Maria Czerniecka

Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników przedsiębiorstw powiatu stargardzkiego w warunkach kryzysu gospodarczego na przykładzie projektu SPEED – Stargardzki Pracownik – Efektywna Edukacja i Dokształcanie

Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu 17, 75-87

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

ZESZYTY NAUKOWE UNIWERSYTETU SZCZECIŃSKIEGO

NR 593 PROBLEMY ZARZĄDZANIA, FINANSÓW I MARKETINGU NR 17 2010

MARIA CZERNIECKA
Polska Fundacja Przedsiębiorczości

WSPIERANIE ROZWOJU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW POWIATU STARGARDZKIEGO W WARUNKACH KRYZYSU GOSPODARCZEGO NA PRZYKŁADZIE PROJEKTU SPEED STARGARDZKI PRACOWNIK EFEKTYWNA EDUKACJA I DOKSZTAŁCANIE

Wprowadzenie

W roku 2008 nastąpiło w Polsce osłabienie dynamiki krajowego wzrostu gospodarczego, co było spowodowane gwałtownym załamaniem koniunktury gospodarczej w USA i w strefie euro. Było to następstwem nasilenia się, trwającego od drugiej połowy 2007 roku, globalnego kryzysu finansowego. W roku 2008 ogólnie produkt krajowy brutto (PKB) wzrósł o 4,9%, co mimo wyraźnie słabszego wzrostu w porównaniu z 2007 rokiem (6,7%) należy uznać za korzystny wynik. Należy jednak stwierdzić, że w kolejnych kwartałach tego roku sukcesywnie osłabiało się tempo wzrostu z 6,1% w pierwszym kwartale do 3,0% w czwartym[1].

[1] Informacje zaczerpnięto z *Raportu o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007–2008*, red. A. Żołnierski, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009.

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) w Polsce potencjalnie zasługują – chociażby ze względu na ich wkład w tworzenie PKB – na miano siły napędowej gospodarki. Choć mają zazwyczaj niewielki zasięg działania i mały wpływ na otoczenie, w którym funkcjonują, to ich ogromna liczba nadaje temu sektorowi duże znaczenie w gospodarce. Sektor MŚP w Polsce to przede wszystkim firmy działające w takich branżach, jak handel hurtowy i detaliczny, usługi, a także produkcja przemysłowa. Jego struktura działowa – ze względu na liczbę podmiotów – istotnie wpływa na strukturę całej polskiej gospodarki.

Zachodniopomorskie to region o najlepiej rozwiniętym sektorze MŚP w ujęciu ilościowym, niestety najsłabszy pod względem trwałości i efektywności, przy szczególnie słabych średnich przedsiębiorstwach[2]. Wynika to między innymi z trudności w pozyskiwaniu kapitału na działalność. Banki nie chcą się bowiem angażować w obsługę tych podmiotów z uwagi na to, że stosunek kosztów do pozyskiwanej z obsługi tych klientów marży jest niezadowalający. Brak kapitału, z kolei, powoduje, że wiele dobrych projektów, które mogłyby przynieść właścicielowi zysk, nie dochodzi do etapu realizacji.

Kolejnymi barierami dla tego sektora są niejasne przepisy prawne, skomplikowany system podatkowy i wysokie obciążenia kosztów pracy (*Bariery funkcjonowania MSP w Polsce*, „Gazeta MSP"), a także ograniczony dostęp do wiedzy – w szczególności z zakresu zarządzania, niski poziom samooceny oraz brak wiary u zarządzających tymi przedsiębiorstwami w siebie i umiejętności pracowników.

Przedsiębiorczość mieszkańców na Pomorzu Zachodnim jest najwyższa w Polsce, dużo jest w sektorze MŚP podmiotów z udziałem zagranicznym. Znaczenie MŚP na regionalnym rynku pracy jest wysokie – zatrudniają one ponad 60% pracujących w przedsiębiorstwach.

W związku z pogarszającą się sytuacją na rynku pracy i prognozowanym wzrostem stopy bezrobocia[3] szczególnie istotna staje się rola kwalifikacji zawodowych pracowników, ich wiedzy i umiejętności. Obecnie duże środki zaangażował we wsparcie doskonalenia umiejętności ludzkich w regionach Europejski Fundusz Społeczny w ramach programu operacyjnego *Kapitał ludzki*.

---

[2] *Ibidem*.

[3] Raport nr 14, *Gospodarka Polski – prognozy i opnie*, PARP, Instytut Nauk Ekonomicznych PAN, Warszawa 2009.

1. *Program Operacyjny Kapitał ludzki*

Program Operacyjny Kapitał ludzki[4] jest finansowany z funduszy strukturalnych przewidzianych w Polsce na lata 2007–2013. Jego głównym celem jest wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej, co ma nastąpić między innymi przez

- podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo;
- zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego;
- poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce;
- upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia, przy jednoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy;
- zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityki i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa;
- wzrost spójności terytorialnej.

W programie wyodrębniono dziesięć priorytetów, realizowanych zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnym. Na poziomie centralnym znajdują się priorytety I–V, które dotyczą przede wszystkim wzmocnienia potencjału instytucji państwowych w zakresie między innymi szkoleń, kursów, studiów uzupełniających i podyplomowych, zwiększenia efektywności działań instytucjonalnych głównie poprzez prowadzenie badań i analiz dotyczących oceny efektywności działań itp. Środki przeznaczone na rozwój regionów (priorytety VI–IX) przeznaczono przede wszystkim na wsparcie dla osób i grup społecznych polegające na możliwości uczestnictwa w szkoleniach, kursach, warsztatach, zajęciach pozalekcyjnych i pozaszkolnych i innych form podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji ogólnych i zawodowych.

Kwoty, jaką przewidziano na realizację największego w historii programu finansowanego ze środków EFS, to ponad 11,4 mld euro, z czego ponad 9,7 mld stanowią środki EFS, a około 1,7 mld środki krajowe.

---

[4] Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Szczegółowy opis priorytetów PO KL*, Warszawa 2008, www.funduszestrukturalne.gov.pl.

Priorytetami wdrażanymi centralnie są:
– **priorytet I** – Zatrudnienie i integracja społeczna,
– **priorytet II** – Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,
– **priorytet III** – Wysoka jakość systemu oświaty,
– **priorytet IV** – Szkolnictwo wyższe i nauka,
– **priorytet V** – Dobre rządzenie.

Priorytetami wdrażanymi regionalnie zaś:
– **priorytet VI** – Rynek pracy otwarty dla wszystkich,
– **priorytet VII** – Promocja integracji społecznej,
– **priorytet VIII** – Regionalne kadry gospodarki,
– **priorytet IX** – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach,
– **priorytet X** – Pomoc techniczna.

Za wdrażanie priorytetów regionalnych w województwie zachodniopomorskim odpowiada Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Kwota środków publicznych, którymi dysponuje urząd, wynosi 306 515 486 euro, w tym dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego wynosi 260 538 163 euro[5].

Jednym z priorytetów, którego działania dotyczą rozwoju pracowników i przedsiębiorstw, jest działanie 8.1 (w ramach priorytetu VIII) – *Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie*, poddziałanie 8.1.1 – *Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw*.

2. Opis projektu SPEED

Biorąc pod uwagę zmieniający się rynek pracy w regionie, rosnące wymagania wobec pracowników, a także pojawiające się symptomy spowolnienia gospodarczego, Polska Fundacja Przedsiębiorczości[6] z siedzibą w Szczecinie oraz Stargardzka Izba Gospodarcza w Stargardzie Szczecińskim postanowiły przygotować projekt skierowany do pracowników przedsiębiorstw powiatu stargardzkiego. Wniosek o dofinansowanie został złożony jako trzeci typ projektów[7] realizowanych w ramach działania 8.1.1 PO KL. Środki, z których

[5] www.wup.pl.

[6] Polska Fundacja Przedsiębiorczości jest instytucją, której misją jest pomoc w tworzeniu i rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem firm z obszaru Polski północno-zachodniej. www.pfp.com.pl.

[7] *Dokumentacja konkursowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na projekty składane w ramach priorytetu VIII programu operacyjnego „Kapitał ludzki", działanie 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, poddziałanie 8.1.1. Wspieranie rozwoju kwalifikacji*

można skorzystać w ramach tego typu, są przeznaczone na szkolenia, kursy i doradztwo zawodowe (jako działania uzupełniające do szkoleń i kursów) skierowane do pracujących osób dorosłych, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności, w szczególności do zatrudnionych o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach (z wyłączeniem kształcenia ustawicznego w formach szkolnych realizowanego w szkołach dla dorosłych).

Powiat stargardzki jest jednym z najdynamiczniej rozwijających się obszarów w województwie zachodniopomorskim. Rozbudowa dróg łączących powiat ze Szczecinem oraz granicą z Niemcami oraz rozwój Stargardzkiego Parku Przemysłowego sprawiają, że coraz więcej firm z kapitałem zagranicznym lokuje tutaj swoje inwestycje. Według danych z bazy REGON powiat stargardzki zajmuje czwartą pozycję w województwie (po Szczecinie, Koszalinie i powiecie gryfińskim) pod względem liczby przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym (na koniec 2007 roku było ich 192)[8]. Prognozy gospodarcze i strategie lokalne zakładają dalszy wzrost tej liczby. Pojawianie się inwestorów oddziałuje w dużym stopniu na lokalny rynek pracy. W powiecie pojawiają się branże, które dotychczas tutaj nie występowały, na przykład medyczna, a to, z kolei, wpływa na konieczność dopasowywania kwalifikacji kadr.

Budując swoje zakłady produkcyjne w powiecie, inwestorzy transferują najnowocześniejsze technologie, metody zarządzania produkcją i podnoszenia jej efektywności, systemy zarządzania jakością, sposoby zarządzania kadrami. Jednocześnie rozbudowują sieci lokalnych dostawców materiałów i usług, wymagając bardzo wysokich standardów jakości, wpasowywania się w cykle produkcyjne. Barierą w komunikacji z zagranicznym pracodawcą jest język. Spółki z kapitałem zagranicznym są często zarządzane przez osoby nieznające języka polskiego. Ponadto dokumentacja techniczna, procedury jakości, instrukcje są coraz częściej dostępne tylko w języku angielskim, dlatego ważne staje się podniesienie poziomu znajomości języka angielskiego.

Celem projektu pod nazwą *SPEED – Stargardzki pracownik, efektywna edukacja i dokształcanie* – jest podniesienie kwalifikacji i kompetencji osób pracujących w zakresie zarządzania, marketingu, finansów, umiejętności interpersonalnych oraz znajomości języków obcych, aby zwiększyć ich atrakcyjność

zawodowych doradztwo dla przedsiębiorstw. Konkurs nr 1/8.1.1/08, Szczecin, wersja z 14 kwietnia 2008 r.

[8] Dane GUS.

na zmieniającym się rynku pracy. Ponadto, dzięki udziałowi w projekcie, uczestnicy mają możliwość podniesienia świadomości z zakresu nowoczesnych narzędzi zwiększania efektywności produkcji, technik sprzedaży, skutecznej reklamy i *public relations*, zarządzania zasobami ludzkimi, *controllingu*, a także zwiększenie swoich umiejętności komunikacyjnych z coraz liczniejszymi zagranicznymi kontrahentami i zarządami przedsiębiorstw (język angielski), a także podniesienie kwalifikacji osobistych związanych między innymi z wykorzystaniem narzędzi IT. Projekt jest realizowany w okresie od 1 września 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku[9]. Całkowita jego wartość wynosi 966 602,24 zł, i stanowi kwotę 100% dofinansowania.

Uczestnikami projektu są osoby dorosłe (powyżej 18. roku życia), zameldowane w województwie zachodniopomorskim, pracujące w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach z branży produkcyjnej i usługowej powiatu stargardzkiego, które same zdecydowały o konieczności podniesienia swoich kwalifikacji oraz mają co najmniej wykształcenie średnie.

Informacje o projekcie dostępne były w Internecie (została założona strona internetowa). Na trzy tygodnie przed realizacją każdego z kursów w prasie lokalnej pojawiało się ogłoszenie o naborze. Osoby chętne do wzięcia udziału w projekcie za pomocą deklaracji dostępnej na stronie internetowej zgłaszały swój akces. Na stronach były zamieszczone także formularze oraz regulaminy kursów. Konieczne było także dostarczenie do siedziby SIG deklaracji z potwierdzeniem zatrudnienia (pieczęć i podpis zakładu pracy). Podczas rekrutacji istotne były pytania dotyczące motywacji oraz uzasadnienia udziału w kursie uczestnika.

Kursy odbywały się w weekendy (soboty i niedziele), z wyjątkiem językowych, które były realizowane w cyklu dwóch spotkań w tygodniu (po godzinie 16).

W ramach projektu zaplanowano:

a) kursy specjalistyczne:
   - specjalista/kierownik ds. zasobów ludzkich (2 edycje) po 48 h,
   - ekspert ds. *lean manufacturing* (odchudzone zarządzanie) (2 edycje) – 64/48 h,
   - audytor wewnętrzny systemu zarządzania jakością ISO 18001 – 16 h,
   - audytor wewnętrzny systemu zarządzania jakością ISO 14001 – 16 h,

[9] www.speed.stargard.pl.

- audytor wewnętrzny systemu zarządzania jakością ISO 13485 – 16 h,
- audytor wewnętrzny systemu zarządzania jakością ISO 9001 (2 edycje) – 16/32 h,
- menedżer ds. produkcji – 64 h,
- skuteczny menedżer – 48 h,
- specjalista ds. controllingu – 48 h,
- specjalista ds. marketingu – 48 h,
- specjalista ds. finansowo-księgowych – 64 h,
- specjalista ds. kadrowo-płacowych – 80 h;

b) kursy języka angielskiego (3 edycje) – po 60 godzin lekcyjnych, na dwóch poziomach zaawansowania: podstawowym i średnio zaawansowanym:
   - materiały szkoleniowe – każdy uczestnik otrzymał materiały w formie papierowej oraz elektronicznej jako niezbędne kompendium wiedzy, testy, akty prawne, formularze, przykłady oraz materiały niezbędne w codziennej pracy,
   - strona internetowa projektu www.speed.stargard.pl, na której prezentowano wszystkie informacje dotyczące między innymi sposobu rekrutacji uczestników kursów, harmonogramu kursów, opisu i planu kursów specjalistycznych i językowych, a także relacje z przeprowadzonych szkoleń.

Dobór tematów wynikał z badań w firmach skupionych wokół SIG i był modyfikowany na podstawie wielkości zapotrzebowania na oferowaną działalność szkoleniową.

Kursy były przeprowadzone w siedzibie Stargardzkiej Izby Gospodarczej. Planowano, że weźmie w nich udział 270 osób, przy czym założono, że każda osoba będzie mogła uczestniczyć w wybranym szkoleniu jeden raz. W miarę realizacji projektu dopuszczono możliwość wielokrotnego udziału w kursach, zachowując zasadę pierwszeństwa dla osób, które nie brały jeszcze udziału w projekcie. Zajęcia odbywały się w 15–16-osobowych grupach, dzięki czemu miały charakter interaktywny (możliwość zastosowania wiadomości w praktyce). Uczestnicy mieli także możliwość wykorzystania – zakupionych specjalnie na potrzeby projektu – laptopów, między innymi podczas kursów językowych czy w ramach szkoleń specjalistów ds. marketingu, finansowo-księgowych, ds. kadrowo-płacowych.

Większość kursów była przeznaczona dla średniej kadry kierowniczej i dotyczyła różnych aspektów zarządzania w firmie – zarządzania ludźmi, organiza-

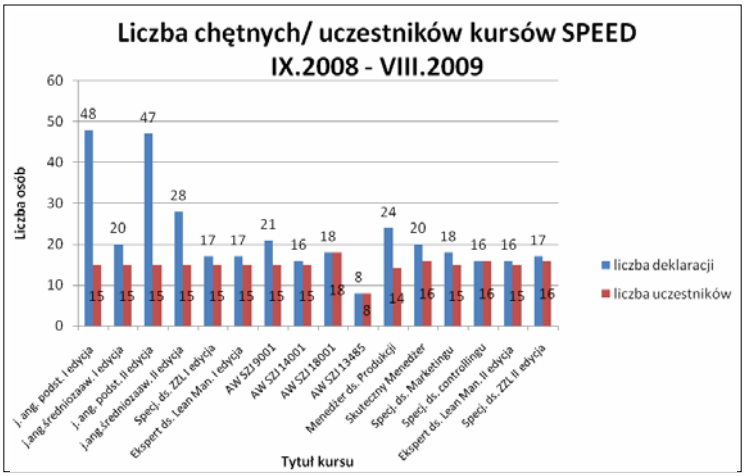
cją pracy, procesami. Kursy miały na celu podniesienie standardów pracy – w szczególności w dobie spowolnienia gospodarczego (*controlling* w firmie, odchudzone zarządzanie, jakość) – prowadzące do wzrostu efektywności pracy oraz wykorzystania zasobów.

Kursy prowadzone były przez ekspertów – zewnętrzne firmy, jedne z najlepszych w Polsce, kadrę wyższych uczelni oraz praktyków zarządzania. Ocenione zostały bardzo wysoko. Średnia ocena wszystkich kursów wyniosła 4,65, w skali od 1 do 5.

3. Rezultaty projektu

Aby sprawdzić efektywność realizowanych w projekcie działań, przeprowadzono badanie monitorujące jego wyniki w odstępie trzech, sześciu i dziewięciu miesięcy od zakończenia przez beneficjentów udziału w szkoleniach.

O zapotrzebowaniu na zaplanowane w projekcie szkolenia świadczyła liczba chętnych, które się zgłosiły. W okresie od września 2008 roku (momentu rozpoczęcia projektu) do końca sierpnia 2009 roku (12 z 16 miesięcy trwania projektu) chęć udziału w projekcie zgłosiło 351 osób, zakwalifikowało się zaś do udziału i zakończyło kursy 238 osób. Dane dotyczące zainteresowania poszczególnymi kursami zaprezentowano na rysunku 1.



Rys. 1. Liczba chętnych/uczestników kursów w projekcie SPEED

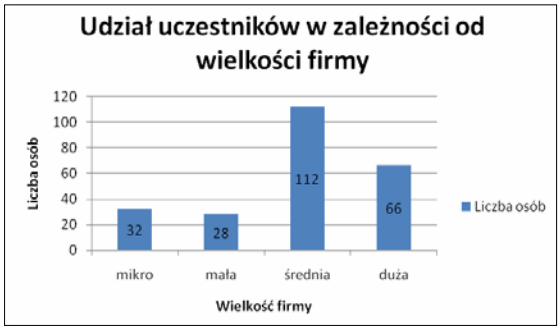
Źródło: opracowanie własne.

Największym zainteresowaniem cieszyły się kursy języka angielskiego na poziomie podstawowym oraz średnio zaawansowanym, co wskazuje na ogromną potrzebę pogłębiania znajomości języków obcych przez pracowników firm. Na kolejnym miejscu znalazły się rzadkie w skali województwa kursy związane z nowoczesnymi technikami zarządzania (*lean manufacturing*) oraz kształcące ekspertów ds. produkcji, na które zgłosili się przede wszystkim pracownicy firm produkcyjnych.

Podczas realizacji projektu zagwarantowano równy dostęp do szkoleń wszystkim pracownikom stargardzkich firm (przy czym dano równe szanse kobietom i mężczyznom). Nabór był otwarty, a informacje ogłaszane były w prasie lokalnej, radiu oraz w Internecie. Należy stwierdzić, że częściej z kursów chciały korzystać kobiety – ponad 55% uczestników (rysunek 2).

Rys. 2. Podział uczestników projektu ze względu na płeć
Źródło: opracowanie własne.

Projekt był skierowany do pracowników mikro, małych, średnich i dużych firm. Początkowo zakładano, że większość będą stanowić pracownicy mikro i małych firm. W trakcie jego realizacji okazało się, że najwięcej osób reprezentowało średnie (47%) oraz duże firmy (28%), najmniej zaś mikro i małe firmy (odpowiednio: 13 i 12%) (rysunek 3). Struktura ta odzwierciedla zapotrzebowanie pracowników na szkolenia w większości dla kadry kierowniczej. W mikro i małych przedsiębiorstwach liczba osób kierujących zespołami ludzi jest znacząco niższa niż liczba kierowników w firmach średnich i dużych. Pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw w dużo mniejszym stopniu wybierali możliwość uczestniczenia w kursach.



Rys. 3. Podział uczestników na grupy w zależności od wielkości firmy
Źródło: opracowanie własne.

Projekt był przeznaczony dla wszystkich – nie istniały ograniczenia dotyczące wieku beneficjentów. Obecnie promowana idea uczenia się przez całe życie[10] zainspirowała organizatorów do sprawdzenia, jaki jest przekrój wiekowy uczestników. Większość stanowiły osoby w wieku od 25 do 54 lat (89% wszystkich uczestników). Mniejszą grupę stanowiły osoby młode (do 24. roku życia) – 17%, natomiast najmniejszą osoby powyżej 55. roku życia – 10%. Wśród uczestników nie było osób powyżej 65. roku życia.

Rys. 4. Przedział wiekowy uczestników projektu
Źródło: opracowanie własne.

[10] *Urzeczywistnienie koncepcji uczenia się przez całe życie* (*lifelong learning)*, Komunikat Komisji Europejskiej z 27 czerwca 2002 r.

Zgodnie z założeniami, w projekcie mogły wziąć udział osoby, które miały minimum wykształcenie średnie. Aż 67% uczestników miało wykształcenie wyższe, 30% – ponadgimnazjalne (technika, licea), a 3% – pomaturalne. Wskazuje to, że zatrudnieni pracownicy ciągle dążą do podnoszenia swoich kwalifikacji – szczególnie w dziedzinach niezbędnych im na obecnym stanowisku pracy – bądź chcą przygotować się do nowych obowiązków w firmie lub planowanej zmiany zatrudnienia.

Rys. 5. Wykształcenie uczestników projektu

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Realizowany w powiecie stargardzkim projekt SPEED jest przykładem działań skierowanych na rzecz rozwoju kadr przedsiębiorstw w dobie kryzysu i spowolnienia gospodarczego. Udział w bezpłatnych kursach, finansowanych z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, pozwala pracownikom firm na podniesienie kwalifikacji w obszarze zarządzania, systemów zarządzania jakością, finansów i zarządzania produkcją, *controllingu* oraz języka angielskiego. Dzięki zdobytej wiedzy, rozwiniętym umiejętnościom oraz kompetencjom, uczestnicy zwiększyli swoje możliwości utrzymania zatrudnienia lub awansu. Ponadto wzrosła ich samoocena oraz motywacja do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Dzięki realizowanemu projektowi przedsiębiorstwa powiatu stargardzkiego – pośrednio – uzyskały ogromne wsparcie w postaci nowej wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników. Udział w kursach zwiększa motywację do nowych działań i wdrażania nowych rozwiązań. Wzrost znajomości języka angielskiego wpływa z kolei na podniesienie efektywności komunikacji z pracodawcą i dostawcami.

Realizacja projektów szkoleniowych dofinansowanych z funduszy strukturalnych ograniczona do jednego powiatu i skierowana do pracowników mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw w dobie spowolnienia gospodarczego, będącego rezultatem ogólnoświatowego kryzysu, jest jednym z najlepszych narzędzi poprawy efektywności pracy, podniesienia standardów zarządzania, wzrostu motywacji pracowników, zapobieżenia skutkom kryzysu oraz wzrostu wyników ekonomicznych w regionie.

THE SUPPORT OF THE DEVELOPMENT OF EMPLOYEE QUALIFICATIONS OF THE COMPANIES SEATED IN STARGARD REGION IN THE TERMS OF ECONOMY CRISIS, BASED ON THE PROJECT SPEED STARGARD EMPLOYEE – THE EFFECTIVE EDUCATION AND LEARNING

Summary

The article presents the activities undertaken within the project *SPEED Stargard Employee – the Effective Education and Learning*, co-financed by the European Social Fund and national budget within the Human Capital Operational Programme, Sub-measure 8.1.1 Support to developing professional qualifications and counseling for enterprises. The project was tailored for adult working persons, employees in micro, small, medium and big enterprises seated in the Stargard region, who undertake their own initiative to increase job qualifications beyond working hours. The activities in the project concern the training courses in management technique – human resources management, lean manufacturing, sales techniques, marketing and public relations, controlling. To increase the communication competencies there are two English courses offered (basic and intermediate level). All the courses are interactive, completed with the examination. The participants (238 people) are representing mainly big and medium enterprises, small and micro are minor. The training projects finances out of the structural funds and dedicated to micro, small, medium and big enterprises in the term of decreasing is one of the best tool to increase the work effectiveness and motivation, mana-

gement standards, prevent the crisis results and increase the economy results in the region. It also has an impact to the increase of the employee attractiveness' on the labour market as well as job maintenance.

Translated by Maria Czerniecka