, wymaga poprawy współpracy między sferą nauki i praktyki gospodarczej. Chodzi o to, by z jednej strony realizowane w uczelniach funkcje badawcze i dydaktyczne lepiej uwzględniały potrzeby praktyki, z drugiej zaś, by praktyka bardziej otwierała się na ofertę uczelni. Jak wiadomo, stan w tej dziedzinie jest w powszechnym odczuciu niezadowalający.

Istotne znaczenie dla realizacji zadań edukacyjnych w Polsce ma Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich. Celem przedsięwzięć podejmowanych w ramach działania 2.3 SPO RZL – Rozwój kadr dla nowoczesnej gospodarki było podnoszenie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kapitał ludzki.

Efekty SPO RZL w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego – perspektywa pracownika

Wdrożenie SPO RZL pozwoliło wielu polskim przedsiębiorstwom na podjęcie działań związanych z rozwojem kompetencji swoich pracowników. Przyczyniły się one w bardzo dużym stopniu do poprawy efektywności realizowanych na stanowisku pracy zadań. Głównym efektem programu jest to, że 57% badanych firm zanotowało poprawę sytuacji związanej własnym funkcjonowaniem. Dodatkowo 70% z nich widzi związek pomiędzy podniesieniem efektywności a udziałem pracowników w programach realizowanych w ramach SPO RZL. Wysoką efektywność realizowanych projektów potwierdzają również uczestnicy – 82% deklaruje, że wykorzystuje zdobytą wiedzę na stanowisku pracy. Na podstawie tych informacji można stwierdzić, że programy rozwojowe realizowane w ramach SPO RZL stanowiły istotny impuls do rozwoju kompetencji zatrudnionych w polskich przedsiębiorstwach osób.

Możliwość rozwoju nie była jednak w równym stopniu wykorzystywana we wszystkich firmach. Analiza procentowego udziału pracowników w programach rozwojowych, ze

względu na wielkość firm, w których są zatrudnieni, wskazuje na duże dysproporcje. Ponad 65% największych firm (powyżej 250 zatrudnionych) skierowało swoich pracowników na szkolenia lub studia podyplomowe w ramach programu SPO RZL. Wśród organizacji średnich 50% umożliwiło pracownikom udział w programach rozwojowych, a w małych jedynie 40%⁷. Wnioskiem z tych analiz jest zatem stwierdzenie, że osoby zatrudnione w dużych firmach mają znacznie większe szanse na rozwój niż te zatrudnione w małych. Czynnikiem mogącym pogłębiać tę zależność jest fakt, że małe firmy są w większym stopniu wrażliwe na uzyskanie dofinansowania przy realizacji programów rozwojowych. Brak środków unijnych dla większości pracowników firm z tego sektora oznaczał brak możliwości doskonalenia swoich kompetencji.

Pracownicy dużych przedsiębiorstw znajdowali się w dużo korzystniejszej sytuacji, gdyż ich firmy realizują szkolenia i kierują pracowników na studia podyplomowe niezależnie od uzyskania wsparcia z EFS. Różnica polega jedynie na liczbie pracowników objętych programami rozwojowymi. Dodatkowo, dużym firmom łatwiej jest stworzyć homogeniczne, pod względem potrzeb szkoleniowych, grupy. W wyniku tego są one w stanie przygotowywać wnioski o dofinansowanie szkoleń skierowanych do konkretnych grup zawodowych, wymagających rozwoju w konkretnych obszarach, odnoszących się do zadań na stanowiskach pracy i oczekiwań firmy.

Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw chcąc rozwijać kompetencje wymagane na ich stanowiskach pracy, zmuszeni są korzystać z ofert szkoleń otwartych lub studiów podyplomowych. Trudno jest bowiem małej firmie opracować plan szkoleń, który umożliwiłby rozwój wymaganych (i potrzebnych) kompetencji wszystkim zatrudnionym pracownikom.

Przedstawione powyżej informacje wskazują, że realizując przyszłe programy operacyjne, należy w większym stopniu wspierać pracowników małych przedsiębiorstw w podejmowaniu inicjatyw na rzecz własnego rozwoju. Zwiększy to bowiem ich szanse na dostęp do aktualnej wiedzy i na rozwój niezbędnych umiejętności. Pracownicy małych (w tym mikro) przedsiębiorstw stanowili 52% ogółu wszystkich zatrudnionych w Polsce w 2006 roku podczas, gdy w średnich zatrudnionych było jedynie 18%, a w dużych 30%⁸. Dodatkowo małe firmy stanowiły w tym roku ponad 95% wszystkich zarejestrowanych. Ukierunkowanie się na ten sektor stworzy zatem możliwość podniesienia wartości kapitału ludzkiego szerokiej grupie pracowników.

Struktura wieku uczestników szkoleń i studiów podyplomowych wskazuje na przeważający udział pracowników między 26 a 30 rokiem życia. Informacja ta jest bardzo korzystna w związku z promowaniem idei kształcenia ustawicznego, która w dłuższej perspektywie może przyczynić się do podniesienia wartości kapitału ludzkiego w gospodarce narodowej. Osoby w tym wieku, w większości, ukończyły studia wyższe i rozpoczęły swoją karierę zawodową. Okres kilku lat pozwolił im na zweryfikowanie własnych kompetencji pod kątem oczekiwań pracodawców. Pozwolił również na identyfikację obszarów,

⁷ Analiza nie obejmowała procentowego udziału osób zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach (poniżej 10 pracowników) oraz samozatrudnionych. Biorąc jednak pod uwagę liczbę zarejestrowanych podmiotów gospodarczych tej wielkości oraz ich licznosc w projekcie można uznać, że udział ten jest na jeszcze niższym poziomie.

⁸ Dane na podstawie raportu o stanie sektora MŚP w Polsce w latach 2006-2007. Str. 29.

w których rozwój ułatwi znalezienie interesującej pracy lub objęcie pożądanego stanowiska. Uczestnictwo w szkoleniach lub studiach podyplomowych stanowi dla tej grupy sposób na osiągnięcie pożądanego poziomu efektywności lub realizację aspiracji zawodowych. Dla części osób udział w programach finansowanych w ramach SPO RZL jest również szansą na przekwalifikowanie się w sytuacji, gdy pozyskane wykształcenie jest niewystarczające do wykonywania pracy w wybranym zawodzie. Podjęcie kształcenia, w tak krótkim okresie po zakończeniu edukacji, wspiera kreowanie w tej grupie potrzeby ciągłego doskonalenia się. Wraz z dalszym rozwojem kariery zawodowej pojawi się świadomość tego, że podnoszenie swojej wiedzy i umiejętności jest dobrym sposobem na realizację celów zawodowych.

Udział procentowy pracowników w programach maleje wraz z wiekiem. Nieznaczny wzrost aktywności można zaobserwować w grupie wiekowej 45–50 lat. Jest to wiek, w którym u wielu osób następuje analiza i ocena własnych osiągnięć. Duża część z nich podejmuje wówczas aktywności ukierunkowane na pozyskanie wiedzy i umiejętności, niezbędnych do samorealizacji lub potrzebnych do objęcia stanowiska, które pozwoli im w pełni wykorzystać życiowe doświadczenia.

Istotną informacją dotyczącą grup pracowników uczestniczących w szkoleniach jest to, że brało w nich udział 54,9% osób z wykształceniem wyższym, 35,8% z wykształceniem średnim i 7,8% z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Dane statystyczne z 2006 roku wskazują, że osoby z wykształceniem wyższym stanowią 15%⁹ populacji w Polsce, ze średnim – 33%, a z zasadniczym – 22%. Na podstawie tych danych można wskazać, że podobnie jak w przypadku podziału uczestników ze względu na wielkość organizacji, w jakich są zatrudnieni, najliczniej uczestniczyły w projektach SPO RZL osoby z grupy o najmniejszym udziale procentowym w Polsce.

Realizowane programy rozwojowe pozwalały uczestnikom rozwinąć umiejętności z jednego obszaru. Ponad 87% badanych brało udział tylko w jednym szkoleniu, a zaledwie 2,5% w więcej niż dwóch. Może to świadczyć o tym, że podejmowane działania rozwojowe w polskich firmach są incydentalne i nie wynikają ze strategii rozwoju zasobów ludzkich. Potwierdzeniem tej tezy jest fakt, że 52% firm deklaruje kierowanie pracowników na programy rozwojowe w odpowiedzi na pojawiające się bieżące potrzeby¹⁰. Wielokrotny udział w szkoleniach jest znacznie wyższy u osób z wykształceniem wyższym. Wynika to najprawdopodobniej z większej świadomości własnych obszarów rozwojowych i realizowania przez te osoby indywidualnie opracowanej ścieżki kariery.

Zapewnienie pracownikom możliwości uczestniczenia tylko w jednym szkoleniu nie wpływa istotnie na rozwój ich kompetencji. Dodatkowo, w znaczący sposób ogranicza możliwość budowania przewagi konkurencyjnej w oparciu o kapitał ludzki, a także podnoszenie poziomu adaptacyjności polskich przedsiębiorstw. Kolejne działania w ramach programów wspierających rozwój kapitału ludzkiego powinny być ukierunkowane na promowanie projektów, które rozwijają kompleksowo kompetencje pracownika. Przy-

⁹ Dane z Małego rocznika statystycznego Polski 2008.

¹⁰ Wyniki te pochodzą z badań realizowanych na grupie 815 firm z całej Polski, które skierowały swoich pracowników na studia podyplomowe w ramach realizowanego przez Stowarzyszenie „Edukacja dla przedsiębiorczości” projektu „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw”. www.edp.org.pl

kładem mogą być programy szkoleniowe, opracowywane dla kadr zarządzających, nazywane często akademią menedżera lub szkołą menedżerską. Składają się one z cyklu szkoleń bazujących na kluczowych zadaniach realizowanych na stanowiskach kierowniczych. Udział w takich projektach pozwala na zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do całościowego spojrzenia na organizację i zaprojektowania działań, istotnie przyczyniających się do poprawy jej konkurencyjności. Innym przykładem takich projektów są studia podyplomowe. Osoby w nich uczestniczące otrzymują wiedzę i rozwijają umiejętności niezbędne do efektywnego działania w wybranym obszarze.

Wśród uczestników największą popularnością cieszyły się szkolenia z zakresu zarządzania, sprzedaży, HR, finansów i IT. Biorąc pod uwagę, że udział pracowników w projektach był w większości odpowiedzią na bieżące potrzeby, można stwierdzić, że odczuwają oni braki w wiedzy dotyczącej podstawowych obszarów funkcjonowania ich firm. Udział zatrudnionych w szkoleniach z tych obszarów tematycznych pozwoli przedsiębiorstwom usprawnić bieżące funkcjonowanie, zapewnić odpowiedni poziom wykonania zadań, jednak niekoniecznie przyczyni się do budowania trwałej przewagi konkurencyjnej. Informacje na temat preferowanych tematów szkoleń w zestawieniu z jednokrotnością udziału poszczególnych osób w szkoleniach wskazuje, że większość pracowników ukończyło np. jedno szkolenie z zakresu zarządzania lub jedno z zakresu finansów. Tak krótki okres rozwoju w większości przypadków nie pozwoli na pozyskanie wiedzy, która w istotny sposób wpłynie na podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw. Może być jednak okazją do identyfikacji dalszych obszarów rozwojowych, które powinny stanowić podstawę planów szkoleniowych w firmach.

Interesujących informacji dostarcza analiza zmian, jakie miały miejsce na stanowiskach pracy po ukończeniu przez uczestników programów w ramach SPO RZL. Z przeprowadzonych badań wynika, że 32% z nich odnotowało wzrost zarobków, a 11% awansowało na wyższe stanowiska. Badania prowadzone w ramach projektu „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw” na grupie blisko 900 pracowników pozwoliły na poznanie oczekiwań uczestników. Z pozyskanych informacji wynika, że aż 38% z nich spodziewało się wzrostu wynagrodzeń, a 31% awansu w wyniku ukończenia studiów podyplomowych. Analiza porównawcza pozwala stwierdzić, że rozwój zawodowy pracowników zdecydowanie częściej jest wykorzystywany do wprowadzania zmian w zakresie poziomu wynagrodzeń niż w zakresie awansu na wyższe stanowiska. Pomimo braku awansów zgodnych z oczekiwaniami, duża część organizacji wykorzystuje zdobytą przez swoich pracowników wiedzę do realizacji zadań niezwiązanych z podstawowymi obowiązkami na stanowiskach. Wśród badanych słuchaczy studiów podyplomowych ponad 43% stwierdziło, że otrzymało bardziej złożone zadania do realizacji po zakończeniu kształcenia lub w razie potrzeby są proszeni o udział w zadaniach wykraczających poza ich standardowe obowiązki.

Patrząc na efekty wdrożenia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich z perspektywy pracowników, należy podkreślić, że wielu z nich otrzymało szansę na rozwój, który w innej sytuacji nie byłby możliwy. Widoczny jest również znaczący rozwój kompetencji wśród uczestników programów, który przekłada się w sposób bezpośredni na poprawę funkcjonowania polskich przedsiębiorstw. Program ten wpłynął też niewątpliwie na budowanie wśród pracowników postaw ukierunkowanych na ciągłe doskonalenie się, co będzie miało korzystny wpływ na podnoszenie

konkurencyjności polskich przedsiębiorstw w dłuższej perspektywie. Koniecznym wydaje się jednak podjęcie działań ukierunkowanych na zapewnienie równych szans w dostępie do programów rozwojowych. Analiza pozyskanych informacji wskazuje, że pracownicy stanowiący główne grupy w gospodarce narodowej nie byli w odpowiednim stopniu reprezentowani w realizowanych programach. Nie wynika to jednak z uwarunkowań programowych, ale ze świadomości polskich przedsiębiorców i samych pracowników, którzy nie wykazują się często dostateczną aktywnością w poszukiwaniu możliwości doskonalenia się. Realizacja kolejnych programów powinna zatem być wsparta ukierunkowaną i aktywną kampanią promocyjną.

Efekty SPO RZL w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego – perspektywa przedsiębiorstwa

Przytoczone już wcześniej wyniki badań, wskazują na poprawę funkcjonowania polskich przedsiębiorstw w wyniku ukończenia przez zatrudnione w nich osoby programów realizowanych w ramach SPO RZL. Badania prowadzone w ramach projektu „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw” potwierdzają te obserwacje – 78% badanych firm zauważyło poprawę efektywności pracownika, dodatkowo 63% respondentów wskazało na wzrost jego zaangażowania.

Osiągnięcie tych korzyści nie byłoby możliwe bez wsparcia finansowego w ramach SPO RZL. Pomimo tego, że 92% firm deklaruje występowanie w opracowanych dla siebie strategiach działania elementów związanych z rozwojem pracowników¹¹, niewiele z nich jest gotowych do realizacji tego typu przedsięwzięć. Wyniki prezentowanych w tym opracowaniu badań wskazują, że średnio 81% firm nie skierowałoby swoich pracowników na szkolenia i studia podyplomowe, gdyby nie były one dofinansowane z EFS. Największy odsetek firm, uzależniających realizację programów rozwojowych od uzyskania dofinansowania, jest w sektorze firm mikro i małych – odpowiednio 84 i 80%. W firmach średnich wynosi on 71%, a w dużych 58%. Na podstawie tych danych można stwierdzić, że środki z SPO RZL nie były w polskiej rzeczywistości czynnikiem wspierającym, ale warunkiem koniecznym do realizacji działań ukierunkowanych na podniesienie poziomu wiedzy czy też rozwój umiejętności pracowników. Potwierdza to tym samym konieczność wdrożenia i realizacji SPO RZL, a także kolejnych programów operacyjnych w kontekście podnoszenia wartości kapitału ludzkiego w polskich przedsiębiorstwach.

Mniejsze uzależnienie realizacji programów rozwojowych w dużych firmach od otrzymania dofinansowania wynika z tego, że w wielu z nich programy takie są standardem. W strukturach dużych przedsiębiorstw funkcjonują również działy personalne, które odpowiadają za opracowanie planów szkoleniowych i przeprowadzenie identyfikacji i analizy potrzeb. W wyniku tego duże przedsiębiorstwa są lepiej przygotowane do pisa-

¹¹ Informacje z badań efektywności studiów podyplomowych realizowanych w ramach projektu „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw”.

nia i uzasadniania składanych wniosków. Mają również pracowników, którzy w ramach obowiązków na stanowisku pracy odpowiadają za przygotowanie i monitorowanie realizowanych projektów.

Czynniki te spowodowały, że firmy duże wykazały się relatywnie największą aktywnością w odniesieniu do firm z innych sektorów. Blisko 65% firm z nich brało udział w projektach realizowanych w ramach SPO RZL. Oznacza to, że 2/3 ze wszystkich dużych polskich przedsiębiorstw skorzystało z możliwości dofinansowania, podczas gdy wśród małych ta szansa została wykorzystana tylko przez 40% z nich. Biorąc pod uwagę, że w 2006 roku firmy małe stanowiły w Polsce blisko 95% wszystkich zarejestrowanych podmiotów, należy się zastanowić nad tym, jak zwiększyć poziom dotarcia do tej grupy beneficjentów. Z informacji tych wynika, że podnoszenie konkurencyjności i adaptacyjności polskich przedsiębiorstw ogranicza się wyłącznie do niewielkiej grupy podmiotów. Poza tym w większości wypadków, ze względu na zajmowaną już przez nie pozycję rynkową, firmy te ograniczają możliwość dzielenia się własną wiedzą i doświadczeniami z innymi podmiotami. Powoduje to ograniczenia w transferze wiedzy, co jest zjawiskiem niekorzystnym z punktu widzenia rozwoju gospodarki.

Rozkład geograficzny przedsiębiorstw, które brały udział w projektach współfinansowanych z SPO RZL, jest mocno zróżnicowany. Ponad połowa przedsiębiorstw pochodziła z obszarów najbardziej rozwiniętych, tj. z województwa mazowieckiego (17,1%), śląskiego (11,8%), dolnośląskiego (8,6%), małopolskiego (8,1%) i wielkopolskiego (7,3%). Taki rozkład powoduje, że firmy w tych regionach wspierają swój rozwój (korzystając w dalszym ciągu z dobrej lokalizacji), podczas gdy pozostałe mogą mieć problemy w konkurencji nawet na rynku krajowym. Wyniki odnoszące się do poziomu penetracji na rynkach lokalnych są zbliżone – na poziomie 45-60% jednak nie obejmują one danych dotyczących ponad 60% uczestników szkoleń (firm mikro). Uwzględnienie ich może spowodować, że udział podmiotów z tych pięciu województw będzie jeszcze większy niż przedstawiony.

Realizacja kolejnych programów powinna być ukierunkowana na zwiększenie poziomu zaangażowania się w nie przedsiębiorstw ze wszystkich regionów. Działaniem pozwalającym na osiągnięcie tego założenia jest przekazanie przynajmniej części odpowiedzialności za realizację kolejnych programów do regionów i prowadzenie w nich aktywnej polityki promocyjnej.

Podobnie, jak w przypadku uczestników szkoleń i studiów podyplomowych, większość firm korzystała jedynie raz z możliwości realizacji dofinansowanego programu rozwojowego dla swoich pracowników. Wynika to w głównej mierze z faktu, że polskie przedsiębiorstwa nie posiadają opracowanej strategii rozwoju personelu. Pojawienie się środków unijnych umożliwiło podjęcie decyzji o zorganizowaniu szkoleń dla pracowników, by wykorzystać pojawiającą się szansę. Szkolenia te w większości były odpowiedzią na bieżące potrzeby, a nie wynikały z długookresowych planów. Potwierdzeniem tej tezy są wyniki badania efektywności studiów podyplomowych w ramach projektu „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw”. Według nich 52% przedsiębiorstw kieruje swoich pracowników na szkolenia w odpowiedzi na pojawiające się potrzeby, a jedynie 34% planuje szkolenia z rocznym lub dłuższym wyprzedzeniem. Brak spojrzenia długookresowego może być również przyczyną tego, że większość z realizowanych tematów szkoleniowych dotyczyła podstawowych obszarów funkcjonowania firmy. Po-

zyskana wiedza i umiejętności pozwolą na wyeliminowanie pojawiających się bieżących problemów.

Należy jednak podkreślić, że blisko 1/3 firm, które korzystały z dofinansowania w ramach SPO RZL organizowała szkolenia z tematów innych niż wymienione w opracowaniu. Może to świadczyć o przeprowadzeniu w sposób odpowiedni analizy potrzeb rozwojowych i opracowaniu unikalnych programów dopasowanych do własnych wymagań.

Odpowiedzi udzielone przez firmy, które skierowały swoich pracowników na studia podyplomowe, wskazywały jednak na zmianę podejścia do realizacji programów rozwojowych, po zakończeniu projektu. Wynikało z nich, że 67% respondentów podejmie działania ukierunkowane na analizę potrzeb szkoleniowych w swoich firmach i skoncentruje się na opracowaniu planów szkoleniowych. Autorzy dostępnych opracowań z zakresu szkoleń i rozwoju pracowników zwracają uwagę, że brak umiejętności przeprowadzenia identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych jest dość istotnym problemem w większości przedsiębiorstw. Znajduje to również potwierdzenie w przeprowadzonych badaniach. Wynikiem tego jest tak duży udział procentowy odpowiedzi wskazujących, że szkolenia są odpowiedzią na bieżące potrzeby. Działaniem koniecznym do podjęcia w kontekście podnoszenia efektywności wykorzystania środków dostępnych w ramach SPO jest przygotowanie firm do przeprowadzania diagnozy potrzeb i opracowywania planów szkoleniowych. Bazując na wytycznych do pisania wniosków w ramach PO KL, należy stwierdzić, że oczekiwanie podania celów z uwzględnieniem SMART, a także konieczność precyzyjnego uzasadnienia potrzeby realizacji projektu przyczyniła się już do podjęcia przez wiele organizacji działań ukierunkowanych na zbadanie i analizę potrzeb rozwojowych.

Podsumowanie

Podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry stanowił główny cel działania SPO RZL. Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają stwierdzić, że cel ten został zrealizowany.

Bardzo ważnym rezultatem, który został osiągnięty, jest również to, że polskie przedsiębiorstwa w znacznie większym zakresie zaczęły inwestować w kapitał ludzki i zrozumiały potrzebę realizacji tego typu działań dla budowania własnej konkurencyjności. Wdrożenie programu SPO RZL spowodowało, że część przedsiębiorstw, które wcześniej nie angażowały się w programy rozwojowe dla swoich pracowników, miała możliwość skierować ich na szkolenia bądź studia podyplomowe. Dla wielu firm możliwość otrzymania dofinansowania stała się również impulsem do podjęcia działań ukierunkowanych na analizę potrzeb rozwojowych pracowników. Potrzeby te nie dotyczyły już wyłącznie bieżących nieprawidłowości, ale także odnosiły się do budowania przewagi konkurencyjnej w dłuższej perspektywie. W wielu przypadkach wnioski, jakie zostały wyciągnięte z realizacji projektów w ramach SPO RZL, znajdują odzwierciedlenie w kolejnych składanych projektach. Należy jednak podkreślić, że podniesienie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw nie jest uzależnione jedynie od szans, jakie pojawiły się przed nimi w związku z możliwością otrzymania dofinansowania z funduszy unijnych. Kluczową rzeczą jest to, w jaki

sposób przedsiębiorstwa podchodzą do rozwoju pracowników i czy podejmowane przez nie działania mają strategiczny charakter i są zbieżne z kierunkami ogólnego rozwoju. Działania promocyjne podejmowane w ramach wdrażania programów operacyjnych powinny być może obejmować wsparcie dla przedsiębiorstw w zakresie analizy potrzeb rozwojowych. Informacje zawarte w opracowaniu wskazują na duże dysproporcje w udziale poszczególnych grup pracowników i grup przedsiębiorstw w programach realizowanych w SPO RZL. Może to wskazywać, że przedstawiciele pozostałych grup nie są odpowiednio przygotowani do tego, by złożyć odpowiedni wniosek. Wcześniejsza analiza wskazuje, że należy zwrócić szczególną uwagę na:

- przedsiębiorstwa mikro i małe, aby odpowiednio je wspierać w analizie potrzeb i opracowaniu planów rozwojowych. Należy także stworzyć warunki do tego, by pracownicy w nich zatrudnieni mieli możliwość korzystania z tych programów rozwojowych;
- pracowników z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym, stanowiących dość liczne grupy w Polsce, a słabo reprezentowane w programach w ramach SPO RZL. Działania wobec nich powinny koncentrować się na przekazaniu wiedzy z zakresu tego, jak identyfikować własne obszary rozwojowe i planować ścieżkę rozwoju zawodowego, w szczególności dotyczy to osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- regiony i województwa, gdzie nie występuje tak duża koncentracja podmiotów gospodarczych. W regionach tych mniejsza liczba przedsiębiorców była do tej pory skłonna oferować swoim pracownikom programy rozwojowe.

Uwzględnienie w kolejnych programach informacji wynikających z analizy efektów wdrożenia SPO RZL przyczyni się do tego, że będą one w większym stopniu wspierać przedsiębiorców w budowaniu ich konkurencyjności i zwiększaniu potencjału adaptacyjnego.

II. Informacje o Działaniu 2.3 SPO RZL

Działanie 2.3 – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki – realizowane było w ramach Priorytetu II – Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy – Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich”. Celem Działania było podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry. Ponadto Działanie stawiało sobie za cel podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia, w szczególności pracowników modelowych centrów skryningowych.

Działanie Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki wdrażane było przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w latach 2004–2008. Na jego realizację przewidziano 189 981 183 euro ze środków Unii Europejskiej.

Patrząc z perspektywy przewidzianych w programie wskaźników, można bez wątpienia uznać, że cele wyznaczone dla Działania zostały osiągnięte. Wartości pierwotnie przewidzianych wskaźników z poziomu produktu, rezultatu i wpływu zostały wielokrotnie przekroczone. Zakładano, że w szkoleniach realizowanych w ramach Działania weźmie udział 144 tys. pracowników przedsiębiorstw. Tymczasem w szkoleniach uczestniczyło niemal pół miliona pracowników. Podobnie zakładano, że w szkoleniach realizowanych w ramach Działania weźmie udział 400 pracowników służby zdrowia, natomiast udało się zapewnić szkolenia ponad 1 600 pracownikom tego sektora.

W ramach Działania 2.3 SPO RZL wyodrębnione zostały trzy następujące schematy:

- schemat a) – *Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr.*
- schemat b) – *Promocja rozwiązań systemowych w zakresie rozwoju potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy.*
- schemat c) – *Podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia.*

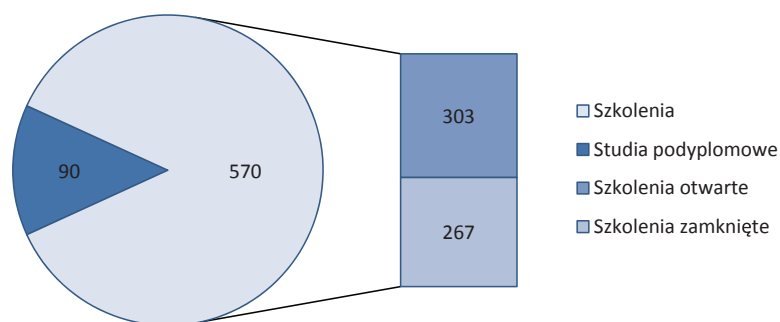
Poniżej przybliżona została specyfika i wybrane projekty realizowane w ramach poszczególnych schematów.

Projekty schematu a)

Schemat a) - *Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr* – obejmował projekty, realizowane przez podmioty, które zostały wyłonione przez PARP w drodze konkursu otwartego. Wnioski o dofinansowanie były opracowywane przez projektodawców (instytucje szkoleniowe, szkoły i ich organy założycielskie oraz szkoły wyższe, jednostki naukowe oraz organizacje pracodawców i przedsiębiorców) i składane za pośrednictwem Regionalnych Instytucji Finansujących do PARP.

W ramach schematu a) mogły być wdrażane projekty oferujące szkolenia i studia podyplomowe dla pracowników przedsiębiorstw i kadry zarządzającej, mające na celu pod-

wyższenie lub zdobycie nowych kwalifikacji. Projekty mogły mieć charakter otwarty lub zamknięty. W pierwszym przypadku ze wsparcia oferowanego w ramach projektu korzystali pracownicy wszystkich zainteresowanych przedsiębiorstw. W drugim przypadku, projekty organizowane były dla konkretnych firm, a realizowane szkolenia adresowane były wyłącznie do pracowników tych przedsiębiorstw.



WYKRES 1.
Liczba i typy projektów zrealizowanych w ramach schematu a).

Źródło: PARP – opracowanie własne.

Łącznie, w ramach schematu a) zrealizowano 660 projektów, z czego 90 to projekty, w których organizowane były studia podyplomowe. Ponad 53% projektów miała charakter otwarty. Aby lepiej zobrazować specyfikę i różnorodność ofert i grupy docelowej beneficjentów, poniżej zaprezentowane zostały przykłady kilku wybranych projektów w rozbiciu na studia podyplomowe, projekty otwarte oraz projekty zamknięte.

Studia podyplomowe

Stowarzyszenie „Edukacja dla Przedsiębiorczości”

Projekt pt.: „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw”, realizowany przez Stowarzyszenie „Edukacja dla Przedsiębiorczości”, stanowił ofertę studiów podyplomowych otwartych (125 kierunków studiów podyplomowych, 250 edycji studiów realizowanych przez 14 uczelni w Polsce). Projekt zakładał otwarty dostęp do każdej formy studiów oraz ogólny charakter studiów podyplomowych. Jedyne ograniczenia wynikały z przepisów regulujących możliwość odbycia studiów podyplomowych oraz warunków uzyskania dotacji z EFS przez uczestnika studiów. Uczestnikami studiów podyplomowych, realizowanych w ramach Projektu, były osoby mające zatrudnienie i skierowane na studia przez pracodawców. Dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, zgodnie z zasadami programowymi, umożliwiło projektodawcy pobieranie tylko części opłat za studia. Dzięki temu uczestnicy studiów, którzy zostali wydelegowani przez małych i średnich przedsiębiorców, wnosili jedynie 20% kosztu uczestnictwa, a pracownicy dużych przedsiębiorstw 40% kosztu uczestnictwa.

Projekt był skierowany do pracowników małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Pierwszą grupę uczestników stanowili mikroprzedsiębiorcy, którzy swoją potrzebę edukacyjną wiązali z rozwojem firmy oraz wyzwaniem, które są wynikiem ciągłych zmian

otoczenia, oczekiwań klientów, jak również zmian gospodarczych czy politycznych. Byli to przedsiębiorcy przywiązujący dużą wagę do poszerzenia swoich kompetencji, które pozwolą im na rozwiązywanie bardziej twórczych zadań i innowacyjnych rozwiązań w codziennym podejmowaniu decyzji.

Drugą grupę uczestników studiów podyplomowych stanowili pracownicy przedsiębiorstw zainteresowani doskonaleniem umiejętności i podnoszeniem swoich kwalifikacji poprzez nabycie zdolności elastycznego myślenia i działania, samodzielności, umiejętności pracy w zespole, współdziałania czy wnoszenia twórczego wkładu do zespołu. W wyniku realizacji projektu swoje kwalifikacje zawodowe podniosło 6 548 pracowników przedsiębiorstw w dziedzinach takich, jak: Rachunkowość i Finanse, Zarządzanie, Zasoby Ludzkie, Marketing, Informatyka, Przemysł, Handel czy Prawo Podatkowe.

Politechnika Warszawska – „Europejski MAnager – studia podyplomowe MBA dla kadry zarządzającej przedsiębiorstw”

Projekt przeprowadzony przez Politechnikę Warszawską – Szkołę Biznesu zakładał przeszkolenie 50 menedżerów małych, średnich i dużych przedsiębiorstw z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem według standardu MBA. Projekt został zrealizowany w latach 2006–2008. Beneficjentami projektu byli menedżerowie przedsiębiorstw z całego kraju, z różnych sektorów gospodarki. Program studiów zakładał realizację programu głównie w języku angielskim, w systemie weekendowym, z użyciem nowoczesnych interaktywnych metod dydaktycznych – w tym najnowszych technik IT (wideokonferencji, symulacji komputerowych, multimediów, konsultacji). Projekt wpisywał się w potrzeby wykazane w opracowaniu „Wskaźniki innowacyjności przedsiębiorstw w Polsce” (Ipsos-Demoskop na zlecenie PARP - 2001) oraz bazował na ponad 13-letnim doświadczeniu działalności Szkoły Biznesu PW, ale po raz pierwszy skierowany był głównie do sektora MSP (70% naboru). W celu maksymalnego dostosowania programu i wymiaru studiów do potrzeb firm, szkoła wykorzystwała wyniki własnej ankiety adresowanej do firm związanych z projektem.

Jako główne zalety przyjętego programu należy wymienić:

- wymiar europejski – unikatowa możliwość poznania wielokulturowego wymiaru zarządzania przedsiębiorstwem, poznanie różnych stylów zarządzania w Europie, odniesienia ich do polskiej sceny gospodarczej,
- poznanie niezbędnych aspektów prawa europejskiego,
- europejską kadra dydaktyczną – doświadczeni wykładowcy szkół partnerskich i praktycy działalności gospodarczej,
- nowoczesne metody nauczania – studium przypadku, symulacje komputerowe, laboratorium menedżerskie, wirtualne grupy dyskusyjne, projekty biznesowe,
- nacisk na zastosowanie nowoczesnych technologii w zarządzaniu.

Projekty otwarte

Altkom Akademia S.A. – „Program Wspierania Wykorzystania Narzędzi i Metodyk Informatycznych w Przedsiębiorstwach”

Projekt skierowany był do przedsiębiorców MSP z dziedziny informatyki, administracji oraz kadry menedżerskiej, chcących rozwijać swoją wiedzę w zakresie wykorzystania

narzędzi informatycznych zarówno w stopniu podstawowym, jak i zaawansowanym. Ponieważ projekt dotyczył szkoleń otwartych, projektodawca przeprowadził kampanię promocyjną poprzez organizację seminariów na terenie całej Polski w celu udzielenia informacji o zasadach wykorzystywania środków z funduszy strukturalnych. Przeprowadzono również kampanię prasową oraz z wykorzystaniem mediów. W celu precyzyjnego doboru oferty do oczekiwań przedsiębiorstw projektodawca podzielił ofertę szkoleniową na sześć modułów, dając tym samym możliwość wyboru, czy przedsiębiorca skorzysta z oferty uczestnictwa w pojedynczym szkoleniu, czy w całym module, przechodząc kolejne etapy zaawansowania i pogłębiania swoich umiejętności.

Każde szkolenie z osobna, jak również cały cykl szkoleń, kończyło się certyfikowanym egzaminem. Dodatkowym atutem projektu było między innymi wprowadzenie nauczania przez Internet (e-learning), jako połączenia tradycyjnej formy nauczania stacjonarnego z możliwością studium przypadku oraz ćwiczeń w sieci. Takie rozwiązanie pozwoliło wnioskodawcy, bez dodatkowych opłat, na dostęp uczestników do pełnej zawartości szkoleń, porad mentorskich, zestawów ćwiczeń oraz praktycznych studiów przypadków w okresie nie krótszym niż dwa miesiące po ukończeniu szkolenia. Każda z osób rejestrujących się na platformie e-learningowej mogła wypełnić przykładowe testy i otrzymała indywidualne wyniki wraz z komentarzem.

W ramach realizacji projektu przeszkolono ponad 22,5 tys. uczestników (o 63% więcej niż pierwotnie zakładano). Sukcesem projektu była promocja idei społeczeństwa opartego na wiedzy jako metody konkurowania z otoczeniem gospodarczym. Zdobyta wiedza oraz przekonanie uczestników do inwestowania w rozwój zasobów ludzkich, korzystających z nowych technologii i narzędzi informatycznych, dała możliwość zwiększenia konkurencyjności na rynku informatycznym oraz polepszyła terminowość i zwiększyła jakość świadczonych usług. Realizacja projektu przyczyniła się również do ograniczenia kosztów działania przedsiębiorstw poprzez minimalizację pracochłonności wykonywanych działań na rzecz większego i bardziej efektywnego wykorzystania technologii. W ciągu 3 lat realizacji projektu szkolenia były modyfikowane w celu dostosowania ich do zmian zachodzących na rynkach światowych. Wielokrotnie dostosowywano program szkoleń w ślad za pojawiającymi się nowatorskimi rozwiązaniami.

Comp Safe Support – „Akademia Informatyki – Edukacja i podnoszenie kwalifikacji nowoczesnych kadr informatycznych”

Projekt pod tytułem „Akademia Informatyki – Edukacja i podnoszenie kwalifikacji nowoczesnych kadr informatycznych” został zrealizowany przez firmę szkoleniową Comp Safe Support S.A. Celem projektu było przeprowadzenie złożonego cyklu zaawansowanych szkoleń z zakresu wiedzy i praktycznych umiejętności planowania, wdrażania i zarządzania systemami informatycznymi. Podniesienie kwalifikacji zawodowych osób zajmujących strategiczne, pod względem technologii IT, stanowiska pracy miało doprowadzić w efekcie do wzmocnienia ich pozycji w firmie, jak również do poprawy konkurencyjności samego przedsiębiorstwa. Szkolenia przeprowadzono w dużych miastach takich, jak: Warszawa, Wrocław, Poznań, Gdańsk i Kraków.

Główną grupą, do których skierowano szkolenia, byli pracownicy o strategicznym znaczeniu dla przedsiębiorstwa, czyli kadra zarządzająca ICT, programiści, analitycy oraz administratorzy sieci. Pod względem struktury sektora, projekt adresowany był do wszystkich

typów przedsiębiorstw, jednak priorytet stanowiła grupa mikroprzedsiębiorstw, gdyż na ogół są one zbyt małe, aby utworzyć w swoich strukturach odrębne oddziały ICT. Projekt przekroczył o 43% pierwotnie zakładaną liczbę osób, która miała skorzystać z jego wsparcia, co potwierdza zarówno poprawność założonych rezultatów, jak i duże zainteresowanie projektem przez beneficjentów.

Projekty zamknięte

INTEGRA Ośrodek Treningów i Konsultacji w Poznaniu – „Głębokie opakowanie – giętki umysł. Szkolenia Kadry Nordenia Polska Poznań”

Głównym celem projektu był wzrost kompetencji pracowników firmy Nordenia. Cel szczegółowy dotyczył zmiany podejścia do zagadnienia rozwoju zasobów ludzkich kadry zarządzającej oraz promowanie koncepcji budowania konkurencyjności poprzez wzrost zaangażowania personelu w wykonywaną pracę i podniesienie jakości obsługi klienta.

W ramach podjętych działań przeprowadzono 22 edycje szkoleń. Zrealizowano szkolenia z tematów: *Obsługa klienta wewnętrznego i zewnętrznego, Delegowanie i egzekwowanie, Współpraca w zespole, Coaching i rozmowa oceniająca, Asertywność w kontaktach z klientem wewnętrznym i zewnętrznym, Zarządzanie czasem, Negocjacje, Autoprezentacja i savoir-vivre w biznesie, Motywowanie pracowników, Radzenie sobie ze stresem.*

W wyniku realizacji projektu przekroczono o 62% liczbę pierwotnie zakładanych uczestników. Jak wynika z raportów wewnętrznych beneficjenta ostatecznego, zastosowanie nowych technik orientacji na klienta przyczyniło się do spadku skarg na obsługę o 10%. Wzrósł również poziom satysfakcji pracowników z możliwości rozwoju, jakie oferuje zatrudnionym Spółka. Dzięki udziałowi w projekcie zmianie uległy nie tylko szeroko rozumiane relacje interpersonalne, ale zostały także ukształtowane trwałe postawy pracowników, co ma swoje odzwierciedlenie w zmianie podejścia do sposobu i charakteru efektywnie wykonywanej pracy.

Door Poland – „Rozwój kompetencji pracowników spółek: Nautricia Polska i Nautricia Zakłady Produkcyjne”

Projektodawcą i wykonawcą projektu „Rozwój kompetencji pracowników spółek: Nautricia Polska i Nautricia Zakłady Produkcyjne” była firma szkoleniowa Door Poland Sp. z o.o., która zrealizowała szereg projektów w ramach działania 2.3 SPO RZL. Projekt był zamknięty i dotyczył przeszkolenia pracowników dwóch przedsiębiorstw. Przedsięwzięcie skierowane zostało do specjalistów, średniej i wyższej klasy menedżerów oraz przedstawicieli handlowych i medycznych Nautricia Polska i Nautricia Zakłady Produkcyjne. Wspomniane zakłady mają swoje siedziby w Opolu oraz Krotoszynie i należą do największych lokalnych pracodawców. Podstawowym celem projektu było podniesienie kompetencji pracowników wspomnianych firm w celu wzmocnienia ich pozycji na rynku europejskim. Dzięki uczestnictwu w projekcie przedsiębiorstwa mogły poszerzyć działania w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Współfinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoliło zintensyfikować dotychczasowe działania i objąć szkoleniem większą liczbę pracowników. Podstawę uczestnictwa stanowiły indywidualne potrzeby i priorytety szkoleniowe określone przez dział zarządzania kadrami.

Przeprowadzono następujące szkolenia: *Coaching, Inspirujące przywództwo, Sprzedaż profesjonalna, Motywacje w praktyce, Negocjacje, Negocjacje z sieciami, Techniki prezentacji, Zarządzanie czasem, Zarządzanie projektem, Zarządzanie zmianą.*

Projekty schematu b)¹²

W ramach schematu b) Działania 2.3 SPO RZL realizowane były tzw. projekty własne Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Wdrażane projekty szkoleniowe miały charakter ponadlokalny, regionalny, krajowy oraz o znaczeniu sektorowym (np. BHP, ochrona środowiska). W ramach Działania prowadzono także projekty promujące dialog na rzecz zmian w organizacji pracy oraz projekty upowszechniające ideę doskonalenia zawodowego. Część projektów miała charakter pilotażowy (projekty szkoleniowo-doradcze w zakresie pracy atypowej – rotacja pracy, telepraca).

W odróżnieniu od schematu a) wszystkie projekty realizowane w ramach schematu b) miały charakter otwarty. W większości były realizowane na terenie całego kraju (wyjątkiem były kolejne edycje *Programu szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych* oraz projekt *Program szkoleń dla rozwoju małych firm w regionach wschodniej Polski „Wschód biznesu”*). Łącznie w ramach schematu b) zrealizowanych zostało dwadzieścia projektów.

Poniżej pokrótce przedstawiono wszystkie projekty szkoleniowe zrealizowane w ramach schematu b).

Inwestycja w kadry

Cel projektu

„Inwestycja w kadry” był ogólnopolskim projektem skierowanym do małych i średnich przedsiębiorstw, którego celem była profesjonalizacja zarządzania zasobami ludzkimi w firmach. Nowoczesne metody HR są w Polsce stosowane przede wszystkim przez firmy duże i międzynarodowe koncerny. Tymczasem profesjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL) jest sferą, która może pomóc MSP zdobyć lepszą pozycję konkurencyjną. Projekt wychodził naprzeciw temu wyzwaniu i prezentował rozwiązania, które można było zastosować, aby zwiększyć wiedzę kadry zarządzającej i pracowników o zarządzaniu zasobami ludzkimi i dysponowaniu kapitałem ludzkim. Uczestnicy szkoleń i doradztwa zapoznali się z najnowszymi trendami ZZL i zostali przygotowani do wdrożenia nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. Ponadto projekt przyczynił się do efektywnej współpracy MSP z firmami oferującymi szkolenia, gdyż inicjatywa zapoczątkowana w tym projekcie polegała na utworzeniu bazy instytucji i ofert

¹² Opracowano na podstawie: *Fundusze europejskie na projekty innowacyjne i ogólnopolskie programy szkoleniowe. Katalog projektów*, red. Anna Dzioląg, Mirosława Płyta, Justyna Sońta. Wyd. PARP 2007.

szkoleniowych dla pracowników i przedsiębiorców. Celem stworzonej bazy było umożliwienie wszystkim zainteresowanym uzyskania szybkiej i kompetentnej informacji na temat możliwości przeszkolenia pracowników.

Czas trwania

Projekt realizowany był od 1 sierpnia 2005 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Projekt skierowano do kadry zarządzającej i pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi w małych i średnich przedsiębiorstwach z terenu całego kraju. W projekcie mogły również uczestniczyć instytucje szkoleniowe oraz organizacje pracodawców i przedsiębiorców.

Oferta

- Szkolenia z zakresu ZZL
- Doradztwo indywidualne
- Ogólnopolski konkurs „Najlepsza strategia zarządzania kompetencjami pracowników”
- SeminaRIA szkoleniowe dla przedstawicieli organizacji przedsiębiorców i pracodawców
- Konferencje dla przedstawicieli instytucji szkoleniowych
- Ogólnopolska baza danych ofert szkoleniowych dla przedsiębiorstw www.inwestycjawkadry.pl

Produkty

- w projekcie łącznie w uczestniczyło 9 966 osób, w tym:
- 2 022 osoby uczestniczyły w konferencjach dla przedstawicieli instytucji szkoleniowych. Pochodziły one ze 194 instytucji;
- 7 944 osoby uczestniczyły w szkoleniach dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw. Osoby te pochodziły z 5 048 firm sektora MSP;
- w ramach projektu przeprowadzono 4 badania i analizy;
- wydano 15 500 egzemplarzy poradników z zakresu ZZL dla przedsiębiorców i instytucji szkoleniowych.

Inwestycja w kadry II

Cel projektu

„Inwestycja w kadry II” była kontynuacją projektu „Inwestycja w kadry”. Wyznaczone w nim cele były zbieżne z pierwszą edycją. Nowością tego projektu było przeprowadzenie studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi dla przedstawicieli sektora MMSP. Aby lepiej realizować cel projektu, program studiów został specjalnie dostosowany do potrzeb sektora MMSP. Było to możliwe dzięki wykorzystaniu doświadczeń z realizacji projektu „Inwestycja w kadry”. Poza tą formą podnoszenia kwalifikacji prowadzone były także „szyte na miarę” indywidualne warsztaty i doradztwo w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, planowania rozwoju kompetencji pracowników, zarzą-

dzania kompetencjami. Rezultatem projektu było podniesienie kompetencji kadr MMSP, a w konsekwencji wzrost konkurencyjności mikro, małych i średnich firm.

Czas trwania

Projekt realizowany był od 22 czerwca 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Oferta adresowana była do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSP) z terenu całego kraju: właściciele firm, kadry zarządzającej wszystkich szczebli organizacji, pracowników odpowiedzialnych za sprawy kadrowe.

Oferta

- dwusemestralne studia podyplomowe z zakresu ZZL,
- warsztaty dopasowane do potrzeb konkretnych firm

Produkty

- przeprowadzono 12 edycji studiów podyplomowych, które ukończyły 274 osoby
- przeprowadzono 271 warsztatów, które ukończyło 1 729 osób, z 1 668 firm sektora MMSP

Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców

Cel projektu

Celem projektu była pomoc przedsiębiorcom w tworzeniu i zastosowaniu modelu pracy na odległość (E-PRACA). Końcowym efektem projektu było zwiększenie popularności telepracy wśród polskich pracodawców i uściślenie zapisów na ten temat w Kodeksie Pracy. W krajach wysoko rozwiniętych zatrudnienie telepracowników staje się coraz bardziej popularne. Przemawiają za tym m.in. niskie koszty oraz usprawnienie i uelastycznienie funkcjonowania firmy. Dlatego też powstał projekt, którego założeniem była popularyzacja w Polsce wiedzy o telepracy i rozpowszechnienie tej formy zatrudnienia wśród przedsiębiorców i potencjalnych telepracowników.

Wdrażanie projektu podzielone było na kilka etapów. Pierwsza faza to badanie stanu wiedzy na temat pracy na odległość i popularności tej idei zarówno wśród przedsiębiorców, jak i samych pracowników. W drugim etapie prowadzone były konferencje i szkolenia oraz wydawane poradniki. Ponadto zespół ekspertów opracował modele funkcjonowania systemu telepracy przystosowane do polskich warunków, które były upowszechniane poprzez opracowane poradniki i kampanię promocyjną.

Czas trwania

Projekt realizowany był od 28 lipca 2005 r. do 31 maja 2007 r.

Adresaci

Projekt adresowany był do przedsiębiorstw i ich pracowników oraz do jednostek samorządu terytorialnego (JST) i ich jednostek organizacyjnych.

Oferta projektu

- konferencje
- spotkania informacyjne
- szkolenia

Produkty

- przebadano perspektywy rozwoju telepracy w Polsce;
- zorganizowano 22 konferencje i 135 spotkań informacyjnych dla 5 467 osób;
- przeprowadzono 15 szkoleń dla 300 przedstawicieli przedsiębiorstw;
- przeprowadzono 15 szkoleń dla 309 przedstawicieli Jednostek Samorządu Terytorialnego (głównie Gminnych Centrów Informacji);
- opracowano 4 modele biznesowe zastosowania telepracy w strategii tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw (poradniki).

Rotacja pracy

Cel projektu

Celem projektu „Rotacja pracy” było wsparcie firm w działaniach dotyczących rozwoju potencjału zawodowego pracowników. Rotacja pracy umożliwia pracownikowi czasowo przerwać wykonywaną pracę, aby odbyć szkolenie, bez powodowania poważniejszego zakłócenia rytmu pracy w przedsiębiorstwie. Pracownik skierowany na szkolenie zostaje zastąpiony przez osobę poszukującą pracy, spoza przedsiębiorstwa, przejmującą jego obowiązki na czas trwania szkolenia. Po ukończeniu szkolenia pracownicy wracają do swojej pracy, a zastępcy albo zostają w przedsiębiorstwie, albo co najmniej zwiększają swoje szanse na rynku pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu zawodowemu. Rotacja pracy jest określana jako strategia, w której odnoszą korzyści wszystkie strony biorące udział w projekcie. Działalność przedsiębiorstwa nie cierpi w okresie nieobecności pracowników, gdyż są oni zastępowani przez osoby bezrobotne. Zwiększa się konkurencyjność firmy poprzez wzrost umiejętności i wiedzy pracowników. Rekrutacja i zatrudnienie nowych pracowników jest ułatwiona ze względu na to, iż zastępcy zdobywają praktykę, dzięki której w krótkim czasie mogą stać się wartościowymi pracownikami. Osoby bezrobotne nabierają doświadczenia i wiary we własne możliwości.

Projekt realizowany był we współpracy z powiatowymi urzędami pracy, które finansowały zatrudnienie bezrobotnych ze środków Funduszu Pracy; szkolenia dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw finansowane były ze środków EFS.

Projekt miał charakter pilotażowy; jego celem było sprawdzenie, czy przy istniejących uregulowaniach prawnych i w danej sytuacji gospodarczej programy rotacji pracy mogą być stosowane na szerszą skalę. Zdefiniowane zostały bariery wdrażania projektów rotacji pracy oraz zarekomendowano zmiany legislacyjne. W wyniku doświadczeń z realizacji projektu uznano, iż rotacja pracy może być stosowana jako cenny instrument wspierania rozwoju kadr w przedsiębiorstwach – jednakże trudny w realizacji i z tego względu możliwy do stosowania w wymiarze lokalnym.

Czas trwania

Adresaci

Projekt „Rotacja pracy” był adresowany do sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSp).

Oferta

- doradztwo w zakresie zarządzania firmą;
- analiza potrzeb kadrowych i szkoleniowych;
- szkolenia zawodowe odpowiadające na potrzeby pracowników;
- zapewnienie zastępcy szkolonego pracownika na czas jego nieobecności związanej ze szkoleniem.

Uczestniczące w szkoleniach przedsiębiorstwa mogły liczyć na:

- przygotowanie kadr kierowniczych do przeprowadzania analiz potrzeb szkoleniowych pracowników;
- pomoc doradcą w procesie przygotowania przedsiębiorstwa do udziału w szkoleniach;
- pomoc w utworzeniu Zakładowego Funduszu Szkoleniowego;
- bezpłatne doradztwo w trakcie realizacji projektu oraz opiekę regionalnego doradcy,
- współpracę z powiatowym urzędem pracy w celu rekrutacji zastępcy szkolonego pracownika.

Powiatowe Urzędy Pracy uczestniczące w projekcie otrzymały wsparcie obejmujące:

- szkolenie dla pracowników powiatowych urzędów pracy – trzydniowe szkolenie dla 2 pracowników PUP;
- materiały opisujące zasady, metodologię, procedury i narzędzia wdrażania projektu;
- dostęp do dostosowanego do potrzeb powiatowych urzędów pracy informatycznego systemu zarządzania projektem MIS „Rotacja Pracy”;
- wsparcie w zakresie prowadzenia procesu selekcji osób kierowanych do przedsiębiorstw w charakterze zastępców;
- wsparcie PUP w zakresie ulokowania „zastępców” w przedsiębiorstwach uczestniczących w projekcie;
- promocję projektu skierowaną na rekrutację uczestników (zastępców), doradztwo w trakcie realizacji projektu za pomocą platformy internetowej on-line oraz kontaktów telefonicznych.

Produkty

W ramach projektu wsparcie w formie udziału w szkoleniach otrzymało:

- 105 osób z 54 powiatowych urzędów pracy,
- 2 326 osób z 334 przedsiębiorstw.

Program szkoleń promujących clustering

Cel projektu

„Program szkoleń promujących clustering” to innowacyjny na polskim rynku projekt, którego głównym założeniem było ukazanie przedsiębiorstwom i jednostkom samorządu terytorialnego możliwości współpracy w formie klastrów. *Clustering* oznacza współpracę firm działających na danym terenie, działających się w tym samym lub powiązonym sektorze działalności. Taka współpraca jest korzystna dla każdego. Przynosi też oszczędności, np. dzięki prowadzeniu wspólnego marketingu produktu czy usługi.

Projekt miał na celu zapoznanie właścicieli, kadry zarządzającej firm i instytucji z zasadami oraz praktyką realizacji klastrów. Szkolenia i konsultacje prowadzone w ramach projektu miały nie tylko budować świadomość idei clusteringu, ale także umożliwić zdefiniowanie obszarów potencjalnej współpracy między przedsiębiorstwami.

Prowadzone w projekcie działania doprowadziły do wyłonienia grup zadaniowych zlokalizowanych na obszarze całej Polski. Każda z tych grup funkcjonuje w ramach jednolitego obszaru geograficznego. Współpraca przedsiębiorstw chociażby w budowaniu silnej marki może wzmocnić pozycję całej grupy nie tylko na rynku krajowym, ale również zagranicznym.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 6 października 2005 r. do 31 marca 2008 r.

Adresaci

Adresatami projektu były współdziałające ze sobą grupy przedsiębiorstw i wspierających je samorządów, które funkcjonują w branży związanej z produktem o regionalnym, tradycyjnym lub lokalnym charakterze.

W skład grup, które otrzymały wsparcie mogły wchodzić:

- mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, które na swoim terenie współdziałały ze sobą, a współpraca ta mogła doprowadzić do powstania sieci kooperacji o charakterze klastra, funkcjonującego w ramach jednego obszaru geograficznego;
- duże firmy chcące rozwijać współpracę z kooperantami w formie sieci, zainteresowane tworzeniem klastra z mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami lub współpracą z nowo tworzonym klastrem;
- pracownicy jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialni za kreowanie regionalnej polityki wobec mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w regionach, w których działają wybrane inicjatywy klastrowe.

Oferta projektu

- szkolenia;
- doradztwo;
- konferencje.

Produkty

W ramach realizacji projektu zostało sformalizowanych 15 inicjatyw klastrowych. W projekcie łącznie uczestniczyły 4 232 osoby, w tym:

- 746 przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw,
- 2 760 przedstawicieli MSP,
- 601 osób z dużych firm,
- 125 osób z JST.

Wymienione osoby pochodziły z 480 mikroprzedsiębiorstw, 651 małych lub średnich przedsiębiorstw, 85 dużych podmiotów oraz 72 JST. Przeprowadzono 506 szkoleń.

Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych I, II, III

Cel projektu

„Turystyka – wspólna sprawa”, bo taką wspólną nazwę nadano tym projektom, to pierwsze w Polsce przedsięwzięcie realizowane na tak dużą skalę, oferujące szkolenia i doradztwo dla branży turystycznej. Projektami były sukcesywnie obejmowane poszczególne województwa. Finalnie projekt został wdrożony na terenie całego kraju.

- Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych I realizowany był w województwach: dolnośląskim, podlaskim, pomorskim, kujawsko-pomorskim, świętokrzyskim.
- Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych II w województwach: lubelskim, małopolskim, śląskim, warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim.
- Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych III w województwach: mazowieckim, łódzkim, opolskim, lubuskim, wielkopolskim i podkarpackim.

W projekcie mogły uczestniczyć przedsiębiorstwa, organizacje przedsiębiorców i pracodawców oraz instytucje wspierające rozwój turystyki z całego kraju.

Celem trzech edycji projektu „Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych” było podniesienie konkurencyjności sektora turystycznego. Działania w projektach zmierzały do wzmocnienia potencjału przedsiębiorstw tak, aby mogły współpracować w tzw. formule sieciowej (współpracy wzajemnej i współpracy z otoczeniem). Projekty miały także na celu unowocześnienie oferty turystycznej oraz zwiększenie możliwości dalszego rozwoju branży. Realizowane usługi wspierały rozwój nowoczesnej oferty turystycznej, jako lokalnego (miejscowego) produktu turystycznego.

W praktyce poprzez liczne szkolenia i doradztwo zwiększane były umiejętności i kwalifikacje kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw turystycznych oraz instytucji i organizacji mających wpływ na funkcjonowanie sektora turystycznego. W ramach projektów powstały grupy partnerskie, składające się z przedstawicieli małych i średnich firm turystycznych, samorządów oraz organizacji pozarządowych, działających na rzecz turystyki. Projekty przyczyniły się do wykreowania i wypromowania usług turystycznych, świadczonych przez biorących udział w projekcie przedsiębiorców, jako atrakcyjnego produktu.

Grupy przedsiębiorstw, zainteresowane udziałem w projektach, otrzymały wsparcie ekspertów i konsultantów specjalizujących się w tworzeniu produktu turystycznego. Do współpracy zostali zaproszeni touroperatorzy oraz przedstawiciele organizacji przedsiębiorców i lokalnych organizacji turystycznych.

Rezultatem projektu było również przygotowanie przewodnika dobrych praktyk opisującego modele i przykłady efektywnych działań w zakresie tworzenia produktów turystycznych.

Czas trwania

- Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych I był realizowany od 14 grudnia 2005 r. do 31 marca 2008 r.
- Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych II był realizowany od 27 czerwca 2006 r. do 31 marca 2008 r.
- Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych III był realizowany od 28 lipca 2006 r. do 31 maja 2008 r.

Adresaci

Kadra zarządzająca i pracownicy przedsiębiorstw turystycznych, przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, przedstawiciele organizacji przedsiębiorców i pracodawców, przedstawiciele organizacji wspierania przedsiębiorczości i organizacji pozarządowych działających w sektorze turystyki.

Oferta projektu

- szkolenia,
- konsultacje,
- konferencje,
- spotkania informacyjne.

Produkty

Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych I:

- w Komponentie I (współpraca sieciowa) zrealizowano 622 szkolenia, w których udział wzięło 2 251 osób;
- utworzono 103 grupy partnerskie;
- w ramach Komponentu II (zarządzanie turystyką) przeszkolono 4 352 osób;
- w ramach Komponentu III zrealizowano 334 kursów językowych, które ukończyło 3 012 uczestników.

Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych II:

- w Komponentie I (współpraca sieciowa) zrealizowano 157 szkoleń na rzecz tworzenia i rozwoju sieciowych produktów turystycznych – przeszkolono 717 osób;
- w ramach Komponentu II (zarządzanie turystyką) przeszkolono 5 674 osób;
- w ramach Komponentu III zrealizowano 250 kursów językowych, które ukończyło 2 304 osób.

Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych III:

- w ramach projektu przeszkolono 5 571 osób;
- utworzono 59 grup partnerskich, które wypracowały 94 pomysły na produkty turystyczne;
- udzielono 10 363 godzin konsultacji.

Przygotowanie do eksportu

Cel projektu

Celem strategicznym projektu było podniesienie wartości wskaźników eksportu małych i średnich przedsiębiorstw, a także mikroprzedsiębiorstw, w branżach produkcyjnych i usługowych o wysokim potencjale eksportowym, których oferta mogła spotkać się z popytem na rynkach Unii Europejskiej.

W warunkach dużej konkurencji na rynkach unijnych kluczem do udanej ekspansji eksportowej są kwalifikacje pracowników zaangażowanych w przygotowanie i realizację kontraktów handlowych. To założenie leży u podstaw programu szkoleniowego „Przygotowanie do eksportu”.

Szeroki zakres tematów szkoleniowych, obejmujących praktycznie wszystkie aspekty wiedzy o eksporcie, wskazuje na to, że z projektu mogli skorzystać zarówno aktywni eksporterzy, chcący rozwinąć swoją działalność, bądź podwyższyć kwalifikacje pracowników, jak i przedsiębiorcy, którzy dopiero rozważali podjęcie pierwszej lub kolejnej próby wejścia na rynki zagraniczne w kontekście członkostwa w UE.

Celem szkoleń było przekazanie praktycznej wiedzy z zakresu przygotowania i prowadzenia szeroko rozumianej działalności eksportowej (opracowanie strategii i planu dystrybucji, sporządzanie badań rynkowych na docelowych rynkach, a także negocjacje i realizacja kontraktów eksportowych), zwłaszcza na najbardziej perspektywicznych unijnych rynkach zbytu dla towarów i usług.

W ogólnokrajowym cyklu szkoleń na ponad tysiącu sesji szkoleniowych realizowanych było 19 programów tematycznych. Istotny element zajęć to ćwiczenia praktyczne, dotyczące np. wypełnianie formularzy transportowych w handlu wewnątrzwspólnotowym czy wypełnianie wniosków o dofinansowanie udziału w targach.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 30 czerwca 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Właściciele i pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (działających od co najmniej 6 miesięcy), przede wszystkim z branż i sektorów posiadających znaczący udział w strukturze polskiego eksportu i cechujących się dużą dynamiką wzrostu w eksporcie, jak również z branż oraz firm o znacznym i niewykorzystywanym potencjale eksportowym.

Oferta projektu

- szkolenia,
- wizyty studyjne,
- konsultacje.

Produkty

- zrealizowano 1 244 szkoleń krajowych, które łącznie ukończyło 11 008 osób oraz 37 szkoleń zagranicznych w formie wyjazdów studyjnych;
- opracowano i wydano podręcznik dobrych praktyk.

Wsparcie rozwoju polskiego eksportu

Cel projektu

Założeniem projektu było przygotowanie polskich przedsiębiorstw do intensyfikacji działań eksportowych na rynki krajów rozwijających się (KR) oraz przechodzących transformację społeczno-gospodarczą (KTSG). Firmy uczestniczące w projekcie zdobyły praktyczną wiedzę, dotyczącą prowadzenia działalności eksportowej. Miały one również możliwość zapoznania się ze specyfiką działalności marketingowej na rynkach zagranicznych.

Bezpośrednim celem projektu był wzrost wiedzy o możliwościach i metodach rozwoju eksportu na rynki krajów Wschodu i Południa, podniesienie kwalifikacji kadry zarządzającej MMSP oraz osób odpowiedzialnych za sprzedaż towarów i usług w poszczególnych branżach.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 5 czerwca 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Projekt był adresowany do sektora mikro, małych i średnich firm, które posiadały potencjał eksportowy bądź były zainteresowane eksportem na rynki krajów Europy Wschodniej, Azji, Afryki, Ameryki Południowej.

Uczestnikami szkoleń byli:

- kadra zarządzająca przedsiębiorstw;
- pracownicy odpowiedzialni za te dziedziny funkcjonowania firm, których dotyczyły zagadnienia tematyczne szkoleń (np. pracownicy działów eksportu, sprzedaży, marketingu);
- pracownicy organizacji przedsiębiorców i pracodawców działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i eksportu.

Oferta projektu

Szkolenia realizowane w kraju i za granicą.

Produkty

W ramach projektu przeszkolono 23 644 uczestników na szkoleniach krajowych i 601 na szkoleniach wyjazdowych.

Firma XXI wieku. Program szkoleń wspierających rozwój e-biznesu

Cel projektu

Założeniem projektu było zwiększenie wiedzy na temat handlu elektronicznego oraz przedstawienie korzyści, jakie wynikają ze stosowania narzędzi e-biznesowych. Projekt mógł przyczynić się do podjęcia przez przedsiębiorstwa oraz jednostki samorządu terytorialnego decyzji o prowadzeniu działalności z wykorzystaniem metod e-biznesowych.

E-biznes jest oparty na rozwiązaniach teleinformatycznych oraz internetowych. Ta forma

działalności biznesowej jest obecnie jednym z najbardziej rozwojowych sposobów komunikacji i oferowania towarów oraz usług potencjalnym klientom.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 5 maja 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Kadra zarządzająca i pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego.

Oferta projektu

W ramach projektu realizowane były szkolenia, z uwzględnieniem specyfiki działania MMSP.

Produkty

Zrealizowano 193 szkolenia oraz przeszkolono 2 950 osób.

Zwiększenie innowacyjności sektora MSP

Cel projektu

„Zwiększenie innowacyjności sektora MSP” to pierwszy w Polsce ogólnokrajowy projekt szkoleniowy, poświęcony zarządzaniu innowacjami dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Projekt przyczynił się do podniesienia świadomości i wiedzy kadr MSP z zakresu identyfikacji, pozyskiwania, wdrażania oraz zarządzania innowacjami w kontekście funkcjonowania na jednolitym rynku unijnym. Celem warsztatów oraz szkoleń organizowanych w ramach projektu było przełamanie wszelkich barier w „sięganiu po innowacyjność” i wsparcie polskich przedsiębiorstw w budowaniu konkurencyjnej pozycji, w kontekście rozwoju i wdrażania innowacji. Innowacyjność firmy niekoniecznie musi oznaczać ponoszenie przez nią dużych nakładów finansowych, istnieje, bowiem wiele źródeł współfinansowania czy wsparcia działalności innowacyjnej, z których przedsiębiorstwa mogą nauczyć się korzystać.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 21 kwietnia 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Właściciele i pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (z terenu całego kraju).

Oferta projektu

- infoseminaria;
- szkolenia jednodniowe;
- warsztaty jedno lub dwudniowe.

Produkty

Wsparciem w ramach projektu zostały objęte 3 303 osoby, reprezentujące 2 258 firm sektora MSP.

Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej

Cel projektu

Celem projektu było zwiększenie konkurencyjności MMSP z branży elektronicznej poprzez przeszkolenie pracowników w taki sposób, aby nabyli wiedzę niezbędną dla wszechstronnego rozwoju firmy.

Przemysł elektroniczny może odgrywać znaczącą rolę w gospodarce i pełnić funkcję stymulatora postępu technicznego, technologicznego i organizacyjnego. Problem polskiej branży elektronicznej jest postrzegany w dużej mierze poprzez różnicę pomiędzy jej rozwojem a dynamiką rozwoju elektroniki światowej.

Na szkoleniach przedsiębiorcy mogli zdobyć praktyczną wiedzę, jak dostosować się do wymogów unijnych, unowocześnić firmę i wykorzystać szanse, jakie niesie ogólnoeuropejski rynek. Ponadto projekt miał na celu poprzez szkolenia ułatwienie współpracy MMSP z dużymi firmami, a w efekcie podniesienie rentowności mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z branży elektronicznej.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 3 lutego 2006 r. do 15 listopada 2007 r.

Adresaci

Projekt adresowany był do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMSP) z terenu całego kraju, działających w branży elektronicznej.

Oferta projektu

Szkolenia i doradztwo.

Produkty

W ramach realizacji projektu powstał Przewodnik Dobrych Praktyk – publikacja stanowiąca zbiór modeli i przykładów efektywnych działań w polskich MSP branży elektronicznej w zakresie systemu zarządzania oraz efektywnego nawiązywania i kontynuowania współpracy MSP z sektora elektroniki z dużymi przedsiębiorstwami. Przewodnik zawiera studia przypadków możliwe do powielenia lub będące punktem wyjścia do opracowania własnych rozwiązań (część I) oraz zbiorów niezbędnej wiedzy na temat zasad współpracy z dużymi koncernami (część II).

W projekcie łącznie uczestniczyły 5 534 osoby, w tym:

- 1 769 przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw,
- 3 343 przedstawicieli MSP,
- 422 osoby z dużych firm.

Wymienione osoby pochodziły z 916 mikroprzedsiębiorstw, 700 małych lub średnich przedsiębiorstw, 53 dużych podmiotów. Przeprowadzono 875 szkoleń.

Ogólnopolski program szkoleń w zakresie ochrony środowiska

Cel projektu

Ochrona środowiska jest jednym z priorytetowych obszarów w polityce Unii Europejskiej. Dyrektywy wdrożone w prawie polskim są skomplikowane i wymagają właściwej interpretacji. Regulacje prawne UE nadal ewoluują, a polskie przedsiębiorstwa i ich kadry muszą za tymi zmianami podążać. Jest to szczególnie trudne dla małych i średnich przedsiębiorstw, gdyż najczęściej nie zatrudniają one wyspecjalizowanych służb ochrony środowiska. Często przedsiębiorcy nie wiedzą, że podlegają wymogom określonych aktów prawnych. Mając na uwadze trudności, jakie występują w praktycznym stosowaniu prawodawstwa dotyczącego ochrony środowiska, przygotowano projekt, którego głównym celem było dostarczenie wiedzy dla MSP w tym zakresie.

W ramach projektu oferowane były szkolenia i konsultacje, których uczestnicy mieli okazję zapoznać się z wymogami prawnymi dla przedsiębiorstw w zakresie ochrony środowiska. Ponadto celem projektu było dostarczenie kadrze zarządzającej i pracownikom przedsiębiorstw wiedzy na temat wdrażania systemów zarządzania środowiskowego ISO 14001 i EMAS oraz możliwości pozyskania funduszy na inwestycje proekologiczne.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 28 kwietnia 2005 r. do 30 listopada 2007 r.

Adresaci

Przedstawiciele przedsiębiorstw z terenu całego kraju, w tym::

- kadra zarządzająca;
- pracownicy odpowiedzialni za ochronę środowiska (w zależności od struktury przedsiębiorstwa kierownicy działu ochrony środowiska, główni energetycy, kierownicy działu produkcji, specjaliści w zakresie ochrony środowiska);
- pełnomocnicy ds. systemów zarządzania jakością (SZJ) w przedsiębiorstwach, które wdrożyły pomyślnie SZJ i zamierzają wdrażać systemy zarządzania środowiskowego.

Oferta projektu

Szkolenia realizowano w ramach dwóch komponentów:

Komponent I miał na celu zapoznanie uczestników szkoleń z wymogami prawnymi dotyczącymi ochrony środowiska oraz możliwościami pozyskania funduszy na inwestycje proekologiczne.

Komponent II miał na celu przekazanie kadrze zarządzającej i pracownikom przedsiębiorstw wiedzy i umiejętności niezbędnych w procesie przygotowania, wdrożenia i funkcjonowania systemów zarządzania środowiskowego (ISO 14001 i EMAS).

Produkty

- Liczba zrealizowanych szkoleń: 601,
- Liczba zrealizowanych dni konsultacji: 440,
- Liczba osób objętych wsparciem: 4 418,
- Liczba przeszkolonych przedsiębiorstw
 - w tym MSP: 2 539
 - w tym duże przedsiębiorstwa: 259.

Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego

Cel projektu

Był to pionierski na polskim rynku projekt, który wspierał wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw działających w sektorze drzewnym poprzez poprawę systemu zarządzania (np. logistyka, zarządzanie jakością). Cele projektu realizowane były poprzez szkolenia podnoszące wiedzę i kwalifikacje kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw przemysłu drzewnego oraz meblarskiego, a także poprzez kursy zawodowe.

Projekt wspierał również przedsiębiorstwa w pozyskiwaniu finansowania oraz nowych technologii. Jego zadaniem było ułatwienie współpracy małych i średnich firm z dużymi przedsiębiorstwami na zasadzie podwykonawstwa i outsourcingu. Docelowym efektem było zwiększenie potencjału technologicznego sektora drzewnego i wzrost jego znaczenia na rynku międzynarodowym.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 16 listopada 2005 r. do 31 stycznia 2008 r.

Adresaci

Przedsiębiorstwa z całego kraju, funkcjonujące w sektorze drzewnym, obejmującym produkcję m.in.: wyrobów z drewna, czyli produkcję wyrobów tartacznych, impregnację drewna (przemysł tartaczny); produkcję arkuszy fornirowych, produkcję płyt i sklejek (przemysł płyt drewnopochodnych); produkcję wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa (przemysł stolarki budowlanej); produkcję opakowań drewnianych oraz produkcję pozostałych wyrobów z drewna (z korka, słomy i materiałów używanych do wyplatania); produkcję mebli.

Oferta projektu

- konferencje wprowadzające,
- szkolenia,
- konsultacje.

Produkty

- Liczba zrealizowanych szkoleń: 915,
- Liczba zrealizowanych dni konsultacji: 243,
- Średnia liczba godzin wsparcia na 1 osobę: 21,
- Liczba osób objętych wsparciem: 4 819,
- Liczba przeszkolonych przedsiębiorstw
 - w tym MSP: 712
 - w tym duże przedsiębiorstwa: 37,
- Liczba zrealizowanych konferencji: 25,
- Liczba uczestników konferencji: 711,
- Wydano 1 500 egzemplarzy poradnika dobrych praktyk.

Szkolenie kadr MSP w zakresie wdrażania norm BHP

Cel projektu

Założeniem projektu było zapewnienie pracodawcom, kadrze inżyniersko-technicznej oraz pracownikom MSP dostępu do wiedzy na temat zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Na szkoleniach przedsiębiorcy dowiedzieli się, jak dostosować funkcjonowanie firmy do norm i przepisów Unii Europejskiej. Projekt skierowany był przede wszystkim do przedsiębiorstw sektora produkcyjnego, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów produkujących artykuły spożywcze, drewno i wyroby z drewna, wyroby chemiczne, metale i wyroby z metali, maszyny i urządzenia.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 14 czerwca 2005 r. do 31 marca 2008 r.

Adresaci

Kadra zarządzająca i pracownicy małych i średnich przedsiębiorstwa z całej Polski.

Oferta projektu

- Szkolenia dwudniowe, odbywające się w formie wykładów i ćwiczeń.

Produkty

W trakcie projektu zrealizowano 448 szkoleń, które ukończyło 11 815 osób.

BHP w budownictwie

Cel projektu

Szkolenia realizowane w ramach projektu były uzupełnieniem projektu „Szkolenie kadr MSP w zakresie wdrażania norm BHP” i dotyczyły branży szczególnie narażonej na wypadki przy pracy, czyli budownictwa. Projekt zapewnił pomoc przedsiębiorcom sektora MMSP z branży budowlanej w skutecznym wdrażaniu przepisów BHP oraz metod zarządzania BHP.

Ideą projektu była poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na polskich budowach. Prowadzone były szkolenia, które miały na celu:

- podniesienie wiedzy właścicieli i kadry zarządzającej mikro, małych i średnich przedsiębiorstw na temat obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach branży budowlanej;
- wyjaśnienie uczestnikom szkoleń konsekwencji wynikających z naruszenia prawa;
- zdobycie umiejętności identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego na placu budowy oraz zastosowanie środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko wypadku;
- przygotowanie właścicieli i kadry zarządzającej MMSP do prowadzenia szkoleń dla pracowników niższego szczebla, w tym głównie robotników budowlanych (zgodnie z nakazem kodeksu pracy).

Czas trwania

Projekt był realizowany od 4 sierpnia 2006 r. do 31 marca 2008 r.

Adresaci

Właściciele, kadra zarządzająca, pracodawcy i inne osoby kierujące pracownikami z branży budowlanej MMSP (kierownicy budów, brygadziści, majstrowie).

Oferta projektu

- szkolenia
- analiza stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ocena ryzyka zawodowego stanowisk pracy w przedsiębiorstwie.

Produkty

W ramach projektu przeszkolono łącznie 9 834 osoby pochodzące z 6 580 przedsiębiorstw. Dodatkowo w ramach projektu przeprowadzone zostały analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 46 małych i średnich przedsiębiorstwach uczestniczących w szkoleniach, które nie miały wdrożonego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Dla 359 stanowisk pracy, funkcjonujących na terenie konkretnych budów realizowanych przez MMSP (biorących udział w szkoleniach), została przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego.

Akademia PARP

Cel projektu

Projekt był w części kontynuacją szkoleń on-line realizowanych przez PARP w ramach poprzedniej edycji „Akademii PARP”, jednak w swoich założeniach i oczekiwanych rezultatach wychodził o wiele dalej. Poza przygotowaniem i udostępnianiem szkoleń, miał również wesprzeć tworzenie rynku szkoleń e-learningowych w Polsce.

Oferta szkoleniowa na rynku jest bardzo szeroka, jednak przedsiębiorcy niechętnie uczestniczą w szkoleniach z powodu braku czasu, obawy przed dezorganizacją pracy związaną z nieobecnością pracowników itp. Rozwiązaniem mogą być szkolenia on-line. E-learning to najbardziej zaawansowana technologicznie i najskuteczniejsza metoda nauki oraz dotarcia do uczestników.

Projekt skupił się na mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach. Dla tego sektora przygotowano nowe kursy e-learningowe. Poza szkoleniami dla MMSP prowadzone były również szkolenia dla instytucji i firm szkoleniowych w zakresie opracowywania i udostępniania wysokiej jakości szkoleń on-line.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 18 sierpnia 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Kadra zarządzająca i pracownicy MMSP z terenu całego kraju. Kadra zarządzająca instytucji szkoleniowych oraz osoby odpowiedzialne za przygotowanie i realizację szkoleń on-line z instytucji szkoleniowych i firm informatycznych.

Oferta projektu

- szkolenia on-line dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw;
- szkolenia/warsztaty prowadzone metoda tradycyjną i on-line dla firm i instytucji szkoleniowych oraz firm informatycznych.

Produkty

- 39 380 aktywnych uczestników z 38 083 przedsiębiorstw;
- 10 nowych tematów szkoleń on-line;
- 4 tematy szkoleń realizowane w formie tradycyjnej.

Program szkoleń dla rozwoju małych firm w regionach wschodniej Polski „Wschód Biznesu”

Cel projektu

Ogólnym celem projektu było podniesienie konkurencyjności i profesjonalizacja działań mikro i małych przedsiębiorstw (MMP) z województw wschodniej Polski, w zdominowanych przez rolnictwo regionach, poprzez doskonalenie umiejętności oraz kwalifikacji właścicieli, kadr zarządzających i pracowników.

Zaletą projektu było zindywidualizowane podejście do potrzeb przedsiębiorców. Dla każdego objętego projektem MMP został opracowany przez doradcę optymalny, krótko- i długoterminowy plan rozwoju firmy. Plan krótkoterminowy opisywał najbardziej efektywną dla danego przedsiębiorstwa ścieżkę szkoleń i doradztwa w ramach projektu, natomiast długoterminowy koncentrował się na wyznaczeniu kierunków ekspansji firmy po zakończeniu przedsięwzięcia.

Oferowane szkolenia dotyczyły zagadnień związanych z zarządzaniem i przywództwem, finansami, strategią, marketingiem, zasobami ludzkimi oraz operacjami, usługami i procesami.

Biorąc udział w spotkaniach z mentorem, beneficjenci mieli możliwość skorzystać z doświadczeń praktyków biznesu, którzy odnieśli sukces rynkowy. Natomiast uczestnicząc w seminariach, mogli zabrać głos w debacie publicznej na temat form wsparcia rozwoju potencjału regionalnych małych przedsiębiorstw.

Czas trwania

Projekt był realizowany od 10 października 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.

Adresaci

Przedsiębiorstwa działające w województwach: lubelskim, podkarpackim, podlaskim, świętokrzyskim oraz warmińsko-mazurskim.

Zgodnie z założeniami, projektem zostały objęte w szczególności przedsiębiorstwa:

- mikro lub małe;
- prowadzące działalność gospodarczą (w rozumieniu miejsca rejestracji) w ośrodkach (gminach), w których liczba mieszkańców nie przekracza 50 tys. osób;
- prowadzące działalność gospodarczą nie dłużej niż 3 lata.

Grupą docelową programu byli właściciele, kadra zarządzająca i inni pracownicy tych przedsiębiorstw. Projekt adresowany był także do przedstawicieli samorządów lokalnych (na obszarze, na którym działają wymienieni przedsiębiorcy), organizacji przedsiębiorców i innych organizacji otoczenia biznesu w regionach, których projekt dotyczy.

Oferta projektu

- szkolenia,
- doradztwo,
- mentoring,
- seminaria.

Produkty

- przeszkolono 2 388 osób z 1 993 przedsiębiorstw;
- zorganizowano 114 spotkań mentoringowych, w których uczestniczyło 1 196 osób oraz udzielono doradztwa 2 021 osobom;
- zrealizowano 10 seminariów regionalnych, w których uczestniczyło 388 osób.

Projekt schematu c)

Ogólne założenia programowe

W ramach schematu c) Działania 2.3 SPO RZL realizowany był projekt „Szkolenia z zakresu skryningu raka piersi i szyjki macicy”, adresowany do kadr medycznych. Program miał w założeniu wpisywać się w szeroki nurt działań ukierunkowanych na rozwiązywanie jednego z najbardziej drastycznych problemów związanych ze stanem zdrowia polskiego społeczeństwa, jakim jest wysoka umieralność na choroby nowotworowe. Wśród schorzeń tego rodzaju, szczególnej uwagi wymagają nowotwory piersi i szyjki macicy, których wyleczalność w krajach wysoko rozwiniętych drastycznie przewyższa poziom odnotowywany w Polsce. Dane gromadzone w ciągu kilku ostatnich lat wskazują, iż kluczowym czynnikiem powodzenia są kompleksowe i powszechne działania profilaktyczne, oparte na prowadzonych na masową skalę okresowych badaniach kontrolnych, nazywanych skryningiem lub w wersji spolszczonej – badaniami przesiewowymi.

W przypadku Polski poziom uczestnictwa w tego typu badaniach pozostaje na niskim poziomie. Projekt służący poprawie stanu rzeczy w tym obszarze został objęty finansowaniem funduszy strukturalnych, jako przedsięwzięcie wpisujące się w założenia Narodowego Planu Rozwoju, którego jednym z celów było znaczące podwyższenie liczby kobiet korzystających z badań profilaktycznych. Szkoleniowy charakter projektu pozwalał na zachowanie komplementarności oraz wniesienie wartości dodanej wobec innych działań finansowanych ze środków europejskich lub krajowych. Bazując na doświadczeniach płynących z wcześniejszych programów, przyjęto bowiem, że podniesienie kwalifikacji personelu zaangażowanego w rozwój systemu profilaktyki jest niezbędnym uzupełnieniem działań mających za cel zapewnienie odpowiedniej aparatury diagnostycznej, finansowanie kosztów realizacji badań, czy też działań promocyjno-informacyjnych.

Cel projektu

Bezpośrednim celem projektu było podniesienie wiedzy kadr medycznych w zakresie specyfiki i zasad prowadzenia badań przesiewowych. Cele szczegółowe były zróżnicowane i dostosowane do specyfiki pracy i zadań wykonywanych przez poszczególne kategorie zawodowe uczestników.

Na poziomie oddziaływania zakładano, iż projekt pozwoli na wypracowanie właściwego schematu postępowania z pacjentkami oraz zwiększenie jakości i dostępności badań skryningowych, co w konsekwencji przełożyć powinno było się na zwiększenie uczestnictwa w badaniach przez kobiety pochodzące z grup podwyższonego ryzyka zachorowania.

Czas realizacji

Projekt realizowany był od grudnia 2005 r. do marca 2008 r.

Wykonawcy projektu

Realizacja projektu powierzona została na mocy umowy zawartej z PARP Centrum Onkologii – Instytut im. Marii Curie-Skłodowskiej w Warszawie, które koordynowało projekt, opracowało programy szkoleń oraz zapewniało obsługę administracyjną. Szkolenia prowadzone były przez Centrum we współpracy z czterema innymi placówkami regionalnymi, co miało na celu zapewnienie ogólnopolskiego charakteru projektu poprzez ułatwienie uczestnictwa osobom zamieszkującym w różnych częściach kraju.

Adresaci projektu

Projekt adresowany był do zróżnicowanych kategorii pracowników służby zdrowia, odpowiadających za profilaktykę nowotworów piersi i szyjki macicy. Wśród kategorii, do których adresowane były szkolenia znaleźli się lekarze specjaliści (ginekolodzy, onkolodzy, patolodzy, radiolodzy), lekarze podstawowej opieki zdrowotnej, średni personel medyczny (pielęgniarki, położne, technicy radiologii, cytotechnicy), oraz personel techniczny (fizycy medyczni).

Oferta projektu

W ramach projektu oferowane były moduły szkoleniowe dostosowane do specyfiki pracy poszczególnych kategorii uczestników. Uczestnicy mieli możliwość skorzystać z następujących modułów:

- dwóch modułów adresowanych do pielęgniarek i położnych. Na każdy z modułów składało się szkolenie z komponentem warsztatowym. Pierwszy z modułów poświęcony był zagadnieniom związanym z badaniami profilaktycznymi pod kątem raka piersi, drugi moduł dotyczył profilaktyki raka szyjki macicy. W przypadku obu modułów głównym celem szkoleniowym było przekazanie wiedzy pozwalającej uczestnikom informować pacjentki o możliwościach uczestnictwa w badaniach przesiewowych oraz wypracowania postaw sprzyjających ich aktywnemu promowaniu;
- dwóch modułów adresowanych do lekarzy Podstawowej Opieki Zdrowotnej. Szkolenia przeznaczone dla tej kategorii uczestników również podzielone były na odrębne moduły, poświęcone badaniom przesiewowym raka piersi i raka szyjki macicy. Cel szkoleniowy skoncentrowany był na przygotowaniu lekarzy POZ do wykonywania

oczekiwanej roli w systemie badań przesiewowych (promocja badań, kierowanie i motywowanie pacjentek do udziału w badaniach);

- modułu adresowanego do cytotechników, składającego się z części teoretycznej w formie wykładów oraz zajęć przygotowujących do prowadzenia badań cytologicznych zgodnie ze standardami właściwymi dla skryningu;
- modułu adresowanego do patologów, składającego się z części teoretycznej w formie wykładów oraz zajęć przygotowujących do oceny wyników badań cytologicznych zgodnie z właściwymi dla skryningu standardami.
- modułu adresowanego do lekarzy radiologów, składającego się z części teoretycznej i praktycznej. Celem szkoleniowym było przygotowanie uczestników do prowadzenia systemowej kontroli badań mammograficznych prowadzonych przez podległe im zespoły oraz do diagnozowania w oparciu o zdjęcia powstałe w badaniach skryningowych;
- modułu adresowanego do techników radiologii, składającego się z części teoretycznej i zajęć praktycznych. Głównym celem szkoleniowym tego modułu było przygotowanie uczestników do wykonywania badań mammograficznych zgodnie z procedurami kontroli jakości określonymi w dokumencie *European Guidelines for Quality Assurance in Mammography Screening*;
- modułu adresowanego do fizyków medycznych, składającego się z części teoretycznej i zajęć praktycznych. Podobnie jak w przypadku modułu dla techników radiologii, celem szkoleniowym było przygotowanie do stosowania w praktyce zawodowej procedur kontroli jakości badań mammograficznych. Tematyka modułu dostosowana była do specyfiki zadań wykonywanych przez fizyków, koncentrując się wokół przygotowania i konserwacji aparatury diagnostycznej;
- modułu adresowanego do lekarzy onkologów. Szkolenia miało formę wykładu uzupełnianego o element warsztatu. Celem szkoleniowym było zapoznanie uczestników ze specyfiką diagnozowania i leczenia raka piersi oraz przygotowanie ich do samodzielnego prowadzenia szkoleń o podobnej tematyce w macierzystych ośrodkach;
- modułu adresowanego do lekarzy ginekologów. Szkolenie prowadzone było w formie wykładu, podczas którego poruszano zagadnienia dotyczące jakości badań cytologicznych oraz interpretacji ich wyników, zgodnie z przyjętym w skryningu systemem Bethesda.

Produkty

W ramach projektu 1 666 pracowników służby zdrowia ukończyło szkolenia współfinansowane z EFS.

III. Analiza rezultatów projektów realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL

Dzięki realizacji Działania 2.3 SPO RZL ponad 407 tysięcy pracowników z 94 tysięcy firm wzięło udział w projektach zorganizowanych w ramach 681 projektów. Poniższy rozdział pozwoli bardziej szczegółowo przyjrzeć się результатам, które udało się osiągnąć. Zaprezentowane poniżej analizy koncentrują się wokół kilku ogólnych zagadnień.

Po pierwsze, zaprezentowana została oferta szkoleniowa dostępna w ramach Działania 2.3 SPO RZL ze względu na tematykę, zasięg oraz typ organizacji, która dany projekt prowadziła. Analizą objęto również kwestię stopnia, w jakim projekty Działania 2.3 SPO RZL pokrywały się tematycznie w skali ogólnopolskiej oraz terytorialnej.

Po drugie, opisane zostały charakterystyki firm oraz osób uczestniczących w projektach Działania 2.3 SPO RZL. Udzielona została odpowiedź na pytanie, kim byli uczestnicy przeprowadzonych szkoleń i studiów podyplomowych – jakie osoby oraz jakie firmy wzięły udział w projektach Działania 2.3 SPO RZL. Analizie poddane zostały m.in. różnice pomiędzy beneficjentami Działania a szerszą populacją przedsiębiorstw i osób, które mogły w nim uczestniczyć. Wnioski z tych analiz pozwalają ocenić, do jakich segmentów populacji firm oraz pracowników udało się dotrzeć w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Przy wyciąganiu wniosków wykorzystano również wyniki badań prowadzonych przez PARP¹³.

Po trzecie, omówione zostało zagadnienie wielokrotnego uczestnictwa firm i osób w projektach szkoleniowych Działania 2.3 SPO RZL. W szczególności udzielona została odpowiedź na pytanie, co miało wpływ na to, że dany uczestnik – osoba bądź firma – wziął udział w zorganizowanych szkoleniach lub studiach podyplomowych więcej niż raz.

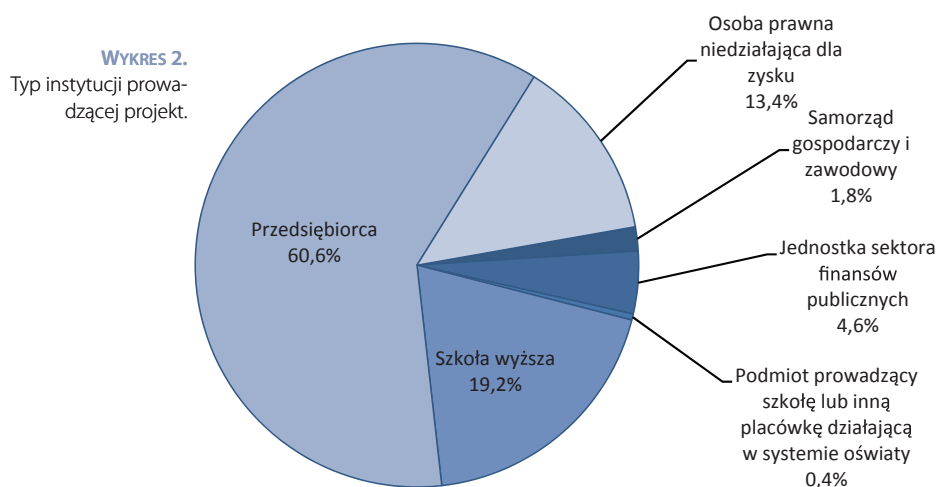
Po czwarte, zaprezentowana została struktura wyborów uczestników ze względu na ich cechy, tzn. jakiego rodzaju firmy oraz jakie osoby uczestniczyły w szkoleniach o określonej tematyce.

Ponadto, pokazane zostało znaczenie Działania 2.3 SPO RZL dla udziału firm w projektach szkoleniowych. Rozdział kończy prezentacja zgłaszanych potrzeb szkoleniowych beneficjentów Działania.

¹³ Szersza prezentacja wyników badań zrealizowanych przez PARP znajduje się w rozdziale piątym, natomiast pełne wyniki badań dostępne są pod adresem internetowym: <http://www.parp.gov.pl/index/index/110>

Oferta szkoleniowa

W ramach Działania 2.3 SPO RZL zrealizowano 681 projektów¹⁴, którymi kierowało 425 różnych firm oraz instytucji. W ramach schematów a) i b) projekty można pogrupować m.in. ze względu na zasięg oraz rodzaj instytucji-organizatora.



Źródło: PARP – opracowanie własne.

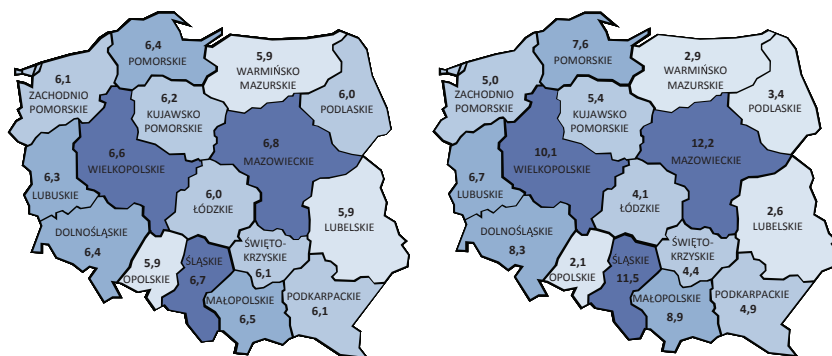
Najwięcej, bo ponad 60%, projektów Działania 2.3 było zarządzanych przez firmy komercyjne. Łącznie około jednej trzeciej projektów było realizowanych przez szkoły wyższe lub organizacje non profit. Jednostki sektora finansów publicznych realizowałyby ok. 4,6% projektów. Do tej kategorii należy również Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, która realizowała 3% wszystkich projektów. Stosunkowo najmniejsza część projektów była realizowana przez samorządy oraz podmioty prowadzące szkołę lub inną placówkę działającą w systemie oświaty – razem około 2%.

Patrząc na rozkład terytorialny projektów w schemacie a)¹⁵, można zauważyć, że w skali kraju rozkład liczby projektów na poszczególne województwa, był w miarę równomierny. W każdym z nich odbyły się szkolenia w ramach przeciętnie, 6,5% wszystkich projektów. Gdyby ograniczyć się tylko do projektów o zasięgu lokalnym (realizowanych z założenia w ograniczonej liczbie województw) widać, że najwięcej ich było w bardziej

¹⁴ Jeden z projektów realizowanych w ramach schematu b) – „Możliwości podniesienia innowacyjności MMSP-projekt badawczy” – nie miał charakteru szkoleniowego. Z tego powodu prezentowane poniżej analizy odnoszą się do 680 projektów.

¹⁵ Projekty realizowane w schematach b) oraz c) w przeważającej większości miały zasięg ogólnopolski.

zurbanizowanych województwach, takich jak mazowieckie (12,2%), śląskie (11,5%) oraz wielkopolskie (10,1%). Z kolei najmniej w województwach opolskim (2,1%) i warmińsko-mazurskim (2,9%). Patrz mapa.

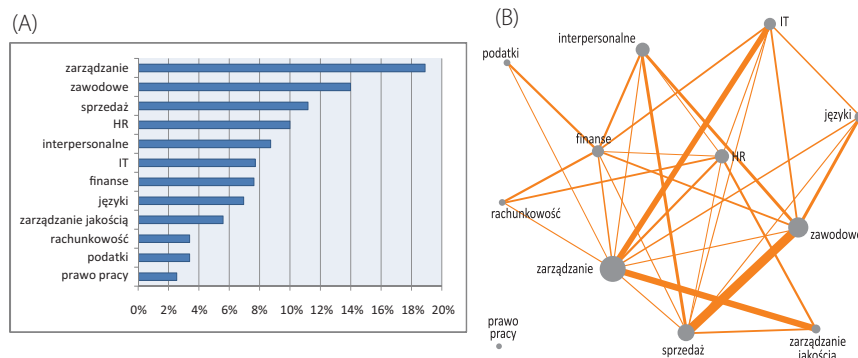


WYKRES 3. Zasięg terytorialny projektów w schemacie a). Wszystkie projekty – lewy panel. Projekty o zasięgu lokalnym – prawy panel.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

W konsekwencji pokazanych tu odmienności regionalnych, liczba szkoleń oferowanych w poszczególnych województwach była różna.

Projekty różniły się od siebie pod względem tematycznym. Tematyka obejmowała zagadnienia zgrupowane w następujących kategoriach: finanse, IT, języki obce, techniki sprzedaży, podatki, prawo pracy, rachunkowość, zawodowe umiejętności interpersonalne, zarządzanie jakością oraz HR. Poszczególne tematy pojawiały się w projektach z różną częstotliwością.



WYKRES 4. Tematyka projektów SPO RZL a) i b).

(A) Odsetek projektów poruszających daną problematykę. (B) Tematyczne pokrywanie się projektów. Pominięto temat "inne". Na rysunku B pokazano relacje odpowiadające 15-stu i więcej projektom szkoleniowym.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Najwięcej szkoleń dotyczyło tematów związanych z zarządzaniem (20%). Drugim najbardziej popularnym typem projektów były szkolenia zawodowe (ok. 15%). Najmniej projektów dotyczyło rachunkowości, podatków oraz prawa pracy (poniżej 2,5%).

Stosunkowo często, jako typ projektu, wymieniana była również kategoria „inne”, co świadczy o tym, że przyjęta klasyfikacja nie w pełni obejmowała problematykę prowadzonych szkoleń.

Problematyka projektów nie ograniczała się do pojedynczych tematów. Wiele z nich łączyło dwie lub więcej kategorii tematycznych. Tematyczne pokrywanie się projektów można przedstawić za pomocą grafu (wykres 4B). Węzłami tej sieci są poszczególne tematy. Rozmiar węzła jest proporcjonalny do liczby projektów, które swym zakresem obejmowały dany temat. Relacje łączące tematy pokazują, jak często połączone tematy pojawiały się wspólnie w programie tego samego projektu. Grubość linii jest proporcjonalna do liczby projektów dotyczących obu tematów.

Najczęściej organizowanymi parami tematów były zarządzanie wraz z zarządzaniem jakością, sprzedaż i szkolenia zawodowe oraz zarządzanie wraz z IT. Należy jednak zauważyć, że większość projektów łączyła problematykę zarządzania z innymi tematami, takimi jak: finanse, rachunkowość, języki obce, HR i inne.

Profil beneficjentów

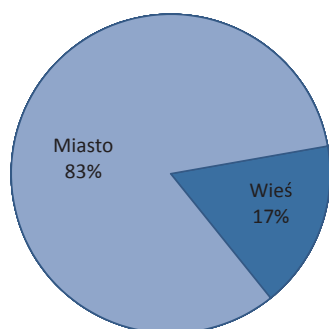
Poniżej opisane zostały charakterystyki firm, a następnie osób, które brały udział w projektach szkoleniowych Działania 2.3 SPO RZL. Pierwsza część zawiera zestawienie cech firm na podstawie dostępnych danych o uczestnikach projektów. Druga część przedstawia cechy indywidualnych uczestników szkoleń. Analizy te odpowiadają na ogólne pytanie: kim byli uczestnicy szkoleń zorganizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL? Na ich podstawie można ocenić, kim jest typowa firma uczestnicząca w programie i kim jest typowy uczestnik – osoba. W większości prezentowanych analiz oparto się na pełnych danych, o wszystkich beneficjentach Działania. Przy części wniosków odwołano się jednak także do badań prowadzonych przez PARP¹⁶.

W pierwszej kolejności analizy dotyczą cech wszystkich firm uczestniczących w Działaniu 2.3 SPO RZL. Charakteryzują one typowego beneficjenta instytucjonalnego. Analizy te częściowo są odbiciem ogólnych charakterystyk firm polskich: struktury ze względu na wielkość, lokalizację w miastach oraz bardziej zurbanizowanych województwach.

Firmy uczestniczące w szkoleniach

Przeważająca część firm, która uczestniczyła w projektach realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL, pochodzi z miast (ok. 83%). Co więcej, w ponad połowie przypadków są to miasta powyżej 100 tysięcy mieszkańców.

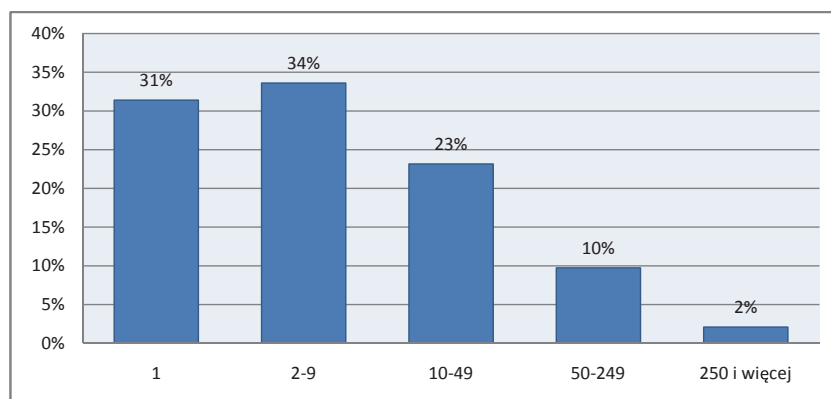
¹⁶ Więcej wyników Badania kwartalnego Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL, znajduje się pod adresem: <http://www.parp.gov.pl/index/index/110>



WYKRES 5.
Rozkład procentowy firm ze względu na lokalizację miasto/wieś.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Pod względem liczby zatrudnionych większość firm prowadzonych jest przez indywidualne osoby. Co trzecia firma uczestnicząca w szkoleniach to osoba prowadząca indywidualną działalność gospodarczą. Około jednej piątej uczestników to firmy małe (10-49 pracowników). Firmy średniej wielkości stanowią ok. 10% wszystkich uczestników projektów szkoleniowych, przedsiębiorstwa duże – ok. 2%. Ogólny rozkład pokazuje, że, generalnie, im większa firma, tym rzadziej można ją spotkać wśród uczestników szkoleń.

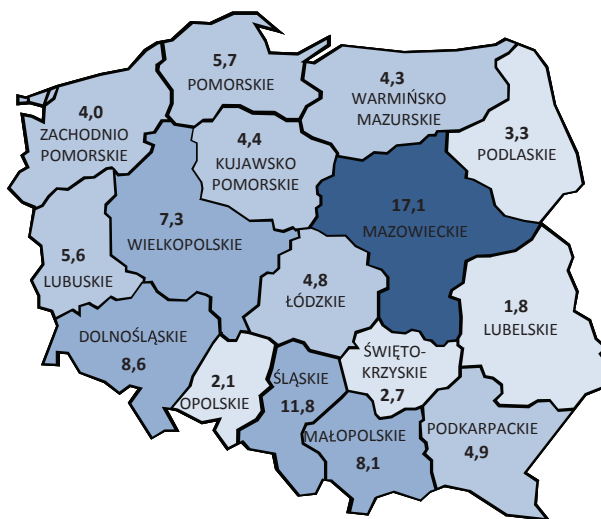


WYKRES 6.
Rozkład procentowy firm ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Wśród uczestników projektów szkoleniowych przeważają firmy z województw o dużej liczbie mieszkańców oraz wysoko zurbanizowanych. Prawie co szósty uczestnik pochodzi z województwa mazowieckiego, co dziewiąty ze śląskiego. Stosunkowo najmniej firm pochodzi z województw opolskiego oraz świętokrzyskiego (poniżej 3%).

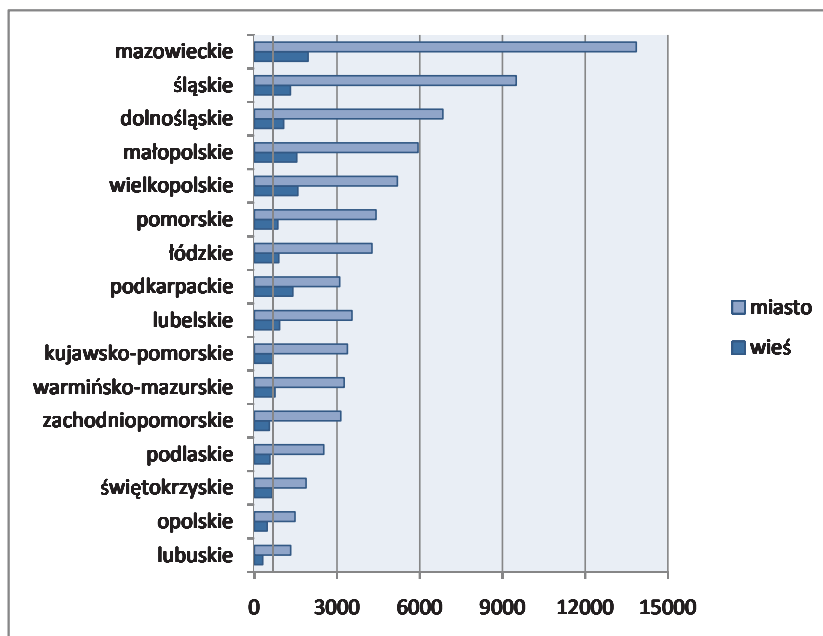
WYKRES 7.
Różnicowanie terytorialne wśród firm.



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

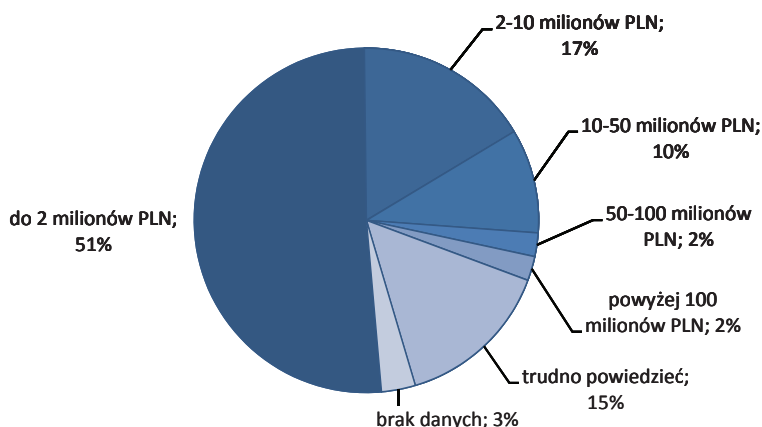
Struktura firm ze względu na region oraz rozróżnienie miasto/wieś łącznie potwierdza wcześniejszą obserwację, że w szkoleniach w większości wzięły udział firmy z województw wysoko zurbanizowanych. Odsetek firm miejskich jest największy wśród firm pochodzących z województw śląskiego, mazowieckiego oraz dolnośląskiego (w każdym przypadku powyżej 85%). Najniższy odsetek firm pochodzących z miast wyniósł 69% dla województwa podkarpackiego, co widać na wykresie 8.

WYKRES 8.
Firmy z miast oraz wsi w poszczególnych województwach.



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

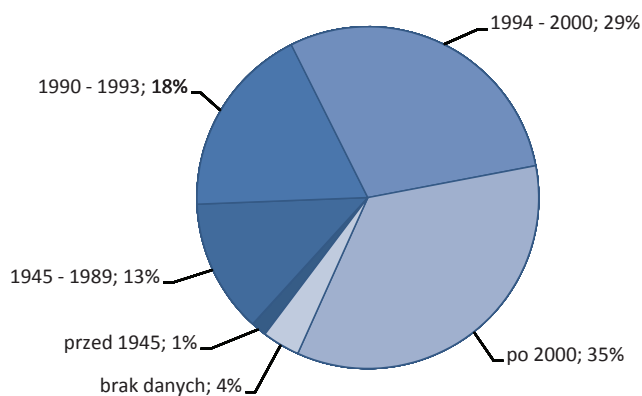
Patrząc z perspektywy przeciętnych przychodów przedsiębiorstw, można zauważyć, że ponad połowa (51%) firm wykazywała przychód nieprzekraczający 2 milionów złotych. Przychód od 2 do 10 milionów złotych deklarowała niemal co piąta firma (17%). Czternaście procent stanowiły firmy o przychodzie powyżej 10 milionów złotych, w tym 2% o przychodzie powyżej 100 milionów.



WYKRES 9.
Przychody firm uczestniczących w Działaniu 2.3 SPO RZL.
Podstawa:
19 027 przedsiębiorstw.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Najwięcej, bo około 35% korzystających ze wsparcia Działania, to firmy stosunkowo młode – założone po 2000 roku. Niemal 30% przedsiębiorstw powstało w latach 1994–2000, 13% w okresie 1945–1989. Jedna firma na sto swój początek datuje przed 1945 rokiem.

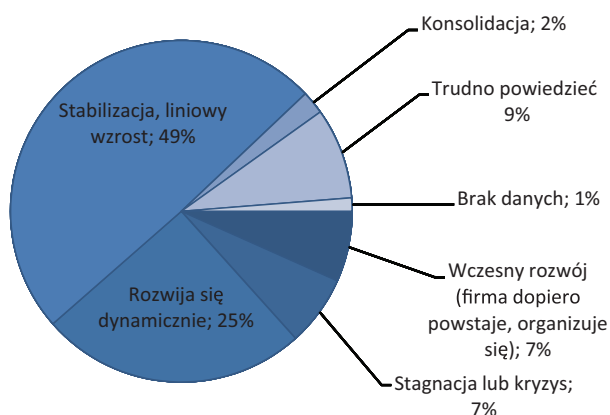


WYKRES 10.
Rok założenia firmy.
Podstawa:
19 027 przedsiębiorstw.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Niemal połowa przedsiębiorstw deklarowała w około pół roku od momentu zakończenia uczestnictwa w projektach Działania 2.3, że znajduje się na etapie stabilizacji. Co czwarta wskazywała na dynamiczny rozwój, około 7% firm było na wczesnym etapie rozwoju, tyle samo przeżywało kryzys lub okres stagnacji. Niecałe 10% przedstawicieli firm nie umiało określić etapu rozwoju, na jakim znajduje się firma.

WYKRES 11.
Etap rozwoju firmy.
Podstawa:
18 951 przedsiębiorstw.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

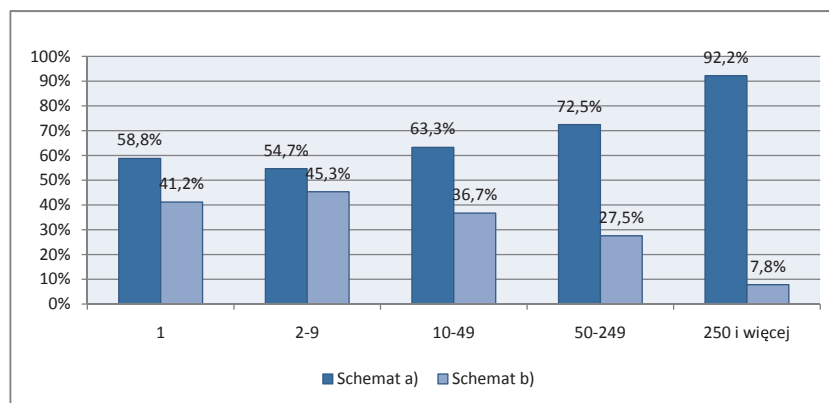
Zróźnicowanie pomiędzy schematami działania

Liczba uczestników była zróźnicowana pomiędzy schematami Działania 2.3. W projektach schematu a) uczestniczyło blisko 59 tys. firm, w projektach schematu b) wzięło udział ponad 44 tys. firm, natomiast w projekcie zorganizowanym w schemacie c) ponad 350 firm i instytucji. Przy czym część firm uczestniczyła wielokrotnie w projektach szkoleniowych. Po uwzględnieniu tego faktu okazuje się, że w projektach schematu a) firmy uczestniczyły 87 tys. razy, natomiast w projektach schematu b) – ponad 50 tys.

Niektóre firmy wzięły udział również w projektach różnych schematów. Około 53% firm uczestniczyło tylko w projektach schematu a), 35% firm tylko w projektach schematu b), a 9% w projektach zgrupowanych w obu schematach. Jedynie niecałe 0,3% firm uczestniczyło w schematach c) oraz a). Pozostałe możliwe kombinacje projektów z różnych schematów pojawiały się bardzo rzadko.

Wśród uczestników projektów najmniejsze firmy – jednoosobowe – częściej uczestniczyły w szkoleniach schematu a) niż b). Około 59% wzięło udział w projektach schematu a),

WYKRES 12.
Udział w schematach Działania 2.3, a wielkość firmy.

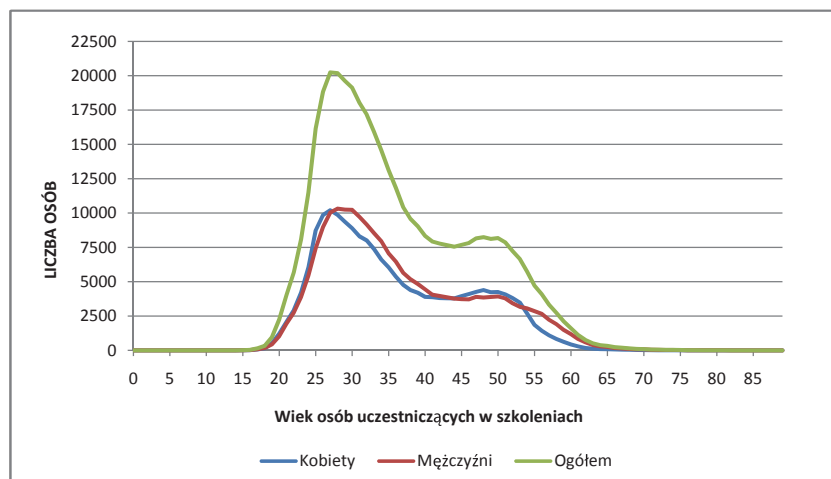


41% w schemacie b). Wśród firm zatrudniających pomiędzy 2 a 9 osób różnica ta zmniejsza się. Choć ogólna tendencja jest taka, że generalnie im większa firma, tym bardziej prawdopodobne, że była beneficjentem schematu a). Aż 92% spośród firm największych było uczestnikami projektów schematu a).

Osoby uczestniczące w szkoleniach

W tym podrozdziale scharakteryzowani są indywidualni uczestnicy szkoleń organizowanych w ramach Działania 2.3 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki. Na początku, ze względu na możliwość uczestniczenia jednej osoby w więcej niż jednym szkoleniu należy dokonać rozróżnienia na osoby i uczestników. Każda osoba mogła być wielokrotnym uczestnikiem szkoleń, stąd uczestników korzystających ze wsparcia Działania 2.3 jest naturalnie więcej niż osób. Rozróżnienie to będzie stosowane w dalszej części tekstu. Szkoleniami objętych zostało łącznie nieco ponad 474 tys. uczestników, tj. 407 tys. osób, z których 53 tys. (13%) brało udział w więcej niż jednym szkoleniu.

W szkoleniach uczestniczyło trochę więcej mężczyzn (51,8%), niż kobiet. Wiek uczestników jest mocno zróżnicowany, jednak prawie dwie trzecie to osoby w wieku 24–40 lat. Średni wiek uczestnika to nieco ponad 36 lat. Jak możemy zaobserwować na poniższym wykresie najwięcej uczestników szkoleń miało około 26–30 lat. Widać również wzrost liczby przeszkolonych w grupie wiekowej 45–50 lat. Największa przewaga liczebna mężczyzn nad kobietami była w grupie osób w wieku 28–39 lat oraz 55–60.

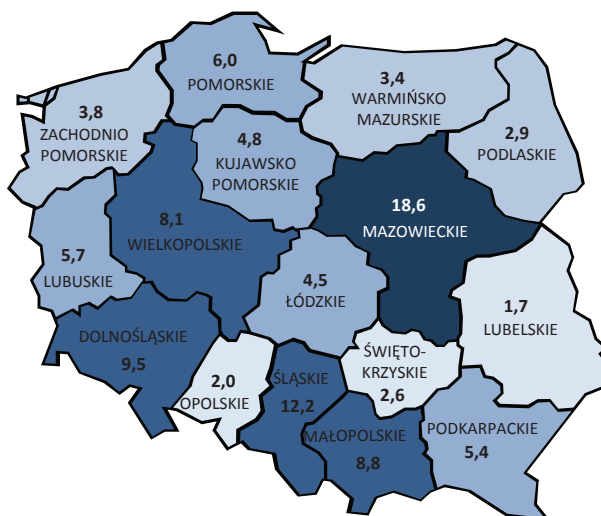


WYKRES 13. Liczba osób uczestniczących w szkoleniach w grupach wiekowych.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Zdecydowanie najwięcej uczestników było w województwie mazowieckim (18,6%), a najmniej w województwach lubelskim, opolskim, świętokrzyskim i podlaskim. Rozkład uczestników pomiędzy poszczególne województwa prezentuje kolejna mapa.

WYKRES 14.
Uczestnictwo w szkoleniach według województwa.



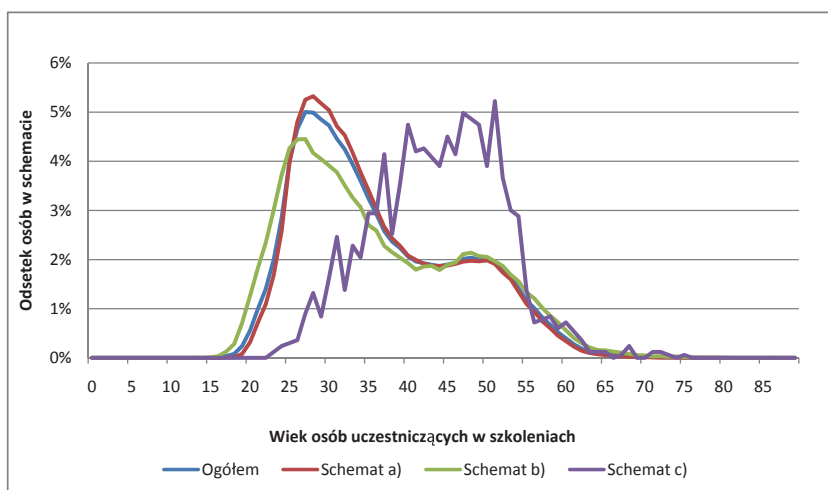
Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Zróźnicowanie pomiędzy schematami działania

Dotychczas pokazane statystyki odnosiły się do wszystkich szkoleń. Warto jednak równoległe przyjrzeć się udziałowi w szkoleniach ze względu na schemat, w którym organizowany był dany projekt szkoleniowy. W ramach szkoleń ze schematu a) przeszkolonych zostało ponad 360 tys. uczestników, w schemacie b) ponad 112 tys., natomiast w schemacie c) wzięło udział blisko 1,7 tys. osób.

Większa liczba mężczyzn wśród uczestników wszystkich szkoleń wynika przede wszystkim z różnic, które wystąpiły w szkoleniach prowadzonych w ramach schematu b), w których tylko 45% uczestników stanowiły kobiety. Dla porównania w szkoleniach w schemacie a) kobiet było 49,2%. Zdecydowanie najwięcej było kobiet w schemacie c), ich udział wyniósł aż 88%, co jednak nie powinno dziwić ze względu na charakter grupy docelowej szkoleń organizowanych w tym schemacie, którymi byli pracownicy służby zdrowia (w tym szczególnie liczną grupę stanowiły pielęgniarki). Warto też przypomnieć, że w tym schemacie przeszkolonych zostało wielokrotnie mniej osób i nie ma on praktycznie wpływu na proporcję mężczyzn i kobiet wśród uczestników wszystkich szkoleń. Znaczące różnice pomiędzy schematami a) i b) występują pod względem wieku osób, które brały w nich udział. W pierwszym z nich znacznie częściej brały udział osoby w wieku 25–40 lat. Natomiast w schemacie b) stosunkowo więcej było osób nieco młodszych i tych powyżej 50. roku życia. Można powiedzieć, że w schemacie b) oferta szkoleniowa trafiała do nieco szerszej grupy wiekowej, podczas gdy w schemacie a) w większym stopniu do osób około 30. roku życia. W schemacie c) szkolone były przede wszystkim osoby w średnim wieku, a więc starsze niż w pozostałych schematach.

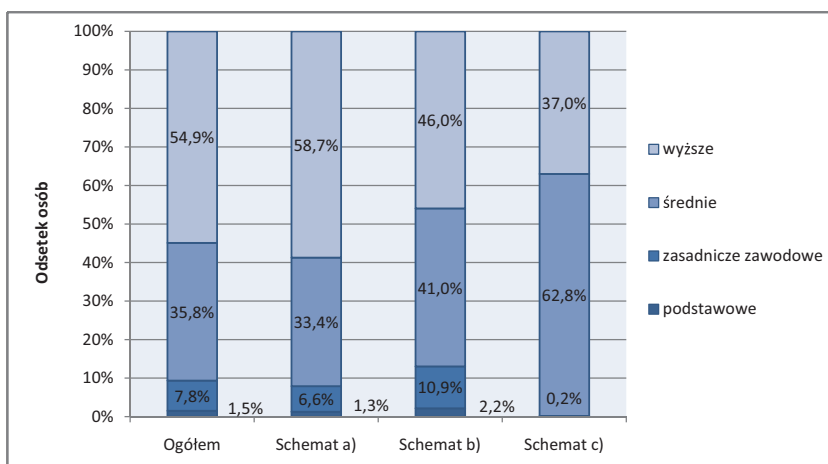
Zdecydowana większość osób biorących udział w szkoleniach to osoby lepiej wykształcone, aż 55% posiadało wykształcenie wyższe, a kolejne 36% średnie. Osób z wykształceniem podstawowym było bardzo mało – stanowiły zaledwie 1,5% wszystkich uczestników Działania 2.3 SPO RZL. Porównując różnice w wykształceniu osób uczestniczących



WYKRES 15. Osoby, które wzięły udział w szkoleniach według wieku i schematu, w którym organizowane były szkolenia.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

w szkoleniach organizowanych w różnych schematach, widzimy, że w ramach schematu a) znacznie częściej szkolone były osoby z wykształceniem wyższym, a rzadziej osoby słabiej wykształcone (podstawowe, zasadnicze zawodowe). Z kolei w schemacie c) szkoleni byli przede wszystkim pracownicy służby zdrowia z wykształceniem średnim.



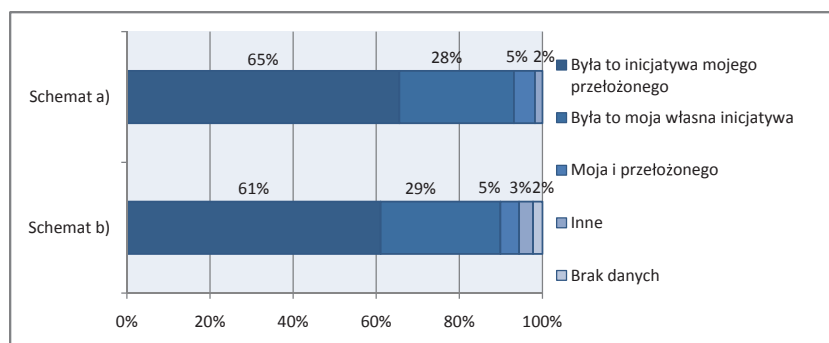
WYKRES 16. Wykształcenie osób biorących udział w szkoleniach.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

W miastach mieszkało 82% osób, które uczestniczyły w szkoleniach. Osoby z miast były częściej szkolone w schematach b) (94% to osoby z miasta) i c) (85%) niż w schemacie a), w którym trzy czwarte uczestniczących osób pochodziło z miasta¹⁷.

¹⁷ Odsetek ten został wyliczony tylko wśród osób, dla których mamy informację o mieszkaniu w mieście. Niestety aż dla 46% osób z tego schematu występują braki danych. Podobna sytuacja jest w schemacie c), a pełne informacje zostały zgromadzone jedynie dla osób uczestniczących w schemacie b).

WYKRES 17.
Inicjatywa uczestnictwa w szkoleniach
Podstawa:
9 271 beneficjentów w schemacie a),
9 607 beneficjentów w schemacie b).

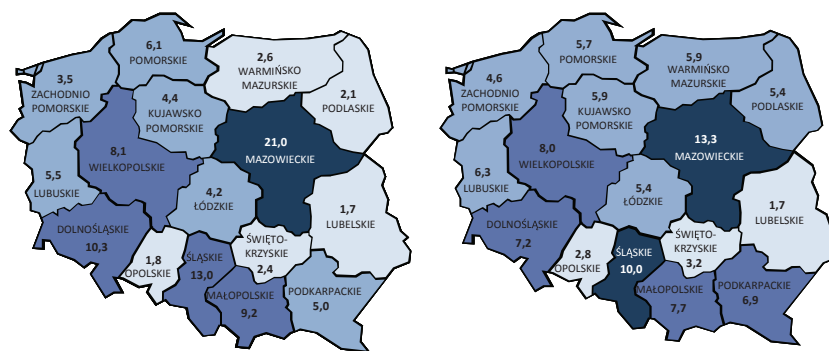


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

W schemacie a) w znaczącej większości przypadków (65%) pomysł wysłania pracownika na szkolenie bądź studia podyplomowe pochodził od przełożonego. W 28% inicjatywa pochodziła od pracownika. Bardzo podobnie wyglądała sytuacja w schemacie b) – w 61% inicjatywa udziału w szkoleniu należała do przełożonego pracownika, w 29% przypadków to pracownik wyraził chęć uczestniczenia w szkoleniach/studiach podyplomowych. W obu schematach w bardzo niewielu przypadkach inicjatywa uczestniczenia w szkoleniach pochodziła zarówno od pracownika, jak i jego przełożonego.

Znacznie większe geograficzne zróżnicowanie udziału w szkoleniach wystąpiło w schemacie a). Różnice w odsetku osób uczestniczących w szkoleniach dla poszczególnych województw są tam wyraźnie większe (por. wykres). Dobrze widać to na przykładzie województwa mazowieckiego, w którym przeszkolonych zostało aż 20,1% osób w ramach schematu a) i 13,3% (co odpowiada mniej więcej proporcji ludności Mazowsza w stosunku do ludności całego kraju) ze schematu b).

WYKRES 18.
Odsetek osób uczestniczących w szkoleniach danego schematu według województwa. schemat a) (lewy panel) i schemat b) (prawy panel).



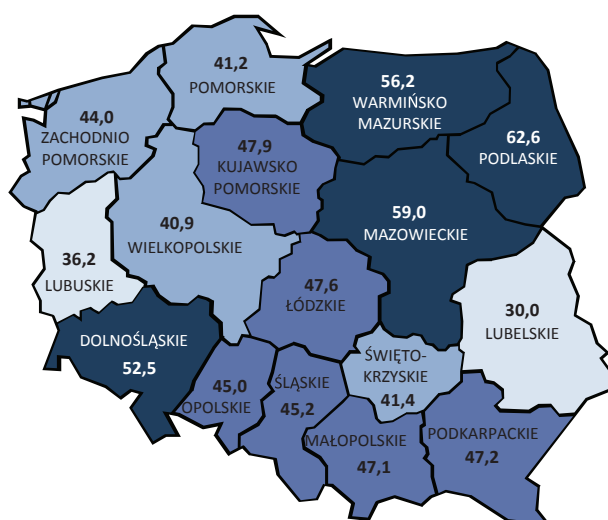
Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Poziom dotarcia działania 2.3 SPO RZL

Charakterystyka beneficjentów instytucjonalnych na tle populacji przedsiębiorstw

Dotychczas prezentowane analizy charakteryzują firmy, których pracownicy skorzystali ze szkoleń lub studiów podyplomowych. Aby móc lepiej ocenić skuteczność podjętych działań, warto jednak porównać beneficjentów (firmy) z wszystkimi podmiotami, które mogły uczestniczyć w projektach działania 2.3 SPO RZL. Dzięki temu można ocenić poziom „dotarcia” programów szkoleń i studiów podyplomowych do populacji polskich przedsiębiorstw. Do tego niezbędne są informacje na temat populacji generalnej: wszystkich firm, a nie tylko tych uczestniczących w szkoleniach. W poniższych analizach skorzystano z danych GUS na rok 2006 o liczbie firm według liczby zatrudnionych oraz województwa. Z uwagi na brak danych w statystykach publicznych, analizy ograniczają się do firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

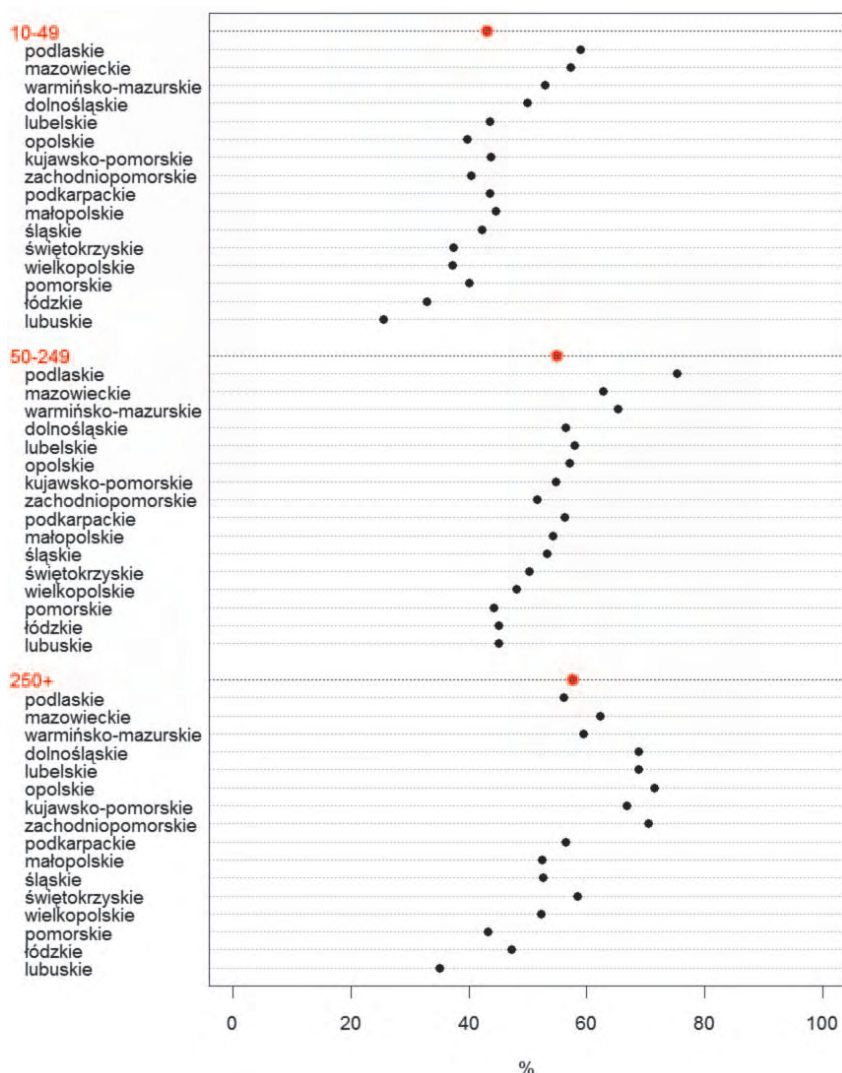
Dzięki danym o całej populacji firm oszacowano odsetek przeszkolonych firm ze względu na województwo oraz liczbę zatrudnionych. Wskaźnik ten obliczony dla poszczególnych województw daje zdecydowanie odmienny obraz niż analizy zaprezentowane w części pierwszej rozdziału. Poniższa mapka pokazuje, że relatywnie najwięcej firm skorzystało ze szkoleń w województwach północno-wschodnich. W województwach podlaskim, mazowieckim, warmińsko-mazurskim około 60% firm, zatrudniających powyżej 9 pracowników, wzięło udział w co najmniej jednym projekcie. W województwie dolnośląskim odsetek ten wynosił 52%. Najślabiej w tej klasyfikacji wypada województwo lubelskie, z którego tylko co trzecia firma wzięła udział w co najmniej jednym projekcie.



WYKRES 19.
Regionalne zróżnicowanie odsetka przeszkolonych firm (z wyłączeniem firm mikro).

Gdy dane te rozbijemy ze względu na wielkość firmy, znów widać odwrotną tendencję, niż sugerowałyby to wyniki części drugiej niniejszego rozdziału. Mimo to, że małe firmy stanowiły przeważającą większość wśród uczestników projektów, poziom dotarcia był najwyższy wśród firm największych. Ilustruje to wykres 20. Przeciętny odsetek przeszkolonych firm wynosi około 40% wśród firm małych (10-49 pracowników), natomiast wśród firm największych (ponad 250 pracowników) rośnie on do około 65%. Regionalne zróżnicowanie odsetka przeszkolonych firm wygląda podobnie wśród małych oraz średnich przedsiębiorstw. Wśród firm największych relatywnie większy odsetek uczestników odnotowujemy w województwach dolnośląskim, lubelskim, opolskim, kujawsko-pomorskim oraz zachodnio-pomorskim.

WYKRES 20.
Poziom dotarcia ze względu na województwo i wielkość firmy.

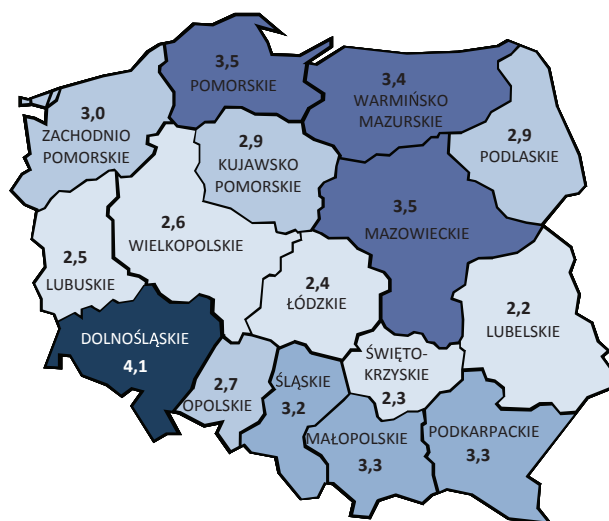


Charakterystyka osób na tle populacji

Podobnie jak w przypadku firm, również dla indywidualnych uczestników ocena skłonności do udziału w szkoleniach wymaga odniesienia osób biorących udział w szkoleniach do populacji osób, które mogły wziąć w nich udział. W tym miejscu uczestnicy szkoleń zostaną przedstawieni na tle populacji osób pracujących (dane GUS dla roku 2006).

W szkoleniach SPO RZL nieco częściej brały udział kobiety niż mężczyźni. W przynajmniej jednym szkoleniu wzięło udział około 3,3% pracujących kobiet i 3,0% pracujących mężczyzn.

Jak możemy zaobserwować na wykresie 21, największy odsetek osób pracujących wzięło udział w szkoleniach w województwie dolnośląskim. Najmniej uczestników było w województwach lubelskim i świętokrzyskim (a także łódzkim i lubuskim). Przewaga województwa dolnośląskiego jest wynikiem przede wszystkim bardzo dużej liczby osób z tego województwa, która została przeszkolona w ramach projektów ze schematu a). Inne województwa, w których przeszkolone zostało więcej osób (choć nie tyle co w dolnośląskim), to w ramach schematu a): mazowieckie, śląskie, małopolskie, a w ramach b) warmińsko-mazurskie i podlaskie. Podsumowując, należy stwierdzić, że w schemacie a) wystąpiło znacznie większe zróżnicowanie odsetka przeszkolonych osób ze względu na województwo. Znacznie częściej szkolone były osoby z województw znajdujących się w lepszej sytuacji (dolnośląskie, mazowieckie, śląskie, małopolskie), a znacznie rzadziej z województw takich, jak podlaskie, lubuskie, świętokrzyskie. W schemacie b) nie było tak dużych różnic.



WYKRES 21. Odsetek osób pracujących z danego województwa, które wzięły udział w projektach Działania 2.3 SPO RZ.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Wielokrotny udział w projektach Działania 2.3 SPO RZL

Jak już zostało powiedziane, poszczególne firmy oraz osoby były wielokrotnymi uczestnikami projektów Działania 2.3 SPO RZL. W szkoleniach i studiach podyplomowych wzięło udział łącznie 94 tys. firm oraz 407 tys. osób. Występowały jednak sytuacje, w których zarówno przedsiębiorstwa, jak i osoby uczestniczyły w szkoleniach lub

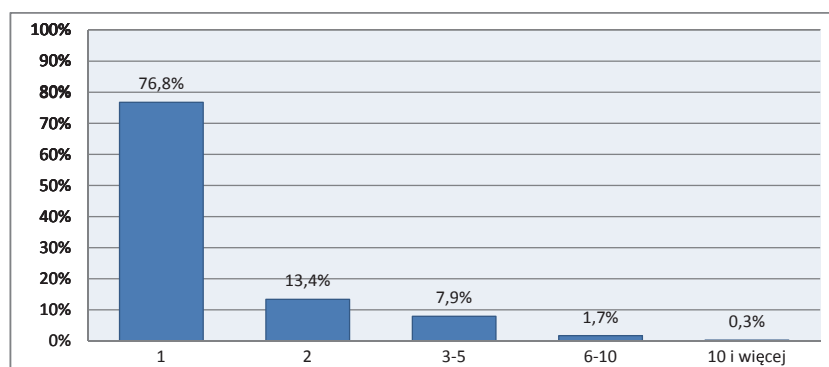
studiach podyplomowych więcej niż raz. I tak firmy uczestniczyły w projektach Działania łącznie 138 tys. razy, natomiast osoby 474 tys. razy.

Poniżej przedstawiono wyniki analiz skłonności do wielokrotnego korzystania z projektów oferowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL.

Wielokrotny udział – firmy

Przeważająca liczba firm skorzystała tylko z jednego projektu szkoleniowego. Najaktywniejsza firma skorzystała z dwudziestu siedmiu różnych projektów. Liczbę firm, które – odpowiednio – skorzystały z jednego, dwóch, trzech itd. projektów realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL, ilustruje wykres 22.

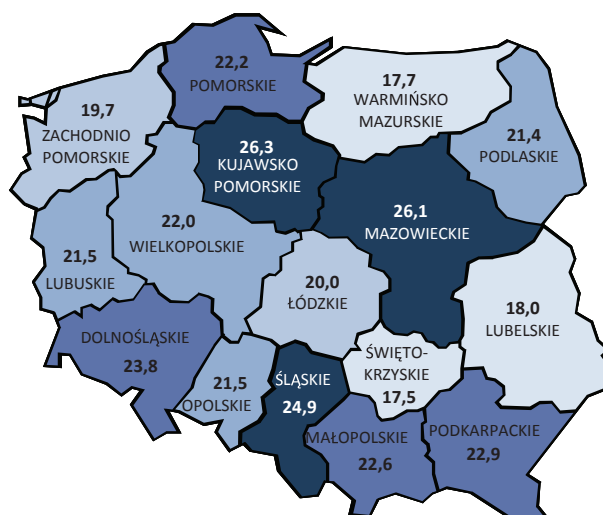
WYKRES 22.
Rozkład liczby projektów, w których uczestniczyły firmy.



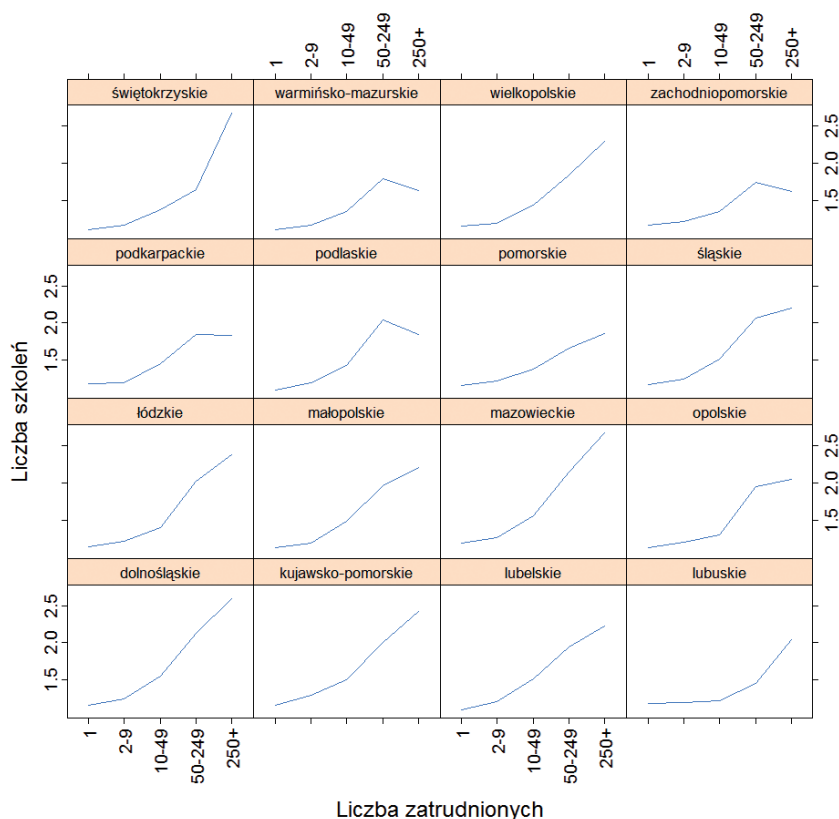
Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Kolejny wykres pokazuje skłonność do uczestnictwa w co najmniej dwóch projektach w zależności od województwa. Odsetek ten waha się od 17%-18% w województwach świętokrzyskim, lubelskim i warmińsko-mazurskim do 24-26% w województwach kujawsko-pomorskim, mazowieckim oraz śląskim.

WYKRES 23.
Terytorialne zróżnicowanie skłonności do wielokrotnego udziału w projektach. Procent firm, które uczestniczyły w co najmniej dwóch projektach wśród wszystkich przeszkolonych firm.



Biorąc oba wymiary, terytorialny oraz wielkość firmy łącznie (wykres 24), można zaobserwować, że wielokrotnymi uczestnikami są przede wszystkim firmy duże (największa przeciętna liczba uczestnictwa w projektach: około 2,5–3 razy). Tendencja ta jest wspólna dla większości województw. Jedynie w województwach warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim, podkarpackim oraz podlaskim wielokrotne uczestnictwo wśród największych firm było nieco niższe niż w pozostałych województwach.



WYKRES 24. Przeciętna liczba udziału firm w projektach w zależności od województwa i wielkości firmy.

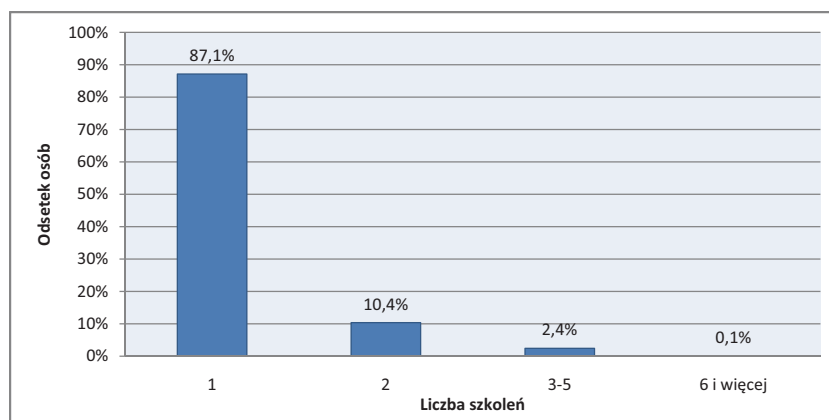
Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Wielokrotny udział – osoby

Słonność osób do brania udziału w większej liczbie szkoleń jest stosunkowo nieduża – aż 87% pracowników wzięło udział tylko w jednym szkoleniu. Zaledwie co czterdziesta osoba (2,5%) wzięła udział w więcej niż dwóch szkoleniach (wykres 25).

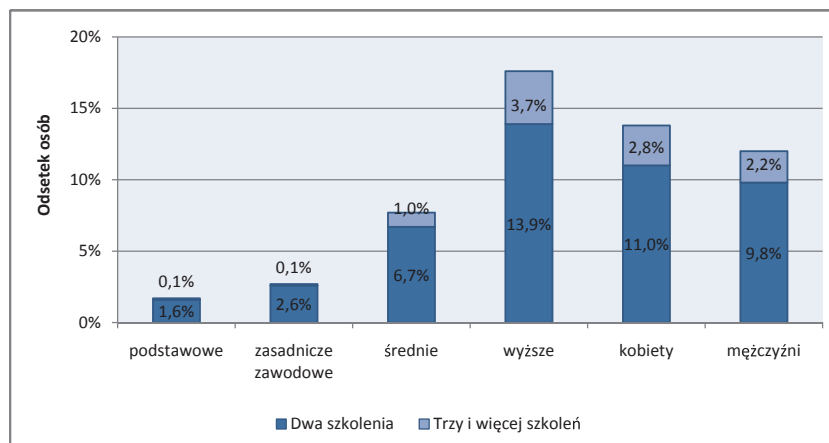
Branie udziału w większej liczbie szkoleń jest mocno związane z wykształceniem, a także z płcią (por. wykres 26), natomiast praktycznie brak jest zależności z faktem zamieszkania w mieście lub na wsi. Jak zostało wcześniej pokazane, kobiety są bardziej skłonne uczestniczyć w szkoleniach, okazuje się jednak, że dodatkowo częściej niż mężczyźni uczestniczą w większej liczbie szkoleń. Wielokrotny udział jest też znacznie częstszy wśród osób z wykształceniem wyższym. Generalnie więc osoby z grup, które częściej uczestniczyły w szkoleniach, dodatkowo częściej uczestniczyły w więcej niż jednym szkoleniu.

WYKRES 25.
Osoby biorące udział w szkoleniach ze względu na liczbę odbytych szkoleń.



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

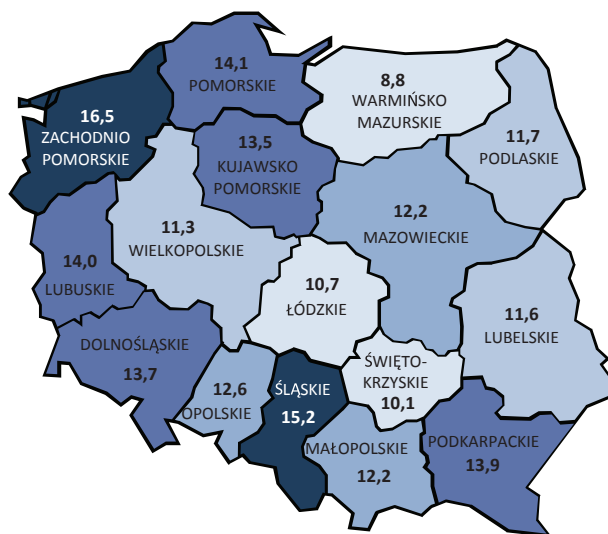
WYKRES 26.
Udział w większej liczbie szkoleń ze względu na wykształcenie i płeć.



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Zróżnicowanie wojewódzkie pokazane na wykresie 27 świadczy o tym, że skłonność do udziału w większej liczbie szkoleń była mocno zróżnicowana regionalnie. Największy odsetek osób uczestniczących w szkoleniach, które wzięły udział w dwóch lub większej liczbie projektów, był w województwie zachodniopomorskim i śląskim. Zdecydowanie najrzadziej brały udział w większej liczbie szkoleń osoby z województwa warmińsko-mazurskiego, a także świętokrzyskiego.

Dodatkowo osoby, które brały udział w szkoleniach zamkniętych, uczestniczyły przeciętnie w mniejszej liczbie szkoleń niż osoby, które brały udział w szkoleniach otwartych. Jednak różnica ta nie jest duża i dotyczy właściwie tylko osób biorących udział w 3 i więcej szkoleniach. W takiej liczbie szkoleń uczestniczyło 3% osób, które nie brały udziału w żadnym ze szkoleń zamkniętych i tylko niecałe 2% pozostałych osób. Najprawdopodobniej pracownicy, których uczestnictwo w szkoleniach nie wynika z ich własnej motywacji, ale raczej z inicjatywy firmy, są mniej skłonni do brania udziału w większej liczbie szkoleń.

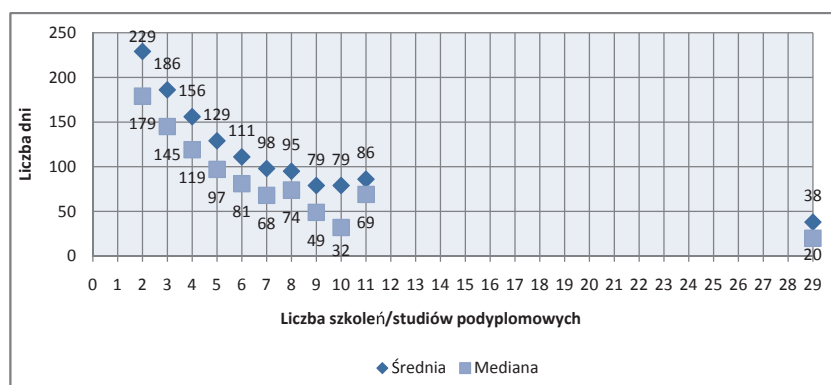


WYKRES 27. Odsetek osób biorących udział w dwóch lub większej liczbie szkoleń ze względu na województwo.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Wyniki analiz dat udziału w kolejnych szkoleniach pokazują, z jaką częstotliwością osoby korzystały ze wsparcia oferowanego w ramach Działania 2.3 SPO RZL (pod uwagę wzięto różnice w datach rozpoczęcia kolejnych szkoleń). Średnia liczba dni, jaka dzieliła udział osób w kolejnych szkoleniach, to około 206 dni. Przeciętnie więc osoby uczestniczące w projektach szkoleniowych, podnosiły swoje kwalifikacje raz w roku. Jednak jak widać na wykresie 28, średnia przerwa pomiędzy udziałem w kolejnych szkoleniach zależała w dużym stopniu od tego, w ilu szkoleniach brano udział. Dla osoby, która uczestniczyła w dwóch szkoleniach, moment rozpoczęcia udziału w kolejnych szkoleniach następował po około 229 dniach. Z kolei dla osób, które skorzystały np. z 6 szkoleń, był to czas o połowę krótszy (111 dni).

Występowały przy tym sytuacje, w których osoby uczestniczyły w kilku szkoleniach w tym samym czasie. Łącznie około 16% osób, korzystających z więcej niż jednego szkolenia, brało udział w kilku szkoleniach jednocześnie.



WYKRES 28. Czas dzielący udział w kolejnych szkoleniach w zależności od liczby odbytych szkoleń.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

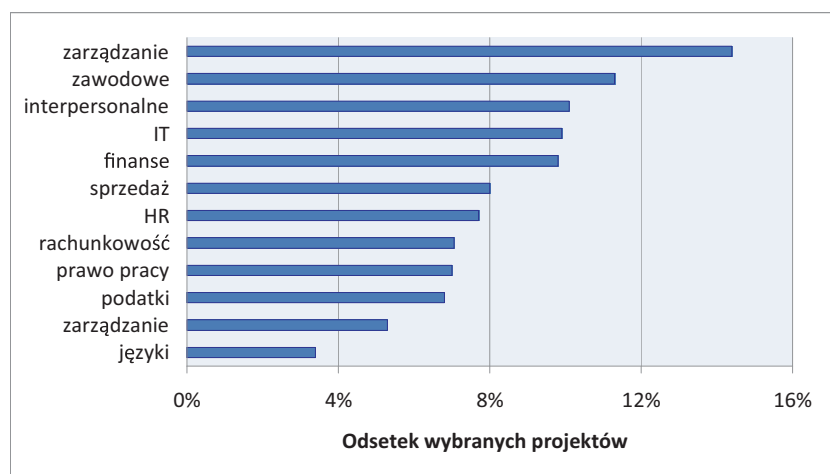
Typy projektów i ich popularność

Zainteresowanie firm i osób poszczególnymi projektami zależało od ich tematyki. W tym miejscu przeanalizowana zostanie popularność poszczególnych tematów szkoleń. W szczególności odpowiemy na pytanie, czy istniały różnice pomiędzy firmami pod względem wybieranych projektów, a także – jak indywidualni uczestnicy wybierali szkolenia o różnej tematyce? Poruszona zostanie także kwestia struktury współwybierania projektów.

Firmy a tematyka szkoleń

Pominąwszy kategorię „inne”, największą popularnością cieszyły się szkolenia z zarządzania (14%). Względnie popularne były również szkolenia zawodowe: z umiejętności interpersonalnych, IT oraz finansów, około 10-11%. Z kolei najrzadziej wybierane były szkolenia z języków obcych (3%) oraz zarządzania jakością (5%). Procent firm, które wybrały szkolenia o danej tematyce, prezentuje wykres 29.

WYKRES 29.
Procent firm, które
wybrały szkolenia
na dany temat.

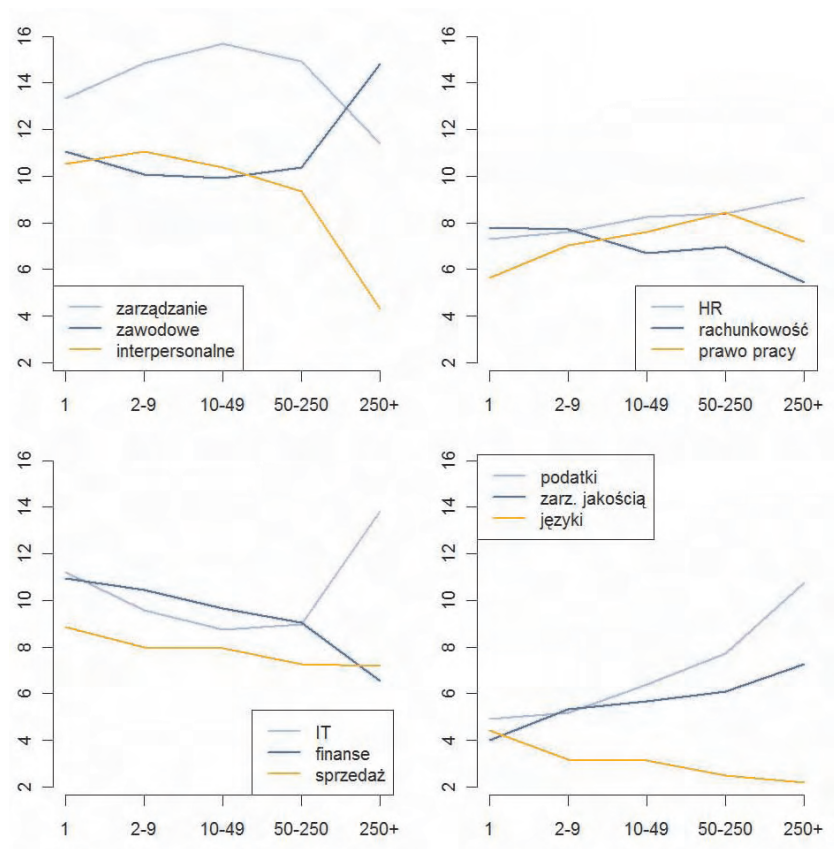


Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Powstaje pytanie, na ile zróżnicowane są preferencje firm odnośnie tematyki szkoleń? Poniżej analizujemy dokonywane przez firmy wybory w perspektywie dwóch cech: wielkości firmy oraz województwa.

Patrząc z perspektywy wielkości firmy, można zaobserwować znaczące różnice w preferencjach, patrz wykres 30. Wśród firm mikro (poniżej 10 zatrudnionych) najczęściej wybierane były szkolenia z zarządzania, IT oraz finansów. Wśród firm małych najczęściej wybierano szkolenia z zarządzania. Z kolei wśród firm największych najpopularniejsze były projekty IT oraz zawodowe. Struktura wyborów poszczególnych tematów w zależności od wielkości firmy znacząco różniła się również wśród mniej popularnych tema-

tów. Tematami częściej wybieranymi przez firmy małe niż przez duże były: zarządzanie, umiejętności interpersonalne, finanse oraz języki obce. Z kolei tematami wyraźnie częściej wybieranymi przez firmy duże były zawodowe, IT, podatki oraz zarządzanie jakością. Tematy HR, rachunkowość oraz prawo pracy były wybierane z podobną częstością bez względu na wielkość firmy.



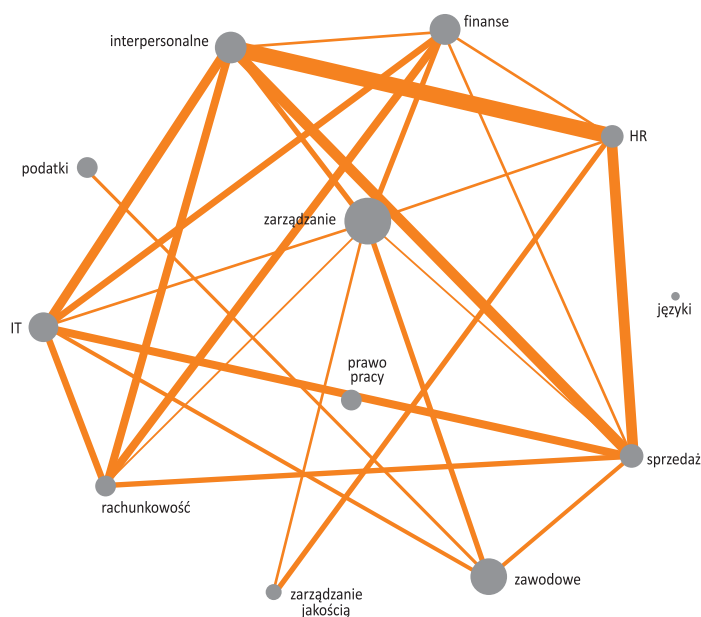
WYKRES 30. Zróżnicowanie popularności tematów ze względu na wielkość firmy. Pola zaznaczone linią przerywaną odnoszą się do relatywnie częstszych wyborów. Wielkość pola jest proporcjonalna do liczby firm.

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

We wszystkich województwach najpopularniejsze były szkolenia z zarządzania. Wyjątkiem były województwa małopolskie i mazowieckie, w których najczęściej wybierane były szkolenia zawodowe. Drugim z najczęściej wybieranych tematów były projekty z umiejętności interpersonalnych (opolskie, podkarpackie, podlaskie, śląskie, warmińsko-mazurskie). W pozostałych województwach popularne były inne tematy. W lubelskim były to techniki sprzedaży, w wielkopolskim IT, a w zachodniopomorskim finanse. Wśród tematów najrzadziej wybieranych najczęściej pojawiają się języki obce (12 z 16 województw) oraz zarządzanie jakością. Niewiele bardziej popularne były: podatki (małopolskie, podkarpackie i zachodniopomorskie), rachunkowość (dolnośląskie, opolskie) oraz prawo pracy (pomorskie).

Warto również przyrzeć się kwestii relacji pomiędzy tematami szkoleń. Wcześniejsze analizy odpowiadały na pytania o rolę cech firm różnicujących częstość wybierania takich a nie innych tematów. Analiza relacyjna dokonywanych wyborów pozwala udzielić odpowiedzi na pytanie, czy wśród tematów szkoleń istniały grupy, czy też „wiązki tematyczne”, które często były razem wybierane?

WYKRES 31.
Współwybieranie tematów projektów. Im grubsza i ciemniejsza linia, tym więcej firm wybierało szkolenia z obydwu tematów.



Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

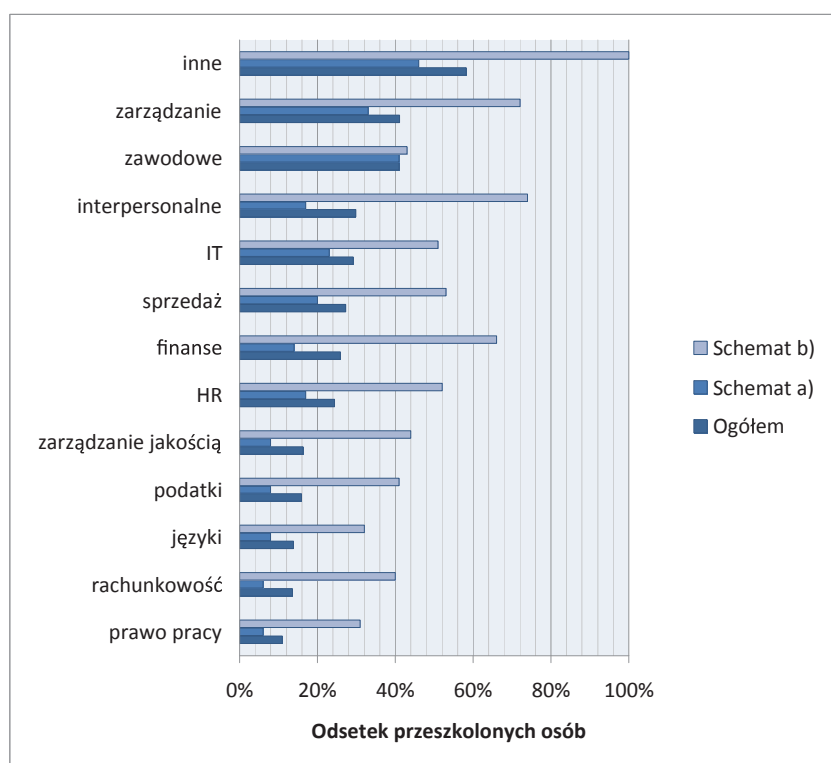
Podobnie, jak wcześniej, węzłami tej sieci są poszczególne tematy. Poszczególne relacje łączące owe tematy zdają sprawę z częstości, z jaką dane dwa tematy były wybierane przez konkretną firmę wspólnie. Im większa liczba firm, które wybierały szkolenia z danych dwóch tematów, tym dana relacja oznaczona jest grubszą oraz ciemniejszą linią. Ze struktury sieci można wywnioskować, że najczęściej wybieraną „triadą” tematów była kombinacja interpersonalne-HR-sprzedaż. Popularną kombinacją była również trójka IT-rachunkowość-finance. W ofercie szkoleniowej tematyka zarządzania pojawiała się na wielu szkoleniach, które dotyczyły również innych tematów. Wybory firm pokazują jednak, że jeżeli firma wybierała szkolenie z zarządzania, to było to szkolenie poświęcone wyłącznie temu tematowi. Na grafie obrazuje to relatywnie duża wielkość węzła, ale słabe relacje z innymi tematami. Względnie podobnie przedstawia się sytuacja szkoleń z języków obcych: częściej wybierane były szkolenia, które koncentrowały się na samej nauce języka niż takie, które włączały w to jakieś dodatkowe tematy.

Osoby a tematyka szkoleń

Podobnie, jak w przypadku firm, również osoby z różną częstotliwością uczestniczyły w szkoleniach różnych typów. Jak można zaobserwować na wykresie 32, największą po-

popularnością cieszyły się szkolenia z zarządzania oraz szkolenia zawodowe. Najmniej osób wzięło udział w szkoleniach dotyczących prawa pracy, a w dalszej kolejności rachunkowości i języków. Niewiele bardziej popularne były szkolenia dotyczące podatków i prawa podatkowego oraz zarządzania jakością.

W schemacie b) znacznie popularniejsze były szkolenia z zakresu finansów oraz umiejętności interpersonalnych, a znacznie mniej popularne szkolenia językowe i z prawa pracy.



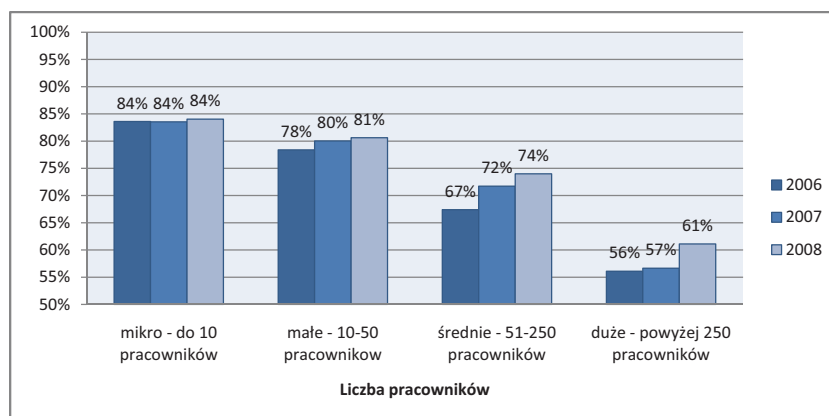
WYKRES 32.
Udział w szkoleniach różnych typów, ogółem oraz w schematach a) i b).

Źródło: Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego – opracowanie własne.

Znaczenie Działania 2.3 SPO RZL dla przedsiębiorstw

Analizując rezultaty projektów Działania 2.3 SPO RZL, warto zadać pytanie, jakie było rzeczywiste znaczenie dofinansowania szkoleń z EFS na decyzję o uczestnictwie firm w konkretnych szkoleniach lub studiach podyplomowych? Poniżej zaprezentowane zostały deklaracje firm na temat znaczenia wsparcia oferowanego w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Wyniki te odniesiono również do informacji na temat uczestnictwa przedsiębiorstw w projektach szkoleniowych, które nie posiadają dofinansowania z EFS.

WYKRES 33.
Odsetek firm, które nie wysłałyby pracowników na szkolenia, gdyby nie były one współfinansowane z EFS w podziale na wielkość przedsiębiorstwa.

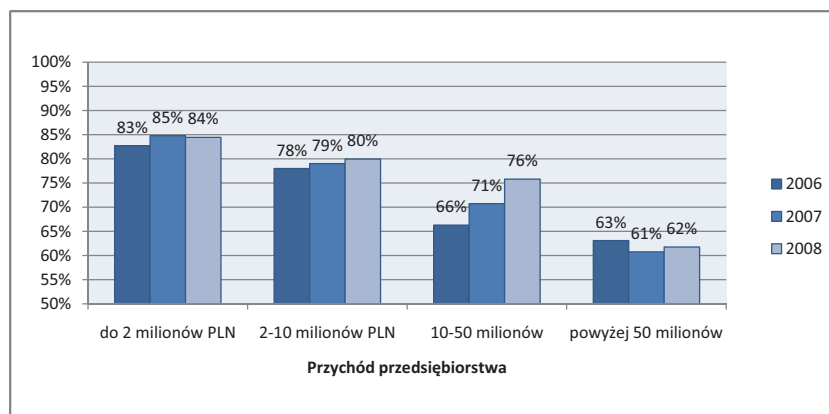


Podstawa: Mikro: 2006, n=426; 2007, n=3243; 2008, n=1971. Małe: 2006, n=562; 2007, n=2688; 2008, 1381. Średnie: 2006, n=576; 2007, n=2028; 2008, n=1078. Duże: 2006, n=161; 2007, n=661; 2008, n=445.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Dofinansowanie szkoleń z Europejskiego Funduszu Społecznego największe znaczenie miało dla firm mikro (do 10 pracowników) oraz małych (pomiędzy 10 a 49 pracowników). W tych kategoriach, 84 % firm mikro i nawet 81% (2008) firm małych deklaruje, że nie zdecydowałoby się na wysłanie swoich pracowników na szkolenia lub studia podyplomowe bez wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego. Z każdym rokiem we wszystkich typach firm, poza mikro, rośnie znaczenie dotacji do szkoleń w podnoszeniu kwalifikacji kadr. Odsetek firm, które nie skierowałyby swoich pracowników na szkolenia, gdyby nie były dotowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, wzrósł w średnich przedsiębiorstwach z 67% (2006) do 74% (2008), a w firmach dużych z 56% w 2006 roku do 61% w 2008 roku.

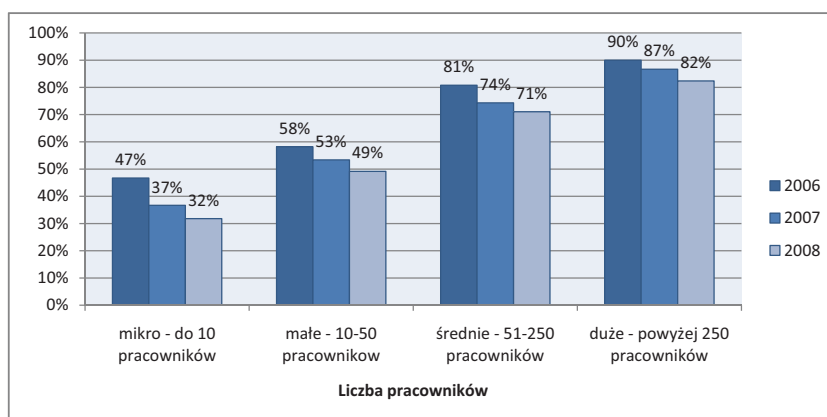
WYKRES 34.
Odsetek firm, które nie wysłałyby pracowników na szkolenia, gdyby nie były one współfinansowane z EFS, a przychód przedsiębiorstwa.



Podstawa: Przychód do 2 mln: 2006, n=651; 2007, n=5040; 2008, n=3382. Przychód 2-20 mln: 2006, n=405; 2007, n=1952; 2008, n=962. Przychód 10-50 mln: 2006, n=348; 2007, n=1169; 2008, n=618. Przychód powyżej 50 mln: 2006, n=171, 2007, n=606; 2008, n=393.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Podobna zależność występuje pomiędzy dochodem firm a deklaracją wysłania pracownika na szkolenia, gdyby nie były one dotowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Firmy o stosunkowo niskim przychodzie (do 2 mln złotych) rzadko deklarowały chęć podnoszenia kwalifikacji pracowników wyłącznie z własnych środków. Również 78-80% firm (zależnie od roku) o przychodzie 2–10 mln złotych deklarowało, że nie skierowałyby pracowników na szkolenia bez dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego. Wśród przedsiębiorstw o średnim przychodzie (10–50 mln) odsetek firm, które bez dofinansowania nie wysłały swoich pracowników na szkolenia, wzrósł z 66% w 2006 roku do 76% w 2008. Firmy o przychodzie powyżej 50 mln zł stosunkowo najczęściej byłyby gotowe szkolić pracowników bez dofinansowania ze środków unijnych (37–39% zależnie od roku).



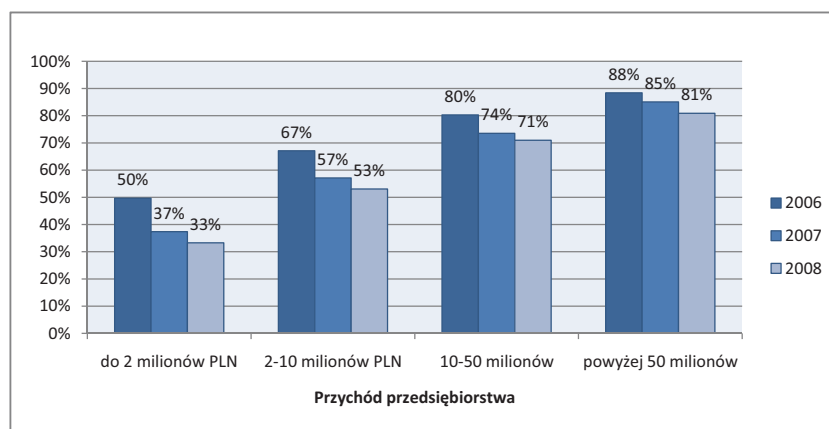
WYKRES 35. Odsetek firm, które korzystały ze szkoleń niewspółfinansowanych z EFS, a wielkość przedsiębiorstwa.

Podstawa: Mikro: 2006, n=426; 2007, n=3 243; 2008, n=1 971. Małe: 2006, n=562; 2007, n=2 688; 2008, n=1 381. Średnie: 2006, n=576; 2007, n=2 028; 2008, n=1 078. Duże: 2006, n=161; 2007, n=661; 2008, n=445.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Odsetek firm szkolących pracowników bez dofinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego jest najniższy wśród firm mikro (47% w 2006), a najwyższy wśród przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników (90% w 2006). W każdym z typów przedsiębiorstw od roku 2006 nastąpił znaczący spadek odsetka firm korzystających z niedotowanych szkoleń. W firmach mikro spadek ten wyniósł 15% pomiędzy rokiem 2006 a 2008, w firmach małych – 9%, średnich – 10%, a w dużych – 8%.

WYKRES 36.
Odsetek firm, które korzystały ze szkoleń niewspółfinansowanych z EFS, a przychód przedsiębiorstwa.

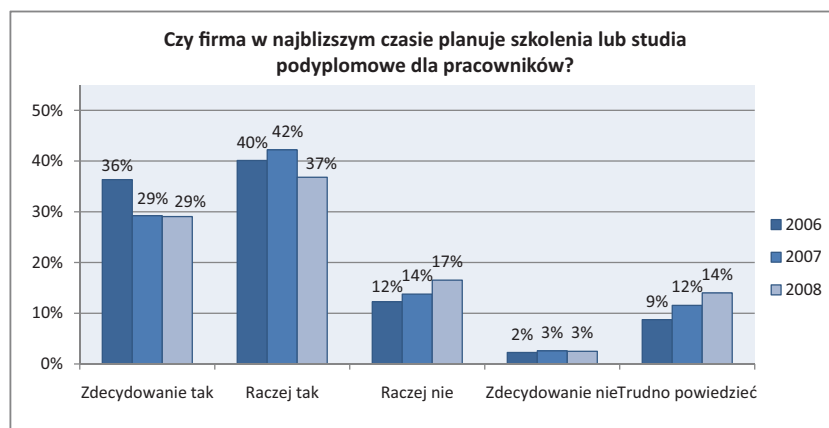


Podstawa: Przychód do 2 mln: 2006, n=651; 2007, n=5 040; 2008, n=3 382. Przychód 2-20 mln: 2006, n=405; 2007, n=1 952; 2008, n=962. Przychód 10-50 mln: 2006, n=348; 2007, n=1 169; 2008, n=618. Przychód powyżej 50 mln: 2006, n=171, 2007, n=606; 2008, n=393.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Przedsiębiorstwa o przychodzie powyżej 50 mln złotych częściej niż inne skłonne są szkolić pracowników wyłącznie z własnych środków. Przy czym, począwszy od 2007 roku, we wszystkich kategoriach przychodu spadł odsetek firm korzystających ze szkoleń niedofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

WYKRES 37.
Plany szkoleniowe przedsiębiorstw.
Podstawa:
2006, n=1 848;
2007, n=10 606;
2008, n=6 573.



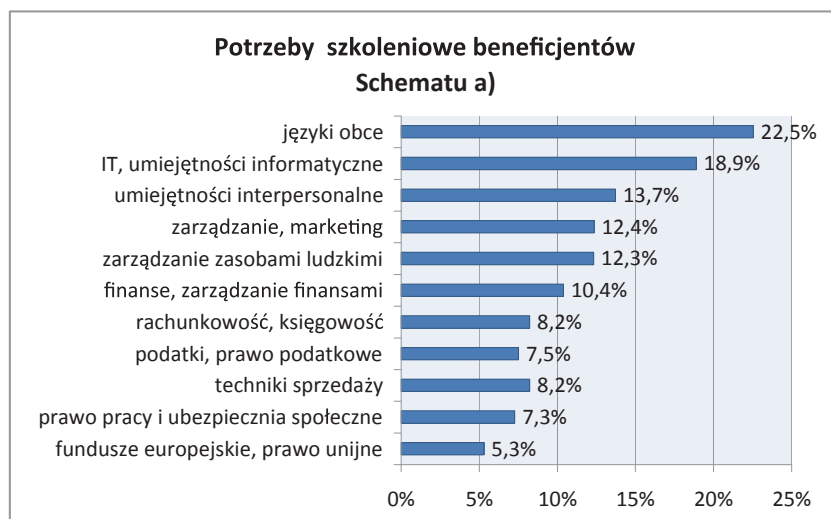
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Spośród badanych przedsiębiorstw średnio 70% miało zamiar szkolić swoich pracowników bądź skierować ich na studia podyplomowe. Blisko 20% nie planowało w perspektywie najbliższego roku szkoleń ani studiów podyplomowych. Jednak, gdy porównamy odpowiedzi firm w rozbięciu na kolejne lata, widać spadek odpowiedzi „zdecydowanie tak” i wzrost „raczej nie” i „trudno powiedzieć”. Odsetek firm, które z całą pewnością nie

zamierzały wysłać pracowników na szkolenia w kolejnych latach, utrzymał się na tym samym niskim poziomie (około 2%). Odsetek przedsiębiorstw deklarujących chęć wysłania pracowników na szkolenia bądź studia podyplomowe (odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) spadał z roku na rok, z 76% w 2006 roku do 66% w 2008.

Potrzeby szkoleniowe

W badaniach prowadzonych przez PARP analizowano również potrzeby szkoleniowe, zgłaszane przez uczestników szkoleń. Zagregowane wyniki tych badań zostały zaprezentowane poniżej. Z uwagi na specyfikę beneficjentów poszczególnych schematów, wyniki pokazane zostały w rozbiciu na schemat a), b) i c).



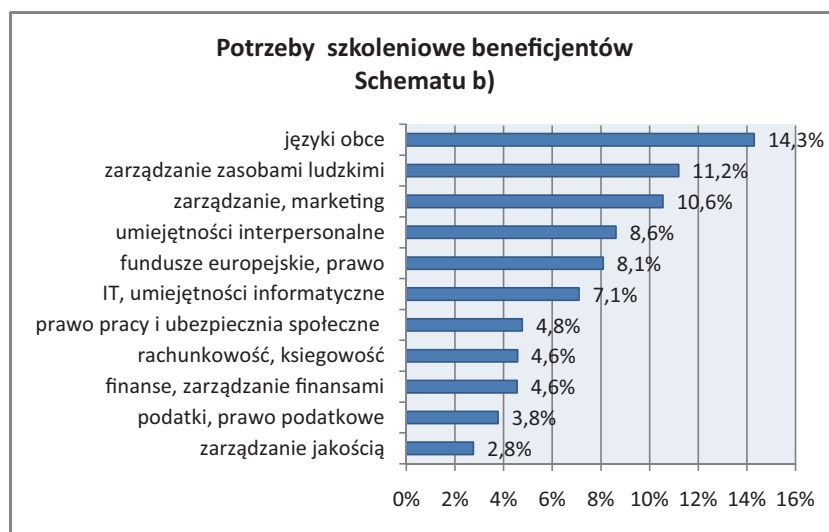
WYKRES 38.
Deklarowane potrzeby szkoleniowe wśród beneficjentów schematu a).
Podstawa: n=10 891 beneficjentów.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Najczęściej wśród tematyki, o którą uczestnicy szkoleń w schemacie a) chcieliby poszerzyć swoją wiedzę, pojawiały się: języki obce (23%), umiejętności informatyczne (19%), umiejętności interpersonalne (14%), zarządzanie zasobami ludzkimi (12%), zarządzanie i marketing (12%).

W schemacie b) badani wykazali zainteresowanie podobnymi dziedzinami szkoleń. Dość istotną tematyką, w przeciwieństwie do uczestników szkoleń ze schematu a), okazało się prawo unijne i fundusze europejskie (8%). 14% osób wskazywało na potrzebę szkoleń z zakresu języków obcych, po 11% z zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania, marketingu. Niemal co dziesiąta osoba chciałaby szkolić się z umiejętności interpersonalnych. Stosunkowo rzadko uczestnicy szkoleń w ramach schematu b) deklarowali chęć udziału w szkoleniach z podatków, prawa podatkowego i zarządzania jakością.

WYKRES 39.
 Deklarowane potrzeby szkoleniowe wśród beneficjentów schematu b).
 Podstawa: n=14 026 beneficjentów.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

W przypadku beneficjentów schematu c), niemal wszyscy badani wyrażali chęć kontynuacji podnoszenia kwalifikacji w obszarach tematycznych, które były przedmiotem szkoleń w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Każda z grup zawodowych wymieniła tematykę, jaka powinna zostać uwzględniona w przyszłych szkoleniach.

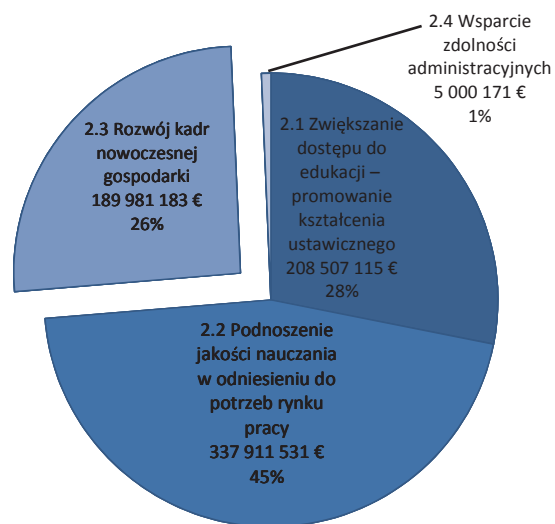
- Pielęgniarki zainteresowane były najczęściej szkoleniami z zakresu raka piersi i szyjki macicy, innych rodzajów nowotworów, profilaktyki i położnictwa oraz chorób cywilizacyjnych. Wszystkie tematy powinny obejmować przede wszystkim wykład, rzadziej warsztaty lub ćwiczenia.
- Badani lekarze POZ zainteresowani byli przede wszystkim szkoleniami z zakresu nowotworów piersi w formie wykładów i ćwiczeń/warsztatów, kolposkopii w formie warsztatów, jak również z zakresu diagnostyki w formie wykładów i ćwiczeń.
- Technicy zainteresowani byli najczęściej szkoleniami z zakresu kontroli jakości i mammografii, które to tematy powinny obejmować zarówno wykład, jak i ćwiczenia, pozycjonowania w formie warsztatów i ćwiczeń, a także ochrony radiologicznej i tomografii komputerowej w formie ćwiczeń, wykładów.
- Radiolodzy najczęściej wskazywali na potrzebę szkoleń z zakresu mammografii, diagnostyki chorób piersi i biopsji (przede wszystkim w formie warsztatów) oraz klasyfikacji BIRADS (warsztaty) i tomografii komputerowej (wykład, ćwiczenia, warsztaty).
- Fizycy zainteresowani byli szkoleniami z kontroli jakości i testów aparatury RTG w formie zarówno wykładów, jak i ćwiczeń, warsztatów.
- Onkologodzy najczęściej wskazywali na potrzebę pogłębienia wiedzy z zakresu leczenia, zaś patolodzy oczekiwali szkoleń z zakresu chorób, diagnostyki i cytologii, zarówno w formie wykładów, jak i ćwiczeń/warsztatów.
- Ginekologodzy zainteresowani byli szkoleniami z zakresu kolposkopii, raka piersi oraz profilaktyki raka szyjki macicy.

IV. Efektywność finansowa

Działania 2.3 SPO RZL

Alokacja i kontraktacja środków

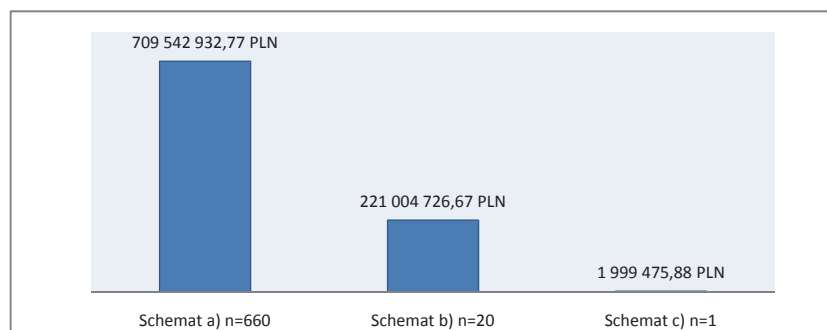
Alokacja przeznaczona na realizację Działania 2.3 SPO RZL wyniosła blisko 190 mln euro, co stanowi 26% środków przeznaczonych na realizację całego Priorytetu II – Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy.



WYKRES 40. Podział finansowy alokacji z EFS w ramach Priorytetu II SPO RZL – Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy.

Źródło: PARP – opracowanie własne.

Okolo 76%, a więc zdecydowana większość przewidzianych środków przeznaczona została na projekty realizowane w ramach schematu a).

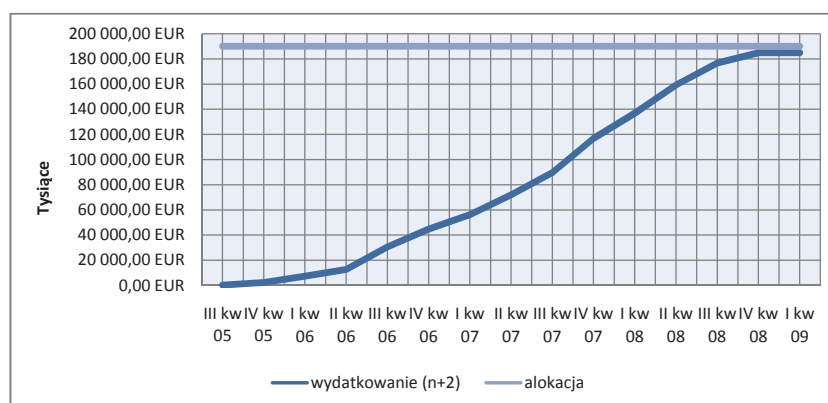


WYKRES 41. Kontraktacja w ramach Działania 2.3 SPO RZL (kwota umowy)

Źródło: PARP – opracowanie własne.

Wykres 42 prezentuje dynamikę wydatkowania środków dostępnych w ramach działania 2.3 SPO RZL. Jak widać, pierwsze wydatki (refundacja kosztów) poniesione zostały w trzecim kwartale 2005 r. W kolejnych kwartałach następuje płynne zbliżanie do prognozy alokacji.

WYKRES 42.
Dynamika wydatkowania środków w ramach Działania 2.3 SPO RZL.



Źródło: PARP – opracowanie własne.

Analizując zagregowane dane dotyczące projektów, zobaczymy wyraźne różnice w skali realizowanych projektów w ramach każdego ze schematów Działania 2.3 SPO RZL. Średnia wartość projektu realizowanego w ramach schematu a) to około 1,4 mln PLN, w przypadku schematu b) wartość średnia przekracza 12 mln PLN. Wartość mediany (630 tys. PLN) dla schematu a) wskazuje jednak, że większość projektów w tym schemacie miało zakontraktowaną wartość umowy daleko niższą od podanej wartości średniej.

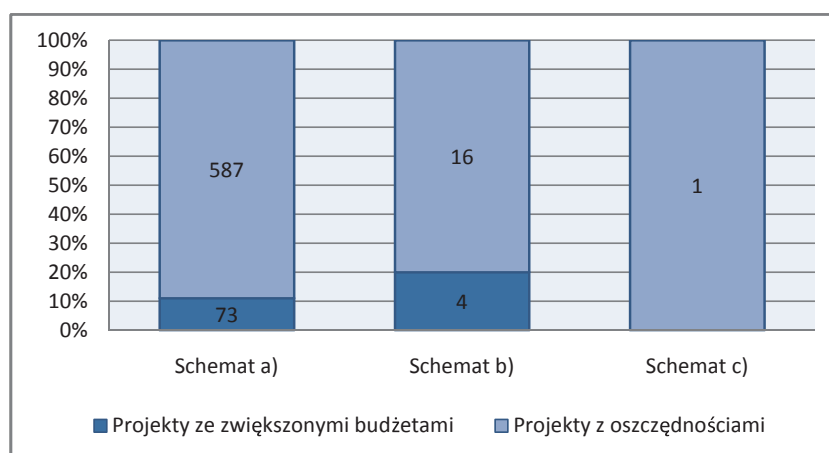
Działanie 2.3 SPO RZL	schemat a) – 660 umów	schemat b) – 20 umów
Maks. wartość projektu	79 491 635,06	24 584 537,47
Min. wartość projektu	52 187,00	739 768,97
Średnia wartość projektu	1 406 710,84	12 375 012,72
Mediana	630 330,15	12 067 340,06
Średni poziom oszczędności	394 434,51	1 795 928,29
Średni poziom zwiększenia	1 393 094,33	173 652,78
Średnia długość projektu (lata)	1,5	3,0

TABELA 1. Wybrane statystyki dotyczące projektów realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL.

Źródło: PARP – opracowanie własne.

Realokacje środków w ramach działania

Ogólna analiza wykonania budżetu poszczególnych projektów wskazuje, że w części z nich wystąpiła konieczność zwiększenia pierwotnie przewidzianych budżetów, w pozostałych zaś wystąpiły oszczędności. Tych pierwszych było łącznie 604, tych drugich 77. Wystąpiło tu nieznaczne zróżnicowanie pomiędzy projektami realizowanymi w poszczególnych schematach, co pokazane zostało na kolejnym wykresie.



WYKRES 43.
Wykonanie budżetu w podziale na schematy w ramach Działania 2.3 SPO RZL.

Źródło: PARP – opracowanie własne.

Można zapytać, co miało wpływ na to, że niektóre projekty przyniosły oszczędności, a niektóre wymagały zwiększenia kwot budżetów. Bez znaczenia wydają się być takie kwestie, jak charakter szkolenia, tj. czy były to projekty zamknięte, czy też otwarte. Nie występuje również zróżnicowanie między projektami o różnym zasięgu (krajowy/wojewódzki). Co ciekawe, oszczędności dotyczą jednak projektów z przeciętnie niższymi budżetami. Średnia wartość projektu, w którym odnotowane zostały oszczędności, wynosi 1 766 986,76 PLN, podczas gdy średnia wartość projektów, w których zwiększono budżety, to 3 308 045,04 PLN.

V. Ocena Działania 2.3 SPO RZL

Wprowadzenie

Realizacja zadań związanych z wdrażaniem Działania 2.3 SPO RZL stanowiła jeden z kluczowych obszarów działalności PARP. Był to zarazem obszar bardzo złożony, obejmujący projekty o znacznie zróżnicowanej skali i specyfice tematycznej. Skuteczna realizacja celów stawianych przed projektami wymagała bieżącej kontroli osiąganych rezultatów i sprawnego podejmowania stosownych działań naprawczych. W tym celu został zaprojektowany system sprawozdawczości i oceny, który wkomponowywał się w całościowy proces zarządzania interwencją publiczną. Fundamentem tego systemu było „Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL”.

Badania kwartalne Beneficjentów Ostatecznych działania 2.3 SPO RZL

Celem „Badania kwartalnego Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL” była 1) identyfikacja i wstępna ocena efektów 2) ocena efektywności szkoleń oraz 3) pogłębienie wiedzy o profilu beneficjentów.

Pierwszym wymiarem badania była identyfikacja oraz ocena efektów schematów Działania 2.3 SPO RZL na poziomie produktu, rezultatu i wpływu. Drugim punktem odniesienia dla objętych badaniem obszarów był model oceny efektywności szkoleń Kirkpatricka¹⁸. Zastosowanie tego modelu uwarunkowane było charakterem badanych projektów. Z uwagi na moment przeprowadzania badania nacisk położony został na ocenę poziomów trzeciego i czwartego. Ocena dwóch pierwszych poziomów była również podejmowana, aczkolwiek należy mieć na uwadze jej wąski zakres oraz fakt, iż była to modyfikacja wobec modelu Kirkpatricka w jego podręcznikowej postaci. Badanie służyło, oprócz identyfikacji efektów i ocenie efektywności szkoleń, również pogłębieniu wiedzy o profilu beneficjentów indywidualnych oraz firm uczestniczących w projektach Działania 2.3 SPO RZL.

Skala i metodologia badania

Łącznie w latach 2006–2008 przeprowadzono 10 edycji badania w sekwencjach kwartalnych. Badaniem objęto Beneficjentów Ostatecznych, którzy ukończyli szkolenia¹⁹.

¹⁸ Zob. Donald L. Kirkpatrick, *Ocena efektywności szkoleń*, Studio EMKA, Warszawa 2001.

¹⁹ Próbkę do każdej edycji losowano z populacji beneficjentów Działania, którzy ukończyli szkolenie co najmniej sześć miesięcy przed dniem przeprowadzania losowania próby dla danej edycji. Dane o beneficjentach do losowania pochodziły z bazy PEFS.

Badanie przeprowadzane było na dwóch poziomach – beneficjentów indywidualnych (populacja beneficjentów szkoleń i studiów podyplomowych łącznie wynosiła 474 tys. osób) oraz firm (populacja beneficjentów – firm wynosiła 138 tys. podmiotów). Łącznie w ramach wszystkich edycji badania uzyskano opinie od ponad 19 tys. firm oraz blisko 25 tys. osób (10,8 tys. w schemacie a) i 14 tys. w schemacie b)) na temat uczestnictwa i wykorzystania szkoleń i studiów podyplomowych dostępnych w ramach Działania 2.3 SPO RZL.

W badaniu beneficjentów indywidualnych zastosowana została metoda wywiadu kwestionariuszowego. Ze względu na dostępność danych kontaktowych oraz kwestie organizacji badania podjęto decyzję o wyborze techniki:

1. CATI – (*wywiadu telefonicznego wspomagane komputerowo*) w schematach a) i b),
2. ankiety pocztowej w schemacie c),
3. CAWI (*ankieta internetowa nadzorowana przez system komputerowy*) – w schemacie b) wśród beneficjentów projektu „Akademia PARP”.

W schemacie a) badanie realizowane było równoległe we wszystkich województwach. Wielkość prób²⁰ przypadających każdorazowo na poszczególne województwa mieściła się zazwyczaj w przedziale 80–100 wywiadów.

W schemacie b) badaniem objęto przypisany każdemu z projektów odsetek beneficjentów. Przy doborze próby zastosowano schemat losowania prostego. Odmierna metodologia została zastosowana w badaniu beneficjentów projektu „Akademia PARP”. W tym przypadku wykorzystana została metoda ankiety internetowej adresowanej do wszystkich osób, których adresy mailowe znajdowały się w PEFS. Prowadzone było ponadto wyczerpujące ankietowanie telefoniczne w grupie uczestników szkoleń stacjonarnych adresowanych do przedstawicieli instytucji szkoleniowych.

W schemacie c) ze względu na brak aktualnych telefonów w bazach danych, zastosowano ankietę pocztową i tym samym objęto badaniem całą populację.

Badanie na poziomie beneficjentów instytucjonalnych, tj. firm zostało przeprowadzone z wykorzystaniem ankiety internetowej (CAWI). Badaniem objęta została cała populacja firm, których adresy mailowe były dostępne w bazie PEFS.

W dalszej części zaprezentowane zostały wyniki analiz w podziale na opinie osób, a następnie firm. Tam, gdzie było to uprawnione, pokazano również wyniki w rozbiciu na poszczególne schematy Działania 2.3 SPO RZL.

Perspektywa osób

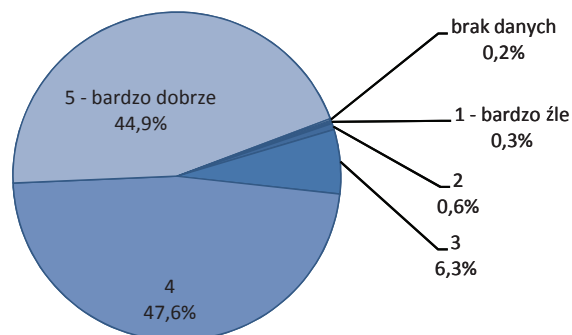
Poniżej zaprezentowano wyniki pochodzące z badań uczestników szkoleń i studiów podyplomowych. Wyniki odnoszące się do osób zostały pokazane w rozbiciu na poszczególne schematy Działania 2.3 SPO RZL.

²⁰ Dobór prób badawczych prowadzony był na poziomie województw, jako miejsca rejestracji projektów. Ponadto w ramach wszystkich województw dobór próby miał charakter losowania z wykorzystaniem warstwowania. Jego podstawą był czas uczestnictwa w projektach wyrażony w dniach. Losowanie było proporcjonalne.

Projekty realizowane w ramach schematu a)

WYKRES 44.
Ocena tematyki szkoleń. Podstawa: 10 891 beneficjentów.

Jak ocenia Pan/i tematykę (atrakcyjność/zgodność z zainteresowaniami) szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS, w których wzięł/wzięła Pan/i udział? (Ocena na skali pięciopunktowej)

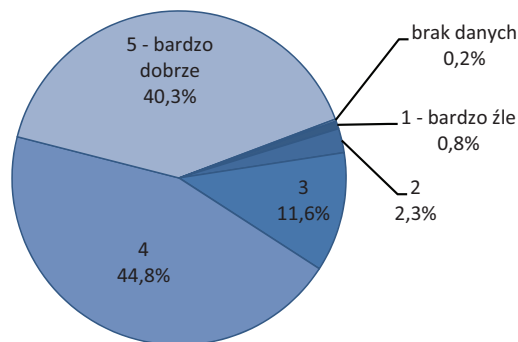


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Wśród uczestników szkoleń w ramach schematu a) ponad 90% oceniło tematykę szkoleń, w kontekście jej atrakcyjności oraz zgodności z zainteresowaniami, dobrze lub bardzo dobrze (oceny 4 i 5 na skali pięciopunktowej). Jedynie niecały 1% beneficjentów ocenił tematykę, jako złą lub bardzo złą.

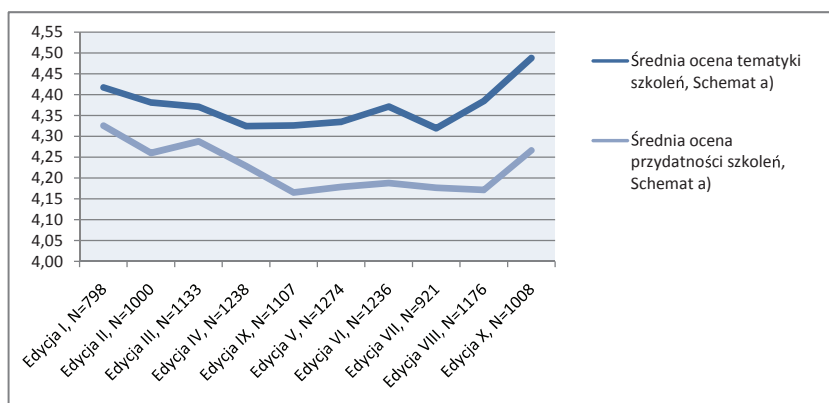
WYKRES 45.
Ocena przydatności szkoleń. Podstawa: 10 891 beneficjentów.

Jak ocenia Pan/i przydatność przekazywanej na szkoleniach wiedzy i umiejętności w Pan/i pracy? (Ocena na skali pięciopunktowej)



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Zdecydowana większość beneficjentów indywidualnych uznała szkolenia lub studia podyplomowe za przydatne lub bardzo przydatne w swojej pracy zawodowej (85%). Zastrzeżenia miało jedynie około 3% badanych. Co ciekawe znaczący wzrost odsetka pozytywnych ocen miał miejsce szczególnie w końcowym okresie realizacji Działania 2.3 (odpowiada to momentowi badań realizowanych w edycjach VIII-X).

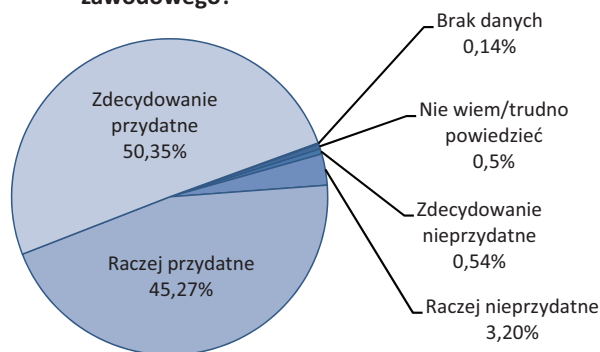


WYKRES 46.
Ocena tematyki i przydatności szkoleń w podziale na edycje badania.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Ocena tematyki oraz przydatności szkoleń oscylowała we wszystkich edycjach badania kwartalnego na stosunkowo wysokim poziomie (średnie od 4,1 do 4,5). Można jednak zauważyć, że średnia ocena tematyki oraz średnia ocena przydatności szkoleń spadały od pierwszej edycji badania. W przypadku oceny tematyki szkoleń widoczny wzrost średniej ocen nastąpił w VIII edycji badania. Ocena przydatności szkoleń wzrosła znacząco w X edycji badania.

Jak ocenia Pan/i przydatność szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS z punktu widzenia Pan/i rozwoju zawodowego?



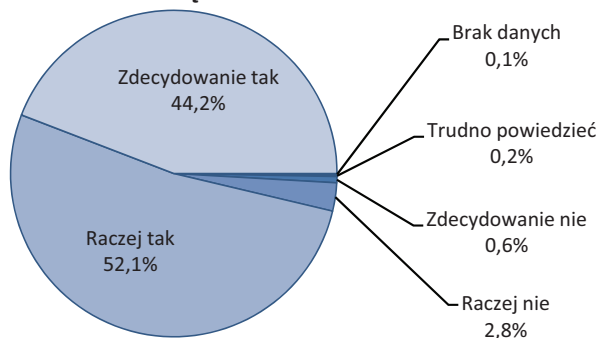
WYKRES 47.
Ocena przydatności szkoleń/studiów podyplomowych z punktu widzenia kariery zawodowej. Podstawa: 10 891 beneficjentów.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Niemal wszyscy uczestnicy szkoleń w schemacie a) (97%) uznali szkolenia/studia podyplomowe za przydatne z punktu widzenia ich kariery zawodowej. Tylko 3% badanych uważało, że otrzymane wsparcie jest dla nich nieprzydatne.

WYKRES 48.
Ocena zdobycia nowej/ pogłębienia wiedzy lub umiejętności. Podstawa: 10 891 beneficjentów.

Czy dzięki uczestnictwu w szkoleniach/studiach podyplomowych pogłębił Pan/i posiadane uprzednio lub też zdobył nowe umiejętności i wiedzę?

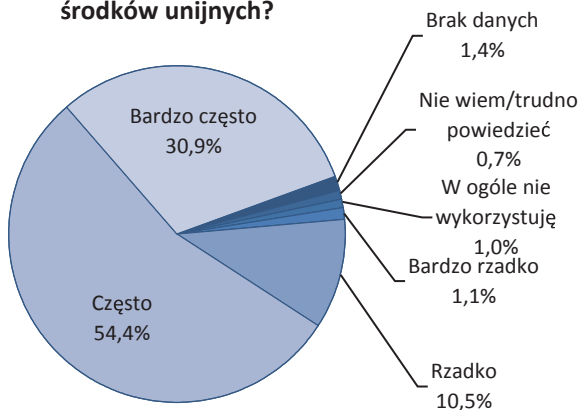


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Oprócz tego, ponad 95% badanych deklaruje zdobycie nowej wiedzy, 3% uważa, że „raczej nie zdobyło” ani nowych umiejętności ani nowej wiedzy uczestnicząc w projektach Działania 2.3 SPO RZL.

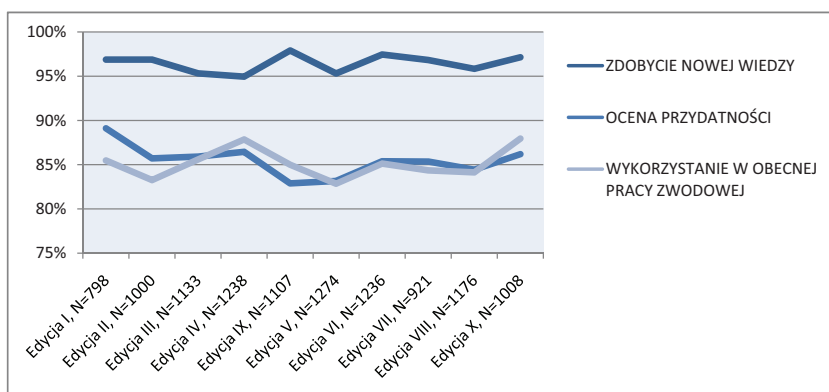
WYKRES 49.
Wykorzystywanie w wykonywanej pracy wiedzy lub umiejętności zdobytych podczas szkoleń lub studiów podyplomowych. Podstawa: 10 484 beneficjentów.

Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan/ Pani wiedzę lub umiejętności, zdobyte, albo pogłębione na szkoleniach/ studiach podyplomowych współfinansowanych ze środków unijnych?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

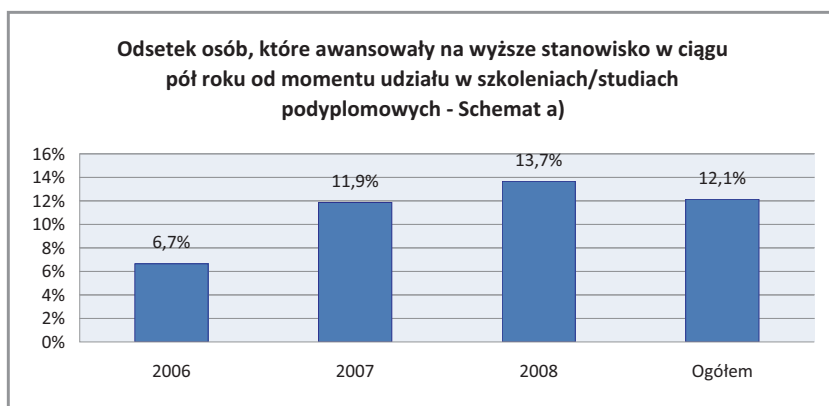
Niemal co trzeci uczestnik szkoleń wykorzystuje bardzo często wiedzę zdobytą podczas szkolenia/studiów podyplomowych (31%). Ponad połowa wykorzystuje nową wiedzę często. Co dziesiąta osoba rzadko wykorzystuje informacje przekazane podczas szkolenia/studiów podyplomowych.



Wykres 50.
Ocena szkoleń w podziale na edycje.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Ocena zdobycia nowej wiedzy podczas szkoleń utrzymywała się we wszystkich edycjach badania kwartalnego na bardzo wysokim poziomie (suma odpowiedzi „często”, „bardzo często” oscylowała w przedziale 95–98%). Podobnie wysoko postrzegana była ocena przydatności i wykorzystanie zdobytej wiedzy w pracy zawodowej. Wykorzystanie wiedzy w pracy zawodowej najniższe było w II i V edycji badania (83%), najwyższe (88%) w IV i X edycji. Ocena przydatności szkoleń najniższa była w IX i V edycji (83%), najwyższa w I edycji i wyniosła 89%.

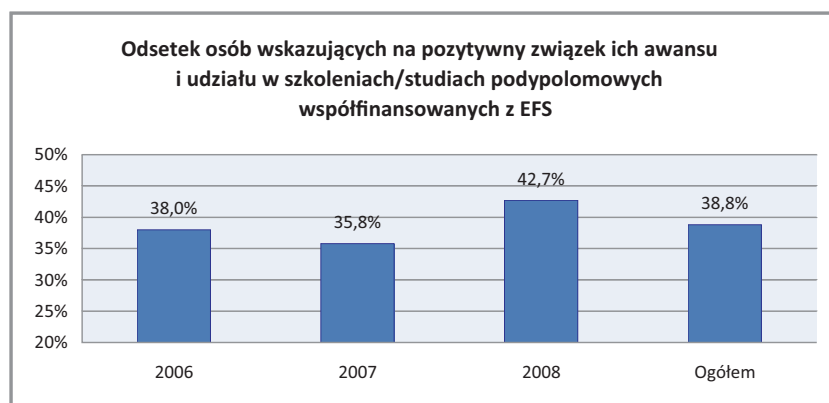


Wykres 51.
Awans na wyższe stanowisko w ciągu kolejnych lat badania – schemat a). Podstawa: łącznie: 2006, n=1 404; 2007, n=3 604; 2008, n=2 984.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

W około pół roku od zakończenia udziału w szkoleniach/studiach podyplomowych 12,1% osób deklarowało awans na wyższe stanowisko. Odsetek takich osób systematycznie wzrastał w ciągu realizacji Działania z 6,7% w 2006 do 13,7% w 2008 roku.

WYKRES 52.
 Postrzegany związek między ukończeniem szkoleń/studiów podyplomowych a awansem na wyższe stanowisko.
 Podstawa:
 2006, n=125;
 2007, n=438;
 2008, n=316.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

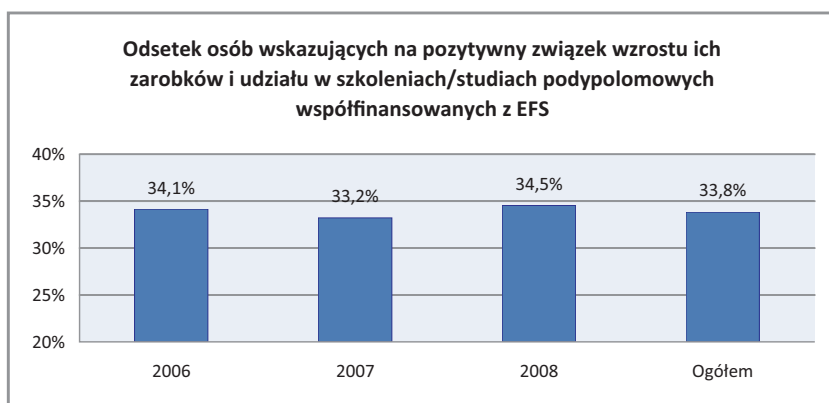
Łącznie około 38,8% osób, które awansowały, przyznaje, że ich awans wiązał się z udziałem w projektach współfinansowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL. Zauważyć można, że wystąpiło tu niewielkie zróżnicowanie wyników w zależności od roku, w którym realizowane było badanie. Odsetek osób wskazujących na pozytywny związek awansu i udziału w szkoleniach współfinansowanych z EFS wahał się w latach 2006–2008 w przedziale od 35,8% do 42,7%.

WYKRES 53.
 Wzrost zarobków w ciągu kolejnych lat badania – schemat a). Podstawa:
 łącznie:
 2006, n=1 663;
 2007, n=4 464;
 2008, n=3 817.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Ponad 37% beneficjentów po zakończeniu udziału w projektach Działania 2.3 SPO RZL otrzymało podwyżkę. Odsetek osób deklarujących wzrost zarobków rósł z roku na rok. Wzrost zarobków odnotowało 26,6% badanych w 2006 roku i 37,5% w 2008.



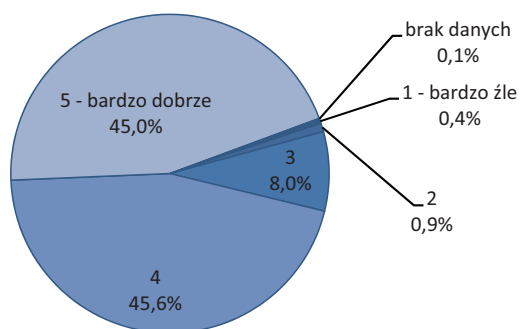
WYKRES 54.
Postrzegany związek między uczestnictwem w szkoleniach/studiach podyplomowych a wzrostem zarobków. Podstawa: 2006, n=423; 2007, n=1 532; 2008, n=1 323.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Podobnie, jak w przypadku łączenia awansu z faktem uczestniczenia w szkoleniu, beneficjenci wskazywali na związek pomiędzy wzrostem zarobków a uczestnictwem w projektach szkoleniowych. Przeciętnie jedna trzecia badanych uważała, że ich wzrost zarobków związany był z udziałem w szkoleniach/studiach podyplomowych współfinansowanych z Działania 2.3 SPO RZL.

Projekty realizowane w ramach schematu b)

Jak ocenia Pan/i tematykę (atrakcyjność/ zgodność z zainteresowaniami) szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS, w których wziął/wzięła Pan/Pani udział?



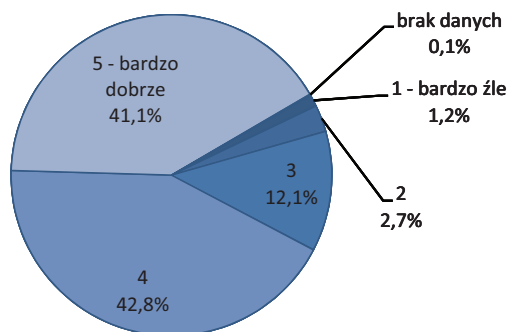
WYKRES 55.
Ocena tematyki szkoleń. Podstawa: 14 026 beneficjentów.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

W schemacie b) podobnie jak w schemacie a) zdecydowana większość, bo ok. 91% uczestników szkoleń oceniło ich tematykę dobrze lub bardzo dobrze. Oceny negatywne wystawiło mniej niż 1,5% badanych.

WYKRES 56.
Ocena przydatności szkoleń. Podstawa: 14 026 beneficjentów.

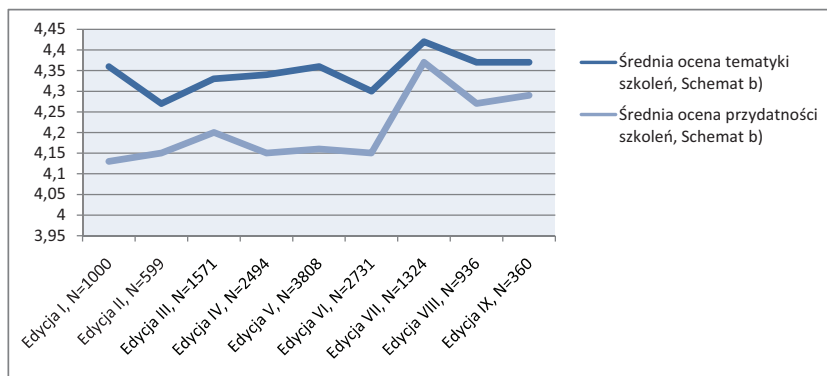
Jak ocenia Pan/i przydatność przekazywanej na szkoleniach wiedzy i umiejętności w Pan/i pracy?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

94% badanych oceniło przydatność przekazywanej wiedzy i umiejętności dobrze lub bardzo dobrze. 12% badanych nie umiało ocenić stopnia przydatności szkolenia, a jedynie 3% uznało szkolenie za mało przydatne.

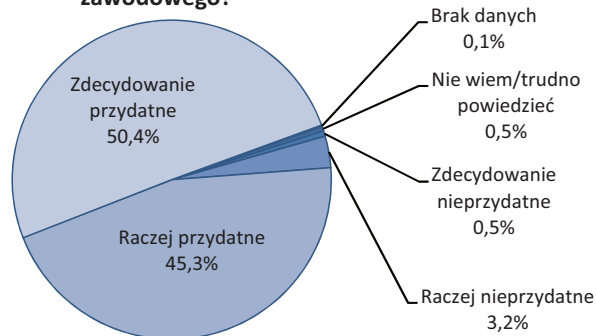
WYKRES 57.
Ocena tematyki i przydatności szkoleń w podziale na edycje badania.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Podobnie, jak w przypadku schematu a), dokonywana ocena tematyki oraz przydatności szkoleń dla schematu b) oscylowała we wszystkich edycjach badania kwartalnego na stosunkowo wysokim poziomie (średnie od 4,1 do 4,45). Można również zauważyć, że średnia ocena tematyki oraz średnia ocena przydatności szkoleń znacząco wzrosły w edycjach VII – IX.

Jak ocenia Pan/i przydatność szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS z punktu widzenia Pan/i rozwoju zawodowego?



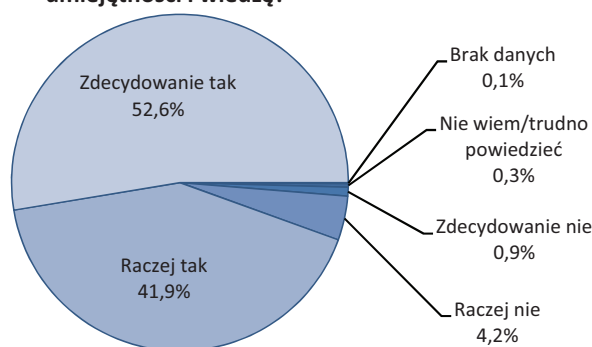
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Niemal wszyscy badani (95%) ocenili szkolenia, jako przydatne z punktu widzenia rozwoju zawodowego. Jedyne 3 % uznało, że szkolenia były raczej nieprzydatne.

WYKRES 58.

Przydatność szkoleń z punktu widzenia rozwoju zawodowego. Podstawa: 14 026 beneficjentów.

Czy dzięki uczestnictwu w szkoleniach/studiach podyplomowych pogłębił Pan/Pani posiadane uprzednio lub też zdobył/a nowe umiejętności i wiedzę?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

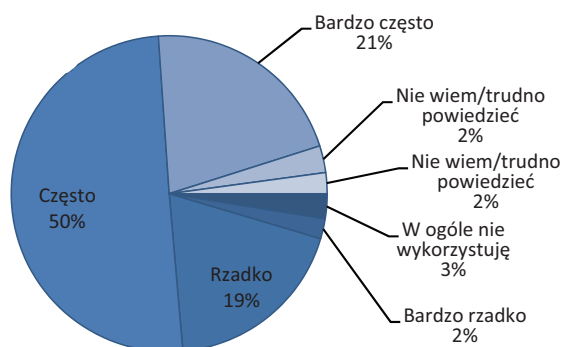
Zdecydowana większość, bo ok. 95% uczestników deklarowało, że zdobyło podczas szkoleń organizowanych w ramach schematu b) nową wiedzę lub umiejętności.

WYKRES 59.

Ocena zdobycia nowej/ pogłębienia wiedzy i umiejętności. Podstawa: 14 026 beneficjentów.

WYKRES 60.
Wykorzystanie w wykonywanej pracy nowej wiedzy lub umiejętności zdobytych podczas szkoleń. Podstawa: 13 211 beneficjentów.

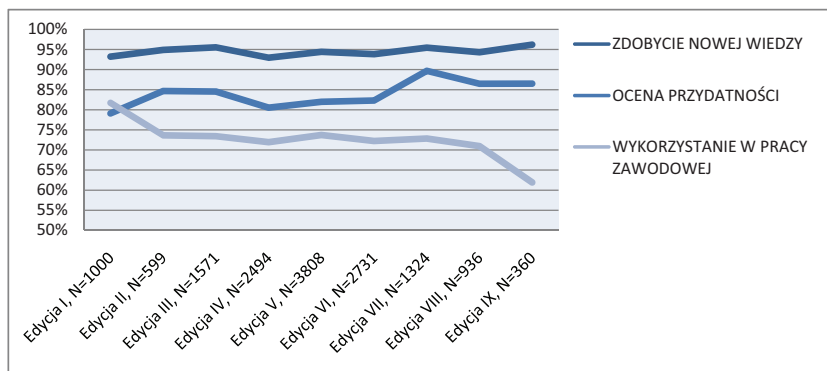
Jak często w obecnie wykonywanej pracy wykorzystuje Pan/i wiedzę lub umiejętności, zdobyte, albo pogłębione na szkoleniach/studiach podyplomowych współfinansowanych ze środków unijnych?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

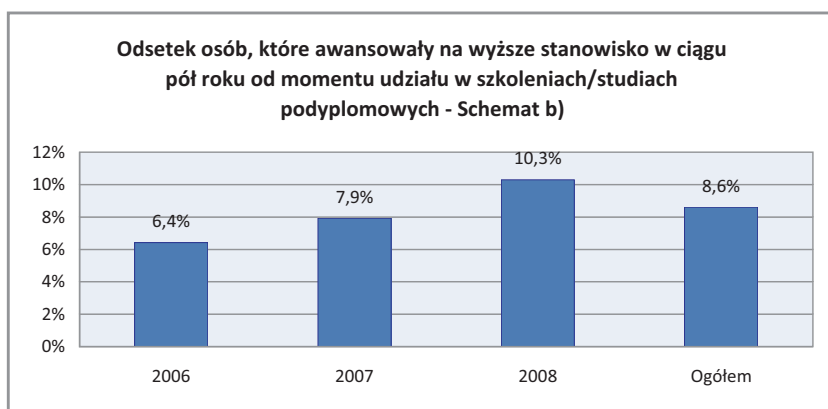
Bardzo często zdobyte podczas szkoleń informacje wykorzystuje 21% badanych, często – co druga osoba. Co piąty badany rzadko wykorzystuje nową wiedzę, 3% - nie wykorzystuje w ogóle.

WYKRES 61.
Ocena szkoleń w podziale na edycje.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Patrząc z perspektywy kolejnych edycji badania, można zauważyć, że ocena zdobycia nowej wiedzy, podobnie jak w schemacie a) utrzymywała się na wysokim stabilnym poziomie. Podobnie rzecz się ma w przypadku oceny przydatności szkoleń/studiów podyplomowych z punktu widzenia rozwoju zawodowego. Nieco inaczej prezentują się wyniki badań w obszarze wykorzystania zdobytej wiedzy w obecnej pracy zawodowej. Początkowo ponad 80% badanych wskazywało na częste lub bardzo częste wykorzystywanie zdobytej wiedzy. W kolejnych edycjach badania odpowiedzi takie pojawiały się jednak nieznacznie rzadziej. W ostatniej edycji badania kwartalnego nieco ponad 60% beneficjentów wskazywała na częste lub bardzo częste wykorzystywanie zdobytej wiedzy.



WYKRES 62.
Awans na wyższe stanowisko.
Podstawa:
2006, n=404;
2007, n=5 700;
2008, n=1 597.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Tak jak w schemacie a), wśród uczestników szkoleń w ramach schematu b) systematycznie rósł odsetek osób deklarujących awans na wyższe stanowisko – z 6,4% w 2006 do 10,3% w 2008 roku. Choć warto zauważyć, że przeciętnie odsetek osób, które uczestniczyły w projektach schematu b) i awansowały na wyższe stanowisko (8,6%), jest niższy niż wśród uczestników schematu a) (12,1%).

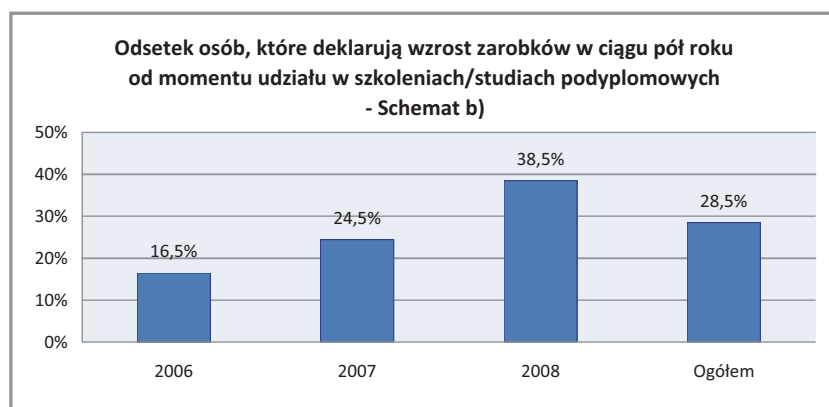


WYKRES 63.
Postrzegany związek między uczestnictwem w szkoleniu/studiach podyplomowych a awansem na wyższe stanowisko.
Podstawa:
2006, n=23;
2007, n=456;
2008, n=160.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne

Związek między faktem uczestniczenia w szkoleniach, a awansem deklarowało 54% osób w 2006 roku. W 2007 odsetek ten spadł (45%). W 2008 był najwyższy – osiągnął 58%.

WYKRES 64.
Wzrost zarobków.
Podstawa:
2006, n=758;
2007, n=9 833;
2008, n=2 155.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

W przypadku schematu b) znacząco wzrósł odsetek osób, które odnotowały wzrost zarobków (z 16% w 2006 do 38% w 2008 roku).

WYKRES 65.
Postrzegany związek między uczestnictwem w szkoleniu/studiach podyplomowych.
Podstawa:
2006, n=119;
2007, n=2 390;
2008, n=823.



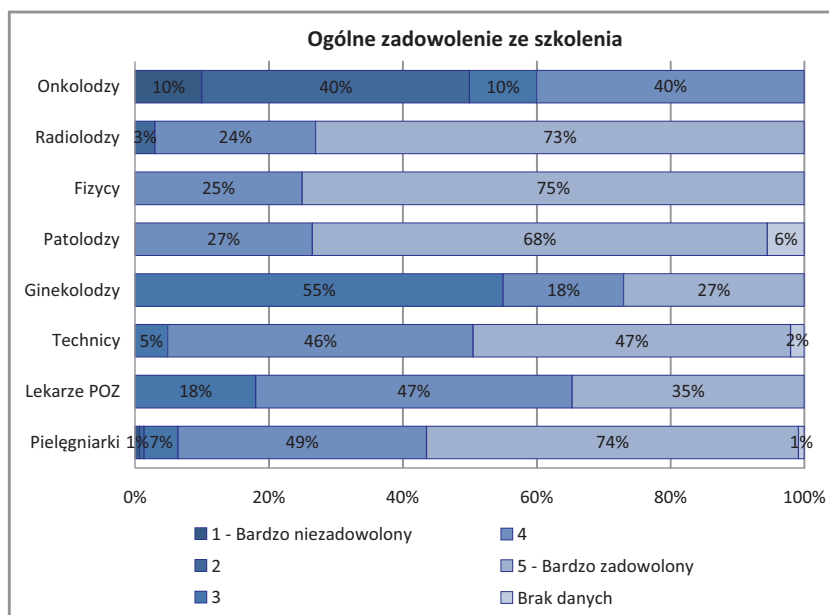
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Okolo jednej trzeciej badanych zauważa związek pomiędzy wzrostem zarobków i udziałem w projektach szkoleniowych schematu b). Największy odsetek badanych deklarował związek pomiędzy wzięciem udziału w szkoleniu, a wzrostem zarobków w 2006 roku (35%). W kolejnych latach odsetek ten zmieniał się nieznacznie (37% w 2007 i 36% w 2008 roku).

Projekt realizowany w ramach schematu c)

Większość uczestników szkoleń schematu c) była bardzo zadowolona lub zadowolona z udziału w szkoleniu. Wysokie odsetki osób deklarujących, że są bardzo zadowolone ze szkolenia występują zwłaszcza w grupie fizyków (75% badanych wystawiło najwyższą

notę), pielęgniarek (74%), radiologów (73%) oraz patologów (68%). Wyjątek stanowią ginekolodzy (ponad połowa oceniła „średnio” zadowolenie z faktu uczestniczenia w zajęciach) oraz onkolodzy (połowa niezadowolona lub bardzo niezadowolona ze szkolenia), przy czym należy mieć tu na uwadze bardzo niską liczebność obu badanych grup. Wśród przyczyn negatywnych ocen onkolodzy wskazywali, że temat skryningu został omówiony pobieżnie podczas szkoleń lub wcale.



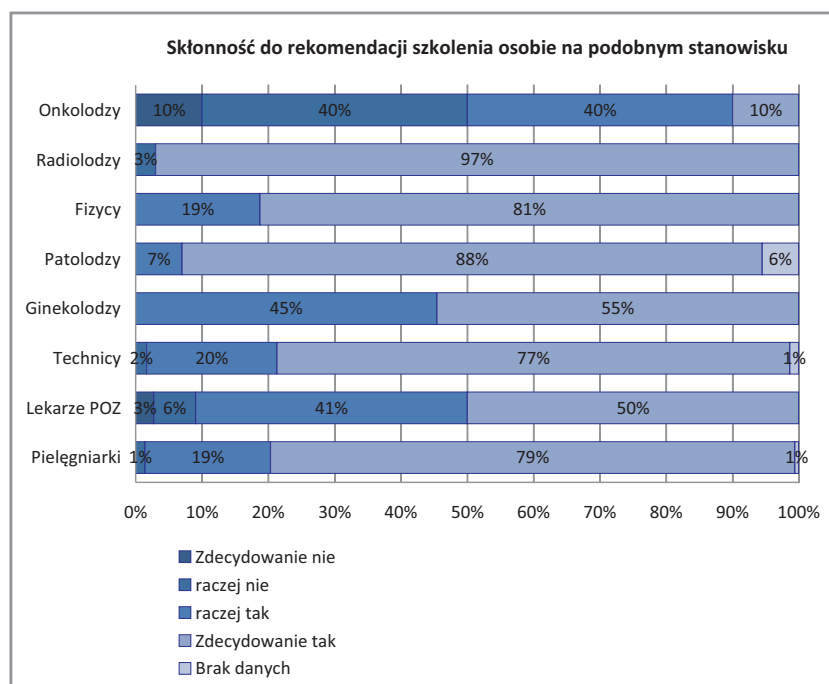
WYKRES 66.

Ogólne zadowolenie ze szkolenia.
Podstawa:
Pielęgniarki, n=471;
Lekarze POZ, n=89;
Technicy, n=101;
Ginekolodzy, n=11;
Patolodzy, n=30;
Fizycy, n=13;
Radiolodzy, n=45;
Onkolodzy, n=10.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Podobnie, jak w przypadku oceny zadowolenia ze szkolenia, skłonność do jego rekomendacji jest wysoka w większości badanych grup. W sposób zdecydowany szkolenia było skłonnych rekomendować 97% radiologów, 88% patologów, 81% fizyków, 79% pielęgniarek oraz 77% techników. Najniższą skłonność do rekomendacji udziału w szkoleniu, osobie zatrudnionej na podobnym stanowisku, deklarowali onkolodzy – co drugi nie poleciłby szkolenia, w którym sam wziął udział. Jednak, podobnie jak wcześniej, trzeba pamiętać o bardzo niskiej liczebności próby, tej kategorii badanych.

WYKRES 67.
 Skłonność do rekomendacji szkolenia. Podstawa: Pielęgniarki, n=471; Lekarze POZ, n=89; Technicy, n=101; Ginekolodzy, n=11; Patolodzy, n=30; Fizycy, n=13; Radiolodzy, n=45; Onkolodzy, n=10.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Za szczególnie interesujące zagadnienia podejmowane w ramach szkoleń badani – w zależności od grupy – uznali:

Pielęgniarki:

- Diagnostyka
- Profilaktyka
- Metody leczenia nowotworów
- Wirus HPV.

Lekarze POZ:

- Diagnostyka
- Profilaktyka.

Radiolodzy:

- Klasyfikacja BIRADS
- Biopsja
- Diagnostyka.

Technicy RTG:

- Inwazyjne metody diagnostyczne
- Technika badania mammograficznego
- Postępowanie przy błędnych diagnozach.

Ginekolodzy:

- Sposoby pobierania wymazów.

Onkolodzy:

- Trening medialny
- Skryning.

Fizycy:

- Testy kontroli jakości aparatury mammograficznej – poziom specjalistyczny i podstawowy
- Omówienie testów specjalistycznych.

Patolodzy:

- Prowadzenie skryningu w krajach Europy
- Diagnostyka histopatologiczna
- Choroby nowotworowe
- System Bethesda
- Diagnostyka różnicowa zmian o odrębnym postępowaniu przy zbliżonym obrazie morfologicznym
- Zmiany w obrębie nabłonka gruczołowego szyjki i trzonu macicy
- Nowe techniki w cytologii.

Wśród mocnych stron szkolenia badani wymienili następujące elementy:

Pielęgniarki:

- Forma przeprowadzenia szkolenia
- Fachowość wykładowców (wiedza merytoryczna)
- Ciekawe wykłady
- Tematyka
- Formy wizualne
- Rzeczowość szkolenia.

Lekarze POZ:

- Fachowość wykładowców
- Organizacja
- Sposób przekazu
- Tematyka
- Praktyczność.

Ginekolodzy:

- Wykładowcy
- Materiały.

Patolodzy:

- Zajęcia praktyczne
- Zaangażowanie organizatorów
- Organizacja
- Duża ilość preparatów
- Fachowość wykładowców.

Za słabe strony szkolenia poszczególne grupy uczestników uznały:

Lekarze POZ:

- Plan szkolenia (tematyka).

Pielęgniarki:

- Krótki czas szkolenia
- Warunki lokalowe
- Zła organizacja.

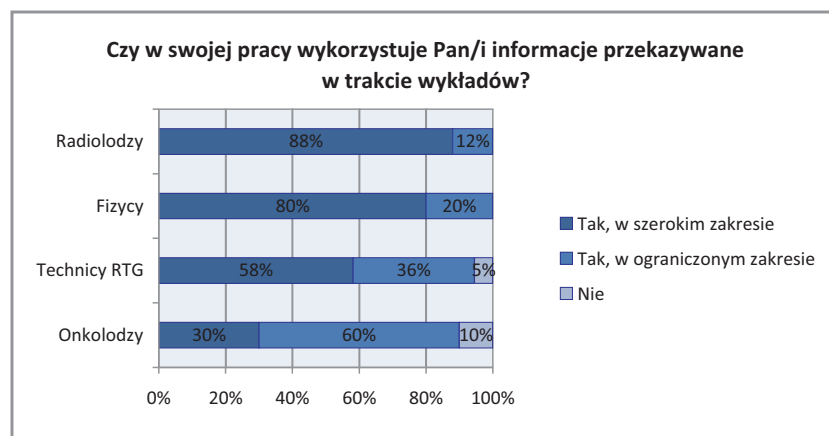
Patolodzy:

- Sposób prowadzenia zajęć praktycznych
- Zła organizacja
- Zajęcia w obcym języku.

WYKRES 68.

Wykorzystanie wiedzy zdobytej podczas wykładów.

Fizycy, n=5;
Onkolodzy, n=10;
Radiolodzy, n=17;
Technicy RTG n=55.



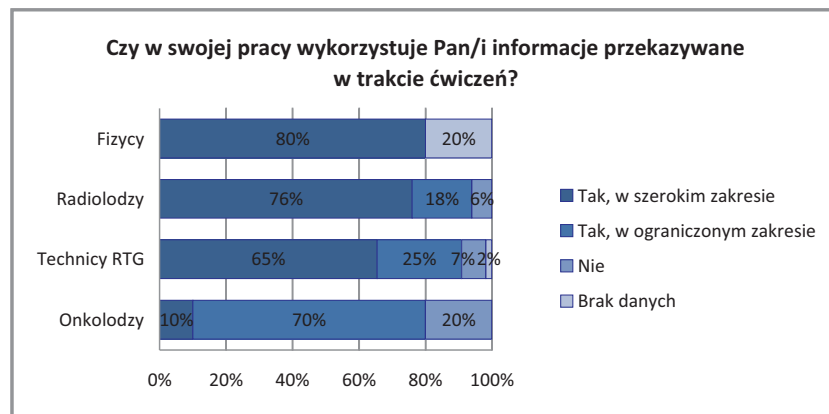
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Fizycy, radiolodzy oraz technicy RTG, w większości przyznają wykorzystanie w szerokim zakresie wiedzy przekazywanej zarówno na wykładach, jak i w trakcie ćwiczeń. Onkolodzy, w zdecydowanej większości, wskazują na ograniczone wykorzystanie wiedzy przekazywanej w ramach zajęć.

WYKRES 69.

Wykorzystanie wiedzy zdobytej podczas ćwiczeń.

Fizycy, n=5;
Onkolodzy, n=10;
Radiolodzy, n=17;
Technicy RTG n=55.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Zdecydowana większość pielęgniarek (91%), po szkoleniach, przekazywała pacjentkom informacje dotyczące badań cytologicznych. Podobnie 90% lekarzy Podstawowej Opieki Zdrowotnej deklaroowało, że po szkoleniu przekazywało swoim pacjentkom informacje na temat badań skryningowych. Ponadto lekarze POZ i pielęgniarki wskazali, iż podczas szkolenia zdobyli nowe umiejętności z zakresu:

Lekarze POZ:

- Profilaktyki
- Cytologii
- Zasad postępowania
- Nowotworów
- Diagnostyki
- Skryningu.

Pielęgniarki:

- Cytologii
- Profilaktyki
- Poszerzenia i ugruntowania wiedzy
- Wykrywania komórek nowotworowych
- Badania piersi
- Metod zachęcania do profilaktyki
- Wirusa HPV.

Według pielęgniarek i lekarzy POZ wpływ na zwiększenie liczby kobiet poddających się badaniom skryningowym mogą mieć:

- Nagłaśnianie problemu w społeczeństwie
- Edukacja
- Większa dostępność badań
- Rozmowy z pacjentkami
- Wprowadzenie obowiązku badań
- Większe zaangażowanie lekarzy.

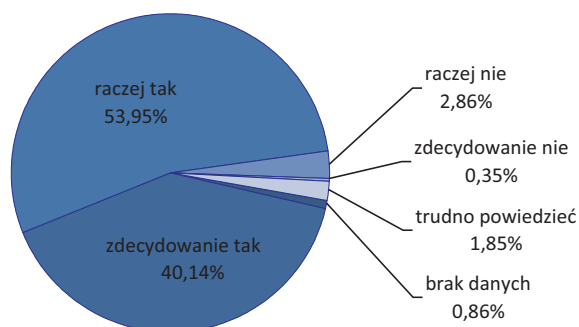
Z kolei blisko trzy czwarte techników RTG deklaroowało, że uczestnictwo w szkoleniu wpłynęło na stosowanie przez nich procedury kontroli jakości aparatury mammograficznej. Jak wskazywali badani, widoczna po szkoleniu zmiana dotyczyła przede wszystkim udoskonalenia procedury oraz zmiany zakresu wykonywanych testów. Badani byli również zdania, że szkolenie pomogło im w prostszym wykonywaniu testów i prowadzeniu kontroli jakości.

Perspektywa firm

WYKRES 70.

Zgodność tematyki szkoleń i studiów podyplomowych z potrzebami firmy.
Podstawa:
19 027 przedsiębiorstw.

Czy tematyka szkoleń/studiów podyplomowych okazała się zgodna z potrzebami Państwa firmy?



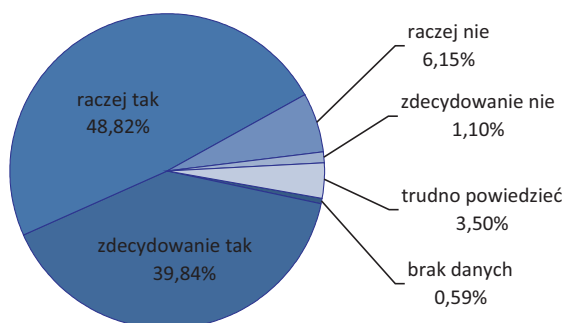
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Wśród badanych firm 94% uznało tematykę szkoleń/studiów podyplomowych, w których udział brali pracownicy, za zgodną z potrzebami przedsiębiorstwa. Jedynie 3% przedstawicieli przedsiębiorstw deklarowało, że tematyka szkoleń/studiów podyplomowych nie była zgodna z potrzebami firmy.

WYKRES 71.

Ocena wykorzystania przez przedsiębiorstwa, zdobytych podczas szkoleń, wiedzy i umiejętności pracowników.
Podstawa:
19 027 przedsiębiorstw.

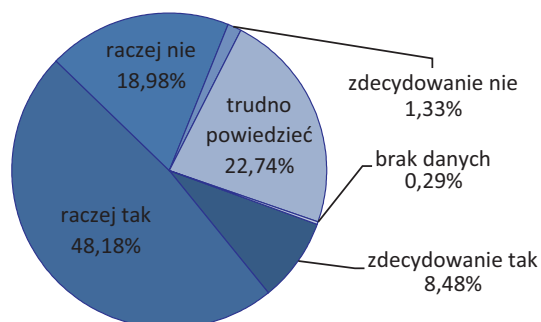
Czy Państwa firma wykorzystuje obecnie umiejętności i wiedzę zdobyte przez pracowników w trakcie szkoleń/studiów podyplomowych współfinansowanych z EFS?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Nową wiedzę i umiejętności przeszkolonych pracowników wykorzystywało niemal 9 na 10 przedsiębiorstw. Około 7% firm przyznało, że wiedza i umiejętności zdobyte podczas szkoleń nie są wykorzystywane.

Czy w porównaniu z okresem sprzed sześciu miesięcy odczuwają Państwo poprawę w funkcjonowaniu firmy?

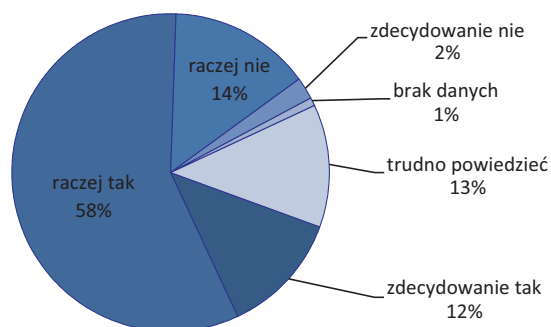


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Poprawę w funkcjonowaniu firmy, w porównaniu z okresem sześciu miesięcy wstecz od momentu badania, dostrzegało przeciętnie 57% przedsiębiorstw. Co piąta firma nie dostrzegała poprawy. Niemal co czwarta nie była w stanie określić wpływu szkoleń na działanie firmy. Warto jednak zauważyć, że około 70% firm odczuwających poprawę w funkcjonowaniu, łączyło ten fakt z uczestnictwem w projektach realizowanych w ramach Działania 2.3 SPO RZL.

WYKRES 72.
Ocena w poprawie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Podstawa: 19 027 przedsiębiorstw.

Czy istnieje związek między poprawą funkcjonowania Państwa firmy a uczestnictwem Państwa pracowników w szkoleniach/studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS?

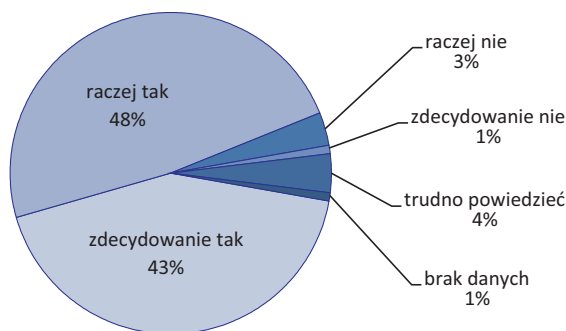


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

WYKRES 73.
Związek pomiędzy poprawą funkcjonowania przedsiębiorstwa a uczestnictwem pracowników firmy w szkoleniach/studiach podyplomowych współfinansowanych z EFS. Podstawa: 10 780 przedsiębiorstw.

WYKRES 74.
Ocena korzyści związanych z udziałem pracowników w szkoleniach i studiach podyplomowych. Podstawa: 19 027 przedsiębiorstw.

Czy korzyści związane ze szkoleniami/studiami podyplomowymi, współfinansowanymi z EFS, okazały się warte nakładów poniesionych przez Państwa firmę?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Co istotne, w zdecydowanej większości firm (91%) przeważa pogląd, że korzyści związane z udziałem pracowników w szkoleniach i studiach podyplomowych, współfinansowanych z EFS, przewyższyły koszty, jakie firma musiała ponieść w związku z tym przedsięwzięciem. Jedynie 4% firm uważa, że korzyści nie były warte nakładów, przy czym tylko 1% procent podmiotów wyraża ten pogląd w sposób zdecydowany.

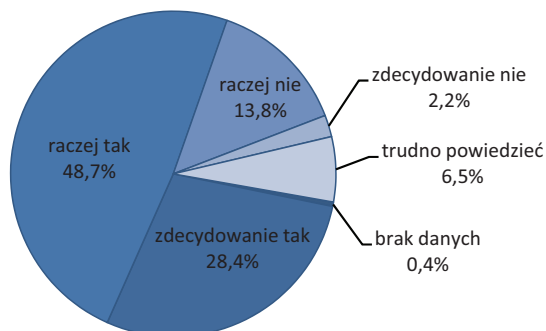
Wyniki szczegółowe dla projektów schematu b)

W sposób szczególny w badaniu potraktowano firmy, które uczestniczyły w projektach szkoleniowych schematu b). Przedsiębiorstwom zadane zostały pytania związane ze specyfiką danego projektu, tak aby dodatkowo uchwycić pojawiające się zróżnicowanie tematyki szkoleń.

Szkolenie kadr MSP w zakresie wdrażania norm BHP

WYKRES 75.
Ocena wpływu szkoleń na dostosowanie firmy do przepisów unijnych i krajowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podstawa: 232 beneficjentów.

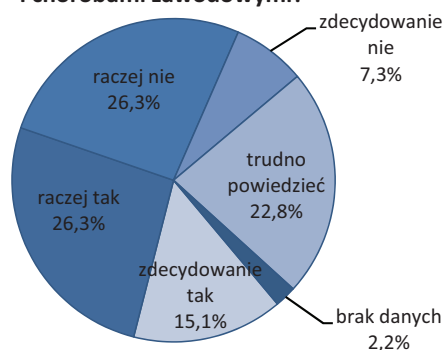
Czy szkolenia współfinansowane z EFS wywarły wpływ na dostosowanie Państwa firmy do przepisów unijnych oraz krajowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Okolo siedmiu firmom na dziesiec „Szkolenie kadr MSP w zakresie wdrazania norm BHP” pomoglo w dostosowaniu funkcjonowania przedsiebiorstwa do unijnych i krajowych przepisow w zakresie BHP. Okolo 16% firm nie dostrzeglo wplywu szkolen na dostosowanie do wymogow BHP.

Czy szkolenia wspolfinansowane z EFS wywarly wplyw na ograniczenie kosztow zwiazanych z wypadkami i chorobami zawodowymi?



WYKRES 76.

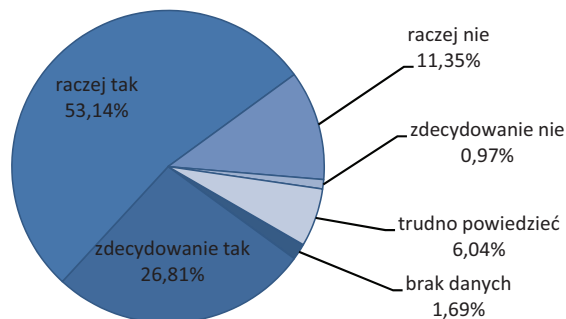
Ocena wplywu szkolen na ograniczenie kosztow zwiazanych z wypadkami i chorobami zawodowymi. Podstawa: 232 beneficjentow.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentow Ostatecznych Dzialania 2.3 SPO RZL – opracowanie wlasne.

Ponad 40% przedsiebiorstw deklarowalo wplyw szkolen na ograniczenie kosztow zwiazanych z wypadkami i chorobami zawodowymi. Jednoczesnie 33% firm nie zauwazylo takiego wplywu. Wiecej niz co piate przedsiebiorstwo nie potrafilo okreslic oddzialywania szkolen z zakresu BHP na ograniczenie kosztow wypadkow i chorob zawodowych.

Bezpieczenstwo i higiena pracy w budownictwie

Czy szkolenia wspolfinansowane z EFS wywarly wplyw na dostosowanie Państwa firmy do przepisow unijnych oraz krajowych w zakresie bezpieczenstwa i higieny pracy?



WYKRES 77.

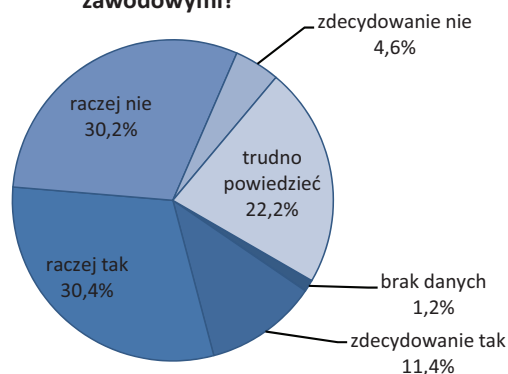
Ocena wplywu szkolen na dostosowanie firmy do przepisow unijnych i krajowych w zakresie bezpieczenstwa i higieny pracy. Podstawa: 414 beneficjentow.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentow Ostatecznych Dzialania 2.3 SPO RZL – opracowanie wlasne.

Firmy, których pracownicy brali udział w szkoleniach z zakresu BHP w budownictwie, w zdecydowanej większości (80%) oceniły, że szkolenia te pomogły w dostosowaniu przedsiębiorstwa do unijnych i krajowych przepisów BHP. 12% badanych firm nie dostrzegło takiej zależności.

WYKRES 78.
Ocena wpływu szkoleń na ograniczenie kosztów związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi.
Podstawa: 414 beneficjentów.

Czy szkolenia współfinansowane z EFS wywarły wpływ na ograniczenie kosztów związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi?



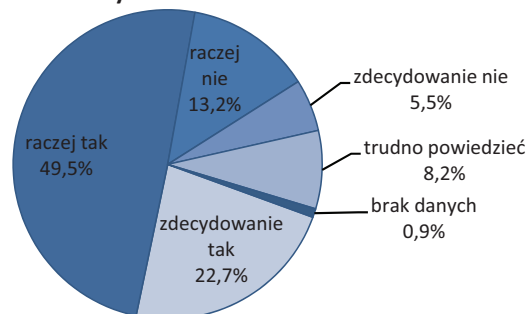
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

41% przedsiębiorstw uznało, że szkolenia miały wpływ na ograniczenie kosztów związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi. 22% firm nie potrafiło ocenić wpływu szkolenia na zmniejszenie kosztów związanych z BHP. Więcej niż co trzecia firma (35%) uznała, że szkolenie nie miało wpływu na ograniczenie kosztów wypadków i chorób zawodowych.

Ogólnopolski program szkoleń w zakresie ochrony środowiska

WYKRES 79.
Ocena wpływu szkoleń na dostosowanie firmy do przepisów unijnych oraz krajowych w zakresie ochrony środowiska.
Podstawa: 214 beneficjentów.

Czy szkolenia współfinansowane z EFS pomogły w dostosowaniu Państwa firmy do przepisów unijnych oraz krajowych w zakresie ochrony środowiska?

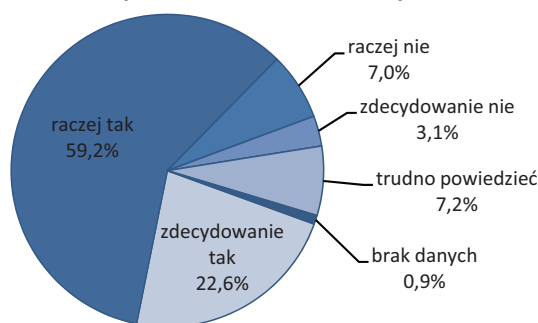


Większość firm, uczestniczących w projekcie „Ogólnopolski program szkoleń w zakresie ochrony środowiska”, (70%) zadeklarowało wpływ uczestnictwa na lepsze dostosowanie firmy do przepisów unijnych i krajowych w zakresie ochrony środowiska. Ponad 13% firm uznało, że związek taki raczej nie wystąpił. Około 5% firm z całą pewnością nie łączyło szkoleń z dostosowaniem firmy do przepisów unijnych i krajowych w zakresie ochrony środowiska.

Około 12% firm deklарowało, że po zakończeniu uczestnictwa pracowników w projekcie szkoleniowym, wprowadziło system zarządzania środowiskowego, w przeważającej większości – ISO 14001. Kolejne 9% firm przyznało, że planuje wprowadzić system zarządzania środowiskowego w najbliższym roku.

Inwestycja w kadry

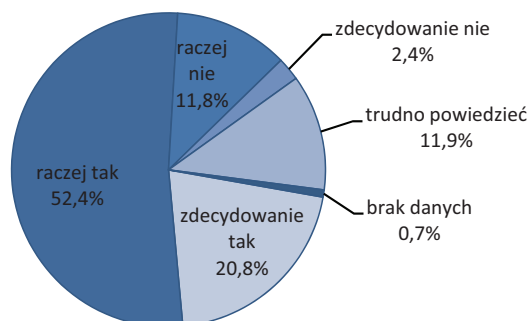
Czy po zakończeniu uczestnictwa Państwa pracowników w projekcie Inwestycja w kadry łatwiej jest Państwu oceniać zgodność oferowanych szkoleń z potrzebami Państwa firmy?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Ponad 81% przedsiębiorstw deklарowało, iż po szkoleniu „Inwestycja w kadry” łatwiej im jest oceniać zgodność oferowanych szkoleń z potrzebami firmy. Około 10% było przeciwnego zdania.

Czy po zakończeniu uczestnictwa Państwa pracowników w projekcie Inwestycja w kadry łatwiej jest Państwu poszukiwać ofert szkoleń zgodnych z Państwa potrzebami?



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

WYKRES 80.

Wpływ szkolenia Inwestycja w kadry na umiejętność oceny zgodności oferty szkoleniowej z potrzebami przedsiębiorstwa. Podstawa: 544 beneficjentów.

WYKRES 81.

Wpływ szkolenia Inwestycja w kadry na umiejętność wyszukiwania ofert szkoleniowych zgodnych z potrzebami firmy. Podstawa: 544 beneficjentów.

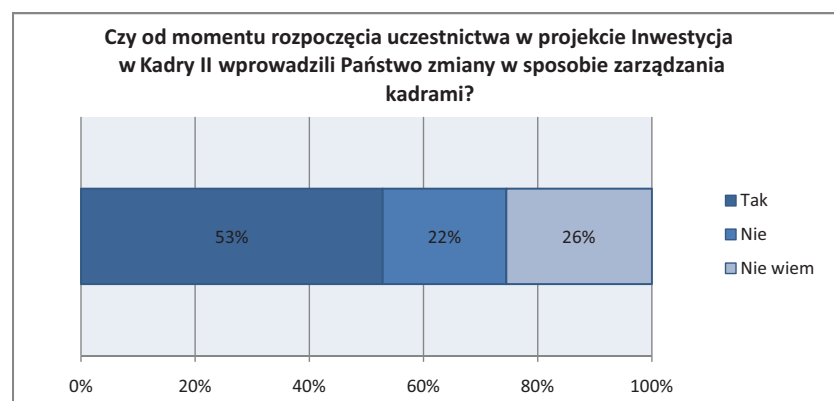
Wpływ szkolenia na większą łatwość w poszukiwaniu ofert szkoleniowych, zgodnych z potrzebami firmy, deklaruje 73% przedsiębiorstw. 14% nie zauważyło takiej relacji, a co dziesiąta firma nie potrafiła ocenić wpływu szkolenia na większą skuteczność wyszukiwania ofert szkoleniowych zgodnych z potrzebami przedsiębiorstwa.

Ponad jedna trzecia firm zadeklarowała, że po zakończeniu uczestnictwa pracowników w projekcie „Inwestycja w kadry” wprowadziła nowe praktyki lub standardy do oferowanych przez przedsiębiorstwo szkoleń (np. w obszarze rozpoznawania potrzeb klientów, dopasowywania oferty do indywidualnych potrzeb klientów, oceny efektywności i skuteczności szkoleń). Kolejne 40% firm nie wprowadziło takich praktyk ani standardów, ale ma taki zamiar na przyszłość.

Inwestycja w kadry II

W przypadku drugiej edycji projektu „Inwestycja w kadry” badanym przedsiębiorstwom zadano pytanie o zmiany wprowadzone w sposobie zarządzania kadrami.

WYKRES 82.
Zmiany w sposobie zarządzania kadrami od momentu rozpoczęcia szkolenia w projekcie Inwestycja w kadry II. Podstawa n=105.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Ponad połowa firm uczestniczących w szkoleniu „Inwestycja w kadry II” wprowadziła zmiany w sposobie zarządzania kadrami. Więcej niż co piąta (22%) nie wprowadziła zmian, a 26% przedsiębiorstw wskazało odpowiedź „nie wiem”. Wśród najczęściej wymienianych zmian znalazły się m.in.: zmiana sposobu oceny pracowników, modyfikacje w systemie komunikacji wewnętrznej, zmiana sposobu rekrutacji pracowników, modyfikacje polityki szkoleniowej oraz zmiana sposobu motywowania pracowników.



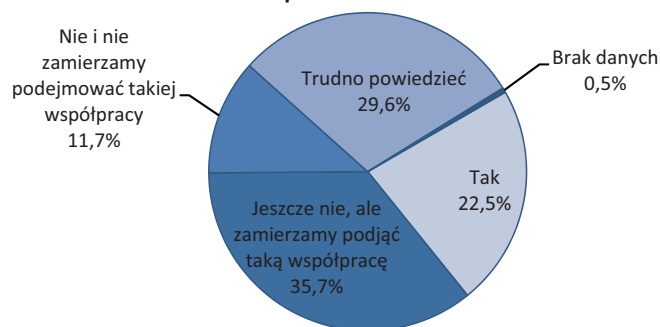
WYKRES 83.
Korzyści w wyniku zmiany sposobu zarządzania kadrami. Podstawa n=51.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Konkretne korzyści w związku z wprowadzonymi zmianami deklarowało niemal 90% firm. Badani wskazywali m.in.: na poprawę komunikacji w firmie, polepszenie współpracy z pracownikami, lepsze zarządzanie personelem i motywowanie pracowników.

Program szkoleń promujących clustering

Czy po zakończeniu uczestnictwa Państwa pracowników w projekcie Program szkoleń promujących clustering Państwa firma współpracowała lub współpracuje w ramach klastra z innymi podmiotami?



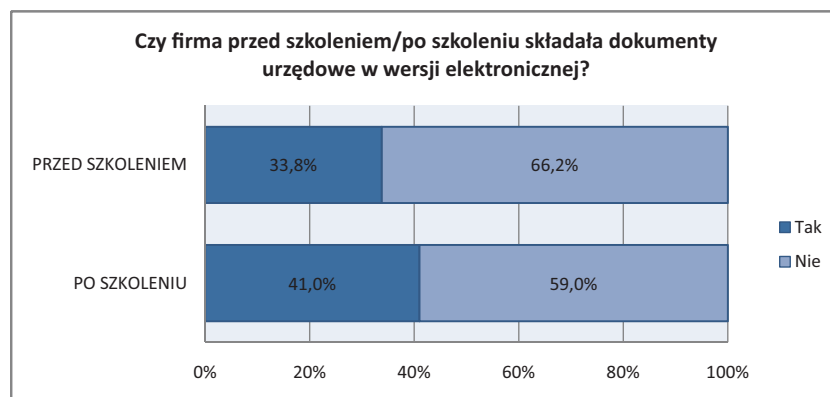
WYKRES 84.
Współpraca z innymi podmiotami w ramach klastra po zakończeniu szkolenia. Podstawa n=213.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Współpracę po zakończeniu szkolenia w ramach „Programu szkoleń promujących clustering” deklarowała blisko co czwarta firma (23%). Ponad jedna trzecia przedsiębiorstw miała zamiar podjąć współpracę z innymi podmiotami w ramach klastra. 23% przedsiębiorstw nie potrafiło przewidzieć, czy podejmą współpracę z innymi firmami w ramach klastra, a 12% stwierdziło, że nie planuje podjęcia takiej współpracy. W większości przypadków firmy podejmowały współpracę z przedsiębiorstwami tej samej branży.

Firma XXI wieku. Program szkoleń wspierających rozwój e-biznesu

WYKRES 85.
Stosowanie elektronicznych wersji dokumentów urzędowych. Podstawa n=152.

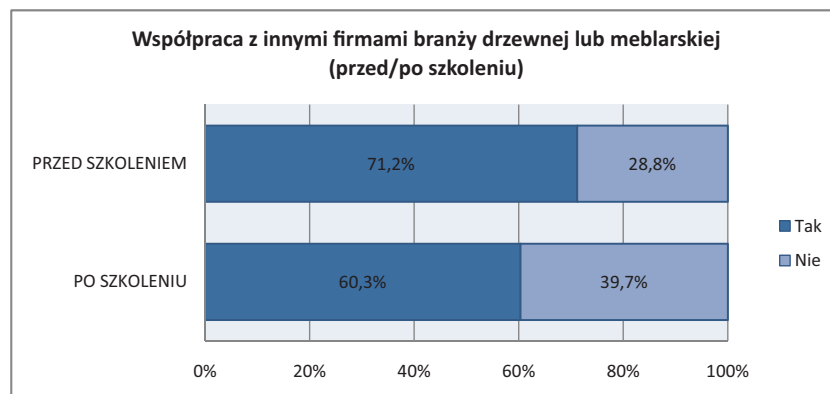


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Odsetek firm, które składały dokumenty urzędowe w formie elektronicznej, wzrósł z 34% przed szkoleniem do 41% po szkoleniu. Aplikacje otrzymane w związku z udziałem w szkoleniu wykorzystuje około 30% przedsiębiorstw. Natomiast za najważniejsze korzyści, związane z wykorzystaniem tych aplikacji, beneficjenci projektu wskazują m.in.: rozwój sklepu internetowego, budowę strony www, wzrost wiedzy na temat Internetu oraz zwiększenie promocji w Internecie.

Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego

WYKRES 86.
Współpraca z innymi firmami branży drzewnej lub meblarskiej. Podstawa n=59.



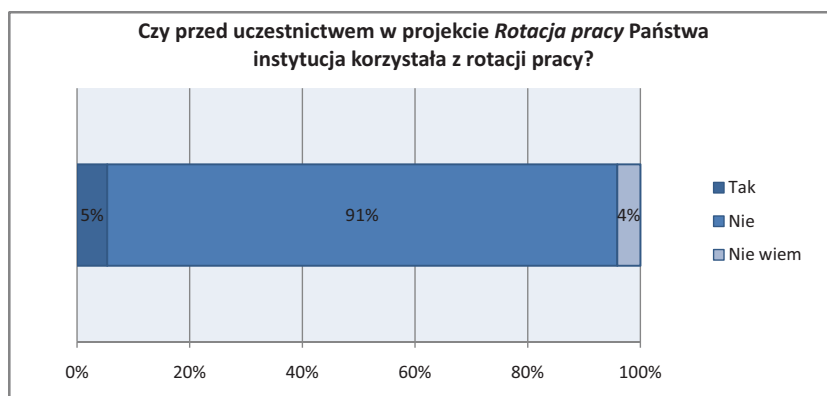
Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Przed szkoleniem „Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego” 71% firm współpracowało z innymi firmami z branży drzewnej lub meblarskiej. Po szkoleniu było to 60%. Blisko 40% firm nie współpracowało z innymi firmami branży drzewnej lub meblarskiej. Prezentowane dane dotyczą średniej z pięciu edycji, w któ-

rych badani byli uczestnicy szkolenia „Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego”. Z drugiej strony, w przypadku 12% firm wzrosła nieznacznie liczba podmiotów, z branży drzewnej lub meblarskiej, z którymi przedsiębiorstwo współpracuje. Pozostałe podmioty deklarują brak zmian w liczbie kooperantów.

Rotacja pracy

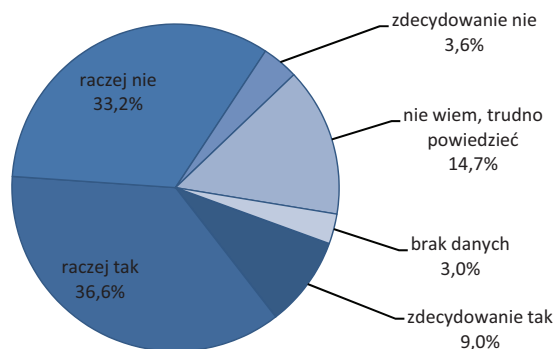
Na pytanie, czy przed uczestnictwem w projekcie „Rotacja pracy” instytucja korzystała z rotacji pracy, 91% przedsiębiorstw odpowiedziało przecząco. Przed szkoleniem z rotacji pracy zaledwie 5% przedsiębiorstw stosowało taki model pracy.



WYKRES 87.
Korzystanie z rotacji pracy przed szkoleniem.
Podstawa n=74.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Czy obecnie firma zdecydowałaby się zatrudnić osoby bezrobotne jako zastępców szkolonych pracowników?



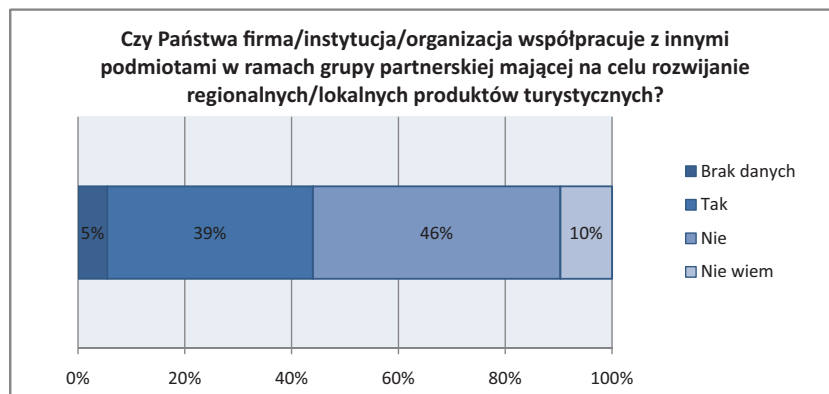
WYKRES 88.
Skłonność do zatrudniania osób bezrobotnych, jako zastępców szkolonych pracowników.
Podstawa n=74.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Po szkoleniu 46% firm deklarowało gotowość zatrudnienia osób bezrobotnych w miejsce szkolonych pracowników. 37% nie rozważało takiego rozwiązania, 15% nie miało zdania na ten temat.

Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych

WYKRES 89.
Współpraca z innymi podmiotami.
Podstawa n=500.

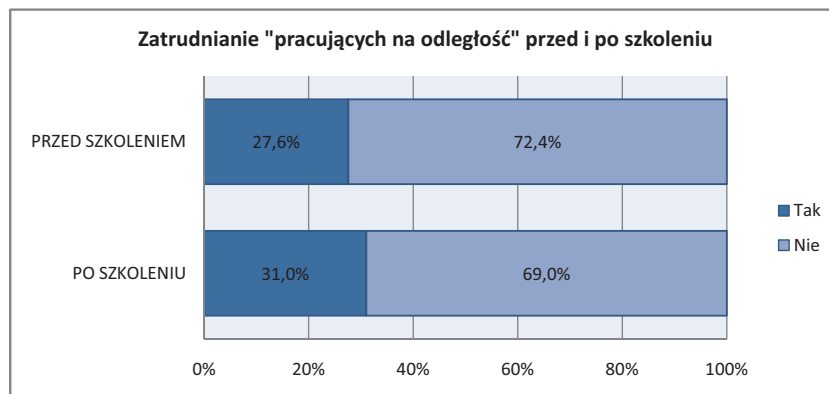


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Wśród firm biorących udział w projekcie „Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych” 39% współpracowało z innymi podmiotami w ramach grupy partnerskiej mającej na celu rozwijanie regionalnych lub lokalnych produktów turystycznych w momencie badania. 46% przedsiębiorstw nie współpracowało w tym zakresie z innymi firmami, co dziesiąta nie potrafiła wskazać odpowiedzi.

Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców

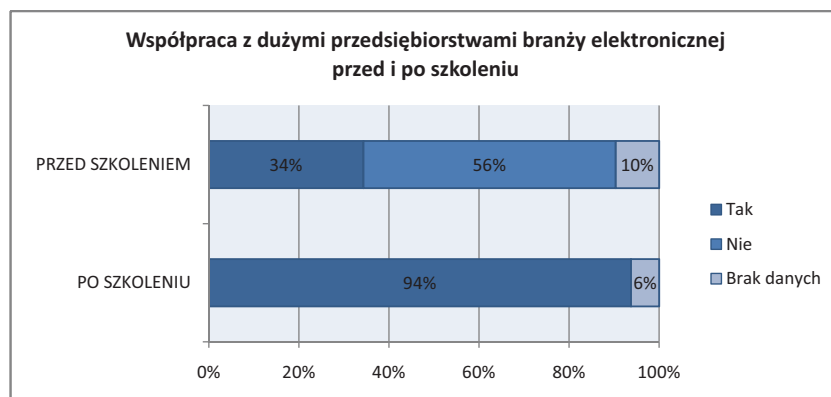
WYKRES 90.
Zatrudnianie z wykorzystaniem modelu telepracy – przed i po udziale w projekcie.
Podstawa n=29.



Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Przed szkoleniem 27,6% przedsiębiorstw zatrudniało pracowników „na odległość”, po szkoleniu odsetek ten wzrósł do poziomu 31%. Wśród barier ograniczających korzystanie z telepracy badane firmy wskazywały na konieczność dodatkowych szkoleń dla pracowników, niechęć samych pracowników do pracy w domu oraz niedostosowanie przepisów prawnych obowiązujących w Polsce.

Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej

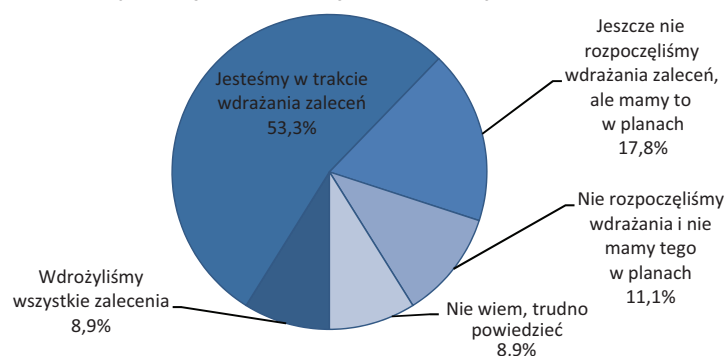


WYKRES 91. Współpraca z dużymi przedsiębiorstwami branży elektronicznej przed i po szkoleniu. Podstawa n=362.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

W każdej edycji badania obserwowany był wyraźny wzrost odsetka firm, które po szkoleniu nawiązywały współpracę z dużymi przedsiębiorstwami branży elektronicznej. Wśród firm, których pracownicy wzięli udział w szkoleniu „Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej”, co trzecia (34%) współpracowała z dużymi przedsiębiorstwami branży elektronicznej przed szkoleniem. Po szkoleniu współpracę taką deklarowały niemal wszystkie firmy (94%). Około 12% firm, uczestnicząc w projekcie, skorzystało z doradztwa indywidualnego, ukierunkowanego na specyficzne problemy i potrzeby przedsiębiorstwa.

Czy wdrożyli Państwo rozwiązanie, które zalecił Państwu doradca w trakcie Państwa uczestnictwa w projekcie Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej?



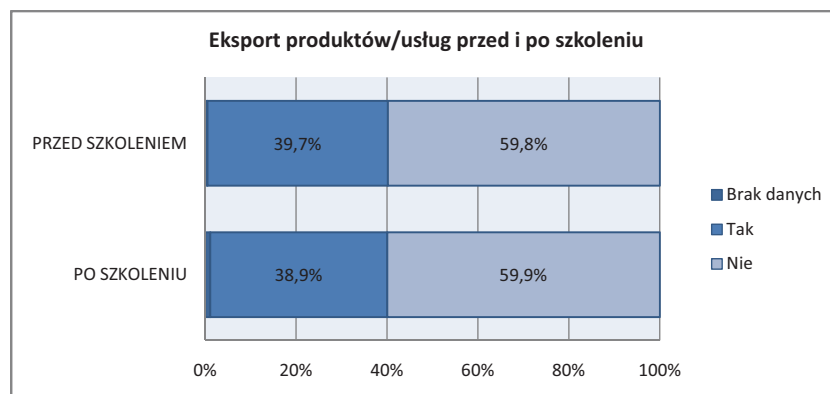
WYKRES 92. Stan wdrożenia zaleceń wynikających ze spotkania z doradcą. Podstawa n=45.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Wśród firm, które skorzystały z doradztwa indywidualnego w ramach projektu, 9% deklaruje wdrożenie wszystkich zaleceń, ponad połowa jest w trakcie wdrażania zaleceń, 18% firm ma to dopiero w planach. Co dziesiąta firma nie zamierza wdrażać zaleceń doradcy.

Przygotowanie do eksportu

WYKRES 93.
Zmiana udziału firm eksportujących swoje produkty lub usługi. Podstawa n=799.

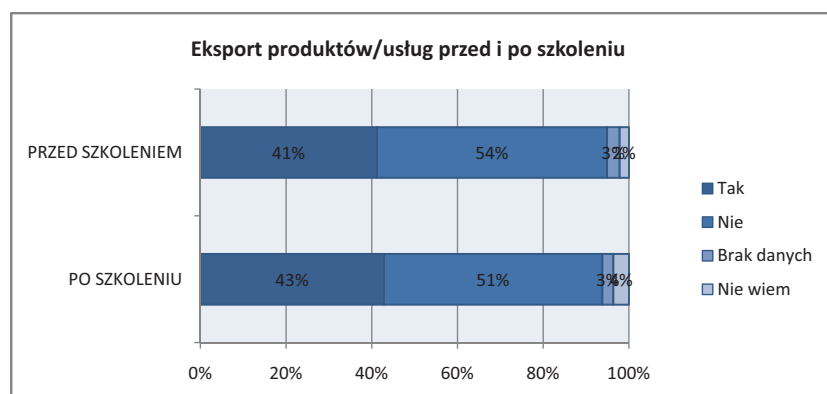


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Przed udziałem w projekcie „Przygotowanie do eksportu” blisko 40% firm eksportowało swoje produkty lub usługi. Podobnie wyglądała sytuacja po udziale w projekcie. Nie zmieniły się również kierunki eksportu – zarówno przed, jak i po udziale w projekcie firmy najczęściej eksportowały swoje produkty/usługi do Niemiec, na Ukrainę, Litwę, do Czech, Rosji, Francji, wielkiej Brytanii oraz na Słowację. Widoczny była natomiast zmiana w liczbie partnerów, z którymi uczestnicy projektu współpracują. Mianowicie około 31% beneficjentów od momentu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie deklarowało, że zwiększyło liczbę zagranicznych kontaktów handlowych (liczbę partnerów, z którymi firma związana jest umowami). Ponadto 13% respondentów przyznało, że od momentu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie „Przygotowanie do eksportu” firma zaczęła eksportować nowe produkty/usługi.

Wsparcie rozwoju polskiego eksportu

WYKRES 94.
Eksport produktów/usług przed i po udziale w projekcie. Podstawa n=632.

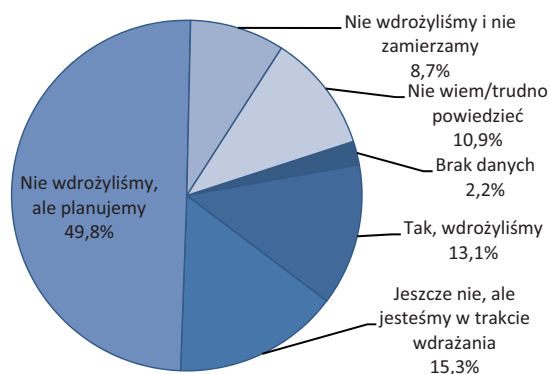


Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Odsetek firm, które eksportowały swoje produkty lub usługi przed szkoleniem wynosił 41%. Po szkoleniu odsetek firm wzrósł nieznacznie do poziomu 43%. Podobnie jednak, jak w przypadku projektu „Przygotowanie do eksportu”, blisko jedna trzecia firm od momentu rozpoczęcia udziału w projekcie „Wsparcie rozwoju polskiego eksportu” zwiększyła liczbę zagranicznych partnerów handlowych. Około 14% badanych udzieliło odpowiedzi, że po szkoleniu firma rozpoczęła eksportować nowe produkty lub usługi.

Zwiększenie innowacyjności sektora MSP

Czy od momentu rozpoczęcia uczestnictwa pracowników Państwa firmy w szkoleniach w ramach projektu Zwiększenie innowacyjności sektora MŚP wdrożyli Państwo jakieś innowacje?



WYKRES 95. Wdrożenie innowacji. Podstawa n=229.

Źródło: PARP – Badanie kwartalne Beneficjentów Ostatecznych Działania 2.3 SPO RZL – opracowanie własne.

Wśród firm, które wzięły udział w szkoleniach projektu „Zwiększenie innowacyjności sektora MSP”, od momentu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie, 13% wdrożyło innowacje, a 15% jest w trakcie ich wdrażania. Co druga firma dopiero planuje wdrożenie innowacji. Blisko 9% nie zamierza wdrażać innowacji, kolejne 11% nie ma sprecyzowanych planów w tym zakresie. Spośród firm, które wdrożyły innowacje, blisko 60% przyznaje, że miały one charakter procesowy, pozostałe 40% podmiotów wskazało na wdrożenie innowacji o charakterze produktowym. Wśród korzyści, jakie przyniosło wdrożenie tych innowacji, firmy wskazują m.in. na większą efektywność pracy oraz wzrost sprzedaży oraz zysków. 40% przedsiębiorstw, w których planowane jest wdrożenie innowacji, deklaruje, że przy ich wdrażaniu będą ubiegać się o dofinansowanie ze środków europejskich.

