

FUNDUSZE STRUKTURALNE A ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO

1. Wstęp

Fundusze strukturalne to bez wątpienia duża możliwość zdobycia dotacji dla polskich przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy składali i składają wiele wniosków, aby móc wspomóc swój budżet. Ze środków europejskich korzysta dziś duża grupa firm, które dzięki tej pomocy miały możliwość wzmocnić swoją pozycję na rynku. Fundusze strukturalne odgrywają, także znaczącą rolę w rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie. Firma mająca na celu odniesienie sukcesu musi wiedzieć, jak ważnym elementem jest kapitał ludzki. Obok pracy, ziemi i kapitału to właśnie odpowiedni zasób wiedzy staje się dodatkowym czynnikiem wytwórczym, który sprawia, że firma jest bardziej konkurencyjna. Przy pomocy odpowiedniego zaplecza personalnego przedsiębiorstwo jest w stanie sprostać największym wymaganiom, jakie stawia przed nim sytuacja na rynku.

Zasoby utożsamiane z kapitałem intelektualnym mają zasadnicze znaczenie w budowie przewagi konkurencyjnej przez przedsiębiorstwo, gdyż spełniają one niezbędnie do tego warunki. Kapitał intelektualny stanowi główną wartość w aktywach współczesnych przedsiębiorstw, jego struktura jest niepowtarzalna i trudna do kopiowania przez konkurentów¹.

2. Wpływ funduszy strukturalnych na rozwój kapitału ludzkiego

Dofinansowanie z funduszy strukturalnych, wypłacane firmom w formie refundacji zostanie przyznane między innymi na: zakup maszyn i urządzeń, modernizację i budowę firm, tworzenie nowych miejsc pracy, realizację prac badawczo-rozwojowych, ochronę środowiska, usługi doradcze i szkolenia².

Dotacje powyższe zostały ujęte w czterech sektorowych programach operacyjnych³:

- Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw SPO WKP,
- Rozwój zasobów ludzkich SPO RZL,

* Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Ekonomiczny.

¹ P. Chlipała, *Strategia i planowanie zasobów intelektualnych przedsiębiorstwa*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, nr 11/2005.

² <http://www.unia-europejska.org.pl>, 06.05.2006.

³ <http://www.unia-europejska.org.pl>, 06.05.2006.

- Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego i rozwój obszarów wiejskich SPO ROL,
- Rybołówstwo i przetwórstwo ryb SPO RYB.

Celem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest umożliwienie kompletnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich, poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz pomoc dla budowy struktur administracyjnych państwa. W ramach powyższego Programu wsparciem zostanie objęte między innymi: zatrudnienie, edukacja, integracja społeczna, rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, a także zagadnienia dotyczące rozwoju zasobów ludzkich na terenach wiejskich, budowy sprawnej i skutecznej administracji publicznej wszystkich szczebli oraz promocji zdrowia i zasobów pracy.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi stawia odnowiona Strategia Lizbońska. Zagadnienia te obejmują następujące problemy: uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji dla wzrostu oraz tworzenie większej liczby stałych miejsc pracy⁴.

Zgodnie z projektem Ministerstwa Rozwoju Regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki termin „kapitał ludzki” przyjęto jako najpełniej oddający istotę kompleksowego wsparcia przewidzianego do realizacji w ramach Programu Operacyjnego, którego cele są ściśle związane z rozwojem kapitału ludzkiego zarówno w jego wymiarze indywidualnym jak i społecznym. Termin „kapitał ludzki” jest pojęciem oznaczającym zasób wiedzy, umiejętności oraz potencjału zawartego w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określającym zdolności do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji 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 organizacjami⁵.

Wyżej wymienione fundusze strukturalne mają na celu rozwój kapitału ludzkiego i społecznego, stanowiącego istotny czynnik zmierzający do efektywnego wykorzystania zasobów pracy oraz wzrostu konkurencyjności gospodarki.

Działania wspierające rozwój zasobów ludzkich w kontekście podnoszenia konkurencyjności gospodarki powinny koncentrować się wokół następujących problemów⁶:

⁴ <http://www.mrr.gov.pl/Aktualności/>, 06.05.2006

⁵ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowa Strategia Spójności 2007-2013 (projekt), Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, kwiecień 2006, s. 5.

⁶ Tamże

- bardziej efektywnego wykorzystania zasobów pracy,
- zwiększenia elastyczności rynku pracy i adaptacyjności pracowników,
- zwiększenia poziomu spójności społecznej,
- budowy społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez rozwój wykształcenia i kwalifikacji,
- poprawy efektywności zarządzania w administracji publicznej oraz jakości świadczonych usług publicznych,
- rozwoju opieki zdrowotnej jako czynnika determinującego jakość zasobów pracy,
- zapewnienia spójności stopnia rozwoju zasobów ludzkich w wymiarze przestrzennym.

W ramach Programu Kapitał Ludzki 70 procent alokowanych środków zostanie przeznaczonych na wsparcie dla regionów, zaś pozostałe 30 procent środków będzie wdrażane sektorowo przez odpowiednie resorty. W ramach komponentu regionalnego środki zostaną przeznaczone na wsparcie dla osób i grup społecznych, natomiast w ramach komponentu centralnego środki zostaną przeznaczone przede wszystkim na wsparcie dla struktur i systemów⁷.

W praktyce wykorzystanie funduszy strukturalnych natrafia na szereg ograniczeń. Do głównych barier absorpcji funduszy europejskich możemy zaliczyć⁸:

- informacyjne, związane z niedostateczną ilością informacji dotyczącej absorpcji środków Unii Europejskiej;
- ekonomiczne, powstałe z powodu braku odpowiedniej ilości środków finansowych;
- prawne, powstałe w wyniku małej przejrzystości przepisów prawnych;
- techniczno-technologiczne, związane z trudnością transferu nowych technologii;
- organizacyjne, wynikające z instytucjonalnych słabości organizacji zajmujących się ubieganiem o dofinansowania projektów;
- kadrowe, powstałe w wyniku braku odpowiedniej ilości wykwalifikowanej kadry administracji publicznej;
- społeczno-polityczne, które wynikają z nadmiernego upolitycznienia administracji publicznej i oddziaływania pozamerytorycznych czynników na absorpcję funduszy strukturalnych;

⁷ <http://www.mrr.gov.pl/Aktualności/>, 06.05.2006

⁸ T. A. Grzeszczyk, *Barriere absorpcji funduszy strukturalnych*, „Przegląd Organizacji”, nr 2/2006.

- psychologiczne, które wynikają ze świadomości potencjalnych odbiorców o znacznym skomplikowaniu w uzyskiwaniu funduszy strukturalnych.

3. Zakończenie

Podsumowując należy stwierdzić, iż fundusze strukturalne odgrywają jedną z ważniejszych ról w rozwoju zasobów ludzkich. Proces ten przyczynia się do poprawy konkurencyjności współczesnych przedsiębiorstw, a co za tym idzie do rozwoju całej gospodarki. Aktualnie koniecznością staje się nowe podejście odpowiednich służb administracji publicznej do procesu integracji w ramach Unii Europejskiej opartej na zarządzaniu wiedzą. Powinno się położyć większy nacisk na proces zarządzania funduszami strukturalnymi, aby czerpać z nich maksymalne korzyści.

Literatura

1. P. Chlipała, *Strategia i planowanie zasobów intelektualnych przedsiębiorstwa*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 11/2005.
2. T. A. Grzeszczyk, *Bariery absorpcji funduszy strukturalnych*, „Przegląd Organizacji”, nr 2/2006.
3. <http://www.mrr.gov.pl/Aktualności/>, 06.05.2006.
4. <http://www.unia-europejska.org.pl>, 06.05.2006.
5. Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowa Strategia Spójności 2007-2013 (projekt), Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, kwiecień 2006.