

Katarzyna Tracz-Krupa

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

MOŻLIWOŚCI WNIOskOWANIA W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO „KAPITAŁ LUDZKI” W CELU PODNIESIENIA KWALIFIKACJI KIEROWNICZYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest wskazanie możliwości aplikowania o środki unijne w ramach jednego z sześciu programów operacyjnych – Programu operacyjnego „Kapitał ludzki” (POKL) – w celu podniesienia kwalifikacji kierowniczych. Realizacji tego zamierzenia służy prezentacja celów i podstawowych obszarów wsparcia tegoż programu oraz priorytetów ukierunkowanych *stricte* na rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. W końcowej części referatu dokonano charakterystyki wybranych projektów, wyróżnionych w konkursie pn. Dobre praktyki Europejskiego Funduszu Społecznego, organizowanym przez Ministra Rozwoju Regionalnego.

Słowa kluczowe: fundusze unijne, POKL, szkolenia, kadra kierownicza.

1. Wstęp

W ostatnich kilku latach zauważa się w Polsce wzrost zainteresowania tematyką funduszy unijnych oraz możliwościami aplikowania o środki europejskie. Jest to wynik wstąpienia Polski do struktur Unii Europejskiej. Polska, będąc pełnoprawnym członkiem Unii, stała się także odbiorcą pomocy finansowej, która służy realizacji europejskiej polityki spójności. Idea sprowadza się do wspierania słabszych regionów poprzez kierowanie dominującej części środków unijnych na rzecz ich rozwoju. Polska w latach 2004-2006 otrzymała 12,8 mld euro, co stanowiło ponad połowę puli środków unijnych przeznaczonych dla dziesięciu nowych państw członkowskich. W perspektywie finansowej na lata 2007-2013 Polska z kwotą 67,3 mld euro stała się największym beneficjentem środków unijnych spośród wszystkich państw Unii Europejskiej [Caputa 2009, s. 82]. W nowym okresie programowania, tzn. 2007-2013, przedsiębiorcy mogą korzystać ze wsparcia:

- sześciu krajowych programów operacyjnych
- 16 regionalnych programów operacyjnych.

Intencją autorki niniejszego artykułu jest wskazanie możliwości aplikowania o środki unijne w ramach jednego z sześciu programów operacyjnych – Programu operacyjnego „Kapitał ludzki” (POKL) – w celu podniesienia kwalifikacji kierowniczych. Temu ma służyć prezentacja celów i podstawowych obszarów wsparcia tego programu, a także priorytetów ukierunkowanych *stricte* na rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.

2. Cel i główne obszary wsparcia Programu operacyjnego „Kapitał ludzki”

Program operacyjny „Kapitał ludzki” (POKL) został przyjęty przez Komisję Europejską 28 września 2007 r. jako jeden z programów służących realizacji Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia na lata 2007-2013 i objął całość interwencji w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Polsce. Program jest odpowiedzią na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi Unii Europejskiej stawia odnowiona strategia lizbońska. Obejmują one przede wszystkim:

- uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podjęcia pracy,
- rozwijanie wiedzy i innowacji,
- tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy.

Głównym celem programu jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, a także zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego, upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia, zwiększenie potencjału administracji publicznej oraz wzrost spójności terytorialnej. Dążąc do efektywnego rozwoju kapitału ludzkiego, program koncentruje wsparcie w obszarach: zatrudnienia, edukacji, integracji społecznej oraz rozwoju potencjału przedsiębiorstw, przez co dąży do wzrostu konkurencyjności gospodarki.

Projekty w ramach POKL realizowane są w dwóch trybach: systemowym i konkursowym. Tryb systemowy realizują beneficjenci wskazani imiennie w programie lub w dodatkowych dokumentach stanowiących jego uszczegółowienie. Natomiast w trybie konkursowym o dotacje mogą ubiegać się w szczególności:

- instytucje rynku pracy,
- instytucje szkoleniowe,
- jednostki administracji rządowej i samorządowej,
- przedsiębiorcy,
- instytucje otoczenia biznesu,
- organizacje pozarządowe,
- instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego.

Na realizację POKL w latach 2007-2013 przeznaczono ponad 11,4 mld euro, z czego przeszło 9,7 mld euro stanowi wkład finansowy Europejskiego Funduszu Spo-

Tabela 1. Podział środków na priorytety w ramach Programu operacyjnego „Kapitał ludzki”

	Priorytet	Wkład wspólnotowy (EUR)	Wkład krajowy (EUR)	Ogółem (EUR)	Udział procentowy
I.	Zatrudnienie i integracja społeczna	430 260 954	75 928 404	506 189 358	4,43%
II.	Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących	661 310 120	116 701 786	778 011 906	6,81%
III.	Wysoka jakość systemu oświaty	855 300 828	150 935 440	1 006 236 268	8,81%
IV.	Szkolnictwo wyższe i nauka	816 311 813	144 055 026	960 366 839	8,41%
V.	Dobre rządzenie	519 225 980	91 628 114	610 854 094	5,35%
VI.	Rynek pracy otwarty dla wszystkich	1 918 389 821	338 539 380	2 256 929 201	19,76%
VII.	Promocja integracji społecznej	1 319 970 145	232 935 908	1 552 906 053	13,60%
VIII.	Regionalne kadry gospodarki	1 350 207 670	238 271 942	1 588 479 612	13,91%
IX.	Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	1 447 911 629	255 513 817	1 703 425 446	14,92%
X.	Pomoc techniczna	388 287 040	68 521 242	456 808 282	4,00%
	OGÓŁEM PO KL:	9 707 176 000	1 713 031 059	11 420 207 059	100%

Źródło: [Program ...].

łecznego, a 1,7 mld euro – wkład krajowy, pochodzący z budżetu państwa. 60% środków zostanie przeznaczonych na realizację komponentu regionalnego, a 40% – centralnego. Podział środków finansowych pomiędzy poszczególne województwa w ramach komponentu regionalnego został dokonany na podstawie liczby mieszkańców, stopy bezrobocia, liczby małych i średnich przedsiębiorstw w województwie oraz wskaźnika regionalnego zróżnicowania PKB na jednego mieszkańca.

Program operacyjny „Kapitał ludzki” składa się z 10 priorytetów, realizowanych na szczeblu zarówno centralnym, jak i regionalnym. W ramach komponentu centralnego realizowanych jest 5 priorytetów:

- I – Zatrudnienie i integracja społeczna.
- II – Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących.
- III – Wysoka jakość systemu oświaty.
- IV – Szkolnictwo wyższe i nauka.
- V – Dobre rządzenie.

Do regionalnych należą natomiast:

- VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich.
- VII – Promocja integracji społecznej.
- VIII – Regionalne kadry gospodarki.
- IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

Ostatni priorytet (X), o nazwie Pomoc techniczna, ma na celu udzielenie wsparcia instytucjom zaangażowanym w realizację POKL w jego sprawnym zarządzaniu i wdrażaniu.

Podział środków na poszczególne priorytety w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przedstawia tab. 1.

3. Priorytety ukierunkowane na rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach

Wśród dziesięciu priorytetów POKL są dwa, które skierowano bezpośrednio do przedsiębiorstw. W komponencie centralnym jest to priorytet II – Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących, a w regionalnym – priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki.

Priorytet II został podzielony na trzy działania:

- 2.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.
- 2.2. Wsparcie dla systemu adaptacyjności kadr.
- 2.3. Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia [Szczegółowy opis..., s. 2-3].

Dwa pierwsze z nich są adresowane do przedsiębiorstw. W ramach działania 2.1 realizowane są ogólnopolskie i ponadregionalne projekty szkoleniowe oraz doradcze dla kadry zarządzającej i jej pracowników. Są one skierowane do firm, grup firm

байд их oddziałów znajdujących się w wielu regionach kraju, których aplikowanie w ramach poszczególnych województw byłoby utrudnione. Wymagane jest wprowadzenie nowych form i metod organizacji pracy, zarządzania oraz planowania strategicznego. Celem działania jest zwiększenie dostępności i dopasowania szkoleń do potrzeb przedsiębiorstw, także poprzez zastosowanie szkoleń e-learningowych oraz mieszanych (*blended learning*), co ma związek z założeniami strategii lizbońskiej w zakresie wykorzystania nowych technologii. Z kolei działanie 2.2 dąży do zwiększenia dostępności i poprawy jakości usług świadczonych na rzecz przedsiębiorców oraz osób rozpoczynających działalność gospodarczą przez instytucje otoczenia biznesu oraz instytucje szkoleniowe. Obejmuje ono szeroko rozumiane podnoszenie kwalifikacji kadr zarządzających tymi instytucjami.

Zakłada się, że w latach 2007-2013 efektem realizacji priorytetu II będzie objęcie wsparciem szkoleniowym 60 tysięcy przedsiębiorstw oraz podniesienie kwalifikacji 350 tysięcy pracowników tychże podmiotów poprzez udział w projektach szkoleniowych o charakterze ponadregionalnym [Szczegółowy opis... , s. 51].

W komponentcie regionalnym priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki – kieruje wsparcie dla kadry zarządzającej przedsiębiorstwami. Celem priorytetu VIII jest podniesienie konkurencyjności wszystkich regionów kraju poprzez wzrost adaptacyjności kadry zarządzającej przedsiębiorstwami oraz wsparcie podmiotów gospodarczych w dostosowaniu się do potrzeb regionalnych strategii rozwoju. Powyższe założenia realizowane są w ramach dwóch działań:

8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie.

8.2. Transfer wiedzy.

Działanie 8.1 obejmuje organizację ogólnych i specjalistycznych szkoleń oraz doradztwa związanego ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w dziedzinie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, elastycznych form pracy, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania w prowadzonej działalności technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Ponadto w obrębie tego samego działania finansowane są szkolenia i doradztwo zawodowe skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy zgłaszają chęć udziału w szkoleniach. Z kolei działanie 8.2 przewiduje dofinansowanie tworzenia i rozwoju sieci wsparcia innowacji i transferu technologii pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami badawczo-rozwojowymi czy uczelniami prowadzące do promowania i wykorzystywania osiągnięć naukowych w praktyce oraz wspierania obszarów uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego regionu. Zgodnie z założeniami w nowym okresie programowania na lata 2007–2013 wsparcie szkoleniowe w ramach priorytetu VIII ma otrzymać 140 tysięcy przedsiębiorstw oraz 200 tysięcy pracujących osób dorosłych [Szczegółowy opis... , s. 223].

4. Dobre praktyki Europejskiego Funduszu Społecznego

W latach 2008 i 2009 w ramach Programu operacyjnego „Kapitał ludzki” wydano ponad pięć mld złotych. Umowy na dotacje, które zawarto do 11 stycznia 2010 roku, opiewają na ponad 16,5 mld euro [Plan Ministerstwa..., 2010, s. 33]. Wśród tych dotacji znajdują się także projekty wyróżnione w ramach konkursu organizowanego przez Ministra Rozwoju Regionalnego pn. Dobre praktyki Europejskiego Funduszu Społecznego. Jest to konkurs dla projektodawców Programu operacyjnego „Kapitał ludzki”, którego idea jest promowanie projektów unijnych i upowszechnianie wiedzy na temat pozyskiwania wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a także zachęcenie potencjalnych beneficjentów do sięgania po dostępne środki w ramach EFS i realizowania projektów, które mogą się przyczynić do poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Konkurs jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy technicznej Programu operacyjnego „Kapitał ludzki 2007-2013”.

Jednym z wyróżnionych projektów była inicjatywa Stowarzyszenia Edukacja dla Przedsiębiorczości o nazwie „Studia podyplomowe dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw”, przygotowana w ramach priorytetu drugiego, działania 2.1, dotyczącego rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki [Ciężka 2006, s. 126]. Było to wspólne przedsięwzięcie piętnastu partnerów oraz czternastu uczelni wyższych skierowane do przedsiębiorstw mających siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W okresie od marca 2006 r. do września 2007 r. przeszkolono 8037 uczestników w ramach następujących studiów podyplomowych:

1. Rachunkowość i finanse.
2. Zarządzanie.
3. Zasoby ludzkie.
4. Marketing, komunikacja, media.
5. Informatyka.
6. Przedsiębiorstwo na jednolitym rynku europejskim.
7. Przemysł i produkcja.
8. Handel, usługi, logistyka.
9. Prawo, podatki i ubezpieczenia.

Studia te zostały w całości sfinansowane ze środków unijnych.

Kolejnym nagrodzonym projektem była Inwestycja w kadry, inicjatywa własna Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, która powierzyła realizację konsorcjum wykonawczemu w składzie:

- Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego
- Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami
- IMC Polska Sp. z o.o.
- WYG International Ltd.

Projekt obejmował trzy rodzaje działań:

- podnoszenie kwalifikacji kadr małych i średnich przedsiębiorstw,

- promocję rozwiązań systemowych w zakresie rozwoju potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy,
- podnoszenie umiejętności pracowników służby zdrowia.

Zawartość merytoryczna projektu dotyczyła przede wszystkim problematyki zarządzania zasobami ludzkimi. Miał on formę szkoleń wprowadzających w tę tematykę, a następnie pogłębiających wiedzę – ten etap był przeznaczony dla najbardziej zaangażowanych uczestników. Oprócz działań szkoleniowych zaplanowano doradztwo dla firm, konkursy na strategie personalne, a także seminaria dla doradców ds. szkoleń oraz konferencje tematyczne. Łącznie przeszkolono 9026 osób, z czego 41% stanowiła kadra zarządzająca, a pozostałe 59% – pracownicy odpowiedzialni za sprawy kadrowe w poszczególnych przedsiębiorstwach [Konieczny 2007, s. 9-18].

5. Zakończenie

Europejski Fundusz Społeczny, a w szczególności POKL, ma istotną rolę w procesie wyrównywania dysproporcji pomiędzy starymi i nowymi krajami Unii w aspekcie społecznym, politycznym i kulturowym. Zamiarem rządu jest, aby POKL stał się w 2010 r. jedną z najczęściej wykorzystywanych części funduszy unijnych. Aby sprostać temu zadaniu, konieczne jest uzmysłowienie potencjalnym projektodawcom – nie tylko przedsiębiorcom, ale także instytucjom rynku pracy czy uczelniom wyższym – możliwości wnioskowania w ramach poszczególnych priorytetów. Spektrum jest bowiem na tyle szerokie, iż każdy podmiot zainteresowany podnoszeniem kwalifikacji swojej kadry może się ubiegać o dotacje unijne w ramach odpowiedniego działania lub podziałania.

Literatura

- Caputa W., *Wybrane problemy rozliczania projektów Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, [w:] K. Malik (red.), *Ewaluacja rozwoju regionu w wymiarze społecznym, gospodarczym i środowiskowym*, Wydawnictwo Politechniki Opolskiej, Opole 2009.
- Ciężka B., Chromniak E., *Dobre praktyki EFS w Polsce – pierwsze doświadczenia. Raport z badań*, Wydawnictwo Instytutu Studiów Strategicznych, Kraków 2006.
- Konieczny O., *Projekt Inwestycja w Kadry*, [w:] O. Konieczny, R. Schmidtke (red.), *Inwestycja w kadry. Perspektywa małych i średnich przedsiębiorstw* WYG International, Katowice 2007.
- Plan Ministerstwa Rozwoju Regionalnego. Wydatkowanie funduszy, „Monitor Unii Europejskiej”, styczeń 2010.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, <http://www.efs.gov.pl>.
- Sapała M., *Procedury pozyskiwania środków pomocowych Unii Europejskiej*, [w:] E. Małuszyńska, B. Gruchman (red.), *Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, <http://www.efs.gov.pl>.

POSSIBILITIES OF APPLYING FOR THE EU FUNDS TO RAISE MANAGERIAL QUALIFICATIONS WITHIN THE OPERATIONAL PROGRAMME HUMAN CAPITAL

Summary: The purpose of this paper is to present the possibilities of applying for the EU funds to raise managerial qualifications within the Human Capital Operational Programme. The article starts with the identification of the main objective and the basic activities of this programme. In the second part the author describes the priorities of the Human Capital Operational Programme that are mainly focused on the development of human capital in enterprises. In the last part of this paper the attention is focused on the characteristics of a few projects that have been awarded in the competition for the Best practices of the European Social Fund, organized by the Ministry of Regional Development.