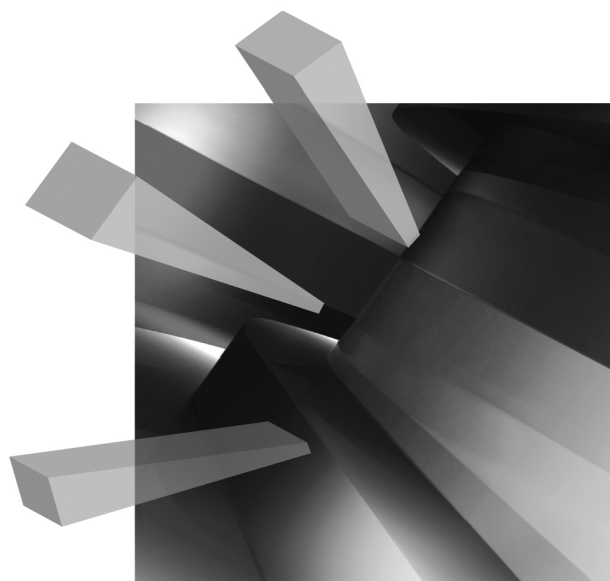


NAUKI O ZARZĄDZANIU MANAGEMENT SCIENCES

4(17)•2013



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Aleksandra Śliwka

Redaktor techniczny i korektor: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej www.dbc.wroc.pl,

The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2013

ISSN 2080-6000

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Nakład: 200 egz.

Spis treści

| | |
|--|-----|
| Wstęp | 7 |
| Krzysztof Ćwik , Wzrost przedsiębiorstwa przez tworzenie ugrupowania kapitałowego..... | 9 |
| Wojciech Fliegner , Analiza relacji między regułami i procesami biznesowymi..... | 18 |
| Michał Jankowski , Toksyczne opcje walutowe – negatywne aspekty ograniczania ryzyka walutowego dla przedsiębiorstw na przykładzie wydarzeń z roku 2008..... | 29 |
| Elżbieta Karaś, Agnieszka Piasecka-Gluszak , Zarządzanie wiedzą – dlaczego tak ważne?..... | 45 |
| Patrycja Klimas , Współzależność wymiarów innowacyjności organizacyjnej..... | 61 |
| Tomasz Kopczyński , Zarządzanie projektami na tle wzrastającej złożoności i dynamiki otoczenia..... | 73 |
| Kamila Malewska , Doskonalenie potencjału intuicyjnego współczesnego menedżera..... | 83 |
| Grażyna Osbert-Pociecha , Zmiany upraszczające w organizacji – wyniki badań sondażowych..... | 95 |
| Ireneusz P. Rutkowski , Zmodyfikowane metody analizy portfelowej i ich zastosowanie do oceny projektów innowacji produktowych..... | 109 |
| Anna Sankowska, Krzysztof Santarek , Zaufanie w sieci badawczo-rozwojowej jednostek naukowych. Studia przypadków..... | 123 |
| Krzysztof Stepaniuk , Facebook jako płaszczyzna kreowania więzi społecznych między wybranymi podmiotami turystycznymi a użytkownikami serwisu. Studium przypadku..... | 142 |
| Michał Terlecki , Wykorzystanie sponsoringu imiennego w sporcie na przykładzie koszykarskiego Śląska Wrocław..... | 154 |
| Katarzyna Tracz-Krupa , Efektywność wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój kadr..... | 172 |
| Paweł Waniowski , Uczciwość cen. Etyczne aspekty procesu kształtowania cen w przedsiębiorstwach..... | 184 |
| Jarosław Woźniczka , Czas jako zmienna w procesach planowania i pomiaru efektów komunikacji marketingowej..... | 198 |
| Anna Zięba , Zastosowanie funkcji informacyjnej pytania w doskonaleniu analizy ankiet wykorzystywanych w przedsiębiorstwach..... | 219 |

Summaries

| | |
|--|-----|
| Krzysztof Ćwik , Growth of the company through the creation of a business group..... | 17 |
| Wojciech Fliegner , Analysis of relationship between rules and business processes..... | 28 |
| Michał Jankowski , Toxic currency options – negative aspects of the exchange rate risk limitation for companies in relation to events from the year 2008..... | 44 |
| Elżbieta Karaś, Agnieszka Piasecka-Głuszak , Knowledge management – why is it so important?..... | 60 |
| Patrycja Klimas , The interdependencies within dimensions of organizational innovativeness..... | 71 |
| Tomasz Kopczyński , Management of projects compared to the increasing complexity and the dynamics of the environment..... | 82 |
| Kamila Malewska , Improving intuitive potential of contemporary manager..... | 94 |
| Grażyna Osbert-Pociecha , Changes that lead to simplification – results of studies..... | 108 |
| Ireneusz P. Rutkowski , Modified methods of portfolio analysis and their application to the evaluation of product innovation projects..... | 122 |
| Anna Sankowska, Krzysztof Santarek , Trust in R & D network of scientific units. Case studies..... | 141 |
| Krzysztof Stepaniuk , Facebook as a creation plain of secondary social bonds between selected tourist companies and users. Case study..... | 153 |
| Michał Terlecki , Use of title sponsorship in sport. The case of Śląsk Wrocław basketball team..... | 171 |
| Katarzyna Tracz-Krupa , Efficiency of the European Social Fund expenditure on the human resources development..... | 183 |
| Paweł Waniowski , Price integrity. Ethical aspects of the price formation process in companies..... | 197 |
| Jarosław Woźniczka , Time as a variable in processes of marketing communication planning and performance measurement..... | 218 |
| Anna Zięba , Application of the Item Information Function to improve the analysis of questionnaires used in companies..... | 229 |

Katarzyna Tracz-Krupa

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

EFEKTYWNOŚĆ WYDATKOWANIA ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO NA ROZWÓJ KADR

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest chęć ukazania i przybliżenia rezultatów wydatkowania środków jednego z głównych instrumentów polityki społecznej Wspólnot Europejskich – Europejskiego Funduszu Społecznego, który wspiera rozwój zasobów ludzkich, a w szczególności systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników. Punkt wyjścia do rozważań na temat efektywności wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego stanowi prezentacja pojęcia i znaczenia *efektywności* w literaturze przedmiotu. W dalszej części artykułu przedstawiono wytyczne Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie rozwoju kadr, a następnie dokonano analizy postępu realizacji celów strategicznych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz zaprezentowano dotychczasowe rezultaty wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego.

Słowa kluczowe: efektywność, Europejski Fundusz Społeczny, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, rozwój kadr.

DOI: 10.15611/noz.2013.4.13

1. Wstęp

Współczesne organizacje w coraz większym stopniu sięgają po środki Europejskiego Funduszu Społecznego do realizacji różnego rodzaju przedsięwzięć szkoleniowych i rozwojowych. Chociaż zagadnienie integracji europejskiej, polityki spójności czy podziału alokacji unijnych są dosyć szeroko opisywane w literaturze przedmiotu i opracowaniach ministerialnych, to zdecydowanie mało uwagi poświęca się problematyce efektywności wydatkowania pieniędzy unijnych na rozwój kapitału ludzkiego. Polska, będąc pełnoprawnym członkiem Unii, stała się także odbiorcą pomocy finansowej, która służy realizacji europejskiej polityki spójności. W pierwszym okresie programowania – w latach 2004-2006 – Polska otrzymała 12,8 mld euro, co stanowiło ponad połowę puli środków unijnych przeznaczonych dla dziesięciu nowych państw członkowskich. W perspektywie finansowej na lata 2007-2013 Polska z kwotą 68 mld euro stała się największym beneficjentem środków unijnych spośród wszystkich państw Unii Europejskiej. Programem, który objął całość interwencji w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w Pol-

sce, jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL). Jego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich przez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.

Celem autorki niniejszego artykułu jest przybliżenie rezultatów wykorzystania środków jednego z głównych instrumentów polityki społecznej Wspólnot Europejskich – Europejskiego Funduszu Społecznego, który wspiera rozwój zasobów ludzkich, a szczególnie systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników. Punkt wyjścia do rozważań na temat efektywności wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego stanowi prezentacja pojęcia i znaczenia *efektywności* w literaturze przedmiotu. W dalszej części artykułu przedstawiono wytyczne Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie rozwoju kadr, a następnie dokonano analizy postępu realizacji celów strategicznych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz zaprezentowano dotychczasowe rezultaty wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego. Jako metodę badawczą zastosowano analizę źródeł literaturowych oraz aktów prawnych.

2. Pojęcie i znaczenie efektywności

W literaturze przedmiotu nie ma zgodności co do definicji efektywności. Jest to pojęcie niejednoznaczne i różnie interpretowane w naukach społecznych i ekonomicznych, a także przez praktyków i teoretyków zarządzania. Zgodnie z dorobkiem teorii organizacji efektywność jest nadrzędną kategorią w stosunku do takich pojęć, jak wydajność, produktywność, rentowność, skuteczność, sprawność, a także racjonalność. Według definicji E. Skrzypek, efektywność jest istotnym narzędziem pomiaru skuteczności zarządzania, obejmuje wiele zjawisk wewnątrz i na zewnątrz organizacji, obrazuje szybkość reakcji na wyzwania rynku, a także oczekiwania jego uczestników, jest narzędziem, które umożliwia odpowiednią reakcję na sygnały, które płyną z rynku [Skrzypek 2012, s. 314]. Efektywność można rozumieć jako relację nakładów do efektów, umiejętność szybkiego przystosowania się do zmian, miarę zdolności organizacji do realizacji strategii i urzeczywistniania celów [Skrzypek 1999, s. 11-12].

G. Osbert-Pociecha definiuje efektywność jako racjonalne określenie celów oraz sposobów ich osiągnięcia [Osbert-Pociecha 2007, s. 339]. Według P. Druckera, efektywność to stopień realizacji celu [Drucker 2004, s. 279]. Uważa on również, iż efektywność to istotny element rozwoju człowieka i organizacji, który służy do samorealizacji i zdolności nowoczesnego społeczeństwa do przetrwania, a także stopień opanowania celu [Drucker 2004, s. 34]. Z kolei J. Zieleniewski definiuje efektywność jako ilościową cechę działania, która odzwierciedla się w relacji efektów użytkowych uzyskanych w pewnym czasie i zmierzających do zaspokojenia potrzeb odbiorcy oraz nakładów koniecznych do osiągnięcia tego efektu, poniesionych w pewnym czasie [Zieleniewski 1974, s. 199].

Efektywność nierzadko bywa utożsamiana ze skutecznością. Skuteczność odnosi się do celu i oznacza stopień realizacji zaplanowanego celu, natomiast efektywność odnosi się do zasobów służących realizacji procesów [Skrzypek, Hofman 2010, s. 28]. Efektywność procesów należy oceniać w kategoriach przyczyniania się do osiągnięcia celu organizacji, a nie w kategoriach indywidualnej produkcji czy zysku [Skrzypek 2012, s. 317].

W teorii organizacji i zarządzania po raz pierwszy rozróżnienia tych terminów i określenia relacji między nimi dokonał L. Roberts w kontekście koncepcji reengineeringu. Zdefiniował on efektywność jako „stopień gospodarności w konsumpcji zasobów, w szczególności czasu i pieniędzy, które związane są z realizacją procesu”. Odróżnia on efektywność od skuteczności, która oznacza, „jak dobrze proces w rzeczywistości osiąga zamierzone cele z punktu widzenia klienta” [Helms (red.) 2006, s. 211].

W odniesieniu do wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego zasadne jest odwołanie się do efektywności ekonomicznej, która wyraża rezultat działalności podmiotu gospodarczego lub określonego przedsięwzięcia, będący wynikiem relacji uzyskiwanych efektów do poniesionych nakładów [Penc 1997, s. 198]. Stanowi ona miarę osiągnięć podmiotu na poziomie operacyjnym i strategicznym.

3. Wytyczne Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie rozwoju kadr

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) został utworzony w 1957 r. na podstawie Traktatu o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej jako pierwszy fundusz strukturalny Wspólnot Europejskich. W początkowym okresie EFS miał na celu zwiększanie szans uzyskania pracy na terenie Wspólnoty przez promowanie zatrudnienia i zwiększenie mobilności pracowników. W perspektywie finansowej na lata 2007-2013 podstawę prawną EFS stanowi Rozporządzenie nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006. Do głównych zadań EFS w obecnym okresie programowania należy wspieranie działań objętych następującymi priorytetami:

1) zwiększenie **zdolności adaptacyjnych pracowników**, przedsiębiorstw i przedsiębiorców przez promocję kształcenia przez całe życie oraz inwestowanie w zasoby ludzkie;

2) **zwiększenie dostępu do zatrudnienia** przez modernizację instytucji rynku pracy, wdrażanie działań w zakresie rozpoznawania indywidualnych potrzeb rynku pracy, takich jak szkolenia, mobilność, samozatrudnienie;

3) **wzmocnienie kapitału ludzkiego przez wspieranie reform systemów edukacji** i szkoleń, tworzenie sieci instytucji szkolnictwa wyższego, centrów naukowo-badawczych i przedsiębiorstw;

4) **zwiększanie integracji społecznej** osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, takich jak osoby zagrożone wykluczeniem społecznym [Kundera, Szmyt, 2008, s. 36].

Państwa członkowskie przenoszą cele zawarte w dokumentach unijnych na grunt krajowy w postaci odpowiednich zapisów w narodowych strategicznych ramach odniesienia (NSRO) oraz programach operacyjnych (PO). W Polsce za całość interwencji EFS odpowiada Program Operacyjny Kapitał Ludzki, na którego realizację w latach 2007-2013 przeznaczono ponad 11,4 mld euro. Program Operacyjny Kapitał Ludzki składa się z 10 priorytetów, realizowanych na szczeblu zarówno centralnym, jak i regionalnym, w ramach których instytucje zarządzające poszczególnymi priorytetami ogłaszają konkursy na dofinansowanie działań mających na celu inwestycje w zasoby ludzkie.

Środki EFS rozdysponowywane oraz wydatkowane są w ramach wieloletnich planów (okresów programowania). Polska, stając się członkiem Unii Europejskiej w 2004 r., „weszła” w okres programowania 2000-2006. W latach 2004-2006 w wyniku wsparcia oferowanego przez EFS z pomocy skorzystało ponad 2 mln osób, uczestnicząc w ponad 8 tys. projektów, o wartości ponad 8 mld zł. W obecnym okresie programowania 2007-2013 celem jest m.in. stworzenie ok. 61 tys. nowych miejsc pracy, objęcie wsparciem w postaci usług doradczych bądź jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej prawie 65 tys. osób, podniesienie kwalifikacji zawodowych przez ponad 218 tys. osób bezrobotnych, a także przeszkolenie ok. 500 tys. pracowników przedsiębiorstw.

4. Analiza postępu w zakresie realizacji celów strategicznych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Cel główny Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, jakim jest *poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej*, jest osiągany przez realizację następujących celów strategicznych:

1) podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych;

2) zmniejszenie obszaru wykluczenia społecznego;

3) poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce;

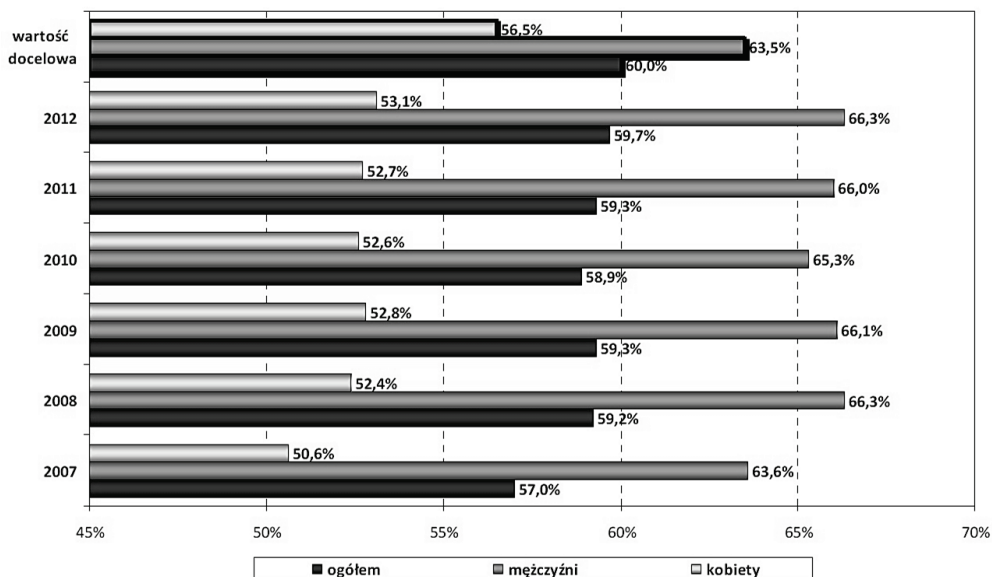
4) upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia i powiązanie jej z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy;

5) zwiększenie potencjału administracji publicznej oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa;

6) wzrost spójności terytorialnej [*Program...* 2007, s. 124].

Przedmiotem analizy z punktu widzenia artykułu będą cele: pierwszy, trzeci i czwarty.

W zakresie realizacji celu dotyczącego podniesienia poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych należy zauważyć, iż wskaźnik poziomu zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w Polsce w 2012 r. wyniósł 59,7%. Był on niższy od średniej dla państw członkowskich UE-27, która wyniosła 64,2%. W roku 2012 odnotowano jednak niewielki wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do roku 2011 – o 0,4% (rys. 1).

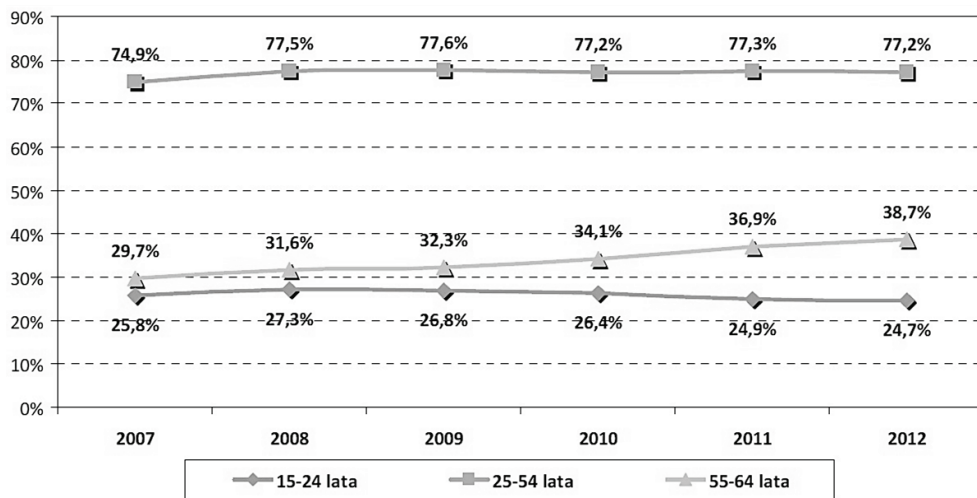


Rys. 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w latach 2007-2012

Źródło: [Sprawozdanie...].

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata ukształtował się na poziomie 24,7% i podobnie jak w poprzednich latach był wyższy wśród mężczyzn (29,3%) niż wśród kobiet (19,9%). W przypadku tej grupy wiekowej spowolnienie gospodarcze przyczyniło się do niewielkiego obniżenia poziomu zatrudnienia osób młodych. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 lata w Polsce znacznie odbiega od średniej dla państw członkowskich, gdzie wyniósł on 32,9%. Również w przypadku osób w wieku 25-52 lata w roku 2012 zanotowano spadek poziomu zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej wyniósł 77,2%, co w porównaniu z rokiem 2011 stanowi spadek o 0,1%. Poziom zatrudnienia osób w wieku 25-64 lata w krajach Unii Europejskiej w roku 2012 wyniósł 77,2%. Co ciekawe, wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce – 71,5% – jest nieco wyższy od średniej dla państw członkowskich, która wyniosła 71,2%. Warto zauważyć, iż wzrost poziomu zatrudnienia odnotowano wśród osób w wieku 55-64 lata. Według stanu na koniec roku 2012, wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej wyniósł 38,7% i był wyższy w stosunku do roku 2011 o blisko 2%. Poziom zatrudnienia osób w wieku 55 plus na

polskim rynku pracy nadal znacznie odbiega od średniej dla państw członkowskich Unii Europejskiej, która w 2012 r. wyniosła 48,9%. Niemniej w porównaniu z rokiem 2007, w którym rozpoczęto realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, wskaźnik ten wzrósł o 10% (rys. 2). Jest to rezultat działań podjętych przez Instytucję Zarządzającą POKL, mających na celu uznanie grupy 45 plus za defaworyzowaną i skierowanie większego wsparcia w ramach projektów konkursowych¹.



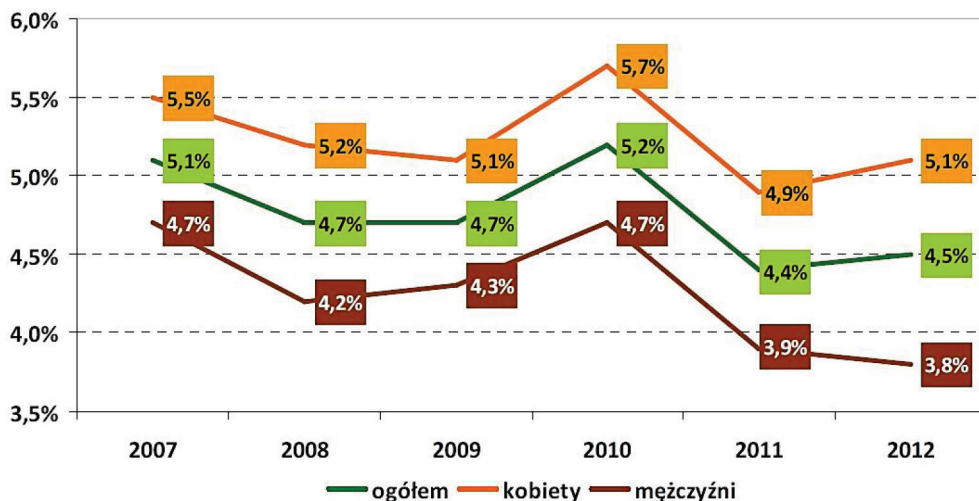
Rys. 2. Wskaźnik zatrudnienia osób według wieku w latach 2007-2012

Źródło: [Sprawozdanie...].

W obszarze celu trzeciego, dotyczącego poprawy zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce, w 2012 r. odnotowano niewielki wzrost udziału osób wieku 15-64 lata uczących się i doksztalcających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku, który ukształtował się na poziomie 4,5% (rys. 3). Cel ten w narodowych strategicznych ramach odniesienia został określony dla Polski na poziomie 10%. W 27 krajach Unii Europejskiej odsetek ten w 2012 r. wyniósł 9%. Niski poziom wskaźnika w Polsce wynika z mało popularnej w polskim społeczeństwie idei kształcenia ustawicznego. Przyczyną niepodejmowania kształcenia jest brak świadomości co do konieczności podnoszenia kwalifikacji oraz przekonanie, że wiedza, która kiedyś została zdobyta, jest wystarczająca i nie ma potrzeby jej uzupełniania.

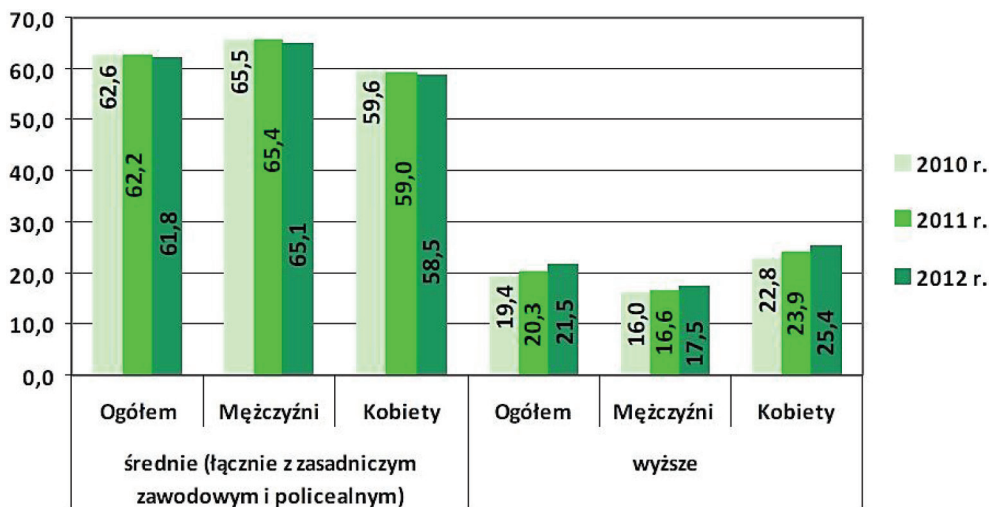
Analizując udział osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, warto zwrócić uwagę na wyniki badania ewaluacyjnego *Kształcenie przez całe życie*, przeprowadzonego w ramach projektu „Bilans kapitału ludzkiego”, realizowanego w priorytecie II. Zgodnie z raportem w 2011 r. ponad 64% Polaków nie podnosiło swoich

¹ Szerzej na ten temat w Raporcie końcowym [Ocena...].



Rys. 3. Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku w latach 2007-2012

Źródło: [Sprawozdanie...].



Rys. 4. Struktura wykształcenia ludności w wieku 15-64 lata w latach 2010-2012

Źródło: [Sprawozdanie...].

kwalifikacji w żaden sposób. Ponadto 37% badanych nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego. Wyniki badania wskazują, że im większe przedsiębiorstwo lub instytucja,

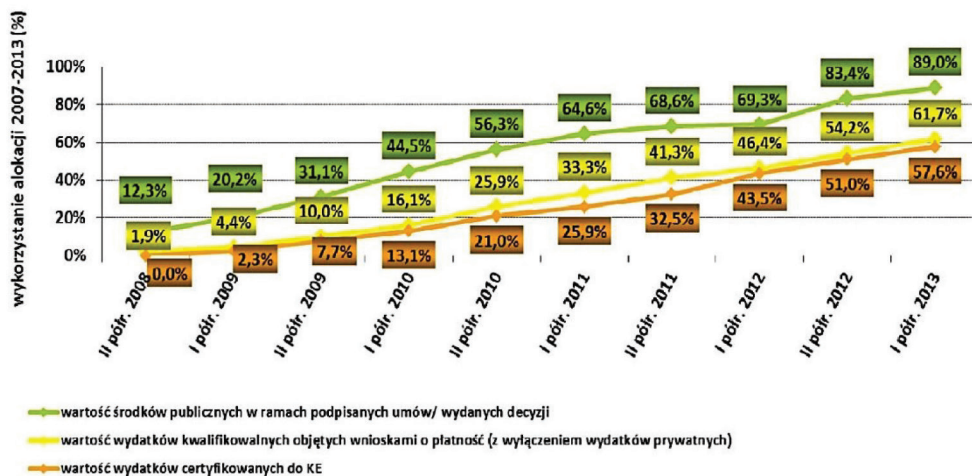
tym częściej podejmowana jest aktywność w kierunku rozwoju kwalifikacji pracowników [Sprawozdanie... 2013, s. 7-12].

Dokonując weryfikacji czwartego celu strategicznego, dotyczącego upowszechniania edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia, w 2012 r., podobnie jak w dwóch poprzednich latach, utrzymał się trend związany ze zmianą struktury wykształcenia ludności w wieku 15-64 lata. W odniesieniu do 2011 r. udział osób z wykształceniem średnim spadł do 61,8%. Jednocześnie w 2012 r. wzrósł odsetek osób z wykształceniem wyższym, który wyniósł 22,7%. Podobnie jak w latach 2010-2011 większy przyrost udziału osób z wykształceniem wyższym odnotowano w przypadku kobiet (rys. 4).

Do takiego rezultatu przyczyniły się projekty z EFS, w ramach których studia na poziomie wyższym niestacjonarnym były i są bezpłatne. Projekty te są częścią komponentu centralnego w ramach IV priorytetu pod nazwą *Szkolnictwo wyższe i nauka*.

5. Dotychczasowe rezultaty wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Według stanu na koniec czerwca 2013 r. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zawarto ponad 40,3 tys. umów o dofinansowanie realizacji projektów o łącznej wartości blisko 44,7 mld złotych, co stanowi 89% alokacji przeznaczonej na realizację programu w latach 2007-2013 (rys. 5).

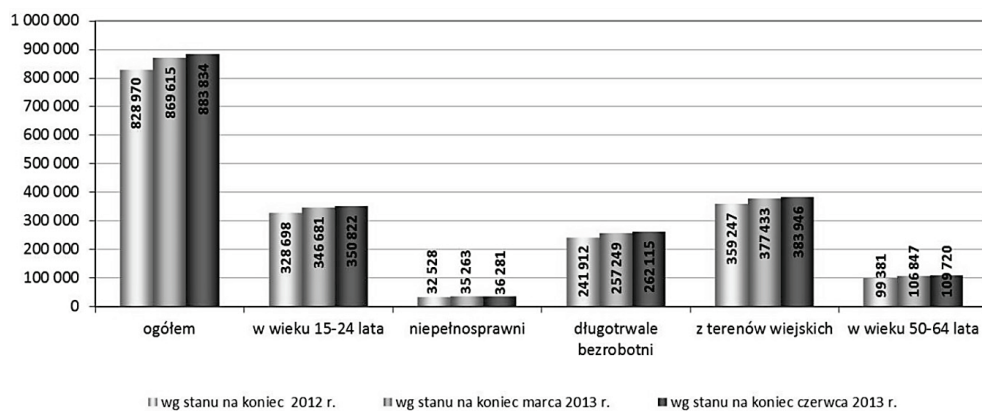


Rys. 5. Dynamika stanu wdrażania POKL w okresie od II półrocza 2008 r. do końca czerwca roku 2013

Źródło: [Efekty...].

Do końca II kwartału 2013 r. w ramach komponentu centralnego zakontraktowano, na podstawie ponad 3,2 tysiąca umów o dofinansowanie realizacji projektów, środki w wysokości ponad 12,8 mld zł. Tym samym osiągnięty poziom wykorzystania alokacji na lata 2007-2013 wyniósł 84,2%. Najwyższy stopień wykorzystania kontraktacji zanotowano w priorytecie IV *Szkolnictwo wyższe i nauka* (93,9%) oraz w priorytecie I *Zatrudnienie i integracja społeczna* (83,5%). Natomiast w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na podstawie ponad 37 tys. podpisanych umów zakontraktowano dotychczas środki w wysokości blisko 30 mld zł, a osiągnięty poziom wykorzystania alokacji dostępnej na lata 2007-2013 wyniósł 90,5%. Zdecydowanie najefektywniej w komponencie regionalnym PO KL wdrażany jest priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, w którym stopień wykorzystania alokacji na lata 2007-2013 wyniósł 97,7% [*Efekty...* 2013, s. 3].

Do końca czerwca 2013 r. ponad 883,8 tys. osób zakończyło udział w projektach mających na celu aktywizację zawodową osób pozostających bez zatrudnienia, w tym blisko 351 tys. osób młodych oraz blisko 110 tys. osób w wieku 50-64 lata (rys. 6). Ponadto wsparciem aktywizacyjnym objęto ponad 262,1 tys. osób długotrwale bezrobotnych, blisko 36,3 tys. osób niepełnosprawnych oraz prawie 384 tys. mieszkańców terenów wiejskich.



Rys. 6. Liczba osób, które zakończyły udział w priorytecie VI POKL

Źródło: [*Efekty...*].

Wyraźny postęp odnotowano w obszarze adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw. Do końca 2012 r. wsparciem objęto blisko 173,5 tys. przedsiębiorstw w komponencie zarówno centralnym, jak i regionalnym. Udział w projektach szkoleniowych wdrażanych na szczeblu regionalnym w priorytecie VIII *Regionalne kadry gospodarki* zakończyło blisko 666 tys. pracujących osób dorosłych, w tym 103,2 tys. osób w wieku powyżej 50. roku życia. Ponadto blisko 367,6 tys. pracowników

przedsiębiorstw wzięło udział w projektach w komponencie centralnym w priorytecie II *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących*, w tym 54, 5 tys. pracowników w wieku powyżej 50 lat.

Analizując postęp rzeczowy w obszarze zatrudnienia na koniec 2012 r., należy wskazać, iż poziom realizacji większości wskaźników w priorytecie VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* przekroczył wartości docelowe, co świadczy o wysokim poziomie zaawansowania wsparcia skierowanego do osób pozostających bez zatrudnienia. Do końca 2012 r. ponad 148,6 tys. osób otrzymało środki na podjęcie działalności gospodarczej, co w pełni realizuje cel zaplanowany na lata 2007-2013. W projektach ukierunkowanych na aktywizację zawodową wdrażanych regionalnie udział zakończyło 829,3 tys. osób, natomiast na poziomie centralnym 97,3 tys. osób [*Sprawozdanie... 2013*, s. 5].

Ponadto, jak wynika z badania ewaluacyjnego pn. *Ewaluacja on-going*, którego celem była ocena użyteczności dofinansowanych usług szkoleniowych i diagnoza wpływu dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych na sytuację zawodową pracowników oraz działalność przedsiębiorstw, dzięki uczestnictwu w projektach unijnych aż 87% zdobyło nowe kwalifikacje zawodowe, a 94% poszerzyło dotychczas posiadane kwalifikacje. Co więcej, 89% badanych wyraziło zainteresowanie dalszym doszkalceniem². Badania zostały przeprowadzone przez Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w 2013 r. w Polsce. Jako narzędzia badawcze wykorzystano ankiety w formie papierowej i elektronicznej oraz wywiady uzupełniające z pracownikami działów kadr oraz kadrą kierowniczą różnych obszarów funkcjonalnych organizacji.

6. Zakończenie

Europejski Fundusz Społeczny jest skutecznym instrumentem polityki społecznej Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia, adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw, integracji społecznej oraz edukacji. W obszarze zatrudnienia odnotowano wyraźny postęp rzeczowy. Tylko według stanu na koniec 2011 r. ponad 124,5 tys. osób otrzymało środki na podjęcie działalności gospodarczej, co w pełni realizuje cel założony na lata 2007-2013. W projektach poświęconych aktywizacji zawodowej udział zakończyło ponad 833,8 tys. osób. Znaczny progres odnotowano również w obszarze adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw. Do końca 2012 r. wsparciem objęto blisko 173,5 tys. przedsiębiorstw w komponencie zarówno centralnym, jak i regionalnym. W zakresie integracji społecznej pomoc unijną otrzymało blisko 6,3 tys. podmiotów ekonomii społecznej. Co istotne, blisko 164,9 tys. klientów instytucji pomocy społecznej zakończyło udział w projektach dotyczących

² Szerzej na ten temat w Raporcie końcowym [*Ocena...*].

aktywnej integracji, a 198 tys. osób z tej grupy objęto kontraktami socjalnymi. Ponadto w wyniku udzielonego wsparcia 16,1 tys. kluczowych pracowników instytucji pomocy społecznej podniosło kwalifikacje na poziomie regionalnym oraz 3,9 tys. pracowników na poziomie centralnym. W obszarze edukacji dotychczas blisko 3,2 tys. ośrodków wychowania przedszkolnego uzyskało wsparcie ze środków EFS, a niemal 10,1 tys. szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie ogólne zrealizowało projekty rozwojowe [*Sprawozdanie...*, 2012, s. 4-5].

Reasumując, należy zauważyć, iż Europejski Fundusz Społeczny to prężny, aktywny i skuteczny fundusz łączący w sobie wartości socjalne z polityką strukturalną i regionalną [Grewiński 2001, s. 272-273]. Jest on ciekawym instrumentem także z tego względu, iż za jego środkami finansowymi stoją liczne programy i projekty, jak również zasady i wartości, mające znaczący wpływ nie tylko na odbiorców pomocy, ale ogólnie na kształtowanie się bardziej otwartego i zintegrowanego społeczeństwa europejskiego, wolnego od nierówności i rozwarstwienia socjalnego.

Literatura

- Drucker P., *Menedżer skuteczny*, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2004.
- Efekty wdrażania Programu Kapitał Ludzki*, <http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/>.
- Grewiński M., *Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2001.
- Helms M.M. (red.), *Encyclopedia of Management*, Thomson Gale, Detroit 2006.
- Kundera J., Szmyt W., *Leksykon polityki regionalnej Unii Europejskiej*, Oficyna, Kraków 2008.
- Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL*, <http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/>.
- Osbert-Pociecha G., *Relacja między efektywnością a elastycznością*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1183, AE, Wrocław 2007.
- Penc J., *Leksykon biznesu*, Placet, Warszawa 1997.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, Warszawa 2007, <http://www.efs.gov.pl>.
- Pszczołkowski T., *Mała encyklopedia prakseologii teorii organizacji*, Ossolineum, 1978.
- Skrzypek E., *Efektywność działań w TQM – koszty jakości*, „Problemy Jakości” 1999, nr 7.
- Skrzypek E., *Efektywność ekonomiczna jako ważny czynnik sukcesu organizacji*, [w:] T. Dudycz, G. Osbert-Pociecha, B. Brycz (red.), *Efektywność – konceptualizacja i uwarunkowania*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 262, UE, Wrocław 2012.
- Skrzypek E., Hofman M., *Zarządzanie procesami*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2010.
- Sprawozdanie z wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w 2012 roku*, <http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/>.
- Zieleniewski J., *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1974.

EFFICIENCY OF THE EUROPEAN SOCIAL FUND EXPENDITURE ON THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Summary: The purpose of this paper is to present the expenditure results of the key instrument of social policy of the European Union – European Social Fund which supports the human resource development, regular training in particular. The starting point of the paper is the presentation of the terminology connected with the word *efficiency*. Later the attention is focused on the characteristics of objectives and the areas of intervention within European Social Fund with special attention paid to the human capital development. Last part of the paper presents current effects and the results of the financial policy of European Social Fund.

Keywords: efficiency, European Union, European Social Fund, Human Capital Operational Program, human resources development.