



Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok

Załącznik do Uchwały Nr CCXVII/4401/2013
Zarządu Województwa Lubelskiego z dnia 17 grudnia 2013 roku

Lublin, grudzień 2013

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46 35 300, fax 81 46 35 305
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
www.wup.lublin.pl

Zespół opracowujący dokument:

Małgorzata Sokół – p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Kazimierz Stocki – Wicedyrektor ds. Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Urszula Żolińska – Naczelnik Wydziału Badań i Analiz WUP w Lublinie
Agnieszka Postępska – Naczelnik Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie
Dorota Wójcik - inspektor
Karolina Taborek – inspektor wojewódzki

dr Marek Białach - Ekspert ds. planowania rozwoju rynku pracy

Dokument jest wynikiem prac Zespołu Zadaniowego, który tworzyli przedstawiciele instytucji i organizacji z województwa lubelskiego:

- Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie
- Departament Gospodarki i Innowacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie
- Departament Regionalnego Programu Operacyjnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego
- Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny
- Związek Prywatnych Przedsiębiorców Lubelszczyzny Lewiatan
- Business Centre Club Łoża Lubelska
- Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie
- Kuratorium Oświaty w Lublinie
- Lubelski Oddział Regionalnej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
- Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie
- Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu

SPIS TREŚCI:

Wprowadzenie	4
Rozdział I	
Monitoring wdrażania Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok	8
Rozdział II	
Cele polityki rynku pracy	10
Rozdział III	
Diagnoza i analiza	11
Rozdział IV	
Charakterystyka i uzasadnianie obszarów	21
Obszar 1 Kultura przedsiębiorczości	21
1. Promocja dobrych praktyk i innowacyjnych rozwiązań z zakresu przedsiębiorczości	21
2. Budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy	24
3. Służby zatrudnienia przyjazne przedsiębiorcy	26
Obszar 2 Przedsiębiorczość budowana na badaniach, wiedzy i potencjale szkół wyższych	28
1. Wsparcie przedsiębiorczej postawy pracowników naukowych szkół wyższych.....	28
2. Przedsiębiorczość oparta na komercjalizacji wiedzy (wykorzystanie wyników badań).....	30
Obszar 3 Promocja przedsiębiorczości w odniesieniu do biogospodarki	31
1. Obszary promowane w dokumentach strategicznych województwa lubelskiego	31
Obszar 4 Przedsiębiorczość w edukacji	34
1. Promowanie etosu pracy	34
2. Nauka przedsiębiorczości na każdym etapie edukacji	36
3. Partnerstwo lokalne (szkoła zawodowa, przedsiębiorca, służby zatrudnienia)	39
4. Edukacja dla przedsiębiorców, ze szczególnym uwzględnieniem mikro- przedsiębiorców (cech rzemiosł różnych i instytucje otoczenia biznesu) w ramach kształcenia ustawicznego	40
Rozdział V	
Ewaluacja i monitoring	43

WPROWADZENIE

Określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy należy do ustawowych obowiązków samorządu województwa. Instrumentem służącym realizacji tego obowiązku jest coroczne opracowywanie regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.

Regionalny Plan Działañ na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok (RPD na 2014) dla województwa lubelskiego należy do dokumentów o charakterze operacyjnym w zakresie polityki rynku pracy w regionie. Jest komplementarny do dokumentów średnio i długookresowych, a podstawą do jego przygotowania jest Krajowy Plan Działañ na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 oraz Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030). RPD na 2014 rok obejmuje integralnie i tematycznie obszary rynku pracy, edukacji zawodowej, polityki społecznej, polityki zatrudnienia.

W swoich założeniach RPD na 2014 rok stanowi pogłębioną analizę aktualnych problemów lubelskiego rynku pracy z uwzględnieniem monitoringu jego wdrażania i ewaluację zaproponowanych rekomendacji. Formatywny charakter dokumentu ma na celu kreowanie poprzez rekomendacje potencjału do wdrażania projektów kompleksowych (systemowych) o charakterze ogólnoregionalnym.

Główną funkcją RPD jest funkcja rekomendacyjna będąca, wynikiem zestawienia formułowania i monitoringu zaleceń w zakresie polityki rynku pracy dla właściwych instytucji, które w swoich kompetencjach posiadają instrumenty prawne, finansowe lub inne mogące być wykorzystane w realizacji lub wspomaganiu przedsięwzięć koherentnych z założeniami RPD na 2014 rok. Wybór formy rekomendacji wynika z operacyjnego (jednorocznego) charakteru dokumentu; przyjętej urzeczywistnionej i przystającej do realiów prawnych, finansowych, instytucjonalnych innowacyjnej formy dokumentu RPD na rok 2014; komplementarności do innych dokumentów strategicznych oraz do dokumentów programowych z określonymi źródłami finansowania; braku rzeczywistych kompetencji wykonawczych zapisów na poziomie regionalnym.

Rekomendacje będą miały zatem charakter wspomagający, inspirujący, opiniotawczy dla podmiotów realizujących założenia RPD na 2014 rok.

Dokument pełni także funkcję informacyjną i koordynacyjną oraz stanowi inspirację do podjęcia szerokiej współpracy organizacji i instytucji działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości.

RPD na 2014 rok został opracowany w oparciu o dostępne dane statystyczne, ale w szczególności o wiedzę o charakterze jakościowym, uzyskaną w wyniku prac Zespołu Zadaniowego. Istotną rolę odegrały informacje z badań prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy oraz konsultacje społeczne. Uzyskana diagnoza sytuacji i analiza problemów ma charakter bardziej jakościowy, niż stricte statystyczny. Pozwoliło to na efektywniejsze wskazanie problemów i wyznaczenie priorytetów na rok 2014.

Polityka rynku pracy powinna stanowić narzędzie służące reagowaniu na wyzwania, bariery i problemy ekonomiczne, edukacyjne, kulturowe czy też administracyjne. Głównym wyzwaniem dla lubelskiego rynku pracy jest wysoka stopa bezrobocia, w tym długotrwałego, przede wszystkim w grupie osób powyżej 50 roku życia i osób młodych, a także niedopasowanie strukturalne popytu i podaży, czy też bardzo mała liczba miejsc pracy.

Głównym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego oraz kluczowym warunkiem konkurencyjności gospodarki kraju jest niezmiennie przedsiębiorczość. Wszelkie działania na rzecz poprawy warunków funkcjonowania przedsiębiorstw (w tym rozwój innowacyjności, zmniejszenie dystansu ekonomicznego, technologicznego) w konsekwencji przyczyniają się do rozwoju gospodarki. Przedsiębiorczość jest czynnikiem wpływającym zarówno na wzrost gospodarczy regionu, jak i tworzenie nowych miejsc pracy. W związku z powyższym RPD na 2014 rok będzie poświęcony zagadnieniom przedsiębiorczości w kontekście rozwoju rynku pracy.

W celu poprawy sytuacji na lubelskim rynku pracy Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok wyznacza następujące priorytety:

1. Kultura przedsiębiorczości.

Kultura przedsiębiorczości jest zespołem norm danej społeczności, zgodnie z którymi przedsiębiorcy postrzegani są jako fundament gospodarki. Trzy czwarte produktu krajowego brutto Polski wypracowywane jest w działach ściśle

gospodarczych, czyli w przemyśle, budownictwie, usługach, transporcie, czy też rolnictwie. Przedmiotowe dane ukazują, jak ogromne znaczenie dla dobrobytu Polaków ma działalność przedsiębiorców. Niestety w Polsce kultura przedsiębiorczości jest na niskim poziomie, w czym wielu ekspertów upatruje główny powód ekonomicznego odstawania Polski od Unii Europejskiej. Dlatego też ważne jest budowanie kultury przedsiębiorczości, czyli tworzenia takiej atmosfery oraz klimatu społecznego, w którym wysoka jest gotowość do podejmowania ryzyka, założenia przedsiębiorstwa lub podjęcia nowego innowacyjnego pomysłu.

2. Przedsiębiorczość budowana na badaniach, wiedzy i potencjale szkół wyższych.

Rozwój społeczno-gospodarczy, zarówno całego kraju jak i regionu, w coraz większym stopniu uzależniony jest od wiedzy, nowoczesnych technologii, innowacyjności, a także przedsiębiorczości. W związku z tym nową rolę w rozwoju społecznym i gospodarczym odgrywać zaczęły ośrodki szkolnictwa wyższego. Zgodnie z wytycznymi zawartymi w Strategii Lizbońskiej, w państwach członkowskich Unii Europejskiej należy rozwijać formy współpracy ośrodków akademickich z biznesem, a także kłaść nacisk na komercjalizację badań naukowych.

3. Promocja przedsiębiorczości w odniesieniu do biogospodarki.

Biogospodarka jest jedną z podstawowych gałęzi rozwoju województwa lubelskiego na lata 2014-2020. Obejmuje praktycznie wszystkie sektory i związane z nimi usługi, które produkują, przetwarzają lub wykorzystują zasoby biologiczne. Biogospodarka stanowi ponadto strategiczną, ponadsektorową, integrującą formę działań wpływających na intensywny rozwój gospodarczy.

4. Przedsiębiorczość w edukacji.

Przedsiębiorczość należy do kompetencji kluczowych, szczególnie potrzebnych, w celu sprostania wymogom stawianym przez współczesny rynek pracy. Obejmuje chęć i zdolność do podejmowania różnych zadań, przede wszystkim w dziedzinie przemysłu i handlu, a także pomysłowość, obrotność, zaradność, czy też operatywność. Przedsiębiorczość jest również pewnym sposobem działania i myślenia, czymś co można nabyć w procesie nauki i wychowania.

Celem głównym RPD na 2014 rok jest rekomendowanie i inspirowanie realizacji działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia poprzez rozwój przedsiębiorczości w województwie lubelskim.

RPD na 2014 rok został przygotowany zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 roku, poz. 674 ze zm.).

Niniejszy dokument jest komplementarny w stosunku do podstawowych dokumentów programowych krajowych oraz regionalnych, a w szczególności do:

- ✓ Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030),
- ✓ Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku (RSI),
- ✓ Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO),
- ✓ Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014.

RPD na 2014 rok został opracowany przy współpracy Partnerów Społecznych z instytucji i organizacji działających na rynku pracy.

Podmiotami, realizującymi założenia RPD na 2014 rok, są między innymi:

- ✓ publiczne służby zatrudnienia;
- ✓ ochotnicze hufce pracy;
- ✓ agencje zatrudnienia;
- ✓ instytucje partnerstwa lokalnego;
- ✓ placówki oświatowe i ich organy prowadzące,
- ✓ przedsiębiorcy i organizacje zrzeszające przedsiębiorców,
- ✓ szkoły wyższe.

W celu przygotowania projektu RPD na 2014 rok powołano Zespół Zadaniowy, który opracował główne założenia dokumentu.

Koordinacja działań została powierzona Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Lublinie. Zebranie i opracowanie materiałów z konsultacji społecznych oraz czynności organizacyjne wykonywane były przez zespół pracowników Wydziału Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Rozdział I

Monitoring wdrażania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2013 rok

Z uwagi na formatywny charakter regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia przeprowadzony został monitoring wdrażania RPD na 2013 rok. Na podstawie uzyskanych informacji powstał raport zawierający wnioski dotyczące podejmowanych, przez partnerów rynku pracy, działań realizowanych w I półroczu 2013 roku. Analiza dokumentu pozwala na formułowanie konkluzji w odniesieniu do następujących grup:

- samorządów powiatowych,
- cechów rzemiosł i organizacji rzemieślników,
- organizacji pozarządowych,
- szkół wyższych,
- powiatowych urzędów pracy.

Prezentowane poniżej konstatacje zostały uwzględnione w niniejszym dokumencie i stanowią źródło wiedzy na temat problemów rynku pracy województwa lubelskiego.

Samorządy powiatowe województwa lubelskiego

Z analizy raportu wynika, iż nie wszystkie samorządy powiatowe województwa lubelskiego w I półroczu 2013 roku uwzględniły w swoich działaniach rekomendacje zawarte w RPD na 2013 rok. Podejmowane inicjatywy miały charakter incydentalny. Wśród jednostek samorządu terytorialnego dominuje przeświadczenie, iż odpowiedzialnym za kreowanie lokalnego rynku pracy są jedynie powiatowe urzędy pracy. Zasadnym jest wprowadzenie zmian zmierzających do zwiększenia liczby przedsięwzięć zgodnych z zaleceniami zawartymi w przedmiotowym dokumencie oraz wypracowanie modelu współpracy samorządów i podległych jednostek w zakresie świadczenia usługi poradnictwa zawodowego.

Cechy rzemiosł i organizacje rzemieślników

Analiza sprawozdań wskazuje w sposób jednoznaczny, iż cechy rzemiosł i organizacje rzemieślnicze w większości nie podjęły, w I półroczu 2013 roku, żadnych przedsięwzięć zgodnych z RPD na 2013 rok. Niepokój budzi również coraz słabsza pozycja cechów

w lokalnych społecznościach. Nieocenione jest doświadczenie mistrzów zawodu w procesie kształcenia zawodowego młodzieży, a zatem należy podjąć inicjatywy na rzecz kształtowania etosu pracy i pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy i rzemieślnika.

Organizacje pozarządowe

Przedsięwzięcia, zgodne z RPD na 2013 rok, w I półroczu 2013 roku zadeklarowały nieliczne organizacje pozarządowe. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż opisywane w sprawozdaniach inicjatywy znajdują wyłączone źródło finansowania w środkach Europejskiego Funduszu Społecznego. Konieczne są zatem zmiany na rzecz podejmowania przez ww. podmioty działań o charakterze społecznym.

Szkoły wyższe

Eksploatacja zestawień wskazuje, iż wszystkie szkoły wyższe podjęły przedsięwzięcia zgodne z RPD na 2013 rok i jednocześnie pozwala sformułować tezę, iż niewystarczająca jest współpraca szkół wyższych z pracodawcami w zakresie zdobywania doświadczenia zawodowego przez studentów.

Powiatowe urzędy pracy

Wszystkie powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego podjęły przedsięwzięcia zgodne z RPD na 2013 rok. Analiza raportu wskazuje, iż zdecydowana większość z ww. podmiotów podejmuje jedynie działania wynikające z obowiązku ustawowego. Nieliczne instytucje nawiązują współpracę z innymi partnerami rynku pracy.

Rozdział II

Cele polityki rynku pracy

Cele i Obszary Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2014 r. zostały określone na podstawie analizy krajowych i regionalnych uwarunkowań rozwoju rynku pracy.

W szczególności uwzględniono:

- Diagnozę sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim.
- Uwarunkowania i kierunki regionalnego planowania strategicznego.
- Kierunki Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007-2013 i Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014.

Cele uwzględniają także doświadczenia związane z realizacją Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2013 r. oraz zawarte w nim rekomendacje.

Cele Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na 2014 r.:

1. Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności na rzecz zatrudnienia.
2. Aktywizacja zawodowa młodzieży.
3. Aktywizacja lokalnych rynków pracy
4. Promowanie jakości w edukacji i wyższe kwalifikacje zawodowe.
5. Wykorzystanie potencjału obszarów wiejskich województwa lubelskiego.

Zgodnie z założeniami, powyższe cele wskazują priorytetowe kierunki rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim. Ponadto mają w sposób kompleksowy i komplementarny rozwiązywać problemy związane z bezrobociem. Prezentowane kierunki są efektem prac Zespołu Zadaniowego, w skład którego wchodziły środowiska m.in. biznesu, edukacji, organizacji pozarządowych oraz administracji publicznej.

Rozdział III

Diagnoza i analiza

Województwo lubelskie obejmuje obszar 25.122,0 km². Położone jest we wschodniej części kraju, całkowita długość granic wynosi 1.196 km. Pod względem zajmowanego terytorium Lubelszczyzna jest trzecim co do wielkości województwem w kraju. Podzielonym na 24 powiaty, z czego: 20 to powiaty ziemskie, 4 powiaty grodzkie. Ogółem w województwie jest 213 gmin, z tego: 20 gmin o charakterze miejskim, 172 wiejskim i 21 miejsko – wiejskim. Ośrodkiem administracyjnym województwa jest miasto Lublin.

Gęstość zaludnienia wynosi 86 osób na km², przy średniej krajowej 123 osoby na km². Województwo lubelskie na koniec 2012¹ roku zamieszkiwało 2.165.651 osób, w tym 51,5% stanowiły kobiety. Od 2000 roku liczba mieszkańców zmniejszyła się o 40,5 tys. Jest to wynik znaczącego spadku liczby urodzeń oraz ujemnego salda migracji. Większość ludności województwa mieszka na terenach wiejskich – 1.160.444 (tj. 53,6% ogółu mieszkańców), zaś w miastach 1.005.207 (46,4%). Region należy do słabo zaludnionych i zurbanizowanych. Najwyższym zurbanizowaniem cechuje się podregion lubelski, natomiast najsłabszym białkopodlaski.

W województwie lubelskim w końcu grudnia 2012 roku w rejestrze REGON było zarejestrowanych 166,0 tys. podmiotów (tj. o 2,4% więcej niż w 2011 r.).² Struktura podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim przedstawiała się następująco: 76,2% - osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (mniej o 0,8 pkt procentowe niż w 2011 roku), 11,9% - spółek (więcej o 0,1 pp), w tym 5,9% wszystkich podmiotów to spółki handlowe i 5,9% - spółki cywilne, 0,7% - spółdzielnie (tyle samo co w 2011 roku), 10,5% - pozostałe podmioty. Najwięcej podmiotów zarejestrowanych było w sekcjach PKD: handel; naprawa pojazdów samochodowych - 29,6% ogółu (mniej o 0,7 p. p. niż w 2011 r.)

¹ *Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie lubelskim 2012 r.*, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin 2013 s. 15.

² *Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim stan na koniec 2012 r. Opracowania sygnalne*, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin 2013 r., s. 1.

oraz budownictwo – 11,8% (tyle samo co w 2011 r.). Liczba aktywnych zawodowo w 2012 r. liczyła 1024 tys.³ osób, mniej niż w 2011 r. o 5,2%.

W województwie lubelskim na dzień 31 grudnia 2012 r. odnotowano 131.125 osób bezrobotnych, tj. więcej o 8.684 osoby niż w końcu grudnia 2011 r. Bezrobotnych kobiet jest nieznacznie mniej niż mężczyzn, (w ogólnej liczbie stanowią 49,1%). Stopa bezrobocia - udział bezrobotnych do aktywnych zawodowo w analizowanym okresie wynosi 14,1% (w grudniu 2011 r. - 13,3%) tj. więcej niż w kraju o 0,7 pkt. procentowe. Najwyższa stopa bezrobocia na poziomie powiatów występuje w powiecie: włodawskim, chełmskim, ziemięskim, hrubieszowskim. Najniższa natomiast w powiatach: biłgorajskim, lubelskim grodzkim, łęczyńskim.

Zdecydowana większość ludności województwa zamieszkuje tereny wiejskie, znajduje to odzwierciedlenie w strukturze bezrobocia. W końcu grudnia 2012 r. 54,9% bezrobotnych w województwie to mieszkańcy obszarów wiejskich. Bardzo istotnym problemem województwa jak i kraju jest wysokie bezrobocie wśród ludzi młodych oraz bezrobocie długotrwałe. W Polsce udział bezrobotnych do 25 roku życia w stosunku do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych wynosi ponad 19,8%, na Lubelszczyźnie 22,4%. Długotrwałe bezrobocie (tj. przebywanie w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych wg. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴ w kraju dotyka 50,2% bezrobotnych. W naszym województwie długotrwałe bezrobocie jest najwyższe w Polsce i wynosi 56,5%.

Skala rejestracji jak i wyrejestrowań z ewidencji bezrobotnych w województwie, w tym z powodu podjęcia pracy w ciągu 2012 r. była niższa niż w 2011 r. Urzędy pracy województwa w 2012 r. dysponowały 38.776 wolnymi miejscami pracy i miejscami aktywizacji zawodowej, było to o 7.148 miejsc pracy więcej niż w 2011 r. (tj. o 22,6%) W analizowanym okresie w kraju liczba wolnych miejsc i miejsc aktywizacji zawodowej wzrosła jedynie o 5,9%.

³ *Raport o sytuacji społeczno – gospodarczej województwa lubelskiego. Urząd Statystyczny w Lublinie*, Lublin 2013 r., s. 36.

⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2013 roku, poz. 674.

Głównym czynnikiem rozwoju społeczno - gospodarczego oraz kluczowym warunkiem konkurencyjności gospodarki kraju jest przedsiębiorczość. Wszystkie działania na rzecz poprawy warunków funkcjonowania przedsiębiorstw (w tym rozwój innowacyjności, zmniejszanie dystansu ekonomicznego, technologicznego) w konsekwencji przyczyniają się do rozwoju gospodarki. Dynamika zmian gospodarki światowej wymusza na firmach ciągle doskonalenie sposobów funkcjonowania, czy zarządzania.⁵

Analiza działalności publicznych instytucji rynku pracy pokazuje, jak ważną rolę pełnią one w promowaniu przedsiębiorczości. Przedsiębiorczość na Lubelszczyźnie przy odpowiednim wsparciu ze strony lokalnych władz, organizacji samorządowych i instytucji pozarządowych ma szansę na rozwój, co przyczyni się w efekcie finalnym do utworzenia nowych miejsc pracy i wzrostu atrakcyjności regionu.

Promocja dobrych praktyk i innowacyjnych rozwiązań z zakresu przedsiębiorczości

Innowacyjność to tworzenie nowych produktów i usług, które zapewniają przedsiębiorstwom zwrot i zysk z inwestycji, stymuluje rozwój społeczeństwa zwiększając jego dobrobyt. Coraz częściej jest definiowana jako strategiczny cel społeczno-gospodarczy.⁶

Według raportu z badań przedsiębiorców województwa lubelskiego, realizowanych w ramach projektu „Lubelszczyzna 2020: trzy strategie rozwoju i aplikacja prognostyczno-symulacyjna” mała liczba przedsiębiorców decyduje się na wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań w swoich firmach. Słaba innowacyjność przedsiębiorstw jest konsekwencją relatywnie małych nakładów inwestycyjnych ponoszonych przez te firmy. Przytoczony raport pokazuje, że przeważająca liczba przedsiębiorstw nie wprowadziła żadnych innowacji w przeciągu ostatnich trzech lat przed badaniem, a jeszcze mniejszy ich odsetek planował ich wprowadzenie w najbliższej przyszłości. Ci, którzy deklarowali podejmowanie działań innowacyjnych, decydowali się głównie na wprowadzanie nowych usług i produktów (ok. 26%). Wśród deklarowanych innowacji najrzadziej w województwie znajdowały się działania związane z wprowadzaniem nowego wzornictwa oraz nowych znaków towarowych. Wśród najczęstszych powodów braku wdrażania innowacji badani przedsiębiorcy podawali brak potrzeby, opierając się, na, ich zdaniem, zadowolającej

⁵ C. M. Bucior, M. Smoleń, J. Smulska, Cechy współczesnego przedsiębiorcy – analiza porównawcza przedsiębiorca – właściciel, a przedsiębiorca – manager, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie www.think.wsiz.rzeszow.pl ISSN 2082 -1107 nr 1(2) 2010, s. 32-37.

⁶ Wsparcie innowacyjności przez ARP S.A. Strona internetowa Agencji Rozwoju Przemysłu S.A.24.X.2013 r.

dotychczasowej działalności przedsiębiorstwa. Zwracano również uwagę na niewielkie, zdaniem badanych, zapotrzebowanie na rynku na nowoczesne rozwiązania w poszczególnych branżach. Około 20% przedsiębiorców wskazało na istotność barier technicznych i finansowych dla wprowadzania odpowiednich innowacji. Wśród podstawowych barier wymieniano: brak wystarczających środków finansowych oraz brak możliwości technicznych w firmie.⁷

Budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy

W Polsce prywatne przedsiębiorstwa wytwarzają ok. 70% dochodu narodowego brutto i zatrudniają ok. 70% wszystkich pracujących. Niestety społeczne postrzeganie tej grupy, pomimo ogromnego zaangażowania w rozwój kraju, jest wyraźnie niekorzystne.

Badania dowodzą⁸, że Polacy nie doceniają, bądź nie rozumieją wkładu polskich przedsiębiorców w rozwój kraju. Prawie 2/3 respondentów (61%) zapytanych „Czy polscy przedsiębiorcy wytwarzają większość dochodu naszego kraju?”, odpowiedziało „zdecydowanie nie” lub „raczej nie”. Podobne wyniki uzyskano pytając „Czy polscy przedsiębiorcy dają zatrudnienie większości Polaków?” - prawie 2/3 respondentów (62%) odpowiedziało „zdecydowanie nie” lub „raczej nie”.

Służby zatrudnienia przyjazne przedsiębiorcy

Problem administracji przyjaznej przedsiębiorcom (business-friendly administration) znajduje się w kręgu zainteresowania zarówno polityków, jak i ekonomistów. Brak jest jednak jasnych kryteriów definiujących to pojęcie. Na ogół do cech administracji sprzyjającej przedsiębiorcom zalicza się:

- ✓ sposób traktowania przedsiębiorców przez urzędników,
- ✓ jakość usług świadczonych przez administrację (szybkość załatwiania spraw i udzielania informacji),
- ✓ jakość regulacji prawnych i sposób ich egzekwowania.

Postrzeganie publicznych służb zatrudnienia przez przedsiębiorców jest wyraźnie negatywne. Jak wynika z najnowszych badań przeprowadzonych przez ekspertów rynku pracy z Instytutu Ekonomicznego Narodowego Banku Polskiego (IE), jedynie od 5 do 10% polskich

⁷ *Kierunki rozwoju przedsiębiorstw w województwie lubelskim*, Lublin 2011, s. 21.

⁸ Badania GFK Polonia (2009), www.bcc.org.pl/serwis/pliki/csrl/. 23. X. 2013 r.

pracodawców zgłasza wolne miejsca pracy. Tak duża niechęć firm do usług rekrutacyjnych świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, to głównie efekt braku zaufania do kompetencji zawodowych pracujących w tych urzędach osób, a także obawa pracodawców przed rozbudowaną biurokracją, która towarzyszy współpracy z tzw. pośrednikami.⁹

Z uwagi na fakt, że służby zatrudnienia współuczestniczą również w działaniach związanych z realizacją zadań finansowanych w ramach funduszy unijnych, warto wspomnieć o postrzeganiu administracji przez przedsiębiorców w związku z ubieganiem się o unijne środki. Raport „Kierunki rozwoju przedsiębiorstw w województwie lubelskim” wskazuje, iż co szóste przedsiębiorstwo w województwie lubelskim w latach 2004-2010 korzystało przynajmniej raz z pomocy publicznej, w tym z dotacji unijnych oraz dotacji z programów rządowych i samorządowych. Co warto podkreślić, wśród głównych barier napotykanых przez przedsiębiorstwa ubiegające się o pozyskanie środków z funduszy unijnych jako najbardziej istotny respondenci badania podawali wysoki stopień formalizacji i biurokracji towarzyszącej procedurze składania wniosków i pozyskiwania środków.¹⁰

Wsparcie przedsiębiorczej postawy pracowników naukowych szkół wyższych

W województwie lubelskim jest 18 wyższych uczelni, największym ośrodkiem akademickim jest miasto Lublin. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na dzień 30 listopada 2012 r. na lubelskich uczelniach kształciło się 90.140 studentów. Najwięcej studentów odnotowano na Uniwersytecie Marii Curie Skłodowskiej i Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II. W omawianym okresie w tych dwóch uczelniach kształciło się ponad 40,0% wszystkich studiujących na Lubelszczyźnie. W regionie działają także mniejsze ośrodki szkolnictwa wyższego m.in. w Zamościu, Białej Podlaskiej, Chełmie, Rykach, Puławach.

We wszystkich uczelniach Lubelszczyzny w grudniu 2012 r. było zatrudnionych 6.409 nauczycieli akademickich. Liczba zatrudnionych nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Marii Curie - Skłodowskiej wynosiła 1.794 osoby, profesorowie stanowili 340 osób.

⁹ K. Bartman, Urzędy są bezużyteczne, www.obserwatorfinansowy.pl, 23.X.2013 r.

¹⁰ *Kierunki rozwoju..... op.cit.*, s. 18.

Na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II odnotowano 1.325 nauczycieli, w tym kadra profesorska liczyła 318 osób.¹¹

Środki unijne pochodzące z Regionalnego Programu Operacyjnego ułatwiają rozwój nowoczesnych technologii, badań m.in. przez zakup nowoczesnej aparatury badawczej, wyposażenia laboratorium, czy budowę Centrum Transferu Wiedzy w ramach Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Liczne bezpłatne szkolenia i poradnictwo skierowane do pracowników naukowych uczelni jako główny cel stawiają przygotowanie naukowców do samodzielnego aplikowania o środki (czyli jak pozyskać grant badawczy) na realizację badań własnych oraz zapoznanie z zasadami komercjalizacji wyników prowadzonych prac badawczo-rozwojowych.

Przedsiębiorczość oparta na komercjalizacji wiedzy (wykorzystanie wyników badań)

Wyzwaniem współczesności staje się intensyfikacja mechanizmów transferu technologii i komercjalizacji wiedzy oraz zniesienie w środowisku naukowym uprzedzeń do innowacyjności, przedsiębiorczości i działań komercyjnych.

Zagadnienia transferu i komercjalizacji technologii oraz rola powiązań nauki i biznesu jest coraz silniej widoczna w wymiarze regionalnym. Budowa nowoczesnej gospodarki bazuje na zdolnościach innowacyjnych, które nie zależą tylko od przedsiębiorstwa, lecz w coraz większym zakresie od sieciowo zorganizowanej kooperacji o cechach systemów regionalnych („myśl globalnie, działaj lokalnie”).¹²

Województwo lubelskie charakteryzuje się niskim stopniem innowacyjności, lecz dużym potencjałem rozwojowym, biorąc pod uwagę liczbę uczelni wyższych, instytucji naukowo-badawczych oraz infrastruktury okołobiznesowej: parków technologicznych, inkubatorów przedsiębiorczości, fundacji, podstref ekonomicznych itp. instytucje naukowo-badawcze zatrudniają łącznie ok. 12137 osób.¹³

Ekspertyza „Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości akademickiej w województwie lubelskim” poświęcona została barierom rozwoju tej przedsiębiorczości. Na podstawie

¹¹ *Szkoły wyższe w województwie lubelskim w roku akademickim 2012/2013. Informacje i opracowania.* Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin 2013 tablica 23, s. 63.

¹² K.B. Matusiak, J. Guliński (red.), *System transferu technologii i komercjalizacji wiedzy w Polsce - siły motoryczne i bariery*, Poznań-Łódź-Wrocław-W-wa 2010, s.18 - 45

¹³ Betlej A., *Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości akademickiej w województwie lubelskim. Ekspertyza naukowa*, KUL 2011, s. 9.

zebranego materiału badawczego (ankieta internetowa: przedsiębiorcy, inkubatory przedsiębiorczości, studenci) zdefiniowano główne bariery, utrudniające komercjalizację wiedzy. Przedsiębiorcy zwracali uwagę na: „małą różnorodność form i metod prowadzenia badań na uczelniach, brak nastawienia prorynkowego, dużą biurokratyzację uczelni, brak systemu zarządzania wiedzą, trudności w dotarciu do informacji o badaniach, brak doświadczenia marketingowego placówek badawczych, pasywne podejście do procesu komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych, brak edukacji innowacyjnej. Uczelnie kojarzone są w świadomości przedsiębiorców z przestarzałymi technologiami, złym wyposażeniem technicznym, niechęcią do ponoszenia ryzyka inwestycyjnego, zbiurokratyzowaną infrastrukturą komunikacyjną”.¹⁴

Szkoły wyższe zgodnie z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym* tworzą akademickie inkubatory przedsiębiorczości. Łącznie w Polsce przy uczelniach wyższych działa ponad 30 Inkubatorów. Na Lubelszczyźnie pierwszy Inkubator utworzono w 2007 r. przy Uniwersytecie Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie. Misją AIP jest budowanie sprzyjającego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości wśród młodych ludzi.¹⁵

Obszary promowane w dokumentach strategicznych województwa lubelskiego

Jako kluczową specjalizację województwa lubelskiego zdefiniowano biogospodarkę, obejmującą wybrane dziedziny nauki i gospodarki związane z wytwarzaniem i przetwarzaniem zasobów pochodzenia biologicznego (biozasobów) na cele spożywcze, energetyczne i medyczne. Z kolei jako specjalizację wyłaniającą się określono energetykę niskoemisyjną. Jako łańcuchy wartości dodanej biogospodarki określono produkcję żywności, bioenergii i produktów biomedycznych. W specjalizację kluczową włączono sektor rolno-spożywczy, chemiczny, papierniczy, meblarski, kosmetyczny, farmaceutyczny, energetyczny.

Diagnoza problemów związanych z regionalnymi „zielonymi miejscami pracy” oraz określenie perspektyw ich rozwoju w lokalnym wymiarze były przedmiotem pytań badawczych jednego z wywiadów grupowych Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, przeprowadzonych w 2013 roku. Definiowano wówczas czynniki sprzyjające utrzymaniu miejsc pracy i planowaniu nowych zatrudnień w biogospodarce oraz we wszystkich branżach

¹⁴ Ibidem, s. 12

¹⁵ Strona internetowa www.kul.pl Artykuł: „Masz pomysł na własny biznes, ale nie wiesz jak go zrealizować”? 23.X.2013 r.

związanych z „zielonymi miejscami pracy”. Respondenci zwrócili uwagę na konieczność lepszego przygotowania praktycznego osób wchodzących na rynek pracy, które ukończyły edukację na kierunkach związanych z szeroko pojętą biogospodarką.

Warto jednak zaznaczyć, iż ankietowani uważali, że niezbędne jest przede wszystkim wprowadzenie dopłat dla przedsiębiorców, którzy stosują proekologiczne rozwiązania. Według badanych jest to jedyna droga to zachęcenia firm do inwestowania w rozwiązania przyjazne środowisku naturalnemu.

Promowanie etosu pracy

Praca zawodowa wyrabia nie tylko określone sprawności „techniczne” przy wykonywaniu zadań, ale także pewne dyspozycje sięgające do głębszej warstwy psychiki. Rezultatem tego wpływu (...) jest pewna określona postawa człowieka w stosunku do życia i działania, określone wartościowanie zjawisk. Łącząc te elementy mamy do czynienia z etosem.¹⁶

Zagadnienie etosu pracy poruszone zostało w międzynarodowych badaniach prowadzonych przez Deloitte przy współpracy Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego SGH 2013 roku. Obiektem badań byli studenci oraz absolwenci 11 krajów europejskich, w tym Polski. Jednym z celów badania było sprawdzenie, jakie miejsce w hierarchii wartości młodych ludzi zajmuje praca i wartości z nią związane. Praca okazała się być wartością istotną dla większości badanych, z których 60% uznawało ją jako ważną w swoim życiu, a 35% jako „raczej ważną”, przy czym wówczas ważniejsze okazywały się rodzina, zdrowie lub własny rozwój. Badane osoby różniły się jednak istotnie pod względem aspektów pracy uważanych za cenione. Dla osób biorących udział w badaniu najważniejsze było to, aby praca była interesująca oraz aby można było dzięki niej coś osiągnąć. Istotna dla młodych ludzi jest także możliwość uczenia się dzięki pracy oraz zdobywania nowych kwalifikacji, ale również nawiązywanie kontaktów w ciekawymi ludźmi. Na piątym miejscu w hierarchii stawiano na dobre zarobki jako wartość w pracy zawodowej. Na uwagę zasługuje fakt, iż społeczne aspekty pracy zawodowej takie jak użyteczność dla innych okazały się mało istotnymi cechami pracy.¹⁷

¹⁶ S. Stadniczeńko, *Etos pracowników zawodów administracji publicznej*, Wrocław 2011, s.648.

¹⁷ *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Warszawa 2013 s.5-15.

Nauka przedsiębiorczości na każdym etapie edukacji

Przedsiębiorczość jest specyficzną postawą człowieka wobec otaczającego go świata i ludzi, wyrażającą się w twórczym i aktywnym dążeniu do ulepszania istniejących stanów rzeczy, w gotowości do podejmowania nowych działań (...), które prowadzą do odczuwalnego wzrostu uzyskiwanych zysków (dochodów) oraz poprawy warunków życia i pracy.¹⁸ Przedsiębiorczość powinna zatem stanowić szczególny element edukacji na wszystkich etapach kształcenia oraz obejmować wszystkie specjalizacje.

Jak wskazano w raporcie. „Perspektywy ludzi młodych” opracowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w roku 2011, „system edukacji nie w pełni sprzyja kreatywności, umiejętności i kompetencji miękkich, samodzielności, a więc cech przesądzających w znacznym stopniu o możliwości łagodnego dostosowania się do aktualnych wymogów rynku pracy”¹⁹. „System edukacji zawodowej na Lubelszczyźnie, zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym jak i wyższym, nie spełnia wymogów współczesnej gospodarki w zakresie kształcenia praktycznego i rozwijania kompetencji pracowniczych”.²⁰ Taka sytuacja jest szczególnie niekorzystna, bowiem państwo traci możliwość wykorzystania wysokich kwalifikacji i umiejętności osób, na których wykształcenie poniesiono często duże nakłady, które przy takim trendzie są faktycznie niezwracalne.

Partnerstwo lokalne (szkoła zawodowa, przedsiębiorca, służby zatrudnienia)

Współpraca na poziomie pracodawca – szkoła zawodowa – służby zatrudnienia wydaje się wręcz kluczowa dla niwelowania zjawiska niedopasowania strukturalnego na lokalnym rynku pracy. Oczekiwana współpraca na poziomie lokalnym wymaga przede wszystkim zwiększenia ogólnej świadomości wszystkich zainteresowanych stron odnośnie jej wpływu na jakość kształcenia zawodowego, a w konsekwencji na zmniejszaniu efektu niedopasowania kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych do wymagań pracodawców.

Ciekawych informacji dostarcza badanie LORP „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” (2013). Osoby pozostające bez zatrudnienia zapytano między innymi o przyczyny ich bezrobocia. Wśród absolwentów szkół

¹⁸ <http://wiedzaiedukacja.eu/archives/35382>, 23.X.2013 r.

¹⁹ *Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy*, WUP Lublin, 2011 s. 54.

²⁰ *Ibidem*, s.45.

ponadgimnazjalnych (w tym zawodowych) więcej niż 1/3 badanych odpowiada, że przyczyna ich bezrobocia tkwi w braku zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności, jakie zdobyli podczas nauki w szkole. Co więcej, z cytowanych badań wprost wynika, że to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych częściej niż szkół wyższych wskazywali na zbyt niskie (lub nieodpowiednie) kwalifikacje. Z drugiej strony, badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”²¹ pokazały pewien deficyt w zakresie spełniania oczekiwań pracodawców przez kandydatów na pracowników (dla przykładu: w zakresie „obsługi, montowania i naprawy urządzeń technicznych” pracodawcy zaledwie w około 30% są zadowoleni z kompetencji kandydatów). Ten sam raport kilka stron dalej wskazuje, że „szkolnictwo, zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym oraz wyższym nie kształci umiejętności społecznych oraz nie uczy samodzielności, czy to w myśleniu czy w działaniu”.²²

Przytoczone badania pokazują, że mamy do czynienia z wyraźnym problemem braku odpowiedniej współpracy na poziomie szkoła zawodowa – pracodawcy – służby zatrudnienia. Brak tej współpracy owocuje z jednej strony trudnościami w znalezieniu zatrudnienia przez osoby kończące szkoły zawodowe, pomimo zapotrzebowania na ich kwalifikacje, z drugiej zaś nie spełnianiem w należyтым stopniu oczekiwań pracodawców przez kandydatów na pracowników.

Edukacja dla przedsiębiorców, ze szczególnym uwzględnieniem mikroprzedsiębiorców

Ze względu na istotną rolę w gospodarce i niezwykle korzystne efekty społeczne Unia Europejska, poszczególne kraje, jednostki samorządu terytorialnego, różne środowiska polityczne i zawodowe wysuwają postulaty potrzeby wsparcia rozwoju firm sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Efektem tego jest pojawienie się w otoczeniu tych podmiotów różnych strategii, programów oraz instrumentów wspomagania.²³ Wykonanie tych programów powierzane jest różnym instytucjom zaliczanym do instytucji otoczenia biznesu. Znaczna część tych organizacji działa na zasadach niekomercyjnych tj. organizacje pozarządowe, organizacje przedsiębiorstw, instytuty badawcze i placówki akademickie oraz komercyjnych tj. banki, fundusze leasingowe, venture capital, firmy doradcze.

²¹ *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, LORP 2013, s. 44.

²² *Ibidem*, s. 47

²³ M. Matejun, *Instrumenty wspierania rozwoju firm sektora MŚP w teorii i w praktyce*, Warszawa 2011 r. s.196.

Według przeprowadzonych badań (badanie prowadzone w styczniu - marcu 2010 r.) wśród przedsiębiorców mikro, małych i średnich zakładów regionu lubelskiego stwierdzono, że współpraca ww. przedsiębiorstw z instytucjami otoczenia biznesu ma ograniczone rozmiary.²⁴ Współpraca obejmowała kontakty firmy z bankami, firmami szkoleniowymi i doradczymi, w następnej kolejności z agencjami rozwoju regionalnego i lokalnego. Główne przyczyny powodujące niekorzystanie lub rezygnację ze współpracy z instytucją było niedopasowanie oferty do potrzeb przedsiębiorcy (w przypadku 56,6% przebadanych) oraz wysokie koszty usługi w przypadku 43,4% badanych. Ogólnie w wyniku przeprowadzonych przytoczonych badań średnia ocena współpracy pomiędzy przedsiębiorcą a instytucjami otoczenia biznesu to 3,8 w skali pięciostopniowej.

²⁴ *Wpływ instytucji otoczenia biznesu na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w regionie lubelskim, Barometr Regionalny 1(23)2011 r. s. 60.*

Rozdział IV

Charakterystyka i uzasadnienie obszarów

OBSZAR I

KULTURA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

1. Promocja dobrych praktyk i innowacyjnych rozwiązań z zakresu przedsiębiorczości

„Innowacja jest specyficznym narzędziem przedsiębiorczości – działaniem, które nadaje zasobom nowe możliwości tworzenia bogactwa”
Peter Drucker

Z terminem „przedsiębiorczość” nierozdzielnie łączą się takie pojęcia jak „zmiana” i „dynamiczność”. Wśród cech dobrze działającego, rozwijającego się przedsiębiorstwa, eksperci wymieniają m.in. innowacyjność i proaktywność. Specyfika prowadzenia działalności gospodarczej pozwala przedsiębiorcy na dokonywanie wyboru nowych metod prowadzenia firmy, jednak w praktyce wdrożenie ich nie jest łatwe.

Innowacje są uznawane obecnie za podstawowy warunek utrzymania i wzmocnienia pozycji przedsiębiorstwa na rynku. Innowacja to nic innego, jak celowe i zorganizowane poszukiwanie zmian i wprowadzanie ich w życie. Ze względu na przedmiot innowacji wyróżnia się innowacje technologiczne, organizacyjne, ekonomiczne, społeczne i ekologiczne.

Kreatywność, transfer technologii i innowacji, „gospodarka oparta na wiedzy”, „przedsiębiorczość akademicka” to terminy, które nabierają dziś coraz większego znaczenia. Rozwój gospodarczy jest w znaczny sposób napędzany nowymi rozwiązaniami technologicznymi, które w dużym stopniu pochodzą z kooperacji nauki z biznesem, dlatego właśnie konieczna jest intensywna współpraca obu tych sfer. Innowacja technologiczna, wdrażana do przedsiębiorstw dzięki takiemu współdziałaniu obejmuje nowe produkty i procesy, które stanowią istotny czynnik zwiększający konkurencyjność firmy. Wprowadzenie innowacji jest istotne nie tylko dla osiągnięcia zadawalających wyników

ekonomicznych, ale także, co podkreślają eksperci, zwiększa szanse przedsiębiorstw na przetrwanie i rozwój.




Istnieje silny związek pomiędzy rozwojem przedsiębiorstw, a wprowadzaniem innowacji organizacyjnych. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, których liczba wyraźnie dominuje na mapie przedsiębiorczości Lubelszczyzny, innowacje organizacyjne polegają głównie na wdrożeniu nowych lub ulepszonych sposobów zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie. Tego typu innowacje są istotnym elementem maksymalizującym wykorzystanie potencjału pracowników - umożliwiają bowiem m.in. lepszą wymianę doświadczeń i dobrych praktyk. Innowacje organizacyjne dotyczą także zmian w relacjach z podmiotami zewnętrznymi, takimi jak inne przedsiębiorstwa czy instytucje publiczne. Innowacją organizacyjną jest zatem także współpraca z innymi firmami, np. poprzez włączenie się w działalność grupy przedsiębiorców o danym profilu (grona przedsiębiorczości) lub w działalność różnego rodzaju instytucji i organizacji otoczenia biznesu. Wszystkie tego typu działania dają możliwość nie tylko nawiązania nowych kontaktów, ale także wymiany dobrych praktyk z zakresu działania przedsiębiorstw. Innowacja jest procesem integrującym działania wewnętrzne firmy z jej otoczeniem biznesowym, społecznym i administracją.

Zakres i tempo innowacji w małych i średnich przedsiębiorstwach są ograniczone w porównaniu z wielkimi korporacjami, które dysponują rozbudowanym własnym zapleczem badawczym oraz środkami finansowymi umożliwiającymi wprowadzanie nowych rozwiązań. W najtrudniejszej sytuacji, pod względem możliwości wdrażania innowacji, są mikroprzedsiębiorcy. Ich trudna z pozoru sytuacja, polegająca na ograniczonych zasobach personalnych, finansowych czy technicznych, może być największym atutem i stymulatorem do wdrażania rozwiązań innowacyjnych, choćby dlatego, że kreowane pomysły nie muszą przebywać często zmuśnionej i długotrwałej ścieżki decyzyjnej, co skraca czas wdrażania innowacji.

Działania związane z rozwojem i innowacją w przedsiębiorstwach Lubelszczyzny dopiero nabierają tempa. Nowo opracowane dokumenty strategiczne dla województwa lubelskiego (Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku) podkreślają ogromną wagę wiedzy i innowacyjności działań, które mają wpłynąć na rozwój Lubelszczyzny. W związku z tym,

w ramach nowego okresu programowania Regionalnego Programu Operacyjnego, planowane jest dofinansowywanie wielu działań w tym obszarze.

Rekomendacje:

-  Prowadzenie kampanii informacyjnej, która zwiększy zrozumienie pojęcia innowacji jako działania korzystnego dla konkretnego przedsiębiorcy oraz uświadomi, że innowacyjność to nie tylko zmiany technologiczne i nie zawsze wiąże się z dużymi kosztami, znacznym ryzykiem czy posiadaniem specjalistycznych komórek: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje wdrażające Regionalny Program Operacyjny, władze województwa*
-  Zachęcanie przedsiębiorców (szczególnie mikroprzedsiębiorców) do zrzeszania się w organizacjach okołobiznesowych: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców*
-  Zwiększenie świadomości, zwłaszcza wśród mikroprzedsiębiorców, istnienia instytucjonalnego systemu wsparcia działalności innowacyjnej oraz wykształcenie potrzeby korzystania z oferty tych instytucji: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje wdrażające Regionalny Program Operacyjny, władze województwa*

2. Budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy

W polskim społeczeństwie negatywny wizerunek przedsiębiorców kształtowany był do 1989 r. Jak pokazują badania, mimo upływu lat, negatywny stereotyp przedsiębiorcy jest głęboko zakorzeniony w społecznej świadomości.

W chwili obecnej duże znaczenie w kształtowaniu tzw. opinii publicznej odgrywają media które w pogoni za sensacją, przedstawiając świat biznesu, częściej sięgają do przykładów negatywnych niż pozytywnych. Zazwyczaj prezentowane są złe praktyki biznesowe. Niestety, taka tendencja często prowadzi do generalizacji i uogólnienia na temat całego sektora prywatnego. Tymczasem na polskim rynku funkcjonują tysiące uczciwych, rzetelnych firm oraz równie rzetelnych i uczciwych przedsiębiorców, bez względu na to w jak trudnych warunkach gospodarczych przyszło im funkcjonować. Dlatego tak ważne jest podejmowanie działań prowadzących do wzrostu wiedzy na temat kluczowego wpływu przedsiębiorców

na gospodarkę. W tym celu warto propagować pozytywne przykłady przedsiębiorców, którzy „grając fair” odnieśli sukces finansowy.

Negatywne nastawienie społeczeństwa do przedsiębiorców powoduje, że przyjmują oni postawę zachowawczą i nie chcą angażować się w działania na rzecz społeczności lokalnej.

Przedsiębiorcy, realizując zadania wynikające z przyjętej strategii rozwoju firmy, coraz częściej zdają sobie sprawę z korzyści, jakie niesie ze sobą wprowadzanie w firmie innowacji społecznych, takich jak np.: zaangażowanie się w kampanie społeczne, programy etyczne, działania na rzecz pracowników, środowiska naturalnego czy społeczności lokalnej. Często najważniejszą motywacją we wdrażaniu społecznej odpowiedzialności do strategii przedsiębiorstwa jest poprawa wizerunku firmy, a co za tym idzie większa wiarygodność, zaufanie i satysfakcja klientów.

Przedsiębiorcy podejmują inicjatywy na rzecz rozwoju społecznego na gruncie działalności edukacyjnej, kulturalnej oraz sportowej. W ramach współpracy z zasadniczymi szkołami zawodowymi, cechami rzemiosł czy powiatowymi urzędami pracy w przedsiębiorstwach organizowane są staże i praktyki zawodowe. Do najważniejszych korzyści wynikających ze stosowania dobrych praktyk w analizowanym zakresie należą: poprawa jakości życia społeczności lokalnych, poprawa wizerunku przedsiębiorstwa, zaś w związku z możliwością odbycia stażu i praktyk zawodowych – wzrost poziomu edukacji lokalnej młodzieży, a w dłuższej perspektywie wzrost zyskowności przedsiębiorstwa wynikający z rozwoju społeczno-gospodarczego obszaru.

Korzyści z odpowiedzialnego działania odnosi zarówno firma, pracownicy, jak i całe otoczenie biznesu, zarówno to bliższe, jak i dalsze. Jest to jednak perspektywa długofalowa, wymagająca cierpliwości, zaangażowania i wysiłku. Jeżeli przedsiębiorstwa podejmą wyzwanie prowadzenia działalności biznesowej w sposób odpowiedzialny względem społeczeństwa, środowiska i rynku pracy, to po pewnym czasie mogą spodziewać się efektów w postaci pozytywnego wizerunku firmy, a co za tym idzie lepszej pozycji na rynku.

Rekomendacje:

- + Prowadzenie kampanii informacyjnych promujących działalność gospodarczą i pozytywny wizerunek przedsiębiorców z Lubelszczyzny: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, władze województwa (w szczególności władze lokalne)*
- + Promowanie w szkołach, podczas zajęć z przedsiębiorczości, postawy przedsiębiorczej oraz położenie szczególnego nacisku na kształtowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy i uświadamianie ludziom młodym wpływu tej grupy na gospodarkę kraju: *szkoły, organy prowadzące szkoły, kuratorium oświaty, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców*
- + Promowanie znaczenia społecznej odpowiedzialności biznesu wśród przedsiębiorców: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, władze lokalne)*
- + Podejmowanie przez przedsiębiorców, zorganizowanych działań społecznych, które kształtują pozytywny wizerunek tej grupy: *przedsiębiorcy, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców*

3. Służby zatrudnienia przyjazne przedsiębiorcy

Budowa pozytywnych relacji administracji publicznej z biznesem, wspólnej realizacji i promocji celów społecznych, kreowanie pozytywnego wizerunku obu środowisk wśród lokalnej społeczności, to wyzwania dla stron dialogu zarówno urzędników, jak i przedsiębiorców. Ich współpraca ma bowiem bezpośredni wpływ na tempo rozwoju gospodarczego i lokalny rynek pracy, a zatem korzyści z niej płynące są obustronne, stąd też istnieje tak duża potrzeba ich promowania.

Publiczne służby zatrudnienia starają się wyjść naprzeciw zmianom niezbędnym w obliczu przemian społecznych i gospodarczych, które dotyczą nie tylko samego ich funkcjonowania, ale też kontaktów z pracodawcami. Nowy model partycypacyjny zakłada większy wpływ lokalnego społeczeństwa na rozwiązania wdrażane przez urzędników.

Taki stan rzeczy wymusza zmianę w dotychczasowym sposobie myślenia wszystkich uczestników tej współpracy. Dla urzędów oznacza to także stawianie w większym stopniu na rozwój technologii (np. załatwianie części spraw drogą elektroniczną), które skrócą czas

podejmowania decyzji i zwiększą możliwość przekazywania opinii na temat realizowanych działań.

Stereotypy na temat publicznych służb zatrudnienia sprawiają, że są one postrzegane jako instytucje mające monopol na rozwiązanie każdego problemu. To przerysowany obraz tego, jak funkcjonują urzędy. Z drugiej strony postrzeganie biznesu przez administrację też nie jest wolne od stereotypów. Administracja niestety czasem zdaje się nie dostrzegać związku między efektami działania firm a dobrobytem społeczeństwa i wpływem na rozwój gospodarki.

Mimo, że wzajemne postrzeganie powoli się zmienia i obie grupy mają coraz większą świadomość wzajemnego wkładu w rozwój regionu, wciąż istnieją płaszczyzny, na których współpraca jeszcze się nie rozpoczęła.

Jedną z podstawowych barier we współpracy jest nieznamość realiów pracy drugiej strony. Z jednej strony administracja nie do końca zdaje sobie sprawę ze skutków, które niesie za sobą opieszałość decyzji urzędniczej, czy brak możliwości szybkiego załatwienia sprawy drogą e-mailową, czy telefoniczną-zdecydowana reakcja przedsiębiorcy jest nierozumiana i najczęściej powoduje tylko pogłębienie wzajemnej niechęci. Z drugiej strony przedsiębiorcom również brak jest świadomości o wewnętrznych ograniczeniach urzędu, niewynikających ze złego zarządzania. Podstawą przy budowaniu pozytywnych wzajemnych relacji oraz wprowadzaniu innowacji jest więc lepsze poznanie działania drugiej strony.




Współpraca to otwarty, merytoryczny i zaangażowany dialog. Dlatego przedsiębiorcy i administracja nie mogą myśleć o efektywnych relacjach, jeśli nie zbudują płaszczyzny wymiany informacji.

Kluczowym czynnikiem, wpływającym na efektywną współpracę przedsiębiorców i administracji, jest dobre przygotowanie urzędu do wykonywania zadań. Urząd przyjazny przedsiębiorcy to nie marketingowy slogan, ale realna potrzeba każdej osoby prowadzącej działalność gospodarczą.

Poniższe rekomendacje zachęcają, by na wspólne działania patrzeć wielowymiarowo. Ich bazą jednak zawsze będzie współpraca w zakresie podstawowym, wyznaczonym właściwością urzędu. Spodziewane innowacje wypracowane na linii urząd-przedsiębiorca

nie muszą pociągać za sobą wysokich kosztów czy systemowych reform. W wielu przypadkach wystarczą z pozoru drobne udogodnienia, które mogą zaowocować wielkimi korzyściami.

Rekomendacje:

-  Zmiana polityki informacyjnej publicznych służb zatrudnienia. Tworzenie kampanii społeczno-informacyjnej mającej na celu propagowanie form pomocy świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz przedsiębiorców: *wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy*
-  Cykliczne, ujednolicone badanie poziomu zadowolenia przedsiębiorców/pracodawców z usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia: *wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy*
-  Zwiększenie „aktywności” pośrednika pracy w zakresie współpracy z pracodawcami: *powiatowe urzędy pracy*

OBSZAR II

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ BUDOWANA NA BADANIACH, WIEDZY I POTENCJALE SZKOŁ WYŻSZYCH

1. Wsparcie przedsiębiorczej postawy pracowników naukowych szkół wyższych

Przy wzmocnieniu postaw przedsiębiorczych pracowników naukowych bardzo ważną rolę odgrywają szkoły wyższe. Ośrodki akademickie zdają sobie sprawę, iż ich działania nie mogą być oderwane od aktualnych trendów, czy też problemów gospodarczych, a ich ukierunkowaniem, poza edukacją i badaniami naukowymi, powinny być także potrzeby rynku i ścisła z nim współpraca.

W ostatnim czasie, w coraz większym stopniu, podnoszona jest kwestia dotycząca promowania postaw przedsiębiorczych pracowników naukowych. Obecnie szkoły wyższe bardziej dbają o to, aby ich pracownicy, poza obowiązkami dydaktycznymi, występowali w roli ekspertów zewnętrznych, specjalistów czy też wynalazców w wielu dziedzinach gospodarki. Rozwijający się rynek oczekuje skrócenia drogi pomiędzy wynalazcą a przedsiębiorcą, czyli zbliżeniem się instytucji biznesu i środowiska naukowego.


Podstawową formą wspierania pracowników naukowych w zakładaniu własnej firmy jest możliwość prowadzenia przez nich działalności typu *spin off* czy też *spin out*. Zarówno *spin off* jak i *spin out* są przedsiębiorstwami założonymi przez pracowników naukowych, studentów czy też doktorantów szkół wyższych, z tą różnicą, iż *spin off* jest zazwyczaj niezależne osobowo i kapitałowo od swojej uczelni, mimo to często z nią współpracuje. Z kolei *spin out* jest powiązane osobowo i kapitałowo ze szkołami wyższymi, co w rezultacie oznacza bardzo bliską pomiędzy nimi współpracę. Podstawową funkcją działalności powyższych przedsięwzięć jest komercjalizacja innowacyjnej wiedzy i technologii.

Szkoły wyższe powinny w jak największym stopniu wspierać przedsiębiorstwa zakładane przez pracowników naukowych, poprzez zarówno pomoc materialną, jak i np. udostępnienie pomieszczeń, czy też różnego rodzaju doradztwo. Zaangażowanie uczelni wyższej w działalność *spin off* oraz *spin out*, wpływa korzystnie na rozwój tych przedsięwzięć, co ma przełożenie na upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań, wzrost konkurencyjności firm, a także tworzenie nowych miejsc pracy.

Szkoły wyższe mogą wspierać przedsiębiorcze postawy pracowników również poprzez organizację seminariów, warsztatów, konferencji dotyczących szeroko rozumianej współpracy pomiędzy biznesem a nauką. Przedsięwzięcia tego typu poza, wymianą poglądów, umożliwiają aplikację wiedzy z różnych dziedzin do praktyki gospodarczej.

Ponadto ośrodki akademickie mają możliwość organizowania lub kierowania swoich pracowników naukowych na seminaria, warsztaty czy też studia dotyczące przedsiębiorczości. Umiejętności zdobyte podczas uczestnictwa w ramach przedmiotowych zajęć umożliwiają słuchaczom zapoznanie się np. z metodami oraz światowymi trendami w zarządzaniu procesami finansowymi w przedsiębiorstwie, ich kontrolą, podejmowaniem decyzji w warunkach szybkiego postępu technicznego i organizacyjnego.

Rekomendacje:

-  Ułatwienie pracownikom naukowym zakładania przedsiębiorstw na bazie wyników badań naukowych (typu *spin off* i *spin out*): *szkoły wyższe*

- ✚ Wsparcie istniejących przedsiębiorstw typu *spin off* i *spin out*, poprzez profesjonalne doradztwo, szkolenia lub udostępnienie infrastruktury badawczej (np. laboratoria):
szkoły wyższe, ośrodki badawcze
- ✚ Większe otwarcie uczelnianych ścieżek awansu na młode pokolenie naukowców:
szkoły wyższe

2. Przedsiębiorczość oparta na komercjalizacji wiedzy (wykorzystanie wyników badań)

W obecnych czasach wiedza w coraz szerszym zakresie zastępuje pracę oraz kapitał jako główne źródło dobrobytu społecznego. Zdolność tworzenia wiedzy, a zwłaszcza jej przekształcania w nowe produkty, usługi oraz technologie w dużej mierze decyduje o sukcesie rynkowym przedsiębiorstw, a nawet całej gospodarki. Zaobserwować można bardzo dynamiczne przesuwanie struktur gospodarczych w kierunku gałęzi przemysłu i usług opartych na wiedzy.

Komercjalizacją technologii i wiedzy określić można całokształt działań, które związane są z przenoszeniem danej wiedzy technicznej czy też organizacyjnej oraz związanego z nią *know-how* (wiedzy praktycznej) celem gospodarczego (komercyjnego) wykorzystania. To proces, za pośrednictwem którego rynek zasilony zostaje nowymi technologiami.

Komercjalizacja wiedzy i technologii może przybierać różnego rodzaju formy. Szczególną rolę w całym procesie odgrywają firmy typu *spin off* oraz *spin out*. Innymi formami komercjalizacji wiedzy i technologii, niż założenie własnego przedsiębiorstwa, jest sprzedaż praw własności intelektualnej, sprzedaż licencji na wynalazki, wzory użytkowe, alians strategiczny, a także badania kontraktowe – zamawiane bezpośrednio przez firmy, czy też doradztwo naukowe i techniczne.

Aktywizacja przedsiębiorczości środowisk naukowych w dziedzinie gospodarki i techniki przynosi rozliczne korzyści, zarówno gospodarcze jak i społeczne. Do najważniejszych można zaliczyć m.in. większy dopływ innowacyjnych rozwiązań, powstanie nowych firm technologicznych wytwarzających produkty i usługi o wysokim potencjale i tworzących nowe miejsca pracy, a także wzrost konkurencyjności poszczególnych regionów. Budowa nowoczesnej gospodarki bazuje przede wszystkim

na zdolnościach innowacyjnych, które zależą nie tylko od przedsiębiorstw, lecz w coraz większym stopniu od sieciowo zorganizowanej współpracy z udziałem administracji, nauki i biznesu.

Rekomendacje:

-  Promowanie mechanizmu komercjalizacji wiedzy: *szkoły wyższe*

Obszar III

PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W ODNIESIENIU DO BIOGOSPODARKI

1. Obszary promowane w dokumentach strategicznych województwa lubelskiego

Światowy kryzys gospodarczy nie tylko ujawnił groźne dla gospodarki niedostatki w regulacji rynków finansowych, ale także potwierdził wagę reform strukturalnych. W toczącej się na forum międzynarodowym dyskusji zwraca się uwagę na działania antykryzysowe, które powinny stwarzać szansę na poprawę funkcjonowania gospodarki w perspektywie długookresowej, jednocześnie wspierając proces zmiany gospodarki na tzw. „bardziej zieloną ścieżkę”.

Pod pojęciem „zielony rozwój gospodarki” rozumie się ścieżkę rozwoju społeczno-gospodarczego, efektywnie realizującego cele zrównoważonego rozwoju. Organizacja Narodów Zjednoczonych definiuje zieloną gospodarkę jako „*służącą poprawie dobrobytu i sprawiedliwości społecznej i jednocześnie znacznie redukującą zagrożenia środowiskowe i zwiększającą zakres ekologicznych rozwiązań*”. Z zagadnieniem tym wiąże się wiele płaszczyzn, takich jak m.in.: odnawialne źródła energii, poprawa efektywności energetycznej, zmiana modelu konsumpcji i produkcji na bardziej zrównoważony, zielone miejsca pracy.

Jedną z głównych przyczyn poszukiwania nowego modelu rozwoju są obawy związane z nadmierną eksploatacją zasobów naturalnych oraz zmianami klimatu. Dlatego też, aby podkreślić konieczność ochrony klimatu i adaptacji do już zachodzących zmian, w dokumentach strategicznych Unii Europejskiej coraz częściej stosuje się termin „gospodarka niskoemisyjna” (ang. *low emission economy*) lub „gospodarka „niskowęglowa” (ang. *low carbon economy*). Jednocześnie „zrównoważony wzrost” (ang. *sustainable growth*)

wskazany został, jako jeden z priorytetów nowej, unijnej strategii gospodarczej „Europa 2020”.

Nie ulega wątpliwości, że budowanie „zielonej” gospodarki to proces długotrwały i niełatwy, wymagający zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron oraz budowania świadomości celem dostosowania uczestników rynku do zachodzących przemian społeczno-gospodarczych. Transformacja gospodarki na tzw. „bardziej zieloną ścieżkę” wymagać będzie przekształceń w obszarze kompetencji, rozwoju innowacji oraz ładu organizacyjnego, a także budowania szerokiego poparcia społecznego dla podejmowanych działań.

Samorząd województwa, dysponując środkami budżetu państwa oraz Unii Europejskiej, może ukierunkować działania zarówno firm, jak i np. samorządów lokalnych na zmiany służące rozwojowi zielonej gospodarki.

Kluczowe kierunki działań na rzecz rozwoju i zmian społeczno-gospodarczych regionu wyznaczają dokumenty strategiczne. Są one przede wszystkim podstawą do przygotowania kolejnych regionalnych programów operacyjnych oraz do działań lobbingowych w instytucjach krajowych, zarządzających programami operacyjnymi oraz środkami finansowymi.



Dokumenty strategiczne to zbiór wskazówek, zarówno dla podmiotów publicznych jak i prywatnych, do podejmowania działań i inwestycji na rzecz rozwoju Lubelszczyzny. Najważniejszym dokumentem programowym, który wyznacza kierunki rozwoju jest *Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020*. Dokument ten opiera się na czterech celach strategicznych. Realizacja trzech z nich, tj. na celu 2. *Restrukturyzacja rolnictwa oraz rozwoju obszarów wiejskich*, celu 3. *Selektywne zwiększanie potencjału wiedzy, kwalifikacji, zaawansowania technologicznego, przedsiębiorczości i innowacyjności regionu*, oraz celu 4. *Funkcjonalna, przestrzenna, społeczna i kulturowa integracja regionu, wzmacnianie sieci współpracy wewnątrzregionalnej* ma bezpośredni wpływ na rozwój rynku pracy na Lubelszczyźnie. Jednak dopiero konkretne programy ściśle definiujące projekty do wsparcia finansowego oraz ich efektywność zatrudnieniową mogą przełożyć się na oczekiwane społecznie rezultaty w postaci nowych miejsc pracy w „zielonej gospodarce”.

W przypadku Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 zaakceptowano już wybór priorytetów inwestycyjnych oraz obszarów wsparcia. Spośród sześciu wspieranych obszarów trzy wprost odwołują się do zadań z zakresu ochrony środowiska, tj. energia przyjazna środowisku, ochrona środowiska i efektywne wykorzystanie zasobów, mobilność regionalna i ekologiczny transport. Priorytety inwestycyjne realizowane przez daną oś wsparcia dość konkretnie precyzują działania, które mogą uzyskać przyszłe dofinansowanie np. dystrybucja odnawialnych źródeł energii, inwestycje w gospodarce odpadami, redukcje zanieczyszczeń powietrza i przyczynić się do powstania nowych miejsc pracy w regionie.

Projekt Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku wskazuje na obszary tzw. inteligentnych specjalizacji, które oznaczają koncentrację działań i środków finansowych (dotacji) na wybranych działaniach realizowanych przez przedsiębiorstwa i instytucje publiczne. Specjalizacje mają tworzyć endogeniczny potencjał rozwojowy województwa lubelskiego w ciągu najbliższych lat. Jako kluczową specjalizację zdefiniowano biogospodarkę, obejmującą wybrane dziedziny nauki i gospodarki związane z wytwarzaniem i przetwarzaniem zasobów pochodzenia biologicznego (biozasobów) na cele spożywcze, energetyczne i medyczne. Natomiast jako specjalizację wyłaniającą się określono energetykę niskoemisyjną.

Analiza dokumentów strategicznych województwa lubelskiego pozwala stwierdzić, że na jego obszarze istnieją bardzo dobre warunki do rozwoju inwestycji przyjaznych środowisku. W rękach władz samorządowych jest tworzenie możliwości do rozwoju tego kierunku gospodarki tak, by generował on nowe, tzw. „zielone miejsca pracy”, i wspierał rynek pracy na Lubelszczyźnie.

Rekomendacje:

-  Większa liczba praktyk zawodowych oraz kształtowanie postawy przedsiębiorczej na kierunkach nauczania związanych z biogospodarką: *szkoły wyższe*
-  Prowadzenie szkoleń z pozyskiwania środków europejskich na działania związane z biogospodarką: *instytucje wdrażające programy unijne na działalność związaną z biogospodarką, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców*

- ✚ Zwiększanie świadomości ekologicznej w społeczeństwie: *władze województwa i lokalne, organizacje pozarządowe, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*
- ✚ Współpraca szkół wyższych z praktykami przy tworzeniu programów studiów związanych z biogospodarką: *szkoły wyższe*

Obszar IV

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ W EDUKACJI

1. Promowanie etosu pracy

Słowo „etos” zdefiniować można jako sposób i styl życia, obyczaj, pewna hierarchia wartości, a co z tego wynika pewien sposób postępowania w życiu codziennym. Z kolei praca zawodowa wyrabia pewne sprawności techniczne, niezbędne przy wykonywaniu zadań właściwych danemu zawodowi, czy też specjalizacji zawodowej oraz dyspozycje takie jak: poglądy i oceny, zainteresowania teoretyczne, a także sprawności praktyczne. Rezultatem tego jest określona postawa człowieka w odniesieniu do życia i działania oraz wartościowanie zjawisk, tzw. etos pracy.

Etos pracy określić można także jako sposób postępowania człowieka, a także wszelkie zasady, które tym postępowaniem kierują. Postawy definiuje się jako zasady dobrego obyczaju, pewien system obyczajów określonej grupy społecznej, który w bezpośredni sposób wyraża się w stylu życia. W odniesieniu do konkretnego człowieka etos pracy jest poprawnością moralnego zachowania w danym środowisku oraz wartościowaniem z punktu widzenia wiążących reguł, bez względu na osobiste przekonania.

W obecnych czasach niezbędne jest promowanie etosu pracy. Zachowanie etosu pracy w każdym środowisku, to nic innego jak kształtowanie podstawowych wartości, takich jak: pracowitość, uprzejmość, punktualność, poczucie odpowiedzialności, jakość pracy, a także społeczna przydatność pracy. Wartości te przejawiają się zarówno w polityce, jak i gospodarce i wciąż zasługują na najwyższe uznanie oraz szacunek, ze względu na ich wpływ na postęp cywilizacyjny. Ponadto w dużej mierze wspierają osobisty rozwój człowieka, w związku z czym wpływają na jego życie osobiste i zawodowe.

Etos pracy promować należy na każdym etapie życia człowieka. Kształcenie młodego pokolenia w duchu obywatelskości oraz odpowiedzialności za pracę kształtuje postawy, i wpływa na przyszłą karierę zawodową. Niezwykle istotne jest również kształtowanie wśród młodego pokolenia postaw przedsiębiorczych, czyli zdolności i gotowości młodego człowieka do podejmowania różnego rodzaju inicjatyw, zdolności do rozumienia oraz prognozowania nagłych potrzeb rynku, umiejętności podejmowania decyzji, a także kojarzenia różnorodnych informacji.

Zadaniem szkoły jest kształtowanie wśród uczniów tych podstawowych kompetencji i wartości, takich jak między innymi: obowiązkowość, pracowitość, koleżeństwo, umiejętność uczenia się, czy też kształtowanie postaw przedsiębiorczych, co w przyszłości wpłynie na ich sprawne funkcjonowanie na rynku pracy.

Etos pracy kształtowany powinien być wśród młodych ludzi stojących przed wyborem przyszłej ścieżki zawodowej, ale także wśród osób posiadających już większe lub mniejsze doświadczenie zawodowe, w środowisku pracowników administracji, a także wśród samych przedsiębiorców. W budowaniu odpowiedniego etosu pracy w przedsiębiorstwie kluczową rolę odgrywa kadra kierownicza, zarówno wyższego, jak i niższego szczebla. Personel kierowniczy, pracując na co dzień z pracownikami, wyznacza pewne standardy zachowań własną postawą. Stąd też bardzo ważne jest kierowanie działań podnoszących standardy również tej grupy osób, ponieważ wpływa to w istotny sposób na tworzenie się postaw etycznych w całym przedsiębiorstwie.

Jak wskazują analizy dotyczące polskich kadr w kontekście nowych zawodów, a także kompetencji pracowników i kadry zarządzającej w długiej perspektywie czasowej (badania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości), coraz bardziej pożądane są umiejętności rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska.

Reasumując, należy podkreślić, iż kształtowanie wartości związanych z etosem pracy powinno odbywać się na każdym etapie życia człowieka, zarówno wśród pracowników, jak i kadry zarządzającej.

Rekomendacje:

- + Promowanie etosu pracy wśród kadry zarządzającej i pracowników administracji i przedsiębiorstw w celu kształtowania postaw etycznych: *administracja, przedsiębiorcy*
- + Organizacja spotkań z ludźmi sukcesu dla osób młodych, na każdym etapie edukacji: *organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*
- + Promocja wolontariatu: *organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*
- + Kształtowanie i rozwijanie u młodzieży kompetencji społecznych i obywatelskich na każdym etapie edukacji: *organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*

2. Nauka przedsiębiorczości na każdym etapie edukacji

„Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości jest czynnikiem napędowym przyszłego wzrostu i pomoże nam zainspirować kolejne pokolenie przedsiębiorców. Jeżeli mamy utrzymać konkurencyjność Europy, musimy inwestować w ludzi, w ich umiejętności, zdolności przystosowawcze oraz innowacyjność. Oznacza to, że musimy zachęcać do prawdziwej zmiany sposobu myślenia w Europie w kierunku większej przedsiębiorczości, zaczynając od zaszczepienia ducha przedsiębiorczości od najwcześniejszych lat szkolnych.”

** Androulla Vassiliou – komisarz ds. edukacji, kultury, wielojęzyczności i młodzieży w Komisji Europejskiej*

W kształtowaniu gospodarki rynkowej, a także w nasilających się procesach integracji europejskiej, szczególnym problemem jest przygotowanie zarówno młodego człowieka, jak i całego społeczeństwa do odpowiedniego zachowania w tych zmieniających się uwarunkowaniach gospodarczych, społecznych i politycznych. Istotną rolę w tym procesie odgrywa edukacja prowadzona na każdym poziomie kształcenia, która powinna być podporządkowana kształtowaniu aktywnych postaw człowieka.

Jednym z podstawowych pojęć opisujących rzeczywistość gospodarczą i jej przemiany w kraju jest przedsiębiorczość. Z badań opinii publicznej przeprowadzonych przez Ministerstwo Gospodarki wynika, iż trzy czwarte mieszkańców Polski docenia wkład przedsiębiorców w zamożność kraju.²⁵

Rola przedsiębiorców w rozwoju kraju, zarówno gospodarczym jak i społecznym, jest bardzo duża, stąd też istotne jest, aby liczebność tej grupy nie malała, a wręcz przeciwnie rosła.

²⁵ *Przedsiębiorczość w Polsce. Raport*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2013 rok.

Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości należy również do zagadnień poruszanych przez instytucje europejskie. Przedsiębiorczość traktowana jest przez Komisję Europejską, Parlament Europejski i Radę Edukacji Unii Europejskiej jako kompetencja kluczowa, co znajduje odzwierciedlenie w dokumentach wydanych przez te organy.

Obecnie przedsiębiorczość promuje się w większości państw europejskich. Państwa, takie jak m.in.: Norwegia, Litwa, Estonia, Dania uruchomiły specjalne strategie promowania kształcenia w zakresie przedsiębiorczości, które zostały częściowo uwzględnione w strategiach takich państw jak, m.in.: Austria, Finlandia, Węgry, Grecja, w tym także Polska. Państwa europejskie podejmują również inicjatywy związane z kształceniem przedsiębiorczości, polegające na zacieśnieniu współpracy między sektorem edukacji, i biznesu a także zakładania przez studentów własnych firm.

W tym kontekście można zadać pytanie *„Czy każdy może zostać przedsiębiorcą, czy przedsiębiorczości można się nauczyć?”*

W celu uzyskania odpowiedzi na zadane pytania należy na początku wyodrębnić cechy charakteryzujące osobę przedsiębiorczą. Człowiek przedsiębiorczy powinien posiadać umiejętności podejmowania różnego rodzaju inicjatyw, często innowacyjnych, odbiegających od istniejących standardów. Ponadto powinien podejmować długotrwały wysiłek okupiony dużym nakładem pracy oraz posiadać umiejętność prognozowania zmian zachodzących na rynku. Większość cech charakteryzujących ludzi przedsiębiorczych może zostać wykształcona, a także wzmocniona poprzez edukację.

Niezwykle istotne jest objęcie edukacją z dziedziny przedsiębiorczości ludzi młodych. Kształtowanie młodego człowieka poprzez treści poszczególnych przedmiotów może prowadzić do rozwijania jego aspiracji, a także do kształtowania racjonalnych planów życiowych, które nawiązywałyby do potrzeb rynku pracy lub możliwości samodzielnego podejmowania działalności gospodarczej. Właściwe wykorzystanie własnej wiedzy, zamiłowań czy też zdolności prowadzić może do osiągnięcia sukcesów, zarówno życiowych jak i zawodowych.

Nauka przedsiębiorczości, na każdym etapie edukacji, może stać się znaczącym czynnikiem stymulującym rozwój przedsiębiorczości. Edukacja w zakresie przedsiębiorczości wyrabia takie pozytywne cechy, jak: wzrost poczucia własnej wartości, zwiększenie poczucia

odpowiedzialności za swoje działanie, umiejętność pracy w grupie, kreatywność, a także umiejętność radzenia sobie z różnego rodzaju problemami.

Zajęcia edukacyjne z przedsiębiorczości powinny charakteryzować się szerokim wachlarzem tematycznym, gdyż tylko nauczanie kompleksowe odnieść może zdecydowany i trwały rezultat. Ponadto ofertę edukacyjną tworzyć należy w oparciu o aktualne zapotrzebowanie zgłoszone przez środowisko biznesu.

System edukacji, ukierunkowany na potencjalnych przyszłych przedsiębiorców, wpłynie przede wszystkim na zwiększenie liczby zakładanych przedsiębiorstw oraz zwiększy aktywność przedsiębiorstw już funkcjonujących na rynku pracy.

Rekomendacje:

- + Promowanie na każdym etapie kształcenia postawy przedsiębiorczej i położenie szczególnego nacisku na realizację zajęć z przedmiotu przedsiębiorczość: *organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*
- + Zwiększenie nadzoru nad kompetencjami nauczycieli prowadzących zajęcia z przedmiotu przedsiębiorczości: *kuratorium oświaty, organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*
- + Organizacja targów przedsiębiorczości, edukacyjnych i zawodowych, kampanii; konferencji, spotkań z doradcami zawodowymi, pracodawcami, prezentacja filmów i materiałów dydaktycznych, treningów: *szkoły, wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy, kuratorium oświaty, organy prowadzące szkoły, organizacje pozarządowe, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia*
- + Podnoszenie jakości kształcenia w kierunku przedsiębiorczości poprzez doszkalanie nauczycieli uczących przedmiotu: *kuratorium oświaty, organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia, samorząd województwa, organizacje pozarządowe*
- + Zachęcanie do stosowania różnorodnych technik i metod aktywnego uczenia się przedmiotu przedsiębiorczości: *organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia, kadra pedagogiczna, organizacje zrzeszające przedsiębiorców*

3. Partnerstwo lokalne (szkoła zawodowa, przedsiębiorca, służby zatrudnienia)

Stworzenie modelu współpracy przedsiębiorców i szkół zawodowych, podniesienie jakości i wzmocnienie kształcenia zawodowego dopasowanego do potrzeb rynku pracy stoją u podstaw rozwoju przedsiębiorczości i ożywienia gospodarczego województwa lubelskiego. Partnerstwo lokalne stanowi płaszczyznę współpracy mieszkańców na rzecz regionu, a stworzenie warunków sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości element konieczny dla rozwoju województwa. Dobre praktyki związane z tworzeniem partnerstw lokalnych wskazują na pozytywne efekty współdziałania różnych środowisk. Partnerstwo dostarcza zyski w postaci integracji środowisk lokalnych i pobudzenia lokalnego patriotyzmu, daje szansę na wypracowanie innowacyjnych rozwiązań na rzecz rynku pracy oraz wymianę doświadczeń pomiędzy sektorem biznesu, samorządu, edukacji, organizacjami pozarządowymi i instytucjami rynku pracy.

Partnerstwo można zdefiniować jako współczesny model relacji pomiędzy stronami. W sferze gospodarczo-społecznej jest to pojęcie znacznie szersze: relacje partnerskie obejmują w takim wypadku kontakty formalne i nieformalne, oparte na więzach biznesowych i emocjonalnych. Partnerstwo umożliwia określenie lokalnych potrzeb, wypracowanie procedur współdziałania, które poprzez wymianę doświadczeń pozwolą na wypracowanie konkretnych rozwiązań dla regionu.

Jednym z podstawowych filarów gospodarki opartej na wiedzy jest m.in. wykorzystanie zasobów ludzkich. Odpowiednio przygotowani mieszkańcy akumulują kapitał, wykorzystują zasoby naturalne, tworzą organizacje społeczne i ekonomiczne oraz promują i tworzą rozwój. Wzmacnianie współpracy i partnerstwa między instytucjami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami, wspierane przez rozwinięty system praktyk, to podstawa skutecznej polityki rynku pracy.

Cel powyższy zostanie osiągnięty dzięki ścisłemu powiązaniu środowisk pracodawców przedsiębiorców ze szkołami i uczniami – przyszłymi pracownikami. Nieliczne szkoły zawodowe w województwie lubelskim współpracują z przedsiębiorcami. Przedsiębiorcy wskazują na trudności ze znalezieniem kompetentnego pracownika, natomiast potencjalny pracownik – z odebraniem wykształcenia dopasowanego do potrzeb pracodawcy, a przecież to niedopasowanie wykształcenia stanowi jedną z głównych barier dla rozwoju gospodarki i przedsiębiorczości.

Rekomendacje:

- + Współpraca szkół zawodowych, publicznych służb zatrudnienia, przedsiębiorców na rzecz partnerstw w celu zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby młode: *szkoły zawodowe, wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje wdrażające Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL)*
- + Wykorzystanie doświadczenia i potencjału mistrzów w praktycznej nauce zawodu: *Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, ochotnicze hufce pracy*
- + Promocja wolontariatu: *organy prowadzące szkoły, placówki edukacyjne na każdym poziomie kształcenia, organizacje pozarządowe*
- + Prowadzenie wymiany dobrych praktyk dotyczących współpracy szkół z przedsiębiorcami z innymi europejskimi, krajowymi i lokalnymi władzami: *starostwa powiatowe, organy prowadzące szkoły, organizacje zrzeszające pracodawców*
- + Budowa systemu upowszechniania dobrych praktyk i rozwiązań w zakresie współpracy szkół z pracodawcami: *organy prowadzące szkoły, starostwa powiatowe, instytucje wdrażające Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL), organizacje pozarządowe*

4. Edukacja dla przedsiębiorców, ze szczególnym uwzględnieniem mikroprzedsiębiorców (cech rzemiosł różnych i instytucje otoczenia biznesu) w ramach kształcenia ustawicznego.

Sukces przedsiębiorstwa na rynku zależy od jego konkurencyjności, czyli zdolności do oferowania produktów i usług pożądaných przez odbiorców przy osiągnięciu z ich sprzedaży lepszych niż konkurenci wyników finansowych. We współczesnej gospodarce kluczowym mechanizmem uzyskiwania tak rozumianej konkurencyjności jest ciągle wprowadzanie innowacji, które, jak przekonują eksperci, są możliwe dzięki ustawicznemu doksztalcaniu się zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników firm.

Model, w którym człowiek uczył się przez 20 lat, a zdobyta wiedza procentowała przez następne 40 lat, zdezaktualizował się. Podobnie jest z prowadzeniem firmy. By pozostać


na rynku potrzebna jest wiedza, pozyskiwana przez przedsiębiorców zarówno w trakcie szkoleń, jak i spotkań z ekspertami.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, polskie małe i średnie przedsiębiorstwa stanęły wobec nowych szans i zagrożeń związanych z uczestnictwem w coraz silniej globalizującej się gospodarce światowej. O konkurencyjności w zmiennej i dynamicznej rzeczywistości gospodarczej decyduje innowacyjność przedsiębiorstwa - stały proces doskonalenia produktów, usług, procesów produkcyjnych i biznesowych oraz zasobów ludzkich. Szansę na rozwoju polskich przedsiębiorstw, oprócz otwarcia europejskich rynków, stanowią również fundusze europejskie, dlatego tak ważne jest pozyskiwanie wiedzy o możliwościach finansowania procesów innowacyjnych z tego źródła.

Szkolenie jest formą uczenia się, jednak nie powinno się go sprowadzać tylko do pojęcia związanego z procesem przyswajania wiedzy. Efektem szkolenia jest przede wszystkim zmiana postaw, zachowań i nawyków na nowe, bardziej pożądane. Efekt udziału w szkoleniach to również wzbudzanie motywacji wewnętrznej, większa samoświadomość i gotowość do zmian, umiejętność analizy problemów i spojrzenia na zagadnienie z różnych perspektyw. Ta umiejętność jest szczególnie istotna, gdyż może pozwolić na przekształcenie problemu w cel.

Prowadzenie działalności gospodarczej wymaga ciągłego procesu doskonalenia. Zmiany zachowań i preferencji klienta to jedne z głównych przesłanek korzystania ze szkoleń. Okazuje się, że aktualny system kształcenia nie oferuje dostatecznych, niezbędnych kwalifikacji i wiedzy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Nauka na własnych błędach jest nie do zaakceptowania ze względu na swoje następstwa, model uczenia się na błędach innych również odchodzi w przeszłość. Obecnie panuje tendencja uczenia się na sukcesach innych, dlatego tak ważne jest, szczególnie dla osób dopiero rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej, korzystanie z pomocy doświadczonych mentorów - przedsiębiorców od lat działających na lokalnym rynku. Taka forma współpracy daje możliwość zarówno praktycznej nauki trudnej sztuki przedsiębiorczości, jak również nawiązania nowych kontaktów.

Rekomendacje:

-  Propagowanie wiedzy na temat prowadzenia działalności gospodarczej i możliwości rozwoju przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem informacji na temat

możliwości aplikowania o środki unijne: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje wdrażające Regionalny Program Operacyjny, władze województwa i lokalne*

+ Promowanie idei uczenia się przez całe życie wśród przedsiębiorców, ze szczególnym uwzględnieniem mikroprzedsiębiorców: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców i pracodawców, instytucje wdrażające Regionalny Program Operacyjny, władze województwa i lokalne*

+ Podejmowanie inicjatyw zmierzających do podnoszenia poziomu wiedzy i kompetencji; czerpania inspiracji z dobrych praktyk i wykorzystanie ich przez przedsiębiorców: *organizacje zrzeszające przedsiębiorców*

Rozdział IV

Ewaluacja i monitoring

Za prowadzenie monitoringu zadañ określonych w Regionalnym Planie Działañ na Rzecz Zatrudnienia na 2014 r. odpowiedzialny jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Częstotliwość uzyskiwania informacji z zakresu realizacji założeń dokumentu odbywać się będzie w okresach półrocznych.

Na podstawie informacji nadesłanych od partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w RPD/2014, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działañ na Rzecz Zatrudnienia na 2014 r.

Do dnia 15 marca 2015 roku sprawozdanie zostanie przedłożone do Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Monitoring działań w ramach RPD na rok 2014 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby przedsięwzięć zgodnych z RPD na 2014 rok, realizowanych, przed instytucje partnerskie oraz instytucje im podległe;
 - typów działań realizowanych przez ww. podmioty w ramach czterech głównych priorytetów:
 - ✓ *Kultura przedsiębiorczości,*
 - ✓ *Przedsiębiorczość budowana na badaniach, wiedzy i potencjale szkół wyższych,*
 - ✓ *Promocja przedsiębiorczości w odniesieniu do biogospodarki,*
 - ✓ *Przedsiębiorczość w edukacji,*
- zawartych w rekomendacjach do poszczególnych priorytetów;
- zawartych w treści dokumentów przygotowywanych przez instytucje partnerskie odwołań do Regionalnego Planu Działañ na rok 2014.

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

1. Czy partnerstwa na rzecz rynku pracy zawarte w 2014 roku uwzględniają założenia Regionalnego Planu Działañ na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok.?

2. Czy projekty współfinansowane w ramach EFS zakładają przedsięwzięcia (działania) zgodne z Regionalnym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok.?

W celu oceny wskaźników ilościowych i ewaluacji jakościowej, proponuje się wykorzystanie wskaźników ogólnego monitorowania sytuacji na rynku pracy, w oparciu o wdrożony w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie system obserwacji i aktualizowania danych. Wykorzystywany w tym celu jest zbiór wskaźników, których wartości prezentowane są w oparciu o dane z badań statystyki publicznej (GUS, US, WUP w Lublinie), a także dane pozyskane od podmiotów realizujących założenia przyjęte w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok.