

# Projekt Akademia Menadżera MŚP

---

27 marca 2019 r.



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



---

**Projekt został opracowany w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.**

**Realizacja projektu została sfinansowana przez Unię Europejską  
ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020**

Działanie 2.21 Poprawa zarządzania, rozwój kapitału ludzkiego oraz wsparcie procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwach



## Cel projektu Akademia Menedżera MŚP:

dofinansowanie (za pośrednictwem operatorów)

wsparcia szkoleniowego i doradczego dla mikro-, małych- lub średnich

przedsiębiorców w obszarze zarządzania przedsiębiorstwem,

w tym zasobami ludzkimi dla kadry menedżerskiej.



## Grupa docelowa projektu Akademia Menedżera MŚP:

### Mikro-, małe, średnie przedsiębiorstwa:

- planujące przeszkolić osoby na stanowiskach kierowniczych lub osoby przewidziane do awansu na stanowisko kierownicze;
- spełniające warunki uzyskania pomocy de minimis lub pomocy publicznej;
- zobowiązujące się do wniesienia wkładu prywatnego w wysokości nie mniejszej niż 20% kwoty wsparcia

Pierwszeństwo w otrzymaniu wsparcia będą mieli ci przedsiębiorcy lub ich pracownicy, którzy:

- dotychczas nie korzystali ze wsparcia na usługi rozwojowe (szkolenia, doradztwo, itp.),
- lub skorzystali ze wsparcia z Działania 2.2 PO WER na opracowanie planu rozwoju.

## Grupa docelowa projektu Akademia Menedżera MŚP:

- właściciele
- pracownicy zatrudnieni na kierowniczym stanowisku
- pracownicy, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze

## Projekt ma zasięg ogólnopolski i jest realizowanym przez 5 Operatorów w makroregionach:

### Makroregion 1

– kujawsko-pomorskie, podlaskie, pomorskie, warmińsko – mazurskie – **700** pracowników planowanych do objęcia wsparciem

### Makroregion 2

– lubelskie i mazowieckie – **853** pracowników planowanych do objęcia wsparciem

### Makroregion 3

– małopolskie, podkarpackie, świętokrzyskie – **700** pracowników planowanych do objęcia wsparciem

### Makroregion 4

– łódzkie, opolskie, śląskie – **817** pracowników planowanych do objęcia wsparciem

### Makroregion 5

– dolnośląskie, lubuskie, zachodnio-pomorskie – **1 030** pracowników planowanych do objęcia wsparciem



---

## Operator wyłoniony do realizacji projektu w Makroregion 3 (województwa: małopolskie, podkarpackie, świętokrzyskie)

**Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.**

Umowę o dofinansowanie projektu zawarto 12.12.2019 r.  
z okresem realizacji do dnia 31.07.2022 r.

## Wsparcie będzie przebiegało etapami:

### ETAP 1 – Diagnoza potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwa

W pierwszej kolejności przedsiębiorstwa będą mogły otrzymać dofinansowanie na przeprowadzenie diagnozy potrzeb. Celem diagnozy będzie poznanie specyfiki prowadzonego biznesu, planów rozwoju przedsiębiorstwa.

Aby diagnoza mogła być podstawą do udzielenia wsparcia, powinna się składać z następujących elementów:

- analizy strategicznej przedsiębiorstwa, w której zostaną opisane obszary wymagające interwencji, aby zrealizować strategię

oraz

- opisu kompetencji kadry zarządzającej lub osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego, koniecznych do osiągnięcia strategii.

Szczegóły dotyczące elementów, jakie powinna zawierać diagnoza, zostaną określone w Regulaminie udzielania wsparcia.



## ETAP 2 – Diagnoza luk kompetencyjnych kadry menadżerskiej lub osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego.

- Diagnoza firmy będzie bazą identyfikacji luk kompetencyjnych kadry menadżerskiej/osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego i opracowania dla niej planów rozwoju.
- Identyfikacja luk kompetencyjnych będzie mogła dotyczyć tylko obszaru uniwersalnych kompetencji menadżerskich, ponieważ tylko takie będą wspierane w ramach Akademii menadżera MŚP.

Przedsiębiorca może otrzymać dofinansowanie tylko na samą identyfikację luk kompetencyjnych, jeżeli posiada, spełniającą kryteria, analizę strategiczną przedsiębiorstwa.

**Rezultatem pierwszych dwóch etapów będzie dokument z rekomendacjami dotyczącymi rozwoju kadry menadżerskiej/osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego, w kontekście planów rozwoju przedsiębiorstwa.**

Z Etapu 1 i Etapu 2 nie będą korzystali przedsiębiorcy, którzy:

- posiadają aktualną, nie starszą niż 3 lata diagnozę potrzeb przedsiębiorstwa, w tym luk kompetencyjnych kadry – pod uwagę być brany taki sam okres, jak przy obliczaniu kwoty *pomocy de minimis*.
- dysponują diagnozą opracowaną w ramach projektu *Wsparcie zarządzania strategicznego mikro, małych i średnich przedsiębiorców* w ramach Działania 2.2. PO WER.

Diagnoza będzie weryfikowana na etapie wnioskowania o wsparcie.



### ETAP 3 – Realizacja działań rozwojowych

Na podstawie rekomendacji z Etapu 2, kadra menadżerska/osoby przewidziane do objęcia stanowiska kierowniczego będą otrzymywać wsparcie w postaci szkoleń i doradztwa z zakresu uniwersalnych kompetencji menadżerskich.

Niezależnie od etapu, wsparcie będzie możliwe do wykorzystania tylko w systemie popytowym na usługi doradcze i szkoleniowe dostępne w Bazie Usług Rozwojowych, współfinansowanych ze środków UE.



## Kwoty wsparcia w ramach projektu

- Maksymalna kwota jaką może otrzymać przedsiębiorstwo na dofinansowanie usług rozwojowych jest uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa i jest zróżnicowana w zależności od Makroregionu.
- Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa wsparcie będzie wynosić maksymalnie 80% wydatków na usługi rozwojowe.
- Pozostałe min. 20% zapewniają przedsiębiorstwa uczestniczące w projekcie, w ramach wkładu własnego.
- Ostateczny zakres wsparcia ustalany jest przez przedsiębiorcę oraz Operatora na podstawie dokonanego wyboru usług rozwojowych.



## Proces realizacji wsparcia:

- ✓ Przedsiębiorcy zainteresowani udziałem w projekcie zgłaszają się poprzez formularz rejestracyjny dostępny na stronie PARP, dedykowanej Akademii Menadżera MŚP:

### Akademia Menadżera MŚP - oferta dla przedsiębiorców

<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/akademia-menadzera-msp-formularz>

- ✓ Zgłoszenie wpływa do Operatora, który realizuje projekt w makroregionie obejmującym wskazane przez przedsiębiorcę województwo. Siedziba główna przedsiębiorstwa będzie podstawą ustalenia Operatora, który będzie obsługiwał przedsiębiorcę, niezależnie od tego, w jakim makroregionie jego pracownicy wykonują pracę.
- ✓ Operator kontaktuje się z przedsiębiorcą w celu weryfikacji spełnienia kryteriów kwalifikowalności do projektu oraz określenia zakresu wsparcia i zawarcia umowy.

## Proces realizacji wsparcia:

- ✓ Przedsiębiorca wybiera (przy ewentualnym wsparciu operatora) usługi z BUR, które w największym stopniu będą zaspakajając zidentyfikowane potrzeby firmy. Wybrane usługi muszą mieścić się w Opisie uniwersalnych kompetencji menadżerskich i wynikać z diagnozy potrzeb rozwojowych przedsiębiorstwa.
- ✓ Przedsiębiorca będzie zapisywać się na usługi w BUR zgodnie z Regulaminem BUR, a następnie będzie opłacać ich koszt z własnych środków.
- ✓ Po realizacji usługi szkoleniowej/doradczej podmiot świadczący usługę rozwojową wystawia fakturę VAT na przedsiębiorcę, a przedsiębiorca i jego pracownicy dokonają oceny usługi w systemie BUR.
- ✓ Operator dokonuje refundacji kosztu usług rozwojowych w wysokości nie większej niż 80 % wartości.

## Opis uniwersalnych kompetencji menadżerskich

Opis zawiera katalog uniwersalnych kompetencji menadżerskich, które powinny posiadać osoby zatrudnione na stanowiskach menadżerskich niezależnie od profilu działalności przedsiębiorstwa/pracodawcy oraz miejsca kierowniczego w strukturze organizacji



- Opis kompetencji menadżerskich ma charakter uniwersalny.
- Model może być wykorzystany w przedsiębiorstwach różnej wielkości (mikro, małych i średnich) oraz w różnych branżach i kontekstach.
- Opis nie jest specyficzny dla konkretnego przedsiębiorstwa, co oznacza, że nie wszystkie zawarte w nim kompetencje muszą być istotne dla danego pracodawcy.
- Opis nie ma charakteru standardu – tzn. nie wszystkie kompetencje w nim zawarte są w każdym przedsiębiorstwie potrzebne do efektywnego pełnienia roli menadżera.





Grupa kompetencji	Kompetencje
<b>Orientacja strategiczna</b>	Określanie celów i priorytetów, Analiza strategiczna, Kształtowanie wizerunku, Przedsiębiorczość, Innowacyjność.
<b>Zarządzanie przedsiębiorstwem</b>	Prowadzenie działalności gospodarczej (obszar prawny i administracyjny), Zarządzanie jakością, Zarządzanie finansami, Zarządzanie procesami, Zarządzanie zmianą, Zarządzanie wiedzą, Zarządzanie relacjami z klientami.
<b>Skuteczność menadżerska</b>	Rozwiązywanie konfliktów, Podejmowanie decyzji, Orientacja na cel, Radzenie sobie ze stresem, Rozwiązywanie problemów.



Grupa kompetencji	Kompetencje
Przywództwo	Inspirowanie i budowanie zaangażowania, Budowanie relacji ze współpracownikami, Kształtowanie kultury organizacyjnej, Tworzenie i upowszechnianie wizji, Wywieranie wpływu, Etyczność i moralność.
Zarządzanie zespołem	Pozyskiwanie pracowników, Ocena pracowników, Rozwój pracowników, Motywowanie pracowników, Delegowanie zadań i uprawnień.
Komunikacja i wykorzystanie informacji	Efektywna komunikacja, Negocjowanie, Prezentacja, Wyszukiwanie, analiza i wykorzystanie informacji, Wykorzystanie technologii ICT w procesie komunikacji.



Nazwa kompetencji		Określanie celów i priorytetów
Grupa kompetencji:		Orientacja strategiczna
Definicja kompetencji:	Zdolność formułowania, planowania, organizowania i kontrolowania celów własnych, pracowników oraz całego przedsiębiorstwa. (...)	
Efekty uczenia się:	Wiedza	Zna zasady określania celów (np. zasada SMART)
	Umiejętności	Potrafi planować działania bieżące (dziennie, tygodniowe, miesięczne) oraz długoterminowe (...)
	Kompetencje społeczne (postawy)	Odpowiedzialność za realizację celów i zadań (...)
Przykładowe narzędzia weryfikacji kompetencji:	Test wiedzy na temat technik i metod określania celów. Studium przypadku - opracowanie priorytetów działania organizacji w sytuacji złożonych celów i ograniczonych zasobów. (...)	

Opis kompetencji menadżerskich jest dostępny na stronie projektu Akademia Menadżera MSP

<https://www.parp.gov.pl/component/grants/grants/akademia-menadzera-msp>

oraz  
na stronie BUR:

<https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/359-opis-universalnych-kompetencji-menadzerskich>

---

**Dziękuję za uwagę**

**Anna Dziołak**

Departament Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach  
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

[akademia\\_menadzera@parp.gov.pl](mailto:akademia_menadzera@parp.gov.pl)

