



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



***Usługi doradcze oraz instrumenty wsparcia
dla małych i średnich przedsiębiorstw
w ramach Polityki II szansy***

EKSPERTYZA

SPORZĄDZONA NA POTRZEBY PROJEKTU POLITYKA II SZANSY

REALIZOWANEGO PRZEZ

POLSKĄ AGENCJĘ ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI



Warszawa 2011

Autorzy:

Wojciech Rogowski

Kinga Bauer

Bartosz Groele

Katarzyna Kopczewska

Dariusz Wędzki

Współpraca:

Katarzyna Dzwonkowska

Izabella Kiriczok

Adamina Korwin-Szymanowska

Daniel Poppek

Spis treści

1	Cel i układ ekspertyzy	5
2	Wprowadzenie	6
2.1	Czynniki determinujące rozwój, kryzys i upadłość przedsiębiorstwa.....	8
2.2	Problematyka Polityki II szansy	14
3	Metodologia ekspertyzy.....	17
3.1	Zakres podmiotowy analizy.....	18
3.2	Pojęcia stosowane w ekspertyzie	20
3.2.1	Wspieranie działalności przedsiębiorstwa	20
4	Popyt na szkolenia i usługi doradcze w przedsiębiorstwach.....	24
4.1	Popyt na wiedzę ze strony pracowników	25
4.2	Popyt na wiedzę ze strony przedsiębiorców i akcjonariuszy.....	25
4.3	Popyt na wiedzę wśród konsultantów	26
4.4	Świadomość i zapotrzebowanie na szkolenia, doradztwo i instrumenty wsparcia	27
4.4.1	<i>Kryteria wyboru przez przedsiębiorców usług szkoleniowych</i>	<i>29</i>
4.4.2	<i>Zapotrzebowanie na usługi wsparcia w zakresie problemowym Polityki II szansy (oczekiwania przedsiębiorców MSP)</i>	<i>34</i>
5	Rynek usług szkoleniowych, doradczych i instrumentów wsparcia	38
5.1	Firmy szkoleniowe i doradcze	40
5.2	Uczelnie akademickie	41
5.3	Organizacje społeczne pozarządowe.....	41
5.4	Agendy administracji publicznej.....	42
5.5	Usługi szkoleniowe, doradcze i instrumenty wsparcia.....	42
5.5.1	Problematyka istotna dla polityki II szansy	44
6	Wyniki badania oferty szkoleń, doradztwa i instrumentów wsparcia	50
6.1	Grupa 1. Uczelnie akademickie	50
6.1.1	Oferta uczelni państwowych dla przedsiębiorców.....	50
6.1.2	Oferta uczelni prywatnych (niepaństwowe) dla przedsiębiorców	53
6.1.3	Przegląd oferty studiów podyplomowych uczelni akademickich.....	54
6.1.4	Studia podyplomowe typu MBA.....	59
6.2	Grupa 2. Komercyjne firmy szkoleniowe i doradcze	60
6.3	Grupa 3. Organizacje społeczne	66

6.4	Grupa 4. Agendy rządowe (administracja publiczna)	68
6.4.1	PARP	68
6.4.2	Ministerstwo Gospodarki i inne agendy	71
6.5	Dobre praktyki dla Polityki II szansy (zagranica)	75
7	Podsumowanie.....	90
8	Rekomendacje.....	103
8.1	Rekomendacje dla PARP	103
8.2	Rekomendacje dla Punktów Konsultacyjnych:	106
8.3	Rekomendacje ogólne dla firm szkoleniowych i przedsiębiorców MSP:	106
9	Bibliografia	113
10	Spis wykresów	119
11	Spis tabel	120
12	Spis rysunków	120
13	Spis ramek.....	120

1 Cel i układ ekspertyzy

Celem ekspertyzy „Usługi doradcze oraz instrumenty wsparcia dla małych średnich przedsiębiorstw w ramach polityki drugiej szansy” jest, po pierwsze, identyfikacja i ocena obecnie dostępnych na polskim rynku usług szkoleniowych i doradczych oraz instrumentów wsparcia, które są skierowane do przedsiębiorców z sektora MSP, a dotyczą problematyki objętej Polityką II szansy.

Zakres analizy stanowią podmioty komercyjne, uczelnie, w tym uczelnie prywatne, instytucje otoczenia biznesu, samorząd gospodarczy oraz agendy administracji publicznej, w tym przede wszystkim przez Krajowy System Usług (Punkty Konsultacyjne (PK)). Analiza nie objęła banków i innych instytucji finansowych, które mogą być także rozpoznawane jako instytucje wsparcia działalności małych i średnich przedsiębiorstw gdyż specyfika ich funkcjonowania i oferty wymaga zastosowania odmiennej metody badania (Orłowski, Pasternak, Flaht, & Szubert, PARP 2010).

Drugim celem jest, na podstawie uzyskanej i usystematyzowanej wiedzy o rynku szkoleniowym i doradczym w zakresie oferty dla MSP, zaproponowanie (określenie i zaprogramowanie) nowych usług szkoleniowych i doradczych oraz instrumentów wsparcia w przypadku upadłości przedsiębiorstw oraz Polityki II szansy, które mogą być świadczone na rzecz przedsiębiorców, w tym przez konsultantów Punktów Konsultacyjnych.

Opracowanie otwiera wprowadzenie (str. 6), które przybliży problematykę kryzysu i upadłości przedsiębiorstw oraz przesłanki i cele polityki drugiej szansy. Pierwszy rozdział (str. 16) przedstawia stosowane w ekspertyzie pojęcia, metody i jej zakres. W rozdziale drugim (str. 23) analizowany jest popyt na usługi szkoleniowe i doradcze w przedsiębiorstwach ogółem i w populacji celowej ekspertyzy. W kolejnym rozdziale (str.35) scharakteryzowany zostały rynek usług szkoleniowych, doradczych i instrumentów wsparcia na podstawie dostępnych wyników badań, a w rozdziale 6 (str.47) przedstawiono wyniki badań własnych w zakresie oferty szkoleń, usług doradczych i instrumentów wsparcia oraz praktyki w zakresie wspierania rozwoju przedsiębiorczości w wybranych krajach UE. Opracowanie podsumowuje rozdział 7 (str. 79) ukazujący lukę popytową i główne wnioski. W ostatnim rozdziale 8. prezentujący sformułowane są rekomendacje mające służyć realizacji Polityki II szansy.

2 Wprowadzenie

Podjęciu i prowadzeniu działalności gospodarczej towarzyszy nieodczyna niepewność co do jej wyników oraz ryzyko odmiennego od założonego rozwoju sytuacji, tak w samym przedsiębiorstwie jak i w otoczeniu rynkowym (Wieczerzyńska, 2009). Historia gospodarcza wskazuje, że nawet najlepiej zorganizowany i rynkowo przystosowany podmiot gospodarujący nie jest odporny na to ryzyko. Kryzys a w konsekwencji i upadłość dotyka nawet największe firmy, częściej średnie a najczęściej mikrofirmy, wśród których najwyższa jest stopa wyjścia z rynku (tzw. wskaźnik „śmierci”).¹ Cykl życia podmiotu gospodarczego bywa nie raz bardzo krótki co jest naturalną, przypisaną cechą działalności gospodarczej. Pojedyncze przedsiębiorstwo z sektora MSP ma znikomy udział w rynku, jednak ich liczebność oraz łączny udział wszystkich przedsiębiorstw tego sektora w zatrudnieniu i wartości dodanej w gospodarce powoduje, że powstawanie i obumieranie takich firm ma istotne znaczenie gospodarcze (Zakrzewski, PARP 2010, str. 28) (Łapiński, PARP 2010, str. 31). Stąd zainteresowanie społeczeństwa i władz rozwojem przedsiębiorczości - wspieraniem narodzin przedsiębiorstw, ich rozwoju oraz działaniami mającymi przeciwdziałać przedwczesnej likwidacji firm, szczególnie w wyniku utraty płynności (upadłości). Należy pamiętać, że działania te mogą jednak, co najwyżej, minimalizować ryzyko, które jest wpisane w istotę przedsiębiorczości a nie je wyeliminować.

Fakt porażki biznesowej ma poważne implikacje nie tylko dla gospodarki a przede wszystkim dla przedsiębiorcy. Upadłość jest wynikiem działania konkurencji ale także braku umiejętności, popełnionych błędów a także nieprawidłowości (przestępstw). Doświadczenie stanu niewypłacalności – zawinione czy też bez winy przedsiębiorcy, a następnie upadłość – poza poniesionymi stratami materialnymi niesie też poważne implikacje dla reputacji przedsiębiorcy. Przedsiębiorcy, którzy w wyniku ziszczenia się ryzyka ponieśli porażkę biznesową, utracili przedsiębiorstwo i jego majątek, nadal dysponują rzadkimi umiejętnościami i doświadczeniem w prowadzeniu działalności gospodarczej. Są one cenne tak dla samego przedsiębiorcy, jak i dla dobra społeczeństwa i rozwoju gospodarki i nie powinny zostać zaprzepaszczone, jak to może mieć miejsce na skutek stygmatyzacji przedsiębiorcy – bankruta.

Aby zmniejszyć negatywne efekty upadłości i wspierać przedsiębiorczość postulowane są działania pod hasłem Polityka II szansy mające na celu wykorzystanie możliwych narzędzi dla podniesienia świadomości przedsiębiorców w zakresie czynników ich sukcesu jak i ryzyka związanego z prowadzeniem firmy a także przetrwania przez przedsiębiorcę stanu upadłości.

¹ 92% zmian w liczbie podmiotów gospodarczych, rok do roku, wynika z ruchów w grupie firm zatrudniających od 0 do 9 osób, w 6,5% w firmach zatrudniających 10-49 osób, w 1,2% w firmach zatrudniających 50-249 osób. Tylko ok. 0,3% to zmiany w firmach powyżej 250 osób, wg danych gus 2010.

Podjęta w połowie minionej dekady europejska Polityka Drugiej Szansy (P2S) jest zbiorem postulatów i działań mających na cel:

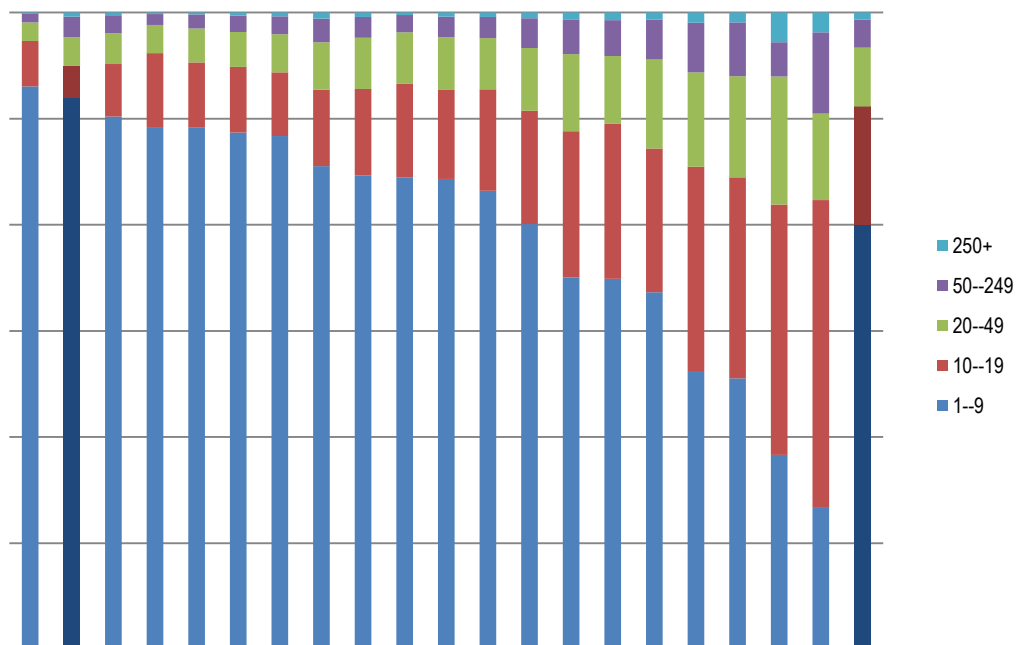
1. ograniczenie ryzyka poniesienia porażki przez przedsiębiorcę,
2. usprawnienie procedur upadłościowych (przedsądowych i sądowych),
3. przeciwdziałanie negatywnym skutkom likwidacji przedsiębiorstw (w tym minimalizowanie siły oddziaływania piętna upadłości) poprzez ułatwienie przedsiębiorcom, którzy ponieśli porażkę, ponownego rozpoczęcia działalności gospodarczej (European Commission, 2011), (Komisja Wspólnot Europejskich, 2007; Jasińska, 2010).

Polityka drugiej szansy nie powinna naruszać równowagi bodźców wynikających z natury procesu upadłości – bez względu na jej przyczynę (eliminowania nieefektywnych podmiotów z rynku), i bodźców wynikających z chęci zmniejszenia (ograniczenia) straty społecznej na skutek upadłości przedsiębiorstwa. Liczne przypadki upadłości przedsiębiorstw mogą prowadzić do negatywnych efektów m.in. do zmniejszenia konkurencji na rynku (szczególnie w przypadku występowania barier dla przedsiębiorczości utrudniających powstawanie nowych firm), utraty doświadczonego przedsiębiorcy, strat podmiotów trzecich (szerzej w rozdz.2.2).

Ramka 1. Dysproporcje w strukturze podmiotów gospodarczych w Polsce i UE

Analizy porównawcze z krajami europejskimi wskazują na występowanie w Polsce strukturalnych problemów, które utrudniają części mikro-przedsiębiorstw przechodzenie na wyższy stopień rozwoju (zwiększenie zatrudnienia powyżej 9 pracowników, uniknięcie zakończenia działalności, opanowanie nowych rynków). Analiza porównawcza w stosunku do sytuacji w Unii Europejskiej wskazuje, że w Polsce mamy ponad dwukrotnie mniejszy niż w Unii Europejskiej odsetek firm małych (2,8%), dość zbliżony udział firm średnich (1,0%) oraz identyczny odsetek firm dużych (0,2%). W porównaniu z krajami UE wyraźnie większy w Polsce jest udział firm mikro (96%) (European Commission, 2009, str. 1). Dysproporcje w strukturze przedsiębiorstw potwierdzają najnowsze badania (Ayyagari, Demirguc-Kunt, & Maksimovic, 2011). Biorąc pod uwagę udział w zatrudnieniu poszczególnych klas wielkości polskich przedsiębiorstw zauważyć można, że firmy „duże” małe (20-49 zatrudnionych) oraz „małe” średnie (50-99) mają mniejszy udział w zatrudnieniu (odpowiednio o 20% i 35%) w porównaniu do średniej w krajach o wysokim poziomie dochodu. Zaś firmy „duże” średnie (100-249) i „małe” duże (250-499) zatrudniają o blisko 50% więcej niż w krajach rozwiniętych. Szczególna dysproporcja uwidacznia się jednak w grupie firm największych (>1000), której udział w zatrudnieniu jest w Polsce blisko 12-krotnie mniejszy niż w krajach rozwiniętych (Ayyagari, Demirguc-Kunt, & Maksimovic, 2011, str. 39).

Wykres 1. Struktura polskich przedsiębiorstw na tle krajów OECD (2008)



Źródło: (OECD, 2010)

2.1 Czynniki determinujące rozwój, kryzys i upadłość przedsiębiorstwa

Odkrywanie przyczyny upadłości firm, zarówno dużych, średnich, małych i firm mikro, jest od lat przedmiotem zainteresowania uczonych jak i analiz samych przedsiębiorców (m.in. Altman & Hotchkiss, 2007). Choć liczba bankructw skorelowana jest w czasie z osłabieniem koniunktury gospodarczej, i często tym są tłumaczone, to nie zawsze bankructwa są jej wynikiem. Lista czynników i przyczyn upadłości zestawiona na podstawie podejmowanych dotychczas badań jest długa i zapewne wciąż niepełna (por. Rysunek 1). Jej analiza wskazuje, że istotne znaczenie poza czynnikami ekonomicznymi mają nieprawidłowości w samym przedsiębiorstwie, braki wiedzy (w tym prawniczej) i błędy w zarządzaniu (także finansami) a także przestępstwa.

Istnienie i funkcjonowanie przedsiębiorstwa warunkują liczne czynniki. Od tych samych czynników może zależeć sukces jak i niepowodzenie w biznesie. Praktycznie, nieprawidłowości (błędy) w każdym z nich mogą być przyczyną kryzysu w przedsiębiorstwie. Oczywiście nie wszystkie przyczyny mają taką samą wagę i istotność w poszczególnych przypadkach. Otwarta jest lista czynników powodujących kryzys przedsiębiorstwa prowadzący do upadłości firmy nie ma też konsensusu co do znaczenia poszczególnych czynników (Por. Rysunek 1).

Wyniki badań wskazują na istnienie czynników zewnętrznych – związanych ze zjawiskami w otoczeniu przedsiębiorstwa, oraz czynników wewnętrznych – związanych bezpośrednio z firmą (m.in. (James, 2002, str. 43), (Koładkiewicz & Lutostański, 2004, str. 233), (Altman & Hotchkiss, 2007, str. 28), (Gerber, 2007), (Wieczerzyńska, 2009, str. 36), (Bauer, 2009, str. 12), (Kowalczyk, 2009, str. 109), (Kowalewska & Jaguszyn-Krynicki, PARP 201, mimeo, str. 61)). Aby skutecznie oddziaływać na proces narodzin i rozwoju przedsiębiorczości, w tym przeciwdziałać zbyt częstym porażkom biznesowym konieczne jest poznanie czynników i przyczyn upadłości oraz ich istotności w przypadku przedsiębiorstw sektora msp. Poniżej przedstawiamy podsumowanie badań i na ich podstawie wskazujemy główne obszary problemowe w zakresie, których powinny być podjęte planowane działania.

W wysoko rozwiniętych gospodarkach do najistotniejszych przyczyn (90% przypadków) niewydolności przedsiębiorstw zalicza się błędy w zarządzaniu firmą. Nieprzestrzeganie podstawowych zasad związanych ze skutecznym zarządzaniem firmą prowadzi do problemów finansowych, a w konsekwencji do upadłości firmy. Powodów bankructw upatruje się nie tylko w jakości zarządzania ale również w znajomości i jakości stosowania prawa, przebiegu rozwoju gospodarki krajowej i zagranicą (zmienności koniunktury), ale przede wszystkim w zachowaniach i umiejętnościach przedsiębiorców (np. wykrywania symptomów zbliżającego się kryzysu, zdolności negocjacji, innowacyjności, wiedzy, pomysłowości, kreatywności) (Altman & Hotchkiss, 2007, str. 28). Inne badania wskazują, że do najczęstszych przyczyn upadłości zalicza się obok błędów w zarządzaniu (w tym zarządzania finansami, 89% ankietowanych), zmianę warunków na rynku (wzrost konkurencji, 68%), sprawy sądowe (48%) oraz problemy operacyjne (33%) (Bauer, 2009, str. 12).

Istotnym czynnikiem, który kształtuje powstawanie, funkcjonowanie i umieranie przedsiębiorstw jest postawa moralna przedsiębiorcy oraz istniejąca etyka biznesu (Hulicka, 2008). Jak wskazują badania i obserwacje część upadłości może być efektem planowania, umyślnej działalności przybierającej formę jednej z technik tzw. „wyjścia z biznesu”.²

² Odsetek takich upadłości jest różny w różnych krajach, i szacowany jest od kilku procent (3-4% we Włoszech) do kilkunastu i kilkudziesięciu w krajach transformacji (np. w Polsce, choć brak jest bliższych danych empirycznych). (European Commission, 2011)

Rysunek 1. Klasyfikacja czynników i przyczyn kryzysu w przedsiębiorstwie mogącego prowadzić do upadłości

CZYNNIKI I PRZYCZYNY KRYZYSU W PRZEDSIĘBIORSTWIE

ZEWNETRZNE (poza kontrolą przedsiębiorcy)

Otoczenie bliższe:

- Silna konkurencja,
- Zachowania dostawców, konkurentów, etc.
- Bariery popytowe - poziom dochodów ludności,
- Mały potencjał rozwojowy sektora,
- Duża siła dostawców,
- Niskie koszty wejścia i znaczne koszty wyjścia z sektora.

Otoczenia dalsze:

- Polityka fiskalna – wysokie obciążenia fiskalne,
- Wysokie koszty środowiskowe,
- Niedorozwój infrastruktury biznesowej,
- Prawo działalności gospodarczej, często zmieniające się przepisy,
- Niekorzystny dla przedsiębiorczości klimat społeczny,
- Sytuacja ekonomiczna kraju,
- Inflacja i polityka pieniężna – wysokie stopy procentowe,
- Zmiana sytuacji gospodarczej zagranicą, załamanie popytu,
- Polityka gospodarcza - deregulacja branż,
- Model konsumpcji i oszczędzania,
- Oczekiwania inwestorów,
- Zmiany technologiczne,
- Chronicznie niewydolne branże,
- Konkurencja międzynarodowa,
- Polityka banków,
- Prywatyzacja,
- Katastrofy naturalne.

WEWNETRZNE (kontrolowane przez przedsiębiorcę)

- Słabe *corporate governance*,
- Słabe zarządzanie – brak wizji i strategii działania,
- Słabe zarządzanie kapitałem obrotowym,
- Nieodpowiednia kontrola finansowa,
- Wysokie koszty – wysoka kapitałochłonność,
- Wysokie, nadmierne zadłużenie,
- Przeinwestowanie (wielkie przedsięwzięcia),
- Niedobór kapitałów,
- Niedostateczne działania marketingowe,
- Skala działalności przekraczająca możliwości,
- Niewystarczająca wiedza i praktyka prawna,
- Niewystarczająca wiedza ekonomiczna,
- Celowe działanie na szkodę firmy,
- Maksymalizacja zysków (wartości) w krótkim okresie,
- Błędy popełniane przez kierownictwo firmy,
- Koncentracja podaży (1 kontrahent),
- Przejęcie/fuzje,
- Polityka finansowa,
- Inercja i bałagan organizacyjny,
- Niska konkurencyjność produktów,
- Trudności w ściąganiu należności,
- Zbyt duże zaufanie do firm konsultingowych,
- Presja akcjonariuszy do zwiększania zysków za wszelką cenę,
- Niewłaściwe zarządzanie wiedzą i informacjami,
- Nieprzestrzeganie (brak) procedur kontroli,
- Wielkość firmy,
- Młodość firmy,
- Działalność w branży schyłkowej,
- Niedostatek wykwalifikowanych pracowników,
- Niski poziom wiedzy,
- Przypadek, szczęście.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (James, 2002, str. 43), (Krupski, 2005), (Altman & Hotchkiss, 2007, str. 28), (Gerber, 2007), (Wieczerzyńska, 2009, str. 36), (Bauer, 2009, str. 12), (Kowalczyk, 2009, str. 109), (Liechti, Loderer, & Peyer, 2010) i inne oraz.

Przyczyny upadłości polskich przedsiębiorstw są identyfikowane najczęściej w wewnętrznej sferze operacyjnej (zarządzanie), wewnętrznej sferze finansowej (finanse), w sferze organizacyjnej (zarządzanie) a następnie wskazuje się inne przyczyny związane z kapitałami (finanse), wynikające z polityki gospodarczej (ekonomia), warunków rynkowych, przekształceń własnościowych (Szczerbak, 2007, str. 39). Do znaczących przyczyn upadłości zalicza się również:

- Brak bieżącej analizy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa;
- Lekceważenie działań marketingowych;
- Nieumiejętne zawieranie umów;
- Złą organizację pracy;
- Nadmierne inwestycje w stosunku do możliwości przedsiębiorstwa („przeinwestowanie”). (Majewska – Jurys, 2004).

Najczęstsze błędy w sferze zarządzania polskimi przedsiębiorstwami i ich finansami prowadzące do upadłości identyfikowane przed laty, ale aktualne w wielu przypadkach zapewne i dziś to (Czajka, 1999):

- jednokierunkowy rozwój firmy i oparcie jej funkcjonowania tylko na jednym produkcie, rodzaju usług, kierunku działania czy segmencie rynku,
- nieumiejętny dobór kontrahentów i zawieranie transakcji z niesprawdzonymi firmami,
- nieumiejętne zarządzanie funduszami przedsiębiorstwa i nadmierna konsumpcja kosztem inwestowania i tworzenia funduszy rezerwowych,
- niedostosowanie tempa rozwoju firmy do możliwości.

Podstawowymi błędami w zarządzaniu przedsiębiorstwami sektora małych i średnich (MSP) a które doprowadzają najczęściej do ich upadłości są (Bauer, 2011, str. 49):

- niedostrzeganie istnienia zjawiska cykli koniunkturalnych, niefrasobliwość nawet w przypadku ostrzeżeń o zbliżającym się kryzysie,
- nadmierne inwestycje w porównaniu do możliwości finansowych, zwłaszcza w drogie rzeczowe aktywa trwałe, typu samochody, grunty, budynki i budowle,
- brak analiz dotyczących poziomu kosztów stałych, zmiennych i potencjalnych przychodów, zarówno w trybie *ex post*, jak i *ex ante*,
- nieuwzględnianie sezonowości produkcji, a co się z tym wiąże przychodów w porównaniu do ponoszonych regularnie kosztów stałych działalności gospodarczej,
- niedostrzeganie problemu zmian w popycie wywołanych zmieniającą się modą (możliwy też wpływ czynników demograficznych),
- niezajomość prawa, w tym prawa upadłości i restrukturyzacji, i lekceważenie jego przestrzegania,
- nadmierne zaufanie w stosunku do kontrahentów, przejawiające się np. w niezabezpieczaniu umów przed możliwością ich zerwania w trakcie,

- nieuwzględnianie czynników ryzyka związanych ze stanem zdrowia właścicieli, zarządzających i pracowników.

Specyfika małych i średnich przedsiębiorstw odpowiada za odmiennosć przyczyn upadłości przedsiębiorstw z sektora MSP w stosunku do upadłości dużych przedsiębiorstw. Błędy, które doprowadzają do niewypłacalności małych podmiotów częściej wynikają z braku wiedzy na temat zasad zarządzania operacyjnego i strategicznego, co wynika z ograniczonych zasobów tych firm. Małe przedsiębiorstwa posiadają ograniczony, liczebnością pracowników firmy jak i wielkością kierownictwa (jedno lub maksymalnie kiluosobowego kierownictwa), dostęp do informacji i narzędzi analitycznych w porównaniu z menadżerami dużych firm. Ci ostatni dysponują zespołami analitycznymi monitorującymi otoczenie, procedurami, infrastrukturą informatyczną, korzystają w szerszym zakresie z usług konsultingowych (doradczych) i szkoleń (Lachiewicz & Matejun, 2011).

Samodzielny przedsiębiorca³ bazuje głównie na własnym doświadczeniu (często niewielkim, szczególnie na początku działalności), własnej wiedzy (często szybko dezaktualizującej się), przekonaniu o unikalności własnej oferty (choć często tak nie jest), intuicji oraz optymizmie (*overoptimism*) (który z jednej strony sprzyja realizacji jego idei a z drugiej strony okazują się być oparty o nie uzasadnione przesłanki (vide wcześniejsze punkty) (Johnson, Scholes, & Whittington, 2006, str. 22). Wraz z rozwojem małej firmy pod bezpośrednim kierunkiem założyciela wyłania się problem nadmiernego zaufania do własnych decyzji i kompetencji określanym mianem syndromu nadmiernej pewności siebie (*overconfidence*) prowadzącego z czasem do błędnych i krytycznych decyzji jak również do zaprzestania podnoszenia kwalifikacji (np. poprzez udział w szkoleniach) (Skąła, 2008), (Plawgo & Kornecki, PARP 2010, str. 226). Na znaczenie tego problemu mogą wskazywać wyniki badania opinii Polaków z których wynika, że 46% respondentów raczej posiada predyspozycje by być przedsiębiorcą, w tym 18% zdecydowanie tak, co jest i tak blisko 2 więcej niż udział osób rzeczywiście prowadzących działalność gospodarczą w ogóle zatrudnionych (CBOS, 2010, str. 9).

Badania stwierdzają występowanie istotnej pozytywnej zależności wyników działalności przedsiębiorstw małych i średnich od jakości kapitału ludzkiego ich założycieli, właścicieli i pracowników (Plawgo & Kornecki, PARP 2010, str. 84). Najczęściej kapitał ludzki określany jest w sposób uproszczony poprzez poziom wykształcenia formalnego oraz poziom kwalifikacji uzyskany w wyniku kształcenia ustawicznego oraz praktyki (*learning by doing*) (szerzej w (Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2010, str. 2).

Badanie dużej populacji przedsiębiorców w Szwajcarii wykazało, że wyniki małych i średnich przedsiębiorstw w największym stopniu zależą od poziomu otrzymanego wykształcenia menadżerskiego przedsiębiorcy (szkoleń odbytych w trakcie działalności gospodarczej), długości sprawowania funkcji kierowniczych, poziomu wykształcenia ogólnego (sumy lat edukacji) oraz od

³ Terminem tym określamy osobę prowadzącą działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej lub osoby działającą w formie prawnej spółki osobowej.

doświadczeń porażki w działalności gospodarczej w przeszłości. Istotne dla wyników przedsiębiorstwa są również (pozytywnie) fakt uprzedniego bycia bezrobotnym, bycia obcokrajowcem (imigrantem) oraz funkcjonowania przedsiębiorcy w sieci wsparcia w biznesie (*business networks*) (Liechti, Loderer, & Peyer, 2010, str. 44).

Badanie wpływu szkoleń w zakresie zasad biznesu i finansów na wyniki i przeżywalność firm, choć nie wykazało istotnego wpływu faktu odbycia szkoleń na dłuższe istnienie firmy to jednak pozwoliło stwierdzić, że wśród firm kontynuujących działalność, te których przedsiębiorcy zostali przeszkoleni w zakresie zasad biznesu i finansów miały znacząco lepsze wyniki, lepsze inwestycje i lepsze warunki kredytowania niż pozostałe przedsiębiorstwa (Bruhm & Zia, 2011).

Rozwój przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce zależy od reprezentowanej przez właściciela postawy przedsiębiorczości, poziomu wykształcenia przedsiębiorcy oraz jego stażu w zarządzaniu. Co więcej, dla sukcesu istotna jest też płeć przedsiębiorcy. Kobiety są lepiej wykształcone, choć rzadziej podejmują i prowadzą działalność gospodarczą. Bycie przedsiębiorcą-kobietą zwiększa szansę na sukces firmy (Wach, 2009, str. 108). Dla odniesienia sukcesu mikrofirm, powstałych z wykorzystaniem pożyczki z PUP-u dla bezrobotnych, kluczowe znaczenie ma wiek przedsiębiorcy (młodość), wykształcenie (wyższe i średnie) oraz uprzednie doświadczenie zawodowe (Lemańska-Majdzik, 2008, str. 144).

Istotnym czynnikiem wpływającym na wyniki przedsiębiorstwa, poza poziomem wykształcenia i wykorzystywaną technologią, jest tzw. orientacja na wiedzę przedsiębiorstwa, będąca sumą orientacji na wiedzę menadżerów i pracowników, współtworząca przewagę konkurencyjną. Badane średnie przedsiębiorstwa w Polsce są silnie zróżnicowane pod tym względem a korelacja stopnia orientacji na wiedzę przedsiębiorstwa z wynikami przedsiębiorstw jest słabsza niż wskazywałyby wyniki badań zagranicznych (Mazur, Rószkiewicz, & Strzyżewska, 2008, str. 131). Stan ten tłumaczy się m.in. niskim poziomem inwestycji w kadry oraz słabym poziomem zarządzania średnich przedsiębiorstw. Najniższy poziom orientacji na wiedzę stwierdzono w małych przedsiębiorstwach z grupy firm średnich, o polskim kapitale i funkcjonujących w sektorze przemysłowym. Zaś najwyższym poziomem orientacji na wiedzę charakteryzują się przedsiębiorstwa zagraniczne, usługowe, o wielkości zatrudnienia powyżej średniej dla grupy średnich przedsiębiorstw.

Najważniejsze zasoby neutralizujące zagrożenia w polskich firmach to wiedza, umiejętności i talenty pracowników (szczególnie w firmach mikro), relacje z otoczeniem (szczególnie ważne w firmach małych) oraz postawy i zachowania pracownicze (w firmach średnich). Do ważnych zasobów przeciwdziałających kryzysom zalicza się też źródła finansowania (w najmniejszych firmach) i rutynę, czyli sprawne rozwiązania wewnątrz organizacyjne (w firmach średnich) (Krupski, 2007, str. 20).

Reasumując, brak jest jednoznacznej kompleksowej klasyfikacji i waloryzacji czynników ryzyka porażki oraz sukcesu przedsiębiorstw. Wyniki badań wskazują, że wiedza, umiejętności i poziom wykształcenia przedsiębiorcy są bardzo ważnymi czynnikami sukcesu w działalności

gospodarczej i w rozwoju gospodarczym, obok kilku innych czynników, takich jak zasoby finansowe, strategia czy też pomoc publiczna (wsparcie przedsiębiorcy) (Robb & Fairlie, 2007) (Kwiatkowski, 2006), (Zienkowski (red.), 2003).

Podsumowanie powyższych wyników badań nad czynnikami i determinantami kryzysu przedsiębiorstwa i upadłości, w połączeniu z wiedzą ekspercką zespołu, pozwala wskazać /zidentyfikować **główne ryzyka**, którym musi sprostać przedsiębiorca i jego firma. W naszej ocenie są to ryzyko (błędów) zarządzania, ryzyko finansowe, ryzyko prawne oraz ryzyka wynikające z zachowań przedsiębiorcy (behawioralne) i braku pewnych umiejętności interpersonalnych. Jeśli tak, to większą przeżywalność małych i firm mikro oraz ich szybszy rozwój można osiągnąć m.in. poprzez podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji przedsiębiorców w zakresie :

1. Zarządzania (w tym zarządzania kryzysem),
2. Finansów (w tym rachunkowości zarządczej oraz uwarunkowań makroekonomicznych),
3. Prawa (w tym prawa upadłościowego i naprawczego),
4. Zachowań przedsiębiorców (tzw. umiejętności miękkich, rozwoju osobowości).

Dlatego dalsze analizy koncentrujemy w tym zakresie problemowym.

2.2 Problematyka Polityki II szansy

Na jakich założeniach opiera się europejska Polityka drugiej szansy dla przedsiębiorcy? Jakie działania (instrumenty) i w jakich obszarach problemowych są rekomendowane?

Dla realizacji europejskiej polityki II szansy unijna Grupa Ekspertów rekomenduje cztery zakresy działań, których przeprowadzenie powinno wpłynąć na poprawę warunków działalności gospodarczej i w konsekwencji wzrost gospodarczy w Europie (European Commission , 2011, str. 6). Działania te są wyzwaniem dla rządów, organizacji pozarządowych ale przede wszystkim dla samych przedsiębiorców.

Pierwszym zakresem są działania prewencyjne mające zapobiec zagrożeniom w firmie, z wykorzystaniem systemów wczesnego ostrzegania oraz instrumentów wsparcia przedsiębiorcy. W tych działaniach główną rolę odgrywa wiedza finansowa i umiejętności zarządcze przedsiębiorcy (por. Rysunek 2).

Drugim obszarem rekomendacji jest wykorzystanie przedsądowych postępowań układowych mających na celu restrukturyzację zobowiązań firmy i zapewnienie jej istnienia. W ich realizacji, ze strony przedsiębiorcy, bardzo istotna jest rola znajomości prawa i finansów. Bardzo znaczące na tym etapie rozwoju przedsiębiorstwa są umiejętności interpersonalne przedsiębiorcy (kreatywność, negocjacje).

Rysunek 2. Problematyka ekspertyzy w obszarach europejskiej Polityki II szansy

	zarządzanie	finanse	prawo	umiejętności miękkie
prewencja				
przedsądowa procedura upadłościowa				
sądowa procedura upadłościowa				
ponowny start				

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem (European Commission, 2011, str. 6) i wiedzy eksperckiej. Intensywność koloru oznacza szacowane znaczenie danego problemu podejmowanego w ekspertyzie w obszarze europejskiej polityki drugiej szansy (im ciemniejsza tym większe).

Trzecim obszarem, którego usprawnienie ma duże znaczenie dla rozwoju przedsiębiorczości, jest sądowa procedura upadłościowa. Powinna ona prowadzić do jak najszybszego uwolnienia aktywów do dalszego ich wykorzystania, oraz rozliczenia przedsiębiorcy, co powinno umożliwić mu ponowne podjęcie działalności. Szczególnie poważne zadania w tym obszarze ma państwo. Dla przedsiębiorcy w tym okresie najważniejsza jest znajomość prawa oraz wiedza z zakresu umiejętności miękkich (w tym wiedza i wsparcie psychologiczne, na co wskazują wyniki badania jakościowego (Kowalewska & Jaguszyn-Krynicky, PARP 201, mimeo, str. 15)).

Czwartym polem jest problematyka kształtowania warunków drugiej szansy i wsparcia ponownego startu przedsiębiorców, którzy doświadczyli upadłości. Na plan pierwszy wysuwają się tutaj kwestie zarządzania oraz umiejętności miękkich, które pomogą przedsiębiorcy poznać przyczyny upadłości i podnieść się po porażce. Oczywiście poważne znaczenie dla ponownego startu mają finanse m.in. sposób finansowanie nowej działalności oraz zarządzanie.

Mając na względzie cele ekspertyzy (por. rozdz.1) analizę rynku usług szkoleniowych, doradczych i instrumentów wsparcia (łącznie systemu wspierania przedsiębiorczości) skoncentrowaliśmy na czterech głównych obszarach problemowych powiązanych z rekomendowanymi działaniami stanowiącymi sedno Polityki II Szansy (por. Rysunek 2). Uzyskane wyniki pozwoliły na ocenę stanu, identyfikację luk oraz zaproponowanie założeń do instrumentów wsparcia, w tym usług szkoleniowych i doradczych dla przedsiębiorców niezbędnych dla realizacji Polityki II szansy.

Mając na względzie powyższe fakty, specyfikę małych i średnich przedsiębiorców oraz założenia i cele programu Komisji Europejskiej „Druga szansa dla przedsiębiorców” (European Commission, 2011) ekspertyza obejmuje wskazane powyżej cztery wybrane obszary problemowe

związane z najpoważniejszymi i najczęściej wskazywanymi ryzykami mogącymi prowadzić w ostateczności do upadłości przedsiębiorstw.

W kontekście celów polityki II szansy problematykę zarządzania należy ograniczyć do najważniejszych tematów (związanych z nią bezpośrednio) takich jak zarządzanie przedsiębiorstwem (w tym zarządzanie e-biznesem), zarządzanie strategiczne, zarządzanie wartością firmy, zarządzanie zmianą, zarządzanie projektem, zarządzanie kryzysem, przedsiębiorczość, przywództwo, systemy motywacyjne, zarządzanie zespołem i analiza danych. Podobnie blok problemowy „finanse”. W kontekście II szansy obejmuje on rachunkowość (w tym zarządzaną), controlling i audyt, analizę finansową, inwestycje, finansowanie inwestycji (w tym funkcjonowanie giełdy), ryzyko walutowe, ubezpieczenia, windykacja, ekonomikę przedsiębiorstwa i ekonomię. Problematyka prawna koncentruje się na prawie handlowym, cywilnym (w tym prawie upadłościowym i naprawczym) oraz karnym gospodarczym i egzekucji administracyjnej. W zakresie umiejętności indywidualnych determinujących zachowania przedsiębiorców do problematyki II szansy zalicza się negocjacje, mediacje, asertywność, kreatywność, psychologię biznesu, walkę ze stresem i NLP.

Reasumując, na powyższych obszarach problemowych zogniskowana jest nasza uwaga. Tak w zakresie poszukiwania oferty instrumentów wsparcia, jak również w zakresie jej analizy – w celu usprawnienia, proponowania nowych i/lub ulepszonych usług szkoleniowych, usług doradczych oraz instrumentów wsparcia mających służyć realizacji Polityki II szansy

3 Metodologia ekspertyzy

W części diagnostycznej zastosowano trzy metody badawcze. Pierwszą metodą było badanie literatury przedmiotu (studia literaturowe), drugą badanie zawartości oficjalnych witryn internetowych podmiotów mogących oferować szkolenia, usługi doradcze lub/i instrumenty wsparcia oraz zidentyfikowanych ofert pod kątem problematyki II szansy. Trzecią metodą była ankieta internetowa adresowana do małych i średnich przedsiębiorstw zawierająca pytania o ich praktyki szkoleniowe oraz zainteresowanie problematyką II szansy. Ponadto przeprowadzono konsultacje (wywiady) z przedstawicielami instytucji szkoleniowych (3), przedstawicielami jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych w firmach za zakup i organizację szkoleń pracowników i kierownictwa (przedsiębiorcy) (3) oraz ekspertami w dziedzinie działań Polityki II szansy (3).

Przedmiotem pierwszej analizy były dostępne opracowania, analizy raporty i ekspertyzy na temat rynku szkoleń i doradztwa dla przedsiębiorców oraz instrumentów wsparcia przedsiębiorców (szerzej w rozdz. 4 i 5). W wybranych czterech obszarach tematycznych poszukiwano odpowiedzi na pytania zawarte w zamówieniu.

Przedmiotem drugiej analizy była aktualna oferta szkoleń, usług doradczych i instrumentów wsparcia, o charakterze zewnętrznym, otwartym, dedykowana pracownikom i przedsiębiorcom, na podstawie informacji zastanej na witrynach internetowych podmiotów szkolących lub operatorów. Analizę ograniczono do wybranych obszarów problemowych związanych z problematyką II szansy (por. Czynniki determinujące rozwój, kryzys i upadłość s.14).

Spośród nich do szczegółowej analizy wybierane były w pierwszej kolejności te oferty, które adresowane były do małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). Następnie identyfikowane były oferty, które w opisie jednoznacznie wskazywały jako odbiorcę – duże przedsiębiorstwa i korporacje. Te oferty nie były analizowane (wyłączenie). Pozostałe zidentyfikowane oferty (czyli te których nie można było na wstępie zakwalifikować jako oferty dla MSP lub korporacji (dużych przedsiębiorstw) analizowane były pod kątem ich ewentualnej dostępności dla małych i średnich przedsiębiorstw i włączane domyślnie do grupy szkoleń dostępnych dla grupy celowej (MSP).

Uzupełnieniem tej części badania była elektroniczna ankieta internetowa rozesłana do przedsiębiorstw sektora MSP. W ankiecie zadaliśmy pytania o sposób wyboru problematyki szkolenia, usług doradczych i innych instrumentów wsparcia, firmy szkoleniowej, problematyce odbytych szkoleń, problematyce planowanych (oczekiwanych) szkoleń, form odbytych szkoleń, oceny stopnia satysfakcji z odbytych szkoleń, znajomości i korzystania z instrumentów wsparcia, znajomości problematyki prawa upadłościowego i naprawczego.

Grupę respondentów stanowili przedsiębiorcy i pracownicy firm MSP, uczestniczący lub zainteresowani udziałem w konferencjach INSO Ekonomia i Prawo Upadłości Przedsiębiorstw

organizowanych przez Instytut Allerhanda w latach 2009/10, uczestnicy konferencji i szkoleń firm Movida Conferences, Berndson oraz firmy pozostający w relacjach z Małopolską Agencją Rozwoju Regionalnego oraz portalem www.inwestycjawkadry.pl.⁴ Dzięki temu w próbie tej znalazły się osoby zainteresowane upadłością oraz osoby dla których rozmowa na ten temat była nowością.

W części trzeciej – mającej na celu podsumowanie i zaproponowanie założeń do szkoleń niezbędnych dla realizacji polityki II szansy – zastosowano metodę analizy porównawczej, analizy strukturalnej oraz metodę „burzy mózgów”.

3.1 Zakres podmiotowy analizy

W badaniu oferty rynku usług szkoleniowych i doradczych oraz instrumentów wsparcia przyjęto **perspektywę przedsiębiorcy**, który posiada określone potrzeby w zakresie wiedzy i umiejętności w zakresie zarządzania, finansów, prawa i umiejętności interpersonalnych. Istniejące ograniczenia (niewielkie zatrudnienie, ograniczony budżet, czas, i in.) uniemożliwiają zapoznanie się z całą dostępną ofertą. Założyliśmy, że przedsiębiorca korzysta z ogólnie dostępnych źródeł informacji, rejestrów i rankingów, w szczególności za pośrednictwem Internetu. Ponadto przyjęliśmy, że w poszukiwaniu odpowiedniej oferty przedsiębiorca zwróci swoje kroki za pośrednictwem technik informatycznych w stronę: administracji publicznej (w tym PARP, ARP S.A., PAIZ), komercyjnych firm szkoleniowych i doradczych, uczelni wyższych publicznych i niepublicznych, oraz stowarzyszeń, fundacji i innych organizacji publicznych i niepublicznych.

Przyjęto założenie, że przedsiębiorca posiada ograniczone środki i czas na poznanie dostępnej oferty w zakresie wsparcia przedsiębiorczości (szkoleniowo-doradczej). Stąd w przypadku dostępnych rankingów (list uszeregowanych, np. uczelni wg aktywności i jakości) analizowano nie więcej niż 20% sklasyfikowanych podmiotów w kolejności od najwyższej pozycji zaczynając. Ponadto analizowane były podmioty wg powyższej zasady 20% z rankingów w poszczególnych województwach. W przypadku uczelni ze względu na obserwowaną zależność, że im niższa pozycja w rankingu tym mniejsza aktywność uczelni poza podstawową ofertą studiów (Rzeczpospolita, 2011), (która nie była brana pod uwagę, gdyż badanie ograniczone jest do szkoleń nieformalnych czyli nie będących formalnymi studiami I, II lub III stopnia), badanych było ok. 20-30% uczelni, kolejnych, od najwyżej notowanych, co pozwoliło uchwycić większość (ok. 70%) szkoleń i form doradztwa będących w ofercie całego szkolnictwa wyższego. Dodatkowo zostały zbadane wiodące uczelnie w rankingach wojewódzkich zgodnie z powyższą zasadą, także te, które nie znalazły się w grupie podstawowej.

Ramka 2. Zakres analizy oferty szkoleń polskich uczelni

Badaniem objęto następujące grupy uczelni z rankingu Rzeczypospolitej 2011:

- 49 z 49 uczelni z ogólnego rankingu uczelni akademickich publicznych 2011,
- 47 z 47 uczelni z rankingu uczelni magisterskich niepublicznych 2011

w tym:

- 11 z 11 uczelni ekonomicznych,
- 5 z 23 uczelni technicznych,
- 25 z 25 uniwersytetów,
- 30 z 30 uczelni z kierunkami ekonomicznymi.

Badanie objęło ponad 100 najwyżej ocenianych w rankingach uczelni na łączną liczbę ok 400 uczelni/szkoł wyższych w Polsce, w tym wszystkie uczelnie ekonomiczne i kierunki ekonomii i prawa, a także część politechnik. Przypuszczamy, że analiza tej próby pozwala poznać ok. 75% całkowitej oferty w tym segmencie rynku.

W przypadku gdy dostępne były tylko liczne rejestry o dużej liczebności, listy instytucji bez klasyfikacji (np. Rejestr Instytucji Szkoleniowych, rejestr fundacji i stowarzyszeń) wybranych zostało do analizy 5% populacji instytucji z każdej kwerendy wg kryterium pola tematycznego oraz lokalizacji geograficznej (województwo). Ze względu na liczebność tych populacji próba 5% oznacza od kilku do kilkunastu ofert firm, co według przyjętej metody – perspektywa przedsiębiorcy- odpowiada możliwościom przedsiębiorcy, który poszukuje szkolenia przeglądając oferty w internecie (Czapliński (red.), 2011).

Dla poznania oferty podmiotów grupy 1 wykorzystano najnowszy dostępny ranking uczelni działających w Polsce publikowany na łamach dziennika „Rzeczpospolita”⁵. W przypadku grupy 2 wykorzystano rejestr Polskiego Stowarzyszenia Firm Szkoleniowych oraz Rejestr Instytucji Szkoleniowych oraz zestawienia eksperckie. W grupie 3 (ngos) podstawą wyboru był Rejestr Fundacji i Stowarzyszeń w bazie www.ngo.pl, z którego zostały wybrane stowarzyszenia, fundacje i inne podmioty deklarujące działania statutowe w zakresie przedsiębiorczości, prawa, finansów i rozwoju gospodarki. Do analizy oferty szkoleniowej instytucji administracji publicznej (grupa 4) wykorzystano przeglądarkę internetową oraz portale internetowe agencji PARP, PAIZ, ARP.

Założyliśmy, że przedsiębiorca poszukujący wiedzy – doradztwa i szkoleń – oraz wsparcia bezpośredniego (finansowego) zapewne zastosuje również metodę konsultacji eksperckich. Podobnie autorzy badania stworzyli własną listę uczelni, organizacji oraz firm komercyjnych rekomendowanych przez osoby uważane za ekspertów (dyrektorów działów szkolenia w korporacjach, dyrektorów firm szkoleniowych (w tym partner projektu), osoby aktywne na rynku szkoleniowym – wykładowcy, trenerzy). Dla jej zestawienia wykorzystano również

⁵ Dostępny również pod adresem: www.rp.pl

dostępne okazjonalne i cząstkowe rankingi ww podmiotów. W badaniu witryn internetowych przeszukiwano oferty szkoleniowo-doradczej w różnych formach (studia podyplomowe, kursy, szkolenia, warsztaty i inne), oraz instrumentów wsparcia finansowego. Identyfikowane były tylko te, które spełniały przynajmniej jedno z kryteriów tematycznych kluczowych dla problematyki II szansy obszarów ryzyka. Wyłączyliśmy z analizy wszystkie szkolenia i kursy technologiczne i warsztatowe (produkcyjne, specjalistyczne, etc) jak również kursy nauki języków obcych, kursy na prawo jazdy, itp.

Wiedzę o stanie korzystania i potrzebach szkoleniowo-doradczych firm MSP przyniosły przeprowadzone wśród MSP konsultacje za pomocą ankiety internetowej. Źródłem wiedzy o stanie rozwoju i potrzebach Punktów Konsultacyjnych KSU były raporty z przeprowadzonych w ostatnim okresie badań ich funkcjonowania (PAG&Uniconsult, 2010).

3.2 Pojęcia stosowane w ekspertyzie

Przywołane w rozdz.2 fakty i argumenty skutkują wytworzeniem się gospodarce systemu wspierania działalności gospodarczej obywateli. W skład systemu określanego tu terminem „system wsparcia przedsiębiorczości” zapewniającego dostarczenie przedsiębiorcy niezbędnych elementów dla skutecznej działalności gospodarczej, wchodzi następujące rodzaje usług:

1. Usługi szkoleniowe – dostarczające wiedzę, umiejętności,
2. Usługi doradcze – dostarczające wiedzę, umiejętności i rozwiązania,
3. Usługi wsparcia bezpośredniego – dostarczające specyficznych usług oraz środków finansowych (tzw. instrumenty wsparcia).

Każdy z tych rodzajów usług świadczyć mogą różnego rodzaju przedsiębiorstwa i organizacje tak publiczne jak i prywatne. Rynek tak zdefiniowanych usług w Polsce był przedmiotem badania i analizy na potrzeby ekspertyzy. Będący przedmiotem szczególnego zainteresowania autorów ekspertyzy rynek usług szkoleniowych został ograniczony tylko do szkoleń dla dorosłych i odpowiada obszarowi kształcenia ustawicznego dorosłych (CVET – *continuing vocational training*). Ponadto przedmiotem badania był rynek usług doradczych oraz tzw. instrumenty wsparcia (finansowe), w przypadku których trudno mówić o wytworzeniu się rynku, choć występuje kilka instytucji oferujących finansowe instrumenty wsparcia.

3.2.1 Wspieranie działalności przedsiębiorstwa

3.2.1.1 Usługi szkoleniowe

Usługa szkoleniowa rozumiana jest tutaj jako każda ustrukturyzowana forma kształcenia przedsiębiorcy lub pracownika, której celem jest podniesienie poziomu ich kompetencji. Usługi szkoleniowe są zróżnicowane, można wyróżnić:

- Szkolenia, w tym
 - szkolenia podstawowe - szkolenia zaprojektowane specjalnie dla celów doskonalenia zawodowego pracowników (przedsiębiorców), które odbywają się

poza stanowiskiem pracy (w salach konferencyjnych, ośrodkach szkoleniowych) w czasie określonym uprzednio przez organizatorów,

- o szkolenia pozostałe - rutynowe, okresowe instruktaże i szkolenia w miejscu i w czasie pracy, oraz w formie grup wzajemnego dokształcania oraz samodzielnego dokształcania z wykorzystaniem książek a także Internetu.

Szkolenia podstawowe i pozostałe mogą mieć charakter:

- Zewnętrzny (trener zewnętrzny),
 - o Otwarte,
 - o Zamknięte („in company”),
- Wewnętrzny (jeden z pracowników trenerem), z definicji zamknięte.

Szkolenia mogą przybierać różną postać (Kopijer, 2011, str. 82) (Instytut Zarządzania, 2004, str. 9). Do najpopularniejszych zaliczyć można:

- **Szkolenia, Kursy** czyli pozaszkolne formy kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności lub kwalifikacji zawodowych, realizowaną zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia.⁶
- **Studia podyplomowe** czyli zestaw wykładów, ćwiczeń i innych form szkolenia prowadzonych w dłuższym okresie czasu (min. 1 semestr) poświęconych kompleksowemu przedstawieniu i poznaniu konkretnego tematu o charakterze naukowym lub praktycznym. Ze względu na ilość materiału dydaktycznego i okres studia podyplomowe skutkują uzyskaniem szerokich kompetencji w danym zakresie przez uczestnika. Forma ta dostępna jest dla wszystkich osób spełniających wymagane warunki początkowe (np. matura, dyplom, etc.) po uiszczeniu stosownych opłat.
- **Seminaria** czyli spotkanie małej grupy osób, podczas którego toczona jest dyskusja na ustalony wcześniej temat. Seminarium ma najczęściej formę nieodpłatną. Dyskusja aby przyniosła oczekiwane rezultaty musi być toczona w gronie osób o zbliżonym poziomie posiadanej wiedzy.
- **Konferencje** czyli spotkanie zorganizowane dla dużej liczby uczestników odbywające się w wyznaczonym wcześniej miejscu i czasie przez jeden lub kilka kolejnych dni. Podczas konferencji mogą być prowadzone zarówno wykłady, warsztaty, jak i dyskusje panelowe, podczas których grupa ekspertów dzieli się swoimi spostrzeżeniami na wybrany temat.
- **Kursy korespondencyjne** czyli szkolenia w formie, która może być dystrybuowana na znaczne odległości i nie wymaga obecności trenera w procesie uczenia. Z formy tej mogą korzystać wszyscy zainteresowani w dowolnym miejscu i czasie. Postępy w nauce oceniane są na podstawie testów odsyłanych osobie weryfikującej, bądź też dokonywana jest **samoocena przez uczestnika** szkolenia. Przypadek komunikacji z wykorzystaniem technologii komputerowej (Internet) określany jest terminem **e-learning**. Szkolenie odbywa się poprzez samodzielne nabywanie przez uczestnika

⁶ Wg Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. Dz.U. z 27 lutego 2006 r., N r 31 poz. 216;

określonych kompetencji przy wykorzystaniu programów wspomagających proces nauczania. Obecnie dynamicznie rozwijająca się technologia dydaktyczna.

- **Outdoor** czyli zajęcia i ćwiczenia prowadzone w terenie (badania terenowe, lub gry edukacyjno-integracyjne).
- **Staże, study mission** czyli formy szkoleń odbywających się w funkcjonujących organizacjach (przedsiębiorstwach) w zindywidualizowanej formie oparte na zasadzie nauka przez obserwacje ewentualnie praktykę czyli samodzielne wykonywanie określonych czynności na stanowisku pracy (*learning by doing*).
- **Coaching i mentoring** czyli indywidualna forma współpracy uczestnika z trenerem (*coach*) mająca wspierać uwalnianie potencjału uczestnika w procesie osiągnięcia uzgodnionych i pożądaných zmian, celów. W przypadku gdy trenerem jest pracownik instytucji, z zasady pełniący wyższe stanowisko, szkolenie przybiera formę mentoringu (relacja mentor-uczeń).

W ich trakcie wykorzystywane mogą być różne metody takie jak: wykłady, warsztaty (ćwiczenia zespołowe), ćwiczenia indywidualne, studia przypadków, symulacje, programy komputerowe, filmy, zajęcia terenowe, zadania projektowe, odgrywanie ról, gry symulacyjne, gry scenariuszowe, burze mózgów, dyskusje, sesje pytań, testy, pokazy i demonstracje, samodoskonalenie się (samokształcenie) i inne.

3.2.1.2 Usługi doradcze

Usługi doradcze to usługi o charakterze szkoleniowym polegające na konsultacjach i/lub indywidualnych szkoleniach na najwyższym poziomie szczegółowości z elementami współuczestnictwa doradcy w procesie decyzyjnym na podstawie sformułowanych przez niego rekomendacji, zaleceń, wskazówek, etc. Granica pomiędzy szkoleniem a doradztwem często nie jest ostra. Szczególnie w relacjach z mikro i małymi przedsiębiorstwami. W przypadku silnej indywidualizacji szkolenia i zawężenia kręgu jego odbiorców szkolenie przyjmuje formę usługi doradczej (firmy szkoleniowo-doradcze oraz doradcze). Istnieją firmy specjalizujące się tylko w tej formie usług przekazywania wiedzy – usług doradczych. Jednocześnie istnieją firmy, które usługi doradcze świadczą przy okazji innej, swojej podstawowej działalności np. usług księgowych, audytu ale także innych specjalistycznych (np. usługi wydawnicze). Ta grupa firm nie była przedmiotem bezpośredniej analizy.⁷

3.2.1.3 Usługi wsparcia

Usługi wsparcia bezpośredniego polegają na oferowaniu przedsiębiorcy innych niż szkolenie lub doradztwo, narzędzi, działań i/lub środków, które udostępniane przedsiębiorcy służą realizacji celów określonych przez gestorów tych usług. Wspierane zadania, działania lub funkcje mają przyczynić się do osiągnięcia celu społecznego lub gospodarczego wynikającego z polityki społecznej lub gospodarczej gestora, którym może być (i najczęściej bywa) państwo (ew. innego dysponenta środków np. Unii Europejskiej), samorządu terytorialnego, ale także środków

⁷ Ze względu na trudność identyfikacji firm tego rodzaju.

prywatnych – stowarzyszeń, organizacji społecznych i innych. Usługi wsparcia mogą przybierać różną formę. Wyróżnia się finansowe instrumenty wsparcia (w tym instrumenty pomocy bezpośredniej, instrumenty ułatwiające oraz instrumenty kapitałowe), prawno-administracyjne instrumenty wsparcia oraz instytucjonalne instrumenty wsparcia (Woźniak, 2010, str. 64).

Instrumenty finansowe występują w postaci dotacji, subwencja nieodpłatnej, pożyczka bezzwrotnej lub ze zredukowanym oprocentowaniem, poręczenie lub gwarancja, stabilizowanie oprocentowania kredytów, gwarancje, ochrona ubezpieczeniowa, kredyty rządowe, dotacje na refundacje składek członkowskich, ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych i in. Szerzej w Ministerstwo Gospodarki, 2011.

Ponadto instrumentami wsparcia (instrumentami ułatwiającymi) mogą być działania instytucji, programy komputerowe czy portale społecznościowe oferujące specyficzne usługi, których realizacja przyczynia się do osiągnięcia celów polityki gospodarczej lub społecznej gestorów tych instrumentów.

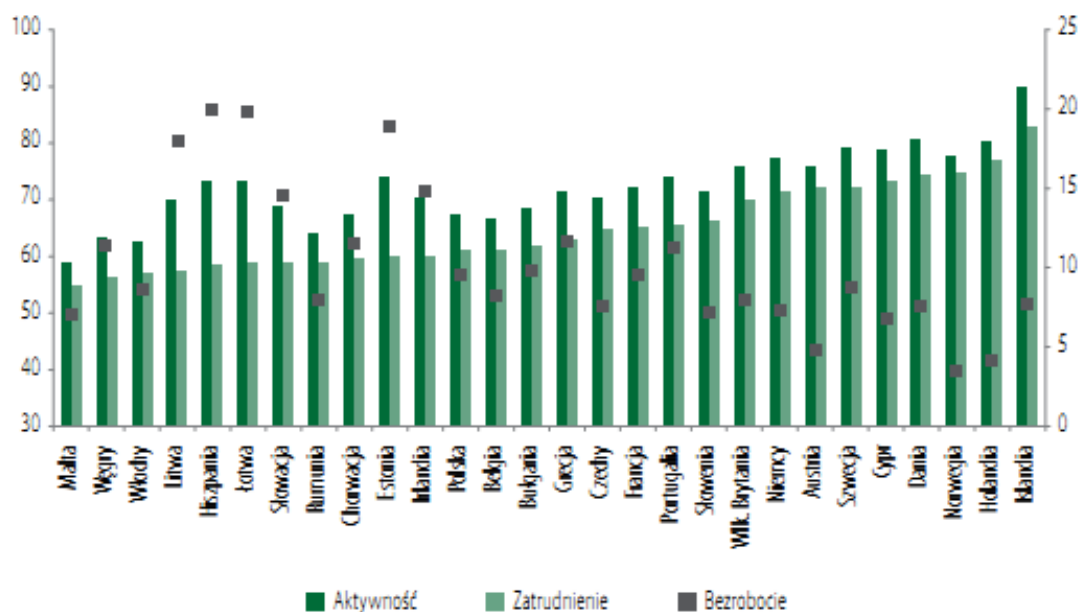
Ze względu na znaczenie wiedzy, wykształcenia i informacji w prowadzeniu działalności gospodarczej, oraz biorąc pod uwagę fakt, że państwo ma przede wszystkim powinności w zakresie edukacji, główna uwaga została skierowana na usługi szkoleniowe, doradcze oraz inne instrumenty wsparcia służące realizacji funkcji edukacyjnych i rozwojowych przedsiębiorstw. Oddziaływanie w tym obszarze powinno przyczynić się najskuteczniej do realizacji celów polityki II szansy.

4 Popyt na szkolenia i usługi doradcze w przedsiębiorstwach

Popyt przedsiębiorstw na wiedzę i umiejętności, a co za tym idzie usługi szkoleniowe można próbować oszacować na kilka sposobów. Pierwszym jest badanie zachowań i oczekiwań (opinii) pracujących i bezrobotnych, drugim badanie przedsiębiorstw, ich kapitału szkoleniowego i stanu usług szkoleniowych.

Polska należy do krajów o najniższym poziomie aktywności zawodowej w Unii Europejskiej (por. Wykres 2). zaś⁸ poziom zatrudnienia, podobnie jak bezrobocie i wskaźnik przedsiębiorczości, pozostają wciąż na średnim europejskim poziomie (Bukowski & inni, 2010) (Acs & Szerb, 2010, str. 32) Luka pomiędzy stanem aktualnym w Polsce a poziomami obserwowanymi w krajach lepiej rozwiniętych (i wyższych wskaźnikach wykształcenia) wskazuje na istnienie znacznego popytu na wiedzę i usługi szkoleniowe w Polsce, co powinno prowadzić do wzrostu przedsiębiorczości i zatrudnienia.

Wykres 2. Aktywności zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie w krajach Unii Europejskiej (2010)



Źródło: (Bukowski & inni, 2010, str. 16); (bezrobocie oś prawa, wszystkie wskaźniki dla populacji osób w wieku 15-64 lat)

⁸ Niższe wskaźniki mają jedynie Węgry, Włochy, Rumunia i Malta. (Bukowski & inni, 2010, str. 16)

Badania pracowników i bezrobotnych wskazują, że 81% ogółu ludności nie doksztala się i nie kontynuuje doksztalania (w przypadku kobiet jest to 80%). Aktywnych na tym polu jest jedynie 6% osób, zaś podwyższenie kwalifikacji w przyszłości deklaruje kolejnych 13% (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 92). Wyniki te potwierdzają badania statystyczne GUS wskazujące, że w poszczególnych latach 2001-2008 kształceniem ustawicznym objętych było jedynie od 4,2 do 5,1% populacji w wieku 25-64 lata (Chłoń-Domińczak, Gołoś, Grobelna, & Malczyk, 2010, str. 3).

4.1 Popyt na wiedzę ze strony pracowników

W populacji pracujących – im wyższe wykształcenie tym wyższy wskaźnik osób doksztalających się oraz planujących to w przyszłości (łącznie 34%). W grupie pracowników z najniższym poziomem wykształcenia kształcą się jedynie 4 na 100 zaś chciałoby się kształcić w przyszłości 8/100. Skłonność do nauki i podnoszenia kwalifikacji wzrasta wraz z przejściem do grupy osób bez pracy (bezrobotni). W mniej licznej populacji bezrobotnych z wyższym wykształceniem chęć podwyższania kwalifikacji w przyszłości deklaruje 21%. W licznych grupach bezrobotnych z niskim poziomem wykształcenia odsetek doszkalających się uległ więcej niż podwojeniu (10%), zaś chęć do doksztalania się w przyszłości wzrosła blisko 3-krotnie (do 23%). (Czarnik & inni, PARP 2011, str. 61).

Korzystanie z kształcenia ustawicznego przez bezrobotnego ma wpływ na znalezienie pracy. Jednak kształcenie ustawiczne zasadniczo oddziałuje głównie na przepływ od bezrobocia do zatrudnienia, nie poprawia zaś przepływów między zatrudnieniem a zatrudnieniem, czyli nie ma istotnego wpływu na zmianę pracy (Bukowski & inni, 2010) (CrZL, iBS 2010).

Biorąc pod uwagę powyższe zależności oraz wielkość populacji bezrobotnych oraz pracujących w polskiej gospodarce w 2010 r. można oszacować, że szkoli się rocznie w zakresie swoich kompetencji zawodowych ok. 1,2 mln osób (pracowników i bezrobotnych) a chce się kształcić ok. 1,28 mln osób. łącznie popyt na szkolenia pracownicze można oszacować na ok. 2,48 mln osób, przy założeniu, że na jedną osobę przypada jedno szkolenie w roku.

4.2 Popyt na wiedzę ze strony przedsiębiorców i akcjonariuszy

Liczba działających w Polsce przedsiębiorców nie jest dokładnie znana (Wyżnikiewicz & Śmigiel, 2011). W bazie podmiotów gospodarczych REGON zarejestrowanych jest ok. 3,8 mln prywatnych podmiotów gospodarczych, w tym pewna liczba podmiotów nie prowadzących działalności i nie wyrejestrowana (GUS, 2011, str. 35) (Rogowski & Socha, 2005). Podatki i składki ZUS opłaca ok. 1,8 mln aktywnych podmiotów gospodarczych, w tym ok. 1 mln przedsiębiorstw zatrudniających pracowników (ze wszystkich klas wielkości).

Można oszacować łączną liczbę przedsiębiorców i menadżerów w sektorze MSP biorąc pod uwagę strukturę ilościową tej populacji przedsiębiorstw (OECD, 2010, str. 34) i strukturę form prawnych przedsiębiorstw (GUS, 2011, str. 32) oraz przyjmując założenia, że każde

przedsiębiorstwo mikro ma co najmniej jedną osobę kierującą i wypełniającą funkcję przedsiębiorcy. Zakładając, że w małym przedsiębiorstwie 13%, a w średnim 5% średniej liczby zatrudnionych to przedsiębiorcy i osoby kierujące, to można oszacować na podstawie wielkości zatrudnienia i wielkości firm, że grupa przedsiębiorców i menadżerów sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce może liczyć ok. 2,1 mln osób. Jest to liczna grupa osób dla których szczególnie istotne powinny być problemy związane z programem II szansy i dla których m.in. konstruowany jest system szkoleń, doradztwa i instrumentów wsparcia „Polityki II szansy”.

Ponadto w gospodarce funkcjonuje bliżej nieokreślona liczebnie populacja przedstawicieli akcjonariuszy i udziałowców pełniących funkcje członków rad nadzorczych w spółkach kapitałowych. Rady nadzorcze odgrywają ważną rolę w systemie *corporate governance* zapewniającym efektywne funkcjonowanie spółek. W teorii członkami rad nadzorczych powinny być osoby o najwyższych kwalifikacjach, z dużym doświadczeniem biznesowym i o wysokim prestiżu społecznym. Jeśli nawet tak jest, to biorąc pod uwagę szybką zmienność współczesnego środowiska biznesowego i gospodarczego, również te osoby powinny być zainteresowane dalszym podnoszeniem swoich kwalifikacji, udziałem w szkoleniach (raczej w formie konferencji niż kursów), korzystaniem z konsultacji i doradztwa biznesowego. Na przeszkodzie kształcenia ustawicznego tej specyficznej acz bardzo ważnej grupy przedsiębiorców, stoi złe pojmowanie prestiżu społecznego, nadmierne zaufanie do własnych poglądów (*overconfidence*) jak również brak szerszej odpowiedniej oferty podnoszenia kwalifikacji dla tej grupy docelowej.

Biorąc pod uwagę liczebność spółek kapitałowych funkcjonujących w Polsce (ok. 300 tys.) oraz przepisy prawa określające liczbę członków rady nadzorczej (w spółkach akcyjnych co najmniej 3 członków, w spółkach publicznych co najmniej 5), populację tę można szacować co najmniej na ok. 600 tys. osób (GUS, 2011). Ponadto potencjalnie zainteresowanymi problematyką drugiej szansy mogą być także akcjonariusze – inwestorzy indywidualni posiadający akcje spółek i udziałowcy spółek kapitałowych i osobowych. Trudno oszacować ich liczbę w polskiej gospodarce, stąd nie uwzględniamy jej w szacunku.

Reasumując, szacunki wskazują, że grupa docelowa dla szkoleń, usług doradczych oraz instrumentów wsparcia w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i Polityki II Szansy jest bardzo liczna i może sięgać nawet ok. 2,7 mln osób - przedsiębiorców i/lub menadżerów/akcjonariuszy/udziałowców jak również osób bezrobotnych, którzy mogą podjąć samodzielną działalność gospodarczą.

4.3 Popyt na wiedzę wśród konsultantów

Krajowy System Usług jest złożonym przedsięwzięciem organizacyjnym we wczesnym stadium rozwoju. Badanie Punktów Konsultacyjnych i ich klientów pod kątem świadczonych usług i potrzeb wskazuje na obecną specjalizację w zakresie funkcji informacyjnej dla przedsiębiorców

oraz na potrzebę dalszego rozwoju organizacyjnego, rozszerzenie oferty usług oraz na konieczność doskonalenia umiejętności konsultantów Punktów Konsultacyjnych (Uniconsult & Opinia, PARP 2010).

4.4 Świadomość i zapotrzebowanie na szkolenia, doradztwo i instrumenty wsparcia

Przywołane powyżej wyniki badań wskazują na ogólnie niski poziom korzystania ze szkoleń i doradztwa przez polskie społeczeństwo. Również badania przedsiębiorstw potwierdzają ten stan. Im mniejsze przedsiębiorstwo tym mniejsze zapotrzebowanie na szkolenie (i mniejsze w porównaniu z większymi przedsiębiorstwami korzystanie ze szkoleń), przy czym deklarowane zapotrzebowanie na szkolenia i usługi wsparcia jest zależne od fazy rozwoju firmy. Firmy częściej deklarują zapotrzebowanie na wiedzę w początkowej fazie życia (ok. 40%) niż w fazie konsolidacji i przeniesienie własności (wtedy ok. 20%) (Instytut Zarządzania, 2004, str. 23). Małe i średnie przedsiębiorstwa – jak można wnioskować na podstawie szczegółowego badania (Kubisz, 2011) – rzadko i nieregularnie korzystają ze szkoleń (z wyjątkiem szkoleń pracowników w zakresie BHP deklarowanych przez 52% firm) – w 30% badanych firm MSP nikt (ani pracownicy ani przedsiębiorcy) nie brał udziału w jakichkolwiek szkoleniach w okresie roku przez datą przywołanego powyżej badania. Choć zapotrzebowanie w zakresie umiejętności przedsiębiorczych (23,6% ankietowanych msp) i społecznych (20,7%) jest stosunkowo wysokie obserwowane wskaźniki udziału w kształceniu i szkoleniach związanych z zarządzaniem (8,9%), księgowością i finansami (17%) czy umiejętnościami społecznymi (4,3%) są bardzo niskie (Kubisz, 2011, str. 54).

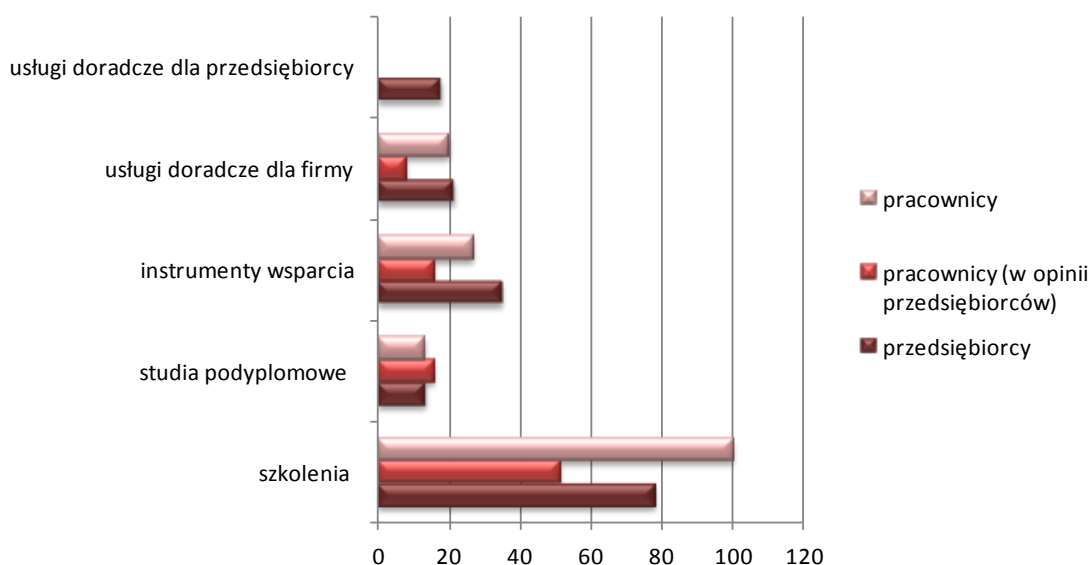
Ramka 3. Informacje o populacji konsultowanych przedsiębiorców msp

Konsultacje na potrzeby ekspertyzy przeprowadzono wśród ponad 6000 przedsiębiorstw uznawanych za MSP w momencie skierowania do nich ankiety. Z problematyką ankiety zapoznało się 430 przedsiębiorców, z czego przystąpiło do wypełniania 114 przedsiębiorców (26%). Spośród nich zweryfikowało się jako przedsiębiorstwo spełniające kryteria MSP 71 firm (62%), a kolejne 19 nie wiedziało czy spełnia kryteria. Grupę respondentów stanowili głównie właściciel (pracodawcy) (33%) oraz przedsiębiorcy indywidualni (19%). Pozostali to pracownicy w tym kierownicy (menedżerowie) (39%). W konsultowanej populacji dominują firmy mikro zatrudniających do 9 pracowników (38%) oraz przedsiębiorcy nie zatrudniający nikogo (38%). Co 12 ankietowany był przedsiębiorcą średniej wielkości gdyż zatrudniał od 50 do 249 pracowników. Badanie przeprowadzono w okresie sierpień-wrzesień 2011 z wykorzystaniem list adresowych firm pozostających uprzednio w co najmniej jednej relacji z firmą szkoleniową, firmą konsultingową oraz agendą administracji publicznej ds. rozwoju regionalnego.

Wykresy powstałe na podstawie danych uzyskanych przy pomocy ankiety wyróżniają się formą wykresu i kolorystyką (kolor czerwony, jak ma to miejsce w przypadku Wykresu 3).

Konsultacje przeprowadzone na potrzeby ekspertyzy wśród małych i średnich przedsiębiorstw (por. Ramka 1) wskazują, że w 75% przedsiębiorstw, które udzieliły odpowiedzi, w ciągu ostatniego roku co najmniej jedna osoba (zarówno przedsiębiorcy jak i pracownicy) korzystała ze szkoleń lub usług doradczych. Jest to wysoki udział, wyższy niż w innych badaniach (np. Kubisz, 2011), co może wynikać z faktu, że konsultowaliśmy firmy, które uprzednio korzystały już ze szkoleń lub instrumentów wsparcia, a więc firmy bardziej świadome swoich potrzeb. Najczęściej wskazywaną formą były „szkolenie” zarówno w przypadku pracowników (100%) jak i przedsiębiorców (78%). W ciągu ostatniego roku przed dniem badania z instrumentów wsparcia (w tym szkoleń współfinansowanych z EFS) skorzystał blisko co trzeci przedsiębiorca lub jego pracownik (24%). W dalszej kolejności wskazano na studia podyplomowe (częściej pracownicy niż przedsiębiorcy). Najrzadziej wskazywaną formą uczestnictwa były usługi doradcze dla przedsiębiorców – skorzystał z nich jednak blisko co 5 przedsiębiorca (por. Wykres 3.).

Wykres 3. Korzystanie ze szkoleń, usług doradczych i instrumentów wsparcia przez małe i średnie przedsiębiorstwa (w opinii przedsiębiorców i pracowników).



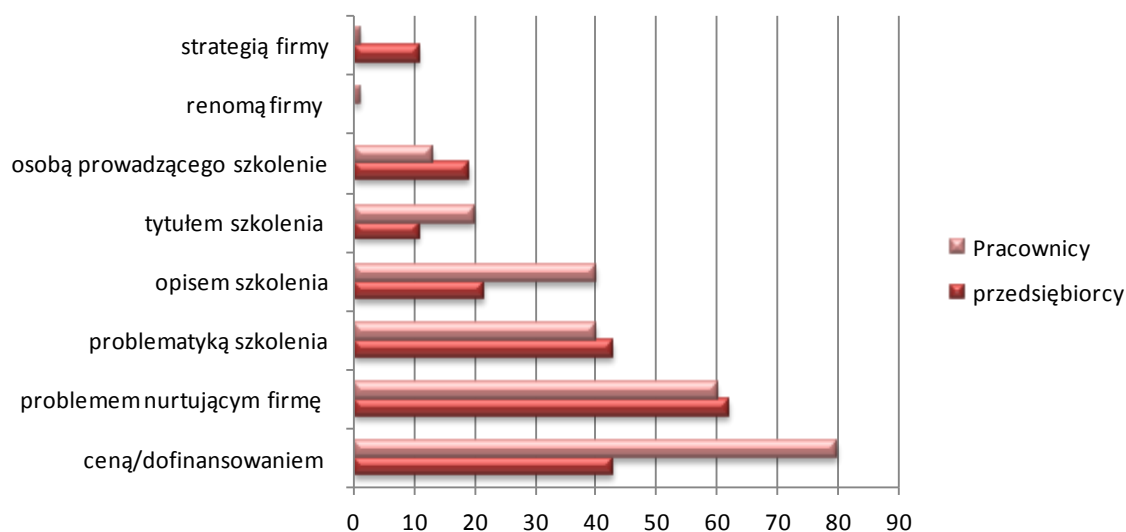
Źródło: badanie autorów. Konsultacja na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw MSP. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi.

4.4.1 Kryteria wyboru przez przedsiębiorców usług szkoleniowych

Zachętą dla przedsiębiorców MSP do podjęcia działań edukacyjnych są głównie wewnętrzne potrzeby firmy. W badaniu diagnozującym przesłanki korzystania przez przedsiębiorców MSP z usług szkoleniowych dominuje opinia o konieczności dostosowania się do nowych metod pracy (42% wskazań) i podnoszenia jakości świadczonych usług (41%). Ponadto istotnym powodem szkoleń są zmieniające się wymogi prawne i administracyjne oraz polityka personalna w firmie (22%) i braki kadrowe (14%). Za najmniej istotne uznano zachęty związane z działalnością lokalnych instytucji otoczenia biznesu oraz stowarzyszeń biznesowych (Kubisz, 2011). Na zaskakująco niskim poziomie postrzegany jest wpływ współfinansowania szkolenia ze środków publicznych. W opinii autora badania kontrastuje to w sposób intrygujący ze skalą nakładów ze strony funduszy europejskich (EFS) przeznaczonych na szkolenia w MŚP (Kubisz, 2011, str. 52).

Przedsiębiorcy z sektora MSP postrzegają szkolenia pracowników w perspektywie korzyści wynikających ze zwiększenia efektywności pracy podwyższenia jakości usług, zwiększenia zysków oraz obniżenia kosztów (SMG/KRC & Obsidian, PARP 2006, str. 21)

Wykres 4. Kryteria decydujące o wyborze szkolenia przez przedsiębiorcę MSP (w opinii przedsiębiorców i pracowników)



Źródło: badanie autorów. Konsultacja ankietowe na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw msp. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi.

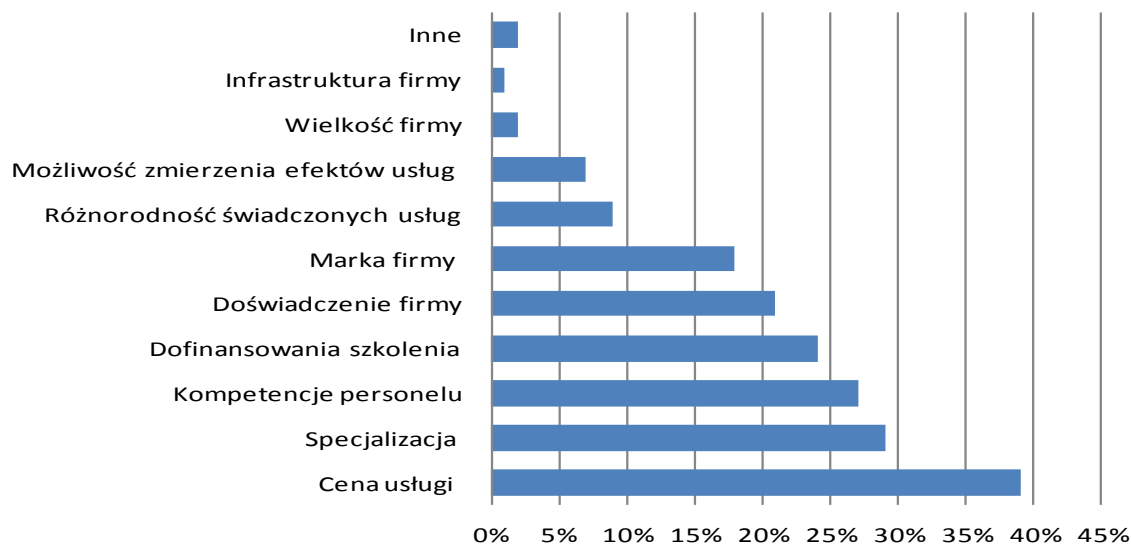
Główną przesłanką wyboru szkolenia przez przedsiębiorców MSP konsultowanych na potrzeby ekspertyzy jest problem nurtujący przedsiębiorcę a następnie cena i fakt dofinansowania. W opinii pracowników dominującym czynnikiem wyboru jest cena a następnie problematyka szkolenia (por. Wykres 4.) Co znamienne, nikt z pracowników nie wskazał jako stosowanego kryterium wyboru szkolenia „strategii firmy”, a we wskazaniach przedsiębiorców strategia firmy

znalazła się na ostatnim miejscu za takimi kryteriami jak problematyka, opis szkolenia i osoba prowadzącego. Również Kubicz (2011) stwierdza niewielki odsetek firm posiadających plan czy strategię szkoleń (ok.30%). **Obserwacje te świadczą o brakach wiedzy u przedsiębiorców sektora MSP na temat prowadzenia /funkcjonowania przedsiębiorstwa**, w tym z zakresu zarządzania i finansów.

Wśród kryteriów wyboru usług szkoleniowych przez przedsiębiorstwa MSP w województwie pomorskim w opinii doradców dominują „cena usługi”, „specjalizacja” i „kompetencje” firmy szkolącej. Wielu przedsiębiorców wskazuje na możliwe dofinansowanie szkolenia jako na kryterium wyboru firmy (por. Wykres 5). Interesującym jest, że w opinii konsultantów wielkość firmy szkolącej i jej infrastruktura nie ma większego znaczenia przy wyborze oferty szkoleniowej (Jerschina, Fulbiszewska, Lesińska, & Pytliński, 2010, str. 31).

Z kolei badanie na ogólnopolskiej próbie przedsiębiorców MSP pod kątem potrzeb szkoleniowych ukazało, że głównymi czynnikami decydującymi o wyborze firmy szkoleniowej są jakość szkolenia (89% wskazań) i cena szkolenia (77%) (SMG/KRC & Obsidian, PARP 2006, str. 17).

Wykres 5. Kryteria wyboru firm szkoleniowych w opinii firm doradczych



Źródło: za Jerschina, Fulbiszewska, Lesińska, & Pytliński, 2010, str. 32

Najważniejsze bariery utrudniające przedsiębiorcom korzystanie z usług szkoleniowych to brak środków finansowych, brak świadomości potrzeby szkolenia wśród kadry zarządzającej, brak planowania w małych i średnich przedsiębiorcach oraz duża rotacja pracowników (Ibidem, str. 37).

Według badań małe przedsiębiorstwa, które korzystały ze szkoleń zewnętrznych w 2007 roku, najczęściej wybierały ofertę instytucji użyteczności publicznej (stowarzyszeń, związków), następnie komercyjnych firm szkoleniowych oraz producentów dostarczanego produktu, towaru czy usługi (Quant, PARP 2007, str. 67). Stosunkowo rzadko wskazywano agendy administracji publicznej w tym PARP, jednak i tak częściej niż szkoły wyższe (por. Wykres 6). Analizując te wyniki należy wziąć pod uwagę fakt, że najczęściej ankietowane firmy nie znały nazwy firmy szkoleniowej z którą się zetknęły.

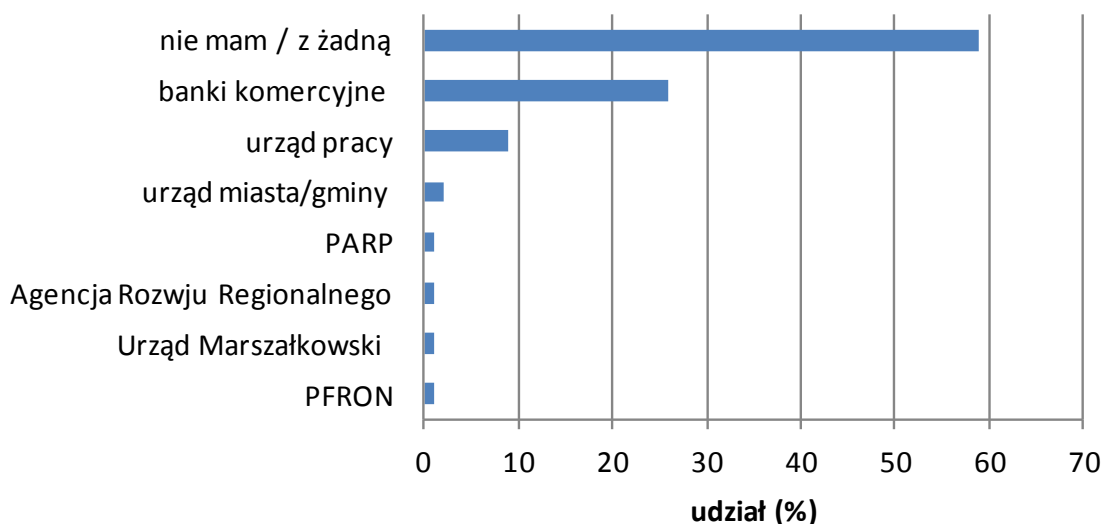
Wykres 6. Organizatorzy szkoleń w których uczestniczyli przedsiębiorcy i pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw w 2007 r.



Źródło: opracowanie własne wg danych (Quant, PARP 2007, str. 67)

Ogólnie wiedza przedsiębiorców na temat instytucji wspierających mały i średni biznes jest niewielka (Orłowski, Pasternak, Flaht, & Szubert, PARP 2010, str. 68). Zdecydowana większość nie ma doświadczeń we współpracy z takimi instytucjami (por. Wykres 7.).

Wykres 7. Indywidualne doświadczenia przedsiębiorców MSP we współpracy z instytucjami wspierającymi biznes



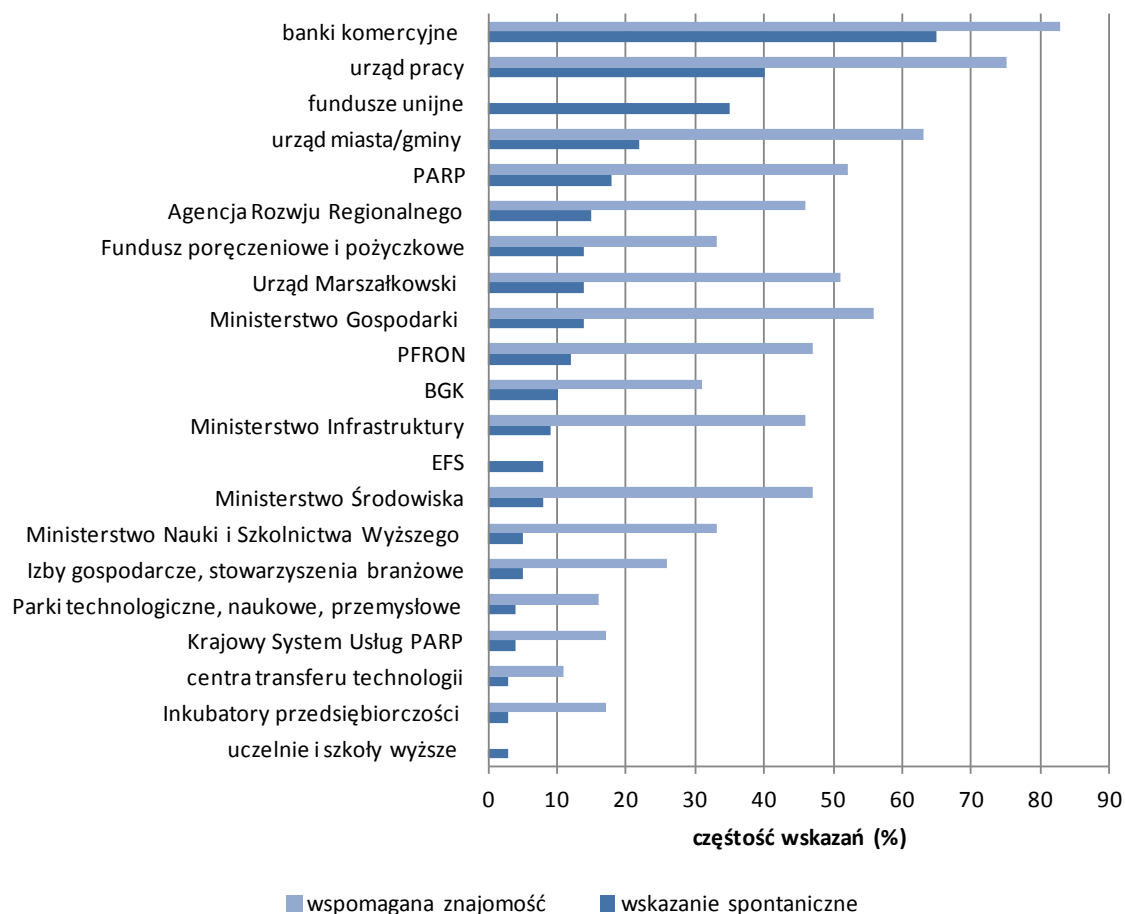
Źródło: opracowanie własne wg wyników (Orłowski, Pasternak, Flaht, & Szubert, PARP 2010, str. 150)

Przedsiębiorcy za instytucje wsparcia uznają (spontanicznie) głównie banki komercyjne, urzędy pracy, fundusze europejskie, urzędy gminy/miasta/marszałkowskie, agencje rozwoju (PARP, ARP) (por. Wykres 8).

Rzadko w tej roli (poniżej 5% wskazań) postrzegane są izby i stowarzyszenia gospodarcze i branżowe, parki technologiczne, naukowe, przemysłowe czy powstałe z myślą o wsparciu przedsiębiorców Krajowy System Usług. Podobne badanie klientów Punktów Kontaktowych potwierdziło wysoką rozpoznawalność urzędów pracy, urzędów skarbowych i punktów konsultacyjnych jako instytucji wspierających przedsiębiorców. Najczęściej wskazywaną instytucją była jednak Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (Uniconsult & ARC, PARP 2010, str. 32).

Obserwacje te mogą wskazywać, że przedsiębiorcy interpretują/rozumieją „wspieranie” głównie jako usługę finansową polegającą na dostarczeniu kapitału do firmy. Wspieraniem może być finansowanie bankowe – na co wskazują częste wskazanie banków jako instytucji wsparcia (choć banki przede wszystkim są instytucjami inwestującymi środki pozyskane z depozytów w najbardziej dochodowe przedsięwzięcia gospodarcze) jak również finansowanie ze środków publicznych (w tym europejskich) przez specjalizowane agencje administracji publicznej jaką jest np. PARP

Wykres 8. Świadomość istnienia instytucji mogących udzielić wsparcia przedsiębiorcy MSP



Źródło: opracowanie własne wg wyników (Orłowski, Pasternak, Flaht, & Szubert, PARP 2010, str. 148)

. W badaniu praktyki przedsiębiorstw MSP przeprowadzonym na potrzeby ekspertyzy okazało się, że najczęściej wskazanym instrumentem wsparcia wykorzystywanym przez przedsiębiorcę były szkolenia z dofinansowaniem ceny (63% wskazań), następnie dofinansowanie działalności przedsiębiorstwa i/lub dotacja (29%). Najrzadziej przedsiębiorcy wskazywali jako na stosowane instrumenty wsparcia ubezpieczenie działalności opłacone przez stronę trzecią oraz pożyczki i gwarancje instytucji finansowych (por. Wykres 16). Wyjaśnienie zasygnalizowanych tu rozbieżności wymaga dalszych badań.

Znamienne jest, że w badaniu (Orłowski i inni, PARP 2010) na uczelnie i szkoły wyższe jako instytucje, które mogą wesprzeć (w szerokim rozumieniu słowa) funkcjonowanie

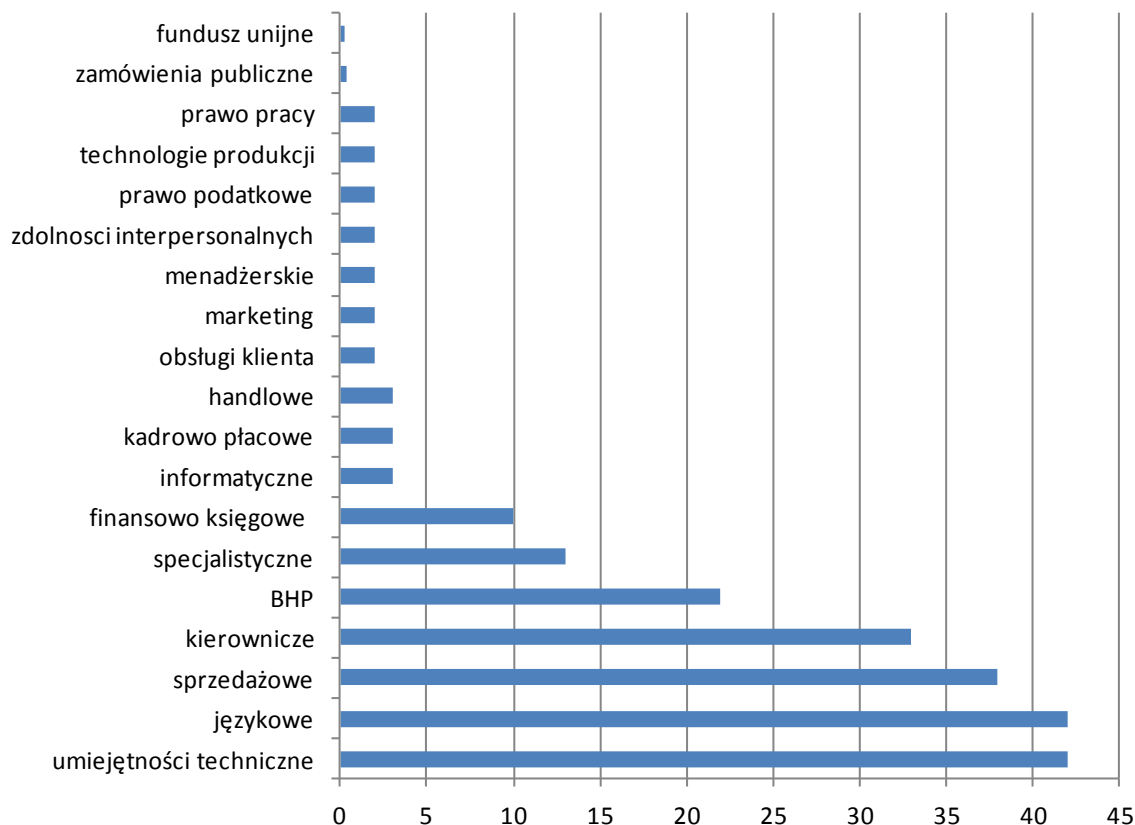
przedsiębiorstwa padło mniej niż 3% wskazań małych i średnich przedsiębiorców. Świadczy to o braku więzi pomiędzy sferą akademicką a praktyką życia gospodarczego w Polsce.

Powyższe wyniki wskazują również na dostrzeganie przez przedsiębiorców istniejących już elementów systemu wspierania przedsiębiorczości, choć ich rozpoznawalność, poza grupą beneficjentów, nie jest duża. Sugeruje to potrzebę dalszego rozwoju tych instytucji – poprzez uzupełnienie ich funkcji o doradztwo biznesowe oraz zapewnienie szerszej promocji w momencie osiągnięcia pełnych zdolności konsultacyjnych (po przeszkoleniu konsultantów).

4.4.2 Zapotrzebowanie na usługi wsparcia w zakresie problemowym Polityki II szansy (oczekiwania przedsiębiorców MSP)

Firmy z sektora MSP zgłaszają głównie zapotrzebowanie na szkolenia specjalistyczne (92% wskazań) następnie językowe, komputerowe oraz inne (10% wskazań). Wśród tych ostatnich najczęściej wymieniane są szkolenia sprzedażowe, prawne, księgowość, z zarządzania, z negocjacji, z marketingu. Średnie firmy są bardziej zainteresowane szkoleniami pracowników niż firmy małe (SMG/KRC & Obsidian, PARP 2006, str. 15). Przedsiębiorcy MSP pytani o preferencje w przypadku szkoleń dofinansowanych najczęściej wskazywali na potrzeby kształcenia umiejętności technicznych, językowych, sprzedażowych i doskonalenie umiejętności kierowniczych (por. Wykres 9). Problematyka prawna oraz finanse (umiejętności finansowo-księgowo) są na dalekich miejscach w preferencjach przedsiębiorców MSP.

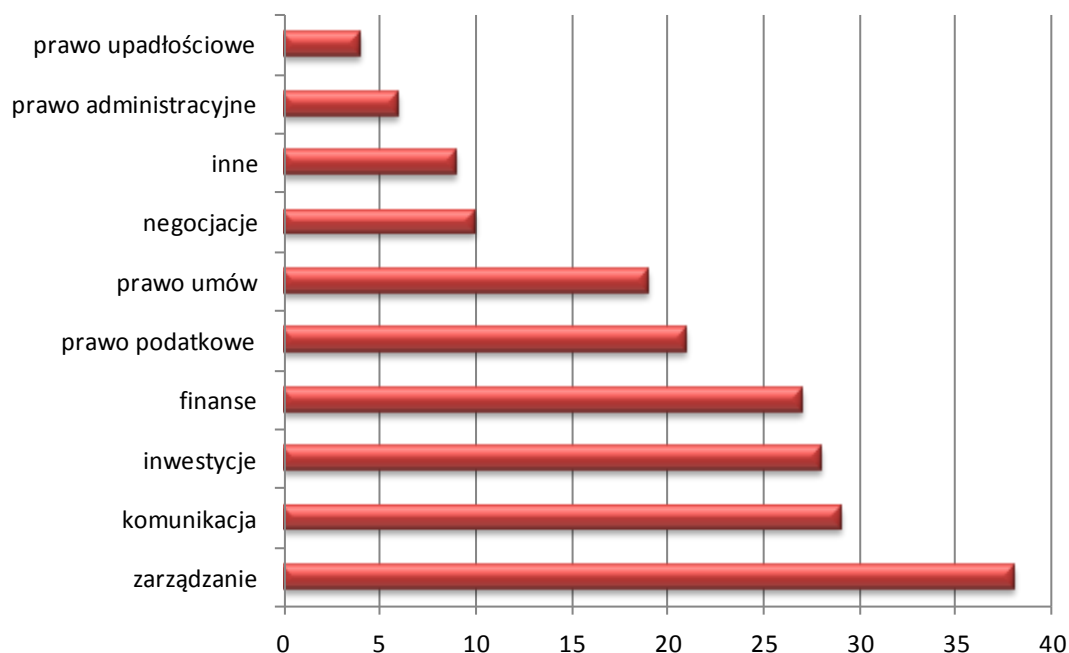
Wykres 9. Problematyka szkoleń oczekiwana przez przedsiębiorców MSP (w kontekście dostępności dofinansowania kosztu szkolenia)



Źródło: (SMG/KRC & Obsidian, PARP 2006, str. 15). Częstotliwość (w %) wskazań populacji 459 MSP zainteresowanych rozwojem kadry.

Inny obraz wyłania się z badania rynku szkoleń pod kątem zapotrzebowania na usługi platformy szkoleniowej. Wśród wskazywanych przez kadrę kierowniczą małych i średnich firm problematyki szkoleń w których uczestniczyli w okresie ostatniego półrocza dominują szkolenia z zakresu prawa, w tym głównie prawa pracy i podatkowego (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, & ATFIN, 2010, str. 30). Badanie ogółu pracodawców wskazało, że najczęściej wskazywane wykorzystywane w praktyce szkolenia pracowników to szkolenia z zagadnień technicznych (25%), z zakresu handlu, sprzedaży i obsługi klienta (18%), z zagadnień prawnych (16%), oraz zagadnień BHP i ochrony przeciwpożarowej (14%) (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 77).

Wykres 10. Wiedza na którą istnieje największe zapotrzebowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach w opinii przedsiębiorców i ich pracowników (łącznie)

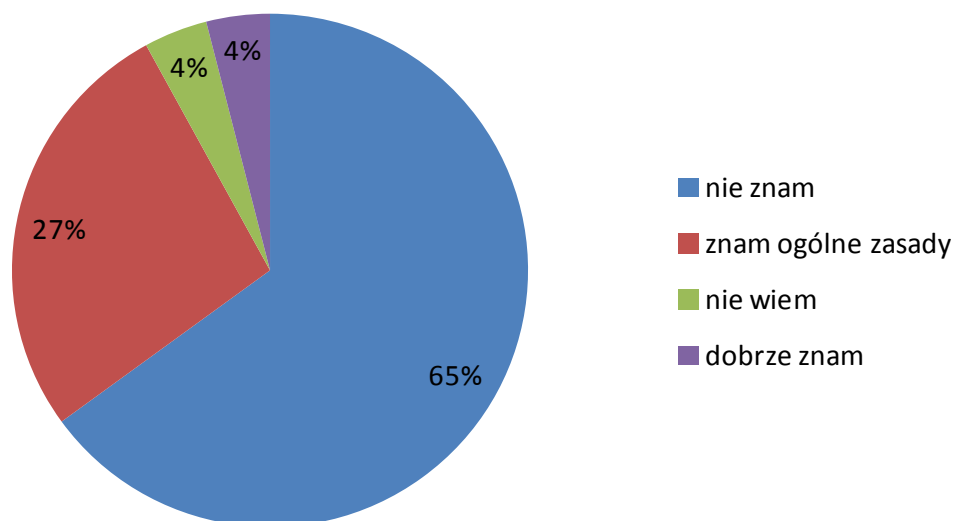


Źródło: badanie autorów. Konsultacja na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw MSP. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi. Inne to (co najmniej 1 wskazanie): zarządzanie jakością (ISO), pozyskiwanie funduszy na rozwój, prawo administracyjne.

Diagnoza w oparciu o badanie jakościowe, potrzeb szkoleniowych w związku z przeciwdziałaniem upadłości jak i z jej przewyciężaniem, tak w opinii przedsiębiorców jak i w opinii ekspertów, wskazuje na konieczność wsparcia przedsiębiorcy i jego pracowników doradztwem w trzech głównych zakresach problemowych, związanych z określonymi ryzykami: prawnymi (36% opinii ekspertów), finansowymi (rachunkowość) (31%), zarządzania (19%) (Kowalewska & Jaguszyn-Krynicky, PARP 2011, str. 54). W przypadku szkoleń najpotrzebniejsze wydają się być szkolenia z zakresu zarządzania (55% wskazań), prawa (35%) oraz finansów (32%) (Kowalewska & Jaguszyn-Krynicky, PARP 2011, str. 73).

Przedsiębiorcy z sektora MSP konsultowani na potrzeby ekspertyzy sygnalizują największe zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania, finansów i inwestycji a następnie komunikacji w biznesie (por. Wykres 10). W zakresie prawa najczęściej wskazywano prawo podatkowe i prawo umów. Potrzebę poszerzenia wiedzy o prawie upadłościowym zasygnalizowało mniej niż 5 % ankietowanych, pomimo, że większość ankietowanych przyznała, że nie zna zasad prawa upadłościowego i naprawczego a tylko 4% zadeklarowało, że zna je dobrze (por. Wykres 11).

Wykres 11. Znajomość prawa upadłościowego i naprawczego wśród przedsiębiorców MSP



Źródło: badanie autorów. Konsultacja na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw MSP

Reasumując, należy zauważyć, że wiedza o potrzebach szkoleniowych (*sensu largo*) przedsiębiorstw MSP jest niepełna i wymaga uaktualnienia i poznania szerszych determinant, także w przekroju branżowym (co najmniej w podziale na usługi/przetwórstwo przemysłowe). Wynika to m.in. z faktu, że ta grupa przedsiębiorstw nie jest postrzegana odrębnie w kompleksowych badaniach tak rynku szkoleń jak i kapitału intelektualnego.

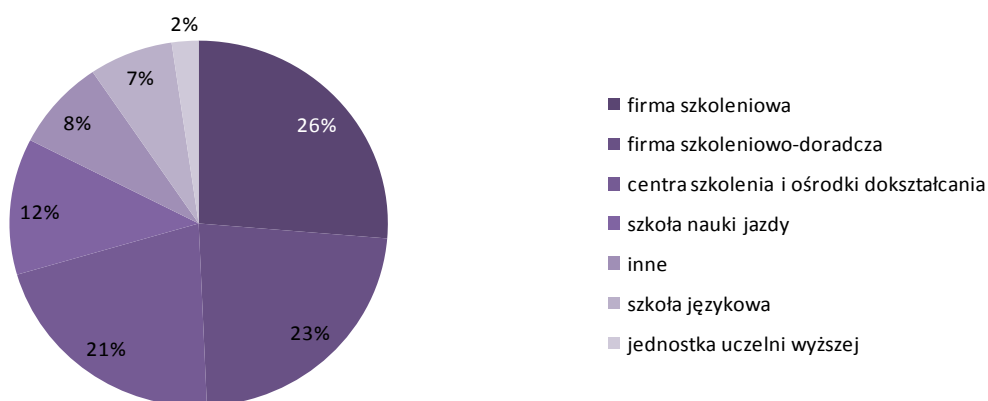
5 Rynek usług szkoleniowych, doradczych i instrumentów wsparcia

W Polsce funkcjonuje system szkolnictwa obejmujący osoby pracujące, bezrobotne i nieczynne zawodowo umożliwiające zdobywanie nowych umiejętności, kwalifikacji i wiedzy po zakończeniu edukacji formalnej (szkoła podstawowa, gimnazjów, liceum, studia wyższe I, II i III stopnia) (ReferNet Poland, 2010, str. 63).

Szkolenia dla dorosłych, w tym usługi szkolenia i usługi doradcze dla przedsiębiorców oferują różnorodne podmioty. Ich łączna liczba nie jest dokładnie znana, choć w niektórych grupach (np. uczelnie akademickie, szkoły nauki jazdy) wszystkie podmioty są rejestrowane.

W badaniu mającym na celu poznanie bilansu kapitału ludzkiego w Polsce, realizowanego na zlecenie PARP w 2009-10 r. zidentyfikowano w Polsce, z wykorzystaniem wszystkich dostępnych baz danych informacji o firmach, około 29,4 tys. firm mogących być zaliczonymi do kategorii „firmy szkoleniowe” czyli świadczących usługi szkoleniowe i doradcze (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 13). W tej liczbie instytucji znalazły się m.in. firmy z krajowego Rejestru Instytucji Szkoleniowych, prowadzonego przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, oraz rejestru uczelni wyższych, prowadzonego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Wykres 12. Struktura instytucjonalna rynku szkoleń dla dorosłych w Polsce



Źródło: (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 16), wg liczebności

Podmioty funkcjonujące na rynku szkoleniowym klasyfikuje się w kilku grupach (Instytut Zarządzania, 2004) (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011) (ReferNet Poland, 2010), (Nojszewska-Dochev, Noińska, & Jeruzalski, MPiPS 2008):

- 1) Podmioty szkoleniowe:
 - a) **Prywatne firmy polskie**, w tym:
 - i) Szkoły językowe
 - ii) Szkoły nauki jazdy
 - iii) indywidualni trenerzy/doradcy
 - b) **Prywatne firmy zagraniczne (sieciowe)**
- 2) Podmioty szkoleniowo-doradcze:
 - a) **Prywatne firmy polskie**
 - b) **Prywatne firmy zagraniczne (sieciowe)**
- 3) Podmioty doradcze
 - a) **Prywatne firmy polskie**
 - b) **Prywatne firmy zagraniczne (sieciowe)**
- 4) Uczelnie akademickie i szkoły wyższe (w tym ich specjalizowane ośrodki szkoleniowe):
 - a) **Publiczne**
 - b) **Niepubliczne**
- 5) Organizacje pozarządowe – fundacje i stowarzyszenie
 - a) Ośrodki Doskonalenia Zawodowego (ODZ)
 - b) Centra kształcenia ustawicznego (CKU)
 - c) Centra kształcenia praktycznego (CKP)
 - d) **Fundacje i stowarzyszenia**
- 6) Organizacje samorządowe (samopomocowe)
 - a) Instytucje otoczenia biznesu,
 - b) Samorząd gospodarczy (izby gospodarcze).
- 7) Administracja publiczna:
 - a) Publiczne instytucje szkoleniowe (urzędy pracy);
 - b) **Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**
 - i) **Krajowy System Usług (Punkty Konsultacyjne)**
 - ii) **Akademia PARP**
 - c) **Agencja Rozwoju Przemysłu**
 - d) **Polska Agencja Inwestycji Zagranicznych**
 - e) Inne.

Objęcie wszystkich ww rodzajów podmiotów przekracza zakres ekspertyzy, stąd bliższej analizie zostały poddane jedynie wybrane kategorie (zaznaczone w powyższej klasyfikacji pogrubieniem) zgodnie z zainteresowaniem zamawiającego.

5.1 Firmy szkoleniowe i doradcze

Wiedza o branży usług szkoleniowych i doradczych w Polsce, tak o instytucjach, ich aktywności jak i ofercie jest ograniczona i niepełna. Nie spotkaliśmy głębszej analiz efektywności branży jak i dynamiki i przewidywanych kierunków jej rozwoju. Słabo poznana i analizowana jest też sama oferta firm szkoleniowych i doradczych, w tym oferta dla przedsiębiorców.

Firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze

Wyniki badań na wybranej reprezentatywnej populacji firm szkoleniowych (4,5 tys.) wskazują, że sektor usług szkoleniowych jest silnie rozproszony, gdyż 81% podmiotów to firmy mikro i małe. Firmy średnie (o zatrudnieniu >49) i duże (>250) stanowią 15% podmiotów sektora szkoleniowego (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011). Sektor szkoleniowy jest zróżnicowany pod względem formy prawnej i rodzaju organizacji (por. Wykres 12). Zdecydowanie dominują podmioty prywatne (80%) i niepubliczne (91%) (Nojszewska-Dochev, Noińska, & Jeruzalski, MPiPS 2008). Ok. 10% podmiotów szkolących deklaruje, że prowadzi działalność tylko na obszarze miast, pozostałe, że nie różnicują miejsca szkolenia (Ibidem, str. 10)

Wyniki finansowe podmiotów sektora szkoleniowego są silnie zróżnicowane. Najwyższe przeciętne obroty (w 2009 r.) osiągały uczelnie wyższe (średnio 4 mln zł), ośrodki doskonalenia zawodowego, firmy szkoleniowo-doradcze oraz centra kształceniu ustawicznego. Najniższe obroty osiągały szkoły językowe, firmy szkoleniowe i szkoły nauki jazdy (średnio 1 mln zł) (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011).

Największe komercyjne firmy szkoleniowe w Polsce (TOP 10) osiągnęły w latach 2007-2008 roku przychody w wysokości od 131 mln zł do 6,3 mln zł, zatrudniały od kilkudziesięciu do kilkuset trenerów i szkoliły od kilkuset do kilku tysięcy osób rocznie (Home & Market, 2008).

Firmy doradcze

Brak jest całościowej analizy rynku usług doradczych (konsultacyjnych) w Polsce. Rynek ten składa się z kilku segmentów branżowo-funkcjonalnych doradztwa: podatkowego, rachunkowości i finansów, informatycznego (IT), zarządzania (MC), technologicznego (innowacje), ekologicznego, rozwoju kadr (HR), marketingowego i innych. Dostępne analizy rynku usług szkoleniowych obejmują głównie czołówkę branży czyli największe firmy, których głównymi klientami są największe polskie przedsiębiorstwa oraz co najwyżej firmy średnie. Nieliczne i ograniczone do regionu są badania relacji firm doradczych i przedsiębiorstw MSP.

Polski rynek usług doradczych dla przedsiębiorstw w zakresie zarządzania, IT i projektów unijnych szacowany jest na ok. 480 mln EUR przychodów rocznie, 2,5 tys. podmiotów i ok. 15 tys. zatrudnionych konsultantów. Analiza porównawcza z krajami europejskimi wskazuje, że polski rynek (0,14% PKB) jest znacząco mniejszy w porównaniu z analogicznymi krajami UE, jak i w stosunku do nowych krajów członkowskich (średnia dla EU 0,44% PKB, Hiszpania 0,35%, Niemcy 0,6%) (DGA, 2005, str. 4).

Trzydzieści największych firm reprezentuje ok. 50 całego rynku. Głównymi segmentami rynku jest doradztwo IT (ok. 38%), doradztwo w zakresie zarządzania (*management consulting*) (31%) oraz doradztwo w zakresie projektów finansowanych ze środków europejskich (31%) (Zyznarski, 2010, str. 63). Wśród największych firm dominują polskie oddziały globalnych firm konsultingowych (Deloitte, PwC, Ernst & Young, KPMG, Hay). W gronie tym znajduje się też kilka największych firm szkoleniowych m.in. House of Skills, Polinvest. Firmy międzynarodowe wykazują wyższą produktywność w porównaniu do firm lokalnych, jak również w porównaniu do średniej produktywności ich działalności globalnej. Blisko jedną trzecią rynku stanowią projekty finansowane ze środków europejskich i polskich publicznych, w tym projekty oferowane finalnie przedsiębiorcom, w tym małym i średnim. Wśród największych firm tego sektora dominują firmy polskie, zlokalizowane głównie w Poznaniu, Wrocławiu, i innych miastach wojewódzkich (Warszawa na miejscu 11) . Firmy konsultingowe z kolei świadczą także usługi szkoleniowe (56% wg badania (Jerschina, Fulbiszewska, Lesińska, & Pytliński, 2010, str. 13).

5.2 Uczelnie akademickie

Uczelnie dzielą się generalnie na dwie kategorie - uczelnie państwowe (publiczne, finansowane w dominującej części ze środków budżetowych) oraz uczelnie niepaństwowe (niepubliczne, finansowane ze źródeł prywatnych w tym czesnego studentów)). Uczelnie akademickie pełnią centralną funkcję w systemie edukacji formalnej oferując studia I (licencjackie), II (magisterskie) i III stopnia (doktoranckie).

Uczelnie są znaczącym ogniwem systemu kształcenia nieformalnego, ustawicznego dla dorosłych. Przede wszystkim za sprawą swojej kadry naukowej, tworzonej wiedzy ale także usług szkoleniowych i doradczych oferowanych bezpośrednio. Do głównych produktów oferowanych w tym segmencie należą studia podyplomowe, konferencje, seminaria, szkolenia, kursy, e-learning oraz usługi doradcze. Praktycznie wszystkie uczelnie posiadają własne witryny internetowe prezentujące ich ofertę, oczywiście głównie w zakresie szkoleń formalnych. Istnieją też specjalistyczne portale internetowe skupiające informację o oferowanych studiach, szkoleniach etc.

5.3 Organizacje społeczne pozarządowe

Ważną rolę w społeczeństwach obywatelskich pełnią pozarządowe organizacje społeczne, Także w zakresie wspierania przedsiębiorczości, w tym szkoleń i doradztwa dla pracowników i przedsiębiorców. Obok stowarzyszeń i fundacji realizujących swoje cele statutowe w zakresie wspierania rozwoju przedsiębiorczości i innych celów społecznych istnieją zrzeszenia, organizacje zrzeszające przedsiębiorców określonych branż (izby gospodarcze, cechy, inne), ich organizacje lobbystyczne oraz struktury funkcjonalne np. klastry. Jedną z form działalności tych podmiotów jest integracja i wspieranie swoich członków, w tym działalność mająca na celu podnoszenie kwalifikacji – szkolenia.

5.4 Agendy administracji publicznej

Znaczenie rozwoju gospodarki w polityce powoduje, że administracja publiczna (rządowa i samorządowa (lokalna)) coraz większą uwagę przykładą do problematyki gospodarczej, w tym rozwoju przedsiębiorczości. Zadania te są szczególnie istotne gdyż niezbędny dla gospodarki rynkowej jest sprawnie działający system instytucjonalny na który składają się także pozarządowe instytucje społeczeństwa obywatelskiego. Administracja publiczna realizując polityki społeczne i gospodarcze tworzy warunki gospodarowania i dokonuje alokacji środków publicznych poprzez m.in. finansowanie szkoleń, doradztwa jak również w ostateczności finansowego wspierania działalności przedsiębiorstw (głównie w fazie inicjalnej). W ostatnich latach wykorzystuje się w tym celu także środki unijne. Dokonuje się to bezpośrednio poprzez struktury administracji publicznej (np. Urzędy Pracy, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego) i/lub pośrednio inne specjalizowane agendy jak np. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Agencja Rozwoju Przemysłu, Polska Agencja Informatyki i Inwestycji Zagranicznych.

Reasumując, pomimo istnienia rozbudowanego instytucjonalnego systemu wsparcia przedsiębiorczości, jak wykazaliśmy w roz. 4.4, wiedza przedsiębiorców na temat instytucji szkolących i wspierających mały i średni biznes jest relatywnie niewielka. Jak wynika z badań przeprowadzonych podczas opracowywania niniejszej ekspertyzy przedsiębiorcy lokalizują wiedzę i możliwości uzyskania wsparcia głównie w instytucjach finansowych (prawidłowo), następnie w urzędach i agendach administracji publicznej (nadmierne oczekiwania, charakterystyczne dla fazy transformacji gospodarki, gdy dopiero kształtują się pozostałe instytucje systemu właściwe dla gospodarki rynkowej, a państwo jest w świadomości przedsiębiorców zaangażowane w działalność gospodarczą o czym świadczą wskazania na poszczególne ministerstwa jako instytucje wsparcia).

Słabo obecne w świadomości przedsiębiorców - jako instytucje wsparcia - są organizacje społeczne i samopomocowe (izby gospodarcze, stowarzyszenia branżowe, organizacje tzw. aniołów biznesu, klastry czy parki technologiczne) jak również specjalizowane instytucje komercyjne szkoleniowe, szkoleniowo-doradcze i doradcze (konsultingowe). Większość instytucji tego typu jest instytucjami „pierwszego kontaktu” dla przedsiębiorców.

Niska rozpoznawalność przez przedsiębiorców ośrodków akademickich jako instytucji wsparcia potwierdza tezę o braku więzów kooperacyjnych (co wspomaga rozwój innowacji) pomiędzy nauką a praktyką gospodarczą w Polsce. Z drugiej strony uczelnie posiadają ofertę szkoleniową i doradczą, jednak nie jest ona dedykowana do małych i średnich przedsiębiorstw.

5.5 Usługi szkoleniowe, doradcze i instrumenty wsparcia

Dotychczasowe badania oferty firm szkoleniowych identyfikują stosowane formy kształcenia oferowane przez instytucje i firmy szkoleniowe w latach 2003 i 2010 r. (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011) (Instytut Zarządzania, 2004). Według tych badań najpopularniejszą formą szkolenia są obecnie (2010):

1. klasyczne kursy (92% wskazań)
2. szkolenia (82%),
3. seminaria (35%),
4. konferencje (30%),
5. e-learning (kursy przez internet) (13%).

Konsulting jest najpopularniejszą formą oferowanych usług doradczych (40% ankietowanych firm). Stosowanie coachingu posiada w ofercie 16% firm, zaś warsztaty jako specyficzną, jedną z najefektywniejszych form edukacji – oferuje jedynie 1% firm (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 26). W obu w/w badaniach nie podejmowano analizy problematyki finansowych instrumentów wsparcia.

Najpopularniejsze metody wykorzystywane w trakcie szkoleń dla przedsiębiorców określono w badaniu w 2003 roku. Były to właśnie warsztaty (wskazanie 90% badanych firm w 2003 r.), wykłady (72%), studia przypadków (72%), symulacje (63%) (Instytut Zarządzania, 2004, str. 38). Ze względu na brak nowszych badań, oraz biorąc pod uwagę sytuację związaną z napływem na rynek szkoleniowy środków europejskich, można przypuszczać, że struktura wykorzystywanych metod uległa zmianie w kierunku większego udziału prostych form szkoleniowych np. wykładów.

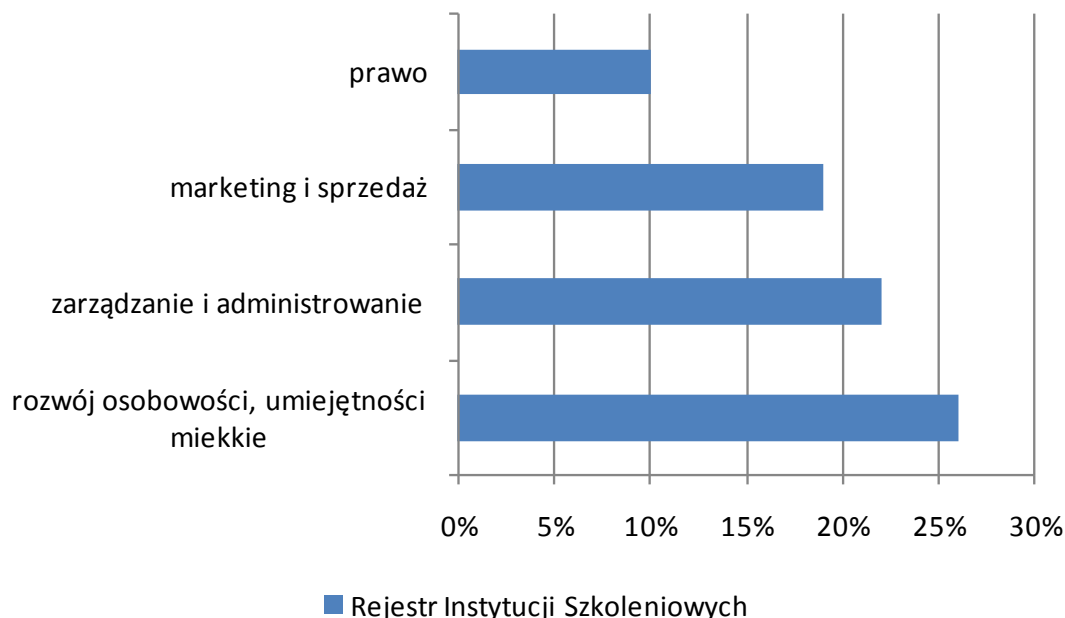
Wśród instytucji szkoleniowych z bazy danych RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych) dominującą formą kształcenia są kursy (37%), następnie warsztaty szkoleniowe (22%), seminaria i konferencje (20%) i praktyki i staże (14%). Studia dyplomowe oferuje mniej niż 2 na 100 zarejestrowane instytucje (1,7%) (Nojszewska-Dochev, Noińska, & Jeruzalski, MPiPS 2008).

Najpopularniejszą oferowaną problematyką szkoleń w 2010 roku były szkolenia na prawo jazdy (25%) i związane z nabyciem podobnych uprawnień, następnie rozwój osobisty i kompetencje ogólne (21%), szkolenia informatyczne (21%), BHP, z zakresu zabezpieczenia przeciwpożarowego (18%).

Najwięcej osób przeszkolono zaś na kursach na prawo jazdy i związanych z nabyciem podobnych uprawnień (21%), następnie na szkoleniach informatycznych (12%) oraz na kursach języków obcych (12%) (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 28).

W problematyce związanej z polityką II szansy najliczniejsze są firmy szkoleniowe posiadające w ofercie szkolenia z zakresu umiejętności miękkich, następnie zarządzania i administrowania. Jedynie 10% firm oferuje szkolenia z zakresu prawa (por. Wykres 13).

Wykres 13. Udział firm szkoleniowych oferujących szkolenia dla pracowników (i bezrobotnych) w wybranych obszarach tematycznych



Źródło: obliczenia własne. Dane z www.ris.praca.gov.pl; stan na 15 czerwca 2011 r. Udział do ogółu firm (9062 instytucje) wpisanych w krajowym Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (2011.06)

Powyższe najnowsze badanie polskiego rynku szkoleń nieformalnych, ustawicznych dla dorosłych sprofilowane zostało pod potrzeby największej populacji jaką są pracownicy i bezrobotni. Niestety nie wyodrębniono w badaniu szkoleń dla przedsiębiorców *sensu stricte*, choć jak wskazują przywołane powyżej dane i szacunki jest to znacząca grupa społeczna, dysponująca potencjałem edukacyjnym i zidentyfikowanymi lukami wiedzy.

Reasumując, na podstawie dostępnych źródeł (badań) nie można poznać oferty szkoleń i usług doradczych bezpośrednio podejmujących problematykę drugiej szansy. Można jedynie wskazać szkolenia w obszarach problemowych związanych z problematyką II szansy.

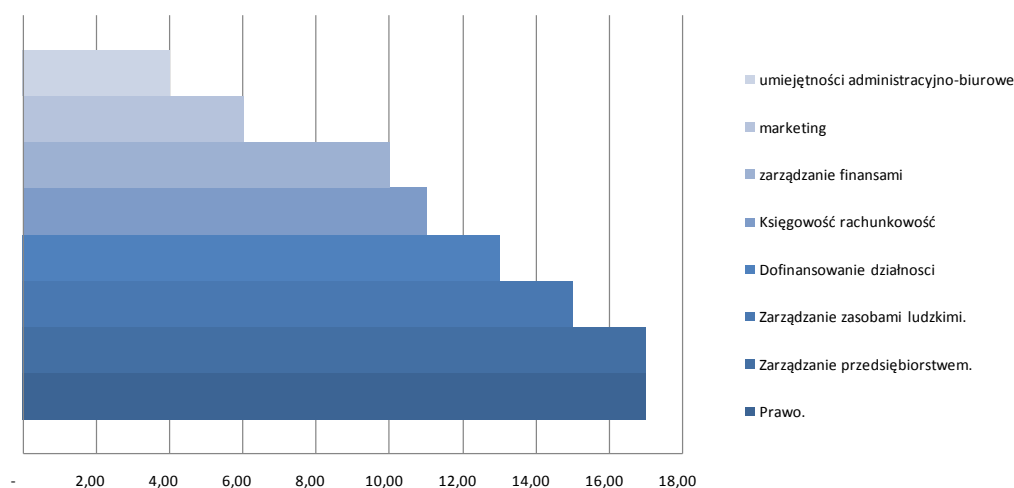
5.5.1 Problematyka istotna dla polityki II szansy

Spośród szkoleń, których tematyka jest zbieżna z problematyką polityki drugiej szansy najczęściej oferowane były szkolenia w tematyce zarządzania przedsiębiorstwem (17%), problematyce prawnej (17%) oraz zarządzania zasobami ludzkimi (15%) (por. Wykres 14). Jednak problematyka ta nie należy do najczęściej wybieranych przez klientów, gdyż jedynie w 4 do 5% firm wskazywano, że w tej problematyce przeszkolono największą liczbę osób.

Problematyka zarządzania finansami znalazła się w ofercie 10% firm szkoleniowych, jedynie 3% wskazało ją jako obszar, w zakresie którego przeszkolono najliczniejszą grupę osób. Może to

wskazywać na nadmierną podaż (450 firm) lub na silną pozycję stosunkowo niewielkiej liczby firm (135) specjalizujących się w problematyce finansów. Podobną sytuację – liczna oferta – niewielka liczba firm szkolących największą liczbę osób - obserwujemy w szkoleniach o tematyce prawnej (analogicznie 17% i 5%) oraz szkoleniach z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem (17% i 4%) (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 28).

Wykres 14. Częstotliwość występowania problematyki szkoleń istotnej dla Polityki II szansy w ofercie badanych instytucji i firm szkoleniowych w 2010 r.



Źródło: opracowanie autorskie z wykorzystaniem danych (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011)

Badanie oferty firm szkoleniowych dla przedsiębiorstw w 2004 r. wskazywało, że najpopularniejsze w ofercie istotnej dla problematyki II szansy były szkolenia w tematyce zarządzania zasobami ludzkimi (wskazało 44% firm), zarządzania sprzedażą (37%), zarządzania finansami (16%), zarządzania strategicznego (15%), marketingu (10%) oraz problematyki prawnej (6%) (Instytut Zarządzania, 2004, str. 32).

Tabela 1. Problematyka i forma świadczenia usług szkoleniowych w Polsce w 2010 r.

N=4502 firmy	kursy	szkolenia	seminaria	konferencje	e-learning	doradztwo	couching
zarządzanie	10,9%	14,5%	6,0%	5,6%	1,1%	11,8%	6,7%
finanse	10,0%	8,9%	4,0%	3,1%	0,7%	3,8%	0,7%
prawo	5,5%	8,1%	4,3%	2,5%	0,5%	4,2%	0,3%
rozwój osobisty, kompetencje ogólne	9,1%	11,3%	3,7%	2,8%	0,5%	3,8%	3,1%

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 30).

W 2010 roku szkolenia o problematyce zarządzania oferowało 36% firm, finansów 21%, rozwój osobisty 21%, zaś tematykę prawną 17% badanych firm (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 28). W zakresie zarządzania najczęściej wskazywanymi formami usług szkoleniowych były szkolenia oraz doradztwo i konsulting. Co setna firma oferowała szkolenie w tym zakresie też w formie e-learningu. Usługi szkoleniowe z zakresu finansów, prawa i kompetencji ogólnych oferowane są głównie w formie kursów i szkoleń (por. Tabela 1). Platformy internetowe szkoleń (e-learning) w praktyce przedsiębiorstw są wykorzystywane najczęściej w szkoleniach z zakresu informatyki, controlingu oraz finansowania inwestycji (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, & ATFIN, PARP 2010, str. 34).

Wśród szkoleń oferowanych w 2007 przez instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS najliczniejszym obszarem szkoleniowym spośród kluczowych dla problematyki II szansy (wg klasyfikacji GUS) było „zarządzanie i administrowanie” (7,5% ogółu szkoleń, przeszkolono 4,2% ogółu przeszkolonych), następnie rozwój osobowościowy (analogicznie 6,6% i 3,5%), rachunkowość księgowość i bankowość (5,7%, 5,6%) i prawo (jedynie 2,7% szkoleń spośród 82 685 szt. oferowanych przez 8589 instytucji, przeszkolono jedynie 51 na ogółem 165 400 przeszkolonych osób) (Nojszewska-Dochev, Noińska, & Jeruzalski, MPiPS 2008, str. 16).

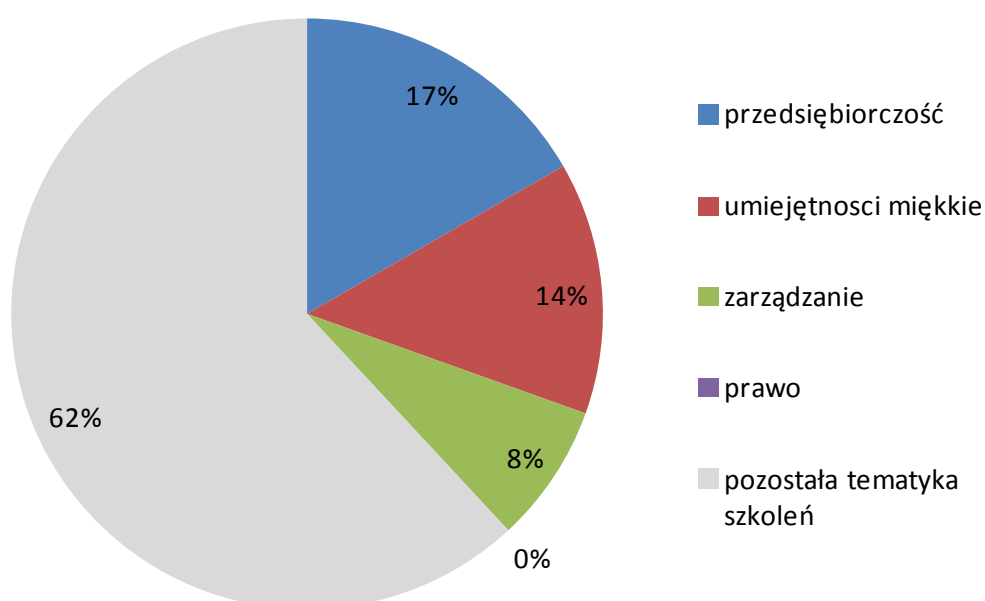
Ze względu na różnice w strukturze badanych populacji powyższych wyników nie można niestety interpretować łącznie. Badanie Instytutu Zarządzania (2003) przybliży cechy komercyjnych firm szkoleniowych, specjalizujących się w ofercie dla przedsiębiorców. Badanie Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ dla PARP (Worek i in. 2011) objęło cały rynek szkoleń, w tym szkolenia dla przedsiębiorców, jednak bez wyraźnego ich wyodrębnienia. Badanie Rejestru Instytucji szkoleniowych prezentuje rynek szkoleń dedykowanych głównie pracownikom i bezrobotnym, wśród których mogą znaleźć się osoby przedsiębiorcze zdecydowane prowadzić własną działalność gospodarczą (Nojszewska-Dochev, Noińska, & Jeruzalski, MPiPS 2008).

Ostrożne porównanie wyników z lat 2003 i 2010 może wskazywać jednak na zmiany strukturalne w ofercie tematycznej wskazywane także przez ekspertów w trakcie konsultacji – zmniejszenie popytu na problematykę marketingu i zarządzania sprzedażą, a wzrost zainteresowania tematyką prawną i zarządzania strategicznego. Różnice w zakresie problematyki zarządzania kapitałem ludzkim i zarządzania kadrami wymagają dalszej analizy i interpretacji, niemniej z czasem wzrasta świadomość roli kapitału ludzkiego w sukcesie i porażce przedsiębiorstwa.

Poza ww badaniami ogólnopolskimi znane są wyniki badań regionalnych prowadzonych w skali województwa, m.in. w woj. Świętokrzyskim, Śląskim i Małopolskim (Kubisz, 2011) (Chłoń-Domińczak, Gołoś, Grobelna, & Malczyk, 2010), (Górniak, Jelonek, Krupnik, Szczucka, & Worek, 2008). Badania te koncentrują się na populacji pracowników, a nie postrzegają przedsiębiorców (właścicieli). Ich wyniki potwierdzają problemy na rynkach lokalnych z pozyskaniem pracowników o wysokich kwalifikacjach, relatywnie niewielkiej populacji zgłaszającej chęć podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez szkolenia, rzadko występującym finansowaniu szkoleń ze środków własnych a głównie finansowaniu szkoleń dla pracowników przez pracodawców lub ze środków publicznych, w tym unijnych.

W województwie świętokrzyskim zidentyfikowano 210 firm szkoleniowych (dane z Rejestru Instytucji Szkoleniowych, w którym rejestrują się firmy chcące prowadzić subwencionowane szkolenia dla bezrobotnych). Ofertę szkoleń w zakresie przedsiębiorczości posiadało 17% firm, umiejętności miękkich (w tym języków obcych) 14%, zarządzania 8%. Ani jedna firma nie oferowała szkoleń w zakresie prawa.

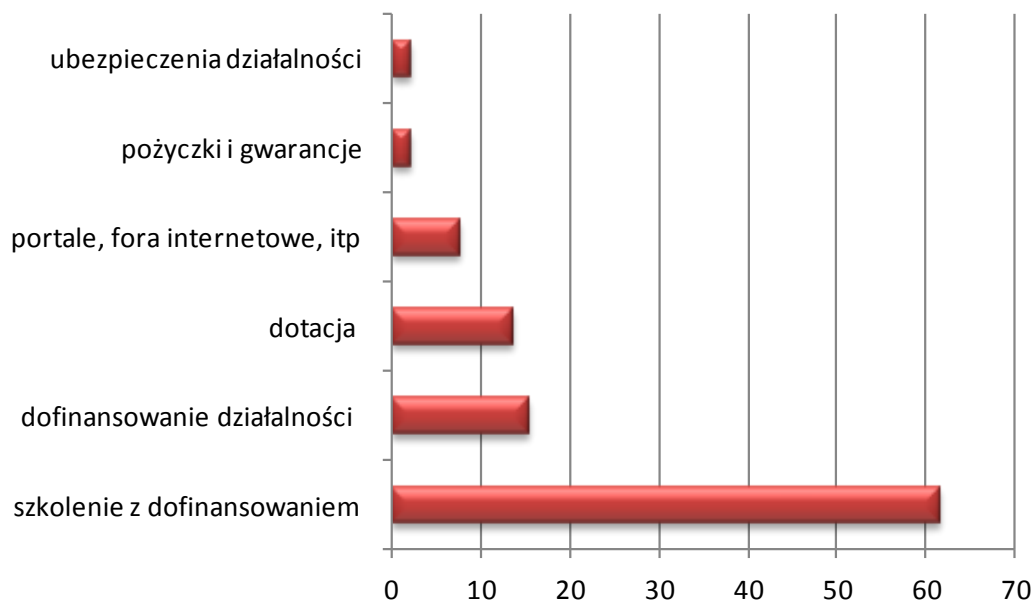
Wykres 15. Problematyka szkoleń dla przedsiębiorstw oferowana w woj. Świętokrzyskim (2009).



Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych z (Chłoń-Domińczak, Gołoś, Grobelna, & Malczyk, 2010)

Konsultacje przeprowadzone na potrzeby ekspertyzy (ankieta internetowa) wskazały, że najpopularniejszą formą pozyskiwania wiedzy przez przedsiębiorstwa z sektora MSP są szkolenia, następnie wykorzystanie instrumentów wsparcia (*sensu largo*) dalej usługi doradcze a na ostatnim miejscu studia podyplomowe (por. Wykres 3). Wśród instrumentów wsparcia *sensu largo* najczęściej wskazywane jako wykorzystywane przez przedsiębiorców MSP są szkolenia z dofinansowanie, dotacje i inne formy dofinansowania działalności (por. Wykres 16).

Wykres 16. Z jakich instrumentów wsparcia korzystało przedsiębiorstwo MSP

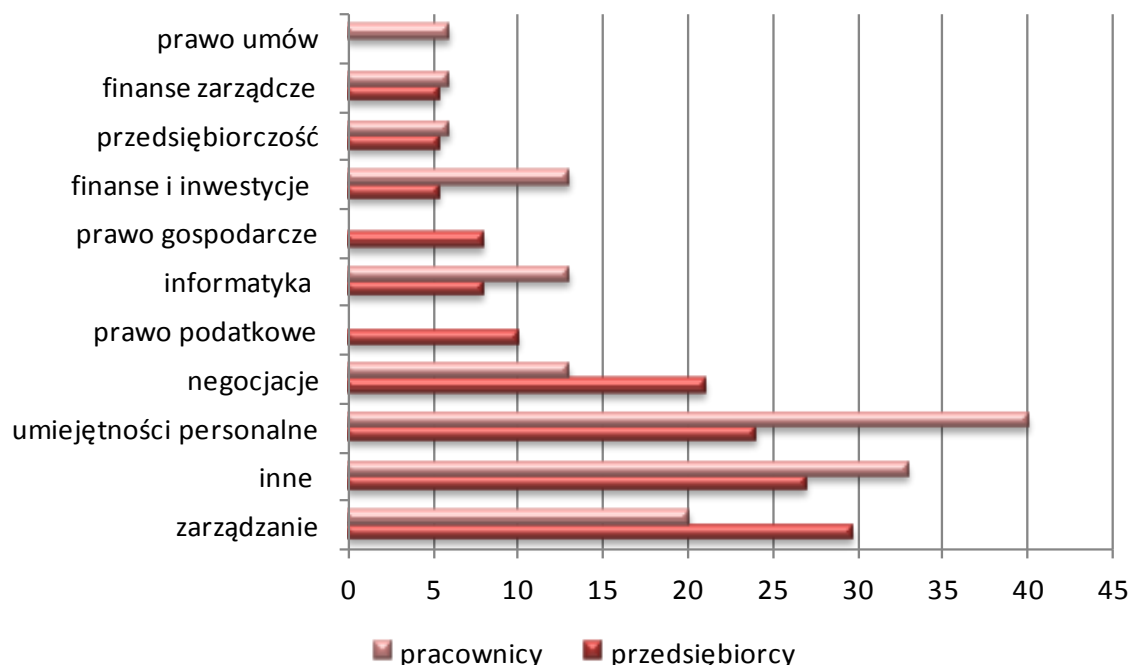


Źródło: badanie autorów. Konsultacja na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw MSP. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi.

Pozytywnie zwraca uwagę postrzeganie przez przedsiębiorców instrumentów wymiany informacji jako instrumentu wspierającego ich działalność (co ma znaczenie biorąc pod uwagę tendencje rozwoju e-biznesu), jak również niepokoi bardzo małe wykorzystanie dłużnych instrumentów wsparcia, w tym szczególnie słabe wykorzystywanie ubezpieczeń. Ten stan może wynikać z braku wiedzy na temat takich możliwości.

Przedsiębiorcy przyznają, że najczęściej brali udział w szkoleniach z zakresu zarządzania, kształcenia umiejętności personalnych i negocjacji oraz z prawa podatkowego i informatyki. Stosunkowo rzadko wskazywali pogłębienie wiedzy z zakresu finansów i inwestycji, w tym finansów zarządczych, niezbędnych do prawidłowego i bezpiecznego zarządzania firmą (por. Wykres 17).

Wykres 17. Tematyka szkoleń w których brali udział przedsiębiorcy MSP lub ich pracownicy



Źródło: badanie autorów. Konsultacja na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw msp. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi.

Reasumując, analiza dotychczasowych badań rynku szkoleniowego wykazała brak wyników badań pod kątem oferty *sensu stricte* w problematyce drugiej szansy, co nie dziwi biorąc po uwagę inicjalny etap jej realizacji. Zidentyfikowano za to badania wskazujące na istnienie szkoleń z zakresu zarządzania firmą (kadrami, jakością, etc), finansów, prawa oraz szkoleń kształtujących umiejętności ogólne, w szczególności rozwijające osobowość i komunikację czyli czterech obszarów szkoleniowych warunkujących powodzenie polityki II szansy.

Niestety bliższe przyjrzenie się tak określonej ofercie ukazało jej strukturę, specyfikę oraz mankamenty, o czym w kolejnym rozdziale.

6 Wyniki badania oferty szkoleń, doradztwa i instrumentów wsparcia

6.1 Grupa 1. Uczelnie akademickie

W ofercie uczelni akademickich poszukiwaliśmy będących przedmiotem zainteresowania ekspertyzy szkoleń i usług doradczych adresowanych dla przedsiębiorców, firm, głównie małych i średnich (sektora MSP) w czterech kluczowych obszarach problemowych. (szerzej o metodzie w rozdz. 3).

Analiza ofert dostępnych na witrynach internetowych uczelni państwowych i uczelni prywatnych (niepaństwowych) wskazuje na większą liczbę ofert w tej drugiej kategorii podmiotów, co nie dziwi biorąc pod uwagę blisko trzykrotnie większą liczebność uczelni niepublicznych w stosunku do uczelni państwowych.

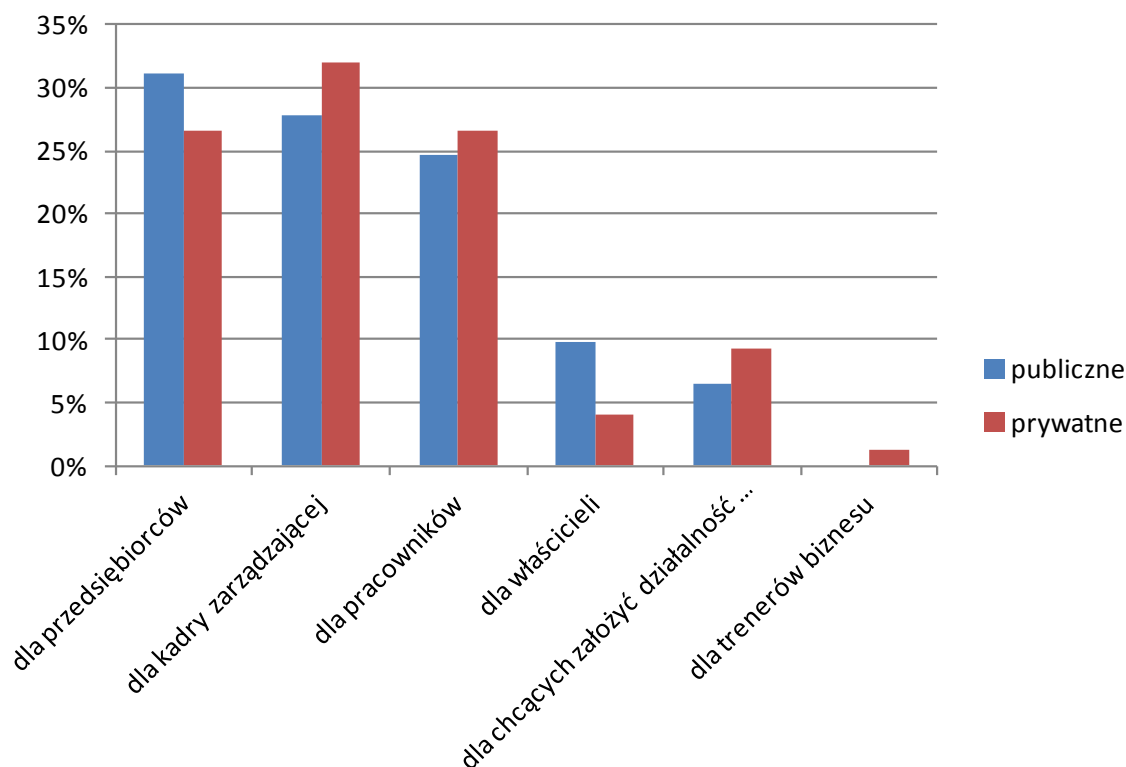
6.1.1 Oferta uczelni państwowych dla przedsiębiorców

Uczelnie państwowe posiadają ofertę dla przedsiębiorców w czterech problematykach związanych z polityką drugiej szansy. Wśród zidentyfikowanych 52 ofert⁹ dominowały szkolenia (43%) oraz usługi doradcze (25%). Znaczącą formą szkoleń są studia podyplomowe dla absolwentów (20%) oraz kursy (5%) dla wszystkich chętnych, bez względu na poziom wykształcenia. Zidentyfikowano również 2% ofert, które posiadały cechy instrumentu wsparcia (finansowego) (np. projekt „Bon na innowacje” Politechniki Łódzkiej, będący projektem wdrażanym przez PARP).

Niestety blisko połowa zidentyfikowanych przypadków nie precyzuje komu dedykowane są szkolenia, usługi doradcze itp. Wśród starannie adresowanych szkoleń itp. dominuje oferta dla przedsiębiorców, kadry zarządzającej oraz pracowników. Zidentyfikowaliśmy kilka ofert adresowanych dla osób „chcących założyć działalność gospodarczą”, ponadto autorzy szkoleń kierują ofertę również do „właścicieli” firm (6 ofert szkoleń) (por. Wykres 18).

⁹ Pod pojęciem oferty rozumiemy miejsce na witrynie internetowej podmiotu szkoleniowego w którym znajdują się informacje o oferowanym szkoleniu lub szkoleniach lub innych formach (usługi doradcze, instrumenty wsparcia). W większości przypadków SA to oferty „zablokowane”. Zdarza się, że na witrynie jednej uczelni można znaleźć kilka takich miejsc ofert, wtedy uczelnia pojawia się częściej niż raz.

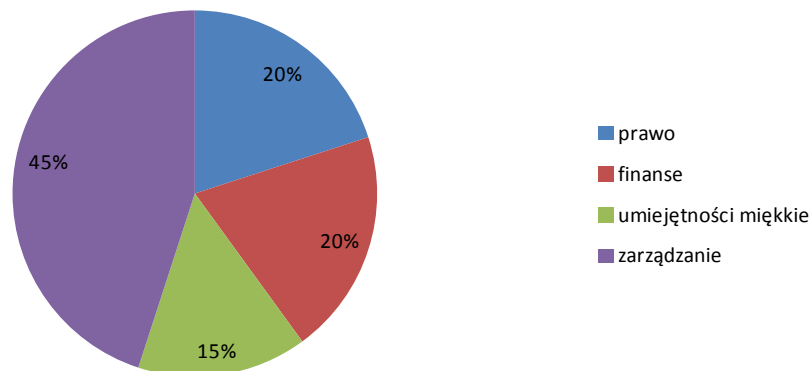
Wykres 18. Adresaci oferty szkoleń wg typów szkół



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert internetowych

Ponad połowa ofert nie precyzuje grupy docelowej, w pozostałych przypadkach oferta w 69% kierowana jest do małych i średnich przedsiębiorstw, blisko 20% to oferta dla mikrofirm, a 8% to oferty uniwersalne dla wszystkich rodzajów przedsiębiorstw. Wśród szkoleń itp. oferowanych przez uczelnie państwowe dominują te z zakresu zarządzania (44%), stosunkowo rzadko można trafić na szkolenia rozwijające tzw. miękkie umiejętności przydatne przedsiębiorcom (15%).

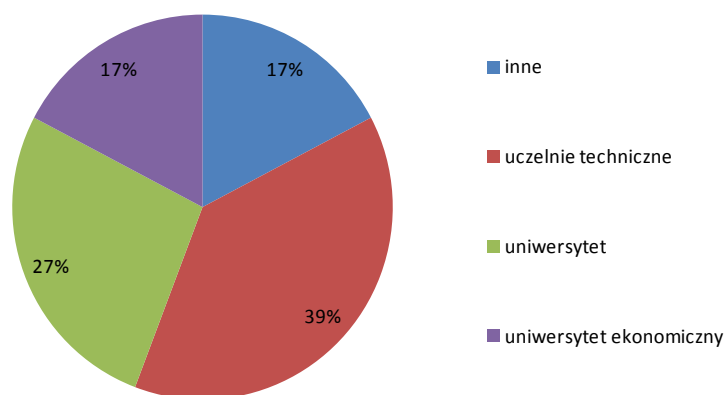
Wykres 19. Uczelnie państwowe – struktura tematyczna oferty szkoleń.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert internetowych

Oferty, które mogą być przydatne przedsiębiorcom w ramach realizacji polityki drugiej szansy, pochodzą, w przypadku państwowych szkół wyższych, w większości z politechnik (uczelnie technicznych) (39% zidentyfikowanych ofert), aktywne są również uniwersytety (27%) i uczelnie ekonomiczne (17%). Często uczelnie powołują specjalne jednostki celowe dla prowadzenia szkoleń i studiów podyplomowych (61% przypadków). Najaktywniejsze w tych działaniach są wydziały zarządzania (31%) i wydziały ekonomii (6%). Wysoki udział uczelni technicznych w zidentyfikowanej ofercie szkoleniowej może wynikać z wysokiej jakości i czytelności ich witryn internetowych, restrukturyzacji tych uczelni w ostatnich latach, przejawiającej się m.in. poszerzeniem oferty nauczania o przedmioty związane z działalnością gospodarczą (zarządzanie, ekonomia, a nawet prawo), jak również ze względu na skuteczny marketing realizowany poprzez media internetowe.

Wykres 20. Szkolenia oferowane przez uczelnie państwowe różnych typów.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert internetowych.

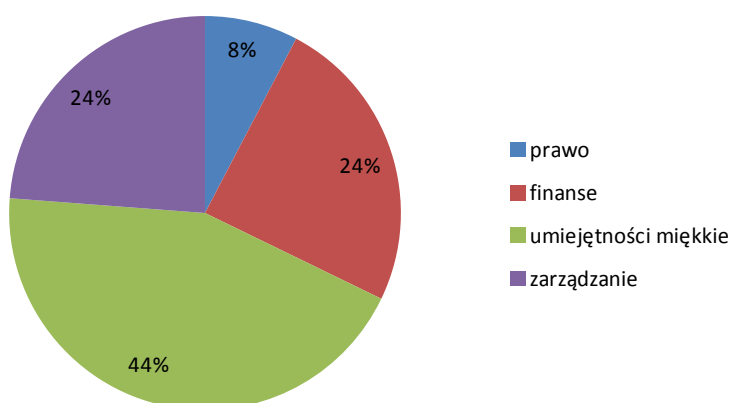
Większość ofert, na które może natrafić przedsiębiorca, nie zawiera informacji o cenie szkolenia (na pierwszym poziomie informacji, ceny nieraz są „ukryte” w innych miejscach lub pozostają do ustalenia z zamawiającym) lub sposobie jego finansowania (ok. 60%). Znacząca liczba szkoleń finansowana jest ze środków unijnych (34%), pozostałe są odpłatne, cena oscyluje wokół 500 zł ().

6.1.2 Oferta uczelni prywatnych (niepaństwowe) dla przedsiębiorców

W grupie uczelni prywatnych o porównywalnej liczebności do grupy uczelni państwowych (por. Ramka 2) zidentyfikowano więcej szkoleń, usług doradczych i instrumentów wsparcia dla populacji sektora MSP w kontekście Polityki Drugiej Szansy (123 jednostki). Podobnie jak w uczelniach państwowych dominującą formą w aktualnej ofercie są klasyczne szkolenia (66%) oraz kursy (17%), rzadziej oferowane są usługi doradcze (5% miało taki charakter) i studia podyplomowe (6,4%). Częściej niż w przypadku uczelni państwowych szkolenia przyjmują formę warsztatu (5,6%), zaś o połowę mniej oferowanych jest instrumentów wsparcia (0,8%).

W ofercie dominują szkolenia z zakresu umiejętności miękkich, następnie finansów oraz zarządzania. Stosunkowo rzadka jest oferta szkoleń z zagadnień prawa. 57% szkoleń itp. oferowanych jest przez wydzielone specjalistyczne jednostki organizacyjne uczelni. Jeszcze rzadziej niż w szkołach państwowych formułowana jest grupa docelowa firm do których adresowana jest oferta (82%). W pozostałych przypadkach najliczniej występuje oferta dla sektora MSP i mikrofirm (łącznie 8,5%). Autorzy szkoleń dedykują je głównie kadry zarządzającej (18% ofert), przedsiębiorcom (16%) oraz pracownikom (15%). Zauważana jest również grupa właścicieli przedsiębiorstw (2,3% i osób chcących zainaugurować działalność gospodarczą (5%). Zidentyfikowaliśmy też ofertę dla trenerów biznesu.

Wykres 21. Uczelnie prywatne – struktura tematyczna oferty szkoleń itp.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert internetowych

Szkolenia dla przedsiębiorców są odpłatne dla uczestników, jednak w ofercie znajdują się też takie, które finansowane są ze środków budżetowych (1%) oraz ze środków unijnych, jednak mniej często niż w szkołach państwowych (16%). Szkolenia takie są bezpłatne lub o symbolicznej cenie (do 100 zł) (24%). Najczęściej spotykana cena usługi szkoleniowej zawiera się w przedziale 500-1000 zł, zwraca uwagę znacznie wyższy niż w przypadku oferty szkół państwowych udział najdroższych szkoleń itp. o cenie powyżej 1500 zł (6%). Bardzo rzadko, w kilku szkoleniach i usługach doradczych (2%), pojawia się oferta bezpośrednio skierowana do kobiet przedsiębiorców lub menadżerów.

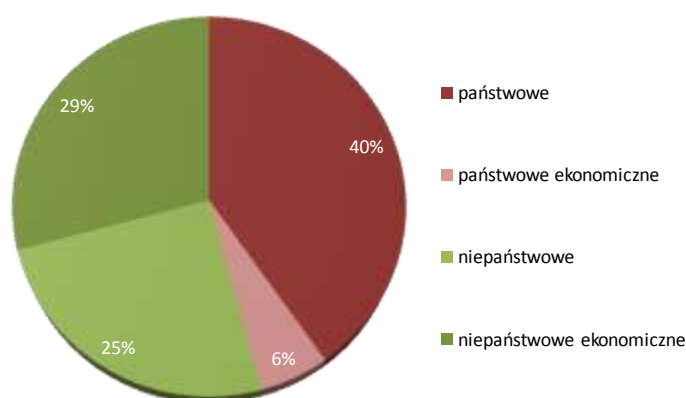
6.1.3 Przegląd oferty studiów podyplomowych uczelni akademickich

Dodatkowym źródłem informacji o ofercie szkoleniowej uczelni akademickich i szkół wyższych są specjalistyczne wyszukiwarki internetowe skupiające w swoich zasobach informacje, nadsyłane przez uczelnie, o ofercie studiów formalnych oraz studiów podyplomowych i studiów MBA (www.uczelnie.pl, www.studia-podyplomowe.pl, www.studiapodyplomowe.info).

W badaniu przeprowadzonym na potrzeby ekspertyzy wykorzystany został portal oferujący możliwość wielokryterialnego wyszukiwania. Wybór podyktowany był najwyższą aktywnością portalu i najwyższą wartością na podstawie pomiaru programem Inbound. Wykorzystywana do badania przeglądarka umożliwia wyszukiwanie studiów wg słów kluczowych przypisanych do tematu studiów podyplomowych oraz według typu szkół wyższych (uczelni).

Przedmiotem analizy były jedynie studia podyplomowe dla absolwentów oraz studia MBA. Obecnie w Polsce oferowanych jest przez 557 uczelnie wyższe i ich jednostki 8296 programy studiów podyplomowych, w tym 54 % przez uczelnie prywatne. Co trzecia oferta studiów podyplomowych pochodzi z uczelni ekonomicznych. W tym *gros* studiów podyplomowych oferowana jest przez uczelnie prywatne (81%) (Wykres 22).

Wykres 22. Struktura podmiotów oferujących szkolenia podyplomowe ogółem, w tym oferta szkół ekonomicznych

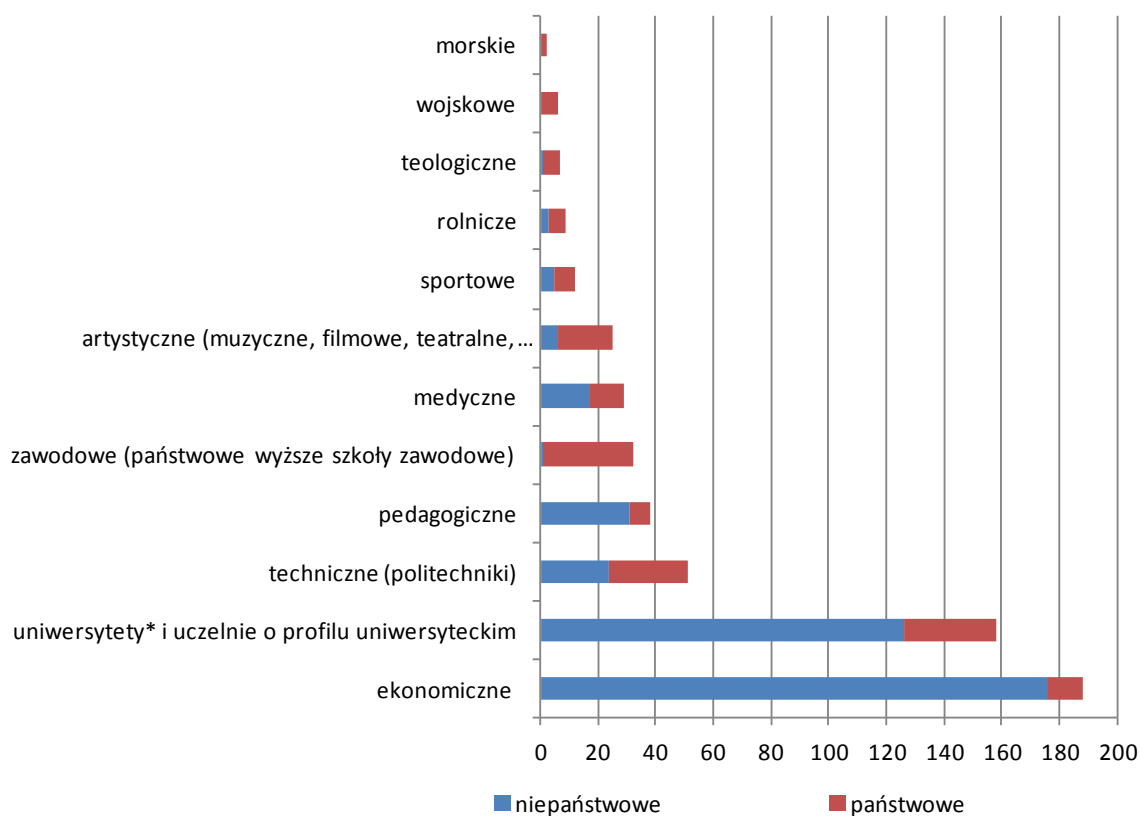


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.studiapodyplomowe.info (15.06.2011).

Analizę oferty studiów podyplomowych przeprowadziliśmy pod kątem identyfikacji studiów związanych z czterema obszarami tematycznymi polityki drugiej szansy. Były to słowa kluczowe: zarządzanie, finanse, prawo, negocjacje ale również ekonomia, biznes (w tym biznes międzynarodowy i e-biznes), firma/przedsiębiorstwo, przedsiębiorczość oraz działalność gospodarcza.

Analizowane były uczelnie państwowe i niepaństwowe, a w szczególności uczelnie ekonomiczne, uczelnie techniczne (politechniki), uczelnie o profilu uniwersyteckim, uniwersytety (wyłącznie uczelnie państwowe) oraz wszystkie pozostałe (inne niż ww wymienione) (por. Wykres 22).

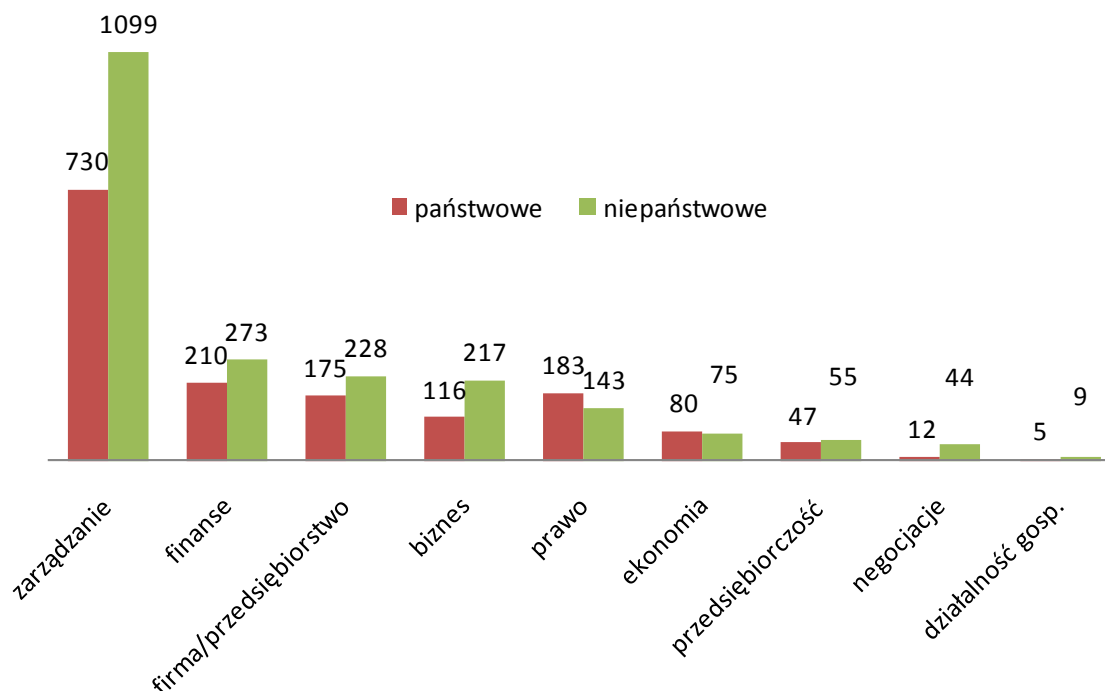
Wykres 23. Liczba i rodzaj uczelni oferujących studia podyplomowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.studiapodyplomowe.info (15.06.2011).

*uniwersytety to jedynie uczelnie państwowe.

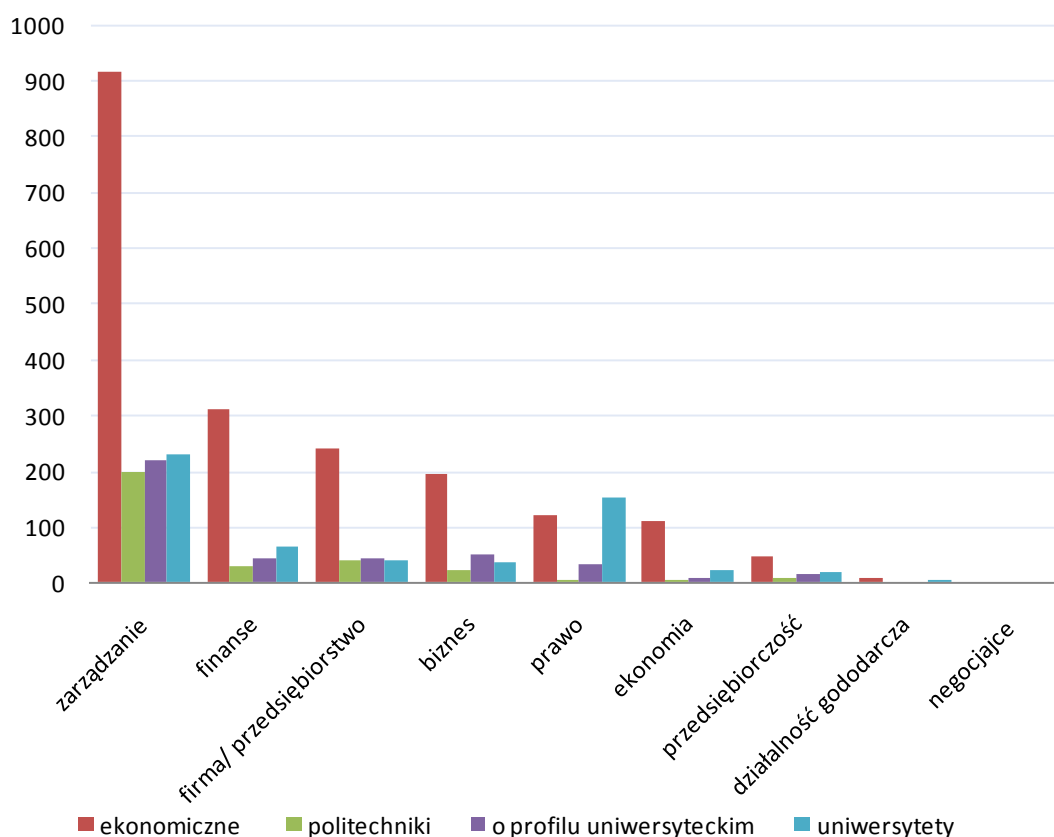
Wykres 24. Oferta studiów podyplomowych uczelni akademickich o problematyce istotnej dla „Polityki drugiej szansy”



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.studiapodyplomowe.info (15.06.2011).

Baza danych studiów podyplomowych oferowanych przez szkoły państwowe i prywatne obecnie liczy 8296 pozycje (w tym 3750 w ofercie uczelni państwowych). W tej grupie największa oferta dotyczy problematyki zarządzania (1829 pozycje), a najmniejsza studiów o tematyce negocjacji (umiejętności miękkie) (56 przypadków we wszystkich uczelniach) oraz działalności gospodarczej (14).

Wykres 25. Oferta studiów podyplomowych w zakresie problematyki „Polityki II szansy” w uczelniach ekonomicznych, technicznych i uniwersyteckich (ogółem)

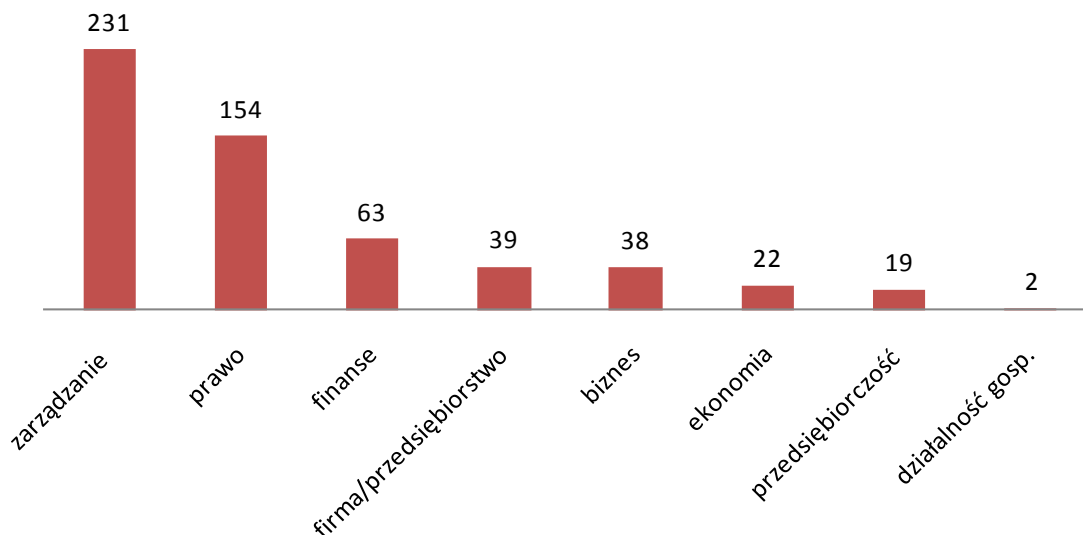


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.studiapodyplomowe.info (15.06.2011).

Szkolenia w zakresie zarządzania są specjalnością głównie uczelni ekonomicznych (w tym głównie szkół niepaństwowych (ok. 80% uczelni), choć oferują je licznie również politechniki (por. Wykres 25). Podobnie w przypadku pozostałych studiów w zakresie problematyki związanej z Polityką drugiej szansy dominuje oferta szkół ekonomicznych, w tym głównie prywatnych.

Wyjątkiem od tej reguły są studia z problematyki prawnej oferowane głównie przez uniwersytety (154 studia podyplomowe), choć oferta polskich uniwersytetów w zakresie podyplomowych studiów z zarządzania (231) przewyższa liczbę ofert z zakresu prawa (por. Wykres 26).

Wykres 26. Oferta studiów podyplomowych uniwersytetów w problematyce II szansy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.studiapodyplomowe.info (15.06.2011).

W wyższych uczelniach technicznych (politechniki, głównie szkoły państwowe) problematyka zarządzania podnoszona jest w blisko 25% studiów podyplomowych organizowanych przez te uczelnie. Ponadto politechniki oferują studia podyplomowe z zakresu finansów, biznesu i przedsiębiorczości (łącznie 104 oferty).

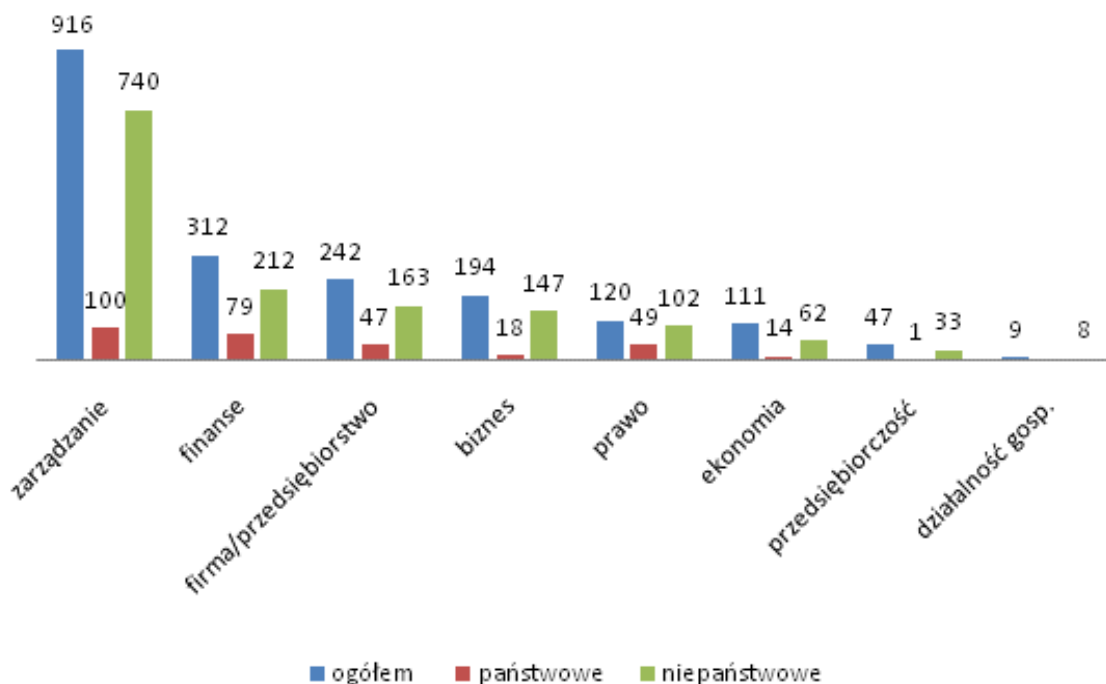
Studia podyplomowe z zakresu tematycznego polityki II szansy oferują również inne typy uczelni w tym uczelnie rolnicze, wojskowe, artystyczne, wyższe szkoły zawodowe i in. Jednak nie jest to liczna oferta (łącznie ok. 400) w porównaniu z wcześniej wymienionymi typami szkół.

Ze względu na dostępną metodę wyszukiwania z wykorzystaniem słów kluczowych zidentyfikowana grupa studiów podyplomowych np. z zakresu zarządzania obejmuje liczną grupę przypadków o węższej specjalizacji począwszy od „zarządzania finansami przedsiębiorstwa”, poprzez „zarządzanie zasobami ludzkimi”, „zarządzania pracą” po „zarządzanie opakowaniami” czy „zarządzanie muzeum”. Z jednej strony jest to czynnik ograniczający ofertę w analizowanej problematyce, z drugiej strony sytuacja taka – silna specjalizacja tematyczna, pozwala pobrać odpowiednie szkolenie do specyficznych potrzeb przedsiębiorcy, w tym z grupy małych i średnich przedsiębiorstw.

Wśród kilkuset predefiniowanych słów kluczowych umożliwiających selekcję studiów podyplomowych nie ma słów bezpośrednio związanych z problematyką II szansy takich jak, bankructwo, długi, niewypłacalność, psychologia przedsiębiorcy, upadłość, rewitalizacja przedsiębiorstwa, ugoda i in. Słowo kluczowe „restrukturyzacja” wskazuje jedynie na 2 szkolenia,

w tym jedno dotyczące restrukturyzacji przedsiębiorstwa.¹⁰ Brak jest też słów kluczowych pozwalających zidentyfikować problematykę studiów lub profil skierowany dla kobiet.

Wykres 27. Oferta studiów podyplomowych uczelni ekonomicznych w problematyce II szansy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych www.studiapodyplomowe.info (15.06.2011).

Wykorzystane w badaniu narzędzie (portal www.studia.info) nie dysponuje, poza sprawną wyszukiwarką i krótkimi notatkami opisującymi zawartość oferty, forum dyskusyjnym, blogiem lub innym instrumentem umożliwiającym wyrażenie opinii o odbytych studiach, lub choćby uproszczonej oceny poprzez emotikony, lub przycisk „Lubię to” znany z portalu Facebook. Brak jest więc danych by na tym etapie badań ocenić bezpośrednio jakość polskiej oferty studiów podyplomowych.

6.1.4 Studia podyplomowe typu MBA

Studia podyplomowe MBA (*Master of Business Administration*, po polsku określane też jako Magisterskie Studia Menadżerskie (MSM) zaliczane są do specjalistycznych studiów

¹⁰ Druga pozycja to Restrukturyzacja Zakładu Opieki Zdrowotnej.

podyplomowych z zakresu zarządzania dla menadżerów i właścicieli przedsiębiorstw. Oferowane są najczęściej przez tzw. szkoły biznesu, specjalistyczne, celowe jednostki organizacyjne tworzone przez uczelnie lub grupy uczelni akademickich, często we współpracy z największymi przedsiębiorstwami (korporacjami). Choć na świecie są prowadzone od blisko 130 lat to w Polsce pierwsze programy szkoleniowe typu MBA pojawiły się w początkach lat 90. XX w.

Studia MBA są uznawane za szkolenia promocyjne czyli związane tak z rozwojem jak i awansem menadżerów i przedsiębiorców, wywierające wyraźny wpływ na rozwój kariery oraz wzrost poziomu wynagrodzeń. Ukończenie najlepszych globalnych programów MBA, skutkuje wzrostem rocznych wynagrodzeń menadżerów o od 87% do 187% wynagrodzenia w roku poprzedzającym rozpoczęcie nauki (Business Education , 2011, str. 36). W ostatnich latach obserwuje się trend dostosowania programu MBA do potrzeb samodzielnych przedsiębiorców planujących prowadzenie własnego przedsiębiorstwa coraz szerszego udziału w studiach studentów spoza korporacji (Weitzman, 2011, s.10).

W trakcie realizacji głównie dwuletniego programu MBA dużą wagę przykładana się do umiejętności praktycznych, nabywanych w trakcie aktywnych metod kształcenia – warsztatów, prac zespołowych, gier symulacyjnych i innych. Stąd programy te realizowane są przeważnie w małych liczących grupach słuchaczy.

W trakcie badania (www.studia.info) zidentyfikowano 94 oferty studiów MBA z 29 polskich uczelni. Jedynie połowa z nich odbywa się w języku polskim lub w języku polskim i angielskim, pozostałe głównie w języku angielskim, ponad to - w języku francuskim lub niemieckim (po 2 oferty). W tytułach programów MBA dominuje słowa *executive*, *finance* i *manager*, niestety żaden z programów nie odwołuje się do specyfiki małego przedsiębiorstwa, SME, firmy rodzinnej czy zarządzania w kryzysie.

Wśród polskich uczelni najszerszą ofertą, z 9 programami MBA, dysponuje Akademia Leona Koźmińskiego z Warszawy.

6.2 Grupa 2. Komercyjne firmy szkoleniowe i doradcze

Usługi szkoleniowe

Komercyjne firmy szkoleniowe są najliczniejszą grupą podmiotów rynku usług szkoleniowych (49% wszystkich podmiotów wg (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011, str. 16). Oferują różnorodne w formie szkolenia w szerokim zakresie tematycznym. Zgodnie z przyjętą metodologią analizę ofert przeprowadzono w pierwszej kolejności w oparciu o Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) liczący obecnie (2011) ok. 9 tys. podmiotów szkoleniowych (w 2008 r. liczył 7600 instytucji, więcej szczegółów o Rejestrze w (Nojszewska-Dochev, Noińska, & Jeruzalski, MPiPS 2008)).

Na drugim etapie badania populacja analizowanych firm została poszerzona o firmy z rejestru Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, skupiającej ok. 300 firm. Na trzecim etapie badaną populację rozszerzono o kilkanaście firm najczęściej wskazywanych przez ekspertów jako największe na rynku i oferujące szkolenia najlepszej jakości.

Przedsiębiorca szukający szkolenia w zakresie czterech obszarów problemowych w województwie rejestracji swojej firmy, ma 51% szans na znalezienie poszukiwanej usługi doradczej (zakres tematyczny - jeden z czterech tematów, województwo rejestracji, oferta dla małych i średnich przedsiębiorstw). Zawężając zakres poszukiwań do jednego obszaru tematycznego, stwierdza ofertę kilkudziesięciu do kilkuset firm, w zależności od województwa.

Zauważono zależność większej liczby firm szkoleniowych w województwach o większej liczbie przedsiębiorców i większym udziale województwa w PKB (wartości dodanej). W województwach o niskiej gęstości przedsiębiorczości (małej liczbie przedsiębiorstw na jednostkę powierzchni) (np. lubelskie, zachodniopomorskie) liczba firm szkoleniowych z ofertą w problematyce istotnej dla polityki drugiej szansy jest średnio dwukrotnie mniejsza niż w województwach o największym znaczeniu gospodarczym (np. mazowieckie, śląskie).

Wybierając losowo z tej ujawnionej populacji potencjalnych oferentów szkoleń 5 % firm w każdej kategorii (daje to od kilku do kilkudziesięciu firm w każdej kategorii) i analizując zawartość ich stron internetowych przedsiębiorca ma największą szansę znalezienia szkolenia spełniającego jego oczekiwania w województwie dolnośląskim w problematyce umiejętności personalnych (100%) i w woj. śląskim w zakresie zarządzania (74%). W pozostałych przypadkach wskaźnik trafienia jest niższy (por. Tabela 2).

W województwach o mniejszym znaczeniu gospodarczym współczynniki te są niższe – w mniejszej liczbie firm można znaleźć poszukiwaną ofertę (np. w woj. zachodniopomorskim w zakresie finansów – 22%, w woj. lubelskim w zakresie zarządzania tylko 20% firm rzeczywiście oferuje szkolenia z zarządzania). W województwach tych szczególnie niewielka jest liczba firm oferujących szkolenia o problematyce prawnej. Ponadto wiele firm nie dysponuje własnymi stronami internetowymi ze szczegółami oferty.

Tabela 2. Prawdopodobieństwo znalezienia oferty szkolenia w wybranej problematyce w zasobach Rejestru Instytucji Szkoleniowych

	finanse	zarządzanie	personalne	prawo
ogółem	51%	45%	58%	38%
województwa o dużym znaczeniu gospodarczym	59%	51%	61%	45%
województwa o małym znaczeniu gospodarczym	27%	26%	46%	16%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych RIS (15.07.2011)

Analiza stron internetowych 201 firm z blisko 4 tysięcy wyselekcjonowanych z RIS firm szkoleniowych wskazuje na bardzo liczną, dominującą, ofertę szkoleń z zakresu tzw. umiejętności miękkich (umiejętności personalnych) a nieliczną ofertę szkoleń w problematyce prawnej, przy czym dotyczyły one głównie prawa pracy a brak było szkoleń dotyczących prawa upadłościowego *sensu stricte*.

Odnotowano bardzo niewielką liczbę szkoleń (5%) skierowanych (profilowanych) bezpośrednio do MSP.

Nie stwierdzono oferty szkoleń z zakresu radzenia sobie z upadłością, niewypłacalnością, kryzysem finansowym. Stwierdzono niewielką liczbę firm (5%) oferujących dostosowanie zakresu i problematyki szkolenia do potrzeb firmy. Pojedyncze firmy z rejestru RIS oferują usługi doradcze, głównie *coaching*.

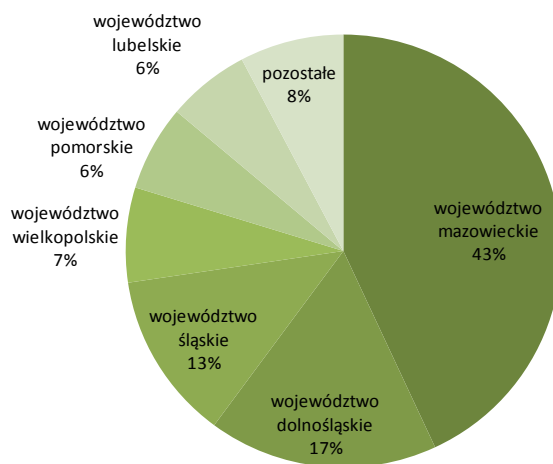
Unikalne są firmy oferujące szkolenia dla kobiet (<4%), tylko jedna firma dysponowała zakładką szkoleń dla kobiet (0,6%).

Nieliczna jest oferta szkoleń w innej formie niż tradycyjne kursy i szkolenia, bardzo mało szkoleń on-line, e-learning praktycznie nie występuje. Powszechną praktyką jest brak informacji szczegółowej o cenie szkoleń.

Zauważono znaczącą różnicę w jakości i zawartości stron internetowych firm szkoleniowych w województwach o mniejszym znaczeniu gospodarczym i mniejszej gęstości przedsiębiorczości – w tych ostatnich wysoki jest odsetek (40%) firm posiadających strony w budowie, lub o niewielkiej zawartości informacji.

Analiza wszystkich zidentyfikowanych usług szkoleniowych i doradczych i instrumentów wsparcia oferowanych przez komercyjne firmy szkoleniowe i doradcze (495) wskazuje na korelację liczby ofert z wielkością gospodarki w skali województw. Najwięcej ofert pochodzi od firm zlokalizowanych (i w większości świadczących usługi) na Mazowszu, Dolnym Śląsku, Śląsku i w Wielkopolsce.

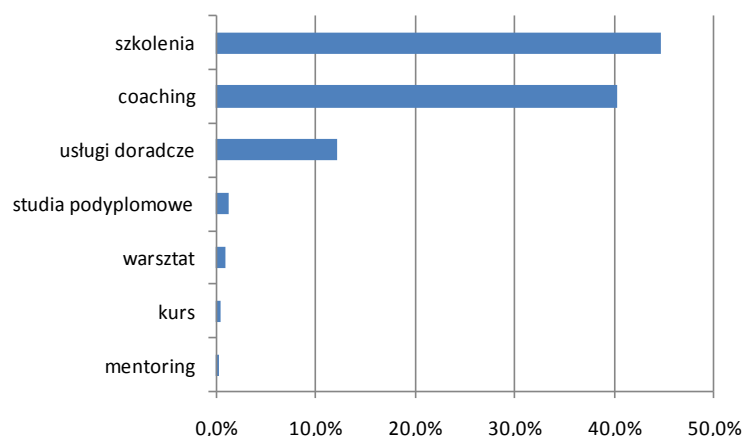
Wykres 28. Rozkład lokalizacji analizowanych firm świadczących ofertę w tematyce II szansy



Źródło: opracowanie własne

Najpopularniejszą formą usług szkoleniowych w zakresie finansów, zarządzania, prawa i umiejętności personalnych są szkolenia, *coaching* oraz usługi doradcze (por. Wykres 29 **Wykres 29**). Liczne występowanie *coachingu* wynika z wysokiego udziału usług szkoleniowych i doradczych z zakresu umiejętności personalnych, gdzie stosuje się tę metodę (por. Wykres 30).

Wykres 29. Forma analizowanych usług szkoleniowych i doradczych



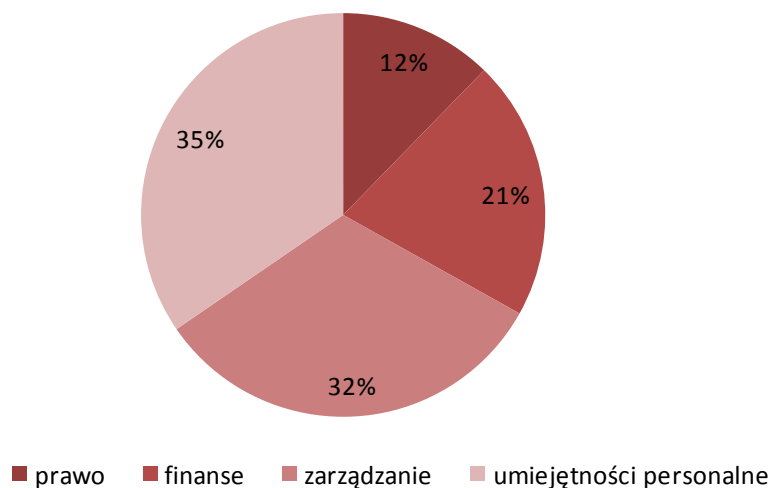
Źródło: badanie własne na podstawie badania ofert internetowych.

Badanie oferty szkoleń przydatnych w realizacji polityki drugiej szansy wskazuje na najliczniejszą ofertę szkoleń z zakresu umiejętności personalnych („miękkich”) oraz zarządzania (Wykres 30).

Zidentyfikowana oferta szkoleniowa i doradcza w większości przypadków nie była jednoznacznie adresowana. Najczęściej szkolenia adresowano do szerokiej grupy przedsiębiorców (41%), osób chcących założyć działalność gospodarczą (18%) oraz kadry kierowniczej (15%) i właścicieli przedsiębiorstw (4,8%). W mniejszym stopniu w informacjach o ofercie precyzowano dla jakiej grupy podmiotów gospodarczych dedykowana jest dana usługa szkoleniowa. Niestety grupę docelową identyfikuje bezpośrednio tylko co dziesiąta oferta. Wśród nich 24% zidentyfikowanych szkoleń było adresowanych do podmiotów mikro a 70% do małych i średnich przedsiębiorstw.

W ofercie firm szkoleniowych zrzeszonych w Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych (PIFS) zidentyfikowano 468 ofert szkoleń i usług doradczych w problematyce II szansy świadczonych przez 26 firm, spośród 300 zrzeszonych w Izbie. Blisko 2/3 szkoleń oferowana jest w miejscu siedziby firmy, większość w woj. mazowieckim oraz woj. małopolskim, zaś 36% ofert przewiduje możliwość uzgodnienia z klientem miejsca odbycia szkolenia.

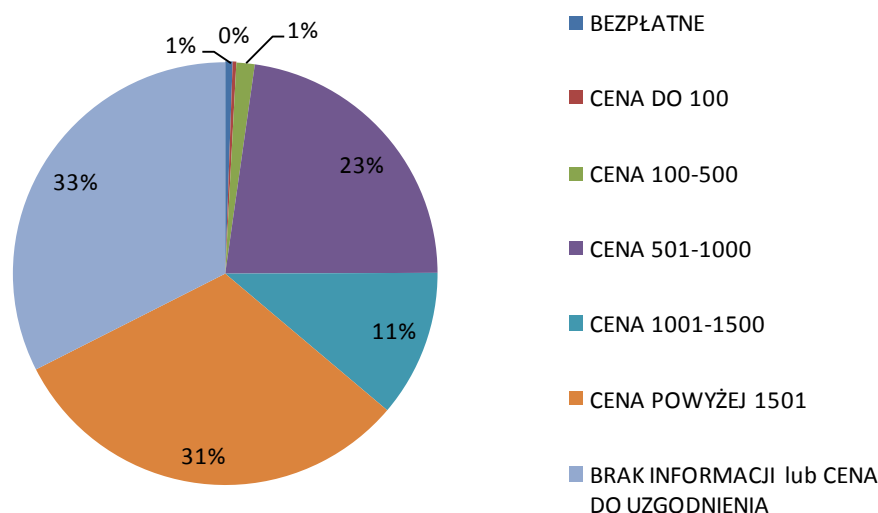
Wykres 30. Zakres tematyczny analizowanych usług szkoleniowych i doradczych oferowanych przez firmy komercyjne



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert internetowych.

Ponad połowa oferowanych usług szkoleniowych i doradczych (54%) jest świadczona w formie szkoleń otwartych. W blisko połowie przypadków cena szkolenia nie jest podana lub pozostaje do indywidualnego uzgodnienia. Cena szkoleń kształtuje się przeciętnie na poziomie powyżej 1500 zł (46%), jednocześnie 1,2% usług szkoleniowych oferowanych jest bezpłatnie lub za niewielką opłatą (<100 zł) (por. Wykres 31).

Wykres 31. Rozkład cen usług szkoleniowych i doradczych oferowanych przez firmy z bazy Polskiej Izby Firm Szkoleniowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie www.pifs.pl (06.2011).

Usługi doradcze

Jak wspomniano powyżej brak jest całościowej analizy krajowego rynku usług doradczych (konsultacyjnych). Głębszą wiedzę na temat jego funkcjonowania i cech przynoszą m.in. wyniki badania regionalnego rynku usług doradczych w woj. pomorskim (Jerschina, Fulbiszewska, Lesińska, & Pytliński, 2010). Wyniki przeprowadzonych wywiadów w 86 firmach doradczych (spośród 1361 zidentyfikowanych w woj. Pomorskim (6,3% ogółu firm doradczych)) wskazują, że najczęściej wskazywaną grupą klientów są przedsiębiorcy sektora msp: małe (średnio 54% wskazań) i średnie przedsiębiorstwa (54%) a następnie duże przedsiębiorstwa (37%) i mikroprzedsiębiorstwa (33%). Regułą jest, że najmniejsze firmy doradcze świadczą usługi przede wszystkim mniejszym podmiotom gospodarczym. Rozkład odpowiedzi konsultantów wskazuje, że zapotrzebowanie na usługi doradcze nie ma związku z fazą życia przedsiębiorstwa, z wyjątkiem fazy schyłkowej, w której wzrasta.

W opinii doradców najistotniejszymi kryteriami wyboru firmy doradczej przez przedsiębiorców są cena (52% wskazań), specjalizacja (28%), doświadczenie (28%), a następnie kompetencje personelu dostawcy usług, marka firmy doradczej, możliwość zmierzenie efektów oraz możliwość skorzystania z usług dofinansowania (Jerschina, Fulbiszewska, Lesińska, & Pytliński, 2010, str. 24).

Popyt na usługi doradcze w sektorze MSP warunkowany jest w opinii doradców w co najmniej w średnim stopniu brakiem środków finansowych, niskim poziomem zarządzania w przedsiębiorstwie, brakiem wiedzy o korzyściach wynikających z korzystania z usług doradczych, brakiem planowania oraz brakiem wiedzy o usługach doradczych (Jerschina, Fulbiszewska, Lesińska, & Pytliński, 2010, str. 25). Konsultanci wskazują także na bariery będące

nie po stronie przedsiębiorcy lecz otoczenia. Po zbyt wysokiej cenie oferowanych usług doradczych dla przedsiębiorców wskazują na brak odpowiednich **zachęt finansowych** do korzystania z usług doradczych (brak instrumentów wsparcia), niedopasowanie oferty usług doradczych do potrzeb (brak odpowiedniej oferty), niskie kompetencje firm doradczych oraz brak dostępnej informacji o usługach doradczych.

Stan konkurencji na rynku usług doradczych określany jest jako zrównoważony (55% wskazań) przy czym 29% uważa, że podaż w woj. pomorskim przewyższa popyt, co świadczy o wysokiej konkurencji. Dominuje opinia, że przedsiębiorstwa korzystają z usług doradczych głównie z motywów zachowawczych, tzn. głównym powodem korzystania przez nie z usług doradczych jest brak odpowiednich kompetencji wewnątrz firmy (str. 30).

Z badania województwa pomorskiego wynika, że co druga firma konsultingowa prowadzi równocześnie inne usługi dla biznesu (obsługa prawna, kadrowa).

Usługi wsparcia (instrumenty wsparcia)

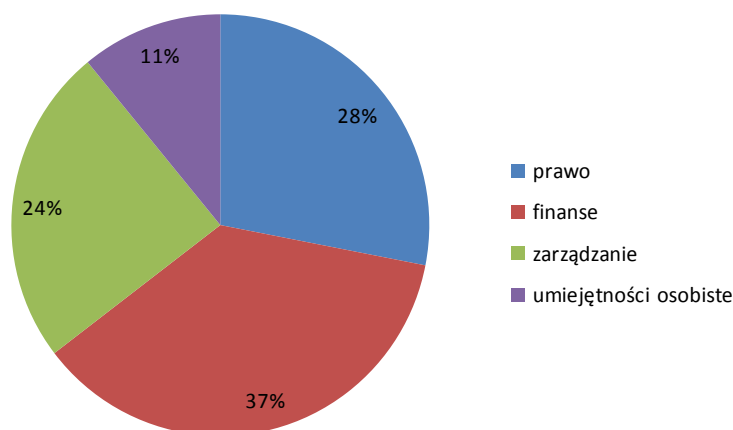
W ofercie analizowanej grupy komercyjnych firm szkoleniowo-doradczych nie napotkaliśmy na ofertę finansowych instrumentów wsparcia dla przedsiębiorców. Istnieje kilka ofert szkoleń poświęconych głównie rachunkowości instrumentów finansowych w praktyce przedsiębiorstwa, w tym instrumenty wsparcia.

6.3 Grupa 3. Organizacje społeczne

Kolejną analizowaną grupą podmiotów były organizacje tzw. trzeciego sektora czyli stowarzyszenie i fundacje oraz zrzeszenia i pozostałe organizacje społeczne mające w swoich celach statutowych działania na rzecz gospodarki, przedsiębiorców, rozwoju itp. Analizie poddane były tylko organizacje spełniające powyższą przesłankę. Wyboru dokonywano na podstawie wyszukiwarki w bazie organizacji typu ngo rejestru stowarzyszeń i fundacji. Aby uniknąć konfliktu interesów z badania wyłączono Stowarzyszenie Centrum C-law.org i Instytut Allerhanda.

Blisko połowa z analizowanych fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych (24) oferuje szkolenia, usługi doradcze lub instrumenty wsparcia. Wśród ofert tych organizacji pozarządowych dominującą formą są klasyczne szkolenia i kursy (43%) następnie usługi doradcze i stosunkowo licznie reprezentowane jest oferowanie instrumentów wsparcia (15%). W ofercie pojawiały się również nowocześniejsze formy usług szkoleniowych takie jak warsztaty, mentoring (12%). Relatywnie wysoki udział w populacji instytucji – organizacji społecznych oferujących instrumenty wsparcia wynika z faktu, że instytucje te uczestniczą w większych projektach tworzenia i wspierania przedsiębiorczości finansowanych głównie ze środków europejskich (np. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach działania 6.2 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”, czy Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich w ramach działania „Tworzenie i rozwój przedsiębiorczości”).

Wykres 32. Zakres tematyczny analizowanych usług szkoleniowych i doradczych oferowanych przez organizacje społeczne



Źródło: opracowanie własne na podstawie www.ngos.pl (06.2011).

Najlichniesze oferty adresowane są do małych i średnich przedsiębiorstw (33%) oraz firm mikro (19%) co świadczy o postrzeganiu problemów tej grupy docelowej, bardziej niż w pozostałych grupach podmiotów (uczelnie, firmy komercyjne). Niestety, podobnie jak w pozostałych grupach podmiotów szkoleniowo-doradczych znacząca część ofert nie identyfikuje jednoznacznie grupy docelowej. W tym przypadku jest to 42% badanych ofert.

Oferty adresowane są głównie do przedsiębiorców oraz przyszłych przedsiębiorców (osób chcących założyć działalność gospodarczą), w mniejszości są to oferty dla pracowników i kadry zarządzającej. Nie występowały oferty dla właścicieli czy udziałowców.

Wśród usług szkoleniowo-doradczych oferowanych przez tę grupę podmiotów (w tym 77% stowarzyszenia i fundacje) zdecydowanie dominują oferty w których cena nie jest ujawniana oraz oferty bezpłatne lub o niewielkich kosztach (<500 zł za szkolenie). Równocześnie w połowie przypadków brak jest informacji o źródłach finansowania realizacji oferty, w pozostałych przypadkach dominuje wykorzystanie funduszy/ środków unijnych (42%) oraz środków budżetowych (6%) lub innych pozyskanych od sponsorów, etc.

W co 12 szkoleniu odnotowano odwołanie się do specyfiki i potrzeb kobiet prowadzących działalność gospodarczą. Największą uwagę przywiązywaną do problematyki oferty dla kobiet stwierdzono w ofertach szkoleniowych PARP (12%, w co ósmej ofercie).

6.4 Grupa 4. Agendy rządowe (administracja publiczna)

6.4.1 PARP

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową działającą na mocy ustawy z dnia 9 listopada 2000 r., która określa zakres zadań Agencji i jej organizację. Celem działania PARP jest wspieranie przedsiębiorczości poprzez realizację działań, mających na celu wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań przez przedsiębiorców, rozwój zasobów ludzkich, ekspansje na rynki zagraniczne, rozwój regionalny.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości aktywnie uczestniczy w rozdysponowywaniu środków pomocowych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) - przyznaje m.in. dotacje na organizację szkoleń, prowadzi badania dotyczące rynku pracy, przedsiębiorczości i zapotrzebowania gospodarki na umiejętności kadr, promuje innowacyjność i dobre praktyki.

PARP jest obecnie główną, i praktycznie bezkonkurencyjną, organizacją realizującą w Polsce politykę przedsiębiorczości z wykorzystaniem różnorodnych instrumentów prawnych, finansowych i organizacyjnych. Do najważniejszych w tym zakresie należą Krajowy System Usług, Akademia PARP oraz Portal Inwestycja w kadry.pl.

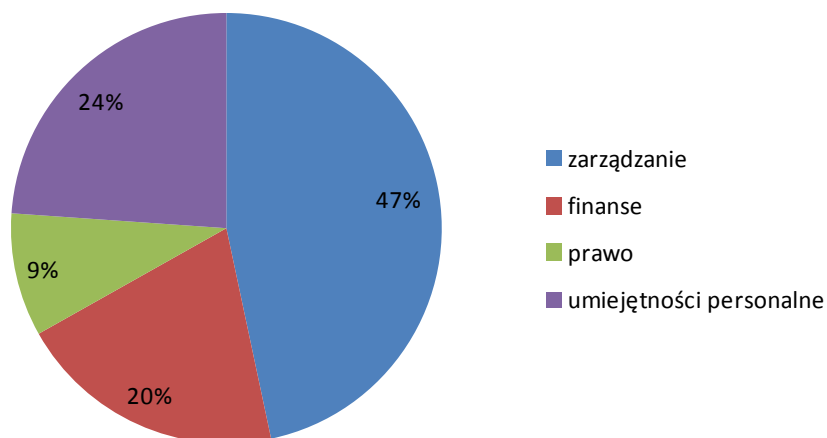
6.4.1.1 Portal www.inwestycjawkadry.pl (IwK)

Portal www.inwestycjawkadry.pl jest internetową bazą ofert szkoleniowych stworzoną w celu zgromadzenia w jednym miejscu szkoleń przeznaczonych dla przedstawicieli małych, średnich i dużych firm, którzy chcą inwestować w rozwój swoich pracowników.

Zgromadzone w bazie szkolenia, zgłoszone przez indywidualne firmy szkoleniowe, są podzielone na kategorie problemowe, subkategorie, województwa i współfinansowania z EFS. Przeglądarka umożliwia sortowanie wyników wg miejscowości szkolenia, terminów szkoleń, zakresu ceny, wieku odbiorców (+45) oraz słów kluczowych.

W bazie danych zgromadzono informacje o ok. 4000 firm i instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia (w tym studia podyplomowe) i usługi doradcze. W bazie www.inwestycjewkadry.pl znajduje się ok. 35 tys. propozycji szkoleń, w tym 21 tys. dotowanych ze środków unijnych. (PARP, 2010). W badaniu zidentyfikowano łącznie ok. 16 875 obecnie oferowanych szkoleń i studiów podyplomowych łącznie ze wszystkich obszarów problemowych. Stosując kryteria problemowe polityki II szansy zidentyfikowano w bazie wg subkategorii 2310 szkoleń (13,7%) oraz 94 studia podyplomowe spełniających te kryteria. W tej liczbie największą część stanowią szkolenia z zarządzania oraz szkolenia rozwijające umiejętności personalne przedsiębiorców (Wykres 33).

Wykres 33. Szkolenia dla przedsiębiorców i pracowników zidentyfikowane za pomocą słów kluczowych określających problematykę polityki II szansy w bazie www.inwestycjawkadry.pl



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji www.inwestycjawkadry.pl, łącznie 2310 szkoleń zidentyfikowanych przy pomocy 25 słów kluczowych (subkategorii) (Analiza danych i statystyka, Wsparcie procesów adaptacyjnych, Zarządzanie projektem, Zarządzanie przedsiębiorstwem, Zarządzanie strategiczne, Zarządzanie zmianą, Przywództwo, Systemy motywacyjne, Zarządzanie zespołem, Rachunkowość i controlling, Ekonomia, Giełda Papierów Wartościowych, Inwestycje, Pozyskiwanie środków inwestycyjnych, Ryzyko walutowe, Ubezpieczenia, Windykacja, Prawo cywilne, Prawo handlowe, Prawo karne, Asertywność, Kreatywność, Negocjacje i mediacje, NLP, Walka ze stresem) w czterech obszarach problemowych polityki II szansy.

Analiza szczegółowa 91 szkoleń i studiów podyplomowych wskazała, że blisko 2/3 ofert adresowanych było mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym znaczący jest udział ofert dla średnich przedsiębiorstw.

W porównaniu z pozostałymi bazami informacji o szkoleniach w bazie www.inwestycjawkadry.pl zidentyfikowano ofertę w problematyce *sensu stricte* polityki II szansy, jednak bardzo nieliczną. Oferowanych jest 9 szkoleń podnoszących problematykę upadłości, w tym w prawie i w zarządzaniu firmami (1 studia podyplomowe dla syndyków), 1 szkolenie nt kryzysu w przedsiębiorstwie (słowo kluczowe kryzys występowało jednak w problematyce 44 szkoleń). Słowo kluczowe biznes wskazuje tytuły 565 szkoleń.

Ponadto zidentyfikowano 24 szkolenia dedykowane problematyce kobiet (1% ogółu szkoleń), w tym 5 bezpośrednio odnoszących się do działalności biznesowej kobiet.

Opisy ofert w bazie danych www.inwestycjewkadry.pl są szczegółowe, nie rzadko opatrzone spisem treści programu. Brak jest informacji o osobach trenerów i kierowników szkoleń/studiów, poza nazwiskiem osoby kontaktowej organizatora szkolenia.

Program przewiduje możliwość oceny odbytego szkolenia – dostępny jest prosty system oceny poprzez wskazanie stopnia satysfakcji od 1 do 5. Niestety oceny ujawniono (dokonano?) jedynie dla ok. 170 szkoleń, ocenionych w zdecydowanej większości na 5.

W przyszłości system ten, jeśli zostanie rozwinięty (choćby o uzupełnienie o ilość ocen na podstawie której wyliczana jest średnia, jak też możliwość oceny opisowej, w formie uwag) będzie umożliwiał orzekanie/ badanie jakości szkoleń jak i z czasem oddziaływanie na jakość szkoleń.

6.4.1.2 Akademia PARP

Akademia PARP jest portalem edukacyjnym dla małych i średnich przedsiębiorstw, oferującym szkolenia internetowe (e-learning) w tematyce dopasowanej do potrzeb firm z sektora MSP. Obecnie portal oferuje 30 szkoleń z zakresu finansów (6), prawa (4), zarządzania strategicznego i operacyjnego (6), umiejętności osobistych i menadżerskich (4), marketingu i sprzedaży (6) oraz wiedzy ogólnej (4).

Portal Akademia PARP oferuje też narzędzia wsparcia w postaci forum dyskusyjnego, czatu oraz opcji pracy w grupach. Niestety aktywność internautów na tych forach jest niewielka. Nie mniej portal ten jest przykładem (a też może być wzorcem) nowoczesnego narzędzia wsparcia przedsiębiorców w zakresie szkoleń, , jak i swoistym poligonem umożliwiającym analizę zachowań korzystających z niego przedsiębiorców, co powinno przyczynić się do udoskonalenia jego funkcjonowania i zaspokojenia potrzeb przedsiębiorców w przyszłości.

6.4.1.3 Krajowy System Usług

Podobny charakter narzędzia wsparcia przyszłych przedsiębiorców i przedsiębiorców z sektora MSP ma portal Krajowy System Usług. Krajowy System Usług informacyjnych, doradczych i finansowych świadczony jest na terenie Polski poprzez 150 zrzeszonych w nim instytucji wspierających rozwój biznesu. Poza nowoczesnym portalem internetowym w KSU funkcjonuje 110 punktów konsultacyjnych (PK) w których 330 konsultantów doradza zainteresowanym przedsiębiorcom (łącznie ok. 170 tys. klientów przez 3 lata od 1.09.2008 r). Ponadto KSU oferuje m.in. pożyczki i poręczenia oraz porady w zakresie innowacji technologicznych. Portal zawiera przeglądarkę umożliwiającą wskazanie najbliższego ośrodka KSU.

Analiza zawartości stron poszczególnych organizacji tworzących KSU w województwie mazowieckim pod kątem usług szkoleniowych i doradczych wskazuje jednak na pewne mankamenty.

Poszukując oferty świadczonej przez poszczególne instytucje zrzeszone w KSU stwierdziliśmy „brak oferty” na stronie danej instytucji. Wśród 18 instytucji będących ośrodkami Krajowego Systemu Usług na Mazowszu żadna z nich nie oferuje usług dostępnych w Katalogu Usług. (Na przykład w przypadku dobrze rozpoznawalnej, ze względu na nazwę, Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw z Warszawy w obu wskazanych obszarach usług (usługi szkoleniowe i usługi informacyjne) pojawia się informacja „Brak usług”).

Mankamentem KSU na obecnym etapie rozwoju jest dotychczasowy jego zakres obejmujący głównie usługi informacyjne dla przedsiębiorstw zakresie pozyskiwania środków finansowych z funduszy unijnych. Jednak nawiązana współpraca oraz dobre opinie przedsiębiorców o dotychczasowym funkcjonowaniu Punktów Konsultacyjnych (Uniconsult & ARC, PARP 2010) mogą się okazać bazą na której można budować szerszą ofertę także w zakresie doradztwa i instrumentów wsparcia w Polityce II szansy. Z tej perspektywy na uznanie zasługuje idea funduszy poręczeniowych i pożyczkowych funkcjonujące od niedawna w ramach KSU. Oraz ostatnie inicjatywy - projekty pilotażowe: doradztwo-asysta w prowadzeniu działalności gospodarczej, usługi doradczo-szkoleniowe z zakresu prawa ochrony środowiska, usługi doradcze z zakresu optymalizacji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (audyt zarządzania finansami firmy). Ze względu na krótki czas ich funkcjonowania oraz specyfikę (efekty tego typu działalności mogą ujawnić się dopiero w dłuższym okresie) trudno w tym momencie ocenić ich funkcjonowanie i znaczenie. Wymaga to też dalszych badań.

Mankamentem KSU może być jego sama nazwa, bardzo techniczna, po której trudno zorientować się co jest głównym przedmiotem i celem tej organizacji. Utrudnia to też marketing tego interesującego konceptu a tym samym jego dalszy rozwój

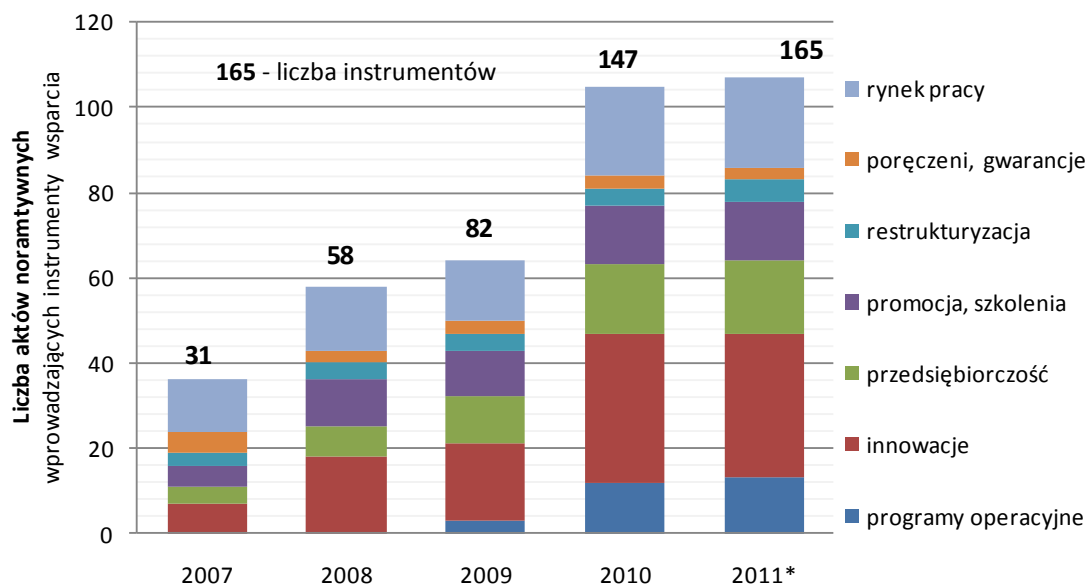
6.4.2 Ministerstwo Gospodarki i inne agendy

Ministerstwo Gospodarki na mocy „Koncepcji horyzontalnej polityki przemysłowej w Polsce”¹¹ koordynuje i monitoruje instrumenty wsparcia dedykowane przedsiębiorstwom a realizowane przez 9 instytucji, które zarządzają i dysponują środkami finansowymi.¹² Publikowane cztery razy do roku zbiorcze zestawienie dostępnych instrumentów wsparcia obejmuje obecnie (kwiecień 2011) 165 instrumentów wsparcia wynikających z 107 aktów normatywnych (zob. Wykres 34). Na ich finansowanie przeznaczone jest 51 mld zł, w tym 75% stanowią środki na wsparcie innowacyjności gospodarki.

¹¹ przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 30 lipca 2007 r

¹² Współpracując z Ministerstwem Skarbu Państwa, Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwem Finansów, Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych, Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, Krajowym Funduszem Kapitałowym, Bankiem Gospodarstwa Krajowego i Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

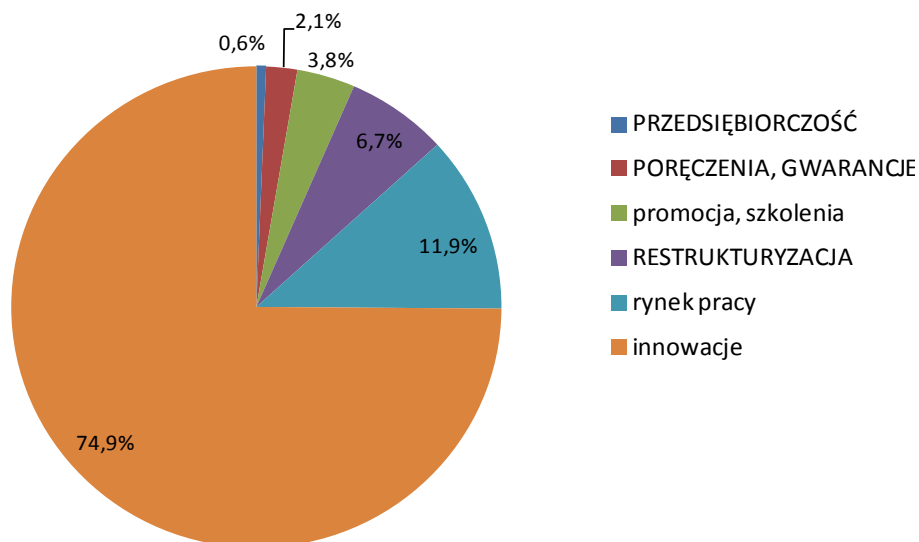
Wykres 34. Instrumenty wsparcia dostępne dla przedsiębiorców w Polsce w obszarach problemowych polityki II szansy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki „Zbiorcze zestawienie dostępnych instrumentów wsparcia”. * dane na dzień 1.04, pozostałe na dzień 1.10 danego roku.

Liczba dostępnych dla przedsiębiorców instrumentów wsparcia uległa potrojeniu w ciągu ostatnich 3 lat. Blisko 25% instrumentów związanych jest bezpośrednio z problematyką II szansy (problematyce biorąc pod uwagę obszary problemowe „wspieranie przedsiębiorczości”, „restrukturyzacja”, „poręczenia, gwarancje i inne instytucje finansowe”). Wartość środków przewidzianych na tę część opiewa łącznie na kwotę ok. 4,8 mld zł (9% sumy środków ogółem wg zestawienia MG). Obecnie występuje brak danych do wyliczenie w tej sumie udziału małych i średnich przedsiębiorstw. Dane to mogą zostać uzupełnione w kolejnych edycjach „Zbiorczego zestawienia”.

Wykres 35. Struktura środków finansowych na realizację instrumentów wsparcia (2011)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki „Zbiorcze zestawienie dostępnych instrumentów wsparcia” (2011); Kapitalikami zaznaczono tematykę związaną z Polityką II szansy.

Bliższa analiza „Zestawienia...” z 2011 r. wskazuje, że instrumenty wsparcia w grupie „Poręczenia, gwarancje i instytucje finansowe” częściowo (znaczną część stanowią instrumenty wsparcia bezpośrednio dla instytucji finansowych) są adresowane, poprzez instytucje finansowe (Bank Gospodarstwa Krajowego BP, Krajowy Fundusz Kapitałowy SA) do regionalnych funduszy doręczeńowych, funduszy kapitałowych a następnie do beneficjentów finalnych takich jak przedsiębiorcy, spółki pracownicze, spółki aktywności obywatelskiej.

W grupie „Restrukturyzacja” zidentyfikowane są instrumenty wsparcia dedykowanego dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz dla przedsiębiorstw „znajdujących się w trudnej sytuacji ekonomicznej” w związku z procesem prywatyzacji (w tej grupie mogą być podmioty MSP). Suma środków na ten cel stanowi jedynie 0,3% łącznej sumy środków finansowych zidentyfikowanych w grupie „Restrukturyzacja”. Beneficjentami pozostałych środków publicznych są duże przedsiębiorstwa (Ministerstwo Gospodarki, 2011, str. 81).

W grupie „Przedsiębiorczość” wskazującej na instrumenty wsparcia wynikające z 17 ustaw większość instrumentów ma charakter korzyści wynikających ze zmian w prawie podatkowym, jednak nie znana jest łączna suma korzyści jakie mogą uzyskać przedsiębiorstwa w tym MSP na skutek tych zmian w prawie. Bezpośrednie finansowe instrumenty wsparcia dla przedsiębiorców wynikają z 2 ustaw i dedykowane są głównie osobom bezrobotnym chcącym założyć działalność

gospodarczą oraz absolwentom poprzez Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (łącznie ok. 15,4 mln zł) (Ministerstwo Gospodarki, 2011, str. 49).

Ponadto trudno jest określić efekty działania zidentyfikowanych powyżej instrumentów wsparcia przedsiębiorców. Wszystkie programy tego typu uruchamiane są w oparciu o paradygmat skuteczności interwencji władzy publicznej w działalność gospodarczą oraz uprzednie doświadczenia innych krajów członków Unii Europejskiej. Zasady wykorzystania środków europejskich obejmują też ewaluację realizowanych programów (w tym tych zawierających instrumenty wsparcia) pod kątem skuteczności, efektywności, trafności, użyteczności i trwałości efektu (szerzej: <http://www.parp.gov.pl/index/index/1749>). PARP, jako główny dysponent środków dla sektora MSP, dysponuje stosowną metodologią oraz doświadczeniami z przeprowadzonych dotychczas ewaluacji (od 2003 roku). Dokonane ewaluacje, w oparciu o opinie przedsiębiorców beneficjentów, dostępne na stronie www.parp.pl/ewaluacje wskazują generalnie na pozytywne efekty zastosowanych instrumentów i wydanych środków, przynajmniej w krótkim okresie jaki obejmuje ewaluacja (tj. w rok po zakończeniu programu (Pokorski (red.), PARP 2010). Jednak brak jest szerszej analizy i bardziej szczegółowego badania efektu transferu środków publicznych (w tym europejskich) poprzez instrumenty wsparcia, na gospodarkę jako całość jak również na poszczególne przedsiębiorstwa, szczególnie w dłuższym okresie czasu.

Badanie rynku usług wspierających rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności wskazuje na bariery instytucjonalne (prawne), społeczne i deficyt wiedzy uniemożliwiające szerszy rozwój finansowania zwrotnego dla przedsiębiorstw MSP szczególnie w zakresie kapitałów na rozwój. Wskazywane są nieprawidłowości wynikające ze słabej znajomości oferty instytucji finansowych (bankowych i pozabankowych) przez przedsiębiorstwa MSP, jak również brak motywacji do pozyskiwania finansowania zewnętrznego, ze względu na niskie wykorzystanie procesów planowania strategicznego w małych i średnich przedsiębiorstwach (PSDC, Quality Watch, & ASM, PARP 2010, str. 5)

Ważnym problemem, który utrudnia przedsiębiorcom dostęp do instrumentów wsparcia, to rozproszona informacja o dostępnych instrumentach wsparcia i zła jakość informacji udzielanej przedsiębiorcom na temat możliwości programów operacyjnych. Problem polega na nieprzejrzystej strukturze stron www poszczególnych działań, naboru i etapów oceny projektów, braku aktualnej informacji na stronach www, przekazywaniu informacji niepełnych i dotyczących tylko aspektów formalnych, braku narzędzi praktycznych (FAQ) oraz braku oferty szkoleniowej dla beneficjentów programów operacyjnych na poziomie instytucji wdrażających (PKPP Lewiatan, 2011, str. 62). Z drugiej strony statystyki absorpcji tzw. środków unijnych w Polsce wskazują na sprawność obecnie funkcjonującego systemu ich rozdzielania i wykorzystywania. Przykładem może być realizacja Regionalnych Programów Operacyjnych (Dwornik (red.), 2011, str. 6) .

6.5 Dobre praktyki dla Polityki II szansy (zagranica)

W celu identyfikacji najlepszych praktyk w rozwiniętych krajach Unii Europejskiej w zakresie polityki II szansy dokonano przeglądu instytucji i działań w wybranych krajach Unii Europejskiej. Z dokonanego przeglądu wynika, że w krajach o dłuższych doświadczeniach działania nowoczesnej gospodarki rynkowej funkcjonują od wielu dziesiątków lat specjalistyczne systemy analityczne i doradcze, które mogą wesprzeć funkcjonowanie małych i średnich przedsiębiorstw.

Wykorzystuje się w tym celu tak instytucje prywatne (np. banki), społeczne (stowarzyszenia) jak publiczne (bank centralny). Niezwykle ważnym aspektem tych systemów są funkcje pozwalające na wcześniejszą identyfikację zagrożenia bankructwem danego przedsiębiorstwa/przedsiębiorcy, połączone z możliwością uzyskania fachowej pomocy w niezbędnym zakresie. Celem jest jak najwcześniejsze wykrycie i wskazanie możliwości upadłości i niedopuszczenie do niej (poprzez procedury naprawcze). W dalszej kolejności oferowane są finansowe instrumenty wsparcia.

Jednak dominującą działalnością stałą się szkolenia i inne formy służące podnoszeniu kwalifikacji przedsiębiorców i pracowników.

Francja

Systemy wspierania przedsiębiorczości są zróżnicowane i silnie osadzone w tradycji i specyfice danego kraju. We Francji informacje o przedsiębiorstwach są gromadzone w Banku Francji od blisko 200 lat. Gromadzone i przetwarzane w banku centralnym dane o finansach, strukturach własności, kadrze zarządzającej przedsiębiorstw są wykorzystywane w procesie prowadzenia polityki pieniężnej i uznawane są za niezbędne dla prawidłowego rozeznania banku centralnego o stanie gospodarki.

Celem funkcjonowania francuskiego systemu badań przedsiębiorstw jest określenie, które przedsiębiorstwa nadają się aby emitowane przez nie papiery wartościowe mogły być wykorzystywane przez bank centralny dla zabezpieczenia operacji polityki pieniężnej. Wiedza uzyskana ze zgromadzonych informacji o przedsiębiorstwach jest wykorzystywana do analizy prowadzonej polityki pieniężnej w samym banku centralnym oraz udostępniana innym instytucjom - Komisji Bankowej, rządowym instytucjom ekonomicznym, bankom oraz przedsiębiorcom.

Gromadzenie przez dziesięciolecia danych o działalności przedsiębiorstw, ich analizowanie i badanie współzależności umożliwiło stworzenie systemu eksperckiego pod nazwą GEODE. System ten łączy w sobie model gospodarki francuskiej i bazę danych o przedsiębiorstwach. Umożliwia modelowanie wyników działalności przedsiębiorstw przy zmiennych warunkach koniunktury lub struktury rynków. Z systemu tego mogą korzystać odpłatnie przedsiębiorstwa współpracujące z Bankiem Francji. Usługa polegająca na udostępnieniu mocy obliczeniowych systemu GEODE konkretnemu przedsiębiorcy chcącemu dokonać symulacji działania własnej

firmy w warunkach „wirtualnej” gospodarki, znajduje wielu klientów, choć jest kosztowna. Pomimo tego rocznie ze wsparcia systemu GEODE korzysta kilka tysięcy przedsiębiorstw.

Ponadto francuscy przedsiębiorcy mają możliwość ubezpieczenia wydatków związanych z funkcjonowaniem w początkowym okresie niewypłacalności.¹³

Wielka Brytania

Analizie poddaliśmy głównie usługi wsparcia bezpośredniego i finansowego, pomijając rynek usług szkoleniowych i doradczych.

Podstawową instytucją z którą przedsiębiorca pozostaje w kontakcie od początku działalności jest bank. Za pośrednictwem jednego z największych banków komercyjnych Barclays Bank działa „system wczesnego ostrzegania”, *Barclays Business Support*, którego integralnym elementem jest tzw. *The Earning Warning Alert*. Konta przedsiębiorców sprawdzane są co miesiąc, natomiast biznesowe wsparcie udzielane właścicielom i menedżerom firm ma na celu jak najgłębszą redukcję „czynnika strachu”, który powoduje m.in. opóźnianie w poszukiwaniu pomocy. Podobne instrumenty stosują pozostałe banki i inne instytucje finansowe (firmy rozrachunkowe). W bankach funkcjonują ponadto specjalne jednostki powołane do kontaktów z przedsiębiorstwami przechodzącymi kłopoty finansowe (niewypłacalność, w trakcie procesu upadłościowego etc).

Dodatkowo brytyjski serwis *The Insolvency Service* rządowego Departamentu Innowacji i Umiejętności Biznesowych (ang. *Department for Business Innovation and Skills*) wskazuje podmioty, udzielające porad w zakresie finansów i warunków koniunktury. Wsparcia udzielają m.in. Biura Porad Obywatelskich a w nich przedstawiciele zawodów zajmujących się tymi zagadnieniami na co dzień¹⁴.

Biuro Porad Obywatelskich jest siecią 394 takich biur na terenie Anglii i Walii. Wszystkie biura są jednocześnie rejestrowanymi organizacjami charytatywnymi. Razem tworzą one usługi *Citizens Advice*, które stawiają sobie za cel dostarczyć obywatelom porad dotyczących ich praw i obowiązków (szeroko rozumianych, w tym także odnoszących się do spraw gospodarczych), a także wpływanie na instytucje publiczne, celem usprawnienia konkretnych rozwiązań systemowych. Oferowane usługi są bezpłatne i poufne, świadczone są natomiast poprzez kontakt telefoniczny, e – maile, stronę internetową www.adviceguide.org.uk, a także poprzez kontakt bezpośredni. Charytatywny charakter organizacji przejawia się również i w tym, że na 27 000 osób pracujących w *Citizens Advice*, 21 000, to wolontariusze¹⁵.

¹³ <http://www.entrepriseprevention.com/>

¹⁴ <http://www.bis.gov.uk/insolvency>

¹⁵ *The Citizens Advice service strategy 2010 – 2014*, <http://www.citizensadvice.org.uk/index/aboutus.htm>

Ponadto w Wielkiej Brytanii ważną instytucją przeznaczoną dla przedsiębiorców, szczególnie tym, którym grozi upadłość, jest *The Insolvency Service* działający pod egidą Departamentu Innowacji i Umiejętności Biznesowych (ang. *Department for Business, Innovation and Skills*). Działania, jakie podejmuje ten serwis obejmują m.in.:

- a) administrowanie i śledzenie, monitorowanie spraw pojedynczych bankrutów,
- b) w określonych przypadkach występowanie z usługami syndyka/likwidatora,
- c) prowadzenie zestawień bankrutów, firm źle zarządzanych, w których dopuszczono się zaniedbań,
- d) wycenę majątku (w tym nieruchomości) oraz zapewnienie usług inwestycyjnych dla firm tracących płynność finansową oraz likwidowanym funduszom nieruchomości,
- e) przeprowadzenie wnikliwych badań celem uzyskania poufnych informacji o spółkach, jeżeli jest to uzasadnione ważnym interesem publicznym,
- f) doradzanie ministrom, departamentom, rządowym agencjom oraz innym instytucjom zajmujących się problematyką upadłości celem usprawnienia rozwiązań legislacyjnych
- g) informowanie opinii publicznej o problematyce związanej z upadłością poprzez stronę internetową, ulotki oraz specjalną infolinię - *Insolvency Enquiry Line* ¹⁶ .

Warto jednocześnie podkreślić, iż w dokumencie zatytułowanym *Corporate Plan 2011 – 2015*, który jest opracowaniem celów, jakie serwis chce osiągnąć w najbliższych latach oraz planów ich realizacji, można również zapoznać się z postulatami *The Insolvency Service* w zakresie polityki upadłościowej państwa, którymi są :

- a) *Petition Reform* – przegląd opcji umożliwiających znaczne ograniczenie roli sądów w procesach upadłościowych, z wyjątkiem sytuacji, w których występuje niezbędna potrzeba rozwiązania danego konfliktu
- b) *Personal insolvency review* – jest częścią szerszego projektu *Managing Borrowing and Dealing with Debt* prowadzonego przez *Department for Business Innovation and Skills*, a oznacza przegląd prywatnego reżimu upadłościowego, celem poszukiwania rozwiązań zapewniających zaspokojenie potrzeb dłużników i wierzycieli
- c) *Corporate insolvency reform* – celem polepszenia wyników wierzycieli oraz wsparcie dla firm celem niedopuszczenia ich do upadłości, co ma bezpośredni związek z zaproponowaną w ostatnim czasie przez ministerstwo reformą administracji
- d) Wprowadzanie innych, nowych rozwiązań związanych z prawem upadłościowych, związanych z problematyką sygnalizowaną przez wszystkie strony zainteresowane ¹⁷

The Insolvency Service jest jednak jedynie częścią działań Department for Business Innovation and Skills, specjalizującej się w obszarze problematyki upadłości. Sam Departament natomiast oferuje znacznie szersze spektrum usług związanych ze wspieraniem przedsiębiorczości w Wielkiej Brytanii, w tym także i sektora małych i średnich przedsiębiorstw, o czym poniżej. Priorytety działalności Departamentu, to :

¹⁶ <http://www.bis.gov.uk/insolvency/About-us>, 24. 08. 2011 r.

¹⁷ *Corporate Plan 2011 – 2015*, <http://www.bis.gov.uk/assets/bispartners/insolvency/docs/publication-pdfs/corporateplan%202011-15.pdf>, 25.08.2011 r.

- a) Poprawa dostępu do finansowania,
- b) Tworzenie coraz bardziej przyjaznego otoczenia biznesowego, dzięki czemu łatwiej będzie rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej, a także potencjał ekonomiczny będzie w miarę równomiernie rozmieszczony pomiędzy regiony oraz różne gałęzie przemysłu,
- c) Wprowadzenie kompleksowego programu reform, którego celem będzie stworzenie rozwiązań umożliwiających łatwiejszy dostęp do wsparcia w początkowych fazach działalności przedsiębiorstwa,
- d) Tworzenie kultury przedsiębiorczości, która wzmogłaby m.in. chęć w społeczeństwie do tworzenia własnych firm,
- e) Docenianie i promowanie firm, które osiągnęły sukces dzięki *Queen's Awards for Enterprise*.

Najważniejszym zagadnieniem spośród wyżej wymienionych, jest zwiększenie dostępu do finansowania małych i średnich firm, celem poprawy ich pozycji konkurencyjnej na rynku. Instrumenty, dzięki którym instytucja ta chce ten cel osiągnąć, to :

- a) Zwiększenia gamy źródeł finansowania firm,
- b) Gwarancje finansowe dla przedsiębiorstw,
- c) Fundusze Kapitałowe Przedsiębiorstw,
- d) Ulgi podatkowe,
- e) Tworzenie mechanizmów opóźniających płatności¹⁸

Najważniejszym z tych elementów, jest zwiększenie potencjalnych źródeł finansowania działalności firm. W tym celu stworzony został pakiet *Solutions for Business* produktów i usług finansowanych ze środków publicznych, który obecnie zawiera 13 różnych możliwości pozyskania funduszy. Są nimi :

- a) *Collaborative Research and Development* – ma na celu zintegrowanie działalności przedsiębiorców z sektora małych i średnich firm i środowisk naukowych w przeprowadzaniu innowacyjnych badań i wdrażaniu ich efektów do rzeczywistości gospodarczej, celem poprawy innowacyjności gospodarki brytyjskiej. Dotacja pokrywa połowę kosztów projektu z zakresu badań i rozwoju.
- b) *Designing Demand* – program ten zapewnia firmie wykazującej potencjał wzrostu mentoring, mający na celu zwiększenie konkurencyjności, przyspieszenia wzrostu gospodarczego;
- c) *Finance for Business* - program oferuje pożyczki do 250 000 funtów, inwestycje kapitałowe do 2 mln funtów w stosunku dwóch trzecich inwestycji publicznych do minimum jednej trzeciej inwestycji prywatnej.
- d) *Grant for Research and Development* – dotacja na badania i rozwój dla firm; grant zapewnia sfinansowanie 35 % - 60 % kosztów projektu ; głównymi kryteriami przyznania dotacji są :

¹⁸ <http://www.bis.gov.uk/policies/enterprise-and-business-support/access-to-finance> , 25.08.2011 r.

- potencjał komercyjny innowacji,
- stworzenie taniego prototypu przyszłego produktu, usługi, procesu,
- zbadanie wykonalności innowacji,
- opracowanie wstępnego procesu produkcji.

Informacje o grantach udzielane są na stronie www.innovateuk.org

- e) *Helping Your Business Grow Internationally* – program wspierający przedsiębiorców pragnących zinternacjonalizować swoją działalność; pomaga rozpocząć działalność eksportową, rozpocząć działalność na nowych, dotąd nieeksploatowanych zagranicznych rynkach oraz zwiększyć możliwości sukcesu ekonomicznego na zagranicznych rynkach. Najczęstszymi potrzebami przedsiębiorców w tej materii są :

- ocena zdolności firmy do rozpoczęcia działalności eksportowej,
- pomoc przy tworzeniu planu rozpoczęcia działalności eksportowej, ekspansji na nowe rynki,
- pomoc i wsparcie przy realizacji powyższych planów

Informacji udzielają dwa portale internetowe: www.businesslink.gov.uk , www.ukti.gov.uk oraz specjalna infolinia. Większość tych usług jest bezpłatna, mogą wystąpić natomiast pewne opłaty w przypadku UKTI; w odniesieniu do firm nie posiadających doświadczenia w zakresie działalności eksportowej przyznaje się granty m.in. na badania rynków, wizyty zagraniczne, udział w targach.

- f) *High Grow Coaching* – możliwość otrzymania profesjonalnej usługi coachingu w związku z rozpoczęciem i utrzymaniem wzrostu. Najczęściej coaching skupia się na następujących elementach :

- ocena możliwości wzrostu firmy
- zaprojektowanie trzyletniej strategii rozwoju dla firmy
- stworzenie planu umożliwiającego realizację strategii
- wdrożenie planu

Jeżeli firma ma duży potencjał wzrostu, lecz nie generuje dochodu, usługa będzie w takim przypadku wolna od opłat.

- g) *Improving Your Resource Efficiency* - program zwiększający efektywność wykorzystania zasobów, który obejmuje m.in.:

- case studies, doradztwo za pośrednictwem stron internetowych
- pożyczki, granty
- specjalistyczne doradztwo poprzez infolinię

Wsparcie to jest w większości bezpłatne.

- h) *Knowledge Transfer Partnership* - projekt oznaczający możliwość korzystania z bazy danych, wiedzy - UK Knowledge Base , co służyć ma efektywniejszemu podejmowaniu decyzji strategicznych przez firmy. Głównymi zaletami dla przedsiębiorców jest możliwość pozyskania do współpracy ekspertów z danych dziedzin, co ma skutkować nowymi projektami, stworzyć innowacyjne rozwiązania dla wzrostu, zwiększyć efektywność działalności operacyjnej firmy. Usługa ta jest częściowo finansowana

z grantu Technology Strategy Board, natomiast firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw finansują jedną trzecią kosztów projektu.

- i) *Manufacturing Advisory Service (MAS)* - program skierowany do szeroko pojmowanych zakładów produkcyjnych, oferujący m.in. usługi związane z *lean management* (polegający na eliminowaniu zbędnych i nieefektywnych czynności w funkcjonowaniu firmy – audyt funkcjonalny), zwiększenie wydajności w produkcji oraz wprowadzenie innowacji w procesie produkcji. W zakresie tego programu dostępne są następujące usługi :

- tworzenie zespołów doradczych,
- efektywniejsze zagospodarowanie przestrzeni w zakładzie,
- podniesienie jakości produktów,
- wprowadzenie innowacji w produkcji,
- wprowadzenie koncepcji 5S 6 Sigma, związanej z *lean management*.

Główne informacje, porady, pojedyncze wydarzenia, programy treningowe są bezpłatne. Dostęp do pomocy długoterminowanej oferowany jest firmom po konkurencyjnych stawkach rynkowych, natomiast firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw mogą liczyć na niższe stawki.

- j) *Networking for Innovation* - projekt jednoczy w sobie osoby z różnych środowisk: biznesowych, akademickich, ośrodków naukowo – badawczych, parków technologicznych, finansowych organizacji celem wymiany wiedzy , która ma służyć stymulowaniu powstawania innowacyjnych rozwiązań w gospodarce. W ramach tego programu przedsiębiorcy mają możliwość:

- integrowania się osób pochodzących z różnych środowisk w trakcie organizowanych przez *Networking for Business* spotkań,
- szeroki dostęp do specjalistycznej wiedzy, danych za pomocą serwisów on – line, dzięki którym można korzystać z różnych raportów, newsletterów, e- konferencji,
- możliwość pozyskania dodatkowego finansowania m.in. za pośrednictwem *Knowledge Transfer Partnerships* oraz z innych źródeł, takich jak np.: *Framework Programme 7 , Eureka , Venture Capital*.

Akces do *Networking for Innovation* jest bezpłatny dla zarejestrowanych firm.

- k) *Understanding Finance for Business* – bezpłatne doradztwo i wsparcie w zakresie prowadzenia spraw finansowych firmy. Oznacza nie tylko zdiagnozowanie potrzeb finansowych przedsiębiorstwa, ale także i zidentyfikowanie potencjalnych źródeł finansowania funkcjonowania firmy, a także pozyskanie prywatnych inwestorów.

Wszelkie doradztwo i wsparcie jest bezpłatne.

- l) *Work Place Training Including Apprenticeships* – produkt składa się z trzech części: praktyk zawodowych, szkoleń pracowniczych, oraz szkoleń z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem i przywództwa. Program praktyk zawodowych oznacza możliwość przyjęcia do pracy praktykanta, co jak podkreślają autorzy omawianego raportu, oznacza przyjęcie do pracy młodego, entuzjastycznie nastawionego do obowiązków i lojalnego pracownika. W przypadku praktykantów pomiędzy 16 a 18 rokiem życia rząd finansuje

100 % kosztów związanych ze szkoleniami. Dla praktykantów powyżej 19. rokiem życia pracodawcy zobowiązani są do sfinansowania co najmniej 50% kosztów szkolenia, oprócz kosztów wynagrodzenia. Skutkuje to faktem, iż rząd finansuje maksymalnie do 50% kosztów wyszkolenia praktykantów. Jednocześnie warto podkreślić, iż pracodawca zatrudniający praktykanta, ponosi pełne koszty wynagrodzenia.

- m) *Workplace Training* - program oferuje szkolenia dla pracowników niebędących praktykantami na danym stanowisku. Usługa obejmuje :
- w pełni finansowane przez środki publiczne szkolenia czytania, pisania, liczenia dla pracowników,
 - szkolenia dla osób w przedziale wieku między 19 a 24 lat na poziomie 2 i 3 (szkoła średnia, studia),
 - współfinansowane ze środków publicznych szkolenia na poziomie 2, jedynie dla pracowników firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw – w tym wypadku rząd finansuje 50 % kosztów szkoleń, przedsiębiorca pokrywa drugą połowę kosztów szkoleń.
- n) *SME Leadership and Management Programme* – program oferuje bezpłatne szkolenia dla samych przedsiębiorców celem zwiększenia ich umiejętności z zakresu zarządzania firmą i przywództwa w firmie. 89% uczestników szkoleń przyznało, iż dzięki szkoleniom odkryło nowe, lub rozwinęło posiadane już umiejętności, natomiast 84% spośród tychże uczestników stwierdziło, iż umiejętności te miały wpływ na sposób zarządzania przez nich firmą¹⁹.

Istotnym elementem systemu wsparcia przedsiębiorczości są finansowe instrumenty wsparcia. Do najistotniejszych instrumentów należą gwarancje finansowe dla przedsiębiorstw (*The Enterprise Finance Guarantee* (EFG)). Są to gwarancje kredytowe zwiększające możliwość uzyskania kredytów przez małe i średnie przedsiębiorstwa. Program ten został uruchomiony w styczniu 2009 r. i ma potrwać do 2014 – 2015 roku, zapewniając około 600 milionów funtów dodatkowych kredytów dla 6 000 małych i średnich przedsiębiorstw w latach 2011 – 2012. EFG obsługuje przedsiębiorstwa osiągające roczne obroty do 25 mln funtów, poszukujących oferty pożyczki od 1000 do 1 miliona funtów. Istotne ograniczenia wynikają również z przepisów unijnych dotyczących pomocy rządowej dla firm. Ograniczenia wewnętrzne wynikające z Industrial Development Act, z 1982 r. dotyczą :

- a) Pomocy związanej z eksportem,
- b) Korzystania z EFG jako mechanizmu ułatwiającego finansowanie za granicą,
- c) Preferencyjnego traktowanie dóbr krajowych wobec importowanych dóbr,
- d) Rolnictwa,
- e) Rybołówstwa,
- f) Transportu,

¹⁹ *Solutions for Business. Government Funded Business Support : A Guide for Business* , <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/enterprise/docs/s/11-776-solutions-for-business-government-funded-business-support.pdf> , 26.08.2011 r.

- g) Leśnictwa,
- h) Działalności gospodarczej związanej z węglem.

Spośród wymienionych powyżej ograniczeń należy zauważyć, że wszelkie wydatki związane z działalnością eksportową nie kwalifikują się do EFG. W przypadku rolnictwa natomiast, maksymalny ekwiwalent dotacji na produkcję rolniczą pierwotną wynosi 7 500 EUR przy na ogół maksymalnej wartości kredytu wynoszącej 50 000 EUR.

Należy podkreślić, iż firmy ubezpieczeniowe oraz prowadzące działalność związaną z usługami bankowymi, nie mogą korzystać z usług EFG. Oferują one same podobne programy we współpracy z towarzystwami przedsiębiorców, izbami przemysłowymi i korporacjami.

Program EFG oferuje następujące instrumenty, które obejmują okres od trzech miesięcy do dziesięciu lat, (chyba że zaznaczono inaczej) :

- a) Nowe pożyczki długoterminowe, które są nawet niezabezpieczone lub częściowo zabezpieczone, a przeznaczone są na cele inwestycyjne oraz na kapitał obrotowy,
- b) Refinansowanie istniejących już kredytów długoterminowych w sytuacji , w której kredytobiorca z powodu zmniejszającej się wartości zabezpieczenia kredytu albo zmniejszających się przepływów pieniężnych ma problemy ze spłatą kredytu,
- c) Konwersja całości lub części kredytu na udziały,
- d) Gwarancja na rachunku bieżącym – dostępna w okresie do dwóch lat.²⁰

Fundusze Kapitałowe Przedsiębiorstw *Enterprise Capital Funds* (ECF) mają zapewnić firmom z sektora małych i średnich finansowanie kapitału ze środków rządowych (oprócz środków pochodzących z sektora prywatnego) celem zlikwidowania tzw. luki kapitałowej (ang. equity gap), co oznacz sytuację, w której pozyczenie środków na publicznym rynku kapitałowym, od banków , firm leasingowych nie jest dla firmy będącej na początku swojej działalności możliwe.

W 2006 r. rozpoczęło działalność dziewięć ECF: IQ Capital Fund, 21st Century Sustainable Technology Growth Fund , The Seraphim Capital Fund , The Amadeus Enterprise Fund , The Catapult Growth Fund , Dawn Capital ECF , Oxford Technology Management ECF , MMC Venture Managers , Panoramic Growth Equity , Passion Capital²¹ . Fundusze Kapitałowe są jednostkami zewnętrznymi wobec Departamentu, pozostające pod kontrolą Departamentu jedynie w zakresie środków publicznych.

Department for Business Innovation and Skills wprowadza również inne rozwiązania mające na celu wsparcie przedsiębiorców dopiero zakładającym firmę. Do najważniejszych instrumentów wsparcia, dostępnych dla przedsiębiorców, zalicza się:

- a) stronę internetową www.businesslink.gov.uk na której będzie można uzyskać najważniejsze informacje niezbędne do rozpoczęcia działalności gospodarczej,

²⁰ <http://www.bis.gov.uk/policies/enterprise-and-business-support/access-to-finance/enterprise-finance-guarantee> , 25.08.2011 r.

²¹ <http://www.bis.gov.uk/policies/enterprise-and-business-support/access-to-finance/enterprise-capital-funds> , 25.08.2011 r.

- b) Punkt kontaktowy (konsultacyjny) *contact center* dla osób, które nie uzyskały potrzebnych im informacji na powyższej stronie internetowej, lub które nie mają dostępu do Internetu,
- c) Stworzenie specjalnej sieci ekspertów , doradzającej początkującym przedsiębiorcom
- d) Utworzenie specjalnego programu *Business Coaching* dla firm mających szczególnie potencjał wzrostu.²²

Poza przedstawionymi tu instrumentami wsparcia przedsiębiorczości, funkcjonuje rozległa sfera usług dla biznesu świadczonych przez firmy oraz instytucje finansowe. Większość rozwiązań finansowanych ze środków publicznych jest wzorowana na instrumentach komercyjnych, zaś realizacja wspomnianych programów pomocowych jest powierzona instytucjom prywatnym – komercyjnym lub o charakterze organizacji pożytku publicznego, na zasadach konkursowych. Realizacja publicznych programów wsparcia przedsiębiorczości ma charakter partnerstwa publiczno – prywatnego.

Finlandia

W Finlandii utworzono piętnaście Centrów Wzrostu Ekonomicznego i Zatrudnienia (ang. *T & E Centres*). Celem funkcjonowania tych instytucji jest dbanie o rozwój technologiczny, warunki pracy oraz internacjonalizację przedsiębiorstw. Środkami służącymi do realizacji tych celów są usługi doradcze (m.in. z zakresu zarządzania finansami przedsiębiorstwa), szkolenia dla przedsiębiorców. Należy zwrócić przy tym uwagę na fakt, iż podstawowe usługi są bezpłatne. W ujęciu ogólnym, Centra te mają na celu wspieranie działań prowadzących do dobrobytu, zrównoważonego rozwoju, regionalnej konkurencyjności, ale także i zahamowanie niekorzystnych zmian klimatycznych²³ . Skutkiem powyższych założeń, analizowane Centra koncentrują swoje działania w trzech płaszczyznach :

- a) Przemysłu i biznesu w połączeniu z rynkiem pracy, działalności kulturalnej
- b) Transportu i infrastruktury
- c) Środowiska i zasobów naturalnych²⁴

Głównym aspektem działalności Centrów jest wspieranie sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Przejawia się to przede wszystkim w dwóch aspektach :

- a) Oferowaniu przedsiębiorcom specjalistycznych usług doradczych w szerokim zakresie oraz przez cały okres funkcjonowania firmy. Usługi te obejmują również szkolenia z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem oraz zarządzania zasobami ludzkimi, które obejmują zarówno pracowników zatrudnionych już w firmie, jak i nowo zatrudnionych.

²² <http://www.bis.gov.uk/policies/enterprise-and-business-support/business-improvement> , 25.08.2011 r.

²³ <http://www.ely-keskus.fi/en/frontpage/Sivut/default.aspx> , 22.08.2011 r.

²⁴ Centres for Economic Development, Transport and the Environment at Your Service , http://www.ely-keskus.fi/en/frontpage/Documents/ELY_esite_englanti.pdf , 22.08.2011 r.

- b) Finansowanie perspektywicznych inwestycji, które poprawią konkurencyjność lokalnych firm, poprawią lokalną strukturę zatrudnienia, a także będą sprzyjać internacjonalizacji przedsiębiorstw oraz wzrostowi ich produktywności²⁵ oraz rozwojowi technologicznemu i innowacyjnemu firm.

Wszystkie Centra usytuowane są w ramach struktury Ministerstwa Pracy i Gospodarki, natomiast ich funkcjonowanie koordynowane jest również przez resorty Spraw Wewnętrznych, Rolnictwa i Leśnictwa, Środowiska, Transportu i Komunikacji oraz Edukacji i Kultury²⁶.

Centra w ramach pierwszej płaszczyzny swojej działalności, w podejmują następujące zadania :

- a) Rozwój i finansowanie usług doradczych dla przedsiębiorców,
- b) Rozwój handlu i przemysłu oraz środowiska innowacji,
- c) Rozwój rolnictwa i obszarów uprzemysłowionych,
- d) Prognozowanie rozwoju biznesu i zatrudnienia na rynku pracy oraz umiejętności i potrzeb edukacyjnych,
- e) Propagowanie kultury i twórczej gospodarki,
- f) Rozwój współpracy międzynarodowej,

Najbardziej rozwiniętym obszarem funkcjonowania Centrów są usługi doradcze dla przedsiębiorców. Świadczy o tym rozbudowana struktura podmiotów tworzących całokształt wsparcia dla przedsiębiorców. Są nimi :

- a) EnterpriseFinland – usługi informacyjne dla przedsiębiorców, w szczególności dla rozpoczynających swoją działalność. Na stronie internetowej serwisu znajduje się również wiele przydatnych przedsiębiorcom artykułów, wiadomości o instytucjach, w których mogą otrzymać różnego rodzaju usługi²⁷, np. :
 - (i) zrzeszenia jednoczące fińskie firmy, tj. np. Konfederacja fińskiego Przemysłu (ang. Confederation of Finnish Industries) , Centralna Izba Handlowa (ang. Central Chamber of Commerce) oraz Federacja Fińskich Przedsiębiorstw (ang. Federation of Finnish Enterprises), która oferuje szerokie usługi doradcze z zakresu prawa podatkowego, prawa spółek, prawa pracy, finansowania działalności gospodarczej, prawa umów, patentów, ubezpieczeń społecznych itp, a także zajmuje się m.in. lobbowaniem na rzecz korzystnych rozwiązań dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw;²⁸
 - (ii) instytucje dostarczające profesjonalne, aktualne informacje gospodarcze, tj. Finnfacts która zajmuje się m.in. opracowywaniem

²⁵ http://www.expats-finland.com/entrepreneurship/development_and_finance.html#te , 23.08.2011 r.

²⁶ <http://www.ely-keskus.fi/en/frontpage/Sivut/default.aspx> , 23.08.2011 r.

²⁷ <http://www.update.yrityssuomi.fi/ysforms/default.aspx?nodeid=13019&lang=2&PresLanId=2> , 23.08.2011 r.

²⁸ http://www.yrittajat.fi/en-GB/federation_of_finnish_enterprises/about-ffe/ , 23.08.2011 r.

danych o fińskim przemyśle i biznesie dla mediów, także międzynarodowych²⁹ oraz Instytut Fińskiej Gospodarki (ang. Research Institut of the Finnish Economy), który prowadzi badania z zakresu ekonomii, polityki społecznej, prawa, które wpływają także na decyzje podejmowane przez ustawodawcę fińskiego;³⁰

- (iii) serwisy zawierające informacje związane z badaniami i rozwojem, tj. m.in. e.finland.fi , który jest skierowany nie tylko do firm międzynarodowych, organizacji badawczo – rozwojowych, ale także i innych podmiotów zainteresowanych wiedzą dotyczącą społeczeństwa informacyjnego w Finlandii³¹, The Finnish Science Park Association TEKEL, które skupia ok. 30 parków naukowych i technologicznych w miastach uniwersyteckich i które m.in. promuje firmy wprowadzające innowacyjne rozwiązania w swojej działalności gospodarczej³² oraz research.fi, który prezentuje m.in. dane statystyczne, wyniki badań naukowych, a także niezbędne informacje dotyczące współpracy firm (także tych z sektora małych i średnich przedsiębiorstw) z ośrodkami naukowymi³³
- b) Tekes – fińska organizacja ekspercka zajmująca się finansowaniem badań, innowacji i rozwoju technologicznego firm, której działalność finansowana jest ze środków publicznych. Tekes przyznaje rocznie około 600 milionów euro na projekty, inwestycje zmierzające do tworzenia nowych know-how, produktów, innowacyjnych usług. Tekes ułatwia również współpracę pomiędzy małymi i średnimi firmami, przedsiębiorstwami a i ośrodkami naukowymi, a także między podmiotami sektora publicznego, prywatnego i organizacjami pozarządowymi. W związku z powyższym, klientami Tekesu są m.in. takie podmioty jak firmy, instytucje badawcze, uczelnie, organizacje pozarządowe, władze regionalne i lokalne oraz inne organizacje działające w Finlandii. Warto również podkreślić fakt, iż Tekes finansuje również projekty badawczo – rozwojowe firm z kapitałem zagranicznym, zarejestrowanych jednak w Finlandii³⁴.
- c) Finpro – instytucja będąca wsparciem dla firm na wszystkich etapach jej umiędzynarodowienia, którym są w głównej mierze usługi doradcze, informacyjne, consultingowe w zakresie związanym z procesem internacjonalizacji, np. projektowanie wzrostu kosztów funkcjonowania na rynku, poprawa pozycji rynkowej firmy;³⁵

²⁹ <http://www.finnfacts.fi/> , 23.08.2011 r.

³⁰ <http://www.etla.fi/eng/index.php?did=381> , 23.08.2011 r.

³¹ <http://e.finland.fi/> , 23.08. 2011 r.

³² http://www.tekel.fi/in_english/ , 23.08.2011 r.

³³ <http://www.research.fi/en> , 23.08. 2011 r.

³⁴ http://www.tekes.fi/en/community/Funding_and_services/346/Funding_and_services/1238 , 23. 08. 2011

r.

³⁵ <http://www.finpro.fi/finpro> , 24.08.2011 r.

- d) Finnvera – instytucja finansująca w głównej mierze firmy rozpoczynające proces internacjonalizacji , co wiąże się również z zabezpieczeniem firmy związanym z działalnością eksportową. Instrumenty, za pomocą których realizuje swoje cele Finnvera, to m.in. : oferowanie kredytów, gwarancje kredytów eksportowych, inwestycje venture capital oraz inne usługi związane z finansowaniem eksportu;³⁶
- e) Krajowa Rada Patentów i Rejestracji Finlandii (ang. National Board of Patents and Registration of Finland - NBPR) – organizacja zajmująca się udzielaniem patentów i wzorów użytkowych oraz rejestrowaniem znaków towarowych , a także szeregiem usług informacyjnych, doradczych oraz szkoleń;³⁷
- f) Fińska Administracja Podatkowa, która dysponuje instrumentami umożliwiającymi w określonych warunkach elastyczne podejście do egzekucji podatków od podmiotów gospodarczych (np. wakacje podatkowe, ulgi, etc) .

W zakresie pozostałych obszarów działalności, Centra również aktywnie udzielają swojego wsparcia. W ramach rozwoju handlu i przemysłu oraz środowiska innowacji Centra dotują projekty realizowane przez instytucje publiczne, mające na celu ułatwienie rozpoczęcia działalności przez przedsiębiorców, co ma stworzyć korzystne warunki dla rozwoju biznesu. Jednocześnie Centra wspierają umiędzynarodowienie środowisk innowacyjnych w Finlandii celem współpracy z ośrodkami z całego świata. Istotnym elementem funkcjonowania Centrów , jest prognozowanie kierunków rozwoju biznesu i nowych trendów rynku pracy tak, aby dostosować edukację osób do zapotrzebowania na dane umiejętności na rynku pracy. Regionalne strony internetowe Centrów podkreślają natomiast swoje funkcje w odniesieniu do wsparcia udzielanego nowo powstałym firmom, w zakresie pomocy w zakładaniu firmy, organizacji szkoleń z zarządzania firmą , finansowanie początkowej działalności firmy , organizacji szkoleń dla pracowników oraz w zarejestrowaniu firmy poprzez Centra ELY.³⁸

Hiszpania

W Hiszpanii stosowane jest rozwiązanie, pod nazwą New Enterprise Project, w skład którego wchodzi m.in. Centrum Informacyjne oraz uproszczony system rachunkowości (model).

Program ten ma za zadanie wspierać przedsiębiorców w rozwiązywaniu problemów przy początkowym etapie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Projekt opiera się na całej sieci punktów doradztwa, informacji i usług. Doradztwo to skierowane jest zarówno do podmiotów publicznych, jak i niepublicznych.

³⁶ <http://www.finnvera.fi/eng/Domestic-finance> , 24.08.2011 r.

³⁷ <http://www.prh.fi/en.html> , 24. 08. 2011 r.

³⁸ <http://www.update.te-keskus.fi/Public/?ContentID=28875&NodeID=10530&area=7651&lang=2> , 24.08.2011 r.

Prace nad wprowadzeniem rozwiązań w ramach New Enterprise Project rozpoczęły się w 2002 r. z inicjatywy Dyrekcji Generalnej ds. Polityki Wspierania Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Fundamentem owego projektu jest ustawa z dnia 1 kwietnia 2003 r, która wprowadza nową postać spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (SRL w Hiszpanii), która opracowana została z myślą o małych przedsiębiorstwach.

Głównym celem tego aktu jest ułatwienie procedury zakładania firmy, co znajduje odzwierciedlenie m.in. w uproszczonych procedurach rejestracyjnych i notarialnych, które na bazie standardowego aktu założycielskiego trwają do 24 godzin. Kolejnym filarem projektu, jest elektroniczna obsługa nowych aplikacji, do czego stworzony został The Information Centre and Network for Business Creation (CIRCE) w dekrete królewskim 682/2003 z dnia 7 czerwca.

CIRCE jest systemem informatycznym , na który składają się następujące elementy:

- a) The Electronic Processing System (STT – CIRCE) , który jest systemem wspierającym tworzenie biznesowych aplikacji na podstawie pojedynczego dokumentu elektronicznego (ang. Single Electronic Document – SED).
- b) Portal SME , przeznaczony dla przedsiębiorców prowadzących małe i średnie firmy, który oferuje szczegółowe informacje i porady
- c) Ogólnokrajowa sieć Enterprise Creation Advisory and Initiation Points (PAIT's), która jest platformą dla uzyskiwania pomocy oraz wsparcia z zakresu problematyki dotyczącej przedsiębiorców w pierwszych latach funkcjonowania firmy na rynku, tj. np. procedur administracyjnych, zakładania działalności gospodarczej.

Na mocy dekretu królewskiego 1332/2006 z 21 listopada, możliwość rejestracji w ramach projektu New Enterprise została rozszerzona o wszystkie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Single Electronic Document jest natomiast formą elektronicznego instrumentu, który zawiera w sobie niezbędne dane dotyczące firmy. Warto również w tym kontekście zwrócić uwagę na usługi, jakie są oferowane w ramach PAIT. Są nimi m.in.:

- a) Wszelkie informacje dotyczące nowego rodzaju spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (SLNE), spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (SRL) z zakresu obejmującego aspekty m.in. prawne, księgowo, handlowe, podatkowe
- b) Informacje dotyczące innych form otrzymania pomocy publicznej
- c) Inne przydatne dla firm informacje, obejmujące niezwykle szeroki zakres tematyczny, tj. np. sprawy (oprócz wyżej wymienionych) także związane z internacjonalizacją przedsiębiorstwa, rozwojem technologicznym firmy, innowacyjności firmy, współpracy gospodarczej pomiędzy poszczególnymi podmiotami .³⁹

³⁹ <http://www.circe.es/Circe.Publico.Web/Articulo.aspx?titulo=Servicios+que+presta+un+PAIT> , 22.08.2011 r.

Niemcy

W przypadku Niemiec prezentujemy system o istotnym znaczeniu dla polityki gospodarczej tego kraju a tym samym dla przedsiębiorców i przedsiębiorstw, których ta polityka dotyczy, w tym przedsiębiorstw MSP.

Poza systemami pomocy bezpośredniej funkcjonują w niemieckiej gospodarce systemy, których wpływ jest znacznie szerszy dla planowania i prowadzenia przedsiębiorczości, niż oddziaływanie systemu bezpośredniego wspierania przedsiębiorczości – mniej lub bardziej administracyjnego. Do najistotniejszych zalicza się infrastrukturę gospodarki, która generuje wiedzę i informacje. Służą one polityce pieniężnej ale także polityce gospodarczej, polityce inwestycyjnej i innym. Dzięki wiedzy i informacji stale dostarczanej dla podmiotów gospodarczych gospodarka a w niej głównie średnie firmy funkcjonują bardzo efektywnie.

W Niemczech od ponad 40 lat funkcjonuje w Bundesbanku system informacji o przedsiębiorstwach i ich ratingu JALIS. Oparty jest na dwóch źródłach informacji – danych (ilościowych) pochodzących z raportów rocznych gromadzonych przez strukturę regionalną Bundesbanku oraz dodatkowej informacji jakościowej o przedsiębiorstwach.

Celem systemu jest gromadzenie i przetwarzanie danych, które są wykorzystywane w procesie prowadzenia polityki pieniężnej (zabezpieczenie operacji refinansowych wierzycielskimi papierami wartościowymi emitowanymi przez przedsiębiorstwa) i uznawane są za istotne dla prawidłowego rozeznania banku centralnego o stanie gospodarki. Ponadto wykorzystywane są do nadawania „ratingów” przedsiębiorstwom. Dane o wynikach przedsiębiorstw są przetwarzane w sposób scentralizowany w trzech etapach. Etap pierwszy to przetwarzanie wstępne (tzw *pre-processing*) – polegające na ocenie i rozkładzie wartości wskaźników finansowych wyliczonych z danych ilościowych badanych przedsiębiorstw. W zakresie informacji jakościowej etap ten polega na określeniu praktyki księgowości stosowanej przez poszczególne przedsiębiorstwo (konserwatywne, neutralne, agresywne) i w następnej kolejności przyporządkowanie tak wyróżnionym klasom odpowiednich wskaźników finansowych (skalowanie). Na etapie drugim - głównego przetwarzania - przeprowadzana jest sektorowo zorientowana analiza dyskryminacyjna (klasyfikacyjna) zawierająca ocenę praktyk księgowania stosowanych przez firmy. Składa się na nią opracowanie funkcji klasyfikacji przedsiębiorstw w sekcji przetwórstwo przemysłowe (*manufacturing*), handel hurtowy i detaliczny i następnie pozostałe sekcje. Trzeci etap - tzw. *post-processing* – polega na standaryzowaniu podejmowanych decyzji o ratingu firmy – poprzez stosowanie zasad opartych na włączeniu dodatkowych jakościowych cech (*features*) i zmienności wskaźników wynikających z danych bilansowych. Dopiero po tej procedurze dokonuje się wstępnej klasyfikacji zgodnie z wymogami stosowanymi w Europejskim Systemie Banków Centralnych. W wyniku procedury przyznawana jest każdej firmie ocena w postaci liczby tzw. rating.

Podstawowym elementem tworzenia ratingu na potrzeby polityki pieniężnej ale również przydatnego dla firm jest określenie (rozszyfrowanie) zachowań księgowych spółek (firm).

Autorzy metody wyszli z założenia, że „zdrowe”, normalnie funkcjonujące przedsiębiorstwo nie ma potrzeby ujawniania swojego ekonomicznego potencjału i dlatego ma tendencje do stosowania konserwatywnego sposobu księgowania. Z kolei przedsiębiorstwa z problemami ekonomicznymi stosują agresywną księgowość, wychodząc z założenia, że pozwoli to ukazać ich silną pozycję finansową. Charakterystyka ta ma istotne znaczenie dla klasyfikacji przedsiębiorstw, na co wskazują wyniki analizy „życia” ocenianych firm.

Określenie zachowań księgowych – z wyróżnieniem trzech rodzajów – następuje poprzez ocenę rozwinięcia stosowanych opcji księgowania, poprzez porównanie wyników firm w roku n z wynikami w latach $n-1$, $n-2$, etc. Wykorzystuje się również informacje zawarte w załącznikach do kolejnych sprawozdań rocznych (informacje audytora, wyjaśnienia zarządu). Aby można było nadać rating blisko 50 000 przedsiębiorstw koniecznym było rozwinięcie odpowiednich metod statystycznych i matematycznych, zaprojektowanych dla przeprowadzenia statystycznie poprawnego wyróżnienia poszczególnych klas w oparciu o dane ilościowe. Proces kwalifikacji jest wspierany przez komputerowy system ekspercki oparty na wiedzy pozwalającej na delimitacje w przypadku niejasnych, zamazanych cech, lub błędnych wartości (system jest w użyciu od 1998 roku). Oceniana firma jest informowana o uzyskanym ratingu, jednak ocena ta nie jest przekazywana innym podmiotom, na zewnątrz Banku ze względu na wymóg ochrony danych osobowych. Upublicznienie oceny nadanej małej firmie np. rodzinnej, oznacza *de facto* przekazanie informacji o osobach prywatnych. Ale jednocześnie sama firma ma prawo upublicznić informację o uzyskanym ratingu.

Drugim, po wsparciu analitycznym i systemach wczesnego ostrzegania ważnym instrumentem wsparcia przedsiębiorców w Niemczech są działania na rzecz tych, którzy ponownie rozpoczynają swoją działalność. Eksperti zwracają przy tym uwagę, iż osoby takie podejmują w swojej nowej działalności mniejsze ryzyko, co zdeterminowane jest także mniejszymi zasobami (m.in. zakładają firmę z mniejszym kapitałem, zatrudniają w niej mniejszą liczbę pracowników). W tym zakresie stosowanych jest kilka rozwiązań różniących się szczegółami a sprowadzających się do wsparcia finansowego przedsiębiorców. W początkowym stadium są to dotacje, zastępowane następnie finansowaniem dłużnym. Warunkiem uzyskania dotacji jest wykazanie możliwości reorganizacji przedsiębiorstwa. Celem uzyskania przez dane przedsiębiorstwo dodatkowych funduszy jest w głównej mierze ponowne rozpoczęcie działalności, ale także finansowane może być opracowanie planów upadłościowych oraz działań mających na celu dalsze funkcjonowanie danego podmiotu gospodarczego (układ, restrukturyzacja). System taki funkcjonuje efektywnie w Saksonii (Niemcy), gdzie sektor małych i średnich przedsiębiorstw może zostać dofinansowany z saksońskiego publicznego Banku Rozwoju.⁴⁰

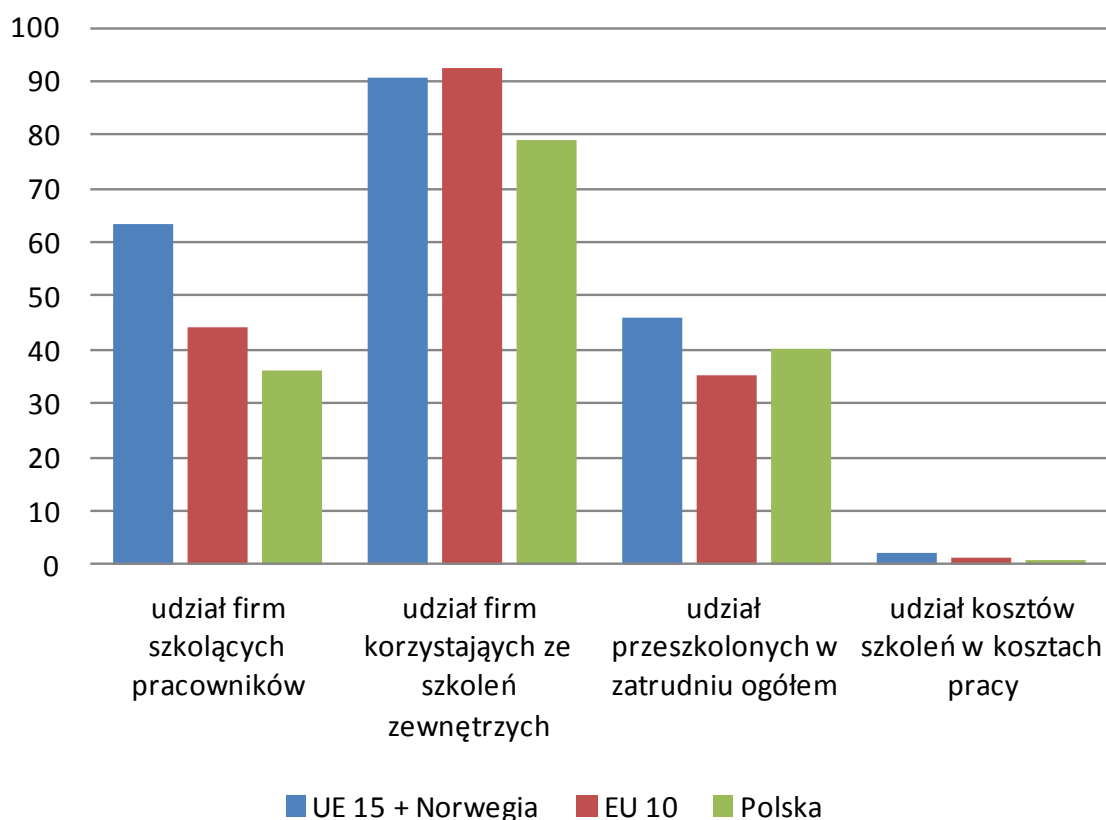
⁴⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:DKEY=456594:EN:NOT>

7 Podsumowanie

Luka popytowa

Wcześniejsze i najnowsze badania rynku usług szkoleniowych i doradczych wskazują na relatywnie niską skłonność do uczestnictwa w szkoleniach ustawicznych i korzystania z usług doradczych przez pracowników i przedsiębiorców w Polsce w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej i krajami OECD (Instytut Zarządzania, 2004, str. 42), (Czarnik & inni, PARP 2011, str. 59). Wskaźniki udziału w szkoleniach, potrzeb szkoleniowych i inne są od kilku do kilkudziesięciu procent niższe niż w krajach EU15 jak też w porównaniu z nowymi krajami członkowskimi.

Wykres 36. Wybrane aspekty szkoleniowe w grupie małych przedsiębiorstw



Źródło: za (Instytut Zarządzania, 2004, str. 42 i kolejne)

Szczególnie duża różnica jest w grupie przedsiębiorstw małych (por. Wykres 36). Jednocześnie brak pracowników o wysokich kwalifikacjach jest jedną z częściej wymienianych barier rozwoju przedsiębiorstw (Sztander-Sztanderska (red.), PARP 2010) w tym małych przedsiębiorstw (PAP, 2007) (ORSEU, 2009, str. 17).

W skali makro, wydatki na wiedzę i badania pozostają w Polsce na niskim poziomie, tak w odniesieniu do PKB na głowę jak i udziału tych inwestycji w budżecie (Zienkowski (red.), 2003). W ostatnim dwudziestoleciu znacząco poprawiła się dostępność studiów akademickich (liczba studiujących wzrosła 5 krotnie, choć jakość studiów pozostawia wciąż wiele do życzenia) oraz liczba osób z formalnym wyższym wykształceniem (Thieme, 2009). Ten proces w połączeniu z konkurencją i kształceniem *learning by doing* w dużych przedsiębiorstwach odpowiada w znacznym stopniu za wzrost kwalifikacji polskich pracowników i przedsiębiorców na przestrzeni ostatnich lat.

Zmniejszająca się, ale stale obecna luka w wydajności pracy w Polsce w stosunku do średniej krajów OECD, wynosząca jednak nadal ok. 50%, istniejąca luka kompetencyjna oraz niskie wskaźniki chęci doksztalania wskazują na istniejący ukryty popyt, który powinien ujawniać się m.in. na skutek polityki społecznej mającej na celu zachęcenie pracowników oraz przedsiębiorców małych i średnich przedsiębiorstw do podnoszenia kwalifikacji i korzystania ze szkoleń i usług doradczych (OECD, 2011, str. 129).

Promocji wiedzy przedsiębiorców, kształcenia, rozbudzania potrzeby szkoleń powinny służyć w pierwszej kolejności środki publiczne.

Niejednorodna podaż

Wyniki przywołanych powyżej badań nad podażą usług szkoleniowych w Polsce ukazują częściowo rozwinięty i rozwijający się rynek usług szkoleniowych, doradczych i instrumentów wsparcia głównie dla pracowników, w tym studiów podyplomowych oferowanych przez uczelnie akademickie jak i firmy szkoleniowo-doradcze. We wszystkich analizowanych grupach podmiotów oferujących usługi szkoleniowo-doradcze (uczelnie akademickie państwowe i prywatne, komercyjne firmy szkoleniowo-doradcze, organizacje społeczne (stowarzyszenia i fundacje) oraz agendy administracji publicznej (PARP) stwierdzono ofertę szkoleniową skierowaną tak do pracowników jak i przedsiębiorców grupy MMSP w analizowanych obszarach problemowych. Jednak większość ofert firm komercyjnych (92%) nie deklaruje do jakiej grupy klientów (w rozumieniu klasy wielkościowej przedsiębiorstw) adresuje swoją ofertę. W przypadku oferty uczelni państwowych i niepublicznych oraz organizacji społecznych odsetek ten jest mniejszy (ok. 50%). Największym udziałem ofert dla małych i średnich przedsiębiorstw charakteryzują się uczelnie prywatne (69%).

W uczelniach publicznych tylko 34% oznaczonych ofert skierowanych było do MSP. W firmach komercyjnych stosunkowo trudno jest znaleźć ofertę szukając pod kątem wielkości przedsiębiorstwa. Indywidualny przedsiębiorca rzadko bywa adresatem oferty szkoleniowej, najczęściej w ofercie organizacji społecznych oraz PARP (co nie dziwi biorąc pod uwagę misję Agencji).

Badania oferty szkoleniowej i doradczej poszczególnych rodzajów instytucji wskazują na największą liczebność szkoleń i studiów podyplomowych z zakresu zarządzania (60% studiów podyplomowych ogółem) oraz z zakresu umiejętności osobistych (44% oferty uczelni prywatnych, publicznych 15%) rzadziej finansów (obecnych głównie w ofercie organizacji społecznych oraz PARP) (Tabela 3).

Tabela 3. Struktura oferty grup podmiotów w zakresie problemowym programu II szansy [w % oferty]

Szkolenia w ofercie:	Cele i obszary wiedzy kluczowe dla powodzenia programu II szansy				Inne
	zarządzanie	finanse	prawo	umiejętności personalne	kobiety, rodzina
Szkół wyższych:					
publicznych	45	20	20	15	0
niepublicznych	24	24	8	44	6
studiów podyplomowych	60	17	9	14	0,2
Firm szkoleniowych:					
lokalnych	32	21	12	35	4
Agend administracji					
PARP ogółem	14	51	22	13	12
Akademia PARP	43	18	14	25	0
www.inwestycjewkadry.pl	47	20	9	24	1
Organizacje pozarządowe:					
fundacje i stowarzyszenia	24	37	28	11	8,5

Źródło: opracowanie własne autorów na podstawie wyników badań.

Najrzadziej oferowane są szkolenia z zakresu prawa (jedynie 8% w ofercie uczelni niepublicznych, 9% studiów podyplomowych oraz 9% szkoleń na portalu dedykowanemu MSP). Organizacje społeczne pozarządowe w większym stopniu oferują tę problematykę. Bliższe poznanie oferty szkoleń z zakresu prawa wskazuje na dominację szkoleń z zakresu prawa pracy, zamówień publicznych, podatkowego.

Niedostatek szkoleń prawniczych

Niewiele jest szkoleń w zakresie prawa z problematyki II szansy – z prawa handlowego (*corporate governance*) czy prawa upadłościowego i prawa restrukturyzacji (naprawczego). Oferta szkoleniowa w tym zakresie praktycznie nie istnieje. Zidentyfikowaliśmy jedynie 4 przypadki studiów podyplomowych w problematyce prawa upadłościowego (Białystok, Poznań, Warszawa, Lublin). W ofercie bazy www.inwestycjewedkadry.pl zidentyfikowaliśmy tylko jedną (na łącznie 91 ofert) ofertę studiów podyplomowych w problematyce związanej z upadłością (problematyka pracy syndyka). Analiza oferty szkoleniowej obecnej na rynku w okresie 2003-2011 wskazuje na stale największą podaż szkoleń w zakresie zarządzania i najmniejszą w zakresie prawa.

Tabela 4. Struktura problemowa oferty szkoleń w zakresie II szansy (w%)

	2003	2010	2011
prawo	6	17	15
finanse	16	21	26
um. osobiste	bd	21	22
zarządzanie	60	36	36

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania własnego – średnia z badanych grup podmiotów dla 2011, (Worek, Stec, Szklarczyk, & Keler, PARP 2011) dla 2010 i (Instytut Zarządzania, 2004) dla 2003.

Rozpoznanie potrzeb wiedzy wśród przedsiębiorców MSP w związku z polityką II szansy wskazuje z jednej strony na duże zapotrzebowanie na wiedzę w zakresie zarządzania, gdyż w tej problematyce przedsiębiorcy odczuwają braki i intuicyjnie pokładają nadzieję na poprawę jakości i wyników swojej działalności gospodarczej. Z drugiej strony przedsiębiorcy deklarują świadomość braku wiedzy w problematyce kryzysu przedsiębiorstwa i jego przewycięzania w tym w zakresie znajomości prawa upadłościowego (szerzej por. rozdz.4.4.2)

Potrzeby przedsiębiorcy-właściciela

Choć pracownicy zawsze będą największą grupą potencjalnych uczestników szkoleń i odbiorcą usług doradczych to ze względu na strukturę własnościową i strukturę podmiotową gospodarki, w której dominują mikro i małe przedsiębiorstwa, przedsiębiorcy, właściciele i udziałowcy firm (akcjonariusze) są znaczącą liczebnie grupą docelową szkoleń, której liczebność można szacować na ok. 3 mln osób (por. rozdz. 4.2). Jednak w praktyce rzadko można spotkać ofertę adresowaną do nich lub/i specjalizowaną pod ich potrzeby. Wyniki analizy wskazują, że oferta adresowana jest do pracowników lub bliżej nieokreślonego „przedsiębiorcy”, rzadziej do *explicite* kadry

zarządzającej, osób chcących założyć działalność gospodarczą a jeszcze rzadziej do właścicieli czy trenerów biznesu.

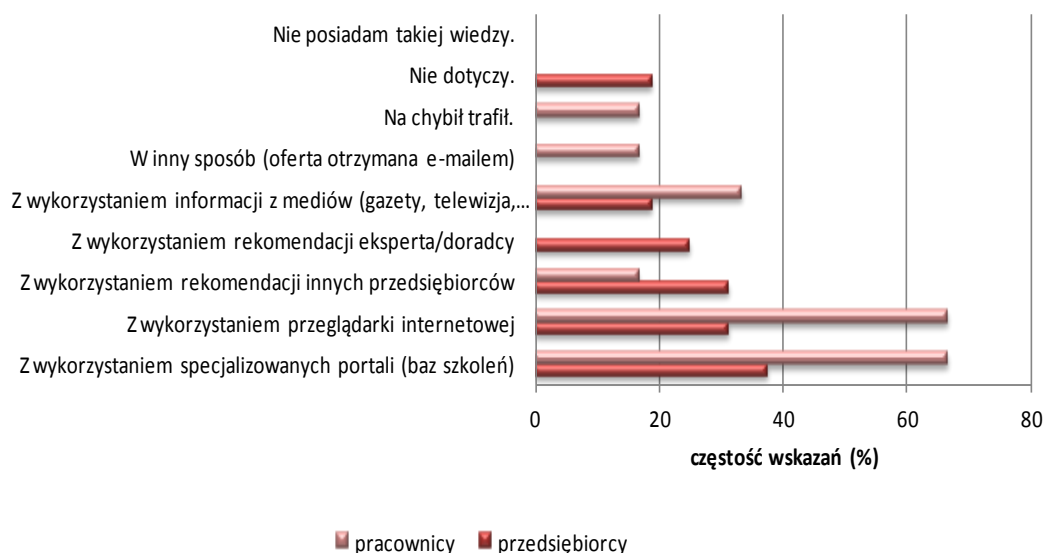
Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi

Przyjęta metoda poznania rynku usług szkoleniowych i doradczych dla przedsiębiorstw – z perspektywy przedsiębiorcy za pomocą dostępnych i jemu narzędzi, głównie informatycznych, ukazała problemy przedsiębiorców chcących podnieść swoje kwalifikacje lub szukających rozwiązania nurtujących go problemów. Przede wszystkim baza szkoleniowa jest rozproszona i konkurencyjna (dywersyfikacja oferty) co z jednej strony utrudnia znalezienie i wybranie odpowiedniego szkolenia, z drugiej strony stan konkurencji pozwala wybrać szkolenie dokładnie w oczekiwanym zakresie. Taki stan zróżnicowania rynku jest dobry, jednak ma określone mankamenty, m.in. mnogość oferty utrudnia ocenę jakości. Stąd znaczenie informatycznych instrumentów wsparcia przedsiębiorców w postaci m.in. portali internetowych, zbierających informację z rynku oraz klasyfikującym ofertę. W trakcie badań stwierdziliśmy funkcjonowanie kilku instrumentów informatycznych udzielających wsparcia przedsiębiorcy w poszukiwaniach oczekiwanej oferty szkoleń lub usług doradczych (baza danych i portal Rejestr Instytucji Szkoleniowych www.ris.gov.pl, portal www.inwestycjewedkady.pl, portal www.studiapodyplomowe.info.pl, portal Krajowy System Usług, www.edubroker.pl, i inne).

Choć w wywiadach z przedsiębiorcami z grupy MSP spotkaliśmy się z brakiem wiedzy o istnieniu i możliwościach ww portali, to konsultacje przeprowadzone wśród przedsiębiorców MSP ukazały wykorzystywanie tych narzędzi, szczególnie w firmach, które dotychczas korzystały z usług szkoleniowych i doradczych (por. wykres 37 **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.**).

W połączeniu z wciąż jeszcze niższym niż średnia w UE wykorzystaniem technik informatycznych w działalności gospodarczej jak i życiu codziennym, można przypuszczać, że istniejące instrumenty wsparcia nie są efektywnie wykorzystane. Jakość informacji tak na tych portalach jak i w ofertach firm pozostawia wiele do życzenia – informacje są niepełne, często mylące lub na wyrost, często brak jest im aktualności, tylko nieliczne i największe firmy dysponują interaktywnymi narzędziami komunikacji typu blog, czy forum dyskusyjne (oferta tych firm skierowana jest głównie do największych podmiotów gospodarczych).

Wykres 37. Sposoby wyboru firm szkoleniowych i doradczych przez MSP



Źródło: badanie autorów. Konsultacja na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw MSP (wrzesień 2011). Inne wymienione tematy szkoleń to umiejętności trenerskie, rozliczenia projektów unijnych, językowe, jakość, pozyskiwanie funduszy europejskich. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi.

Trudno określić i wybrać jakość

W większości przypadków nie sposób wyrobić sobie poglądu o jakości oferty w sposób inny niż poprzez ocenę cech drugorzędnych (występowanie określonych informacji w ofercie, jakość witryny internetowej, kompletność informacji, i in.). W olbrzymiej ilości podobnie brzmiących tematów i ofert trudno dokonać wyboru. Brak jest narzędzi, które naprowadziłyby przedsiębiorcę poszukującego wiedzy/szkolenia na podstawie zidentyfikowanych przez niego problemów na odpowiedni temat szkolenia.

Wyniki ankietowego badania opinii przedsiębiorców wskazują na fakt, że przedsiębiorca sam ma trudności z zinterpretowaniem sedna problemu, a tym samym często nie może trafnie wybrać szkolenia. Porównanie sposobu oferowania szkoleń i usług doradczych z oferowaniem innych towarów i dóbr konsumpcyjnych wskazuje na brak informacji ocennej, która jest bardzo istotna przy podejmowaniu decyzji o wyborze i zakupie towaru lub usługi. Z poznanych portali tylko jeden oferuje opcję oceny przez użytkownika szkoleń i to w bardzo uproszczonej formie. Brak jest opcji rekomendowania usługi lub zgłoszenia i ujawnienia uwag.

Po dokonaniu przeglądu rynku usług szkoleniowych i doradczych stwierdzamy, że brak jest na nim instrumentów, które pomogłyby przedsiębiorcy zmniejszyć asymetrię informacji o jakości

szkoleń i innych usług. Ma to szczególne znaczenie w przypadku najmniejszych podmiotów gospodarczych, które mają ograniczenia budżetowe w zakresie szkolenia siebie i swoich pracowników (ORSEU, 2009). W przypadku tych przedsiębiorstw koszt błędnego wyboru usług szkoleniowych, doradczych i/lub innych usług wsparcia jest największy.

Potrzeba rachunkowości zarządczej

Zarządzanie każdą jednostką gospodarczą (również przeżywającą kryzys oraz będącą w stanie upadłości) wymaga od kierownictwa nie tylko gromadzenia, ale i właściwego wykorzystania wielu informacji – zarówno finansowych, jak i niefinansowych. Szczególną rolę w zmniejszaniu ryzyka gospodarczego i inwestycyjnego odgrywa rachunkowość. Informacje z niej pochodzące powinny zajmować kluczowe miejsce w bazie informacyjnej wykorzystywanej w krótko- i długookresowym planowaniu działalności gospodarczej przedsiębiorstw MSP.

Przygotowana rzetelnie, z wykorzystaniem dostępnych metod i narzędzi baza informacyjna przedsiębiorstwa, jest czynnikiem, który może mieć wpływ na uniknięcie przez przedsiębiorstwo sytuacji kryzysowej oraz na jej przezwyciężenie gdy już nastąpi. Największą korzyścią jej posiadania jest jednak poprawa efektywności działalności gospodarczej. Jest ona niezmiernie przydatna też dla zapewnienia efektywności procesu upadłościowego. W przypadku postępowania zmierzającego do zawarcia układu jej wykorzystanie pozwala na racjonalne działania mające na celu zwiększenie możliwości przetrwania i rozwoju firmy po zakończonym postępowaniu.

Racjonalność działania – również w podmiotach przechodzących kryzys, a nawet będących w stanie upadłości (prowadzących działalność gospodarczą za zgodą sądu) lub po zakończeniu procesu upadłościowego prowadzącego do zawarcia układu – nie jest możliwa bez rozpoznania, zbadania i wyodrębnienia spośród wszystkich możliwych decyzji tej, która przyniesie największe zyski. Służy temu m.in. rachunkowość zarządcza, której szczególną zaletą jest podejście nastawione na przyszłość przedsiębiorstwa. Informacje pochodzące z przeszłości są wykorzystywane w rachunkowości zarządczej tylko w takim zakresie, w jakim mogą się przysłużyć przetrwaniu i rozwojowi firmy.

Rachunkowość zarządcza nie jest ograniczona przepisami prawa. Wybór metod i narzędzi wykorzystywanych w danej firmie, zależy jedynie od bieżących potrzeb kierowników jednostki wynikających ze specyfiki zarządzanej przez nich firmy. Tym samym możliwy jest taki dobór metod i narzędzi, który będzie wspomagał efektywność gospodarowania firmą z sektora MSP. Obecna sytuacja w sektorze mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (np. niski wskaźnik przeżywalności firm, częste przypadki działań na zasadzie intuicji właścicieli, a nie racjonalności) wskazuje na ogromną potrzebę wprowadzenia nowych metod i narzędzi w zarządzaniu jednostkami tego typu.

Wiedza kluczem do sukcesu

Warunkiem skutecznego zarządzania przedsiębiorstwem jest dostrzeżenie szans dla rozwoju i zagrożeń jakie płyną z wnętrza i otoczenia przedsiębiorstwa. Przedsiębiorca, aby zapewnić firmie przetrwanie powinien zdawać sobie sprawę z czynników determinujących rozwój i istnienie przedsiębiorstwa, w tym otoczenia instytucjonalnego, jak również zmienności warunków finansowych. Przedsiębiorstwa z sektora MSP mają ograniczone możliwości percepcji otoczenia jak również ryzyka wynikającego z ich działalności. Przyczyną jest m.in. brak wiedzy, ograniczone środki na zakup analiz, brak danych lub brak świadomości ich wagi. Istotnym mankamentem jest nie stosowanie nawet prostych systemów rachunkowości nie wspominając o bardziej złożonych systemach rachunkowości w praktyce małych i średnich przedsiębiorstw. Brak informacji finansowej uniemożliwia funkcjonowanie systemu wczesnego ostrzegania. Stąd potrzeba stworzenia i zaoferowania firmom z sektora MSP zewnętrznego instrumentu badania kondycji przedsiębiorstwa w postaci internetowego systemu diagnozy i doradztwa małym przedsiębiorstwom.⁴¹

System analityczny mógłby być obsługiwany (grodzenie danych z przedsiębiorstw, tworzenie modelu przedsiębiorstwa, generowanie porad, etc) przez konsultantów Krajowego Systemu Usług, organizacje społeczne, pracowników banków jak również bezpośrednio przez przedsiębiorców. Jego funkcjonowanie wyznaczałoby kierunki szkoleń dla przedsiębiorców szczególnie z zakresu finansów i zarządzania i umożliwiałoby ich interaktywną i efektywną formę wsparcia działalności gospodarczej.

Przemilczanie problemów

Analiza struktury oferty szkoleń i potrzeb przedsiębiorców wskazuje na popyt na szkolenia (wiedzę) z zakres rozwiązywania kryzysu niewypłacalności w przedsiębiorstwie, restrukturyzacji i przepisów prawa regulujących te zagadnienia i procesy. Podręczniki zarządzania i finansów, podobnie jak studia w tym zakresie, prezentują działalność gospodarczą jako pasmo sukcesów i permanentnego rozwoju przemilczając kryzysy, załamania, bankructwa.⁴² Tym samym nie przygotowują późniejszych przedsiębiorców jak i ich otoczenia do sytuacji krytycznych i prawidłowego zachowania w takich warunkach.

⁴¹ Koncepcję i założenia informatycznego instrumentu wsparcia funkcjonowania przedsiębiorstw przedstawia ekspertyza pt. „Instrument Badania Kondycji Przedsiębiorstwa – wirtualny system diagnozy i doradztwa małym przedsiębiorcom” opracowana dla Ministerstwa Gospodarki przez zespół Instytut Allerhanda pod kierunkiem W. Rogowskiego w składzie: K.Bauer, S.Fiedor, K.Kopczewska, A.Machowska, P.Pońsko, W.Rogowski, M.Rynko, D.Wędzki.

⁴² W podstawowych podręcznikach akademickich z zarządzania problematyka upadłości czy niewypłacalności praktycznie nie występuje. Por. (Koźmiński, 1996), (Griffin, 2005).

Opieka prawna i psychologiczna

Wyniki przeprowadzonych na zlecenie PARP badań przedsiębiorców przechodzących upadłości lub realizujących drugą szansę wskazują na potrzeby w zakresie porad prawnych oraz porad psychologicznych w trakcie procesu upadłości, a w tym drugim przypadku (psychologia) także w okresie po zakończeniu upadłości (Kowalewska & Jaguszyn-Krynicky, PARP 2011, mimeo). W obu tych dziedzinach funkcjonuje rynek usług tego rodzaju oraz specjalistyczne instytucje (np. kancelarie prawne, poradnie zdrowia psychicznego, gabinety psychoterapeutów).

W przypadku prawa, funkcjonuje opinia o negatywnych skutkach „zamknięcia” zawodów prawniczych, przejawiających się m.in. wysokimi cenami usług oraz trudniejszą ich dostępnością. Przeciwdziałać temu miały reformy podejmowane w ostatnich latach, których efekty na rynku powinny być widoczne w przeciągu kilku lat. Nie mniej ze względu na specyfikę prawa upadłościowego, wskazanym byłoby nawiązanie przez Punkty Konsultacyjne relacji (kontaktu) z kancelariami prawniczymi lub innymi ośrodkami wiedzy o prawie upadłościowym w celu współpracy w przypadkach zapotrzebowania na taką wiedzę ze strony przedsiębiorców zgłaszających się w sytuacji kryzysowej.

W systemie służby zdrowia funkcjonuje sieć poradnictwa psychologicznego i psychiatrycznego – poradnie zdrowia psychicznego. Obok nich istnieje rynek usług psychoterapeutycznych. Tak więc teoretycznie przedsiębiorca w potrzebie może znaleźć wsparcie psychologiczne. Niemniej, mając na względzie cele Polityki II szansy wskazanym byłoby nawiązanie przez Punkty Kontaktowe relacji (kontaktu) z wyselekcjonowanymi ośrodkami tego typu w celu, z jednej strony, zwrócenia uwagi psychologów na problematykę kryzysu i upadłości przedsiębiorstw, z drugiej strony, w celu współpracy w przypadkach zapotrzebowania na taką wiedzę ze strony przedsiębiorców zgłaszających się w sytuacji kryzysowej.

Potrzeby beneficjentów środków europejskich

Biorąc pod uwagę zmiany jakie zachodzą w ostatnich latach w demografii przedsiębiorstw (wzrost liczby nowych przedsiębiorstw) i w związku z obniżeniem kosztów wejścia na rynek w wyniku „łatwego” finansowania rozpoczynania działalności gospodarczej oraz postępującej deregulacji (co prawda w wolnym tempie), należy zwrócić uwagę na kondycję i potrzeby tej grupy firm w najbliższej przyszłości. W warunkach wzrostu konkurencji i powstawaniu firm opartych o najprostsze technologie (imitacyjnych), niskie kompetencje przedsiębiorców uniemożliwiają wytworzenie oryginalnych strategii rozwoju, które byłyby odporne na skopiowanie, a tym samym zapewniłyby rozwój. Przy takich uwarunkowaniach można przypuszczać, że znaczna część nowo powstających firm napotka w najbliższej przyszłości na trudności z utrzymaniem się przy życiu i w konsekwencji upadnie (Christiaensen & Pan, 2010).

Ze względu na fakt, że znaczna część (20%) dotychczasowych klientów Punktów Kontaktowych nie będących przedsiębiorcami stała się nimi, a pozostałe 80% klientów-przedsiębiorców

zainteresowanych było głównie pozyskaniem finansowania, to istnieje oznaczona populacja przedsiębiorstw do których powinna być adresowana specyficzna linia szkoleniowo-doradcza (Uniconsult & Opinia, PARP 2010). Wskazane jest przygotowanie specjalnej oferty szkoleniowej i ewentualnych instrumentów wsparcia dla tak uformowanych przedsiębiorstw mającej na celu przyspieszenie ich rozwoju – poprzez dostarczenie narzędzi (umiejętności) poszukiwania nisz rynkowych, internacjonalizacji działalności przedsiębiorstwa (proeksportowość) a przede wszystkim uświadomienia mankamentów łatwego finansowania nie-innowacyjnych przedsiębiorstw.

Ważna rola instytucji pożytku publicznego

Dokonany przegląd stosowanych rozwiązań w zakresie realizacji polityki II szansy w wybranych krajach Unii Europejskiej doprowadził do dwóch wniosków. Po pierwsze, problematyka ta jest elementem szerszego programu – systemu wsparcia przedsiębiorczości funkcjonującego od dłuższego okresu czasu, co oznacza, że trudno jest wyodrębnić jakieś szczególne narzędzia czy instrumenty dla realizacji tzw. polityki II szansy. Problemy te są rozwiązywane w ramach standardowych procedur funkcjonujących od lat, często państwo współfinansuje istniejące już rozwiązania dla zwiększenia ich efektu, upowszechnienia. Po drugie, wspieranie przedsiębiorczości w rozwiniętych krajach funkcjonuje w zintegrowanym systemie współpracujących ze sobą instytucji rynkowych, administracji oraz instytucji pożytku publicznego, organizacji społecznych i związków przedsiębiorców, branżowych itp. Według naszej wiedzy siatka społeczna w której funkcjonuje przedsiębiorca jest bardziej rozbudowana, w wielu ogniwach znajdują się źródła finansowania i źródła wiedzy dostępne dla przedsiębiorcy MSP. Trudno jest jednoznacznie wskazać, że przeniesione z tamtych krajów rozwiązania będą efektywnie funkcjonowały w naszych warunkach, nie mniej wskazanym jest propagowanie rozbudowy i aktywności społecznego otoczenia działalności gospodarczej.

Nowe funkcje Punktów Konsultacyjnych

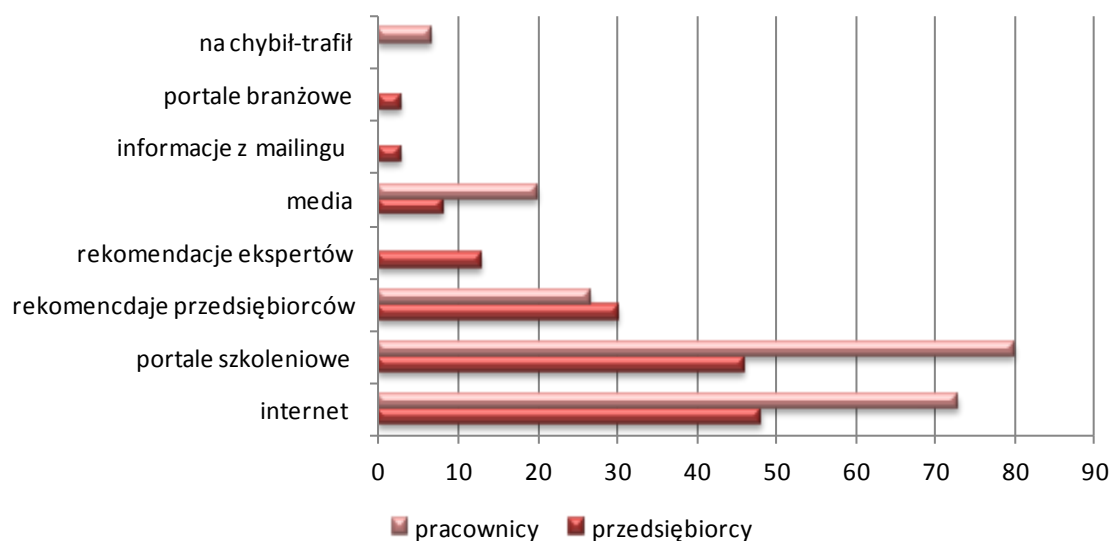
Na podstawie dostępnej wiedzy o funkcjonowaniu Punktów Konsultacyjnych można zauważyć, że systemem ten przyczynił się do rozwoju przedsiębiorstw MSP przynajmniej w zakresie wykorzystania przez nie środków europejskich. Dominuje funkcja informacyjna a nie doradcza. co potwierdzają wyniki badania (Uniconsult & ARC, PARP 2010, str. 43) wskazujące, że Punkty Konsultacyjne świadczą głównie usługi w zakresie informowania o możliwościach uzyskania wsparcia na realizację projektów ze środków publicznych, zasad podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz informacji o pozabankowych źródłach finansowania inwestycji. Funkcję doradczą (bez bliższej definicji jej rozumienia) w pracy Punktu Konsultacyjnego dostrzega jedynie co 10 ankietowany (Ibidem, s. 47). Niemniej potrzeby przedsiębiorstw MSP są szersze. Mając na celu dążenie do stworzenia spójnego systemu otoczenia przedsiębiorczości na

wzór funkcjonujących w krajach gospodarki rynkowej, oraz biorąc pod uwagę cele polityki II szansy należy jak najszybciej odejść od wyłącznie informacyjnej funkcji Punktów Konsultacyjnych i uzupełnić ją o funkcje doradcze dla przedsiębiorców. Nie chodzi o to by konsultanci kształcili przedsiębiorców – to powinny wykonywać powołane do tego firmy szkoleniowe i doradcze, powinni jednak dysponować dogłębną wiedzą o mechanizmach rozwoju i problemach przedsiębiorstw MSP, umożliwiające bycie punktem pierwszego kontaktu – pierwszej porady.

Przystawalność oferty do potrzeb szkoleniowych

O ile posiadamy pewną wiedzę o ofercie i instytucjach funkcjonującego w Polsce rynku usług szkoleniowych i doradczych (przedstawioną m.in. w niniejszej ekspertyzie), to nie dysponujemy głębszą wiedzą o jakości i przystawalności oferowanych i prowadzonych szkoleń i konsultingu do potrzeb przedsiębiorców. Funkcjonowanie rynku szkoleniowego świadczy (spotkanie podaży z popytem), że oferowane usługi znajdują nabywcę, ale nie informuje to na ile wiedza pozyskana w ich wyniku przyczyniła się do rozwiązania problemów lub odpowiedzi na potrzeby przedsiębiorcy. W przypadku subsydiowanych ze środków publicznych bezpłatnych usług problem ten jest jeszcze ostrzejszy, ze względu na występującą pokusę nadużycia. Jak wykazujemy w powyższej ekspertyzie brak jest informacji zwrotnej przedsiębiorców o odbytych szkoleniach w najpopularniejszych instrumentach wykorzystywanych do wyboru firm szkoleniowych czy doradczych. Brak jest również systemu oceny, certyfikacji i innego wyróżniania efektywnej i skutecznej oferty.

Wykres 38. Źródła informacji wykorzystywane przez przedsiębiorstwa MSP do wyboru usług szkoleniowych i doradczych



Źródło: badanie autorów. Konsultacja ankietowe na grupie 71 aktywnych przedsiębiorstw msp. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż przedsiębiorcy mogli wskazać 2 odpowiedzi.

W trakcie konsultacji przeprowadzonych wśród przedsiębiorców na potrzeby ekspertyzy okazało się, że zdecydowana większość ankietowych (87%) pozytywnie ocenia szkolenia w których brali udział w ciągu ostatniego roku. Konsultacje nie przewidywały głębszej analizy satysfakcji ani jej przesłanek, problem ten wymaga jednak dalszej analizy i badań. Na istnienie i powagę tego problemu wskazują opinie przedsiębiorców MSP wskazujące na brak dostosowanej dla ich potrzeb i możliwości szkoleń w ofercie na rynku. Z drugiej strony przedsiębiorcy mogą źle rozpoznawać problematykę szkoleń względem nurtujących ich problemów, na co wskazują wyniki konsultacji z przedsiębiorcami. Ponadto biorąc po uwagę fakt, że przedsiębiorcy korzystają ze szkoleń okazjonalnie i najczęściej bez uzasadnienia szkoleń w strategii firmy, można przypuszczać, że ich oczekiwania wobec szkoleń mogą nie być zbyt wygórowane, stąd może wynikać wysoki wskaźnik satysfakcji.

Interesujących wniosków dostarcza obserwacja uczestnicząca ze szkoleń dla przedsiębiorców MSP z zakresu zarządzania, które organizowane są przez PARP. Pozwala ona na sformułowanie wniosków co do rozbieżności/zbieżności szkoleń z oczekiwaniami przedsiębiorców, dopasowania materiałów szkoleniowych do potrzeb uczestników, poziomu merytorycznego materiałów, efektów praktycznych szkoleń (w tym zaangażowania uczestników) (szerzej w rekomendacjach rozdz. 8).

System wspierania rozwoju przedsiębiorczości

W pewnym uproszczeniu można zauważyć, że upadłość przedsiębiorstwa jest efektem wyczerpania się dotychczasowego specyficznego dla niego układu czynników produkcji – kapitału, pracy (zatrudnienia), kapitału relacji, technologii i kapitału intelektualnego. W wyniku czego dochodzi do strat – przede wszystkim w kapitale finansowym, ale także kapitale relacji, kapitale intelektualnym. Upadłość ujawnia też braki w kapitale intelektualnym przedsiębiorcy i pracowników, oraz nieprzystawalność (niekonkurencyjność) zastosowanej technologii (która jest pochodną wiedzy (kapitału intelektualnego) i dostępności kapitału).

Wychodząc z założenia, że przedsiębiorczość (kapitał intelektualny przedsiębiorcy) jest zasobem rzadkim i nabywanym w wyniku długotrwałej praktyki oraz mając na celu minimalizowanie straty społecznej (spowodowanej zanikiem przedsiębiorstwa) podejmowane są działania mające na celu zachowania tego rzadkiego zasobu jakim jest przedsiębiorczość.

Działania tego rodzaju można podzielić na dwie kategorie – (1) podejmowane przez przedsiębiorcę i (2) odejmowane przez instytucje zewnętrzne (w tym realizujące cele społeczne) oraz na dwa okresy – (1) w trakcie działania przedsiębiorstwa (przed upadłością) i (2) po akcie upadłości (zaniechaniu działalności).

W pierwszym okresie kluczowym jest identyfikacja luki w kapitale intelektualnym oraz w finansach czemu powinien służyć **system wczesnego ostrzegania** w przedsiębiorstwie. A następnie spożytkowanie informacji z niego płynących poprzez wykorzystanie rynku kapitału

(instrumentów finansowania, finansowych instrumentów wsparcia) i rynku wiedzy (szkoleń, doradztwa). W tym okresie najważniejsze powinności ciążyą na przedsiębiorcy zaś ograniczone są możliwości po stronie instytucji otoczenia przedsiębiorczości.

W drugim okresie gdy doszło już do dezintegracji przedsiębiorstwa konieczne jest odtworzenie jego składowych. Straty finansowe skutkują utratą wiarygodności kredytowej. Dezintegracji ulegają więzy społeczne w samym przedsiębiorstwie (odchodzą pracownicy) oraz więzy z otoczeniem (odchodzą kontrahenci). Sytuacja w jakiej znalazł się przedsiębiorca w wyniku upadłości zbliżona jest do sytuacji przed założeniem przedsiębiorstwa, jednak w tym przypadku jest trudniejsza gdyż przedsiębiorcę obciąża znana już porażka. Również w tym przypadku najistotniejsze są wysiłki samego przedsiębiorcy dla założenia (odtworzenia) działalności gospodarczej. Istotną rolę do odegrania mają jednak w tym przypadku także instytucje otoczenia przedsiębiorczości tak samorządu gospodarczego jak i administracji publicznej. Jest to ta sama rola jaką wypełniają te instytucje przy narodzinach nowych przedsiębiorstw (pierwsza szansa) uzupełniona o specyficzne zadania związane z istotą drugiej szansy.

W przypadku przedsiębiorców doświadczonych porażką biznesową lub upadłością (określanych terminem **re-starter**) mogą być stosowane podobne instrumenty wsparcia jak w przypadku promocji działalności gospodarczej w stadium **start-up**. W tym przypadku stosuje się:

1. Szkoleniowe instrumenty wsparcia – w tym dofinansowywanie szkoleń dla przedsiębiorców na tym etapie rozwoju,
2. Inkubatory przedsiębiorczości, klastry przedsiębiorczości,
3. Platformy kontaktów biznesowych (wymiany informacji) i kontaktów z inwestorami,
4. Sieci aniołów biznesu, stowarzyszenia inwestorów,
5. Finansowe instrumenty wsparcia rozpoczynania działalności gospodarczej (kapitałowe, dłużne, doręczeniowe, fiskalne).

Instrumenty dla II szansy

Poza tymi instrumentami znanymi dotychczas konieczne jest stworzenie **nowych** specjalistycznych instrumentów odpowiadających na specyficzne potrzeby re-starterów służących realizacji polityki II szansy.

Zalicza się do nich wsparcie w zakresie:

1. W fazie pierwszej (kryzys w przedsiębiorstwie identyfikowany instrumentem wczesnego ostrzegania):
 - a) **doradcze instrumenty wsparcia dla przedsiębiorców przechodzących kryzys (doradca, asystent przedsiębiorcy)**, ale warunkowane uprzednim skorzystaniem ze szkoleniowych instrumentów wsparcia,

- b) **szkoleniowe instrumenty wsparcia** – szczególnie w zakresie prawa upadłościowego i naprawczego, finansów, negocjacji i zarządzania,
 - c) **finansowe instrumenty wsparcia** – przede wszystkim ubezpieczeniowe i poręczeniowe, ale warunkowane uprzednim skorzystaniem ze szkoleniowych instrumentów wsparcia,
2. w fazie drugiej (po upadłości):
- a) **instrumenty wsparcia prowadzące do identyfikacji przyczyn porażki** biznesowej przedsiębiorcy i ich analizy,
 - b) **instrumenty wsparcia w zakresie psychologii**,
 - c) **finansowe instrumenty wsparcia wsparcia rozpoczynania działalności gospodarczej** (kapitałowe, dłużne, doręczeniowe, fiskalne), ale dostęp do nich warunkowany uprzednim skorzystaniem z instrumentu wsparcia identyfikujących przyczyny porażki biznesowej przedsiębiorcy oraz ze szkoleniowych instrumentów wsparcia wzmacniających słabe strony przedsiębiorcy.

8 Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań i analiz sformułowano kilka rekomendacji dla interesariuszy wyłaniającego się systemu realizacji polityki II szansy w Polsce:

- dla PARP i podobnych instytucji dysponujących bezpośrednio środkami europejskimi i misją w zakresie rozwoju przedsiębiorczości,
- dla Punktów Konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług i instytucji o podobnej misji,
- dla firm i instytucji szkoleniowo-doradczych, w tym polskich firm szkoleniowych, uczelni akademickich oraz organizacji społecznych,
- dla przedsiębiorców MSP.

8.1 Rekomendacje dla PARP

1. Rekomendujemy wprowadzenie niezbędnych zmian w przepisach określających dostęp do obecnie istniejących instrumentów wsparcia *start-up'ów*, co rozszerzy grupę docelową powyższych instrumentów o re-starterów.
2. Rekomendujemy stworzenie doradczych instrumentów wsparcia dla przedsiębiorców MSP zagrożonych kryzysem w oparciu o rozwój Punktów Konsultacyjnych KSU. Również inne instytucje otoczenia przedsiębiorczości, takie jak izby gospodarcze, stowarzyszenia branżowe, pozarządowe organizacje społeczne powinny oferować tego typu usługi.
 - a. Instrumenty wsparcia dla przedsiębiorców powinny być zróżnicowane pod kątem fazy cyklu życia i rodzaju przedsiębiorstwa oraz w miarę możliwości etapu postępowania upadłościowego. Ma to uzasadnienie gdyż postępowania takie trwają wiele miesięcy.

- b. Rekomendujemy kontynuowanie rozwoju sieci poradnictwa dla przedsiębiorców (typu KSU) w kierunku poradnictwa merytorycznego i tworzenia platformy analizy i wymiany doświadczeń przedsiębiorców MSP.
 - c. Postulujemy dołączenie do portali typu www.inwestycjawkadry.pl, www.eugo.gov.pl, www.firmyrodzinne.eu itp, narzędzi pomagających przedsiębiorcy MSP w dokonaniu najlepszego wyboru szkolenia, usługi doradczej lub instrumentu wsparcia najlepiej dostosowanego do problemu przedsiębiorstwa.
 - d. Rekomendujemy wspieranie konkurencji dla istniejącego już systemu, co powinno poprawić jakość jego usług i szybkość rozwoju. Może to nastąpić poprzez otworenie linii grantów z funduszy unijnych i finansowania na warunkach konkursów innych podmiotów podejmujących się realizacji (lub już realizujących) cele służące promocji przedsiębiorczości (portale, sieci współpracy i inne).
3. Proponujemy aby w trybie otwartego konkursu opracowane zostały sylabusy szkoleń i usług doradczych prowadzących do osiągnięcia celów Polityki II szansy.
 - a. Wybranie w drodze konkursu najlepsze sylabusy powinny zostać upublicznione dla firm szkoleniowych, które mogą wprowadzić je do swojej oferty szkolenia na ich podstawie.
 - b. Realizacji szkoleń przeprowadzanych w oparciu o te sylabusy powinno odbywać się poprzez wykupienie przez PARP lub inne agendy EFS takich szkoleń dla określonych przedsiębiorców (spełniających kryteria formalne MSP i merytoryczne określone w założeniach) lub poprzez dopłatę do ceny, która obniżyłaby rynkową cenę szkolenia dla finalnego odbiorcy MSP.
4. Rekomendujemy analizę prowadzonych już szkoleń finansowanych przez PARP pod kątem ich przystawalności do wiedzy i poziomu potrzeb przedsiębiorstw MSP (szczególnie mikro i małych).
 - a. Rekomendujemy dbanie aby szkolenia finansowane przez PARP jak i oferowane przez inne firmy szkoleniowe były na poziomie dostosowanym do możliwości absorpcji wiedzy przez przedsiębiorstwa MMSP, aby zawierały przykłady dostosowane do polskiej praktyki np. w zakresie branżowym jak i sposobu działania firm, a nie prezentowały tłumaczonych przykładów z innych gospodarek o odmiennym stadium rozwoju i warunkach działalności. Można to osiągnąć poprzez linię szkoleń dla trenerów firm szkoleniowych, promocję dobrych praktyk lub selektywne finansowanie szkoleń spełniających określone warunki jakościowe.
5. Rekomendujemy, aby w pierwszej kolejności finansowane były działania mające na celu rozwój siatki instytucji społecznych otoczenia przedsiębiorczości właściwej dla rozwiniętej gospodarki rynkowej, w której wypełniają one istotną rolę w realizacji polityki II szansy. W kraju mamy załóżki wielu tego typu organizacji, których rozwój i sprawne funkcjonowanie powinno poprawić warunki dla rozwoju i ochrony przedsiębiorczości także w zakresie polityki II szansy.

- a. Rekomendujemy, aby finansowane były tylko takie projekty, które w swoich założeniach przewidują po zakończeniu finansowania ze środków publicznych (europejskich) finansowanie się z rynku (powinny posiadać wbudowane mechanizmy finansowania rynkowego – system opłat za usługi, płatnych usług towarzyszących, jednostkę *fund raising'u*, lub inne). Powinno to uchronić je przed zawieszaniem działalności, co ma miejsce obecnie.
6. Wskazujemy na potrzebę stworzenia i zaoferowania firmom z sektora MSP powszechnie dostępnego instrumentu badania kondycji przedsiębiorstwa (system wczesnego ostrzegania) w postaci internetowego systemu diagnozy i doradztwa małym przedsiębiorstwom. Pierwsze doświadczenia przyniesie realizacja obecnego programu „Instrument Szybkiego Reagowania”.
 - a. System taki mógłby być wykorzystywany jako system wczesnego ostrzegania dla małych przedsiębiorstw, ale tylko pod warunkiem zasilenia go przez znaczącą liczbę przedsiębiorców rzeczywistymi, wiarygodnymi danymi finansowymi i ekonomicznymi.
 - b. Budowa takiego systemu wymaga dłuższego okresu czasu, nie mniej już obecnie powinno tworzyć się płaszczyznę wymiany doświadczeń, porad, konsultacji wzajemnych przedsiębiorców.
7. Postulujemy podjęcie szerszych działań dla dostarczenia wiedzy przedsiębiorcom MSP o już funkcjonujących instytucjach, narzędziach oraz szkoleniach, które w opinii ekspertów są w pierwszej kolejności niezbędne dla poprawy kondycji firmy zapewnienie jej dłuższego rozwoju oraz poradzenia sobie w przypadku niewypłacalności czy innego kryzysu.
 - a. Wskazane jest podjęcie stałych działań marketingowych dla portalu inwestycjawkadry.pl czy akademii PARP i innych.
 - b. Zwracamy uwagę, że w obecnym stadium rozwoju tego pierwszego portalu brak jest narzędzi umożliwiających analizę zawartości bazy danych o szkoleniach, pozwalającej np. na analizę trendów a niezbędnej dla formułowania wniosków co do dalszego rozwoju.
 - c. Skuteczne działania marketingowe będą konieczne w momencie uruchomienia funkcji doradczej w praktyce Punktów Konsultacyjnych.
8. Rekomendujemy stworzenie koncepcji specjalnej oferty szkoleniowej i ew. instrumentów wsparcia dla oznaczonej populacji przedsiębiorstw powstałych z wykorzystaniem środków unijnych (start-up'y unijne).
 - a. Dotychczasowym beneficjentom instrumentów wsparcia na rozwój przedsiębiorstw, którzy znaleźli się w sytuacji przedkryzysowej, zaoferowane powinny być narzędzia (umiejętności) poszukiwania nisz rynkowych, internacjonalizacji działalności przedsiębiorstwa (proeksportowość) a przede wszystkim uświadomienia zagrożeń wynikających z mankamentów łatwego finansowania nie-innowacyjnych przedsiębiorstw. Ta problematyka powinna być oferowana już w pierwszym okresie ich funkcjonowania. To może być silny instrument realizacji polityki drugiej szansy.

8.2 Rekomendacje dla Punktów Konsultacyjnych:

1. Rekomendujemy dostarczenie Konsultantom Punktów Konsultacyjnych wiedzy (lub pozyskanie takich konsultantów z konieczną wiedzą) o problemach rozwojowych przedsiębiorstw MSP. Wzmocnienie kapitału intelektualnego Punktów Konsultacyjnych, umożliwi nie tylko informowanie przedsiębiorców o dostępnej ofercie instrumentów wsparcia, ale również umożliwi konsultacje problemów z jakimi zgłaszają się do Punktów Konsultacyjnych przedsiębiorcy i udzielanie im kierunkowych porad co umożliwi realizację celów polityki II szansy.
 - a. Rekomendujemy monitorowanie rynku szkoleń dla MSP przez Punkty Konsultacyjne, gromadzenie wiedzy o jakości szkoleń (opinie) co powinno umożliwić konsultantom PK rekomendowanie przedsiębiorcom MSP odpowiednie do problemów przedsiębiorstwa szkolenia i usługi doradcze jak również ew. instrumenty wsparcia bezpośredniego.
 - b. Pracownicy Punktów Konsultacyjnych powinni zostać przeszkoleni w zakresie roli wiedzy o rachunkowości zarządczej i finansach przedsiębiorstw w powodzeniu działalności gospodarczej. Wiedza ta jest niezbędna dla diagnozy problemów przedsiębiorców zgłaszających się do PK w innych celach niż tylko po informację o możliwościach uzyskania środków finansowych. Wiedza ta jest podstawą systemów wczesnego ostrzeżenia (audytu finansowego przedsiębiorcy).
 - c. Wskazane jest aby konsultanci Punktów Konsultacyjnych posiadali wiedzę w zakresie uwarunkowań prawnych działalności gospodarczej i potrafili rekomendować odpowiednie dla MSP istniejące już na rynku usługi szkoleniowe i doradcze w zakresie problematyki prawa (w tym szczególnie prawa upadłościowego i naprawczego oraz prawa handlowego).
 - d. Rekomendujemy podjęcie współpracy Punktów Konsultacyjnych z lokalnymi organizacjami prawniczymi (korporacje prawnicze, firmy prawnicze), instytucjami wiedzy o finansach przedsiębiorstw (firmy doradcze, stowarzyszenia) oraz ośrodkami wiedzy psychologicznej dla stworzenia dedykowanych instrumentów wsparcia dla przedsiębiorców w obszarze prawa (usługi prawnicze), finansów przedsiębiorstw i zachowań (usługi psychologiczne).
 - e. Rekomendujemy skuteczną promocję funkcji konsultacyjno-doradczej (problemowej) wśród przedsiębiorców, w momencie jej zaistnienia w systemie KSU.

8.3 Rekomendacje ogólne dla firm szkoleniowych i przedsiębiorców MSP:

1. Postulujemy rozszerzenie oferty szkoleń o takie, które doprowadzą do zwiększenia zakresu wykorzystania informacji finansowych pochodzących z rachunkowości finansowej lub uproszczonych form prowadzenia działalności gospodarczej, jak i do poszerzenia zakresu wykorzystania w przedsiębiorstwach z sektora MSP rachunkowości zarządczej.

2. Postulujemy aby podmioty szkoleniowo-doradcze precyzyjniej określały grupę docelową swojej oferty a przede wszystkim dostosowywały ofertę do potrzeb mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.
3. Postulujemy włączenie problematyki prawa handlowego i prawa upadłościowego w szerszym zakresie do oferty firm szkoleniowych i doradczych, w tym uczelni akademickich.
4. Rekomendujemy stworzenie lub/i pogłębienie oferty szkoleniowej dla właścicieli firm i udziałowców, szczególnie w zakresie problematyki II szansy.
5. Rekomendujemy rozbudowę narzędzi wsparcia przedsiębiorców w wyborze optymalnych dla nich szkoleń (portale internetowe ofert) o moduł pozwalający na wyrażenie opinii uczestników szkolenia.
6. Postulujemy wsparcie lepszego wykorzystania istniejących już portali z ofertą szkoleniowo-doradczą (nie tylko finansowanych przez PARP) poprzez kampanie promocyjną i/lub marketingową z aktywnymi formami komunikacji ze środowiskiem przedsiębiorców.
7. Rekomendujemy wprowadzenie uzupełnień do programów studiów w zakresie studiów ekonomicznych o problematykę kryzysu przedsiębiorstwa, niewypłacalności czy bankructwa.
8. Rekomendujemy wsparcie przez PARP powstania oferty dydaktyczno - szkoleniowej eliminującej braki problematyki kryzysu przedsiębiorstwa, niewypłacalności czy bankructwa w ofercie studiów akademickich oraz szkoleń dla przedsiębiorców.
9. Proponujemy wprowadzenie do oferty firm szkoleniowo-doradczych następujących szkoleń w zakresie prawa. W pierwszej kolejności powinny to być:
 - a) rola prawa upadłościowego i naprawczego w życiu przedsiębiorcy
 - b) przeszkody w dochodzeniu do konsensualnego zakończenia sprawy upadłościowej (restrukturyzacyjnej), wskazanie na:
 - o trudności w porozumieniu między wierzycielami,
 - o złożone struktury kapitałowe i korporacyjne,
 - o możliwość zaciągania przez upadłego dłużnika pożyczek,
 - o prawo weta,
 - o głosy blokujące rozwiązania.
 - c) mediacja w prawie upadłościowym (rola mediatora w procesie porozumiewania się wierzycieli)
 - d) nieuczciwe zachowania upadłego a pozycja wierzycieli, instrumenty dochodzenia odszkodowań,
 - e) aspekty upadłości konsumenckiej (w tym możliwe roszczenia wobec upadłego konsumenta),
 - f) podatkowe aspekty upadłości,
 - g) upadłość w konkretnie określonych dziedzin gospodarki (służba zdrowia, transport itd.),
 - h) upadłość transgraniczna,
 - i) wpływ najnowszych zmian w ustawodawstwie na procedurę upadłościową,

- j) problematyka świadków w postępowaniu insolwencyjnym,
- k) procedura reorganizacyjna w kontekście korporacyjnym.

10. Proponujemy wprowadzenie do oferty firm szkoleniowo-doradczych następujących szkoleń w zakresie **finansów zarządczych**. W związku z wynikami badania opinii przedsiębiorców przeprowadzonym na potrzeby ekspertyzy oraz wiedzą ekspercką wskazanym jest wzmocnienie oferty szkoleniowej dla MSP z zakresu możliwości wykorzystania rachunkowości w działalności gospodarczej. Szkolenie takie powinno obejmować dwa segmenty:

- a) segment I - rachunkowość finansową oraz uproszczone formy ewidencji działalności gospodarczej,
- b) segment II – rachunkowość zarządczą.

Segment I dotyczy szkoleń z zakresu:

- a) możliwości wyboru optymalnej formy ewidencjonowania działalności gospodarczej,
- b) wykorzystania informacji pochodzących z rachunkowości finansowej oraz uproszczonych form ewidencji działalności gospodarczej,
- c) -sporządzania analiz finansowych w celu badania kondycji finansowej przedsiębiorstwa na bazie dostępnych informacji finansowych (analiza płynności, rentowności, poziomu zadłużenia).

Segment II – dotyczy szkoleń z zakresu możliwości wykorzystania narzędzi rachunkowości zarządczej, takich jak np:

- a) analiza progu rentowności,
- b) sporządzania budżetów, a tym samym krótkookresowego planowania działalności gospodarczej,
- c) wyodrębnienia rodzajów kosztów i ich kalkulacji oraz możliwości wykorzystania decyzyjnych rachunków kosztów w działalności przedsiębiorstwa,
- d) wyboru optymalnej możliwości inwestycji,
- e) pracowywania strategii działania – planowanie długookresowe.

Adresaci szkolenia: Szkolenie adresowane do właścicieli/menedżerów firm z sektora MSP. Powinno zainteresować również osoby planujące działalność gospodarczą ale też zarządców i nadzorców sądowych (syndyków i komisarzy).

Cel szkolenia: Cel obu segmentów szkoleń stanowiłoby:

- a) - zapobieganie sytuacjom kryzysowym w przedsiębiorstwie z sektora MSP,
- b) - przezwyciężenia sytuacji kryzysowej, w tym: przesłanek i warunków wykorzystania rachunkowości zarządczej w procesie upadłościowym przedsiębiorstw,
- c) - podniesienia efektywności działalności gospodarczej, poprzez wybór najbardziej efektywnego sposobu jej prowadzenia.

Cechy trenera: Realizacja celów szkoleń z zakresu rachunkowości wymaga prowadzenia go przez trenera o odpowiednich kwalifikacjach. Pożądane cechy trenera, to:

- wykształcenie z dziedziny nauk ekonomicznych, specjalność rachunkowość/finanse,
- znajomość sektora MSP, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki zarządzania tego typu przedsiębiorstwem,
- znajomość problematyki upadłości – zarówno czynników wpływających na sytuacje kryzysowe w przedsiębiorstwie, jak zagadnienia związane z prowadzeniem postępowania upadłościowego, zarządzaniem jednostką w stanie upadłości,
- doświadczenie w zakresie przekazywania wiedzy.

11. Proponujemy wprowadzenie do oferty firm szkoleniowo-doradczych następujących szkoleń w zakresie **zarządzania**. Zarządzanie jest problematyką powszechnie i licznie obecną w ofercie studiów formalnych (akademickich) jak i w ofercie szkolnictwa poza formalnego (por. rozdz.6). Aby realizować cele polityki drugiej szansy oferowane w większym zakresie powinny być specjalistyczne szkolenia z zakresu zarządzania. W pierwszej kolejności powinny być oferowane szkolenia i usługi doradcze dotyczące:

- a) przedsiębiorczości,
- b) zarządzania strategicznego,
- c) zarządzanie kryzysem,
- d) zarządzanie zmianą,
- e) przywództwa i systemów motywacyjnych,
- f) zarządzanie informacją wiedzą i analiza danych

Szczegółowych podstaw do rekomendacji dostarczyły obserwacje z prowadzonych szkoleń w zakresie zarządzania (tworzenie strategii) dla grupy małych i średnich przedsiębiorstw. Szkolenia są elementem programu pilotażowego PARP mającego na celu przeszkolenie grupy 210 przedsiębiorców w zakresie tworzenia strategii przedsiębiorstwa. Przeprowadzone szkolenia, wg programu opracowanego przez zewnętrznych autorów dla PARP, pozwalają sformułować pierwsze wnioski co do zbieżności szkoleń z oczekiwaniami przedsiębiorców dopasowania materiałów szkoleniowych do potrzeb uczestników, poziomu merytorycznego materiałów, efektów praktycznych szkoleń (w tym zaangażowania uczestników).

Dopasowanie programu i materiałów szkoleniowych do potrzeb uczestników zostało ocenione jako przeciętne z następujących powodów:

- a) Prezentowana wiedza jest zbyt zaawansowana jak na potrzeby i możliwości absorpcji przez przedsiębiorstwa MMSP. W szkoleniach preferowane są metody dostosowane do praktyki dużych firm (takie jak metody portfelowe McKinseya, macierz ADL, analiza

PEST). Praktyczne wykorzystanie tych metod wymaga wysokich umiejętności analitycznych i technicznych, których MMSP nie mają.

- b) Wybrane do szkolenia metody nie są sprofilowane dla przedsiębiorstw MMSP. Właściwe byłyby raczej daleko idące uproszczone wersje popularnych metod a tych w programie szkolenia brakuje.
- c) Zalecane metody są dostosowane do przedsiębiorstw posiadających rachunkowość. W przypadku przedsiębiorstw małych systematyczne prowadzenie rachunkowości jest rzadkością. Nie należy oczekiwać, że będą one skłonne ją wprowadzić, choć wraz rozwojem firmy staje się to koniecznością.
- d) Autorzy materiałów szkoleniowych najprawdopodobniej pochodzą z uczelni a na pewno mają małe doświadczenie praktyczne. Jest to widoczne w rozbudowanym podejściu do tematu, ale bez wskazywania prostych i realizowalnych ścieżek czego oczekują (słusznie) praktycy MMSP.

Poziom merytoryczny materiałów szkoleniowych:

- a) Przykłady są w większości niedostosowane do polskiej praktyki np. w zakresie branżowym (np. produkcja samochodów) jak i sposobu działania (przykłady firm wielonarodowych high-tech). Takich firm po prostu w Polsce prawie w ogóle nie ma.
- b) Brakuje przykładów dotyczących najbardziej typowych branż w Polsce jak handlowa, budowlana, maszynowa itp. i ich osadzenia w realiach polskich. Uczestnicy widzą, że kejsy są tłumaczeniami zaś prowadzący nie może zmienić kejsów ze względu na akceptację programu przez PARP.
- c) Brakuje prostych i typowych ścieżek tworzenia strategii. Uczestnicy nie mają ani wiedzy ani umiejętności rozwiązania wszystkich szerokich problemów jakie oferują materiały (tj. autorzy napisali je bardziej dla świadomych firm, które mają już dorobek w tym zakresie, niż dla debiutantów).
- d) Zbyt mało czasu jest przewidziane na pracę własną uczestników. Cel 30% teoria i 70% praktyka postawiony przez PARP jest słuszny, ale uczestnicy bardzo wolno pracują zatem rozmiar materiałów przekracza możliwości ich aplikacji przy założeniu autentycznej pracy uczestników oraz maksymalnego przybliżenia do praktyki (w tym wciągania ich do tworzenia własnej strategii).
- e) Widać rozbieżności pomiędzy zleceniodawcą tj. PARP (ambitny cel), autorami (oderwanie od praktyki, nadmierny poziom zaawansowania) a wykonawcami szkolenia (stojącymi wobec konkretnych potrzeb ale i ograniczeń przedsiębiorców). Prawdopodobnie w PARP brakuje osób umięjących ocenić praktyczną przydatność materiałów i ich spójność (np. luki w przykładach i kejsach).

Rekomendacje w zakresie treści materiałów szkoleniowych:

- a) Treści materiałów należy bardziej uprościć.

- b) Wybrać najprostsze i najskuteczniejsze metody i raczej ćwiczyć ich używanie niż mnożyć metody (jak obecnie).
- c) Uwzględnić również metody bazujące na książce przychodów i rozchodów ewentualnie zlecić Uczelniom przygotowanie takich metod (tj. strategicznych) dla prawdziwych małych przedsiębiorstw.
- d) Urealnić przykłady i dostosować je do wielkości, reprezentowanych branż i realnych problemów firm.
- e) Tematykę strategiczną opracować jako zamknięty zestaw technik tj. wraz metodami wdrożenia (np. BSC której brakuje w obecnych materiałach) oraz podstawowym choćby budżetem finansowym (nie ma w ogóle). Całość zilustrować kompletnym przykładem najprostszej realnej strategii.

Załącznik 1.

Założenia do szkolenia z zakresu praktyki prawa upadłościowego i naprawczego

Cel szkolenia: Przyswojenie podstaw wiedzy w zakresie roli i architektury prawa upadłościowego i naprawczego. Poznanie instrumentów oferowanych przez puin.

Adresaci szkolenia: Właściciele przedsiębiorstw, osoby prowadzące działalność gospodarczą (upadłość konsumencka), prawnicy *in house* i dyrektorzy finansowi w przedsiębiorstwach msp.

Cechy trenera: Proponujemy aby trenerami byli w pierwszej kolejności praktycy, w tym prawnicy praktycy reprezentujący niezależne organizacje społeczne, licencjonowani syndycy, sędziowie sądów upadłościowych, oraz naukowcy – przedstawiciele nauk prawnych, nauk ekonomicznych, nurtu *law & economics* z doświadczeniem badawczym i praktycznym w dziedzinie działalności gospodarczej jak i prawa upadłościowego.

Organizacja szkolenia: Dokładne określenie czasu trwania szkoleń uzależnione jest od ich szczegółowego zakresu co nie jest możliwe na obecnym etapie analizy. Podobnie określenie ceny uzależnione jest od poprzedniego warunku oraz od warunków panujących na rynkach usług prawniczych i rynku szkoleń. Na obecnym etapie można zakładać, że szkolenie nie powinno przekraczać 10 dni szkoleniowych. Cena nie powinna odbiegać od cen obowiązujących na rynku.

Wykonawcę szkolenia powinien wyłonić konkurs, przy czym oferta na prowadzenie szkoleń powinna być skierowana w pierwszym rzędzie do pozarządowych organizacji społecznych oraz stowarzyszeń branżowych w zakresie prawa.

9 Bibliografia

- Acs, Z. J., & Szerb, L. (2010). The Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI). *Opening Up Innovation: Strategy, Organization and Technology Conference*. London: www2.druid.dk/conferences/viewpaper.php?id=502261&cf=43.
- ALTKOM. (2009). *Rynek usług szkoleniowych w 2008 i 2009 roku. Raport*. Warszawa: ALTKOM Akademia SA.
- Altman, E. I., & Hotchkiss, E. (2007). *Trudności finansowe a upadłość firm: jak przewidzieć upadłość i jej uniknąć, jak analizować i inwestować w zadłużenie firm zagrożonych*. (S. Tabor, Tłum.) Warszawa: CeDeWu.
- Ayyagari, M., Demirguc-Kunt, A., & Maksimovic, V. (2011). Small vs Young across the World. *Working Paper The World Bank*.
- Bauer, K. (2011). *Management of enterprises from SME sector and their bankruptcy risk, [w:] Management under conditions of risk and uncertainty*. Warszawa: Publishing Company EMKA.
- Bauer, K. (2009). *Zarządzanie informacjami w procesie upadłościowo – naprawczym przedsiębiorstw*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Bruhm, M., & Zia, B. (2011). *Stimulating Managerial Capital in Emerging Markets. The Impact of Business and Financial Literacy for Young Entrepreneurs*. Washington: World Bank.
- Bukowski, M., & inni. (2010). *Zatrudnienie w Polsce 2009. Przedsiębiorczość dla Pracy*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Business Education . (2011). Financial Times MBA 2011 Ranking Top 100 full-time global MBA programmes. (C. Clarke, Red.) *Business Education* (January 2011), January 36-39.
- CBOS. (2010). *Polacy o prowadzeniu biznesu*. Warszawa: CBOS.
- Chłoń-Domińczak, A., Gołoś, A., Grobelna, A., & Malczyk, J. (2010). *Analiza oferty szkoleniowej jednostek działających w systemie edukacji pozaszkolnej*. Kielce: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.
- Christiaensen, L., & Pan, L. (2010). Transfers and Development. Easy Come, Easy Go? *World Institute for Development Economics Research WP 2010/125*.
- Czajka, D. (1999). *Przedsiębiorstwo w kryzysie: upadłość lub układ*. Warszawa: Wyd. Zrzeszenia Prawników Polskich.
- Czapliński (red.), A. (2011). *Diagnoza Społeczna 2011*. Warszawa.

- Czarnik, S., & inni. (PARP 2011). *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce*. Warszawa: PARP.
- DGA . (2005). *Analiza branżowa rynku usług doradczych - zarys*. Poznań: DGA S.A.
- Dwornik (red.), A. (2011). *Stan wdrażania regionalnych programów operacyjnych 2007-2013 na dzień 31.07.2011*. Warszawa: MRR.
- European Commision (2009). *Small Business Act Fact Sheet Poland '09*.
- European Commission (2011). *The Second Chance for Entrepreneurs: Prevention of Bankruptcy, Simplification of Bankruptcy Procedures and Support for a Fresh Start*.
www.ec.europa.eu/policies/sme/: European Commission .
- European Commission, . (2009 s.1). *Small Business Act Fact Sheet Poland '09*.
- Gerber, M. E. (2007). *Mit przedsiębiorczości. Dlaczego większość małych firm upada i jak temu zaradzić*. Warszawa: MT Biznes.
- (2009). *Global Entrepreneurship Monitoring*. London: Bobson Collage.
- Górniak, J., Jelonek, M., Krupnik, S., Szczucka, A., & Worek, B. (2008). *Bdania diagnozujące sytuację w obszarze kształcenia ustawicznego w Małopolsce. Skrót najważniejszych wyników wszystkich etapów badań naukowych* . Kraków: Uniwersyte Jagielloński.
- GUS. (2010). *Szkolnictwo wyższe w Polsce* . Warszawa: GUS .
- GUS. (2011). *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON, 2010 r.* Warszawa: GUS.
- Home & Market. (2008). *Ranking firm szkoleniowych wg przychodów w 2008*. Home & Market .
- Hulicka, M. (2008). *Oszukańcza sprawozdawczość finansowa* . Kraków : wuj.
- Instytut Zarządzania. (2004). *Rynek usług szkoleniowych dla przedsiębiorców w Polsce* .
Warszawa: Instytut Zarządzania.
- James, D. N. (2002). The trouble I've seen. *Harvard Business Review* , March, 43-44.
- Jasińska, P. (2010). Inicjatywy na rzecz przeciwdziałania upadłościom w Unii Europejskiej - polityk adrugiej szansy. W E. Mączyńska (red.), *Cykla życia i bankructwa przedsiębiorstw* (strony 405-422). Warszawa: OW SGH.
- Jerschina, J., Fulbiszewska, M., Lesińska, E., & Pytliński, Ł. (2010). *Rynek usług doradczych w województwie pomorskim* . Gdańsk: Agencja Rozwoju Pomorza.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whitetington, R. (2006). *Exploring Corporate Strategy*. Harlow London : Prentice Hall.

- Koładkiewicz, I. A., & Lutostański, Ł. (2004). *Mali Mistrzowie w działaniu. Dobre praktyki w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*. Warszawa: Wyd. WSPiZ im. L.Koźmińskiego.
- Komisja Wspólnot Europejskich. (2007). *W jaki sposób przezwyciężyć piętno porażki poniesionej w działalności gospodarczej - działania na rzecz polityki drugiej szansy. Realizacja partnerstwa lizbońskiego na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia*. Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów.
- Kopijer, P. (2011). *Kompendium zarządzania szkoleniami*. Warszawa: Akademia.
- Kowalczyk, S. (2009). Przyczyny upadłości firm i agrobiznesu. W E. Mączyńska, *Meandry upadłości przedsiębiorstw - Klęska czy druga szansa?* (strony 107-128). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Kowalewska, A., & Jaguszyn-Krynicki, T. (PARP 201, mimeo). *Polityka drugiej szansy - zapotrzebowanie na usługi doradcze oraz instrumenty wsparcia dla ponownie rozpoczynających działalność gospodarczą - Raport z badań jakościowych*. PARP. Warszawa: mimeo, konferencja prezentująca wyniki badań.
- Kowalewska, A., & Jaguszyn-Krynicki, T. (PARP 2011). *Raport z badań jakościowych na potrzeby projektu Polityka drugiej szansy, mimeo*. autorzy: Kowalewska, Anna; Jaguszyn-Krynicki, Tomasz. Warszawa: PARP, konferencja prezentująca wyniki badania.
- Krupski, R. (2007, nr 1187). Identyfikacja ważnych strategicznie zasobów przedsiębiorstwa w świetle badań empirycznych. *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, strony 13-23.
- Krupski, R. (2005, nr 3). Planowany czy nieplanowany rozwój małych firm. *Przegląd Organizacji*.
- Krupski, R. (2011). Rozwój małych i średnich firm w świetle badań empirycznych. Kontekst strategiczny. W S. Lachiewicz (red.), & M. (. Matejun, *Zarządzanie rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer.
- Kubisz, M. (2011). *Rozwój umiejętności i szkolenia w MSP. Analiza subregionu sosnowieckiego w Polsce*. Paris: OECD. Ptrogram LEED. www.oecd.org/leed.
- Kwiatkowski, S. (2006). Przedsiębiorczość intelektualna dla trwałego rozwoju. W S. Kwiatkowski, & M. B. Kamiński (Redaktorzy), *Intellectual Entrepreneurship - Wiedza, Przedsiębiorczość, Bogactwo* (strony 7-20). Warszawa: Wyd. WSPiZ im. L.Koźmińskiego.
- Lachiewicz, S., & Matejun, M. (2011). *Zarządzanie rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer.

- Lemańska-Majdzik, A. (2008). Rola osoby przedsiębiorcy w rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej.
- Liechti, D., Loderer, C., & Peyer, U. (2010, January). Luck and enterprenuerial success. *Working Paper* .
- Łapiński, J. (PARP 2010). Zarejestrowane i aktywne MSP w latach 2008-2009. W A. Wilmańska (red.), *Raport o stanie MSP w Polsce w latach 2008-2009*. Warszawa: 2010.
- Majewska – Jurys, M. A. (2004). Prawne, organizacyjne i ekonomiczne aspekty ochrony przed upadłością. W M. –J. (red.), *Upadłość bez tajemnic, tom I, pod red.* (strony 14 – 18.). Koszalin : Stowarzyszenie Syndyków i Nadzorców Sądowych w Koszalinie.
- Mazur, J., Rószkiewicz, M., & Strzyżewska, M. (2008). *Orientacja na wiedzę a wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Ministerstwo Gospodarki. (2010). *Przedsiębiorczość w Polsce*.
- Ministerstwo Gospodarki. (2011). *Zbiornicze zestawienie dostępnych instrumentów wsparcia (wg stanu z 1.04.2011)*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki .
- Nojszewska-Dochev, M., Noińska, P., & Jeruzalski, T. (MPiPS 2008). *Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). Raport 2007 Instytucje szkoleniowe i ich oferta*. Warszawa: MPiPS.
- OECD. (2011). *Economic Policy Reforms 2011: Going for Growth*. Paris: OECD .
- OECD. (2010). *OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship. Poland. Key Issues and Policies* . Paris: OECD.
- OECD. (2010). *The SME Sector in Poland Review*. Paris: OECD.
- Orłowski, W., Pasternak, R., Flaht, K., & Szubert, D. (PARP 2010). *Procesy inwestycyjne i strategię przedsiębiorstw w czasach kryzysu*. Warszawa: PARP.
- ORSEU. (2009). *Guide for Training in SMEs*. Lille/Hamburg: DG Employment, Social Affairs and Equal Oportunities.
- PAP. (2007). *Małe firmy mają kłopot z zatrudnieniem*. Pobrano z lokalizacji <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,4571094.html>:
<http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,4571094.html>
- PARP. (2011). *Polityka drugiej szansy - zapotrzebowanie na usługi doradcze oraz instrumenty wsparcia dla ponownie rozpoczynających działalność gospodarczą*. PARP.

- PARP, W. P. (2010, marzec 04). Pobrano z lokalizacji Witryna Ministerstwa Gospodarki :
<http://www.mg.gov.pl/Wiadomosci/Strona+glowna/Pracodawco+pracowniku+szkolenie+sie+oplaca.htm>
- PKPP Lewiatan. (2011). *Czarna Lista Barrier*. Warszawa: PKPP LEWIATAN.
- Plawgo, B., & Kornecki, J. (PARP 2010). *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*. Warszawa: PARP.
- Pokorski (red.), J. (PARP 2010). *Ocena instrumentów wsparcia bezpośredniego przedsiębiorstw. Podsumowanie wyników ewaluacji wybranych Działań SPO WKP*. Warszawa: PARP.
- Prusak, B. (2011). *Ekonomiczna analiza upadłości przedsiębiorstw. Ujęcie międzynarodowe*. Warszawa: CeDeWu.
- PSDC, S. o., Quality Watch, S. o., & ASM, C. B. (PARP 2010). *Badanie rynku wybranych usług wspierających rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w Polsce*. Warszawa (pierwsza publikacja 2011.09): PARP.
- Quant, i. (PARP 2007). *Potrzeby szkoleniowe firm zatrudniających do 49 osób. Raport z badania telefonicznego*. Warszawa: PARP.
- ReferNet Poland. (2010). *VET in Europe - Country Report. Poland*. ReferNet Polska.
- Robb, A. ..., & Fairlie, R. W. (2007). Determinants of Business Success: An Examination of Asian-Owned Businesses in the United States. *IZA Discussion Papers No. 2566* .
- Rogowski, W., & Socha, J. (2005). *Badanie demografii przedsiębiorstw. Stopy wejścia i wyjścia w polskim przetwórstwie przemysłowym na tle innych krajów*. Narodowy Bank Polski . Warszawa: Materiały i Studia NBP.
- Rzeczpospolita. (2011). Ranking uczelni wyższych. *Rzeczpospolita* .
- Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2010, March (4)). Founder human capital and small firm performance: an empirical study of founder-manager natural food stores. *Journal of Management and Marketing Research* , strony 1-10.
- Skąła, D. (2008, 4). Overconfidence in Psychology and Finance. An Interdisciplinary Literature Review. *Bank i Kredyt* , strony 33-50.
- (PARP 2006). *Potrzeby szkoleniowe małych i średnich przedsiębiorstw - raport finalny z badania ilościowego*. Warszawa: PARP.
- Szczerbak, M. (2007). Przyczyny upadłości przedsiębiorstw w świetle opinii syndyków i nadzorców sądowych . W B. (red.), *Ekonomiczne i prawne aspekty upadłości przedsiębiorstw*. Warszawa: Difin.

- Sztander-Sztanderska (red.), U. (PARP 2010). *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*. Warszawa: PARP.
- Thieme, J. K. (2009). *Szkolnictwo wyższe. Wyzwania XXI wieku. Polska-Europa-USA*. Warszawa: Engram Difin.
- Uniconsult, P. &, & ARC, R. i. (PARP 2010). *Badanie usług i klientów Punktów Konsultacyjnych*. Warszawa: PARP.
- Uniconsult, P., & Opinia, A. R. (PARP 2010). *Badanie usług i klientów Punktów Konsultacyjnych. Raport Końcowy*. Warszawa: PARP.
- Wach, K. (2009, nr 2). *Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw a parametry demograficzne. Studia i Prace Wydziału Ekonomii UEK*, strony 99-117.
- Weitzman H., (2011). *Business skills for fledgling entrepreneurs*, Financial Times, 12.12.
- Wieczerzyńska, B. (2009). *Kryzys w przedsiębiorstwie*. Warszawa: CeDeWu.
- Worek, B., Stec, K., Szklarczyk, D., & Keler, K. (PARP 2011). *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?* Warszawa: PARP.
- Woźniak, M. (2010). *System wspierania małych i średnich przedsiębiorstw w Małopolsce*. Kraków: AGH Wydział Zarządzania (rozprawa doktorska).
- Wyżnikiewicz, B., & Śmigiel, S. (2011, kwiecień 5). *Ile firm mamy w Polsce?* *Gazeta Wyborcza*.
- Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, & ATFIN. (2010). *Badanie rynku szkoleń pod kątem zapotrzebowania na usługi platformy szkoleniowej. Raport*. Warszawa: PARP.
- Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, & ATFIN. (PARP 2010). *Badanie rynku szkoleń pod kątem zapotrzebowania na usługi platformy szkoleniowej. Raport*. Warszawa: PARP.
- Zakrzewski, R. (PARP 2010). *Udział MSP w wytwarzaniu PKB i wartości dodanej brutto*. W A. Wilmańska (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008-2009* (str. 28). Warszawa: PARP.
- Zienkowski (red.), L. (2003). *Wiedza a wzrost gospodarczy*. Warszawa: Wyd. Nauk. SCHOLAR.
- Zyznarski, J. (2010). *Rynek usług doradczych 2009 - strategia i zarządzanie*. Gdynia: Doradca Consultants Ltd.

10 Spis wykresów

Wykres 1. Struktura polskich przedsiębiorstw na tle krajów OECD (2008).....	8
Wykres 2. Aktywności zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie w krajach Unii Europejskiej (2010).....	24
Wykres 3. Korzystanie ze szkoleń, usług doradczych i instrumentów wsparcia przez małe i średnie przedsiębiorstwa (w opinii przedsiębiorców i pracowników).....	28
Wykres 4. Kryteria decydujące o wyborze szkolenia przez przedsiębiorcę MSP (w opinii przedsiębiorców i pracowników)	29
Wykres 5. Kryteria wyboru firm szkoleniowych w opinii firm doradczych	30
Wykres 6. Organizatorzy szkoleń w których uczestniczyli przedsiębiorcy i pracownicy mikro i małych przedsiębiorstw w 2007 r.	31
Wykres 7. Indywidualne doświadczenia przedsiębiorców MSP we współpracy z instytucjami wspierającymi biznes.....	32
Wykres 8. Świadomość istnienia instytucji mogących udzielić wsparcia przedsiębiorcy MSP	33
Wykres 10. Wiedza na którą istnieje największe zapotrzebowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach w opinii przedsiębiorców i ich pracowników (łącznie)	36
Wykres 11. Znajomość prawa upadłościowego i naprawczego wśród przedsiębiorców MSP	37
Wykres 12. Struktura instytucjonalna rynku szkoleń dla dorosłych w Polsce.....	38
Wykres 13. Udział firm szkoleniowych oferujących szkolenia dla bezrobotnych w wybranych obszarach tematycznych.....	44
Wykres 14. Częstotliwość występowania problematyki szkoleń istotnej dla polityki II szansy w ofercie badanych instytucji i firm szkoleniowych w 2010 r.	45
Wykres 15. Problematyka szkoleń dla przedsiębiorstw oferowana w woj. Świętokrzyskim (2009).....	47
Wykres 17. Tematyka szkoleń w których brali udział przedsiębiorcy MSP lub ich pracownicy.....	49
Wykres 18. Adresaci oferty szkoleń wg typów szkół.....	51
Wykres 19. Uczelnie państwowe – struktura tematyczna oferty szkoleń.....	52
Wykres 20. Szkolenia oferowane przez uczelnie państwowe różnych typów.....	52
Wykres 21. Uczelnie prywatne – struktura tematyczna oferty szkoleń itp.	53
Wykres 22. Struktura podmiotów oferujących szkolenia podyplomowe ogółem, w tym oferta szkół ekonomicznych.....	54
Wykres 24. Oferta studiów podyplomowych uczelni akademickich o problematyce istotnej dla „Polityki drugiej szansy”	56
Wykres 25. Oferta studiów podyplomowych w zakresie problematyki „Polityki II szansy” w uczelniach ekonomicznych, technicznych i uniwersyteckich (ogółem)	57
Wykres 26. Oferta studiów podyplomowych uniwersytetów w problematyce II szansy	58
Wykres 27. Oferta studiów podyplomowych uczelni ekonomicznych w problematyce II szansy	59
Wykres 28. Rozkład lokalizacji analizowanych firm świadczących ofertę w tematyce II szansy	63
Wykres 29. Forma analizowanych usług szkoleniowych i doradczych.....	63

Wykres 30. Zakres tematyczny analizowanych usług szkoleniowych i doradczych oferowanych przez firmy komercyjne	64
Wykres 31. Rozkład cen usług szkoleniowych i doradczych oferowanych przez firmy z bazy Polskiej Izby Firm Szkoleniowych	65
Wykres 32. Zakres tematyczny analizowanych usług szkoleniowych i doradczych oferowanych przez organizacje społeczne	67
Wykres 33. Szkolenia dla przedsiębiorców i pracowników zidentyfikowane za pomocą słów kluczowych określających problematykę polityki II szansy w bazie www.inwestycjawkadry.pl	69
Wykres 34. Instrumenty wsparcia dostępne dla przedsiębiorców w Polsce w obszarach problemowych polityki II szansy.....	72
Wykres 35. Struktura środków finansowych na realizację instrumentów wsparcia (2011) 73	
Wykres 37. Sposoby wyboru firm szkoleniowych i doradczych przez msp.....	95
Wykres 38. Źródła informacji wykorzystywane przez przedsiębiorstwa MSP do wyboru usług szkoleniowych i doradczych	100

11 Spis tabel

Tabela 1. Problematyka i forma świadczenia usług szkoleniowych w Polsce w 2010 r.....	45
Tabela 2. Prawdopodobieństwo znalezienia oferty szkolenia w wybranej problematyce w zasobach Rejestru Instytucji Szkoleniowych	61
Tabela 3. Struktura oferty grup podmiotów w zakresie problemowym programu II szansy [w % oferty]	92
Tabela 4. Struktura problemowa oferty szkoleń w zakresie II szansy (w%)	93

12 Spis rysunków

Rysunek 1. Klasyfikacja czynników i przyczyn kryzysu w przedsiębiorstwie	10
Rysunek 2. Problematyka ekspertyzy w obszarach europejskiej polityki drugiej szansy	15

13 Spis ramek

Ramka 1. Dysproporcje w strukturze podmiotów gospodarczych w Polsce i UE.....	7
Ramka 2. Zakres analizy oferty szkoleń polskich uczelni.....	19
Ramka 3. Informacje o populacji konsultowanych przedsiębiorców msp.....	27