



RAPORT KOŃCOWY

NA REALIZACJĘ BADANIA PN. "OCENA ZAPOTRZEBOWANIA NA REALIZACJĘ USŁUG ROZWOJOWYCH W ODNIESIENIU DO POTRZEB PRZEDSIĘBIORCÓW Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO"

WYG PSDB Sp. z o.o.

ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7
02-366 Warszawa

Tel: + 48 22 492 71 04
Fax: + 48 22 492 71 39

www.wygpsdb.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	3
1. Streszczenie.....	4
2. Wprowadzenie.....	8
3. Opis przebiegu badania oraz zastosowanych technik gromadzenia i analizy danych	15
3.1. Analiza danych zastanych.....	15
3.2. Indywidualne wywiady pogłębione.....	16
3.3. Zogniskowane wywiady grupowe.....	17
3.4. Ankieta CATI z przedsiębiorcami z województwa lubelskiego	17
3.5. Ankieta CAWI z firmami działającymi w ramach inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego	19
3.6. Wywiady indywidualne z przedstawicielami organizacji pracodawców/klastrów z terenu województwa lubelskiego	21
3.7. IDI/ITI z podmiotami szkoleniowymi/doradczymi z województwa lubelskiego	22
4. Wyniki badania	23
4.1. Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie doszkalania pracowników	23
4.2. Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji / kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży definiowanej wg sekcji PKD	44
4.3. Określenie branż definiowanych wg sekcji PKD wpisujących się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowanych do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych.....	70
5. Główne wnioski i rekomendacje	73
6. Załączniki.....	77
6.1. Bibliografia	77
6.2. Spis wykresów	80
6.3. Spis tabel	81

WYKAZ SKRÓTÓW

CATI – computer assisted telephone interview – wspierany komputerowo wywiad telefoniczny

CAWI – computer assisted web interview – wspierany komputerowo wywiad internetowy

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FGI – focus group interview – zogniskowany wywiad grupowy

IDI – individual in-depth interview – indywidualny wywiad pogłębiony

IS – inteligentne specjalizacje województwa lubelskiego, do których zalicza się podmioty działające w obszarze: medycyna i zdrowie, biogospodarka, informatyka i automatyka oraz energetyka niskoemisyjna

IZ RPO – Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym

MIR – Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju

MMP – mikro i małe przedsiębiorstwa

MŚP – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

PSF – podmiotowy system finansowania

RPO – Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020

RUR – Rejestr Usług Rozwojowych

SzOOP – Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 - 2020

1. STRESZCZENIE

Cele i założenia metodyczne badania

Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie przez firmę WYG PSDB Sp. z o.o. Celem głównym badania jest ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego. Punktem wyjścia formułowania wniosków na temat kształtu wsparcia w postaci usług rozwojowych skierowanych do sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw było pozyskanie wiedzy i ocena dotychczasowych doświadczeń stosowanych przez podmioty gospodarcze w procesie kształcenia kadry pracowniczej. W odniesieniu do realizowanych do tej pory praktyk w tym zakresie zweryfikowano zapotrzebowanie firm z terenu województwa lubelskiego dotyczące wsparcia inicjatyw zorientowanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników. Trzecim elementem i celem szczegółowym badania, który został zrealizowany jest identyfikacja branż gospodarki wpisujących się w obszar inteligentnych specjalizacji zdefiniowanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020. Przy realizacji tego celu badawczego posłużono się Polską Klasyfikacją Działalności (PKD).

W ramach badania przeprowadzono pogłębioną analizę danych zastanych o charakterze pierwotnym (dane pochodzące ze statystyki publicznej) oraz wtórnym (raporty, analizy, opracowania, monografie). Badania terenowe oparto na ilościowych metodach kwestionariuszowych – przeprowadzono CATI z 380 MŚP z terenu województwa lubelskiego oraz 320 ankiet dystrybuowanych poprzez sieć Internet (CAWI). W ramach badania wykonano także indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji wspierających rozwój przedsiębiorstw i przedsiębiorczości, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz firm działających w ramach klastrów z terenu województwa lubelskiego, jak również wywiady indywidualne (IDI/ITI) z podmiotami świadczącymi usługi szkoleniowe i doradcze. Uzupełnieniem metod ilościowych i jakościowych były zogniskowane wywiady grupowe wykonane z przedstawicielami wszystkich trzech klas wielkości podmiotów (mikro, małe i średnie).

Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie dokształcania pracowników

Uczestniczących w ankiecie przedsiębiorców cechuje długoletnie doświadczenie – 69% badanych funkcjonuje na rynku powyżej 10 lat, 15,6% prowadzi swoją działalność w przedziale: 5 – 10 lat, a jedynie 12,2% respondentów uczestniczy w procesach gospodarczych nie dłużej niż 5 lat. Dane ekonomiczne dotyczące funkcjonowania sektora MŚP w województwie lubelskim świadczą o obniżaniu się ich kondycji finansowej, szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach, a poziom inwestycji w przedsiębiorstwach MŚP był jednym z najniższych w kraju. W trakcie ostatnich dwóch lat przed przeprowadzeniem badania aż 48% przedstawicieli firm sektora MŚP i 31,6% reprezentujących inteligentne specjalizacje regionu lubelskiego, nie podejmowało jakichkolwiek działań i inicjatyw zorientowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników. Najbardziej skłonne do inwestowania w kapitał ludzki są przedsiębiorstwa należące do klasy średnich podmiotów. Tylko co 7 firma wskazała, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie realizowała zadań związanych z podnoszeniem kwalifikacji właścicieli lub pracowników. W tym czasie aż 80% podmiotów

tego typu zorganizowało szkolenia dla pracowników. Na przeciwnym biegunie znajduje się natomiast sektor mikroprzedsiębiorstw (w tym jednoosobowe podmioty), z których niespełna 50% deklarowało w badaniu, że nie podejmowało wobec siebie lub wobec swoich pracowników inicjatyw rozwojowych w postaci szkoleń, kursów bądź wsparcia indywidualnego. Głównym powodem bierności edukacyjnej jest brak potrzeb rozwojowych, ograniczenia finansowe oraz problemy z zasobem czasu i brak zainteresowania lub niechęć samych pracowników do rozwoju.

Realizacja działań związanych z rozwojem kompetencji i kwalifikacji pracowników wynikała w głównej mierze z obserwacji zmian na rynku i z identyfikowanych w związku z nimi potrzebami rozwojowymi. Decyzje w tym zakresie w pierwszej kolejności uwzględniały interes ekonomiczny przedsiębiorstwa, co wpływało na spójność tych działań z wyznaczanymi przez zarządzających celami krótko i długoterminowymi. Trzeba jednak podkreślić, że zakładane przez przedsiębiorców cele nie są w ich opinii osiąmane w pełni, a działania szkoleniowo-doradcze, choć wspierają ich realizację, raczej nie mają fundamentalnego znaczenia. Przedsiębiorcy są przekonani, że część z założonych celów, może zostać osiągnięta bez aktywnego wsparcia kompetencji pracowników. Przy ustalaniu potrzeb rozwojowych pracowników przedsiębiorcy nie korzystają ze specjalistycznego wsparcia w tym zakresie, jak również nie stosują wyspecjalizowanych narzędzi. Opierają się przede wszystkim na ogólnym ustalaniu kierunków rozwoju kompetencji poprzez analizę potrzeb podmiotu oraz odpowiadają na inicjatywność samych pracowników. Wykonanie diagnozy potrzeb rozwojowych w takiej sytuacji stanowić będzie jedno z głównych wyzwań PSF w województwie lubelskim.

W ostatnich 24 miesiącach firmy korzystały przede wszystkim ze szkoleń oraz kursów dla pracowników. Borykając się z utrzymaniem płynności finansowej i koncentrując się na zwiększaniu zysku z działalności, nie były one w stanie wyasygnować wysokiej sumy środków na działania rozwijające kompetencje i kwalifikacje pracowników. Stosunkowo rzadko zdarzało się, by kwota przeznaczonych środków przekroczyła 20 tys. złotych, a najczęściej było to nie więcej niż 5 tys. złotych. Nieco bardziej skłonne do wydawania większych sum na rozwój kadr są podmioty zaliczane do klasy średniej oraz przedsiębiorstwa reprezentujące regionalne specjalizacje inteligentne. Dla co czwartej firmy IS oraz niespełna co drugiej MŚP ogółem podnoszenie kwalifikacji nie wiązało się z jakimikolwiek wydatkami. Po części wynika to z wykorzystania dostępnych źródeł współfinansowania (np. PO KL), korzystania tylko i wyłącznie z wewnętrznych systemów podnoszenia kwalifikacji (13,4%) oraz słabej kondycji finansowej firm. Warto też zauważyć, że wśród firm działających w ramach inteligentnych specjalizacji dostrzegalna jest tendencja do przeznaczania wyższych nakładów na te cele - wydatki przekraczające 5 tys. zł deklarowało niemal 30% firm z IS w porównaniu do 10% wśród pozostałych przedsiębiorstw z terenu województwa.

Według deklaracji badanych podmiotów do grup pracowników najczęściej korzystających ze wsparcia szkoleniowego należeli pracownicy średniego i niższego szczebla. Na trzecim miejscu co do częstości wskazań respondentów dotyczących beneficjentów wsparcia były osoby zaliczane do kadry zarządzającej przedsiębiorstwa. Do szkoleń, które wg badanych w najwyższym stopniu wpływają na osiągnięcie celów strategicznych firmy należą: praca z klientem, marketing, rozwój osobisty oraz szkolenia i kursy zawodowe związane z uzyskaniem konkretnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży definiowanej wg sekcji PKD

Niski poziom przychodów z działalności, niechęć do inwestowania zysku w rozwój firmy oraz niski poziom wydatków przeznaczanych na inicjatywy rozwijające kompetencje przedsiębiorców i pracowników firm mogą być przejawem występowania zjawiska „błędnego koła”, w którym najbardziej rozwojowe działania są blokowane niewystarczającym zyskiem, a przez brak inwestycji prorozwojowych zysk nie jest generowany na oczekiwanym poziomie.

63,4% firm z województwa lubelskiego podejmowały i w dalszym ciągu planują realizować działania ukierunkowane na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji, zarówno właścicieli jak i pracowników. Jednak w odpowiedziach większy odsetek stanowią respondenci, którzy wyrażają swoje opinie z lekkim wahaniem. Pewnych i zdecydowanych podmiotów jest zaledwie 22,4%. Bardzo podobny wynik uzyskano w badaniu przeprowadzonym wśród podmiotów działających w obszarze inteligentnych specjalizacji. Przedsiębiorcy są zainteresowani przede wszystkim różnego rodzaju szkoleniami i kursami (ponad 80% wskazań). 13,2% badanych MŚP oraz zaledwie 7,8% respondentów podmiotów zaliczonych do inteligentnych specjalizacji wyraziło chęć wykorzystania indywidualnego doradztwa, mentoringu lub coachingu. Może to być konsekwencją negatywnej postawy odnośnie do różnego rodzaju form doradztwa świadczonego przez podmiot zewnętrzny, efektem przekonania o wyższej skuteczności szkoleń i kursów oraz dotychczasowych innych doświadczeń w tym zakresie. Oprócz szkoleń, występuje zapotrzebowanie na kursy zawodowe (25,7% MŚP oraz 29,5% IS), studia podyplomowe (13,7% MŚP i 15,2% IS) oraz kursy językowe (16,2% MŚP i 15,2% IS). Mikrofirmy częściej wybierają kursy zawodowe. Małe i średnie podmioty gospodarcze w większych odsetkach wybierały studia podyplomowe i kursy zawodowe. Te formy edukacyjne cieszą się także dosyć dużym zainteresowaniem przedsiębiorstw ze specjalizacji dotyczącej medycyny i zdrowia. Podmioty te nie są natomiast zainteresowane instrumentami związanymi z formalnym potwierdzaniem kwalifikacji pracowników poprzez organizację egzaminów zawodowych. Respondenci reprezentujący energię niskoemisyjną w marginalnym stopniu wyrażają zapotrzebowanie na realizację studiów podyplomowych.

Średnie liczby osób planowanych do objęcia działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w okresie następnych 12 miesięcy wynoszą 3,16 w przypadku kobiet oraz 2,92 w przypadku mężczyzn. Dane z podziałem na klasę wielkości przedsiębiorstw wyniosły dla mikrofirm: 3 kobiety i 2,79 mężczyzn; dla małych firm: 5,84 kobiet i 4,12 mężczyzn; dla średnich firm: 11,1 kobiet i 13,48 mężczyzn. Wyższe zapotrzebowanie zgłaszają podmioty wywodzące się z inteligentnych specjalizacji regionu. Planuje się, że z usług rozwojowych w tych firmach średnio 5 kobiet i 6,4 mężczyzn. Przedsiębiorstwa działające w inteligentnych specjalizacjach: energetyka niskoemisyjna i biogospodarka charakteryzuje najwyższa chłonność usług rozwojowych mierzona planowaną liczbą pracowników, wobec których planowane jest podjęcie działań rozwijających kompetencje i kwalifikacje.

Zapotrzebowanie na wsparcie systemu popytowego mierzone liczbą pracowników wynosi 61 615 do 68 101 osób. Wynik szacowania należy jednak traktować ostrożnie. Część uczestniczących w badaniu przedsiębiorców opierała się na dotychczasowych doświadczeniach w ramach PO KL, świadomość możliwości wsparcia, zakresu i form udzielanej pomocy nie jest wysoka, a wiedza o planowanym do wdrożenia systemie popytowym znikoma, a deklaracje nie muszą się przekładać na konkretne działania. Jak ustalono w badaniu, obowiązkowy charakter finansowego wkładu własnego może w istotny

sposób ograniczyć aktywność edukacyjną firm, szczególnie mikro i małych. 50% poziom wkładu własnego przedsiębiorstwa przez mikro i małe podmioty uznany został za znacznie wygórowany.

W najmniejszym stopniu przedsiębiorcy zamierzają obejmować działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników młodych, z grupy wiekowej 18 – 25 lat oraz osób starszych z grupy wiekowej 51 – 60 lat. Do grupy pracowników, która praktycznie nie będzie mogła liczyć na wsparcie należą także osoby o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia w systemie edukacji.

Określenie branż definiowanych wg sekcji PKD wpisujących się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowanych do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych

Zaproponowano następujące przyporządkowanie sekcji i działów PKD do poszczególnych inteligentnych specjalizacji regionalnych:

- 1. Biogospodarka** - Dział 1 – uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową, Dział 10 – produkcja artykułów spożywczych, Dział 11 – produkcja napojów, Dział 15 – produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych, Dział 16 – produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli, produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania, Dział 20 – produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych, Dział 31 – produkcja mebli, Dział 38 – działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców.
- 2. Medycyna i zdrowie** - Dział 21 – produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych, Dział 86 – opieka zdrowotna.
- 3. Informatyka i automatyka** - Dział 26 – produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych, Dział 27 – produkcja urządzeń elektrycznych, Dział 28 – produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana, Dział 33 – naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń, Dział 71 - działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne, Dział 58.2 – działalność wydawnicza w zakresie oprogramowania, Dział 61 - telekomunikacja, Dział 62 – działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana, Dział 63 – działalność usługowa w zakresie informacji, Dział 95.1 – naprawa i konserwacja komputerów i sprzętu komunikacyjnego.
- 4. Energetyka niskoemisyjna** - Dział 5 – wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego, Dział 6 – górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego, Dział 10 – produkcja artykułów spożywczych, Dział 35 – produkcja i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, Dział 36 – pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody, Dział 37 – odprowadzanie i oczyszczanie ścieków

2. WPROWADZENIE

Kapitał ludzki, jako czynnik rozwoju przedsiębiorstw

Kapitał ludzki wywiera istotny wpływ na innowacyjność gospodarki, przemiany instytucjonalne, kształtowanie nowoczesnej infrastruktury itp. W erze e-gospodarki to człowiek ze swoją wiedzą, zdolnościami i doświadczeniem stanowi najważniejszą wartość organizacji, determinującą jej rozwój bądź upadek. Dbanie o rozwój intelektualny i zawodowy staje się obecnie zadaniem o znaczeniu strategicznym. Inwestycje w kompetencje pracowników to inwestowanie we wzrost produktywności i efektywności organizacji. „Natomiast niedoinwestowanie kapitału ludzkiego przyczynia się do powstania luki cywilizacyjnej oraz grozi stagnacją gospodarczą, przyspieszając niekorzystne dla gospodarki zjawisko „drenaży mózgów” związanego z odpływem specjalistów do ośrodków zagranicznych¹.”

W literaturze przedmiotu kapitał ludzki definiowany jest na różne sposoby. Według Mirosławy Marody i Anny Giza-Poleszczuk na kapitał ludzki składają się takie cechy zbiorowości jak: struktura wieku populacji, umieralność, stopa urodzeń oraz stan zdrowia, które tworzą razem bardziej ogólną kategorię cech demograficznych. Poza nimi w skład kapitału ludzkiego wchodzi również umiejętności członków zbiorowości wyrażone w postaci poziomu wykształcenia, struktury zawodowej oraz stopnia zgodności struktury zawodowej z wymogami nowoczesnego rynku pracy². Według profesora Domańskiego kapitał ludzki to zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii vitalnej zawarty w społeczeństwie. Jest zasobem danym raz na zawsze poprzez genetyczne cechy danej populacji, ale można go powiększać drogą inwestycji – „inwestycji w człowieka”³. Z kolei Andrzej Klimczuk stwierdza, że kapitał ludzki jest, obok kapitału społecznego i kulturowego, elementem zasobów ludzkich. W skład kapitału ludzkiego wchodzi wiedza (wykształcenie), umiejętności zawodowe, stan zdrowia, znajomość języków obcych, obsługi komputerów, gotowość do nawiązywania kontaktów oraz związana z tym elastyczność względem różnych kultur oraz stylów życia⁴.

¹ H. Kotarski, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013r.

² A Giza Poleszczuk, M. Marody, *Kapitał ludzki i systemowy* [w:] *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*, red. A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A Rychard, Warszawa 2000

³ R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993r.

⁴ A Klimczuk, *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie mieszkańców miasta Białystok*, Wiedza i Edukacja, Lublin 2012r.

Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie jest jednym z istotnych elementów wspomagających odniesienie sukcesu przez firmę. Na wartość przedsiębiorstwa składają się dwa podstawowe elementy: kapitał materialny i kapitał intelektualny. W modelu kapitału intelektualnego opracowanym przez firmę ubezpieczeniową Skandia kapitał ludzki stanowi najważniejszy składnik kapitału intelektualnego obejmując wiedzę, umiejętności, doświadczenia pracowników oraz menadżerów przedsiębiorstwa, które wspomagane kreatywnością stanowią mechanizm napędzający procesy rozwojowe w organizacji⁵. To również cechy, które wnoszone są przez pracownika, jego zdolność do uczenia się, a także motywacja do działania i dzielenia się wiedzą. Kapitał ludzki stanowi integralną część człowieka, i nie da się go od niego oddzielić.

W innym modelu kapitału intelektualnego wyodrębniane są: kapitał organizacyjny, kapitał ludzki i kapitał społeczny⁶. Kapitał organizacyjny tworzony jest wewnątrz przedsiębiorstwa, natomiast pozostałe dwa rodzaje kapitału możemy zaliczyć do tzw. zewnętrznego kapitału firmy. Kapitał ludzki w tym ujęciu jest elastyczną materią, która pozostaje pod wpływem zarówno przedsiębiorstwa jak i jego otoczenia. Cechy indywidualne jednostki są wzbogacane a następnie rozwijane w miejscu jej zamieszkania oraz w pracy.

Inwestowanie w kapitał ludzki ma dwa wymiary - indywidualny i organizacyjny. Pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje we własnym zakresie, poza miejscem zatrudnienia albo z inicjatywy organizacji w której pracują. Organizacja (firma) chcąc zwiększyć wartość kapitału ludzkiego może zakupić go na rynku poprzez zatrudnienie nowych pracowników lub może wytworzyć go we własnym zakresie.

Inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego pełni dwie role:

- Ekonomiczną – związaną ze zmniejszeniem luki kompetencyjnej. Inwestycje w kapitał ludzki dają szansę na poprawę wyników ekonomicznych i zwiększenie konkurencyjności przez rozwój kluczowych kompetencji. Z perspektywy pracownika natomiast jest to możliwość pozyskania nowych kompetencji indywidualnych, szansa na wzrost wynagrodzenia, czy rozwój kariery zawodowej.
- Motywacyjną – związaną z zaspokajaniem potrzeb pracowników.

Rozwój kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej i w Polsce

⁵ Za: Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa, 2001

⁶ Z. Przygodzki, *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju* [w] *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, pod red. A. Jewtuchowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 93-107

Europejski Fundusz Społeczny jest jednym z 5 głównych funduszy, poprzez które w Unii Europejskiej wspiera się rozwój społeczno-gospodarczy państw członkowskich. Fundusz wspiera dążenie do wysokiego poziomu zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy, poprawę dostępu do rynku pracy oraz mobilność geograficzną i zawodową pracowników. Ułatwia im dostosowanie się do zmian w przemyśle oraz w systemach produkcyjnych koniecznych dla zrównoważonego rozwoju. Zachęca do wysokiego poziomu kształcenia i szkolenia, wspiera przechodzenie młodych ludzi z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, zwalcza ubóstwo, wzmacnia włączenie społeczne, oraz wspiera równość płci, niedyskryminację i równe szanse.

Odnowiona Strategia Lizbońska postawiła przed państwami członkowskimi wyzwania w zakresie uczynienia z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijania wiedzy i innowacji dla wzrostu oraz tworzenia większej liczby trwałych miejsc pracy. Program Operacyjny Kapitał Ludzki realizowany ze środków EFS w Polsce w latach 2007-2013, stanowił odpowiedź na te wyzwania. Jego celem było umożliwienie pełnego wykorzystania zasobów ludzkich, poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i pracowników, poprawę stanu zdrowia osób pracujących, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa. PO KL służyć miał przyspieszeniu rozwoju społeczno-gospodarczego Polski, wzrostowi zatrudnienia oraz zwiększeniu spójności społecznej, gospodarczej i terytorialnej z krajami Unii Europejskiej. W ujęciu Programu termin „kapitał ludzki” oznacza zasób wiedzy, umiejętności oraz potencjału zawartego w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określając zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości tworzenia nowych rozwiązań. W bezpośredniej korelacji z kapitałem ludzkim pozostaje kapitał społeczny, oznaczający zasoby umiejętności, informacji, kultury, wiedzy i kreatywności jednostek oraz związki pomiędzy ludźmi i organizacjami. Kapitał społeczny nie jest tylko prostą sumą kapitałów jednostek, ale jest kreowany przez instytucje oraz pomnażany poprzez ich zdolność do współdziałania.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki realizowany był równolegle na poziomie centralnym i regionalnym. Jak wynika z badania Bilans Kapitału Ludzkiego dostarczono na rynek wiele usług, których celem miał być rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników, jednak ich liczba nie szła w parze z wysoką jakością. Dane wskazują nieskuteczność istniejących mechanizmów wspierania aktywności szkoleniowej przez środki publiczne. W latach 2010-2013 aktywność Polaków na polu aktywności szkoleniowej niemal nie uległa zmianie⁷.

⁷ Badania realizowane w roku 2014, <http://bkl.parp.gov.pl/raporty-v-edycja-badan>

Rozwój konkurencyjności polskich przedsiębiorstw uzależniony jest między innymi od rozwoju kapitału ludzkiego. Uwzględniając fakt, że w Polsce nie zachodzi w wystarczającym stopniu proces transformacji najmniejszych firm na wyższy poziom rozwoju, przedsiębiorcom brakuje świadomości korzyści wynikających z rozwoju pracowników i zarządzania zasobami ludzkimi, niski jest udział osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu, niewystarczający poziom umiejętności dotyczący nowych technologii oraz deficyty pracowników na poziomie kompetencji cyfrowych. Polska zobowiązała się do dalszego wdrażania instrumentów polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Instrumentem, który odpowiada na te wyzwania będzie Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER).

Rozwój kapitału ludzkiego w województwie lubelskim

W UE z różnych form edukacji i szkoleń korzystało przeciętnie 8,9% ludności w wieku 25-64 lata, natomiast w województwie lubelskim 5,2%, choć i tak jest to wskaźnik nieznacznie wyższy niż średnia w Polsce.

W ramach Priorytetu VIII PO KL realizowano projekty, które oferowały ogólne i specjalistyczne szkolenia oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie kwalifikacji pracowników. Według stanu na dzień 31 grudnia 2014 roku 18 807 przedsiębiorstw zostało objętych wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych. Jest to 11% przedsiębiorstw działających na terenie województwa. 7,6% pracujących osób dorosłych z terenu województwa wzięło udział w projektach szkoleniowych (72 865 z 958 000). Natomiast zaledwie 3,9% pracujących osób w wieku powyżej 50 roku życia zakończyło udział w projekcie szkoleniowym (10 813 z 280 000).

Jak wynika z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020, niezadowalające są wyniki egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Odsetek absolwentów w regionie, którzy uzyskali dyplom w 2013r., wyniósł 64,48%. Zwrócono uwagę na fakt, że pracodawcy nie zawsze potrafią dostosować się do zmieniającej się sytuacji gospodarczej. Dotyczy to m.in. braku umiejętności przechodzenia procesów restrukturyzacyjnych i modernizacyjnych oraz zapobiegania sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwach ze względu na zmiany gospodarcze, w tym mało powszechnego stosowania rozwiązań w zakresie elastycznych form zatrudnienia.

Interwencja RPO WL 2014-2020 będzie skupiała się między innymi na upowszechnianiu kształcenia ustawicznego oraz dostosowaniu oferty tego kształcenia, w szczególności do potrzeb pracodawców, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie oraz na zwiększeniu adaptacyjności przedsiębiorców i ich pracowników do zmieniającej się sytuacji gospodarczej. Dodatkowo przewiduje się poprawę jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez

lepsze powiązanie go z rynkiem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem regionalnych inteligentnych specjalizacji.

Celem głównym niniejszego badania jest ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego.

Cel główny badania został zrealizowany poprzez osiągnięcie następujących celów szczegółowych:

1. Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie dokształcania pracowników,
2. Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży definiowanej według sekcji PKD,
3. Określenie branż definiowanych wg sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wpisujących się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowanych do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych.

Zrealizowanie celów badawczych było możliwe dzięki udzieleniu odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. W jaki sposób przedsiębiorcy dotychczas podnosili kompetencje/kwalifikacje swoich pracowników?
2. Czy dotychczas przedsiębiorcy kierując pracownika na szkolenia/doradztwo/studia podyplomowe realizowali cel rozwojowy przedsiębiorstwa? W jaki sposób skierowanie pracownika na szkolenie/doradztwo/studia podyplomowe wpłynęło/nie wpłynęło na realizację celu rozwojowego przedsiębiorstwa?
3. Jaka jest skala zainteresowania przedsiębiorstw z województwa lubelskiego wsparciem w ramach usług rozwojowych?
4. Jakimi usługami rozwojowymi (tj. m.in. szkolenie, doradztwo, studia podyplomowe) przedsiębiorcy są zainteresowani oraz w ramach jakich dziedzin?
5. Jakie grupy pracowników pod kątem wykształcenia, wieku przedsiębiorcy planują objąć wsparciem w ramach usług rozwojowych?
6. Z jakich środków przedsiębiorcy zmierzają przeszkolić swoich pracowników?

7. Na jakich warunkach powinna zostać określona wysokość wkładu własnego, który będzie wносить przedsiębiorca w ramach realizacji usług rozwojowych?
8. Jaka powinna być wartość wsparcia przypadająca na przedsiębiorstwo w ramach realizacji usługi rozwojowej?
9. Jakiego rodzaju wsparcia przedsiębiorcy oczekują od Instytucji Zarządzającej?
10. Które z branż definiowanych według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wpisują się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowane do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych?
11. Jaki jest poziom świadomości przedsiębiorców w zakresie możliwości skorzystania z usług rozwojowych?
12. W jaki sposób identyfikowane są potrzeby szkoleniowe/ potrzeby prowadzenia działań podnoszących kompetencje/kwalifikacje pracowników w lubelskich firmach z sektora MŚP?
13. Jakie są bariery utrudniające/uniemożliwiające lubelskim przedsiębiorcom podejmowanie działań z zakresu rozwoju kapitału ludzkiego?
14. Z usług jakich podmiotów firmy zamierzają skorzystać?
15. Czy przedsiębiorstwa z województwa lubelskiego posiadają strategię rozwoju firmy oraz jakie jest ich zapotrzebowanie na usługi doradcze służące tworzeniu takich strategii?
16. Jakie są cele rozwojowe lubelskich firm?

W badaniu zostały wykorzystane następujące kryteria ewaluacyjne:

- Efektywności – rozumiane jako stosunek nakładów do otrzymanych rezultatów,
- Skuteczności - rozumiane jako stopień osiągnięcia celów, rezultatów określonych w zakresie usług rozwojowych,
- Trafności – rozumiane jako stopień dopasowania usług rozwojowych wobec zdiagnozowanych potrzeb przedsiębiorców
- Trwałości – rozumiane jako zmiana sytuacji przedsiębiorstw, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniu/doradztwie/studiach podyplomowych utrzymująca się w średnim i długim okresie.

3. OPIS PRZEBIEGU BADANIA ORAZ ZASTOSOWANYCH TECHNIK GROMADZENIA I ANALIZY DANYCH

3.1. Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych zaliczana jest do tzw. metod niereaktywnych tzn. takich, które pozwalają badaczowi na poznawanie konkretnego zagadnienia bez wywierania jakiegokolwiek oddziaływania. Dane zastane to przykładowo: akty prawne, oficjalne dokumenty urzędowe, publikacje naukowe, raporty etc. Dokładna analiza danych zastanych jest warunkiem sine qua non powodzenia każdego badania niezależnie od jego typu i zakresu przedmiotowego. Co do zasady każdy proces badawczy powinien zaczynać się analizą danych już istniejących, do których wytworzenia nie jest potrzebna ingerencja osoby z zewnątrz.

Również w przypadku niniejszej ewaluacji metoda ta stanowiła punkt wyjścia przy formułowaniu dalszej strategii badawczej. Przyjęto założenie, że dane wtórne (uzyskane w trakcie wywiadów, ankiet) są rozpatrywane i interpretowane w kontekście danych historycznych. Zgodnie z wcześniejszymi założeniami dane zastane zostały wykorzystane na każdym z etapów procesu badawczego.

W trakcie przeprowadzenia badania ewaluacyjnego zapoznano się z następującymi dokumentami:

- Umowa Partnerstwa – dokument przyjęty przez Radę Ministrów 21 maja 2014 r.;
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 – dokument zatwierdzony przez Komisję Europejską 17 grudnia 2014 r.;
- Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do 2030 r.), Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, czerwiec 2013 r.;
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 - dokument zatwierdzony przez Komisję Europejską 12 lutego 2015 r.;
- Sprawozdania okresowe i roczne z realizacji PO KL; Departament Wdrażania EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie;

- Program Operacyjny Kapitał Ludzki (Priorytet VIII), Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 19 lipca 2013 r. (oraz wszystkie poprzednie wersje);
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (Priorytet VIII) Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 1 stycznia 2014 r. (oraz wszystkie poprzednie wersje);
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 r. – dokument przyjęty przez Zarząd Województwa Lubelskiego 24 czerwca 2014 r.;
- Raporty z projektów badawczych o podobnym zakresie tematycznym zrealizowane w ramach Priorytetów VI-IX PO KL w województwie lubelskim;
- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorstw i pracowników do zmian na lata 2014-2020 - dokument zatwierdzony 10 kwietnia 2015 r.;
- Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 - dokument zatwierdzony 22 kwietnia 2015 r.;
- Regulaminu Rejestru Usług Rozwojowych (lub jego projekt/założenia do niego w zależności od stanu przygotowań);
- Badania i ewaluacje Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w zakresie adekwatnym do tematyki przedmiotowego badania⁸.

3.2. Indywidualne wywiady pogłębione

Przeprowadzono 5 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami następujących instytucji:

- Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego UMWL w Lublinie,
- Departament Gospodarki i Współpracy Zagranicznej UMWL w Lublinie,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- PKPP Lewiatan,
- Business Centre Club.

⁸ Szczegółowy wykaz wykorzystanych badań został zawarty w bibliografii.

Wywiady posłużyły do zdobycia wiedzy kontekstualnej i jako takie nie były przyporządkowane do żadnego konkretnego kryterium badawczego.

3.3. Zogniskowane wywiady grupowe

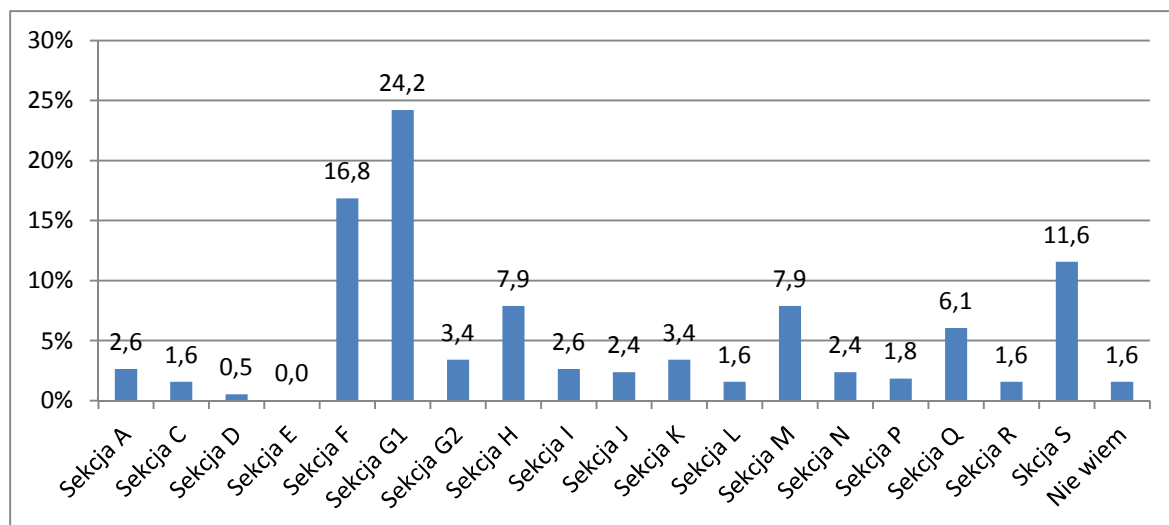
Wykonane zostały 3 wywiady grupowe z firmami z województwa lubelskiego. W każdym ze zorganizowanych FGI uczestniczyli przedstawiciele firm określonej klasy wielkości (mikro, małe, średnie). Do udziału w wywiadach zaproszeni zostali właściciele firm/osoby zarządzające firmami lub osoby odpowiedzialne w firmach za politykę szkoleniową. Łącznie w zogniskowanych wywiadach grupowych wzięło udział 23 osoby reprezentujące przedsiębiorców

3.4. Ankieta CATI z przedsiębiorcami z województwa lubelskiego

Badanie zostało zrealizowane zgodnie z założeniami zawartymi w raporcie metodologicznym. Objęto nim 380 przedsiębiorców z województwa lubelskiego. Dobór miał charakter warstwowo losowy, zachowując proporcjonalność względem struktury populacji. Warstwami doboru były sekcje PKD i kryterium wielkości podmiotu. W ramach każdej warstwy respondentów dobierano w sposób losowy. Dobór próby ze względu na sekcję działalności przedsiębiorstwa miał charakter proporcjonalny, tak by struktura próby w jak największym stopniu była zbliżona do struktury populacji generalnej. Jednocześnie z badania wykluczono te sekcje, w których nie działają przedsiębiorstwa (sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, sekcja U – organizacje i zespoły eksterytorialne). Natomiast w sekcjach, do których klasyfikuje się także podmioty niebędące przedsiębiorstwami (sekcja P - edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) ankiety zostały przeprowadzone tylko z podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą. Pomimo licznych trudności z dotarciem do respondentów oraz z uzyskaniem kompletnych ankiet wielkość próby badawczej przyjęła wartości zbliżone do faktycznego rozkładu procentowego przedsiębiorców województwa lubelskiego wg klasyfikacji PKD. Najliczniej reprezentowane są sekcje G – handel hurtowy i detaliczny⁹ i F – budownictwo, jak również sekcja S – pozostała działalność usługowa oraz sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna i sekcja H – transport i gospodarka magazynowa.

Wykres 1 Struktura próby badawczej wg PKD

⁹ Z sekcji G wydzielono handel hurtowy i detaliczny (G1) oraz naprawę pojazdów samochodowych (G2)



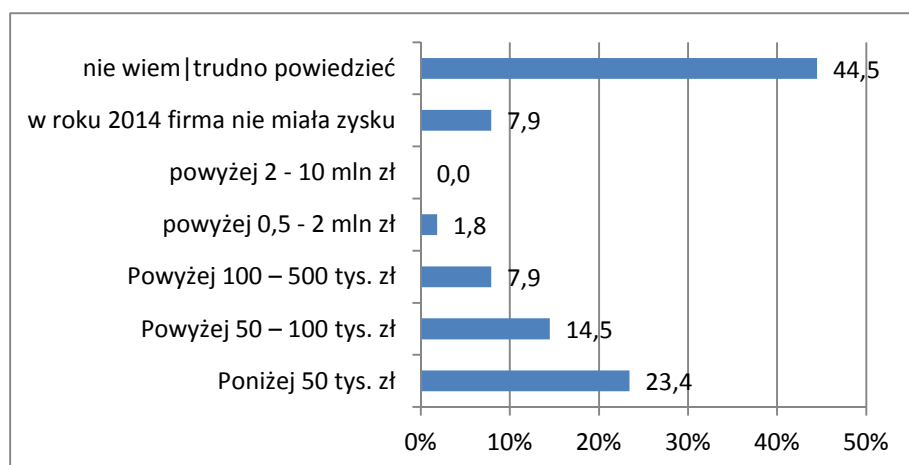
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania przedsiębiorców, N=380

Struktura próby wg klasy wielkości podmiotu (MŚP) została wykonana zgodnie z założeniami badawczymi, tj. 200 podmiotów mikro (od 1 do 9 pracowników, w tym także 25 osób fizycznych prowadzących samodzielną działalność gospodarczą), 90 podmiotów małych (od 10 do 49 pracowników) oraz 90 podmiotów średnich (od 50 do 249 pracowników). Z tego względu, że przedsiębiorstwa mikro są nadmiernie reprezentowane w populacji generalnej, a istotne jest poznanie opinii przedstawicieli pozostałych dwóch warstw dotyczących wielkości podmiotu, na etapie analizy danych przeprowadzono procedurę ważenia, której celem było przywrócenie strukturze próby składu populacji. Wszystkie dane reprezentowane w niniejszym raporcie uwzględniają wynik ważenia.

Uczestniczących w ankiecie przedsiębiorców cechuje długoletnie doświadczenie – 69% badanych funkcjonuje na rynku powyżej 10 lat, 15,6% prowadzi swoją działalność w przedziale: 5 – 10 lat, a jedynie 12,2% respondentów uczestniczy w procesach gospodarczych nie dłużej niż 5 lat¹⁰. W związku z tym wydaje się, że firmy te powinny cechować ugruntowaną pozycją na rynku. Co 10. podmiot deklarował, że w 2014 roku osiągnął obrót powyżej 3 mln zł. Tyle samo badanych wskazało na przedział pomiędzy 1 a 3 mln zł oraz od 50 tys. do 100 tys. zł. Podmiotów z rocznym obrotem od 500 tys. do 1 mln zł w badaniu reprezentowało niespełna 9% respondentów. Najmniej było przedsiębiorstw, których obrót kształtował się w przedziale do 50 tys. zł (5,3%), a najliczniejsza grupa uczestników badania reprezentowała podmioty o obrocie od 100 do 500 tys. zł. Jednocześnie 23,4% badanych osiągnęło w 2014 roku zysk poniżej 50 tys. zł, od 50 tys. do 100 tys. zł – 14,5%, od 100 do 500 tys. zł – 7,9%.

¹⁰ Pozostały odsetek respondentów nie potrafił wskazać liczby lat prowadzonej działalności (3,2%).

Wykres 2 Deklarowany zysk osiągnięty w 2014 roku



Źródło: badanie CATI przedsiębiorców, N=380

Warto przy tym zauważyć, że niespełna 8% badanych nie osiągnęło w ubiegłym roku zysku z działalności gospodarczej, a prawie 45% respondentów nie była w stanie udzielić informacji na ten temat. **Dane ekonomiczne dotyczące funkcjonowania sektora MŚP w województwie lubelskim świadczą o obniżaniu się ich kondycji finansowej, szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach. W 2012 mikrofirmy lubelskie osiągnęły wartość inwestycji na jedno przedsiębiorstwo na poziomie 77,9% średniej krajowej i było to mniej o 34 pp niż w 2011 roku. Generalnie sektor MŚP z tego regionu generował w 2011 czwarte pod względem wartości przychody w kraju w przeliczeniu na jeden podmiot, natomiast w 2012 roku zajął pod tym względem zaledwie 12. miejsce, osiągając 93% średniej dla całej Polski. Poziom inwestycji w przedsiębiorstwach MŚP był jednym z najniższych w kraju. Województwo lubelskie wyprzedziło pod tym kątem jedynie Warmię i Mazury¹¹.**

3.5. Ankieta CAWI z firmami działającymi w ramach inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego

Ze względu na priorytetowe traktowanie inteligentnych specjalizacji w realizacji PI 8v zdecydowano się na przeprowadzenie dodatkowych 320 ankiet z przedsiębiorstwami funkcjonującymi w działach gospodarki zidentyfikowanych dla każdej z inteligentnych specjalizacji (tabela poniżej), po 80 ankiet dla każdej specjalizacji.

¹¹ M. Nieć, J. Orłowska, M. Wasilewska, Profile regionalne sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP, 2013.

Tabela 1 Definiowanie przedsiębiorstw do inteligentnych specjalizacji w ramach działów PKD

Inteligentna specjalizacja	Dział PKD
Biogospodarka	1, 10, 11, 15, 16, 20, 31, 38
Medycyna i zdrowie	21, 86
Informatyka i automatyka	26, 27, 28, 33, 71, 58.2, 61, 62, 63, 95.1
Energetyka niskoemisyjna	5, 6, 10, 35, 36, 37

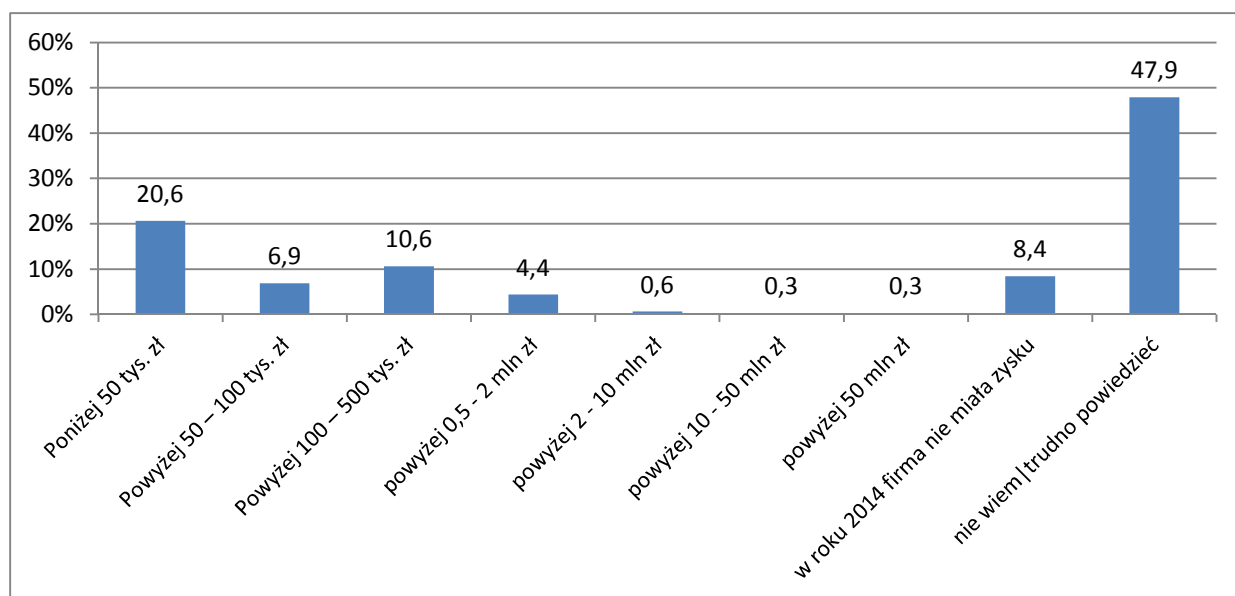
Źródło: opracowanie własne

Wśród badanych przedsiębiorstw dominowały podmioty, które zatrudniają pracowników (86,6%). Wśród nich przeważały firmy małe (45%) oraz mikro - mające od 1 do 9 pracowników (37,9%). 17% próby badawczej stanowiły natomiast przedsiębiorstwa, które na podstawie danych o liczbie pracowników określić można jako średnie¹². Nieco powyżej 77% badanych reprezentowało firmy funkcjonujące na rynku powyżej 10 lat. 11,5% stanowiły podmioty działające od 5 do 10 lat, a firmy z doświadczeniem od 2 do 5 lat reprezentowane były przez 8,9% respondentów. Najmniej liczną grupę podmiotów stanowiły te, które operują w przestrzeni biznesowej do 2 lat (2,3%)¹³. Spora część osób wypełniających ankiety internetowe (41,3%) nie była w stanie określić rocznego obrotu za 2014 rok. Z deklaracji respondentów wynika, że 11,6% podmiotów działających w inteligentnych specjalizacjach regionu zanotowało obroty powyżej 3 mln zł. Podobne choć nieco wyższe odsetki dotyczą obrotu od 1 do 3 mln zł (13,8%) oraz obrotu od 100 tys. do 500 tys. zł (13,1%). Natomiast obrót od 500 tys. zł do 1 mln zł wskazało 8,8% badanych. Obrót od 50 do 100 tys. zł wskazało 5,3%, a do 50 tys. zł – 6% badanych. **Kondycja finansowa przedsiębiorstw reprezentujących inteligentne specjalizacje mierzona wysokością zysku za ostatni rok obrotowy jest podobna do tej, jaką wskazywali respondenci badania CATI. Co piąty podmiot osiągnął zysk nie wyższy niż 50 tys. zł, a 8,4% w ubiegłym roku w ogóle nie osiągnęło zysku. Dane te mogą niepokoić, jeżeli jest to efekt słabych wyników finansowych (o czym wyżej), a nie konsekwencja działalności inwestycyjnej przedsiębiorstw, która, jak to już wcześniej wykazano, w ostatnich latach znacznie się obniżyła w całym sektorze MŚP.**

Wykres 3 Deklarowany zysk przedsiębiorstw prowadzących działalność w ramach inteligentnych specjalizacji regionu w 2014 roku

¹² Dane w przeliczeniu na pełne etaty.

¹³ 0,3% badanych wskazało, że w 2014 roku nie miało obrotu.



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie badania CAWI przedsiębiorstw IS

3.6. Wywiady indywidualne z przedstawicielami organizacji pracodawców/klasterów z terenu województwa lubelskiego

Badanie ankietowe firm z terenu województwa lubelskiego zostało uzupełnione badaniem o charakterze jakościowym prowadzonym wśród podmiotów, które można uznać za reprezentantów regionalnego środowiska przedsiębiorców, w tym reprezentujących związki pracodawców, izby i cechy rzemieślnicze oraz klastry (6 wywiadów). Ekspertami uczestniczącymi w badaniu byli przedstawiciele następujących organizacji:

- Regionalna Izba Gospodarcza,
- Lubelski Klaster Ekoenergetyczny,
- Stowarzyszenie Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Wiedza (Chełm),
- Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny Lewiatan,
- Lubelski Klaster Teleinformatyczny,
- Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości.

3.7. IDI/ITI z podmiotami szkoleniowymi/doradczymi z województwa lubelskiego

Drugą obok organizacji reprezentujących/zrzeszających przedsiębiorców grupą instytucji, która posiada szeroki wachlarz informacji nt. doświadczeń i potrzeb przedsiębiorców związanych z inwestowaniem w rozwój kadr są przedstawiciele lubelskich podmiotów świadczących usługi szkoleniowo-doradcze. W ramach tej części badania przeprowadzono 6 wywiadów, w których uczestniczyły osoby reprezentujące:

- Euro-Konsult sp. z o.o.,
- Fundacja Aktywności Obywatelskiej,
- Netrix Group sp. z o.o.,
- Centrum Szkoleń I Innowacji Grzegorz Miszczak,
- Fundacja Q,
- Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

4. WYNIKI BADANIA

4.1. Ocena dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców w zakresie doskazywania pracowników

Inicjatywy rozwijające kompetencje i kwalifikacje pracowników podejmowane przez pracodawców

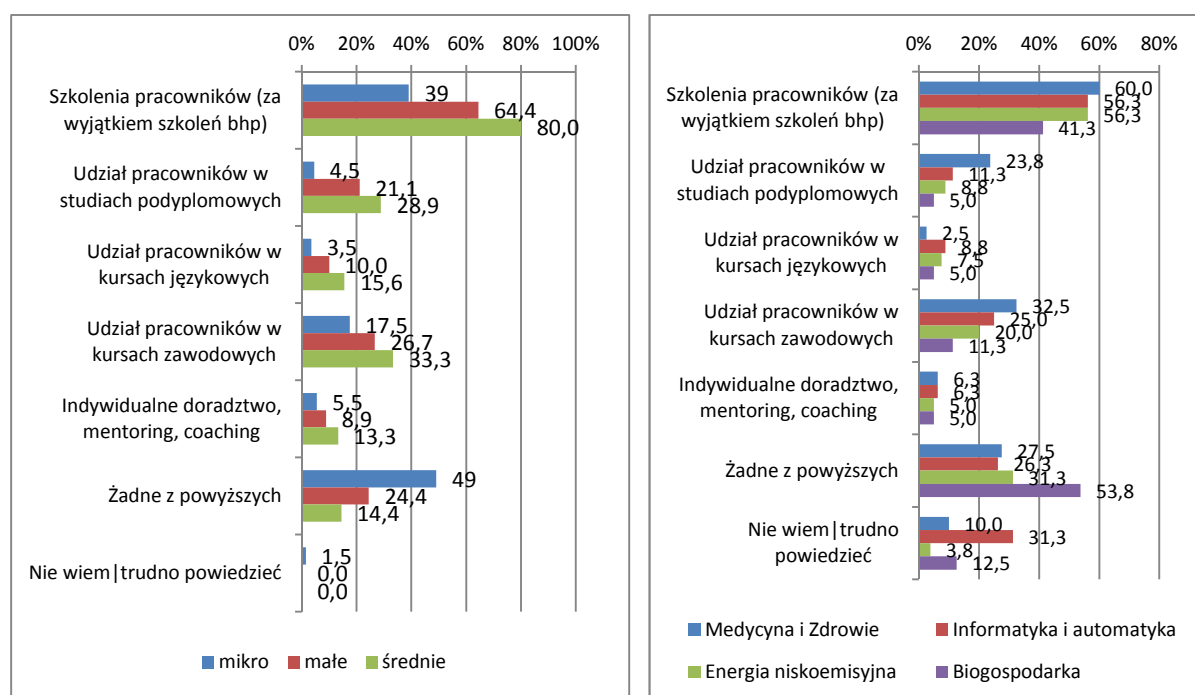
Koncepcja badania zapotrzebowania przedsiębiorstw na usługi rozwojowe zakłada w pierwszej kolejności weryfikację dotychczasowych praktyk przedsiębiorstw województwa lubelskiego w zakresie rozwoju kompetencji i kwalifikacji właścicieli oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach gospodarczych. Dotychczasowa praktyka, nawyki, a wreszcie podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, misja i strategia firmy będą bowiem w istotny sposób determinować zachowania przedsiębiorców w odniesieniu do oferty dostępnej w tworzonego systemie popytowym.

W ostatnich dwóch latach niespełna 48% przedstawicieli firm sektora MŚP i 31,6% reprezentujących inteligentne specjalizacje regionu, nie podejmowało jakichkolwiek działań i inicjatyw zorientowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników. Według respondentów w obu analizowanych grupach przedsiębiorców przede wszystkim nie zidentyfikowano potrzeb rozwojowych w tym zakresie. Na drugim miejscu czynnikiem powodującym bierność edukacyjną pracodawców są ograniczenia związane z finansowaniem tego typu działalności, a w dalszej kolejności problemy z wygospodarowaniem odpowiedniej ilości czasu i brak zainteresowania lub niechęć samych pracowników do rozwoju.

Najbardziej skłonne do inwestowania w kapitał ludzki są przedsiębiorstwa należące do klasy średnich podmiotów. Tylko co 7. firma wskazała, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy nie realizowała zadań związanych z podnoszeniem kwalifikacji właścicieli lub pracowników. W tym czasie aż 80% podmiotów tego typu zorganizowało szkolenia dla pracowników. Średnie podmioty zanotowały najwyższe odsetki udziału we wszystkich kategoriach aktywności edukacyjnej wskazanych w ankiecie (patrz wykres poniżej). **Na przeciwnym biegunie znajduje się natomiast sektor mikroprzedsiębiorstw (w tym jednoosobowe podmioty), z których niespełna 50% deklarowało w badaniu, że nie podejmowało wobec siebie lub wobec swoich pracowników inicjatyw rozwojowych w postaci szkoleń, kursów bądź wsparcia indywidualnego.** 39% podmiotów mikro podnosiło kwalifikacje swoich pracowników w formie szkoleń. Jest to zresztą zdecydowanie najpopularniejsza forma wsparcia kompetencji pracowników. Wyniki

badania wśród branż zakwalifikowanych do inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego są nieco bardziej wyrównane, choć zaznacza się nieco wyższa aktywność edukacyjna i rozwojowa podmiotów zaliczanych do specjalizacji: medycyna i zdrowie. Warto również zwrócić uwagę, że najslabiej w tym badaniu wypadły firmy reprezentujące biogospodarkę, gdyż ponad połowa z nich nie realizowała żadnych działań prorozwojowych dla swoich pracowników w ciągu ostatnich dwóch lat (54%).

Wykres 4 Formy podnoszenia kompetencji własnych przedsiębiorców i ich pracowników w okresie ostatnich 24 miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców (lewy wykres), N=380 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji (prawy wykres), N=320

Dla co czwartego przedsiębiorcy działającego w obszarze inteligentnych specjalizacji oraz niespełna co drugiego z sektora MŚP ogółem podnoszenie kwalifikacji nie wiązało się z jakimikolwiek wydatkami w analizowanym okresie. Trzeba przy tym pamiętać, że brak finansowego wkładu firmy w te działania nie zawsze oznacza ich zaniechania. Wynika to z konstrukcji wsparcia udzielanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w którym podmiot gospodarczy mógł korzystać ze szkoleń i doradztwa, opierając się na pomocy de minimis lub był zobowiązany do partycypacji w „kosztach” szkoleń w ramach niefinansowego wkładu własnego w postaci wynagrodzenia za pracę pracowników delegowanych na szkolenia i kursy. Niewielki odsetek podmiotów (13,4%) korzysta wyłącznie z wewnętrznego systemu podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników, który opiera

się na własnych zasobach firmy, stąd działania najprawdopodobniej nie generują wydatków¹⁴. Respondenci również nie ujęli w odpowiedziach dotyczących nakładów wydatków ponoszonych na zakup technologii i związanych z nimi szkoleń powdrożeniowych, które są zazwyczaj wliczone w koszty dostawy i montażu¹⁵. Zdarza się, że koszt rozwoju zawodowego przenoszony jest na pracownika partycypującego nawet w połowie wydatków związanych z organizacją szkolenia¹⁶. Jednak na podstawie wyników badania trudno jest oszacować, jak często realizuje się politykę szkoleniową z wykorzystaniem środków własnych zatrudnionych osób. Omawiając finansowanie instrumentów wpływających na wzrost kompetencji lub kwalifikacji pracowników, nie sposób pominąć dosyć powszechnie stosowanego kompetencyjnego podejścia do rekrutacji, czyli takiego jej prowadzenia, by pozyskiwani z rynku pracownicy posiadali wszystkie wymagane kompetencje i uprawnienia potwierdzone stosownymi dokumentami:

My wolelibyśmy przyjmować pracowników, którzy mają już te ukończone szkolenia i w pierwszej kolejności przyjmujemy takich pracowników, ale wiadomo, że nie zawsze są to osoby właśnie wykwalifikowane, więc wtedy my szkolimy i w całości my ponosimy koszty. Oczywiście są zawierane umowy, kształcenie, jest pewne zobowiązanie dopracowane, przepracowane określonego okresu, ale jest to niewielki czas do przepracowania¹⁷.

Nawet jeżeli firmy decydowały się ponosić jakiekolwiek nakłady związane z kwalifikacjami pracowników, nie były to wygórowane kwoty, co może być też efektem niskiego poziomu rentowności, o czym wspomniano przy opisie próby badawczej. Co czwarty badany podmiot wskazał na koszty nieprzekraczające 1 tys. złotych, a ogólnie $\frac{3}{4}$ respondentów zamknęło się w kwocie nie wyższej niż 5 tys. zł. Najczęściej (36%) były to wydatki w przedziale: powyżej 3 do 5 tys. zł. Na tym tle wyróżniają się średnie podmioty gospodarcze, które częściej niż dwie pozostałe kategorie firm skłonne były do ponoszenia wyższych kosztów zwiększania kompetencji i kwalifikacji. O ile mikro i mali przedsiębiorcy najczęściej w ciągu ostatnich 24 miesięcy wydatkowali na te cele nie więcej niż 5 tys. zł (odpowiednio 82% i 58%), to wśród średnich podmiotów najczęściej wskazywano koszty działań związanych z rozwojem kapitału ludzkiego w przedziale powyżej 5 do 10 tys. zł (19%), a co dziesiąty pracodawca z tej grupy deklarował wydatki powyżej 10 do 20 tys. zł oraz w przedziale powyżej 20 do 50 tys. zł. Nieliczne firmy średniej klasy wielkości wskazywały również wydatki w przedziale powyżej 50 tys. do 100 tys. zł oraz powyżej 100 do 250 tys. zł. W tych trzech

¹⁴ 24,2% badanych korzysta zarówno z modelu wewnętrznego jak i zewnętrznego, natomiast 61,1% tylko i wyłącznie zleca organizację różnych form podnoszenia kwalifikacji i kompetencji na zewnątrz.

¹⁵ FGI1.

¹⁶ FGI2.

¹⁷ FGI1. Por. również M. Kocór, A. Strzebońska, Zapotrzebowanie na pracowników, PARP Warszawa 2014.

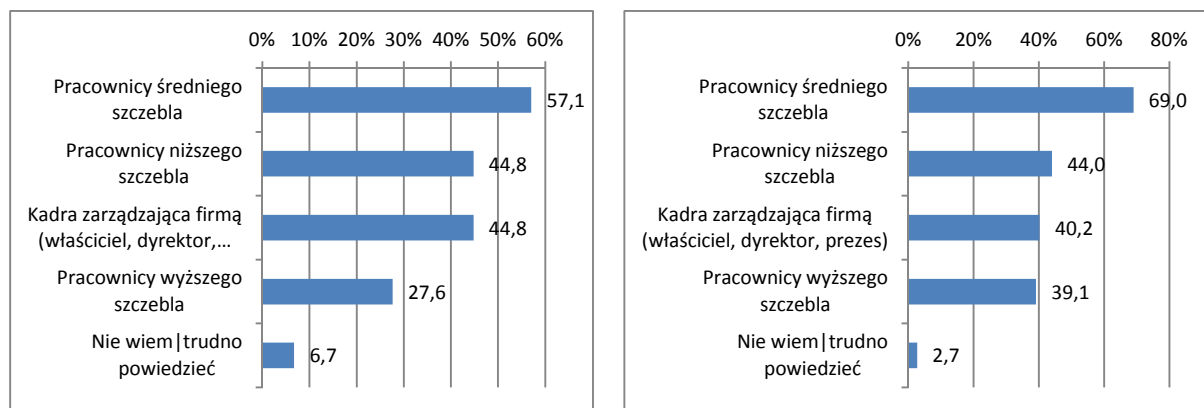
ostatnich kategoriach nie znalazł się żaden podmiot sklasyfikowany jako mikro lub mała firma.

Wyniki dotyczące pytania o nakłady na działalność rozwijającą kompetencje i kwalifikacje pracowników w podmiotach działających w inteligentnych specjalizacjach regionu są podobne, a grupa ta jest mniej zróżnicowana wewnętrznie. We wszystkich czterech badanych typach firm najczęściej wskazywano na wydatki w przedziale powyżej 1 do 3 tys. zł (po ok. 1/3 firm). Wyrównane wyniki zanotowano również w odniesieniu do przedziału powyżej 3 do 5 tys. zł. Omawiając te podmioty warto zwrócić uwagę na reprezentujące medycynę i zdrowie oraz biogospodarkę. Te pierwsze częściej niż inne deklarowały nakłady do 1 tys. zł. i jednocześnie nie znalazły się w grupie firm z wydatkami powyżej 50 tys. zł. Natomiast przedsiębiorstwa zaliczane do specjalizacji biogospodarka częściej niż pozostałe inwestowały powyżej 3 do 5 tys. zł i powyżej 5 do 10 tys. zł. One też, obok energii niskoemisyjnej, znalazły się w „elitarniej” grupie inwestujących powyżej 100 do 250 tys. zł.

Warto też zauważyć, że **wśród firm działających w ramach inteligentnych specjalizacji dostrzegalna jest tendencja do przeznaczania większych środków finansowych na działania związane z podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji pracowników** - na wydatki przekraczające 5 tys. zł wskazało niemal 30% firm z IS w porównaniu do 10% wśród pozostałych przedsiębiorstw z terenu województwa.

Działania z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników najczęściej skierowane były do pracowników średniego szczebla, najmniejsze odsetki podmiotów deklarowały natomiast organizację inicjatyw prorozwojowych w odniesieniu do pracowników wyższego szczebla, zdecydowanie częściej wśród badanych MSP (o 17,2 pp) i nieco częściej wśród firm reprezentujących inteligentne specjalizacje (tylko o 1,1 pp) częściej w szkoleniach uczestniczyli właściciele i najwyższa kadra zarządzająca.

Wykres 5 Grupy pracowników objęte działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji / kwalifikacji w MŚP (lewy wykres) oraz w przedsiębiorstwach IS (prawy wykres)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=163 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=184

Taki rozkład uczestnictwa pracowników może wynikać z „zawodowego” charakteru szkoleń, które są niezbędne do organizacji procesu produkcji lub świadczenia usług, są wymagane przepisami ogólnymi, związane z wykonywanym zawodem lub zastosowaną technologią, jak to ma miejsce w branży informatycznej, w której wykorzystuje się oprogramowanie konkretnego dostawcy. Nawet jeżeli pojawiają się tzw. szkolenia „miękkie”, to ich zakres jest ściśle powiązany z zadaniami zawodowymi (np. w zakresie obsługi klienta, sprzedaży, negocjacji)¹⁸. Przede wszystkim istotne jest to, żeby przekładały się one na konkretne korzyści dla firmy. Dlatego też respondenci z badania CATI wskazali właśnie na pracowników niższego szczebla oraz pracowników średniego szczebla jako te grupy, których szkolenie przyczyniło się najbardziej do osiągnięcia celów strategicznych firmy (w stosunku do pierwszej grupy uważało tak 37% badanych, a w przypadku drugiej grupy 26,1%). Szkolenie pracowników wyższego szczebla jest uznawane za najmniej efektywne i jednocześnie najmniejsze odsetki przedsiębiorców w badaniu MŚP wskazały na objęcie tej grupy działaniami ukierunkowanymi na rozwój kompetencji i kwalifikacji. Najwyraźniej procesy zarządcze nie są tak cenione i uznawane za kluczowe dla realizacji celów strategicznych firm¹⁹. Nieco inaczej podchodzą do tego podmioty działające w branżach związanych z inteligentnymi specjalizacjami. Wprawdzie tutaj również szkolenie pracowników średniego szczebla znalazło uznanie ze względu na wpływ na realizację celów firmy (28,9% badanych),

¹⁸ FGI1.

¹⁹ W przypadku kadry zarządzającej wpływ podnoszenia kwalifikacji na realizację celów strategicznych dostrzegło 17,4% badanych, natomiast w odniesieniu do kadry wyższego szczebla uważało tak zaledwie 4,3% biorących udział w ankiecie.

jednak również liczna grupa respondentów podała, że spodziewane efekty przynoszą działania, których odbiorcami są przedstawiciele kadry zarządzającej (27,6%)²⁰.

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych i potrzeb prowadzenia działań podnoszących kompetencje i kwalifikacje pracowników

Jednym z wyznaczników orientacji przedsiębiorstwa na wzrost jest świadoma i planowa polityka rozwoju zasobów ludzkich – inwestowanie w wiedzę i kompetencje pracowników, traktowanie właśnie tego zasobu, jako jednego z najważniejszych w firmie. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że w ustalaniu kierunków rozwoju kompetencji pracowników decydujące znaczenia mają niesformalizowane i niesystematyczne sposoby. Przy czym najczęściej deklarowano odgórne, nieangażujące pracowników podejście wynikające z analizy potrzeb przedsiębiorstwa (46,6% badanych MSP oraz 41,8% respondentów z inteligentnych specjalizacji). Podjęcie działań w zakresie szkoleń zazwyczaj jest efektem zmian w przepisach prawa, potrzeb odnowienia licencji lub uzyskania certyfikacji, a także wymogów stawianych przez klientów.²¹ Firmy przyglądają się bacznie sytuacji na rynku, który poniekąd dyktuje kierunki prowadzonej działalności, a więc także za pomocą tej obserwacji ustalone są obszary kompetencji, które powinni nabywać pracownicy lub je doskonalić²².

Rynek narzuca, po prostu zmieniające się warunki rynkowe powodują, że firma musi iść w tym czy w tym kierunku i w związku z tym nagle okazuje się, że jakaś grupa ludzi czegoś nie potrafi albo powinna coś umieć.

FGI3

Jednym ze źródeł wiedzy o potrzebach rozwojowych pracowników, które szczególnie wykorzystywane jest wśród przedsiębiorców reprezentujących średnie podmioty, są informacje zawarte w opisach stanowiska pracy²³.

Podejście oddolne opiera się z jednej strony na inicjatywności samych pracowników (o ile się nią wykazują), a z drugiej wykorzystuje się kadrę wyższego szczebla do identyfikacji potrzeb szkoleniowych w trakcie prowadzonych rozmów indywidualnych z pracownikami. **Diagnozy, jeżeli już się je prowadzi, realizowane są niesystematycznie i uzależnione od bieżących potrzeb (68,1% MŚP i 70,7% IS). Niespełna 15% MŚP podejmowało**

²⁰ Tak rozumianą skuteczność podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zadeklarowało w odniesieniu do pracowników wyższego szczebla 14,5% badanych firm z inteligentnych specjalizacji, a najmniej podmiotów dostrzegło wpływ działań edukacyjnych skierowanych do personelu niższego szczebla - 7,9%.

²¹ FGI3.

²² FGI2.

²³ FGI3.

się weryfikacji potrzeb pracowników okresowo, co pół roku, podczas gdy przedstawiciele inteligentnych specjalizacji najczęściej okresowo realizowali badania potrzeb średnio raz na rok (17,4% badanych).

Rysunek 1 Metody identyfikacji potrzeb szkoleniowych pracowników

Odgórnie ustalane zapotrzebowanie na kompetencje wynikające z analizy interesów firmy

Inicjatywa pracowników, którzy sami zgłaszają zapotrzebowania

Indywidualne rozmowy z pracownikami

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z przedstawicielami MSP oraz CAWI z firmami prowadzącymi działalność w obszarze inteligentnych specjalizacji

Inne sposoby i metody związane z zarządzaniem kompetencjami pracowników są wykorzystywane marginalnie, nie mają większego znaczenia – stosowane są przez pojedyncze firmy. To samo dotyczy angażowania w proces identyfikacji potrzeb rozwojowych pracowników firm lub instytucji zewnętrznych. Dotyczy to zarówno ogółu MŚP, jak i branż inteligentnych specjalizacji. Znamienne, że jeden z przedstawicieli małych firm biorących udział w badaniu FGI podkreślił znaczenie zaangażowania zewnętrznego podmiotu, nie ze względu na potrzebę dogłębnego, bezstronnego rozpoznania potrzeb pracowników, ale bardziej jako sposób na uzmysłowienie im faktycznej potrzeby, która już wcześniej została zidentyfikowana:

Myślę, że chętnie skorzystałabym z tego, żeby ktoś przyszedł na parę dni do nas poobserwował a potem powiedział, że Pani Hania to robi tam to robi tamto i jest jej potrzebne takie i takie szkolenie. Bardzo chętnie, bo ja sama wiem komu, co jest potrzebne. Ale ten ktoś nie zawsze jest przekonany, czy chciałby.

FGI1

Stosowane przez przedsiębiorców metody identyfikacji potrzeb rozwojowych pracowników uznawane są przez osoby odpowiadające w badaniu ankietowym za wystarczająco skuteczne, choć niewielki odsetek ocenia tę skuteczność bardzo wysoko (15% MŚP i 18% IS). 12,3% badanych przyznało, że nie podejmuje jakichkolwiek działań związanych z identyfikacją potrzeb szkoleniowych pracowników – są to przede wszystkim podmioty mikro

(13% z tej grupy i po 3% z pozostałych kategorii respondentów). W przypadku firm reprezentujących inteligentne specjalizacje, odsetek przedsiębiorstw biernych w tym zakresie wyniósł 6%. Działania związane z odpowiednim podejściem do doboru form i tematyki inicjatyw edukacyjnych są jednym z głównych czynników skuteczności i efektywności w zakresie zarządzania wiedzą i kompetencjami pracowników. Nadmienić trzeba, że realizacja diagnozy potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwa może być jedną z usług rozwojowych. **Biorąc pod uwagę sposoby, które przede wszystkim wykorzystywane są przez firmy do ustalania kierunków rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników, przekonanie przedsiębiorców do przydatności diagnozy będzie jednym z głównych wyzwań organizacji RUR w województwie lubelskim.** Działania te powinny być dostosowane do specyfiki regionu i przedsiębiorstw zlokalizowanych na tym obszarze. Wdrożenie działań, których celem jest upowszechnienie wiedzy i informacji o usługach rozwojowych oraz ich rozpropagowanie wśród potencjalnych odbiorców wsparcia, jest niedopracowane i powodować może problemy z osiągnięciem zakładanych dla tego zakresu wskaźników i celów. Z jednej strony PARP dysponuje w ramach realizowanego projektu środkami na organizację kampanii informacyjnej związanej z funkcjonowaniem systemu, której odbiorcami będą instytucje świadczące usługi, a także potencjalni klienci (przedsiębiorcy). Z drugiej natomiast wskazuje na IZ RPO i operatora regionalnego, jako dwa istotne „źródła napędzania” systemu RUR, twierdząc, że „rola edukowania spadnie na regiony”²⁴. Działania PARP mają zostać zrealizowane jeszcze w bieżącym roku, tj. przed uruchomieniem systemu podmiotowego w województwie lubelskim (planowany jest na koniec w roku 2016). Jednocześnie zgodnie z założeniami PO WER to właśnie PARP ma być odpowiedzialny za kampanię informacyjną i pozostałe działania upowszechniające w ramach działania: Upowszechnienie informacji na temat zasad funkcjonowania RUR wśród przedsiębiorców i pracowników oraz regionalnych i branżowych organizacji partnerów społecznych. Tym samym na poziomie IZ RPO nie planuje się wdrażania na szerszą skalę inicjatyw tego typu. W tym zakresie działania informacyjne i promocyjne realizowane na szczeblu regionalnym polegać będą w głównej mierze na zamieszczaniu treści dotyczących podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych na stronach internetowych zaangażowanych instytucji (w tym IZ RPO oraz operatora / operatorów).

Bariery podejmowania działań z zakresu rozwoju kapitału ludzkiego

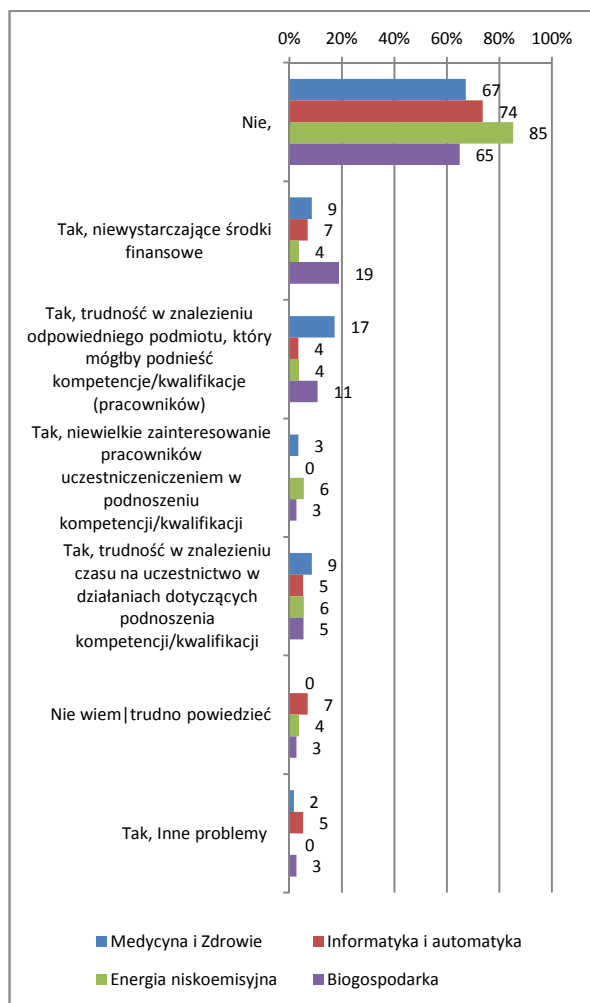
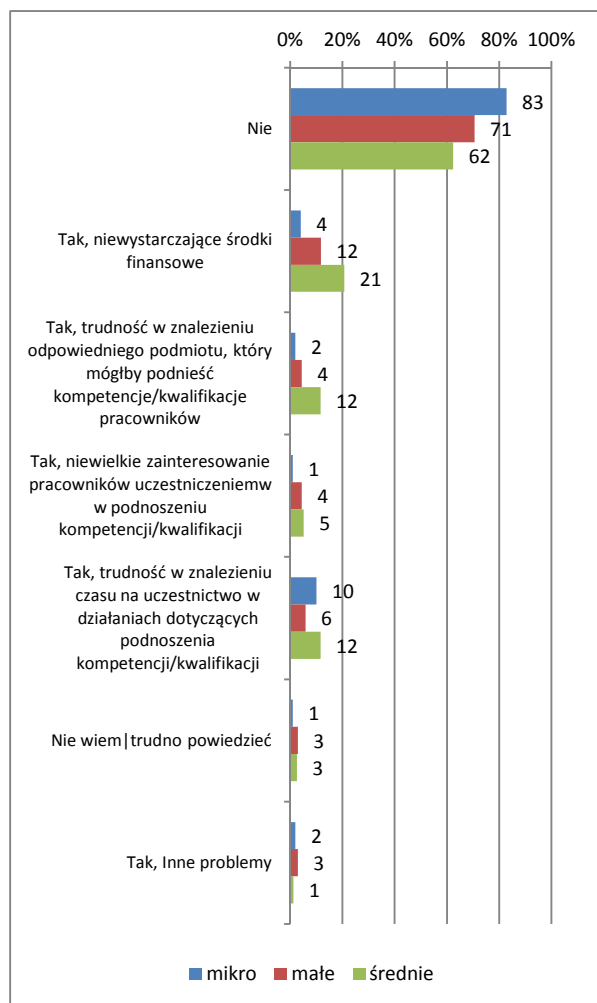
Jak już wskazano wyżej, spora grupa podmiotów nie realizowała edukacyjnych działań prorozwojowych. Jeżeli jednak przedsiębiorcy decydowali się na nie, w znaczącej większości (82,3% MŚP oraz 73,3% podmiotów w ramach IS) nie napotykali jakichkolwiek problemów z tym związanych. **Dla średnich przedsiębiorstw, które są skłonne najwięcej**

²⁴ IDI

inwestować w zasoby pracownicze, problemem były niewystarczające środki finansowe. Część z nich narzekała także na ograniczony dostęp do oferty rozwojowej oraz na problemy wynikające z ogólnie pojętego „braku czasu” (w obu przypadkach 11,7%). To ostatnie było też udziałem co dziesiątego podmiotu zakwalifikowanego do kategorii mikroprzedsiębiorstwa. Firmy, ze względu na realizację bieżących zadań, nie zawsze mogą sobie pozwolić na szkolenie części załogi, której nie ma kto zastąpić. Jak wynika z rozmów prowadzonych w ramach FGI, jest to nie tylko specyfika mikropodmiotów, ale również małych firm, zwłaszcza tych, które zatrudniają nieco więcej niż 10 pracowników²⁵.

Wykres 6 Bariery i problemy związane podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji w przedsiębiorstwie (MŚP – lewy wykres, firmy IS – prawy wykres)

²⁵ FGI2



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=244 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=206

Firmy działające w obszarze medycyny i zdrowia najczęściej wśród problemów związanych z podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji wskazywały na trudności ze znalezieniem odpowiedniego podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe. Chodzi tu przede wszystkim o to, że nie można takiego usługodawcy znaleźć na terenie województwa lubelskiego. Firmy należące do kategorii biogospodarka natomiast, częściej niż pozostałe przedsiębiorstwa inteligentnych specjalizacji, doświadczały problemów związanych z ograniczonymi środkami finansowymi, które można przeznaczyć na cele edukacyjne.

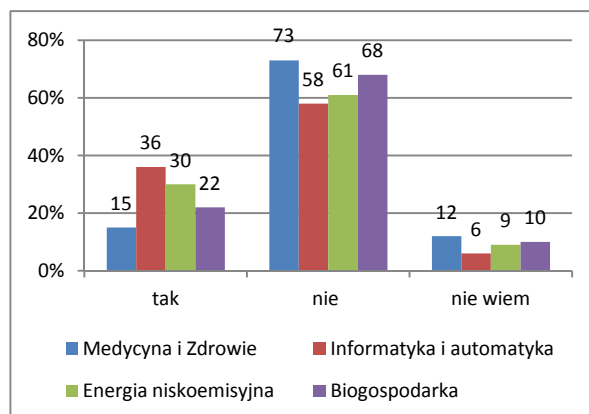
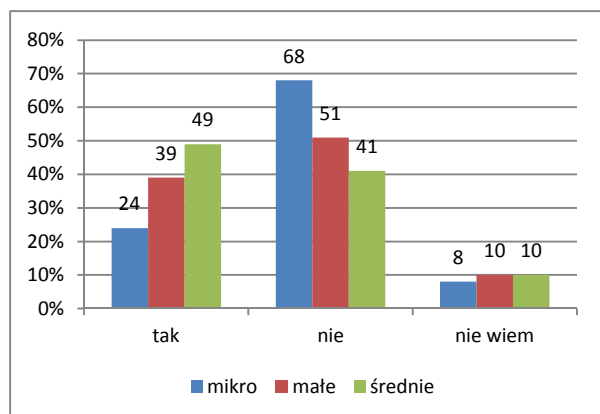
Jeżeli przedsiębiorcy napotykali trudności i problemy w związku z podejmowanymi przez nich działaniami związanymi z podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji, nie pociągały one za sobą negatywnych konsekwencji (62% MŚP i 37% IS). Jak wynika z przeprowadzonego badania, w przypadku podmiotów wywodzących się z inteligentnych specjalizacji regionu,

wyższy odsetek podmiotów wskazał, że problemy przynosiły niepożądane skutki. Co trzecia firma, z tej grupy badanych podmiotów, w ich wyniku zmuszona była zrezygnować z planowanych działań (35%). Podczas gdy tylko dla 10% MŚP problemy prowadziły do zaniechania inicjatyw rozwojowych. Jest to przede wszystkim powiązane ze specjalistycznym charakterem działalności gospodarczej prowadzonej przez tych przedsiębiorców. A co za tym idzie, większymi trudnościami w znalezieniu szkoleń i kursów adekwatnych do ich potrzeb. Dlatego właśnie jednym z najbardziej powszechnych sposobów reakcji na wystąpienie problemów przy organizacji kursów i szkoleń, jest poszukiwanie dostawcy usług na większym obszarze geograficznym niż zazwyczaj ma to miejsce (29%). W odniesieniu do MŚP, tego typu reakcja była udziałem zaledwie 12,5% respondentów deklarujących reakcję na wystąpienie problemów (tj. 4 podmioty). Najczęstszym sposobem rozwiązywania problemów z organizacją szkoleń stosowanym przez MŚP jest ograniczenie liczby pracowników delegowanych do wzięcia udziału w różnych formach podnoszenia kompetencji (17,2%). W przypadku IS takie działania deklarowało zaledwie 13% uczestników badania.

Jednym ze sposobów radzenia sobie z ograniczonymi środkami finansowymi było wykorzystanie dostępnych źródeł współfinansowania. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 – 2013 stanowił w tym czasie najważniejsze źródło realizacji usług rozwijających kompetencje pracowników przedsiębiorstw w Polsce. Stąd wykorzystanie potencjału i możliwości wynikających z Priorytetu VIII PO KL mogło być jednym z filarów rozwoju przedsiębiorstw oraz ograniczenia negatywnych skutków zmiany gospodarczej. Co czwarty podmiot z województwa lubelskiego należący do obu grup badanych firm (MSP i IS) deklarował udział w projektach finansowanych z EFS w ramach tego Programu. W kategorii przedsiębiorstw średnich był to już co drugi podmiot, a to one właśnie najczęściej skarżyły się na ograniczenia finansowe wdrożenia usług rozwojowych. **Najmniejszy odsetek korzystających z PO KL zanotowano wśród mikroprzedsiębiorstw, przy czym wydaje się, że wynika to nie tyle z nietrafionych działań samego Programu, co z postawy właścicieli tych firm, gdyż rzadziej dostrzegają potrzebę podnoszenia kwalifikacji. Jednocześnie częściej opierają się na personelu wykwalifikowanym²⁶, a liczba zatrudnionych w tych firmach pracowników, uniemożliwia nawet krótkotrwale wyłączenie z realizacji zadań zawodowych pojedynczych osób. Dlatego jedną z głównych barier tej kategorii podmiotów jest „brak czasu”.**

Wykres 7 Deklaracje wykorzystania PO KL w realizacji polityki szkoleniowej przedsiębiorstw z sektora MŚP (lewy wykres) oraz działających w obszarze inteligentnych specjalizacji (prawy wykres)

²⁶ Por. wymagania dotyczące pracowników przyjmowanych do pracy w: M. Kocór, A. Strzebońska, Zapotrzebowanie na pracowników, Warszawa 2014.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=380 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=320

Zarówno przedsiębiorstwa objęte ankietą CATI jak i CAWI najczęściej korzystały z dostępnych form szkoleniowych (odpowiednio 64% i 55%). W drugiej kolejności wykorzystywano narzędzia prozatrudnieniowe – staże lub wsparcie związane z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy. W mniejszym stopniu korzystano z usług diagnozy potrzeb rozwojowych, doradztwa w zakresie strategii, wsparcia w rozpoczynaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej oraz studiów podyplomowych i kształcenia zawodowego pracowników.

O tym, że PO KL był ważnym narzędziem rozwojowym MŚP, świadczą oceny wpływu realizowanych w jego ramach działań na progres przedsiębiorstwa. **Niemal 85% badanych korzystających ze wsparcia EFS było przekonanych o znaczeniu interwencji publicznej, a 56% twierdziło, że wpływ ten był duży i bardzo duży.** Bardziej stonowane były opinie firm zaliczanych do inteligentnych specjalizacji. Pośród nich, aż 17% korzystających z PO KL zaznaczyło odpowiedź świadczącą o braku jakiegokolwiek wpływu na rozwój firmy. Prawdopodobnie dla tych podmiotów środki dostępne z unijnego finansowania były substytutem własnej inwestycji lub miały charakter uzupełniający. Nastawienie na rozwój i pozostała – własna działalność firm - pozwoliłaby na osiągnięcie podobnych efektów. Jednocześnie 43% z tej grupy badanych wskazało na duży i bardzo duży wpływ PO KL na rozwój przedsiębiorstwa.

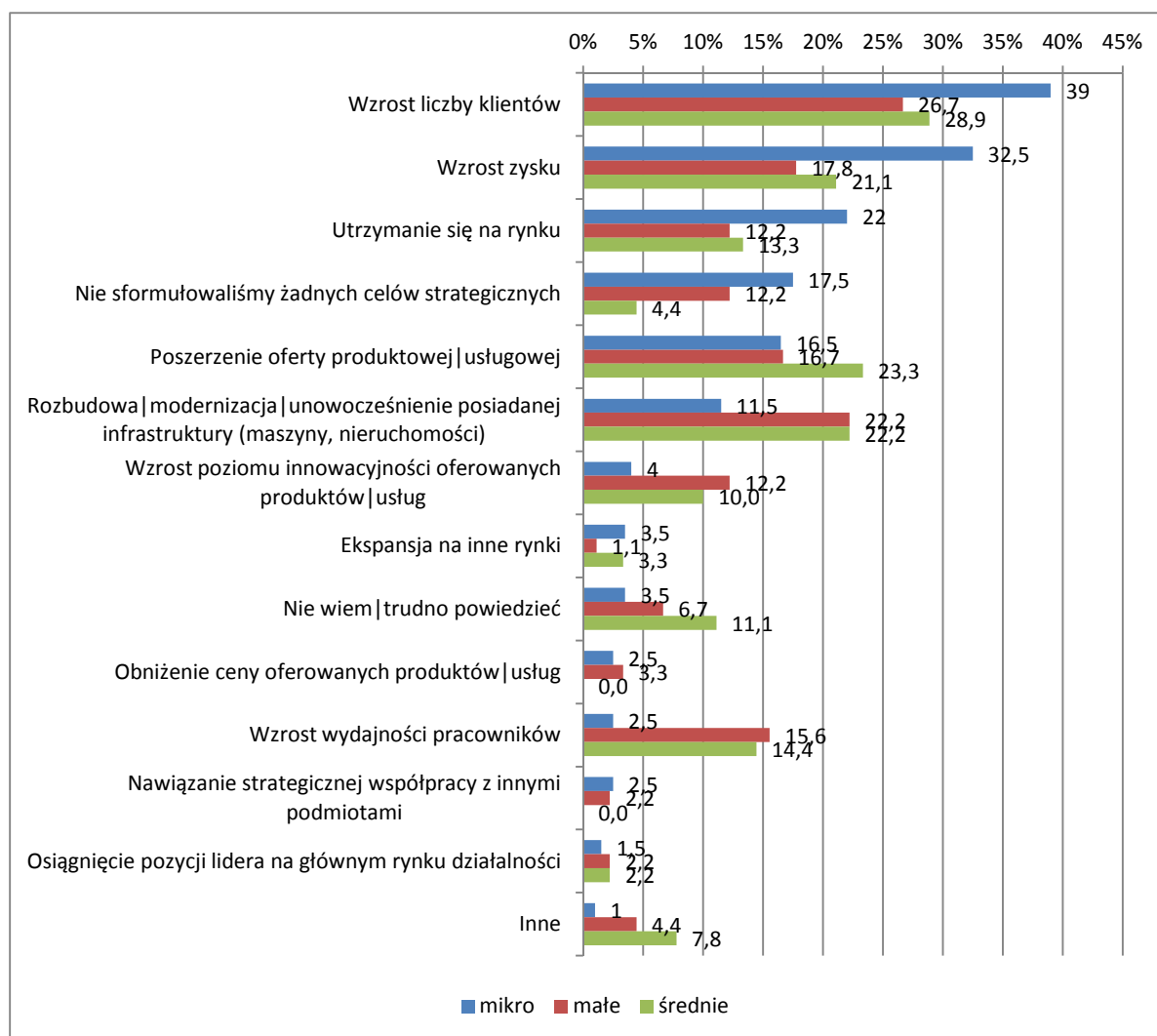
Realizacja celów strategicznych podmiotu poprzez wsparcie rozwoju kompetencji i kwalifikacji

Przedstawione w raporcie podejście związane z podejmowaniem decyzji dotyczących rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników lubelskich przedsiębiorstw, które w głównej mierze opiera się na ogólnym, ukierunkowanym na potrzeby podmiotu, wyznaczaniu kierunków rozwoju kapitału ludzkiego, sprzyja w trafności i spójności tych działań z założeniami

rozwojowymi firm. Jedynie 5,7% badanych przedstawicieli MŚP przyznało, że podejmowane inicjatywy z obszaru wiedzy i umiejętności pracowników nie były związane z realizacją celów strategicznych firmy. Podobny wynik zanotowano wśród przedstawicieli firm związanych z inteligentnymi specjalizacjami regionu (7,8%). W obu przeprowadzonych przez nas badaniach także zbliżone są do siebie odsetki respondentów twierdzących, że wszystkie lub większość podejmowanych działań z tego zakresu były związane z realizacją strategii rozwoju przedsiębiorstwa (71,6% MŚP i 69,3% IS).

W latach 2014 – 2015 przedsiębiorstwa z terenu województwa lubelskiego najczęściej stawiały sobie za cel zwiększenie liczby klientów (38,4%), następnie – co wiąże się z pierwszym – wzrost zysku z działalności (31,8%). Jest to szczególnie istotne ze względu na dosyć niską rentowność podmiotów gospodarczych. Problemy w tym zakresie odzwierciedlają również odpowiedzi badanych świadczące o koncentracji na utrzymaniu się na rynku, co było ważne dla co piątego przedsiębiorcy (21,6%). Przy czym częściej stanowiło to wyzwanie dla mikroprzedsiębiorstw niż dla pozostałych dwóch kategorii podmiotów z sektora MŚP. Rzadziej wskazywano na cel związany z poszerzeniem oferty wytwarzanych dóbr i usług bądź na wzrost poziomu ich innowacyjności (odpowiednio 16,6% oraz 4,2% badanych). 11,8% firm z sektora MŚP orientowało swoje działania na rozbudowę i modernizację posiadanej infrastruktury. Inwestycje w rozwój bazy sprzętowej i maszynowej nie stanowią wartości samej w sobie i miały charakter pomocniczy dla osiągnięcia celów rozwojowych wskazanych powyżej.

Wykres 8 Cele strategiczne przedsiębiorstw na lata 2014 - 2015 (MŚP)



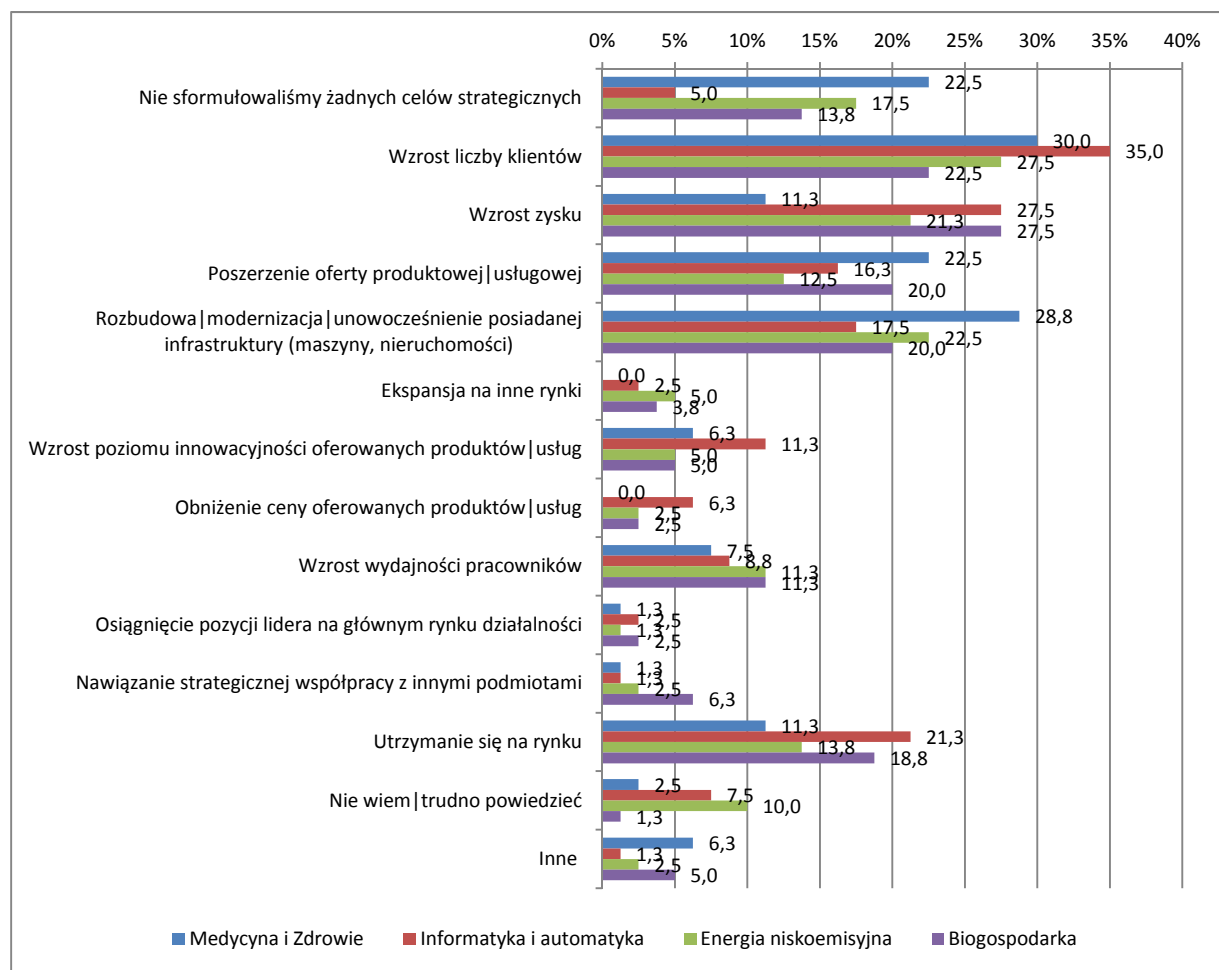
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=380

Warto przy tym zauważyć, że dla podmiotów prowadzących działalność w obszarze inteligentnych specjalizacji był to drugi co do częstości wyboru priorytet rozwojowy przedsiębiorstwa (22,2%). Najwięcej wskazań – 28,8% respondentów – dotyczyło wzrostu liczby klientów. Na trzecim miejscu firmy te podawały cele związane z wzrostem zysku (21,9%) a na czwartym poszerzenie oferty produktów i usług (17,8%). Odsetek podmiotów nastawionych na utrzymanie się na rynku był podobny do badania MŚP, gdyż zadeklarowało tak 16,3% badanych przedsiębiorców.

Co ciekawe, w przypadku firm mikro, dążeniu do osiągnięcia celów związanych z rozwojem prowadzonej działalności nie towarzyszą cele związane z wydajnością i efektywnością pracy zatrudnionego personelu (jedynie 2,5% podmiotów z tej kategorii). Nieco częstsze wskazania

zanotowano wśród przedsiębiorstw małych i średnich (odpowiednio 15,6% i 14,4% respondentów). W przypadku inteligentnych specjalizacji, co dziesiąta firma wytyczyła sobie cel dotyczący wzrostu wydajności pracowników, a wyniki w poszczególnych inteligentnych specjalizacjach są zbliżone do siebie.

Wykres 9 Cele strategiczne przedsiębiorstw na lata 2014 - 2015 (IS)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=320

Identyfikacja celów strategicznych przedsiębiorstwa wiąże się z ich ciągłym uaktualnianiem, dostosowaniem się do zmienności rynku, co w praktyce skutkuje odejściem od wieloletniego planowania strategicznego:

Cele są w głowie z tym, że powiedzmy długoterminowe, ale sytuacja na rynku jest tak zmienna, że trzeba korygować praktycznie raz na rok i realnie na to wszystko patrzeć, bo 10 lat w przód zakładać to jest nierealne chyba na chwilę obecną.

Jednocześnie co 6. podmiot w badaniu CATI oraz co 7. w badaniu CAWI przyznał, że w latach 2014 – 2015 nie wyznaczył sobie jakichkolwiek celów związanych z rozwojem firmy. W przypadku MŚP jest to postawa częściej charakterystyczna dla podmiotów mikro (17,5%) niż dla średnich (4,4%). O ile prowadzenie działalności „z dnia na dzień” oraz podejmowanie wyzwania utrzymania się na rynku wśród mikroprzedsiębiorstw nie jest zaskoczeniem, to wyniki firm, które działają w najbardziej prorozwojowych sektorach w województwie lubelskim, są już małą niespodzianką. Albowiem **w grupie firm przyporządkowanych do inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego na brak wytyczonych celów wskazało aż 23% podmiotów z obszaru medycyna i zdrowie i 18% prowadzących działalność związaną z niskoemisyjną energią. Nie wytyczyło sobie celów strategicznych także 14% przedsiębiorstw zajmujących się biogospodarką.** Na tym tle wyróżniają się przedsiębiorstwa informatyczne, wśród których odsetek rezygnujących z celów strategicznych wyniósł 5%. Taka postawa może być konsekwencją dostępnych instrumentów rozwojowych i ich potencjałe do determinowania kierunków tego rozwoju, gdyż przedsiębiorcy rozpatrują je w kategorii pojawiającej się (często niepowtarzalnej) szansy. Jeżeli przyjąć założenie, że w ostatnich latach priorytetowo traktowano inwestycje w inteligentne specjalizacje, jako obszary o najwyższym potencjale rozwojowym województwa, świadczyć to może o wysokiej skuteczności stymulacji rozwoju i koncentracji na wybranych gałęziach i branżach gospodarki przez odpowiednie ukierunkowanie polityki rozwoju regionalnego.

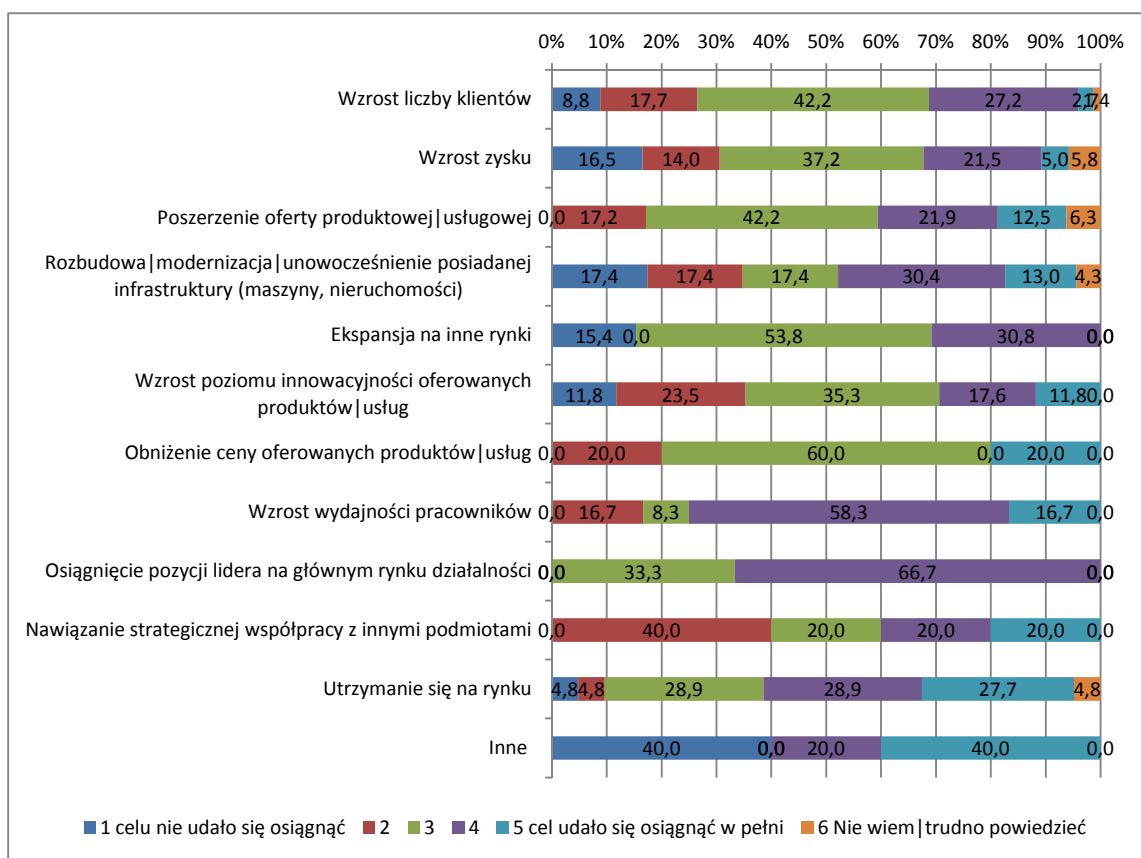
Osoby uczestniczące w badaniu w większości miały bardzo dobre opinie dotyczące stopnia realizacji zakładanych przez swoje firmy celów. Jeżeli nawet nie zostały one osiągnięte w pełni, to niemal w każdym z weryfikowanych celów znaczny odsetek respondentów uznawał, że udało się to w dostatecznym lub wyższym stopniu (ocena 3 i wyższa). Takie opinie są charakterystyczne dla 72% badanych zakładających realizację celów odnoszących się do wzrostu liczby klientów, 63,6% respondentów dążących do wzrostu zysku, 76,6% zorientowanych na poszerzenie oferowanych produktów lub usług, 60,9% podmiotów, które chciały rozbudować, zmodernizować lub unowocześnić posiadaną infrastrukturę oraz 85,5% firm, które założyły sobie za cel utrzymanie się na rynku²⁷. Pomimo tego, że nieliczne podmioty decydowały się na realizację celu dotyczącego wzrostu wydajności załogi

²⁷Nie zaprezentowano w opisie kategorii odpowiedzi, które były udziałem nie więcej niż 20 podmiotów. Wśród badanych MŚP 4 podmioty planujące utrzymanie się na rynku oznaczyły odpowiedź 1 „celu nie udało się osiągnąć”. Wiąże się to najprawdopodobniej z utrzymaniem wybranego segmentu działalności bądź w ramach prowadzonej wcześniej formy prawnej działalności, gdyż zgodnie z założeniami respondentami badania byli przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku, co potwierdzają również wyniki przeprowadzonej ankiety (dane metryczkowe i inne dane uzyskane w ramach badania).

pracowniczej, to jednak właśnie działania z tego zakresu oceniono najwyżej – oceny 4 i 5 reprezentowały $\frac{3}{4}$ odpowiedzi w tej kategorii²⁸. Żaden z podmiotów planujących ekspansję na inne rynki nie przyznał najwyższej oceny dla realizacji tego celu, a cele związane z rozwojem działalności mierzonej liczbą klientów i wzrostem zysku, choć najważniejsze, zanotowały w przeprowadzonym badaniu najbardziej niezadowolające wyniki. W pełni udało się to zaledwie 2,7% podmiotów w pierwszym przypadku i 5% firm w drugim. Całkowite niepowodzenie w dążeniu do osiągnięcia wyższego zysku zadeklarowało 16,5% badanych i obok działań związanych z modernizacją posiadanej infrastruktury (17,4%), jest to najgorszy wynik dotyczący poziomu realizacji wytyczonych celów.

²⁸ Cel dotyczący utrzymania się na rynku został wyłączony z analizy ze względu na zakres badania, które nie obejmuje przedsiębiorców, którzy zawiesili lub zlikwidowali działalność gospodarczą.

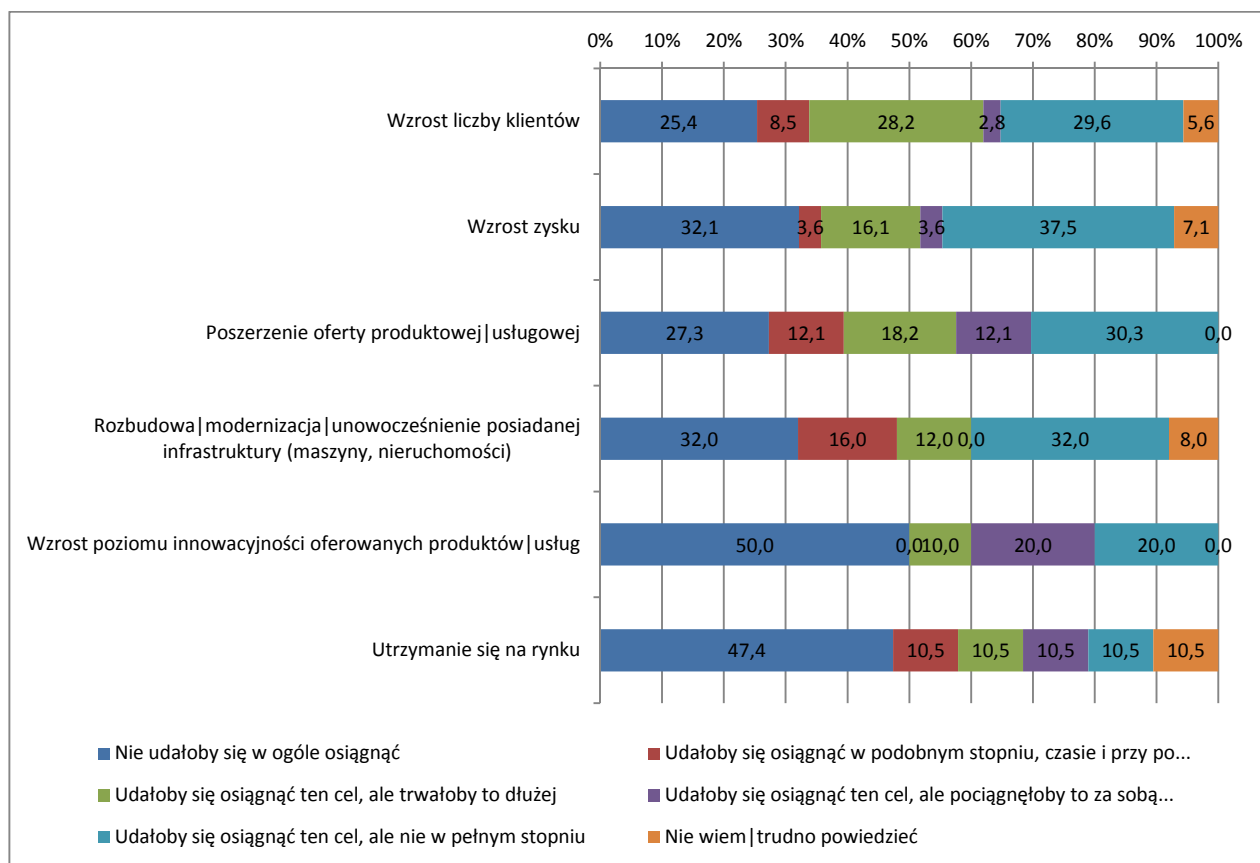
Wykres 10 Stopień osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=315

W czterech przypadkach żaden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi świadczącej o niepowodzeniu podejmowanych działań w ramach realizacji strategii firmy. Dotyczy to poszerzania portfolio oferowanych produktów i usług na rynku, obniżenia cen, wzrostu wydajności pracowników oraz budowania sieci współpracy z innymi podmiotami.

Wykres 11 Przewidywany wpływ braku działań dotyczących podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników na realizację celów strategicznych

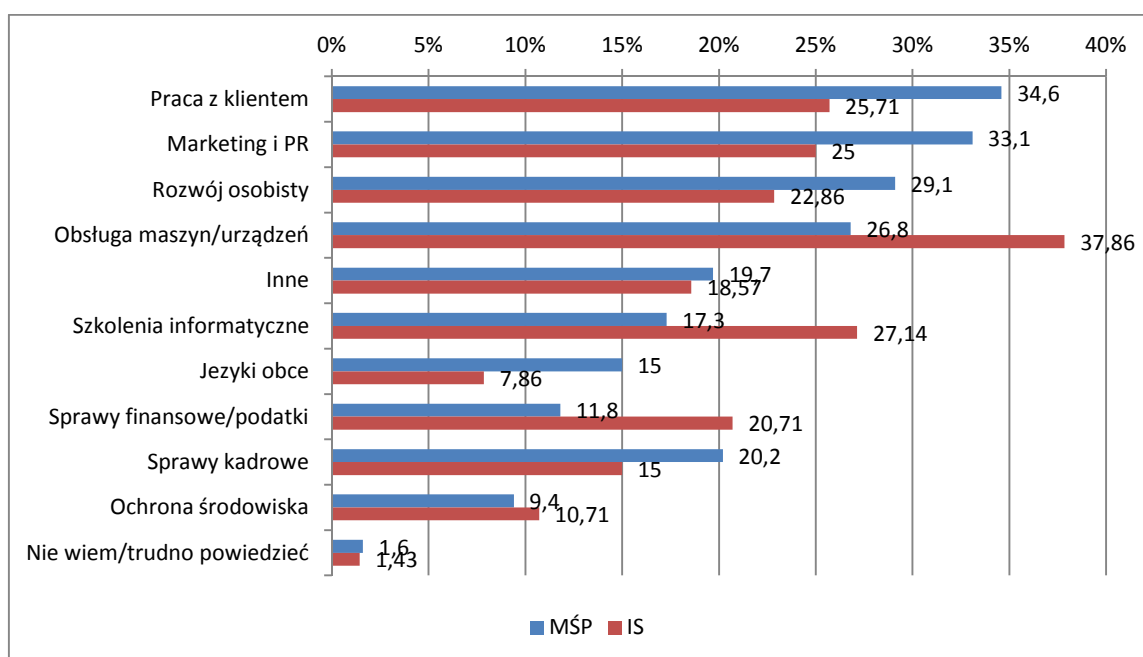


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N= 147, z wykresu usunięto kategorie odpowiedzi o częstości poniżej 10

Aby zweryfikować znaczenie inicjatyw ukierunkowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji właścicieli i pracowników przedsiębiorstw, w ankiecie zamieszczono pytanie dotyczące oceny wpływu tego typu działań na osiągnięcie celów strategicznych. **Inwestycja w kapitał ludzki przedsiębiorstwa jest ważna, może przyspieszyć realizację celów bądź w pewien sposób wpłynąć na zwiększenie wyników w tym zakresie. Jednak w opiniach większości podmiotów nie przesądza ona o powodzeniu podejmowanych działań.** Ponieważ przedsiębiorcy z terenu województwa lubelskiego w znacznej mierze nastawieni są na poszerzanie kręgu odbiorców swoich produktów i usług, **szkolenia związane z pozyskaniem klienta i jego obsługą zostały uznane za jedno z najbardziej istotnych dla osiągania celów strategicznych podmiotu. Jednocześnie warto zauważyć, że w przypadku firm funkcjonujących w inteligentnych specjalizacjach regionu, największy udział respondentów w ocenie znaczenia szkoleń zanotowano w przypadku kursów zawodowych.** Ze względu na specyfikę tej

grupy badanych istotne okazały się także szkolenia informatyczne. Zwrócić należy także uwagę na niewielki odsetek podmiotów, które wskazywały tematykę szkoleń związanych z bieżącym funkcjonowaniem firmy tj. dotyczącą spraw kadrowych i obsługi finansowej. Prawidłowe i sprawne funkcjonowanie działów obsługowych przedsiębiorstwa, kompetencje z tego zakresu są w mniejszym stopniu uznawane za istotne ze względu na realizację celów strategicznych. Warto jednak zauważyć, że firmy reprezentujące inteligentne specjalizacje nieco częściej wskazywały znaczenie właśnie tych szkoleń. Wśród szkoleń o największym wpływie na realizację strategii podmiotu znalazły się także te związane z rozwojem osobistym.

Wykres 12 Zakres tematyczny działań edukacyjnych o największym wpływie na osiągnięcie celów strategicznych firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=127 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=140

Podsumowanie

Podejmowane w ostatnich dwóch latach inicjatywy lubelskich przedsiębiorców dotyczące rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników realizowane są przede wszystkim w związku z obserwacją rynku oraz z uwzględnieniem interesu ekonomicznego przedsiębiorstwa. Dzięki temu w znacznej opinii respondentów działania z zakresu rozwoju kapitału ludzkiego firm idą w parze z wyznaczanymi przez zarządzających celami krótko i długoterminowymi. Trzeba

jednak także podkreślić, że zakładane cele nie są osiągane w pełni, a działania szkoleniowo-doradcze, choć wspierają ich realizację, raczej nie mają fundamentalnego znaczenia. Przedsiębiorcy są przekonani, że część z nich może być wykonana bez aktywnego wsparcia kompetencji pracowników. Przy definiowaniu zakresu wsparcia opinia samych pracowników również jest brana pod uwagę przy ustalaniu kierunków ich rozwoju zawodowego. Jednak wydaje się, że ma mniejsze znaczenie, a zaangażowanie pracownika w proces identyfikacji potrzeb jest rzadsze i najczęściej nie opiera się na systematycznych badaniach uwzględniających dedykowane do tego narzędzia. **W ostatnich 24 miesiącach firmy korzystały przede wszystkim ze szkoleń oraz kursów dla pracowników. Borykając się z utrzymaniem płynności finansowej i koncentrując się na zwiększaniu zysku z działalności, nie były one w stanie wyasygnować wysokiej sumy środków na działania rozwijające kompetencje i kwalifikacje pracowników. Stosunkowo rzadko zdarzało się, by kwota przeznaczonych środków przekroczyła 20 tys. złotych, a najczęściej było to nie więcej niż 5 tys. złotych. Nieco bardziej skłonne do wydawania większych sum na rozwój kadr są podmioty zaliczane do klasy średniej oraz przedsiębiorstwa reprezentujące regionalne specjalizacje inteligentne. W organizacji działań rozwojowych raczej nie napotymano przeszkód, a jeżeli już się one zdarzały, były głównie związane z ograniczeniami w zasobach finansowych, jak również z deficytem czasu, który można przeznaczyć na edukację i rozwój. Według deklaracji badanych podmiotów do grup pracowników najczęściej korzystających ze wsparcia szkoleniowego należeli pracownicy średniego i niższego szczebla. Na trzecim miejscu co do częstości wskazań respondentów dotyczących beneficjentów wsparcia były osoby zaliczane do kadry zarządzającej przedsiębiorstwa.**

4.2. Określenie zainteresowania przedsiębiorców wsparciem w zakresie podnoszenia kompetencji / kwalifikacji pracowników w ramach usług rozwojowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa oraz branży definiowanej wg sekcji PKD

Strategie i cele rozwojowe firm z województwa lubelskiego

Strategia przedsiębiorstwa definiowana jest w zarządzaniu i ekonomii przez pryzmat podejścia ukierunkowanego na realizację długoterminowych celów / efektów / wyników ustalanych przez zarządzających podmiotem w ramach jego działalności i misji. Niejednokrotnie taki plan strategiczny wymaga określenia konkretnych nakładów, które są niezbędne dla realizacji jego założeń. Opracowanie strategii przedsiębiorstwa nie wymaga formuły pisemnej, jakkolwiek ułatwia ona komunikację z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi firmy. Określenie celów strategicznych i ich zapisanie umożliwia wykorzystanie ich w organizacji, w tym przede wszystkim funkcji koordynacyjnych, selekcyjnych oraz integracyjnych. Nakreślenie strategii przedsiębiorstwa nie można jednak utożsamiać tylko i wyłącznie z „posiadaniem” dokumentu. Takie nastawienie do strategii jest udziałem niewielkiego odsetka przedsiębiorców w regionie lubelskim, gdyż jedynie co 7. badany z grupy MŚP i co 4. reprezentujący inteligentne specjalizacje przyznał, że cele strategiczne zostały ujęte w formie dokumentu pisemnego. Jedną z osób uczestniczących w badaniu FGI wywodzącą się z sektora małych podmiotów w następujący sposób scharakteryzowała podejście do opracowania dokumentów strategicznych przedsiębiorstwa:

Strategia rozwoju firmy jest na pewno potrzebna bankom pod kredyty. Ja taką strategię robiłem, gdy starałem się o kredyt na inwestycje. Natomiast jeżeli występuje możliwość podjęcia jakiejś działalności, to po prostu firma się dostosowuje i takiego dokumentu zasadniczo nie potrzebuje. Bo po co jest taki dokument potrzebny? Tylko po to, żeby zyskać jakieś finansowe możliwości uruchomienia tej strategii.

FGI1

Nieco inne podejście reprezentował jeden z przedstawicieli średnich podmiotów:

Te plany wiążą się z wielkością przedsiębiorstwa najczęściej, im większa firma tym bardziej długofalowe myślenie i lepsza pozycja, im większy udział w rynku tym bardziej długoterminowe podejście. W przypadku mojej firmy jest tak, że są plany długoterminowe, które się dzielą na plany krótkoterminowe, na plany znowu roczne, kwartalne, itd. Jest to też podyktowane tym, że akcje Grupy Kapitałowej są na giełdzie, a wymaga to pewnej sprawozdawczości. Także myślę, że w każdej firmie jakieś planowanie jest, tylko bardziej formalne lub mniej formalne i rzadziej pracownicy znają tak naprawdę te cele strategiczne zarządu i może z tym to jest związane, że widzimy to w bardziej krótkoterminowej perspektywie.

FGI3

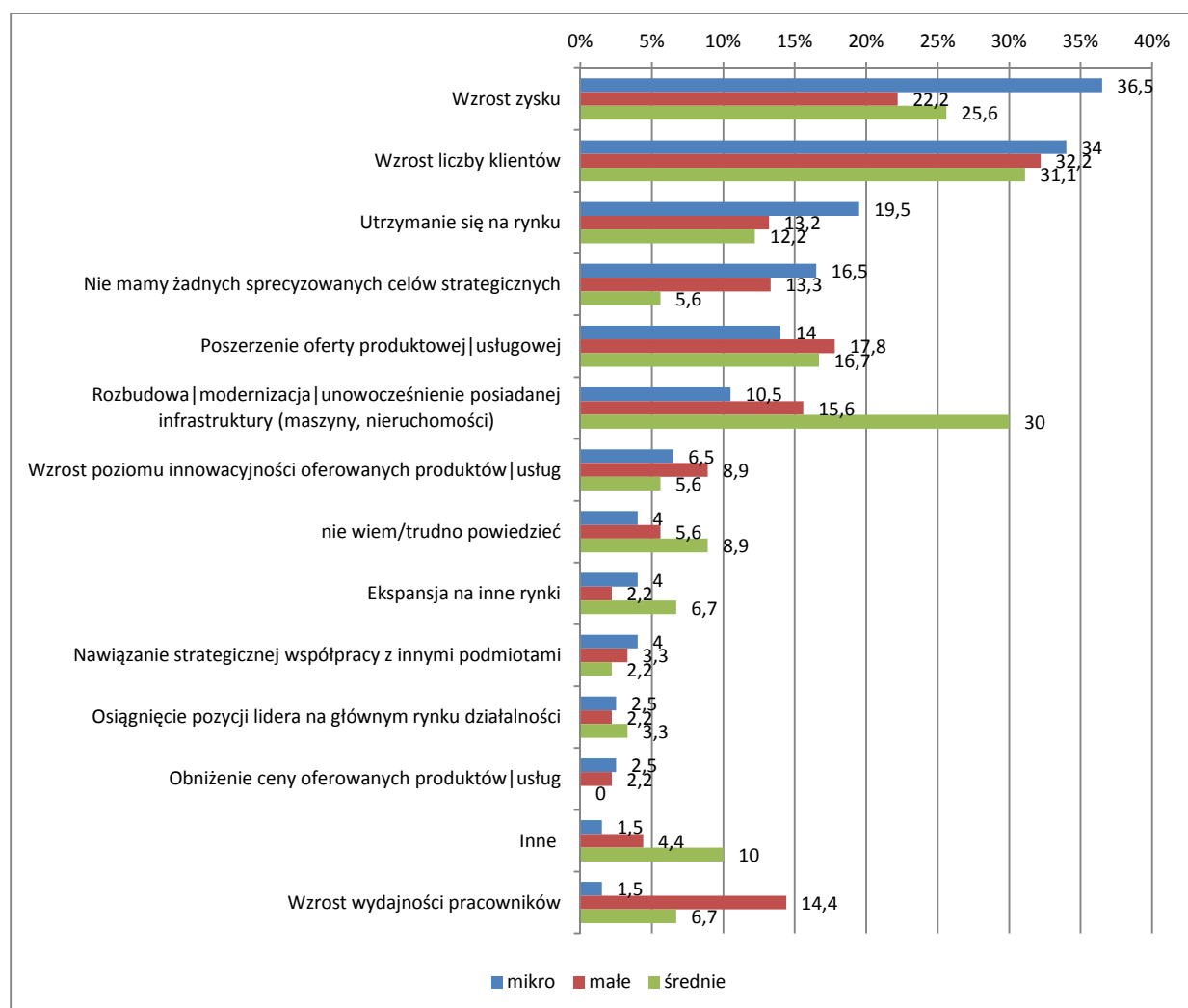
Podobnie, jak miało to miejsce w latach 2014 – 2015, najwięcej podmiotów gospodarczych w swoich strategiach rozwojowych dla najbliższych dwóch lat (2016 – 2017) kładzie nacisk na zwiększanie zysku z działalności oraz wzrost liczby klientów (co trzeci respondent z grupy MŚP). Na trzecim miejscu priorytetowym celem firm jest utrzymanie się na rynku (19,2% badanych). Dobrze ilustruje to podejście jeden z uczestników FGI reprezentujący mikroprzedsiębiorstwo:

Cel podstawowy przedsiębiorcy w mojej branży to przetrwać wszystkie kryzysy, kolejne następujące, jeden się nie kończy, następny jest już w drodze. Przetrwać i nie dać się, bo wiele firm pada, zamyka się, ogłasza upadłość przy pomocy wysokiego sądu, pada jak domino kilka kolejnych, zostaje z długami, niezapłaconymi fakturami i nie ma żadnych ulg na ten VAT, jeśli firmy nie ma [...] To jest moja taka [strategia], nie dać się i przetrwać.

FGI2

Wśród priorytetów strategicznych znajdują się także: poszerzenie zakresu produkcji i świadczonych usług (co 7. podmiot), inwestycje w bazę sprzętową i infrastrukturę (co 10. respondent). Przy czym przedsiębiorstwa średnie znacznie częściej przywiązują do tego wagę niż dwie pozostałe kategorie podmiotów wywodzących się z sektora MŚP. Inne cele rozwojowe mają niewielkie znaczenie dla firm z województwa lubelskiego. Analiza odpowiedzi respondentów dla lat 2014 – 2015 i 2016 – 2017 wskazuje, że cele te, pomimo drobnych wahań, w kolejnych latach powtarzają się w podobnym odsetku badanych, a działania strategiczne charakteryzuje ciągłość. Odsetek podmiotów, które nie doprecyzowały swoich celów rozwojowych, również kształtuje się na podobnym poziomie (obecnie jest ich mniej o 1 pp).

Wykres 13 Cele strategiczne badanych przedsiębiorstw z sektora MŚP



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=380

Dane wynikowe badania przedstawicieli inteligentnych specjalizacji nie odbiegają znacznie od tego, co zostało ustalone w wyniku ankiety skierowanej do MŚP. Również i oni na dwóch pierwszych miejscach wskazali wzrost liczby klientów (31,3%) i zwiększenie zysków (29,6%) jako najistotniejsze cele strategiczne. Natomiast trzecim co do częstości wyborem firm z IS była rozbudowa, modernizacja i nowocześnienie posiadanej infrastruktury (23,1%). Nieco mniej, bo 21,6% badanych z tej grupy wskazało na poszerzenie oferty produktów i usług. Co 7. respondent IS przyznał natomiast, że nie określono w firmie celów strategicznych.

Stosunkowo niska kondycja finansowa przedsiębiorstw powoduje koncentrację na podstawowych zagadnieniach związanych ze zdobywaniem rynku, zwiększaniem liczby klientów a w konsekwencji generowaniem wyższego zysku.

Dla części podmiotów, szczególnie mikro i małych, ale głównie tych o najłabszych wynikach ekonomicznych, będzie to szansą na przedłużenie swojej egzystencji. Ponieważ osiągane zyski nie są wysokie, przedsiębiorcy raczej nie są skłonni do wyznaczania sobie celów zorientowanych na innowacyjne rozwiązania, ograniczają się do rynku lokalnego bądź regionalnego i nie dążą do osiągnięcia dominującej pozycji w swojej branży. Co więcej, przedsiębiorstwa, a szczególnie z sektora MMP, bardzo ostrożnie podchodzą do zadłużania się i starają się finansować działania w firmie ze środków własnych (74%), a jedynie co trzeci podmiot przeznaczają wygenerowany zysk na inwestycje (31%)²⁹. Pod tym względem sektor MMP województwa lubelskiego notuje najniższe wyniki w kraju. Średnio na jeden mały podmiot gospodarczy przypadało w 2012 roku 199,7 tys. złotych (dane dla kraju - 303,7 tys. zł). W przypadku mikropodmiotów wskaźnik ten wyniósł 11 tys. zł (dane dla kraju - 14,2 tys. zł). Jednocześnie województwo lubelskie należy do grupy regionów (razem z województwem wielkopolskim i warmińsko-mazurskim), które zanotowały najwyższe spadki nakładów inwestycyjnych firm mikro w stosunku do roku 2011 – spadek o 7,4 tys. zł³⁰. Na te wyniki wpływa struktura przedsiębiorstw wg PKD. W województwie lubelskim dominują firmy w sekcjach PKD charakteryzujące się niskimi nakładami inwestycyjnymi. Najliczniejsze w strukturze podmiotów gospodarczych przedsiębiorstwa z sekcji G – handel i naprawa pojazdów samochodowych stanowią 28,5%, a średni poziom nakładów inwestycyjnych w ich przypadku w 2014 roku wyniósł 18,3 tys. zł. Najniższe wydatki inwestycyjne zanotowano w sekcji P – edukacja (5,8 tys. zł), natomiast największą średnią tego typu wydatków osiągnęły podmioty z sekcji L – obsługa rynku nieruchomości (153,9), których udział w podmiotach gospodarczych województwa lubelskiego wynosi zaledwie 3%³¹.

Niski poziom przychodów z działalności, niechęć do inwestowania zysku w rozwój firmy oraz niski poziom wydatków przeznaczanych na inicjatywy rozwijające kompetencje przedsiębiorców i pracowników firm mogą być przejawem występowania zjawiska „błędnego koła”, w którym najbardziej rozwojowe działania są blokowane niewystarczającym zyskiem, a przez brak inwestycji prorozwojowych zysk nie jest generowany na oczekiwanym poziomie. Być może sytuacja dotycząca obrotów i zysków podmiotów gospodarczych ulegnie w najbliższym czasie poprawie, jeżeli korzystne trendy rozwojowe gospodarki zostaną utrzymane. O lepszej sytuacji pracodawców świadczy chociażby poprawa koniunktury na rynku pracy i spadek wskaźników związanych z bezrobociem. Jednym z przejawów pozytywnego trendu zmian jest Ogólny Wskaźnik Koniunktury Mikro i Małych Firm obliczany

²⁹ Dane dla Polski są o 9 pp wyższe; por. Raport o sytuacji mikro i małych przedsiębiorstw w roku 2014, Warszawa 2015.

³⁰ Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku, GUS.

³¹ Ibidem.

w cyklicznych badaniach prowadzonych z inicjatywy Banku Pekao S.A. Wskaźnik ten po obniżeniu się w latach 2011 – 2013 wrócił do wartości odnotowanej w 2010 (poziom 94), ulegając jednocześnie w porównaniu rok do roku poprawie we wszystkich podregionach województwa. W badaniu tym przedstawiciele MMP również wskazali na bardzo dużą poprawę przychodów firmy w układzie R/R (wzrost wskaźnika o trzy punkty bazowe). O sporym optymizmie mikro i małych podmiotów z terenu województwa lubelskiego świadczą także prognozy na kolejne 12 miesięcy, według których OWK MMF wzrośnie o kolejne 4,1 punktu procentowego. Na podobnym poziomie przedsiębiorcy szacują wzrost wskaźnika dotyczącego przychodów w firmach z tego sektora³². Utrzymanie pozytywnych trendów gospodarczych, których efektem jest poprawa wartości przytoczonych wyżej wskaźników, może w przyszłości także wpłynąć na zmianę postaw odnośnie inwestowania w kapitał ludzki przedsiębiorstwa oraz na odejście od wyznaczania celów zorientowanych na utrzymanie się na rynku, zwiększenie liczby klientów i zysków na rzecz celów rozwojowych związanych z innowacjami i tworzeniem wartości przedsiębiorstwa. Przedefiniowanie głównych celów rozwojowych firm przyczyni się także do zmian w strukturze zapotrzebowania na kapitał i wiedzę. Przy czym faktyczne kierunki zmian w tym zakresie wymagać będą przeprowadzenia w przyszłości dodatkowych badań.

Zainteresowanie przedsiębiorców województwa lubelskiego wsparciem w ramach usług rozwojowych

Usługi doradcze

Na podstawie przeprowadzonego badania nie można wnioskować o jakości strategii określanych przez przedsiębiorców z województwa lubelskiego. Pozytywne opinie przedstawicieli badanych podmiotów o stopniu realizacji celów strategicznych mogą budzić optymizm, jednak już wyniki finansowe, udział w rynku oraz nastawienie „na przetrwanie” pozwalają sformułować hipotezę o tym, że osiaganiu tych celów nie towarzyszy poprawa (oraz znaczna poprawa) sytuacji danego podmiotu na rynku. Trzeba także przypomnieć, że w ogromnej większości cele strategiczne nie są sformalizowane, zazwyczaj zostają wyrażane jako ogólna idea prowadzonej działalności bez wskazania systemu działań, które do ich realizacji mają doprowadzić. Również nie są formułowane miary, których osiągnięcie pozwoli na obiektywną weryfikację stopnia realizacji tak nakreślonej strategii. O jakości założeń strategii może świadczyć również to, że najprawdopodobniej w ogromnej większości cele strategiczne (i strategię) definiowane są przez samych przedsiębiorców lub ich kadrę zarządzającą. Rzadko w ten proces angażowani są eksperci, a tym bardziej podmioty zewnętrzne w stosunku do przedsiębiorcy. **Co czwarty badany przedsiębiorca**

³² Por. Raport o sytuacji mikro i małych....

reprezentujący sektor MŚP oraz inteligentne specjalizacje regionu zadeklarował, że w ciągu najbliższych 24 miesięcy zainteresowany będzie zaangażowaniem podmiotu zewnętrznego w przygotowanie strategii działania (odpowiedzi „tak” i „raczej tak”).

Przedsiębiorcy, którzy dostrzegają potrzebę opracowania strategii z udziałem podmiotu zewnętrznego, zauważyli, że wsparcie samego procesu opracowania dokumentu nie jest wystarczające. Dostrzeżono potrzeby związane z doradztwem na etapie jej realizacji, monitorowania założonych wskaźników:

Samo opracowanie strategii jest zdecydowanie niewystarczającym instrumentem doradczym w stosunku do potrzeb przedsiębiorców. Poza spisaną strategią, potrzebują oni mechanizmu do monitorowania postępu swoich działań i planów, scenariuszy reagowania na występujące zagrożenia. Więc wydaje mi się, że usługa doradcza, która polega na pisaniu strategii na dzień dzisiejszy bez odpowiedniej usługi szkoleniowej, bez odpowiednich narzędzi monitoringowych, będzie „czystym przepalaniem pieniędzy”.

IDI1

Zgodnie z przytoczonymi już w tym raporcie wynikami badań, ¼ polskich przedsiębiorstw należących do grupy mikro i małych regularnie korzysta z usług firm zewnętrznych. Niemal drugie tyle podmiotów przyznało, że zdarza im się sporadycznie angażować różnego rodzaju ekspertów spoza firmy. Połowa z nich nie robiła tego nigdy. Jeżeli chodzi o przedsiębiorców z terenu województwa lubelskiego, to ich **skłonność do korzystania z usług doradczych jest niewielka. Skorzystanie z tego rodzaju usług³³ w ciągu najbliższych dwóch lat planuje jedynie niecałe 14% badanych firm (zarówno wśród firm działających w ramach inteligentnych specjalizacji jak i pozostałych).** Poniżej prezentujemy szczegółowe informacje nt. rodzajów usług doradczych z jakich firmy zamierzają skorzystać:

Tabela 2 Obszar tematyczny doradztwa, którym zainteresowana jest firma

Obszar doradztwa	MŚP		IS	
Strategia działania firmy	21	42,0%	16	34,8%
Zewnętrzne źródła finansowania	21	42,0%	11	23,9%
Finanse i księgowość	13	26,0%	6	13,0%
Projektowanie i wprowadzanie nowych produktów usług	12	24,0%	11	23,9%
Marketing	11	22,0%	11	23,9%
Zarządzanie firmą zespołem pracowniczym	10	20,0%	5	10,9%
Wejście firmy na nowe rynki	9	18,0%	8	17,4

³³ propozycja dotyczyła ekspertyzy lub programu w zakresie wybranego obszaru działalności firmy lub włączenia doradcy w działalność firmy w celu osiągnięcia konkretnego celu rozwojowego.

Efektywność energetyczna firmy	9	18,0%	3	6,5%
Jakość procesów i procedur wewnętrznych w firmie	8	16,0%	7	15,2%
Obsługa prawna ³⁴	7	14,0%	4	8,7%
Nie wiem trudno powiedzieć	2	4,0%	2	4,3%
Inne	2	4,0%	7	15,2%
Organizacja procesu produkcji audyt technologiczny	1	2,0%	9	19,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=50 oraz badanie CAWI z przedstawicielami inteligentnych specjalizacji, N=46

Oprócz omawianych wyżej strategii rozwoju, firmy poszukiwać będą usług związanych: z tematyką pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania działalności, ze wsparciem procesów wdrażania nowych produktów i usług, z marketingiem oraz zarządzaniem firmą i zespołem pracowniczym. Podkreślić należy jednocześnie, że opinie tych samych badanych osób były bardziej nastawione na doradztwo w pytaniach zawartych w ankiecie w bloku dotyczącym formułowania strategii – stanowili oni powyżej 25% obu badanych populacji. Ten rozdzwiek może wynikać z postawy zakładającej „a priori” negatywny stosunek do doradztwa, która w sytuacji merytorycznego podejścia do wybranego zagadnienia ulega neutralizacji, dzięki czemu dochodzi do podejmowania bardziej świadomych i przemyślanych decyzji.

Wśród podmiotów, z których usług doradczych badane MŚP planują skorzystać w przyszłości znajdują się: agencja rozwoju regionalnego lub agencja wspierania przedsiębiorczości, organizacja branżowa, firma konsultingowa, kancelaria prawna i organizacja pozarządowa (wszystkie wymienione zostały wskazane przez ok. ¼ firm uwzględniających zewnętrzne wsparcie doradcze, deklarowane przez 50 respondentów). Wśród uczestników badania przedsiębiorstw przyporządkowanych do inteligentnych specjalizacji, oprócz firmy konsultingowej (najwięcej wskazań – 32,6%), agencji rozwoju, organizacji branżowej (obie instytucje po 26% wskazań), choć w mniejszym stopniu, uznanie znalazły także: jednostka naukowa (13%) i park przemysłowy lub technologiczny (11%). Uwidacznia się w tym przypadku, po raz kolejny, nieco odmienny charakter potrzeb podmiotów działających w regionalnych inteligentnych specjalizacjach. Wynikać to może także z dotychczasowych wspólnych doświadczeń z instytucjami zajmującymi się wsparciem rozwoju przedsiębiorstw, w tym zajmujących się innowacjami i komercjalizacją wiedzy naukowej. Dlatego są one w większym stopniu skłonne do współpracy w ramach doradztwa z jednostkami naukowymi i ekspertami zatrudnionymi w Lubelskim Parku Naukowo-Technologicznym lub innych

³⁴ Wskazana forma wsparcia polegająca na świadczeniu usług doradztwa prawnego zgodnie z obowiązującymi rozwiązaniami nie zostanie uwzględniona w popytowym systemie finansowania usług rozwojowych MŚP.

organizacjach tego typu. Trzeba jednak podkreślić, że jest to niespełna 2% firm w ogólnej populacji IS uczestniczących w ankiecie..

Postawa „ograniczonego zaufania” do doradztwa i indywidualnych usług eksperckich oraz do osób pojawiających się w firmie z zewnątrz, nie tylko wynika z deklaracji badanych osób i badań FGI³⁵, ale została potwierdzona faktycznym wykorzystaniem instrumentów finansowania zewnętrznego usług rozwojowych firm dostępnych w ramach PO KL. Co 10. badany podmiot należący do MŚP skorzystał ze wsparcia usług doradczych dotyczących realizacji strategii, a niemal co 20. posłużył się finansowaniem unijnym do weryfikacji swoich potrzeb szkoleniowych. Nawet przedsiębiorcy z sektora średnich podmiotów nie zawsze sięgają po wsparcie doradcze. O ile ściśle uregulowane i rozpoznane aspekty funkcjonowania firmy są zlecane na zewnątrz (np. usługi prawne, usługi BHP, kwestie finansowo-księgowe), to w bardziej skomplikowanych sytuacjach przedsiębiorcy „muszą sobie radzić sami”. Jednym ze sposobów zapewnienia kompetencji, np. przy wchodzeniu na nowe, w tym zagraniczne rynki, mają być partnerstwa z podmiotami posiadającymi wiedzę lub doświadczenie z poszukiwanej dziedziny³⁶.

Ograniczone praktyki wykorzystywania usług doradczych będą najprawdopodobniej wpływać na niewielki popyt na usługi z tego zakresu, które zostaną udostępnione w ramach RUR. Pomimo tego, że od wielu lat wdrażane są instrumenty finansowe wspierające doradztwo w różnych formach, zarówno w ramach środków unijnych jak i krajowych systemów wsparcia (np. Punkty Konsultacyjno Doradcze organizowane pod nadzorem PARP), doradztwo pozostaje niedocenioną formą pomocy udzielanej przedsiębiorstwom. Wymaga to wzmożonych działań upowszechniających pozytywne doświadczenia innych podmiotów i budowania klimatu zaufania do instytucji świadczących usługi.

Usługi ukierunkowane na podnoszenie kompetencji/kwalifikacji pracowników

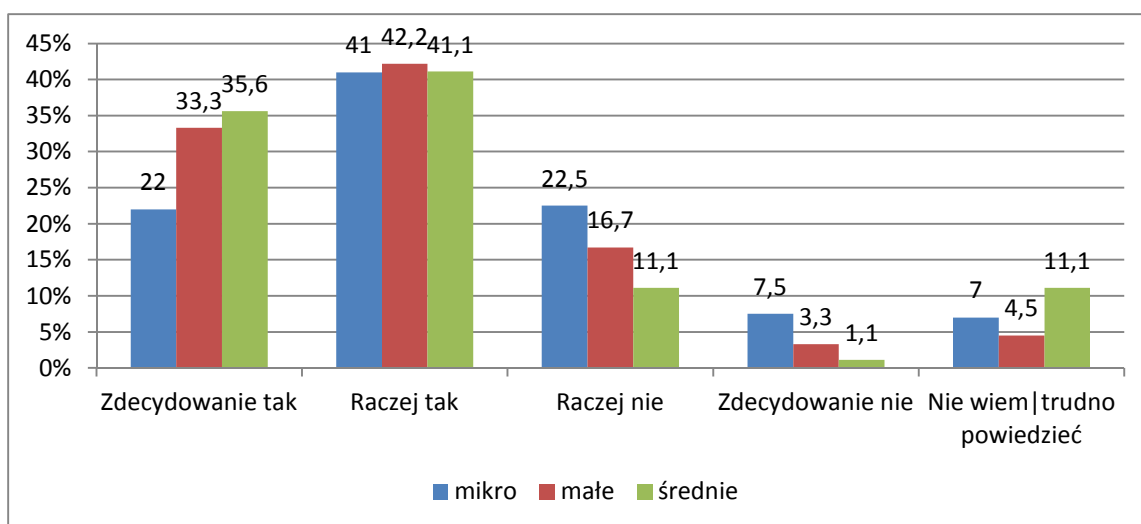
Firmy z województwa lubelskiego podejmowały i w dalszym ciągu planują realizować działania ukierunkowane na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji, zarówno właścicieli jak i pracowników. Tak jak to miało miejsce z wykorzystaniem różnych instrumentów na te cele w ciągu 24 miesięcy przed przeprowadzeniem badania, również i w przyszłości mikroprzedsiębiorstwa w mniejszym stopniu zamierzają uczestniczyć w inicjatywach edukacyjnych i prorozwojowych. Jakkolwiek ogółem plany te są udziałem 63,4% badanych MŚP, to jednak w odpowiedziach większy odsetek stanowią respondenci, którzy wyrażają

³⁵ FGI1

³⁶ FGI3.

swoje opinie z lekkim wahaniem. Pewnych i zdecydowanych podmiotów jest zaledwie 22,4%. Bardzo podobny wynik uzyskano w badaniu przeprowadzonym wśród podmiotów działających w obszarze inteligentnych specjalizacji.

Wykres 14 Plany dotyczące podejmowania działań z zakresu podnoszenia kompetencji / kwalifikacji w okresie najbliższych 24 miesięcy

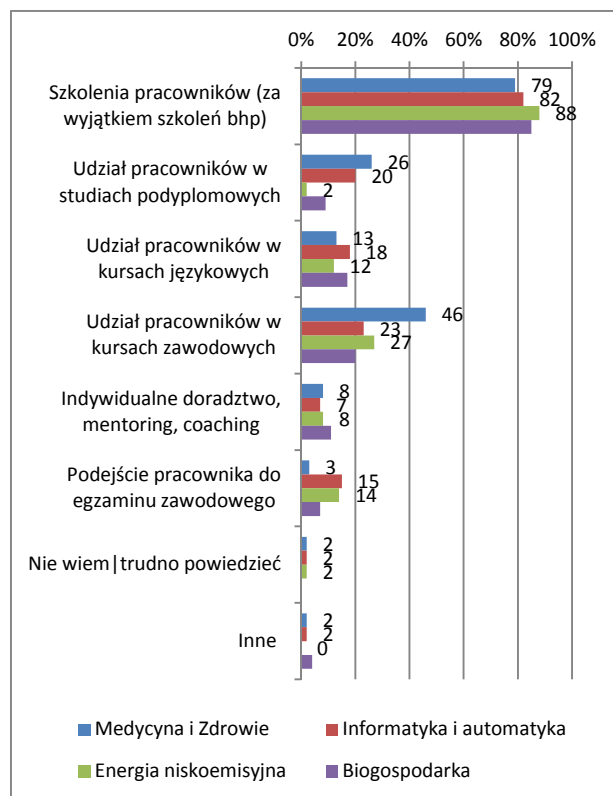
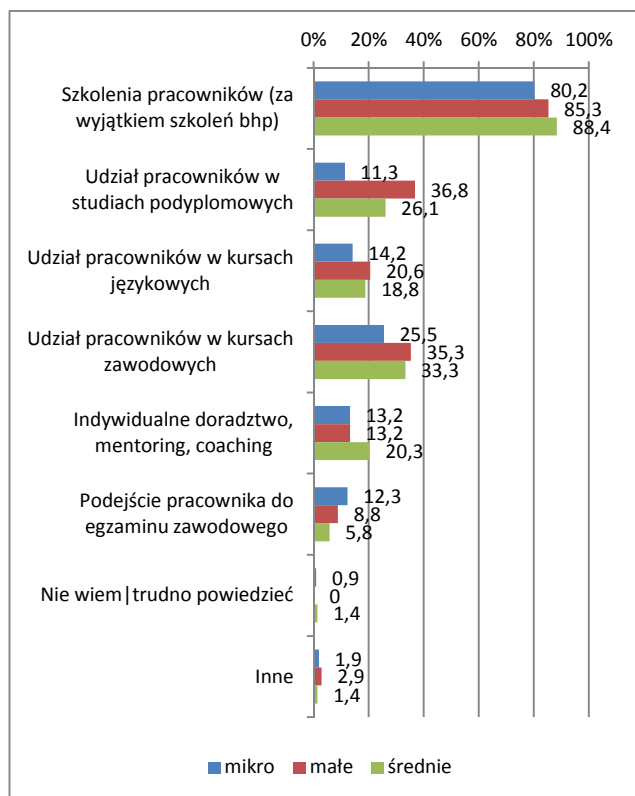


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=380

Usługi rozwojowe oczekiwane przez przedsiębiorców

W ramach działań ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników zainteresowanie przedsiębiorców wsparciem innym niż szkolenia i kursy personelu nie jest wysokie. 13,2% badanych w ramach ankiety CATI oraz zaledwie 7,8% respondentów podmiotów zaliczonych do inteligentnych specjalizacji wyraziło chęć wykorzystania indywidualnego doradztwa, mentoringu lub coachingu w inicjatywach zorientowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników. Może to być konsekwencją omawianej wyżej negatywnej postawy do różnego rodzaju form doradztwa, efektem przekonania o wyższej skuteczności szkoleń i kursów oraz dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie. Analiza wyników przeprowadzonych badań pozwala na określenie rodzajów instrumentów związanych z podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji pracowników, które powinny znaleźć szczególne miejsce w organizowanym systemie popytowym. Są to przede wszystkim szkolenia (ponad 80% wskazań w obu grupach podmiotów), kursy zawodowe (25,7% MŚP oraz 29,5% IS), a w dalszej kolejności studia podyplomowe (13,7% MŚP i 15,2% IS) oraz kursy językowe (16,2% MŚP i 15,2% IS).

Wykres 15 Formy podnoszenia kompetencji / kwalifikacji, którymi zainteresowane są firmy z województwa lubelskiego należące do sektora MŚP (lewy wykres) oraz inteligentnych specjalizacji regionu (prawy wykres)

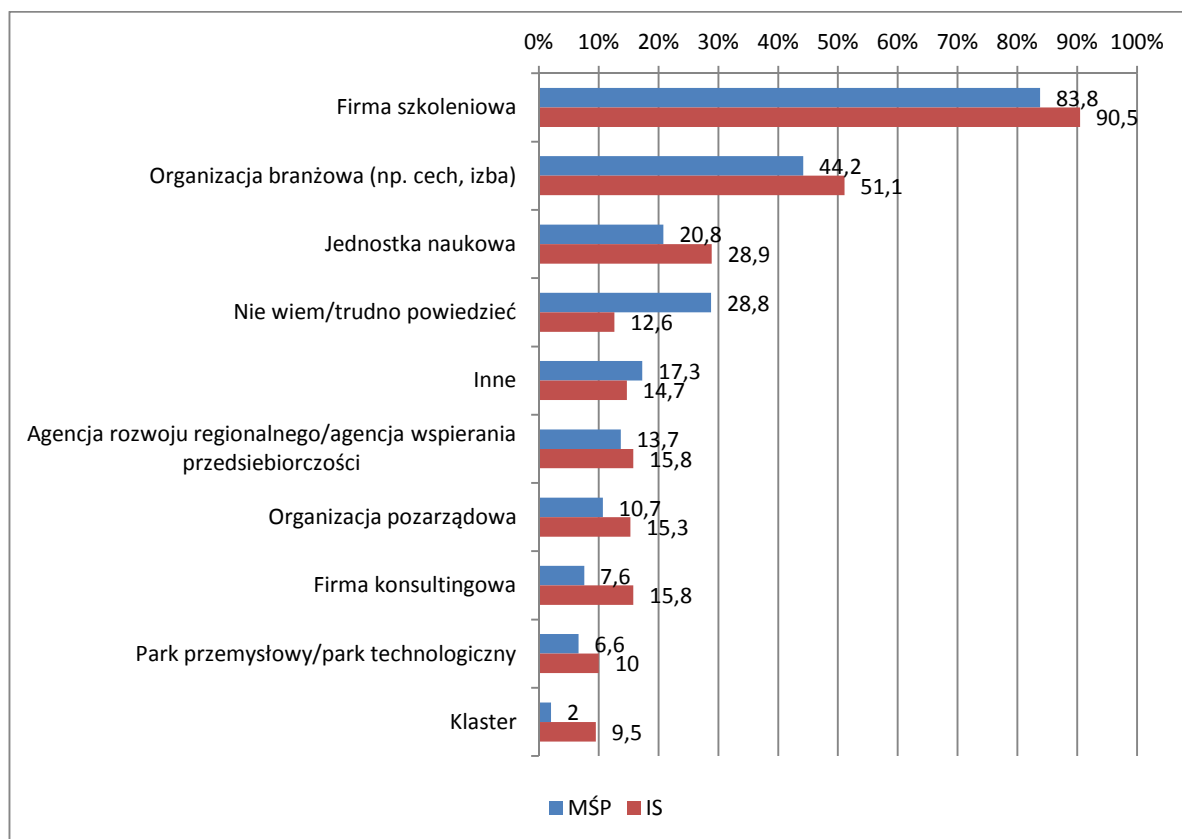


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=243 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=217

O ile deklaracje dotyczące wykorzystania szkoleń pracowników w obu badanych grupach są bardzo do siebie zbliżone i we wszystkich kategoriach badanych podmiotów licznie wskazywano na tę formę usług rozwojowych, to w przypadku pozostałych propozycji wsparcia zaobserwować można specyfikę niektórych rodzajów przedsiębiorstw. **Mikrofirmy częściej wybierają kursy zawodowe. Małe i średnie podmioty gospodarcze w większych odsetkach wybierały studia podyplomowe i kursy zawodowe. Tego rodzaju kursy cieszą się także dosyć dużym zainteresowaniem przedsiębiorstw ze specjalizacji dotyczącej medycyny i zdrowia. Podmioty te nie są natomiast zainteresowane instrumentami związanymi z formalnym potwierdzaniem kwalifikacji pracowników poprzez organizację egzaminów zawodowych.** Wynika to z wysokiego poziomu regulacji zasad podejmowania pracy i realizacji zadań zawodowych na stanowiskach w sektorze ochrony zdrowia i pokrewnych. Respondenci reprezentujący energię niskoemisyjną w marginalnym stopniu wyrażają zapotrzebowanie na realizację studiów podyplomowych. Niewielkie zainteresowanie tymi ostatnimi wynika także z odpowiedzi uczestników badania działających w obszarze biogospodarki. Tam również w minimalnym stopniu wystąpiły potrzeby dotyczące egzaminów zawodowych dla pracowników.

Najczęściej wybieranym do współpracy rodzajem podmiotów i instytucji, które mogą świadczyć różnego rodzaju usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorstw, są firmy szkoleniowe oraz organizacje branżowe zrzeszające grupy firm realizujących wspólne cele. Na trzecim miejscu znalazły się natomiast jednostki naukowe. W kategorii „inne” znajdowały się przede wszystkim grupy kontrahentów – producentów i dostawców dóbr i usług, z którymi podmiot współpracuje w związku z prowadzoną przez siebie działalnością. Pojedynczy respondenci wskazywali również na szkoły zawodowe i językowe.

Wykres 16 Rodzaje podmiotów, z których usług przedsiębiorcy chcieliby skorzystać w zakresie podnoszenia kompetencji pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=197 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=190

Kilku przedsiębiorców zaznaczyło również, że są nastawieni na samokształcenie lub realizację celów rozwojowych w ramach wewnętrznego systemu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników, bazującego na zasobach własnych. Przy czym firmy opierające się tylko na wewnętrznych zasobach stanowią mniejszość (9,3% MŚP i 8,3% IS). Dominuje tutaj podejście oparte na systemie mieszanym, w którym procesy te wspierane są zarówno przez firmy zewnętrzne jak i potencjał własnych pracowników (49,8% MŚP i 60,9% IS). Co ciekawe, w zagadnieniu dotyczącym wykorzystania specjalistycznego wsparcia świadczonego przez firmy zewnętrzne, 38,6% przedstawicieli MŚP oraz 35,5% reprezentujących inteligentne specjalizacje skłonnych jest do korzystania z usług podmiotu, który swoją siedzibę ma poza obszarem województwa lubelskiego, o ile nie będzie się to wiązało z ponoszeniem dodatkowych kosztów związanych z dojazdem. Zdecydowanie częściej taka postawa jest udziałem reprezentantów przedsiębiorstw mikro i średnich niż małych, które niemal w 65% badanych nie są zainteresowane współpracą z firmą spoza regionu.

Pracownicy planowani do objęcia wsparciem w ramach inicjatyw z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji

Do obliczenia potencjalnego zapotrzebowania przedsiębiorców na realizację usług rozwojowych wykorzystane zostały pytania z kwestionariusza CATI i CAWI dotyczące liczby pracowników, których pracodawcy zamierzają w najbliższym roku objąć działaniami ukierunkowanymi na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji. Informacje pozyskane w badaniu CATI pozwolą na określenie ogólnej liczby osób w podziale na klasy wielkości podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem 5% błędu szacowania, który został założony przy doborze próby do badania. Natomiast dane pozyskane w ramach badania CAWI posłużą do identyfikacji tych kategorii specjalizacji, które wykazują się wysoką chłonnością usług rozwojowych i potencjalnie stanowić będą główne grupy docelowe podejmowanych w ramach RUR działań. Średnie liczby osób planowanych do objęcia działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji wynoszą 3,16 w przypadku kobiet oraz 2,92 w przypadku mężczyzn. Dane z podziałem na klasę wielkości przedsiębiorstw wyniosły dla mikrofirm: 3 kobiety i 2,79 mężczyzn; dla małych firm: 5,84 kobiet i 4,12 mężczyzn; dla średnich firm: 11,1 kobiet i 13,48 mężczyzn. Zauważyć można, że jedynie w przypadku średnich podmiotów dane dla mężczyzn są wyższe niż średnie wartości objęcia wsparciem rozwojowym kobiet. Wyniki średnich dla kobiet i mężczyzn w podmiotach reprezentujących inteligentne specjalizacje kształtują się nieco inaczej. Badani prognozują, że z usług rozwojowych w ciągu najbliższego roku skorzysta z jednego przedsiębiorstwa średnio 5 kobiet i 6,4 mężczyzn. W przypadku kobiet najbardziej chłonną specjalizacją jest medycyna i zdrowie (średnia 7,2), co jest konsekwencją dominacji zatrudnienia kobiet w sektorze ochrony zdrowia. Najmniej kobiet przypadających na jedno przedsiębiorstwo zostanie delegowanych na różne formy podnoszenia kompetencji i kwalifikacji z firm reprezentujących informatykę i automatykę (średnio 2,3). Wyniki te są odwrócone jeżeli chodzi o te dwie specjalizacje w odniesieniu do mężczyzn. Średnio z jednego przedsiębiorstwa w ramach specjalizacji informatyka i automatyka planuje się, że z usług rozwojowych skorzysta 5,8 mężczyzn, natomiast z obszaru medycyna i zdrowie średnia liczba pracowników mężczyzn wynosi 2. Dla podmiotów zaliczonych do specjalizacji energetyka niskoemisyjna średnie wynoszą: 5,6 kobiet i 10,6 mężczyzn. Dla biogospodarki natomiast średnie przyjmują wartości: 4 kobiety i 8,1 mężczyzn. To właśnie te dwie ostatnie inteligentne specjalizacje wykazują się najwyższą chłonnością usług rozwojowych liczoną liczbą pracowników, wobec których planowane są inicjatywy edukacyjne. Dla energii niskoemisyjnej deklarowane zapotrzebowanie wynosi 16,2 pracownika na firmę, natomiast w odniesieniu do biogospodarki będzie to 12,1 pracownika.

Uwzględniając dane pochodzące z raportu PARP na temat stanu MŚP w województwie lubelskim w 2012 roku funkcjonowało 76 196 aktywnych przedsiębiorstw, z czego szacuje się, że 60%³⁷ stanowiły osoby fizyczne prowadzące jednoosobową - samodzielną działalność gospodarczą, które wykluczono z obliczeń ze względu na niespełnianie przez nie funkcji pracodawcy. Łącznie oszacowano, że przedsiębiorstwa z województwa lubelskiego planują objąć usługami rozwojowymi od 176 043 do 194 574 pracowników. Biorąc pod uwagę, że jedynie część z nich (35%) zamierza wykorzystać na te cele środki pochodzące z publicznych źródeł finansowania, przy szacowaniu liczby potencjalnych odbiorców wsparcia podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych wykorzystano dodatkowo wskaźnik 0,35. Zabieg ten pozwala szacować **liczbę pracowników zatrudnionych w MŚP, dla których firmy poszukiwać będą współfinansowanych form podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w przedziale od 61 615 do 68 101 osób. Przedstawiony wyżej wynik szacowania powinien być jednak traktowany w sposób ostrożny.** Związane jest to z trzema czynnikami, które mogły mieć wpływ na deklaracje składane przez respondentów oraz faktyczne decyzje przedsiębiorców podejmowane w przyszłości, po uruchomieniu systemu udostępniania usług rozwojowych w województwie lubelskim:

1. Należy bowiem przyjąć założenie, że pewna część uczestniczących w badaniu przedsiębiorców opierała się na dotychczasowych doświadczeniach dotyczących pozyskiwania środków na finansowanie inicjatyw edukacyjnych dla pracowników³⁸. Instrumenty wsparcia przedsiębiorstw w PO KL zakładały udzielanie pomocy publicznej na zasadzie „de minimis”, która cieszyła się zainteresowaniem przedsiębiorstw ze względu na brak konieczności angażowania wkładu własnego firm w formie finansowej. Innym popularnym rozwiązaniem było podejście projektodawców zakładające pozyskanie wymaganego wkładu własnego przedsiębiorcy w formie niefinansowej, obliczanego na podstawie wynagrodzeń pracowników delegowanych do udziału w projekcie. W efekcie przedsiębiorca będący odbiorcą wsparcia nie był zobowiązany do wydatkowania jakichkolwiek środków pieniężnych w związku z jego udziałem w projekcie. Należy także pamiętać, że wprowadzenie tych mechanizmów przyczyniło się do zwiększenia zainteresowania wsparciem w ramach PO KL³⁹.

³⁷ Założenie to zostało również wykorzystane przy szacowaniu nieproporcjonalnego doboru próby na potrzeby uwzględnienia wystarczającej do wnioskowania liczby podmiotów małych i średnich badanej próbie.

³⁸ Świadczą o tym liczne wypowiedzi przedstawicieli sektora MŚP biorących udział w badaniach fokusowych oraz indywidualnych wywiadach pogłębionych.

³⁹ Wdrażanie wsparcia dla MŚP początkowo opierało się przede wszystkim na udzielaniu pomocy publicznej na szkolenia oraz pomocy publicznej na doradztwo.

2. Założenia wdrażania PSF w województwie lubelskim uwzględniają współfinansowanie każdej usługi rozwojowej w postaci pieniężnej, stąd faktyczne zainteresowanie wykorzystaniem RUR w realizacji tego rodzaju usług dla firm może być mniejsze. Jedynie 51% podmiotów z sektora MŚP zadeklarowało poniesienie jakichkolwiek nakładów finansowych w okresie ostatnich 24 miesięcy przed badaniem, które miałyby dotyczyć podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w firmie. Dane pozyskane z badania, które zostały zaprezentowane w dalszej części raportu, potwierdzają, że wiedza przedsiębiorców na temat założeń funkcjonowania RUR jest znikoma. Ponad 65% respondentów nie wiedziało o istnieniu podstawowego instrumentu pośredniczącego między instytucjami szkoleniowymi a uczestnikami szkoleń, jakim jest portal www.inwestycjawkadry.pl. Jednocześnie co piąty badany podmiot nie zdawał sobie sprawy, że w ramach RPO realizowane będzie wsparcie na rzecz rozwoju zasobów ludzkich przedsiębiorstw.
3. Trzecim istotnym aspektem, który należy uwzględnić przy wykorzystaniu uzyskanych wyników szacowania, są mogące wystąpić rozbieżności pomiędzy deklarowaną postawą firm (tj. planami dotyczącymi delegowania pracowników do udziału w usłudze szkoleniowej, kursach lub doradztwie), a faktycznymi decyzjami w tym zakresie.

Jakkolwiek porównując uzyskane wyniki szacowania przedstawione powyżej z planowanymi do osiągnięcia wskaźnikami produktu w perspektywie do 2023 stwierdzono dysonans pomiędzy zapotrzebowaniem przedsiębiorców, a możliwościami RPO. Zakłada się bowiem, że w ramach realizacji Osi Priorytetowej 10, Działanie 10.1 Usługi rozwojowe dla MŚP interwencją objętych zostanie 12 032 osób pracujących. RPO zakłada udzielenie wsparcia 5 121 podmiotom gospodarczym, co daje średnio 2,35 pracownika na firmę, w tym średnio 1,08 mężczyzn i 1,27 kobiet⁴⁰. **Porównując te dane stwierdzić można, że RPO nie tylko nie zaspokoi potrzeb wszystkich lubelskich przedsiębiorców planujących podejmowanie działań prorozwojowych ale również nie będzie w stanie wyjść naprzeciw zapotrzebowaniu tych podmiotów, którym uda się przystąpić do Programu, gdyż średnie liczby pracowników planowanych do objęcia działaniami rozwojowymi są wyższe od wskazanych założeń zawartych w RPO. Wydaje się także, że środki przeznaczone na realizację działań związanych z PSF nie w pełni**

⁴⁰ Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 przyjęty decyzją z dnia 12 lutego 2015 roku; por. także Załącznik 10. Metodologia szacowania wartości docelowych dla wskaźników wybranych do realizacji w RPO WL na lata 2014 – 2020, str. 85: wskaźniki oszacowano opierając się na parametrach wykonania podobnego rodzaju działań wdrożonych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007 – 2013 z uwzględnieniem uzyskanej w nim wartości średniej kwoty wsparcia jednego uczestnika projektu oraz przy założeniu, że na usługi rozwojowe zostanie alokowanych 56% środków w Prioryecie Inwestycyjnym 8v.

adresują oczekiwania względem wsparcia rozwoju kompetencji i kwalifikacji przedsiębiorstw i ich pracowników. Łącznie na Oś Priorytetową 10 przeznaczono bowiem 65,8 mln Euro, z czego alokacja w ramach Działania 10.1 Usługi rozwojowe dla MŚP wynosi nieco powyżej 26 mln Euro. W skali całego Programu jest to najniższa alokacja na Oś Priorytetową. Warto również przytoczyć dane opublikowane przez Zamawiającego, z których wynika, że do tej pory w działaniach PO KL udział wzięło 18 807 przedsiębiorstw, a łącznie 72 865 osób pracujących ukończyło uczestnictwo w projekcie szkoleniowym⁴¹ w ramach Priorytetu VIII. Średnio w PO KL na jeden podmiot przypadało 3,9 pracownika⁴². Mimo tego, że dane te są zbliżone do otrzymanego przez nas wyniku, trzeba też uznać, iż deklarowane zapotrzebowanie jest dosyć optymistyczne, gdyż weryfikowane w badaniu miary dotyczą jednego roku (12 następnych miesięcy), a wynik PO KL został wypracowany w okresie siedmiu lat.

35,6% respondentów reprezentujących sektor MŚP wskazało, że pracownicy planowani do objęcia wsparciem z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji legitymować się będą przede wszystkim **wykształceniem średnim**. Jest to grupa, która również ma największe szanse na podniesienie swoich kwalifikacji w podmiotach związanych z inteligentnymi specjalizacjami. **Na drugim miejscu firmy z obu badanych grup wskazywały pracowników z wyższym wykształceniem magisterskim** (30,7% MŚP i 29,7% IS). 15,6% uczestników badania wywodzących się z MŚP i 12,5% z inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego określiło jako główną grupę pracowników kierowanych na różne formy rozwoju kompetencji osoby, które ukończyły szkoły zawodowe. Najmniejsze szanse na rozwój mają pracownicy o najniższym (podstawowe i gimnazjalne) i najwyższym poziomie (minimum doktorat) wykształcenia - odsetki wskazań poniżej 2%.

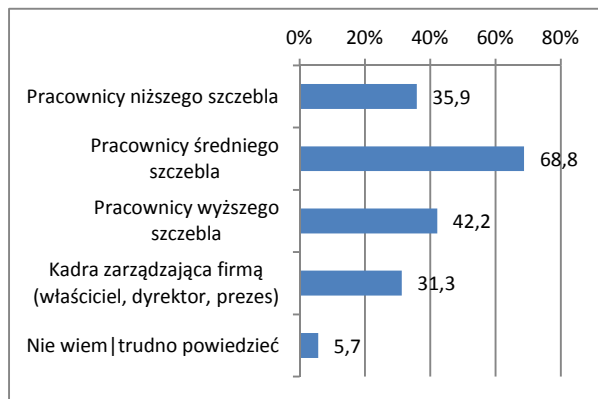
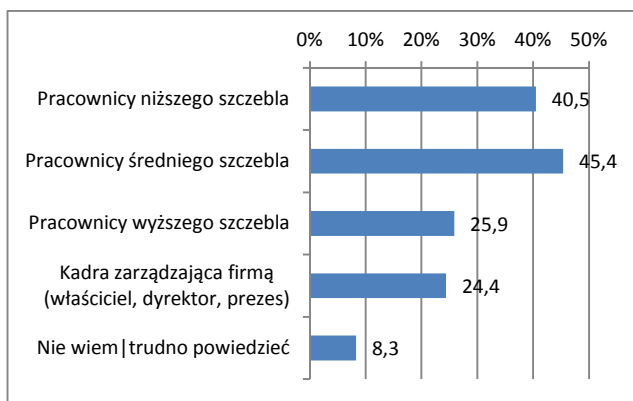
Pracownicy średniego szczebla stanowią grupę docelową inicjatyw edukacyjnych dla 45,4% pracodawców MŚP oraz dla niespełna 69% przedsiębiorstw IS. Różnice pomiędzy obiema grupami badanych podmiotów związane są z większymi odsetkami respondentów wywodzących się z inteligentnych specjalizacji, którzy wskazali na pracowników wyższego szczebla. Te deklaracje świadczą o zmianie podejścia do delegowania pracowników mających odbyć szkolenia i kursy, gdyż w ostatnich 24 miesiącach w pierwszej kolejności kierowano wsparcie do pracowników średniego szczebla, następnie niższego

⁴¹ Załącznik nr 1 do sprawozdania z realizacji priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013, rok 2014, województwo lubelskie,

⁴² Przy czym należy pamiętać, że nie wszystkie schematy realizowane w Prioryecie VIII PO KL były skierowane do przedsiębiorstw i ich pracowników. Mogły w nich brać udział również osoby pracujące samodzielnie zgłaszające chęć podnoszenia kwalifikacji, rolnicy oraz osoby zagrożone zwolnieniem lub zwolnione z zakładu pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w wyniku prowadzonych działań adaptacyjnych i restrukturyzacyjnych.

szczebla, a na trzecim miejscu znajdowały się osoby reprezentujące kadre zarządzającą przedsiębiorstw.

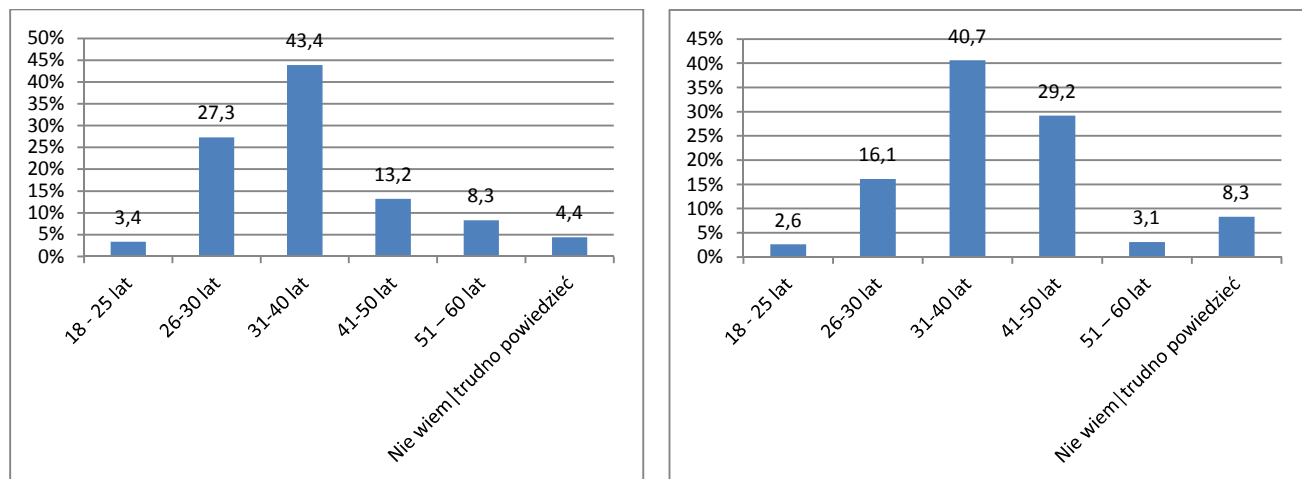
Wykres 17 Grupy pracowników, których badany podmiot chce objąć działaniami ukierunkowanymi na podnoszenie kompetencji/kwalifikacji (MŚP – lewy wykres, IS – prawy wykres)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=205 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=192

Jeżeli chodzi o wiek pracowników, wobec których planuje się realizację inicjatyw rozwojowych, najczęściej badanych wskazało na osoby w przedziale wieku 31 – 40 lat (43,9% MŚP i 40,6% IS). Osoby uczestniczące w badaniu CATI na drugim miejscu zaznaczały osoby z grupy wiekowej 26 – 30 lat (27,3%), natomiast reprezentanci inteligentnych specjalizacji typowali pracowników w wieku od 41 do 50 lat (29,2%). **Kwalifikacje osób młodych (18 – 25 lat) i starszych (51 – 60 lat) praktycznie nie będą wspierane w ramach programów rozwojowych (odpowiednio 7 i 17 wskazań w badaniu MŚP oraz 5 i 6 wskazań w badaniu IS).**

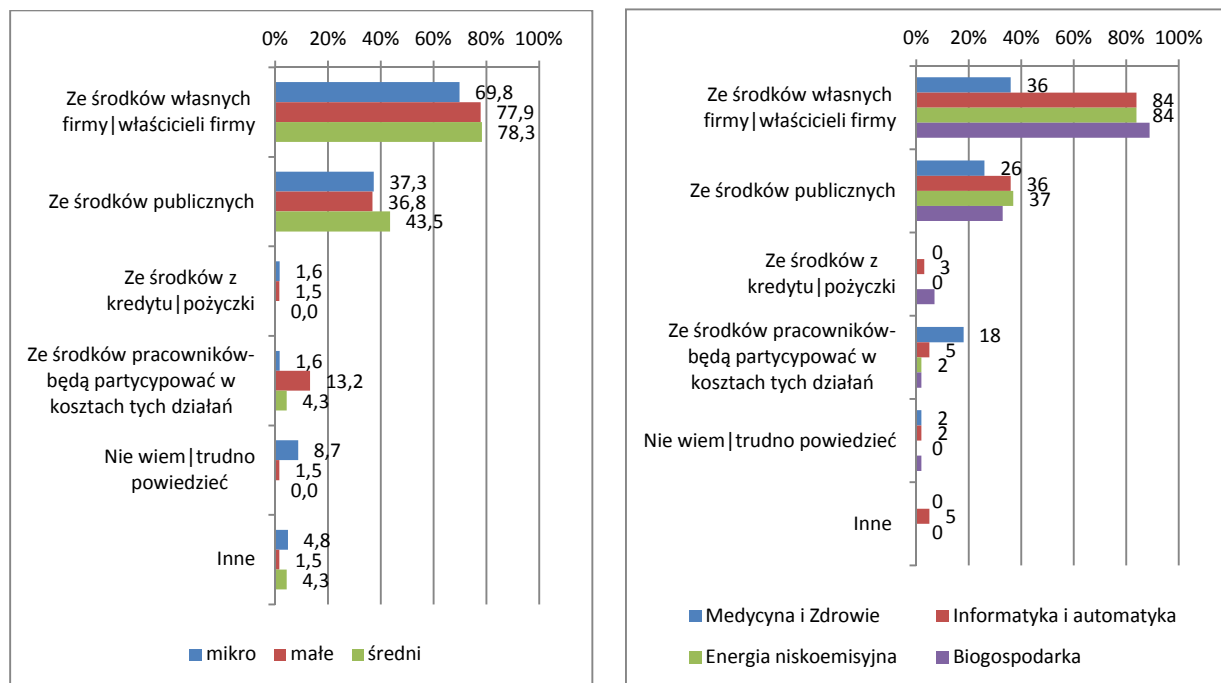
Wykres 18 Struktura wieku pracowników planowanych do objęcia działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=263 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=217

Nakłady, niezbędne do organizacji zaplanowanych szkoleń pracowników pochodzić będą w znacznej większości ze środków własnych podmiotów uczestniczących w badaniu. Jednak nieco ponad 1/3 firm sektora MŚP oraz nieznacznie mniej niż co trzeci badany z IS zadeklarowali zamiar wykorzystania dostępnych źródeł publicznych. Chodzi tu przede wszystkim o RPO (55,6% MŚP oraz 62% IS deklarujących wykorzystanie instrumentów publicznych) oraz o Krajowy Fundusz Szkoleniowy (22,2% MŚP oraz 35,2% IS).

Wykres 19 Deklarowane źródła finansowania działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników – szkolenia (MŚP – lewy wykres, IS – prawy wykres)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=263 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=217

Co czwarty respondent z MŚP i co siódmy z IS wskazując na publiczne źródła finansowania planowanych szkoleń nie potrafili zidentyfikować pochodzenia tych środków. Są to grupy pracodawców poszukujących wsparcia, które potencjalnie wymagają podejmowania działań informacyjnych oraz związanych z wyszukiwaniem dostępnych schematów wspomagających firmy w tym zakresie. Wydaje się bowiem, że poziom wiedzy, a w szczególności brak świadomości możliwości wykorzystania dostępnych dla przedsiębiorstw środków mogą stanowić jedną z głównych barier rozwojowych. W obu grupach badanych przedsiębiorstw zanotowano stosunkowo wysoki odsetek respondentów deklarujących wiedzę o RPO jako źródle wsparcia rozwoju zasobów ludzkich (wyniki przekraczające nieznacznie 70% wskazań). Jednak **znajomość instrumentu pośrednictwa pomiędzy usługodawcami a przedsiębiorcą, jakim jest portal www.inwestycjawkadry.pl, nie jest powszechna.** Zadeklarował ją jeden na trzech przedstawicieli mikro, małych i średnich podmiotów oraz 30% respondentów badanych w ramach inteligentnych specjalizacji. Niemal tożsamy z tymi wynikami jest udział podmiotów gospodarczych, które korzystały z treści zamieszczonych na tym portalu. Wiedza o funkcjonowaniu wymienionego wyżej portalu może

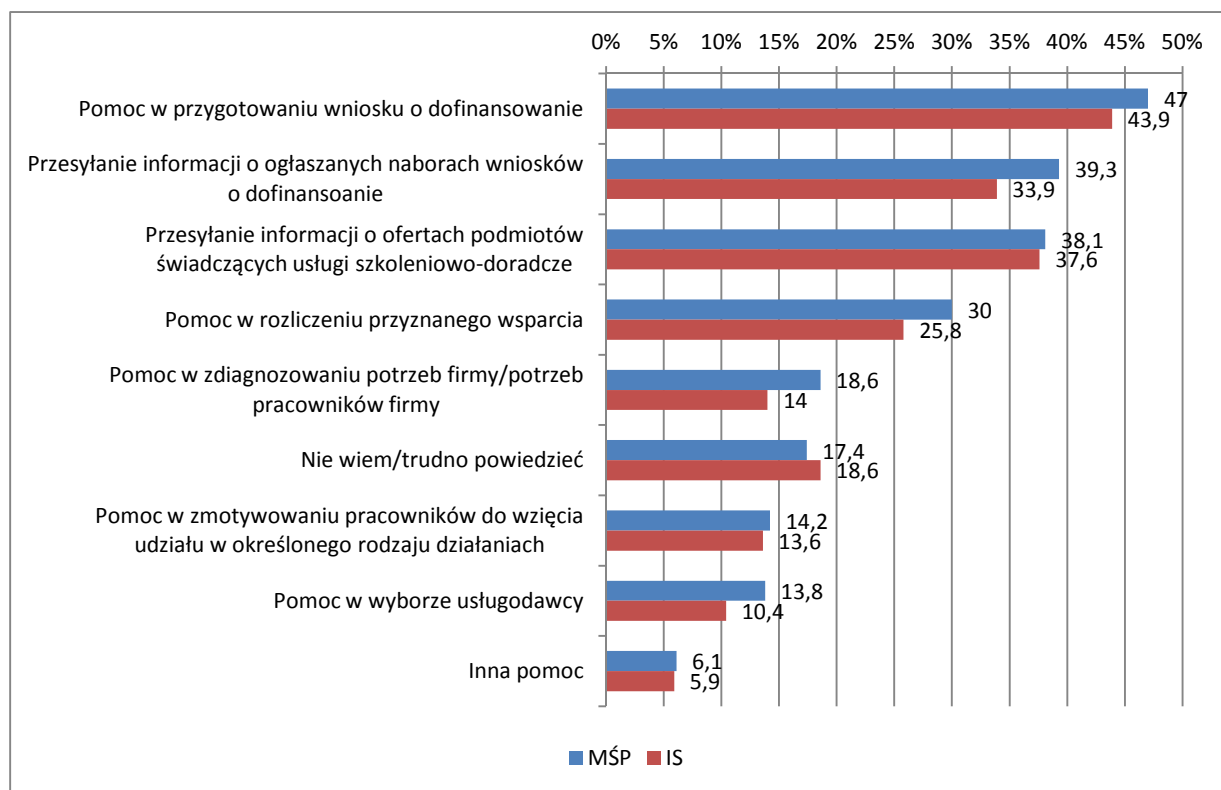
mieć istotne znaczenie dla odpowiedniej absorpcji środków EFS przeznaczonych na rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników sektora MŚP. Albowiem, zgodnie z planami PARP,, platforma internetowa do obsługi RUR będzie wykorzystywała domenę oraz niektóre funkcjonalności portalu www.inwestycjawkadry.pl i dane 11 tys. firm szkoleniowych podlegać będą migracji do nowego systemu świadczenia usług rozwojowych. Firmy zarejestrowane na portalu www.inwestycjawkadry.pl aby funkcjonować w RUR muszą dodatkowo spełnić wymogi stawiane podmiotom świadczącym te usługi⁴³.

Zakres oczekiwanego wsparcia

Wsparcie procesu identyfikacji potencjalnych źródeł finansowania przedsięwzięć związanych z podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji przedsiębiorców i ich pracowników jest jednym z głównych obszarów pomocy, której oczekują lubelskie firmy w kontekście interwencji planowanej w rozpoczynającym się okresie programowania 2014 – 2020. Badani wywodzący się z sektora MŚP oraz respondenci reprezentujący inteligentne specjalizacje regionalne są zgodni w swoich opiniach twierdząc, że wsparcie powinno przede wszystkim skupiać się na przygotowaniu wniosku o dofinansowanie (tj. dokumentacji związanej z przyznaniem wsparcia finansowego na realizację wybranych usług) oraz na dystrybucji różnego rodzaju komunikatów. Mają one dotyczyć z jednej strony zakresu możliwego wsparcia w ramach ogłaszanych konkursów (dostępnych w danym czasie instrumentów), a z drugiej – umożliwiać zapoznanie się z usługami oferowanymi przez podmioty szkoleniowo-doradcze. Jakkolwiek zagadnienia te wychodzą poza zakres działań Instytucji Zarządzającej RPO powinny być elementem systemu dystrybucji środków. **Szczególnie ważne z punktu widzenia przedsiębiorców jest upowszechnianie informacji o dostępnej ofercie współfinansowanego wsparcia. Działania z tego zakresu, jeżeli nie będą realizowane przez IZ, powinny zostać uwzględnione w zadaniach operatora regionalnego lub mieć szczególne miejsce w działaniach upowszechniających realizowanych przez PARP.** Czwartym najczęściej wskazywanym zagadnieniem co do oczekiwań badanych jest asysta w rozliczaniu przyznanego wsparcia. Na poziomie RUR związane to będzie z dokumentowaniem udziału w usłudze rozwojowej oraz wnioskowaniem refundację poniesionych wydatków.

⁴³ IDI

Wykres 20 Rodzaj wsparcia oczekiwanego przez przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI przedsiębiorców, N=247 oraz badania CAWI firm z obszaru inteligentnych specjalizacji, N=221

Mniej istotne jest wsparcie procesów związanych już bezpośrednio z realizacją konkretnych działań w ramach przyznanej pomocy, choć trzeba także podkreślić, że część firm dostrzega potrzebę zaangażowania zewnętrznych konsultantów i doradców w działania związane z diagnozą potrzeb podmiotu lub jego personelu, jak również w motywowaniu pracowników do wykorzystania inicjatyw rozwojowych.

Wskazane powyżej oczekiwania po raz kolejny są przejawem braków w elementarnej wiedzy o zasadach funkcjonowania podmiotowego systemu finansowania usług rozwojowych. Nie powinno to jednak zaskakiwać, gdyż system nie został jeszcze uruchomiony, nie budzi więc zainteresowania potencjalnych użytkowników. Z drugiej strony uzyskane wyniki nakreślają sytuację, w której przedsiębiorca (szczególnie mikro i mały) jest zorientowany przede wszystkim na generowaniu zysku i zwiększaniu liczby klientów wytwarzanych przez siebie dóbr i usług. Jeżeli zainteresowany jest pozyskaniem środków na rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie, pozostawia te kwestie w gestii podmiotów zewnętrznych, specjalizujących się w tej tematyce. Dzięki temu nie angażuje ograniczonych zasobów firmy w działania administracyjno-organizacyjne realizując jednocześnie cele rozwojowe w zakresie

kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników. Jak można wywnioskować wypowiedzi przedsiębiorców odwołują się do dotychczasowych doświadczeniach systemu wdrażania wsparcia udzielanego z EFS na rzecz rozwoju MŚP w ramach PO KL. Przedstawiciele badanych podmiotów deklarowali zainteresowanie usługami bezpośrednio powiązanymi z przygotowaniem wniosku o dofinansowanie i rozliczeniem przyznanego dofinansowania. Procesy te wymagają bowiem specjalistycznej wiedzy dotyczącej zagadnień, w tym prawno-proceduralnych i finansowych oraz podejmowania działań ściśle w oparciu o wytyczne i opracowane procedury. Tego typu wsparcie dla podmiotu aplikującego było popularne w minionym okresie programowania. W praktyce mogło się to sprowadzać do świadczenia zewnętrznej usługi doradczej lub do udziału w projekcie opracowanym i wdrażanym przez inny podmiot zajmujący się szkoleniami, konsultingiem i doradztwem oraz instytucji szkoleniowych⁴⁴. Oczekiwania i potrzeby respondentów wynikające z trudności na etapie aplikowania i rozliczania środków publicznych potwierdzają także słuszność przyjętego kierunku zmian w stosunku do poprzedniego okresu programowania. Wyeliminowanie w ramach PSF ww. elementów sprawiających liczny przedsiębiorcom trudności we wdrażaniu projektów może wpłynąć na upowszechnienie działań finansowanych z EFS.

Warto jednocześnie pamiętać, że spośród wszystkich badanych 65% przedstawicieli MŚP oraz 69% reprezentantów regionalnych inteligentnych specjalizacji wskazało na jakiegokolwiek potrzeby odnośnie do wsparcia związanego z funkcjonowaniem systemu dystrybucji środków przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego w MŚP.

Wysokość wkładu własnego wnoszonego przez przedsiębiorcę w ramach realizacji usług rozwojowych

Mechanizm finansowy RUR zakłada wykorzystanie refundacji. W systemie tym przedsiębiorca po wyborze i realizacji usługi rozwojowej finansuje 100% kosztów związanych z organizacją usługi. Następnie dokonywana jest ocena wykonanej usługi rozwojowej i dopiero w jej następstwie może ubiegać się o zwrot części wydatków zgodnie z przysługującą mu intensywnością udzielanej pomocy publicznej. Przedstawiciele małych przedsiębiorstw biorący udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym zwrócili uwagę na problemy w wykorzystaniu podmiotowego systemu wsparcia w oparciu o refundację poniesionych kosztów. **Znaczna liczba najmniejszych firm doświadcza problemów z płynnością finansową, generuje niewielki zysk, a część z nich nastawiona jest na przetrwanie. W takiej sytuacji wymóg wygospodarowania własnych środków na**

⁴⁴ W badaniach przeprowadzonych przez PARP wśród przedsiębiorstw, dotyczących wsparcia w ramach Poddziałania 2.1.1 PO KL ok. 40% respondentów deklarowało, że źródłem wiedzy o szkoleniach była instytucja szkoleniowa. Por. Badanie przedsiębiorstw korzystających z dofinansowania usług szkoleniowych (Poddziałanie 2.1.1).

inwestycje w kompetencje pracowników, nawet jeżeli system umożliwi „odzyskanie” zaangażowanych środków w perspektywie kilku miesięcy, może w ich opinii stanowić zagrożenie dla płynności finansowej oraz istotną barierę dostępu do usług⁴⁵. Wpłynąć może równocześnie na zmniejszenie liczby przedsiębiorstw i pracowników, które będą korzystać z PSF w realizacji działań zorientowanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników, o czym napisano we wcześniejszej części raportu. Terminy refundacji części poniesionych wydatków na realizację usług rozwojowych mogą być jednym z kluczowych zagadnień efektywności całego systemu. O ile przedsiębiorcy będą skłonni wykorzystać usługi rozwojowe, uczestniczyć w ich finansowaniu, refundacja poniesionych wydatków powinna być w ich opinii realizowana w okresie do dwóch tygodni od dostarczenia dokumentacji potwierdzającej dokonanie wpłaty⁴⁶. Jednocześnie przedsiębiorcy obawiają się sytuacji, w której na podstawie błędnie wypełnionej dokumentacji (ze względu na proste błędy związane z wypełnianiem formularzy) operator odmówi im refundacji poniesionych przez nich kosztów. Obawy popełniania błędów formalnych oraz ich konsekwencje stanowiąc mogą w opinii rozmówców FGI istotną przesłankę rezygnacji firm ze wsparcia udzielanego w ramach RPO. W takim przypadku należy rozważyć zasadność wykorzystania innych rozwiązań finansowania usług rozwojowych opierających się o promesę lub bony szkoleniowe na wzór Małopolskiego Standardu Usług Edukacyjno-Szkoleniowych.

Podobne powody leżą u podstaw postulatów udostępnienia wsparcia bez wymaganego dofinansowania ze strony firmy⁴⁷. **50% poziom wkładu własnego przedsiębiorstwa przez mikro i małe podmioty uznany został za znacznie wygórowany.** Zwrócono jednocześnie uwagę, że w przypadku grup priorytetowych, do których zaliczono osoby młode, wchodzące na rynek pracy oraz osoby starsze jednym z instrumentów zachęcających do podejmowania inicjatyw ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników mogłoby być zniesienie limitów na jednego pracownika oraz podwyższenie limitów na przedsiębiorstw (lub całkowite zniesienie tego limitu). Innym proponowanym rozwiązaniem jest zniesienie lub obniżenie wkładu własnego przedsiębiorcy⁴⁸.

Jednym z wątków, które pojawiły się w dyskusji moderowanej w trakcie FGI jest odpowiedzialność przedsiębiorcy za wybór usługi na podstawie informacji wskazanych na portalu, która nie spełnia oczekiwań, bądź w trakcie wykonania okazuje się, że nie jest najwyższej jakości lub różni się od opisu, na podstawie którego podjęta została decyzja o zakupie tej usługi. W tej sytuacji przedstawiciele przedsiębiorców zaproponowali możliwość

⁴⁵ FGI1

⁴⁶ FGI2.

⁴⁷ Choć część z rozmówców FGI uważa również, że współfinansowanie ma pozytywny wpływ na zaangażowanie podmiotu w realizowaną usługę rozwojową.

⁴⁸ FGI1, FGI2.

przerwania realizacji usługi bez ponoszenia wydatków za jej wykonanie. Koszty realizacji takiej usługi powinien ponieść podmiot wpisany do RUR. O ile ta ścieżka postępowania nie jest oczywista, przedsiębiorcy powodowani negatywnymi doświadczeniami dotyczącymi szkoleń niskiej jakości współfinansowanych z EFS, dostrzegali zagrożenie występowania konfliktów na tym tle, a tym samym potrzeby rozwiązań systemowych w przypadku ich wystąpienia.

Wysokość wsparcia przypadająca na przedsiębiorstwo w ramach realizacji usługi rozwojowej

Zgodnie z zapisami *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014 – 2020* wartość dofinansowania pojedynczej usługi rozwojowej dla jednego przedsiębiorcy prowadzącego samodzielną działalność gospodarczą lub pracownika wydelegowanego przez przedsiębiorcę nie może przekroczyć równowartości 5 tys. zł, bez względu na poziom dofinansowania tej usługi. Przy czym w tym samym dokumencie wskazano maksymalny pułap współfinansowania usługi rozwojowej, który nie może przekroczyć 50% kosztów poniesionych przez przedsiębiorcę na jej wdrożenie⁴⁹. Próg ten może zostać podniesiony do poziomu nieprzekraczającego 80% wartości usługi. Regiony mają swobodę w kształtowaniu tej kwoty, jak również w ustalaniu preferencji wsparcia, które mogą wiązać się z poziomem przyznawanego dofinansowania wybranych usług rozwojowych. W województwie lubelskim te udogodnienia mają polegać na wykorzystaniu maksymalnego limitu przez podmioty prowadzące działalność w priorytetowych obszarach oraz reprezentujące przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu i inteligentne specjalizacje regionu. W okresie realizacji prowadzone są także prace nad ustaleniem maksymalnego pułapu dofinansowania usługi rozwojowej na jeden podmiot gospodarczy. W tej sprawie jeszcze nie podjęto ostatecznych decyzji. **Zaproponowana kwota 15 tys. złotych w układzie rocznym (limitu rocznego) zgodnie z wynikami przeprowadzonego badania powinna zaspokoić potrzeby ok. 3/4 badanych podmiotów działających w obszarach związanych z inteligentnymi specjalizacjami oraz 88% podmiotów z sektora małych i średnich przedsiębiorstw.** Być może problemy z realizacją wszystkich działań prorozwojowych będą miały niektóre przedsiębiorstwa reprezentujące inteligentne specjalizacje, jak również wybrane średnie podmioty, które deklarowały wydatkowanie kwot przekraczających 20 tys. zł. Potwierdzili to uczestniczący w FGI przedstawiciele branży informatycznej wskazujący konkretne szkolenia w ramach dostępnych systemów certyfikacji

⁴⁹ Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014 – 2020.

związanych z wykorzystaniem i serwisowaniem aplikacji, których koszty znacznie przekraczają kwotę 5 000 zł⁵⁰.

Obawy co do możliwości sfinansowania specyficznych, proinnowacyjnych usług były przedstawiane przez osoby reprezentujące przedsiębiorstwa w trakcie FGI. Jeden z uczestników wyraził zaniepokojenie, że ograniczenie finansowania do tak niewielkiej kwoty może wpłynąć na świadczenie przez usługodawców takich szkoleń, które nie będą przynosiły spodziewanych efektów:

To jest kwota absurdalnie mała biorąc pod uwagę, że ja biorę udział w projekcie szkoleniowym, który trwa 3 miesiące i kosztuje ponad 30 000 złotych. Są to certyfikacje amerykańskie, audytowe. Więc te środki są niewystarczające na świadczenie jakichkolwiek usług szkoleniowych odpowiedniej jakości. Nie ma miejsca na nic takiego. To będą znowu jednorazowe, dwudniowe szkolenia w ramach których pracodawca dostaje potem, fajnie, że dostał jakieś materiały, obiad, posłuchał kogoś mądrego, nic nie ma za tym dalej. To nie są kwoty, które umożliwiają zrobienie czegośkolwiek. Tutaj już Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości nauczyła się w kolejnej perspektywie, chociażby w proinnowacyjnych, że usługi doradcze, które dają określone efekty muszą kosztować. I to nie są kwoty dziesiątki... to są setki tysięcy złotych, jeżeli to ma naprawdę przynieść określony efekt. To chociażby widzieć w działaniu w POIR, w działaniach proinnowacyjnych, że taki wynik, takie są wyniki ewaluacji. Jeżeli znowu pójdziemy w drugą stronę w Regionalny Program Operacyjny to naprawdę wylejemy dziecko z kąpielą. Znowu będziemy mieli usługi fatalnej jakości. No bo za 5000 złotych niedużo się da zrobić.

FGI1

Należy przyjąć założenie, że przy doborze tematyki i form podnoszenia kompetencji oraz kwalifikacji własnych i personelu, przedsiębiorcy podejmują decyzje z uwzględnieniem własnego interesu ekonomicznego oraz dążą do realizacji postawionych przez siebie celów strategicznych. Struktura wieku i płci planowanych do objęcia wsparciem pracowników wynika najprawdopodobniej właśnie ze struktury wieku i płci osób zatrudnionych na stanowiskach bądź biorących udział w procesach, które wymagają usprawnienia, doskonalenia lub mają strategiczne znaczenie dla rozwoju firmy. Wiele firm nie zatrudnia pracowników 50+ lub osób o niskim poziomie kwalifikacji bądź nie zamierza tych osób wspierać kosztem rezygnacji z innych działań prorozwojowych⁵¹. Jest to istotne z punktu widzenia popytowego, czyli uzależnionego w pełni od potrzeb przedsiębiorców, charakteru wsparcia w ramach Osi Priorytetowej 10. W tym kontekście zapisy RPO oraz przyjęty system wskaźników stoi poniekąd w opozycji, gdyż odsetek osób w wieku 50 lat i więcej oraz osób o niskich kwalifikacjach zawarte we wskaźnikach produktu RPO znacznie przekraczają zapotrzebowanie zgłaszane przez przedsiębiorców z terenu województwa lubelskiego.

⁵⁰ Opinie o zbyt niskim poziomie finansowania specjalistycznej usługi rozwojowej (niektóre szkolenia oraz wybrane doradztwo specjalistyczne) na jednego pracownika dzielą również uczestnicy biorący udział w badaniach jakościowych.

⁵¹ FGI2.

Pracownicy 50+ stanowią bowiem w grupie docelowej 20% wszystkich osób planowanych do objęcia wsparciem, a udział osób o niskich kwalifikacjach stanowi 39% uczestników projektów wdrożonych w ramach Programu. Rozdzźwięk pomiędzy planami przedsiębiorców oraz możliwościami RPO może powodować, zwłaszcza w pierwszych latach wdrażania dosyć duże trudności z osiągnięciem tych wskaźników, a przedsiębiorcy w tej sytuacji powinni być szczególnie zachęceni do realizacji zadań prorozwojowych względem osób z preferowanych grup docelowych. Należy jednak spodziewać się, że szczególnie firmy innowacyjne, jak również te, które działają w ramach inteligentnych specjalizacji⁵² województwa lubelskiego nie będą mogły przystąpić do Programu ze względu na wymogi wykonania wskaźników, kryteriów wyboru osób lub przedsięwzięć do dofinansowania⁵³ bowiem założenie wsparcia inteligentnych specjalizacji i wskazanych wyżej grup docelowych w jakimś sensie „wyklucza się”⁵⁴. Ograniczanie wsparcia i jego ukierunkowywanie na obszary, które mają znaczenie dla realizacji polityki regionalnej lub polityki rynku pracy, stawiać może pod znakiem zapytania ideę wdrożenia podmiotowego systemu finansowania, który w rzeczywistości mijać się będzie z faktycznymi planami i potrzebami przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę zasady przygotowania programu i obowiązkowy charakter wskaźników oraz ich wielkość problem może mieć znacznie szersze oddziaływanie i mieć podłoże systemowe. Preferencje grup docelowych oraz wskaźniki zostały bowiem ustalone w ramach negocjowanego z Komisją Europejską pakietu zasad i kierunków wdrażania działań współfinansowanych z Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności zawartymi w Umowie Partnerstwa⁵⁵. **Innym zagrożeniem dla prawidłowego funkcjonowania RUR jest poziom świadomości dotyczący możliwości i zasad korzystania z systemu popytowego. Wynika to przede wszystkim ze zmiany sposobu dystrybuowania środków i niewielkiego stopnia znajomości narzędzi pośredniczących pomiędzy usługodawcami a przedsiębiorcami, czego dowodem jest stosunkowo niewielki odsetek przedsiębiorców znających portal www.inwestycjawkadry.pl.**

⁵² Planowane przez przedsiębiorców z inteligentnych specjalizacji działania prorozwojowe w marginalnym stopniu skierowane mają być do omawianych grup pracowników – w przypadku osób bez wykształcenia tylko 1% podmiotów (przedsiębiorcy z zamiarem wspierania pracowników z wykształceniem zawodowym stanowią 12,5% populacji), a osoby w kategorii 51 – 60 lat tylko planuje objąć tymi działaniami jedynie 3% przedsiębiorców z tej grupy.

⁵³ Na dzień opracowania raportu kryteria wyboru projektów nie zostały jeszcze opublikowane przez Instytucję Zarządzającą.

⁵⁴ IDI.

⁵⁵ IDI.

4.3. Określenie branż definiowanych wg sekcji PKD wpisujących się w obszary inteligentnych specjalizacji preferowanych do objęcia wsparciem w ramach usług rozwojowych

Zgodnie z założeniami zawartymi w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 w ramach PI 8.v zaplanowano działania, które będą koncentrować się na wspieraniu rozwoju kompetencji/kwalifikacji pracowników zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami pracowników. Wsparcie w tym zakresie o charakterze pilotażu realizowane będzie w oparciu o priorytety polityki regionalnej m.in. rozwój inteligentnych specjalizacji, które zostały zdefiniowane w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 r. W dokumencie tym wskazano cztery obszary tematyczne istotne z punktu widzenia rozwoju potencjałów regionu: biogospodarka, medycyna i zdrowie, informatyka i automatyka oraz energetyka niskoemisyjna⁵⁶. Jednym ze sposobów zapewnienia rozwoju w ramach inteligentnych specjalizacji jest określenie preferencji usług świadczonych w ramach RUR w zakresie poziomu dofinansowania ze środków EFS. Wspomniana wyżej Strategia Innowacji nie definiuje jednak poszczególnych typów inteligentnych specjalizacji na tyle precyzyjnie, by można było jednoznacznie określić, które podmioty uzyskają te preferencje. Choć prace dotyczące tego zagadnienia są zaawansowane, w dalszym ciągu nie opracowano oficjalnego stanowiska w tym zakresie⁵⁷.

Najbardziej obiektywnym sposobem wydzielenia grupy podmiotów objętych preferencjami jest wybór odpowiednich kodów Polskiej Klasyfikacji Działalności i skierowanie wsparcia tylko i wyłącznie do podmiotów reprezentujących te działy PKD (w tabeli poniżej przyporządkowano poszczególne działy PKD do regionalnych inteligentnych specjalizacji, w oparciu o podział, który został opracowany na potrzeby realizacji niniejszego badania).

Tabela 3 Przyporządkowanie działów PKD do poszczególnych inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego

Biogospodarka – koncentruje się na wykorzystaniu zasobów gleby, wody i różnorodności biologicznej środowiska; korzysta ze wsparcia takich dziedzin nauki jak: biologia, chemia, biochemia, biofizyka biotechnologia, medycyna, ekologia, nanotechnologia, ekonomia; dotyczy przede wszystkim sektora rolno-spożywczego ale	Sektory gospodarki, w ramach których prowadzona jest działalność gospodarcza: - rolno-spożywczy - leśnictwo Identyfikacja działów PKD dla inteligentnej specjalizacji: Dział 1 – uprawy rolne, chów i hodowla
--	---

⁵⁶ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 r., Lublin 2014.

⁵⁷ IDI.

<p>obejmuje również odnawialne źródła energii, przemysł chemiczny i farmaceutyczny, produkcję roślinną i zwierzęcą oraz produkcję pasz.</p>	<p>zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową, Dział 10 – produkcja artykułów spożywczych, Dział 11 – produkcja napojów, Dział 15 – produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych, Dział 16 – produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli, produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania, Dział 20 – produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych, Dział 31 – produkcja mebli, Dział 38 – działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców</p>
<p>Medycyna i zdrowie – stanowi uzupełnienie wiodącej inteligentnej specjalizacji województwa, jaką jest biogospodarka, szczególnie w ramach biotechnologii i nanotechnologii medycznej; obejmuje w głównej mierze sektor ochrony zdrowia (usługi medyczne) oraz przetwórstwo przemysłowe – przemysł farmaceutyczny.</p>	<p>Podmioty kwalifikujące się do inteligentnej specjalizacji prowadzą działalność w następujących działach gospodarki: Dział 21 – produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych, Dział 86 – opieka zdrowotna</p>
<p>Informatyka i automatyka – obszar ten definiowany jest poprzez wysokie technologie oparte na rozwiązaniach cyfrowych, obejmuje oprócz mechatroniki, także dziedziny optoelektroniki, fotoniki, automatyki i robotyki.</p>	<p>Podmioty kwalifikujące się do inteligentnej specjalizacji realizują zadania w ramach działów: Dział 26 – produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych, Dział 27 – produkcja urządzeń elektrycznych, Dział 28 – produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana, Dział 33 – naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń, Dział 71 - działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne, Dział 58.2 – działalność wydawnicza w zakresie oprogramowania, Dział 61 – telekomunikacja, Dział 62 – działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana, Dział 63 – działalność usługowa w zakresie informacji, Dział 95.1 – naprawa i konserwacja komputerów i sprzętu komunikacyjnego</p>
<p>Energetyka niskoemisyjna – opiera się na istniejących w województwie lubelskim potencjałach rozwoju energetyki uwarunkowanych historycznym rozwojem konwencjonalnych źródeł energii opartych na</p>	<p>Podmioty kwalifikujące się do inteligentnej specjalizacji realizują zadania w ramach działów Dział 5 – wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego, Dział 6 – górnictwo ropy</p>

bogatych zasobach węgla kamiennego i gazu, jak również źródeł energii odnawialnej opierających się na korzystnych uwarunkowaniach dla produkcji energii z wody, wiatru, słońca i biomasy.	naftowej i gazu ziemnego, Dział 10 – produkcja artykułów spożywczych, Dział 35 – produkcja i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, Dział 36 – pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody, Dział 37 – odprowadzanie i oczyszczanie ścieków
---	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 r.

Ze względu na powszechną praktykę przedsiębiorstw związaną z prowadzeniem działalności gospodarczej w ramach wielu sekcji i działów PKD zasadnym może być zidentyfikowanie dodatkowych kryteriów, które pozwolą na weryfikację na ile faktycznie działalność w obszarze inteligentnych specjalizacji stanowi główny zakres prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności gospodarczej. W tym celu wykorzystać można oświadczenie składane przez firmy ubiegające się o wsparcie dotyczące struktury przychodów wytworzonych w ramach zidentyfikowanych działów PKD. Wymagany poziom przychodów powinien być ustalany elastycznie, przy czym wydaje się, że nie powinno to być mniej niż 30% dla uznania zgodności z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami. Wydaje się, że w kontekście wdrażania instrumentów rozwoju MŚP swoje uzasadnienie ma również objęcie preferencjami podmiotów – kooperantów, jako jednego z elementów tworzących potencjał firm z inteligentnych specjalizacji regionu. Drugim, pomocniczym kryterium, może być realizacja działalności badawczo-rozwojowej oraz potencjał badawczo-rozwojowy w dziedzinach nauki wspomagających inteligentne specjalizacje, wskazanych w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 r. Kryterium wyboru podmiotów, które będą korzystać z preferencji dotyczących wsparcia może być również udział w klastrach lub inicjatywach klastrowych zgodnych z sekcjami i działami PKD w ramach poszczególnych inteligentnych specjalizacji⁵⁸.

⁵⁸ Koncepcja wykorzystania klastrów i inicjatyw klastrowych w inteligentnych specjalizacjach jest zgodna z *Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation (RIS3)*, EC 2012.

5. GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE

<p>Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego „Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego”</p>							
Lp.	Tytuł raportu	Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia	Termin	Klasyfikacja
1.	Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego	Przy ustalaniu potrzeb rozwojowych pracowników przedsiębiorcy nie korzystają ze specjalistycznego wsparcia w tym zakresie, jak również nie stosują wyspecjalizowanych narzędzi. Opierają się przede wszystkim na ogólnym ustalaniu kierunków rozwoju kompetencji poprzez analizę potrzeb podmiotu oraz odpowiadają na inicjatywę samych pracowników. Uwarunkowanie udzielenia wsparcia przeprowadzeniem usługi polegającej na diagnozie faktycznych potrzeb w takiej sytuacji stanowi jedno z głównych wyzwań organizacji systemu podmiotowego w województwie lubelskim. Str. 28 – 30.	W związku z tym, że oparcie się o ogólnopolską kampanię upowszechniającą RUR, która ma zostać zorganizowana przez PARP (w tym w ramach wsparcia PO WER) może nie być wystarczająco skuteczne i dopasowane do specyficznej sytuacji w regionie sugeruje się by w ramach wyłaniania operatora regionalnego RUR szczególny nacisk położyć na upowszechnianie i uświadamianie przedsiębiorców w zakresie korzyści płynących z odpowiednio przeprowadzonej diagnozy potrzeb rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego	Ujęcie w dokumencie określającym wymogi stawiane operatorowi regionalnemu wsparcia RUR zadań wynikających ze specyfiki przedsiębiorstw sektora MŚP w województwie lubelskim.	Zgodnie z przygotowaniem dokumentacji wyłaniania operatora systemu RUR	Rekomendacja operacyjna
2.	Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa	W najmniejszym stopniu przedsiębiorcy zamierzają obejmować działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników młodych, z grupy wiekowej 18 – 25 lat oraz osób starszych z grupy wiekowej 51 – 60 lat. Do grupy pracowników, która praktycznie nie będzie mogła liczyć na wsparcie należą także osoby o najniższym i	Weryfikacja założeń wskaźników i jeżeli będzie to zasadne zmniejszenie minimalnych wymagań dotyczących osób i środków przeznaczonych na realizację polityki rynku pracy polegającej na wsparciu priorytetowych grup pracowników należących do kategorii osób o niskim poziomie	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego	Przeprowadzenie analiz dotyczących zgodności przyjętych założeń dotyczących wsparcia wybranych grup docelowych pracowników z faktyczną realizacją usług rozwojowych w	2019	Rekomendacja operacyjna

	lubelskiego	najwyższym poziomie wykształcenia w systemie edukacji. Osoby starsze i bez kwalifikacji są preferowane w ramach RPO, co stoi poniekąd w sprzeczności z działaniami planowanymi do podjęcia przez przedsiębiorców i stawia pod znakiem zapytania ideę i zasadność tak skonstruowanego systemu popytowego. Inwestowanie w przedsiębiorstwa o najwyższym potencjale rozwoju, w tym wchodzące w skład inteligentnych specjalizacji może wykluczać wsparcie dla priorytetowych grup docelowych pracowników wskazane w RPO. Str. 58 - 61	wykształcenia oraz osób powyżej 50 roku życia. Ze względu na początkową fazę przygotowania i realizacji RPO oraz planowane terminy uruchomienia RUR w regionie działania te mogą zostać przeprowadzone w ramach przeglądu śródkresowego Programu.		ramach przeglądu wyników zgodnie z zapisami Art. 21 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 1303/2013 i podjęcie działań ukierunkowanych na zmianę zapisów RPO (jeżeli zasadne).		
3.	Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego	Poziom wiedzy na temat systemu wsparcia skierowanego do MŚP, a w szczególności niski poziom świadomości możliwości związanych z dostępnymi dla przedsiębiorstw środkami może stanowić jedną z głównych barier wykorzystania RUR i osiągania celów właściwych dla Osi Priorytetowej 10. Str. 62 – 64.	Należy podjąć kompleksowe działania zorientowane na uświadomienie właścicielom i kadrze zarządzającej MŚP z terenu województwa lubelskiego możliwości wykorzystania PSF w zarządzaniu kompetencjami i kwalifikacjami pracowników. Należy także podjąć działania ukierunkowane na upowszechnienie wiedzy o RUR (www.inwestycjawkadry.pl) z uwzględnieniem specyfiki MŚP z terenu województwa lubelskiego. Działania uświadamiające i upowszechniające realizowane na poziomie krajowym i regionalnym powinny być wzajemnie komplementarne.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Wykorzystanie kosztów pośrednich projektów dotyczących wdrażania PSF na realizację działań upowszechniających i uświadamiających. W głównej mierze należy przy tym wykorzystywać tradycyjne dla przedsiębiorców źródła wiedzy oraz kanały komunikacji, w tym także nieformalne (poprzez organizacje branżowe, związki, stowarzyszenia i organizacje zrzeszające	2015 - 2020	Rekomendacja operacyjna

					<p>przedsiębiorców, instytucje otoczenia biznesu, istotne dla przedsiębiorców instytucje i organizacje, z którymi podejmują oni bezpośrednie i codzienne kontakty, np. administracja skarbowo-podatkowa, administracja samorządowa, ZUS i inne). Działania te powinny również wykorzystywać takie źródła wiedzy jak lokalna telewizja, radio, a także media społecznościowe. Zapewnienie wspólnego dla RUR kanału komunikacji elektronicznej (w tym aplikacja mobilna). Upowszechnianie wiedzy i doskonalenie umiejętności właścicieli i kadry zarządzającej MSP w zakresie zarządzania kompetencjami i kwalifikacjami pracowników z</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					położeniem nacisku na korzyści wynikające z świadomego podejścia do tej tematyki.		
4	Ocena zapotrzebowania na realizację usług rozwojowych w odniesieniu do potrzeb przedsiębiorców z województwa lubelskiego	Ze względu na powszechną praktykę przedsiębiorstw związaną z prowadzeniem działalności gospodarczej w ramach wielu sekcji i działów PKD zasadnym może być zidentyfikowanie dodatkowych kryteriów, które pozwolą na weryfikację na ile faktycznie działalność w obszarze inteligentnych specjalizacji stanowi główny zakres prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności gospodarczej. Str. 72.	Należy opracować zasady i warunki klasyfikacji przedsiębiorstw do grupy podmiotów działających w obszarze regionalnych inteligentnych specjalizacji.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego	Proponuje się by weryfikacja zgodności przedmiotu działalności firmy weryfikowana była w oparciu o PKD zidentyfikowane dla danej specjalizacji	2015 - 2020	Rekomendacja operacyjna

6. ZAŁĄCZNIKI

6.1. Bibliografia

Analiza możliwości kształcenia kadr na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym w kontekście rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego, Kutno 2014

Badanie przedsiębiorstw korzystających z dofinansowanych usług szkoleniowych (Poddziałanie 2.1.1 PO KL), PARP PBS, Sopot 2013

Badanie uczestników projektów „Inwestycja w kadry”, PARP PBS, Sopot 2013

Badanie uczestników projektu szkoleniowego „Planowanie strategiczne MMSP”, PARP PBS, Sopot 2013

Badanie uczestników projektów szkoleniowych Poddziałania 2.2.1 PO KL „Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw”, Sopot 2013

Boguszewski R., Wnioski z diagnozy określenia inteligentnych obszarów specjalizacji, Lublin 2012

Domański R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993r.

Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa, 2001

Giza Poleszczuk A., Marody M., *Kapitał ludzki i systemowy* [w:] Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej, red. A. Giza-Poleszczuk, M. Marody, A. Rychard, Warszawa 2000

Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation (RIS3), EC 2012

Klimczuk A., *Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie mieszkańców miasta Białystok*, Wiedza i Edukacja, Lublin 2012r.

Kocór M., Strzebońska A., Zapotrzebowanie na pracowników, PARP, Warszawa 2014

Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki, pod red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2014

Kotarski H., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013r.

Nieć M., Orłowska J., Wasilewska M., Profile regionalne sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Warszawa 2014

Ocena efektywności form wsparcia w opinii uczestników, którzy skorzystali ze szkoleń i doradztwa w zakresie rozpoczynania działalności typu spin off i spin out w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 8.2.1 PO KL, Departament Wdrażania EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, Lublin 2011

Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL, Departament Wdrażania EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, Lublin 2012

Ocena skuteczności i trwałości wsparcia skierowanego na rozwój przedsiębiorczości w projektach realizowanych w ramach PO KL na terenie województwa lubelskiego, Departament Wdrażania EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, Lublin 2013

Polskie MSP na drodze ku nowoczesności. Ujęcie wg klas wielkości, Lewiatan 2013

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (Priorytet VIII), Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 19 lipca 2013 r. (oraz wszystkie poprzednie wersje)

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 – dokument zatwierdzony przez Komisję Europejską 17 grudnia 2014 r.

Przygodzki Z, *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju* [w] *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, pod red. A Jewtuchowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 93-107

Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 r. – dokument przyjęty przez Zarząd Województwa Lubelskiego 24 czerwca 2014 r.

Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011 – 2012, PARP 2013

Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2012 – 2013, PARP 2014

Raport o sytuacji mikro i małych przedsiębiorstw w roku 2014, Warszawa 2015

Raport o sytuacji mikro i małych firm w roku 2014. Temat specjalny: innowacje w mikro i małych firmach, Warszawa 2015

Raport o sytuacji mikro i małych firm w roku 2013, Warszawa 2014

Raport o sytuacji mikro i małych firm w roku 2012. Temat specjalny: e-gospodarak, Warszawa 2013

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006

Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 - dokument zatwierdzony przez Komisję Europejską 12 lutego 2015 r.;

Sprawozdania okresowe i roczne z realizacji PO KL, Departament Wdrażania EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie (rok 2012, 2013, 2014)

Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do 2030 r.), Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, czerwiec 2013 r.

Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (Priorytet VIII) Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 1 stycznia 2014 r. (oraz wszystkie poprzednie wersje)

Umowa Partnerstwa – dokument przyjęty przez Radę Ministrów 21 maja 2014 r.

Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorstw i pracowników do zmian na lata 2014-2020 - dokument zatwierdzony 10 kwietnia 2015 r.;

Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 - dokument zatwierdzony 22 kwietnia 2015 r.

Regulaminu Rejestru Usług Rozwojowych

6.2. Spis wykresów

Wykres 1 Struktura próby badawczej wg PKD	17
Wykres 2 Deklarowany zysk osiągnięty w 2014 roku.....	19
Wykres 3 Deklarowany zysk przedsiębiorstw prowadzących działalność w ramach inteligentnych specjalizacji regionu w 2014 roku	20
Wykres 4 Formy podnoszenia kompetencji własnych przedsiębiorców i ich pracowników w okresie ostatnich 24 miesięcy	24
Wykres 5 Grupy pracowników objęte działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji / kwalifikacji w MŚP (lewy wykres) oraz w przedsiębiorstwach IS (prawy wykres)	27
Wykres 6 Bariery i problemy związane podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji w przedsiębiorstwie (MŚP – lewy wykres, firmy IS – prawy wykres)	31
Wykres 7 Deklaracje wykorzystania PO KL w realizacji polityki szkoleniowej przedsiębiorstw z sektora MŚP (lewy wykres) oraz działających w obszarze inteligentnych specjalizacji (prawy wykres)	33
Wykres 8 Cele strategiczne przedsiębiorstw na lata 2014 - 2015 (MŚP).....	36
Wykres 9 Cele strategiczne przedsiębiorstw na lata 2014 - 2015 (IS)	37
Wykres 10 Stopień osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa.....	40
Wykres 11 Przewidywany wpływ braku działań dotyczących podnoszenia kompetencji/kwalifikacji pracowników na realizację celów strategicznych	41
Wykres 12 Zakres tematyczny działań edukacyjnych o największym wpływie na osiągnięcie celów strategicznych firmy	42
Wykres 13 Cele strategiczne badanych przedsiębiorstw z sektora MŚP	46
Wykres 14 Plany dotyczące podejmowania działań z zakresu podnoszenia kompetencji / kwalifikacji w okresie najbliższych 24 miesięcy	52
Wykres 15 Formy podnoszenia kompetencji / kwalifikacji, którymi zainteresowane są firmy z województwa lubelskiego należące do sektora MŚP (lewy wykres) oraz inteligentnych specjalizacji regionu (prawy wykres)	53
Wykres 16 Rodzaje podmiotów, z których usług przedsiębiorcy chcieliby skorzystać w zakresie podnoszenia kompetencji pracowników	55
Wykres 17 Grupy pracowników, których badany podmiot chce objąć działaniami ukierunkowanymi na podnoszenie kompetencji/kwalifikacji (MŚP – lewy wykres, IS – prawy wykres)	60
Wykres 18 Struktura wieku pracowników planowanych do objęcia działaniami z zakresu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji.....	61
Wykres 19 Deklarowane źródła finansowania działań ukierunkowanych na rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników – szkolenia (MŚP – lewy wykres, IS – prawy wykres)	62

Wykres 20 Rodzaj wsparcia oczekiwanego przez przedsiębiorców 64

6.3. Spis tabel

Tabela 1 Definiowanie przedsiębiorstw do inteligentnych specjalizacji w ramach działów PKD	20
Tabela 2 Obszar tematyczny doradztwa, którym zainteresowana jest firma	49
Tabela 3 Przyporządkowanie działów PKD do poszczególnych inteligentnych specjalizacji województwa lubelskiego.....	70