

Marcin SŁAWIŃSKI
Politechnika Śląska

WYKORZYSTANIE ŚRODKÓW Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO DO ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE

Streszczenie: Kapitał ludzki stanowi dziś jeśli nie najważniejszą, to jedną z najważniejszych wartości przedsiębiorstwa. Celem każdego przedsiębiorstwa jest osiągnięcie wytyczonej drogi m.in. przez mnożenie kapitału (jego rozwój). Współcześnie w osiągnięciu zmierzonych celów może pomóc Europejski Fundusz Społeczny, którego głównym założeniem jest właśnie poprawa jakości kapitału ludzkiego. Aktualnie nastał czas, by przypatrzeć się bliżej wydawanym na ten cel środkom z EFS i określić kierunki jego rozwoju, tak by przyniosły wymierny skutek przedsiębiorcom.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, Europejski Fundusz Społeczny, skuteczność, efektywność, ewaluacja.

USE OF PROCEEDS FROM THE EUROPEAN SOCIAL FUND FOR DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL ENTERPRISES IN POLAND

Summary: Human capital is today, if not the most important, then one of the most important values of the company. The aim of any company is to reach the predefined path by, for example, multiplying the capital (the development). Nowadays, the European Social Fund, which main objective is the improvement of the quality of human capital, can help in achieving pursued objectives. Currently, it is time to look closer at funds issued for this purpose by the ESF and to define the directions of its development so that they would bring a tangible result to entrepreneurs.

Keywords: human capital, European Social Fund, effectiveness, efficiency, evaluation.

1. Wstęp

Z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi zakłada się, że kapitał ludzki, traktowany jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawartej w danym społeczeństwie/narodzie¹, jest najważniejszym czynnikiem wpływającym na konkurencyjność przedsiębiorstwa na rynku². W związku z tym, obszar zarządzania zasobami ludzkimi jest jednym z najistotniejszych obszarów zarządzania przedsiębiorstwem. Jedną z podstawowych dróg podnoszenia wartości kapitału ludzkiego jest jego rozwój, który odbywa się m.in. poprzez dobrze ukierunkowane (zdiagnozowane i przeprowadzone szkolenia doskonalenia zawodowego skierowanego do kadry mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP)).

Procesy takie jak szkolenia stanowią, w skali przedsiębiorstwa, główny element rozwoju kapitału ludzkiego³. Inwestycje te są często przez sektor MMŚP traktowane strategicznie, jako lokaty w najważniejszy kapitał, który rzadko można zastąpić – zwłaszcza jego wiedzę i doświadczenie⁴.

Od 1 maja 2004 roku do Polski napływają fundusze strukturalne, których głównym celem jest wyrównanie różnic gospodarczych między regionami Unii Europejskiej (UE) i w efekcie ich mieszkańcami⁵. Wśród funduszy strukturalnych, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest tym instrumentem, którego głównym celem jest zwiększanie spójności społecznej, czyli m.in. poprawa jakości kapitału ludzkiego.

Jedną z grup beneficjentów EFS są przedsiębiorstwa, które dzięki środkom unijnym mogą doskonalić swój personel, finansując jego kształcenie. Groźba ewentualnych zwrotów środków do budżetu Wspólnot Europejskich (WE) spowodowała, że wielu beneficjentów przedkładało procedury i bezpieczeństwo nad skuteczność i efektywność wydatkowania środków⁶. Postawa taka ma bezpośredni wpływ na jakość prowadzonych form wsparcia. Oznacza to, że obostrzenia związane z wykorzystaniem środków unijnych mogą spowodować obniżenie skuteczności i efektywności programów rozwojowych finansowanych dzięki nim.

W przypadku skuteczności realizacji programu finansowanego ze środków unijnych rozpatrywać można stopień realizacji założonych celów (stopień wykorzystania środków

¹ Król H.: Kapitał ludzki organizacji, [w:] Król H., Ludwicyński A. (red.): Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. Warszawa 2006, s. 111.

² Nawrocki T., Zieliński M.: Information policy of listed companies regarding human resources – evidence from Poland. "Human Resources Management & Ergonomics", Vol. 7, No. 1, 2013, p. 46. Dostępny na stronie: http://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2013/2013_1_04.pdf [dostęp: 27.09.2013].

³ McConnell C.R., Brue S.L.: Contemporary Labor Economic, McGraw-Hill Book Company, New York, St. Louis 1986, p. 359-360.

⁴ Fischer G., Schoenfelt L., Shaw J.: Human Resources Management, Houghton Mifflin Company, Boston, New York 2006, p. 3.

⁵ Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego Warszawa 2012, s. 112-116.

⁶ Kozak M.W.: Ocena systemu wdrażania europejskiej polityki regionalnej w Polsce. Rekomendacja dla przebudowy systemu wdrażania po roku 2006, [w:] Grosse T.G. (red.): Polska wobec nowej polityki spójności Unii Europejskiej, Warszawa 2004, s. 305.

i zrealizowania zadań). Natomiast w przypadku efektywności na pewno nie można pominąć stosunku użytecznych efektów wsparcia do nakładów poniesionych w trakcie jego realizacji⁷.

2. Analiza wsparcia kapitału ludzkiego MMŚP ze środków Unii Europejskiej

W 2011 r. działalność gospodarczą w Polsce prowadziło 1,7 mln przedsiębiorstw MMŚP (mikro - 95,9%, małe - 3,1%, średnie - 0,9%, duże - 2%). W związku z tym, że struktura od lat nie ulega zmianie, może to oznaczać, że w Polsce nie zachodzi (w wystarczającym stopniu) proces transformacji najmniejszych firm na wyższy poziom rozwoju (średnia w Polsce tego procesu przechodzenia jest mniejsza niż w UE)⁸.

Jednym z głównych czynników hamujących proces rozwoju przedsiębiorstw jest poziom kapitału ludzkiego. W związku z powyższym bardzo ważną kwestią wydaje się zapewnienie kompetentnych kadr w MMŚP dla potrzeb nowoczesnej gospodarki.

Udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym jest jedną z najczęściej wskazywanych barier dla rozwoju kapitału ludzkiego i konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Według danych EUROSTAT-u z 2011 r., wskaźnik udziału dorosłych Polaków w edukacji ustawicznej wyniósł 4,5%⁹.

W Polsce na lata 2007-2013 na rozwój kapitału ludzkiego przeznaczono ok. 11,5 mld euro. Rozwój ten w całości finansowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL).

Celem głównym Programu jest wzrost zatrudnienia i spójności społecznej, a do osiągnięcia tego celu przyczynia się realizacja sześciu celów strategicznych, do których należą:

- podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo,
- zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego,
- poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce,
- powszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy,

⁷ Pawlak Z.: Personalna funkcja firmy, procesy i procedury kadrowe, Warszawa 2003, s. 191.

⁸ Dane GUS-u, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PGW_dzial_gosp_przedse_do_9_osob_2011.pdf [dostęp 27.09.2013r.].

⁹ Przewłocka J., Adamiak P., Zając A.: Życie codzienne organizacji pozarządowych w Polsce, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2012, s. 99. Publikacja przygotowana w ramach projektu: Zbadać, zrozumieć, skutecznie wspierać. Poznanie modeli funkcjonowania polskich organizacji pozarządowych jako warunek konieczny skutecznego wsparcia dofinansowanego z Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

- zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa,
- wzrost spójności terytorialnej¹⁰.

Tak sformułowane cele realizowane są w ramach 10 priorytetów – 9 merytorycznych oraz 1 dodatkowego – „pomoc techniczna”, który ma na celu pomoc instytucjom zaangażowanym w realizację programu w jego sprawnym zarządzaniu i wdrażaniu.

Program w wyniku analizy sytuacji społeczno-gospodarczej i po określeniu celu głównego oraz celów szczegółowych (wskazanych powyżej) jest realizowany w ramach poniższych priorytetów:

1. centralne:
 - a. zatrudnienia i integracja społeczna,
 - b. rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,**
 - c. wysoka jakość systemu oświaty,
 - d. szkolnictwo wyższe i nauka,
 - e. dobre rządzenie,
2. regionalne:
 - a. rynek pracy otwarty dla wszystkich,
 - b. promocja integracji społecznej,
 - c. regionalne kadry gospodarki,**
 - d. rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach¹¹.

W związku z taką wielkością i kształtem programu, na rynku pojawiło się wiele usług edukacyjnych. Ma to bezpośredni wpływ na branżę szkoleniową, która w ostatnim okresie rozwija się dynamicznie. Tylko w 2011 roku sektor ten odnotował 20% wzrost przychodów, w odniesieniu do poprzedniego roku. Wzrost odnotowały zwłaszcza te instytucje, które szkoliły w tematyce informatycznej, budownictwie i przemyśle, księgowości i finansach¹².

Jednakże ich liczba nie zawsze „idzie w parze” z jakością. Choć sama branża szkoleniowa bardzo wysoko ocenia jakość świadczonych przez siebie usług, to wypowiadając się na temat całej branży wskazuje się, że największym wyzwaniem dla rynku szkoleniowego jest właśnie zwiększenie kontroli nad jakością prowadzonych szkoleń¹³.

¹⁰ Program Operacyjny Kapitał Ludzki ..., s. 112.

¹¹ Ibidem.

¹² Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, PARP, Warszawa 2013, s. 20.

¹³ Herbst I., Jadach-Sepioło A., Marczevska E.: Analiza potencjału podmiotów publicznych i przedsiębiorstw do realizacji partnerstwa publiczno-prywatnego, PARP, Warszawa 2012.

3. Ocena skuteczności i efektywności szkoleń

Wielomilionowe wsparcie udzielone m.in. polskim przedsiębiorcom w ramach tzw. adaptacyjności przedsiębiorstw niesie za sobą wielkie wyzwanie, ale również wielką odpowiedzialność. Kwota przyznanych Polsce środków z funduszy strukturalnych jest największa w historii UE, dlatego tak ważne jest, by umieć dobrze określić kierunki wsparcia, a następnie zmierzyć ich skuteczność i efektywność.

Pierwszym z „problemów”, w tym przypadku wielomiliardowego wsparcia, jest wydatkowanie środków publicznych, drugim określenie skuteczności i efektywności udzielonego wsparcia i co z tym związane – ewaluacji inicjatyw.

Bezpośrednio po realizacji danej interwencji niezbędne jest określenie jej skuteczności, czyli czy zostały osiągnięte zakładane wskaźniki, zrealizowane cele, tj. czy na przykład zwiększył się potencjał kwalifikacyjny przeszkolonych pracowników, przekładający się na wzrost efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Z punktu widzenia ekonomiki przedsiębiorstw ważniejsze wydaje się jednak określenie efektywności danego procesu np. szkolenia, czyli określenie, czy korzyści wynikające ze wzrostu kompetencji pracownika w wyniku tegoż szkolenia przekraczają koszty programu, w którym uczestniczył¹⁴. Określenie efektywności szkoleń jest trudniejsze od określenia ich skuteczności i możliwe tylko w sposób przybliżony. Wynika to z założeń, które nakładają na tę kategorię – szacunku finansowego. W całości procesów dokonujących się podczas tego typu działań, trudno jednoznacznie wyodrębnić nakłady na nie poniesione, ale również trudno jest zmierzyć wszystkie korzyści – część z nich jest niemierzalna.

Od początku pojawienia się środków publicznych narastało pytanie o celowość i racjonalność ich wydatkowania. Zwłaszcza w przypadku, gdy dochodziło do przypadków zakłóceń w realizacji jakiegoś procesu, np. strategii, programu, projektu. W całym systemie wdrażania funduszy Wspólnot Europejskich (WE), by zapobiegać niepożądanym zjawiskom wyodrębniono proces ewaluacji.

Ewaluacja ma wiele definicji, jednakże dla naszych potrzeb przyjmijmy te, stosowane podczas ewaluacji inicjatyw UE, tzn., że jest to oszacowanie skuteczności i efektywności realizowanych projektów w stosunku do wcześniej zdefiniowanych kryteriów.

Kluczowym założeniem ewaluacji jest ustalenie czynników sukcesu i przyczyn niepowodzeń, ale przede wszystkim ulepszenie skuteczności interwencji.

Wytyczne w zakresie ewaluacji programów operacyjnych na lata 2007-2013 definiują ewaluację jako osąd (ocena) wartości interwencji publicznej dokonany przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów (skuteczności, efektywności, użyteczności, trafności i trwałości) i standardów. Osąd dotyczy zwykle potrzeb, jakie muszą być zaspokojone w wyniku

¹⁴ Sajkiewicz A., Sajkiewicz Ł.: Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych, Poltext, Warszawa 2002, s. 91.

interwencji oraz osiągniętych efektów. Ewaluacja oparta jest na specjalnie w tym celu zebranych i zinterpretowanych informacjach za pomocą odpowiedniej metodologii¹⁵.

Wymienione powyżej obszary rozważań (skuteczność, efektywność i ewaluacja) przybliżają głównych aktorów zarządzających środkami publicznymi do poszukiwania takich rozwiązań, które pozwolą wyciągnąć wnioski z przeprowadzonych działań tak, by były one przydatne twórcom, a także otoczeniu danej interwencji, w tym przedsiębiorcom i ich pracownikom.

W ostatnich latach instytucja pośrednicząca w wydatkowaniu środków z EFS-u, tj. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego (UMWŚ) w celu sprawdzenia prawidłowości udzielonego wsparcia (w tym skuteczności i efektywności) zleca wykonanie badań ewaluacyjnych. Aktualnie mamy coraz więcej danych, które pozwalające ocenić poziom wydatkowania środków oraz pozwalają na wysunięcie wniosków, przydatnych zwłaszcza przy konstruowaniu już nowego systemu absorpcji środków na lata 2014-2020.

„Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw” to poddziałanie (8.1.1) PO KL realizowane m.in. w województwie śląskim. Jest głównym działaniem skierowanym do przedsiębiorstw i ich pracowników w naszym regionie. W latach 2007-2013 na realizację tylko tego poddziałania przeznaczono ponad 96,5 mln euro¹⁶.

Analizując skuteczność tylko tej formy wsparcia, należy zwrócić uwagę na postęp rzeczowy, czasowy i finansowy. Na samym początku badań zwrócono uwagę na zakontraktowaną kwotę, która stanowi 71,43% zakładanego na ten cel budżetu¹⁷.

Jednym z przyjętych kryteriów skuteczności jest stan osiągniętych wskaźników – postęp rzeczowy. Po analizie stwierdzono, że na większości wskaźników są przekroczenia względem zakładanych wartości docelowych, np. m.in.:

- liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projekcie szkoleniowym – wskaźnik został osiągnięty w ponad 76%.
- Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych – wskaźnik został osiągnięty w ponad 140%.
- Liczba przedsiębiorstw, których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach w ramach projektu – wskaźnik został osiągnięty w ponad 140%¹⁸.

Biorąc pod uwagę stopień realizacji większości wskaźników oraz poziom wykorzystania alokacji należy uznać, że środki wydatkowane są zgodnie z przyjętym planem – czyli skutecznie.

¹⁵ Wytyczne nr 6 w zakresie ewaluacji programów operacyjnych na lata 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

¹⁶ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012, s. 326.

¹⁷ Raport Ocena efektywności i skuteczności wsparcia udzielanego przedsiębiorstwom i ich pracownikom w ramach poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw PO KL w województwie śląskim, Pracownia badań i Doradztwa Re-Sources Korczyński i Sarapata sp.j., Katowice 2012, s. 14.

¹⁸ Ibidem, s. 62.

W celu zmierzenia efektywności wsparcia zbadano m.in. efekty związane z uczestnictwem pracowników w szkoleniach, w tym pozyskanie/rozwiniecie kwalifikacji zawodowych i ich wpływ na sytuację przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni.

Ponad połowa przedstawicieli firm jest przekonana o tym, że wiedza i umiejętności pracowników nabyte dzięki ich udziałowi w szkoleniu są wykorzystywane w dużym lub bardzo dużym stopniu. Blisko jedna trzecia deklaruje przeciętny stopień wykorzystywania wiedzy i umiejętności pracowników nabytych przez tych ostatnich w ramach ewaluowanych szkoleń, a tylko 3,5% stopień ich wykorzystywania ocenia jako mały lub bardzo mały. Z kolei respondenci, którzy wskazali, że kompetencje te nie są w ogóle wykorzystywane to jedynie 2,5% ogółu badanych pracodawców¹⁹.

W związku z powyższym, jeśli za jedną z miar efektywności wsparcia przyjąć stopień wykorzystywania w przedsiębiorstwie wiedzy i umiejętności zdobytych w projekcie, możemy mówić o relatywnie wysokim stopniu efektywności, a pośrednio także o dużej adekwatności udzielonego wsparcia do potrzeb przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni uczestnicy projektów.

Jednak należy zwrócić uwagę na relację pomiędzy rezultatami a kosztami. W związku z tym, można zauważyć sukcesywny od 2008 aż do 2011 roku wzrost kwoty wsparcia przewidzianej na jednego uczestnika. Analiza danych w tym zakresie może skłonić do wniosków, że w latach 2008-2011 nastąpił spadek efektywności projektów. Sukcesywnie od 2008 roku rośnie kwota przewidziana na wsparcie jednego uczestnika przy jednoczesnym utrzymaniu wskaźników na tym samym poziomie.

W tym miejscu należałoby odpowiedzieć na pytanie, co dalej w związku z powyższymi danymi? Do tego posłużono się jeszcze jednym wskaźnikiem efektywności, tzw. analizą skali występowania efektu deadweight (zdarzenia niezależnego). Oznacza ona efekty, jakie zostałyby osiągnięte w sytuacji nieuzyskania przez pracownika lub/i jego pracodawcę wsparcia. Niski stopień tego efektu może świadczyć o trafności powziętych działań.

Wśród uczestników szkoleń dominowało przekonanie, że bez dofinansowania ze środków UE nie skorzystaliby oni z oferowanych szkoleń (48,9% nie zrobiłoby tego na pewno na zasadach pełnopłatnych, a 35,1% także przy dopłacie ze środków własnych). Gdyby została obniżona cena szkolenia, to wzrosłaby skłonność do wzięcia w nim udziału na zasadach pełnopłatnych (33% respondentów zdecydowałoby się na to) lub przy dopłacie ze środków własnych (32,5%)²⁰.

Powyższe dane wskazują, że skala tego efektu ma niski wskaźnik, co może przyczynić się do zaprezentowania wniosków rekomendujących podobną formę wsparcia w przyszłym okresie programowania – skala pokazuje niezbędność wsparcia.

¹⁹ Ibidem, s. 65.

²⁰ Ibidem.

W tym miejscu należy również zauważyć, że firmy dostrzegają silną potrzebę podnoszenia kwalifikacji swoich kadr, upatrując w tym szansę na rozwój przedsiębiorstwa oraz zwiększenie jego przewagi konkurencyjnej.

4. Zakończenie

Stoimy u progu nowego okresu budżetu UE na lata 2014-2020. Punktem wyjścia do wyboru obszarów w przyszłym, tak samo jak w obecnym okresie programowania jest analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej, która niezmiennie pokazuje wielką potrzebę dokapitalizowania szeroko pojętego kapitału ludzkiego²¹. To właśnie w podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego UE widzi szansę na szybki rozwój regionów i dogonienie USA. Pościg ten jest możliwy przez skierowanie w odpowiednie miejsce m.in. środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jednym z najważniejszych impulsów rozwoju, z punktu widzenia gospodarki i społeczeństwa, jest właściwy wybór celów i działań, które należy w związku z tym podjąć.

Pomimo tak wielkich środków z EFS-u, dane dotyczące stanu podnoszenia kwalifikacji są dużo poniżej oczekiwań. Polska w takich zestawieniach wyprzedza tylko Rumunów, Węgrów i Greków. Analizując ww. dane dotyczące kształcenia ustawicznego, można stwierdzić, że jest to porażka instytucji zajmujących się edukacją, a także jest to dowód niskiej skuteczności liczonego

w miliardach euro wsparcia przeznaczanego w ostatnich latach na rozwój kapitału ludzkiego²².

Jednakże w dalszym ciągu widać duże zapotrzebowanie w zakresie podnoszenia jakości kapitału ludzkiego wśród polskich MMŚP.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom, do Polski w latach 2014-2020 ma wpłynąć 72,9 mld euro, z czego na rozwój kapitału ludzkiego ma być przeznaczonych ok. 25% tej kwoty²³. Będzie ona rozdysponowana m.in. pomiędzy 16 Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO) oraz w Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój (POWER)²⁴.

²¹ Program Operacyjny Kapitał Ludzki..., Projekt Programu Operacyjnego Wiedza...

²² Przewłocka J., Adamiak P., Zając A., Życie codzienne organizacji..., s. 99.

²³ Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne, maj 2012, Strona Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, http://www.mrr.gov.pl/fundusze/fundusze_europejskie_2014_2020/programowanie_2014_2020/strony/glowna.aspx [dostęp 27.09.2013 r.].

²⁴ Projekt Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój dostępny na oficjalnej stronie Europejskiego Funduszu Społecznego: http://www.efs.gov.pl/2014_2020/konsultacje/Strony/Okonsultacjach.aspx [dostęp 27.09.2013]. Projekty Regionalnych Programów Operacyjnych dostępne są na stronach internetowych poszczególnych Urzędów Marszałkowskich Województw np. w województwie śląskim: http://www.efs.slaskie.pl/?grupa=2&art1=1373269932&art=1324025141&id_m=802 [dostęp 27.09.2013].

Przy kierowaniu tych środków niezbędny będzie rzetelny proces oceny skuteczności i efektywności obecnie wydawanych pieniędzy.

Na pewno w tym procesie oceny pomogą badania ewaluacyjne, które mają przyczyniać się do podejmowania działań zmierzających do zmian powyższych wskaźników oraz podwyższą jakość świadczonych usług. W tym celu bardzo ważne jest, aby rekomendacje wynikłe z badań (poniżej przykłady) zostały przekute m.in. w takie działania, które bezpośrednio będą wspierać sektor MMŚP:

- w przyszłym okresie finansowania należałoby wdrożyć rozwiązania, które zwiększą skalę korzystania ze wsparcia szkoleniowego przez podmioty o mniejszym potencjale (przede wszystkim ze względu na wielkość zatrudnienia oraz wielkość przychodów).
- Projektując system kryteriów dla interwencji publicznej zbliżonej w przyszłym okresie finansowania do poddziałania 8.1.1. PO KL należy wykorzystać doświadczenia bieżącego okresu finansowania.
- W przyszłym okresie finansowania należy starać się wprowadzić rozwiązania zidentyfikowane w ramach przeprowadzonej metaanalizy, jako zwiększające efektywność wsparcia szkoleniowego²⁵.

Bez względu na działania podjęte do tej pory, wszystkie instytucje zaangażowane w wydawanie funduszy strukturalnych w Polsce powinny skupić się na prowadzeniu takich badań (ewaluacyjnych), które pomogą w podejmowaniu decyzji, przyczyniających się do poprawy jakości i efektywności wykorzystywania EFS w Polsce, w tym do podnoszenia wartości kapitału ludzkiego w MSP.

Bibliografia

1. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, PARP, Warszawa 2013.
2. Fische G.R., Schoenfelt L., Shaw J.: Human Resource Management, Houghton Mifflin Company, Boston, New York 2006.
3. Herbst I., Jadach-Sepiolo A., Marczevska E.: Analiza potencjału podmiotów publicznych i przedsiębiorstw do realizacji partnerstwa publiczno-prywatnego. PARP, Warszawa 2012.
4. Kozak M.W.: Ocena systemu wdrażania europejskiej polityki regionalnej w Polsce. Rekomendacja dla przebudowy systemu wdrażania po roku 2006, [w:] Grosse T.G. (red.): Polska wobec nowej polityki spójności Unii Europejskiej. ISP, Warszawa 2004.
5. Król H.: Kapitał ludzki organizacji, [w:] Król. H., Ludwicyński A. (red.): Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. PWN, Warszawa 2006.

²⁵ Raport *Ocena efektywności i skuteczności...*, s. 88-90.

6. McConnell C.R., Brue S.L.: *Contemporary Labor Economic*. McGraw-Hill Book Company, New York, St. Louis 1986.
7. Nawrocki T., Zieliński M.: Information policy of listed companies regarding human resources – evidence from Poland, [in:] *Human Resources Management & Ergonomics* Vol. VII 1/2013.
8. Ocena efektywności i skuteczności wsparcia udzielanego przedsiębiorstwom i ich pracownikom w ramach poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw PO KL w województwie śląskim”, *Pracownia badań i Doradztwa Re-Resources Korczyński i Sarapata sp.j.*, Katowice 2012.
9. Pawlak Z.: *Personalna funkcja firmy, procesy i procedury kadrowe*. Poltext, Warszawa 2003.
10. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.
11. Przewłocka J., Adamiak P., Zając A.: *Życie codzienne organizacji pozarządowych w Polsce*. Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2012.
12. Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2012.
13. Sajkiewicz A., Sajkiewicz Ł.: *Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych*, Poltext, Warszawa 2002.
14. Wytyczne nr 6 w zakresie ewaluacji programów operacyjnych na lata 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
15. http://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2013/2013_1_04.pdf.
16. http://www.efs.gov.pl/2014_2020/konsultacje/Strony/Okonsultacjach.aspx.
17. http://www.efs.slaskie.pl/?grupa=2&art1=1373269932&art=1324025141&id_m=802.
18. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PGW_dzial_gosp_przedse_do_9_osob_2011.pdf

Abstract

For the years 2007-2013 and 2014-2020 Poland obtained and will obtain an unprecedented aid for equalization of the social-economic differences. The time has come to verify whether the funds have been well spent and how to improve the use of funds in the future financial perspective. Efficiency and effectiveness of the activities conducted until now should be verified in order to provide even greater efficiency of the funds. Certainly, not only the European Commission and governments of particular countries are engaged in this process but also entrepreneurs who should become an important party in the discussion on the shape of funds introduction in the years 2014-2020.