
EDUKACJA *ustawiczna* DOROSŁYCH

2(49)/2005

Polish Journal of Continuing Education

RADA PROGRAMOWA

Programme council

dr hab. Henryk Bednarczyk, prof. ITeE, WSP ZNP;
mgr Zenon Gaworczyk, dr Christ Gronkholm (Finlandia),
dr Wiesław Gworys, dr hab. Ryszard Gerlach, prof. AB;
dr Kurt Habekost (Dania), prof. dr hab. Stanisław Kaczor,
prof. József Katus (Holandia), mgr Andrzej Kirejczyk,
mgr Zbigniew Kuźmiński, dr hab. Maria Pawłowa, prof. PR;
dr hab. Ryszard Parzęcki, prof. AB; dr Roman Patora,
mgr Andrzej Piłat, dr Edward P. Piotrkowski,
dr hab. Ewa Przybylska, prof. UMK; mgr Maria H. Rudowski (Francja),
prof. dr hab. Igor P. Smimov (Rosja),
dr hab. Jerzy Stochmiątek prof. APS, prof. Janos Sz. Toth (Węgry),
dr hab. Zdzisław Wołk, prof. UZ

REDAKCJA

Editorial Board

Henryk Bednarczyk (redaktor naczelny),
Dorota Koprowska, Wanda Surosz,
Marcin Olifirowicz
Redaktor tomu: Iwona Kacak

ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom
tel. 364-42-41 w. 245, 265, fax 364-47-65
e-mail: iwona.kacak@itee.radom.pl

RECENZJE – Rada Programowa

Reviews

ISSN 1507-6563

KWARTALNIK NAUKOWO-METODYCZNY

Scientific-Research Quarterly

– ukazuje się od września 1993 roku,
nakład 4/47 tomu – 1100 egzemplarzy (łącznie 54 200 egz.)

Komentarz
Commentary

Program inicjatywy
wspólnotowej EQUAL
dla Polski 2004–2006
EQUAL Community Initiative
Programme for Poland
2004–2006

Konkurencyjność
małych i średnich
przedsiębiorstw w Polsce
Competitiveness of small
and medium-sized enterprises
(SMEs) in Poland

Partnerstwo
na Rzecz Rozwoju
Partnership for Development

Krajowe partnerstwo
na Rzecz Rozwoju
National partnership
for development

Ponadnarodowe
partnerstwa
na Rzecz Rozwoju
Transnational partnerships
for development

Konferencje,
wydawnictwa,
wydarzenia
Conferences, publications, events

BIBLIOTEKA PEDAGOGIKI PRACY – monograficzna seria wydawnicza pod redakcją naukową
prof. dr. hab. Henryka Bednarczyka ukazuje się od 1987 roku – 128 t., łącznie 62 700 egz.
Kontynuuje tradycje serii: Biblioteka Kształcenia Zawodowego (32 t.)
i cyklu materiałów: Szkoła – Zawód – Praca (11 t.)

Tłumaczenia:

Jęz. angielski – Michał Sagan
Jęz. niemiecki – Małgorzata Jesionek
Jęz. rosyjski – Mirosław Żurek

**Wydanie publikacji finansowane ze środków
Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL**

© Copyright by Instytut Technologii Eksploatacji – PIB 2005

Opracowanie graficzne: Andrzej Kirsz
Opracowanie wydawnicze: Iwona Nitek, Joanna Iwanowska



□	Komentarz	
	Europejskie partnerstwa sieciowej przedsiębiorczości – <i>Henryk Bednarczyk</i>	5
	Dorota Koprowska: Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006	7
□	Konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce	
	Magdalena Trzos, Beata Poteralska: Rozwój innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw ..	9
	Rozalia Sitkowska: Wspomaganie rozwoju przedsiębiorstw funduszami strukturalnymi	15
	Eleonora Rosmańska: Instytucjonalne formy wsparcia MSP	25
	Eleonora Rosmańska, Ryszard Ruta: Model marketingowy struktury doradczej wspierającej działalność przedsiębiorstw	34
	Krzysztof Symela: Standardy kwalifikacji zawodowych a kształcenie dla europejskiego rynku pracy	39
□	Partnerstwo na Rzecz Rozwoju	
	Dorota Koprowska: Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności ...	45
□	Krajowe Partnerstwo na Rzecz Rozwoju	
	Iwona Kacak: Organizacja Partnerstwa	53
	Iwona Kacak: Instytut Technologii Eksploatacji – PIB	56
	Ireneusz Laks, Jacek Marciniak, Sabina Siemaszko : EDUSERWIS Laks i Marciniak – Spółka Jawna	63
	Ireneusz Kubis: Towarzystwo ALTUM w Rzeszowie	68
	Piotr Adamski : Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze	73
	Aleksander Kornatowski: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie	76
	Jerzy Żuchowski: Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego	82
	Andrzej Stępnikowski, Rafał Grzeszczyk: Gmina Miasta Radom	91
	Jerzy Hoppe, Przemysław Śleboda: Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego w Warszawie	95
	Norbert Pruszanowski, Edyta Doboszyńska: Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie	101
	Małgorzata Hunin: DEMOS Polska Sp. z o.o. GRUPA DEMOS	105
	Andrzej Wasilewski: Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach	111
	Rafał Lukstaedt: Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości w Mogilnie	118

□	Ponadnarodowe Partnerstwa na Rzecz Rozwoju	
	Dorota Koprowska: Organizacja Partnerstw	121
	Hanna Caluń, Rafał Wawrzyński: TENKO – Transnational Experience Network: Knowledge & Organization – Międzynarodowa Sieć Wiedzy, Doświadczenia i Organizacji	124
	Iwona Kacak: E.N.T.E.R.P.R.I.S.E. for Europe – Przedsiębiorczość dla Europy	129
□	Konferencje, wydawnictwa, wydarzenia	135
□	Contents	139
□	Inhaltsverzeichnis	140
□	Содержание	141

Henryk BEDNARCZYK

Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB
Radom



Europejskie partnerstwa sieciowej przedsiębiorczości

The european partnerships of network entrepreneurship

Pisząc o europejskiej przestrzeni badań i edukacji, otwieramy nasz kwartalnik coraz większą ilością streszczeń i tekstów w języku angielskim na współpracę międzynarodową. Dzisiaj dokonujemy kolejnego kroku. Wydajemy numer poświęcony specjalnie jednemu z projektów realizowanych w programie EQUAL. Jest kilka powodów, dla których chcemy podzielić się doświadczeniami budowy europejskiej sieci. Chcemy pokazać jak z 7 partnerstw w 7 krajach Europy stworzono dwa ponadnarodowe porozumienia, umożliwiające wymianę dobrych praktyk i tworzenie wartości dodanej. W sumie są to partnerstwa 71 instytucji z 7 krajów, w tym 12 instytucji polskich.

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL realizowana jest w Polsce od 2004 roku i obejmuje swoim zakresem pięć obszarów tematycznych. EQUAL jest platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągania celów polityki *Europejskiej Strategii Zatrudnienia* i *Procesu Integracji Społecznej*. W Polsce realizowanych jest 107 projektów w ramach IWEQUAL. Nasz kwartalnik zawiera podsumowanie prac zrealizowanych w Działaniu 1 Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, „**Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności**” realizowanego w obszarze tematycznym: *F Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii*. Celem projektu jest zwiększenie konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw przez zastosowanie technologii informacyjnych do podnoszenia jakości i powszechnej dostępności usług wspierających mikroprzedsiębiorstwa.

W Działaniu 1 utworzono Krajowe Partnerstwo na Rzecz Rozwoju, w które zaangażowanych jest 12 instytucji krajowych o różnym statusie prawnym. Liderem projektu jest Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu. Jest to jeden z 9 projektów międzynarodowych realizowanych przez ITeE – PIB w 2005 r. Utworzono także dwa partnerstwa ponadnarodowe: *TENKO – Międzynarodowa Sieć Wiedzy, Doświadczenia i Organizacji* i *E.N.T.E.R.P.R.I.S.E. for Europe – Przedsiębiorczość dla Europy*. Nakreślono strategię i szczegółowy program działań realizacji projektu w Działaniu 2, którego kluczowym zadaniem jest stworzenie możliwości zapewniających szybki, prosty i nie wymagający dużych nakładów finansowych dostęp do usług wspierających funkcjonowanie mikroprzedsiębiorstw, uznanych tu za grupę

dyskryminowaną na rynku pracy, poprzez stworzenie Wortalu dla Mikroprzedsiębiorstw, uwzględniając wiedzę i doświadczenia partnerów międzynarodowych. Partnerstwo na Rzecz Rozwoju zaplanowało objąć wsparciem 400 mikroprzedsiębiorstw z grup branżowych: poligrafia, obuwie, odzież, fotografia, branża drzewna i inne.

Zdobyte doświadczenia i nawiązana współpraca krajowa i międzynarodowa, możliwość korzystania ze Wspólnej Bazy Danych EQUAL (ECDB), bazy danych rejestrującej wszystkie PRR zatwierdzone w ramach EQUAL oraz bazy *ReferNet* – Europejskiej Sieci Danych i Ekspertyz utworzonej przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (Cedefop), ułatwi dalszy rozwój prac badawczych w projektach europejskich, wspierających sektor małych i średnich przedsiębiorstw.

W następnym numerze odniesiemy się do moralnych, naszym zdaniem, wyników pierwszej zewnętrznej matury i skutków dla edukacji dorosłych. Bliskie zakończenia są prace legislacyjne nad nową ustawą o szkolnictwie wyższym. Trzeba zauważyć również postęp w Procesie Bolońskim. Ważne dla aktywizacji zawodowej są kolejne konkursy i granty na rozwój Gminnych Centrów Informacji, Szkolnych Ośrodków Kariery i Akademickich Biur Karier. Ogłoszono przetarg na dofinansowanie studiów podyplomowych dla konsorcjów szkół wyższych.

Zachęcam do zapoznania się z informacjami o planowanych na drugie półrocze br. ogólnopolskimi i międzynarodowymi konferencjami, dotyczącymi problematyki edukacji dorosłych, rynku pracy, doradztwa zawodowego i wdrażania innowacji w obszarze budowy i eksploatacji maszyn stanowiących podstawę rozwoju gospodarczego.

Polecam publikacje PARPI SGH, traktujące o możliwości wykorzystaniu instrumentów finansowych, programów wsparcia, wykorzystaniu technologii informacyjnych w działalności małych, średnich przedsiębiorstw.

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006¹

EQUAL Community Initiative Programme for Poland 2004–2006

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL (EQUAL) jest częścią strategii Unii Europejskiej, mającej na celu tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienia, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu. Jako inicjatywa wspólnotowa finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), EQUAL jest platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągania celów polityki *Europejskiej Strategii Zatrudnienia* i Procesu Integracji Społecznej. EQUAL różni się od programów głównego nurtu EFS tym, że jest to instrument służący wypracowywaniu nowych sposobów zwalczania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. EQUAL dostarcza przykłady dobrej praktyki w zakresie nowatorskich podejść, kładąc nacisk na aktywną współpracę między Państwami Członkowskimi, zapewniając tym samym stosowanie oraz upowszechnianie na terenie Unii Europejskiej najbardziej pozytywnych rozwiązań.

Podstawowe zasady EQUAL są następujące: podejście tematyczne, partnerstwo, zaangażowanie grup dyskryminowanych (ang. *empowerment*), współpraca ponadnarodowa, innowacyjność oraz włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki (ang. *mainstreaming*).

EQUAL dla Polski obejmuje swoim zakresem pięć obszarów tematycznych:

- Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy dla tych, którzy mają problemy z integracją i ponowną integracją na tym rynku, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.
- Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy.
- Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii.
- Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących.
- Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

Tematy realizowane w Polsce w ramach EQUAL są uzupełnieniem działań realizowanych w ramach *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie przyjęcia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (Dz. U. Nr 166, poz. 1743)*, zwanego dalej „SPO RZL” oraz *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie przyjęcia Zintegro-*

¹ Na podstawie Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006; <http://www.bkkk-cofund.org.pl/download/equal-piw.pdf>.

wanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006 (Dz. U. Nr 166, poz. 1745), zwanego dalej „ZPORR”. Podstawowe różnice pomiędzy Programem EQUAL a głównymi programami EFS (SPO RZL i ZPORR) są następujące:

- EQUAL jest realizowany poprzez Partnerstwo na rzecz Rozwoju – innowacyjny instrument w rozwiązywaniu problemów rynku pracy,
- Działania w ramach EQUAL zmierzają do rozwiązywania problemów dyskryminacji i nierówności, które dotyczą najsłabsze grupy na rynku pracy często zagrożone wykluczeniem społecznym,
- EQUAL włącza grupy w niekorzystnej sytuacji w proces poszukiwania rozwiązań problemów, z którymi się borykają,
- Dodatkowe korzyści wynikają ze współpracy ponadnarodowej, powstają nowe rodzaje partnerstw ponadnarodowych, następuje wymiana doświadczeń i upowszechnianie dobrych praktyk w wymiarze ogólnoeuropejskim,
- EQUAL umożliwia testowanie nowych rozwiązań oraz ukazanie zalet testowanych rozwiązań innowacyjnych,
- EQUAL zakłada wypracowanie nowych form postępowania oraz współpracy przy upowszechnianiu i włączaniu dobrych rozwiązań do głównego nurtu polityki (ang. *mainstreaming*).

EQUAL odnosi się bezpośrednio do takich dokumentów, jak *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia 2000–2006*, *Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia* oraz *Wspólne Memorandum na rzecz Integracji Społecznej*. Opierając się na wyzwaniach sformułowanych w tych dokumentach EQUAL ma za zadanie wesprzeć realizację polityki zatrudnienia i polityki społecznej poprzez wypracowanie i upowszechnienie innowacyjnych metod i narzędzi oddziaływania. Współpraca Partnerstw na forum Unii Europejskiej w ramach ponadnarodowych sieci współpracy będzie miała wpływ na rozwój *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*.

Za zarządzanie programem w Polsce odpowiada Ministerstwo Gospodarki i Pracy we współpracy z Fundacją „Fundusz Współpracy” – Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, która jako Krajowa Struktura Wsparcia (KSW) zapewnia pomoc partnerstwom podczas całego okresu realizacji programu².

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest realizowany przez wybrane w drodze konkursu Partnerstwa na rzecz Rozwoju. W Polsce do realizacji zakwalifikowano 107 z 751 przedstawionych projektów. Na wdrażanie programu w Polsce w latach 2004–2008 przewidziano łącznie 133,99 mln euro z Europejskiego Funduszu Społecznego i 44,64 mln euro z budżetu krajowego.

Wskaźnikami skuteczności programu EQUAL nie będzie liczba objętych wsparciem beneficjentów, tylko jakość wypracowanych innowacyjnych modeli (metod), które zostaną wprowadzone do powszechnego zastosowania w polityce i praktyce krajowej.

² 107 Partnerstw na Rzecz Rozwoju w Polsce; Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005, www.equal.org.pl

Konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce

Magdalena TRZOS, Beata POTERAŁSKA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy
Radom

Rozwój innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw

Innovativeness development of the small and medium enterprises

Słowa kluczowe: sektor MSP, wskaźniki innowacyjności, innowacyjność gospodarki

Key words: SME sector, innovativeness indexes, economy innovativeness

Summary

The purpose of the article is to analyse SMEs innovativeness in Poland. The article presents the SME sector characteristics according to Oslo Manual definitions. The analysis concerns the main areas of small and medium enterprise activity in Poland and their role in domestic economy. On the basis of the carried out analysis proposals of methods concerning increase of the SME sector enterprises innovativeness are proposed. The article has been prepared within the framework of the COSTA17 project, „Procedures of the SME sector support with R&D results”, executed in the years 2001–2004.

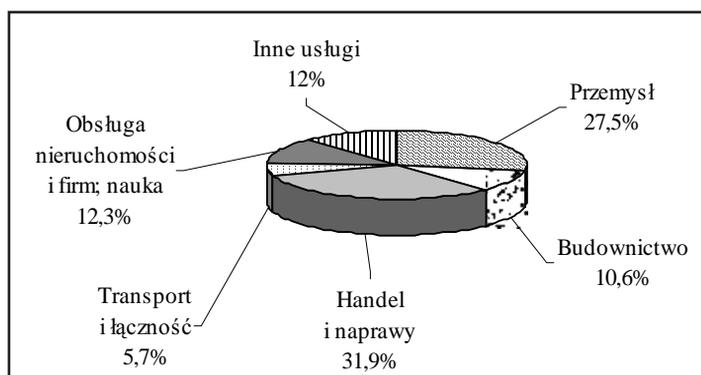
Charakterystyka sektora MSP w Polsce

Dobra kondycja i zapewnienie odpowiednich warunków dających korzystne perspektywy rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw dają podstawowe gwarancje rozwoju gospodarki. Jakkolwiek potrzeba budowy silnego sektora MSP w Polsce od dłuższego czasu wydaje się być ogólnie znana i podnoszona na forum politycznym, to w praktyce warunki i stan funkcjonowania firm zatrudniających do 250 osób trudno uznać za zadowalający.

Na koniec 2002 roku małe firmy zatrudniające do 49 osób stanowiły w Polsce 99,08% (1719615), firmy średnie od 50 do 249 osób – 0,75% wszystkich aktywnych przedsiębiorstw. Liczba pracujących w sektorze rynkowym (sekcje gospodarki oprócz rolnictwa, leśnictwa, rybołówstwa i rybactwa, administracji publicznej, edukacji i ochrony zdrowia) MSP stanowiła 69,3% ogółu pracujących w sektorze rynkowym gospodarki,

z czego najliczniejszą grupę – ok. 50,1% stanowili pracujący w małych przedsiębiorstwach (do 49 osób) [1]. Począwszy od 1997 roku obserwowane było malejące tempo wzrostu liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych, a liczba aktywnych MSP w Polsce wzrosła w 2002 r. po okresie dwuletniego spadku.

Na rys. 1 zaprezentowano udział pracujących w poszczególnych obszarach działalności małych i średnich przedsiębiorstw.



Rys. 1. Struktura zatrudnienia w obszarach działalności sektora MSP na koniec 2002 r. [1]

Fig. 1. Employment structure in the areas of the SME sector activity at the end of year 2002

Przeprowadzone badania [1] wykazały, że w 2002 r. zatrudnienie w małych i średnich przedsiębiorstwach spadło. Stanowi to szczególnie niepokojący sygnał, zwłaszcza w sytuacji utrzymującego się wysokiego bezrobocia.

Stan innowacyjności sektora MSP w Polsce

Udział przedsiębiorstw innowacyjnych

Zagadnienie innowacyjności zyskało w Polsce popularność w drugiej połowie lat 90. Zanotowane średnie roczne wydatki sektora produkcyjnego na innowacje wynosiły ponad 4% obrotów tego sektora, co było porównywalne z udziałem tego typu wydatków w krajach Unii Europejskiej („15tka”). Jednak, jak wynika z danych opublikowanych przez GUS, w 2000 roku zaledwie 16% przedsiębiorstw usługowych zatrudniających ponad 9 osób potwierdziło wprowadzenie innowacji technologicznych w okresie trzyletnim, co stanowiło wynik daleko odbiegający od średniej w krajach Unii Europejskiej, w której wskaźnik ten wyniósł 41%. W przypadku działalności produkcyjnej różnica między Polską, a Unią Europejską była znacznie mniejsza, niż zanotowano to dla sektora usług i wyniosła ok. 14pp. W 2002 r. 59,3% dużych i 32,9% średnich przedsiębiorstw przemysłowych poniosło nakłady na innowacje. W przypadku dużych przedsiębiorstw odnotowano tendencje malejącą w porównaniu z poprzednim rokiem, a w przypadku średnich rosnącą w porównaniu z latami 2000 i 2001.

W Polsce podobnie jak w innych krajach Unii najwyższy udział przedsiębiorstw innowacyjnych notowany jest w grupie przedsiębiorstw dużych i znacznie wyższy poziom innowacyjności wykazuje działalność produkcyjna w porównaniu z sektorem usług. Różnica wskaźnika innowacyjności między przedsiębiorstwami liczącymi do 50 osób i dużymi zatrudniającymi ponad 249 w Polsce w 2002 r. w działalności produkcyjnej

sięga ponad 47 pp., podczas gdy dla krajów Unii ogółem wynosi ona 37 pp, a w najbardziej innowacyjnej Irlandii 17 pp.

Analizując innowacyjność przedsiębiorstw, można wnioskować o znacznie mniejszym zróżnicowaniu innowacyjności pomiędzy przedsiębiorstwami o różnej wielkości w sektorze prywatnym, niż ma to miejsce w odniesieniu do sektora publicznego. Jakkolwiek przedsiębiorstwa średnie i duże sektora publicznego wykazują wyższy poziom innowacyjności w stosunku do przedsiębiorstw sektora prywatnego, to różnice te sięgają zaledwie 3%. Zupełnie inna sytuacja obserwowana jest wśród przedsiębiorstw małych – sektor prywatny charakteryzuje blisko dwukrotnie większa innowacyjność przedsiębiorstw niż sektor publiczny.

Nakłady na działalność innowacyjną

W strukturze nakładów na innowacje w Polsce zauważalny jest bardzo niski udział wydatków na działalność badawczo-rozwojową. Wydatki na B+R stanowiły w 2002 poniżej 6% nakładów na działalność innowacyjną, a na własne prace badawcze – poniżej 5% [1]. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że częściej środki na prace badawczo-rozwojowe przeznaczają firmy z branży produkcyjnej i częściej przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników. Małe nakłady na opracowanie innowacji z udziałem B+R świadczą o zbyt niskim zainteresowaniu generowaniem nowej wiedzy ukierunkowanej na bezpośrednie wdrożenie w praktyce. Przedsiębiorstwa najczęściej wydały na inwestowanie w komputery i systemy komputerowe (62,4% inwestycji rozwojowych) oraz nowe maszyny, nowe urządzenia (54%). Popularnymi rodzajami inwestycji były także obiekty produkcyjne, handlowe i magazynowe (31,6%) oraz środki transportu (44,8%). Jednocześnie blisko 70% przedsiębiorstw sektora MSP nie dokonało żadnej inwestycji w nowe technologie.

Współpraca z ośrodkami naukowymi, instytucjami badawczymi, uczelniami

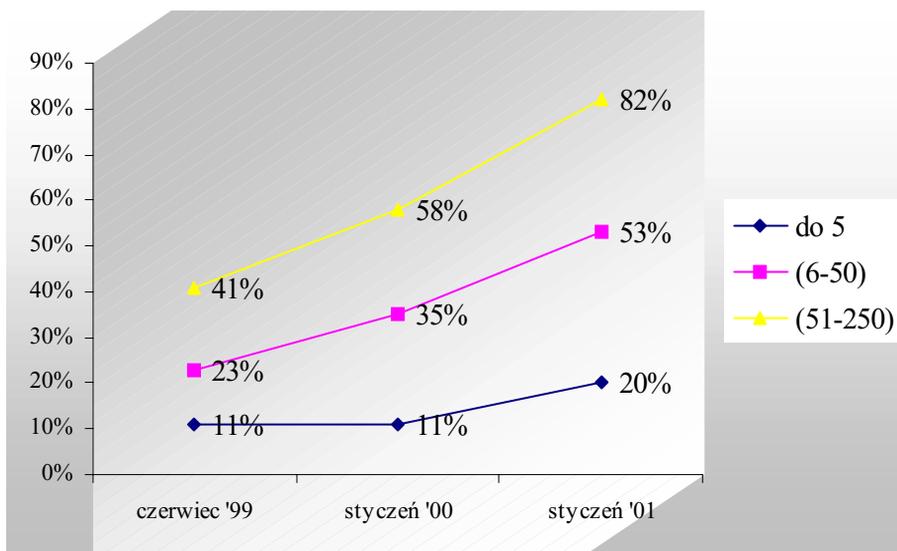
Współpraca z innymi jednostkami w zakresie działalności innowacyjnej stanowi jeden z głównych warunków powodzenia przedsięwzięć. Wymiana doświadczeń i wiedzy wpływa na obniżenie zarówno kosztów, jak i ryzyka działań innowacyjnych. Przedsiębiorstwa polskie współpracują w ramach działalności innowacyjnej głównie z innymi przedsiębiorstwami z tej samej grupy (25%), firmami konsultingowymi (27%) oraz przede wszystkim z dostawcami wyposażenia, materiałów, komponentów lub oprogramowania.

W Polsce przedsiębiorstwa przemysłowe wykorzystywały głównie informacje wewnętrzne (ok. 80%), pochodzące ze źródeł rynkowo-handlowych (ok. 60%) oraz informacje ogólnie dostępne (ok. 53%) [2]. Bardzo mały odsetek przedsiębiorstw wykorzystywał informacje pochodzące ze szkół wyższych (2,4%) oraz jednostek badawczo-rozwojowych (1,2%).

Komputery i Internet w firmach

Dostęp do Internetu jest skorelowany dodatnio z wielkością przedsiębiorstwa. Na początku 2001 roku (rys. 2) 82% średnich firm i tylko 20% firm zatrudniających do 5 osób posiadało dostęp do Internetu. W grupie przedsiębiorstw średnich 99% na przełomie lat 1999–2000 posiadało przynajmniej jeden komputer, podczas gdy w grupie firm zatrudniających do 5 osób tylko 27% [3]. Należy jednak zwrócić uwagę na przyspieszenie tempa uzyskiwania dostępu do Internetu w grupie mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 5 osób), od stycznia do kwietnia 2001 roku nastąpił przyrost w tej grupie z 20% do 26% firm posiadających dostęp do Internetu.

W Polsce sytuacja z rozpowszechnieniem komputerów i dostępu do Internetu przedstawia się najgorzej w przedsiębiorstwach działających w otoczeniu rolnictwa, tylko 2% przedsiębiorstw tego typu posiada dostęp do sieci, a 94% nie posiada w ogóle komputera. Najlepiej sytuacja przedstawia się w firmach produkcyjnych i budowlanych.



Rys. 2. Dostęp firm do Internetu z uwzględnieniem wielkości firmy [4]
 Fig. 2. Access of enterprises to Internet according to the enterprise size

Jak wykazują badania, posiadanie komputerów i dostępu do Internetu jest pozytywnie skorelowane z wykształceniem właściciela. Około 15% firm, których właściciel posiadał wykształcenie wyższe, nie miało komputera i ponad 90% firm, gdzie właściciel miał wykształcenie podstawowe. Dostęp do Internetu zanotowany został w ponad 90% firm, których właściciel miał wykształcenie wyższe lub średnie.

Propozycje sposobów zwiększania innowacyjności przedsiębiorstw sektora MSP

Zagadnienie poprawy innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce stanowi istotny problem, który wymaga wprowadzenia rozwiązań pozwalających na wytworzenie środowiska sprzyjającego wdrażaniu nowych rozwiązań oraz mechanizmów zapewniających stałe monitorowanie poziomu innowacyjnego przedsiębiorstw oraz rozwój metod poprawy stanu sektora MSP w tym zakresie. Kolejny problem dla MSP stanowi wykorzystanie najnowszych rozwiązań technicznych. Przedsiębiorstwa takie często nie zatrudniają pracowników dysponujących odpowiednią wiedzą dla kreowania nowych rozwiązań swoich wyrobów, poprawiania efektywności produkcji czy też podnoszenia poziomu technologicznego, nie mają odpowiednich środków dla zlecenia rozwiązania problemów jednostkom zewnętrznym na zasadach komercyjnych, małe i średnie firmy jako główną przeszkodę zaopatrywania się w know-how wskazują zbyt duże koszty transakcji.

Wskazane jest więc tworzenie ścisłych powiązań pomiędzy sferą naukowo-badawczą i sferą małych i średnich przedsiębiorstw, zapewniających przepływ wiedzy i myśli naukowo-technicznej oraz transferu technologii. Nieformalne tego rodzaju powiązania już w wielu miejscach istnieją, powstały one przede wszystkim na gruncie realizacji wspólnych projektów.

Efektywne działanie sektora MSP w Polsce wymaga istotnego wsparcia zewnętrznych organizacji, o charakterze regionalnym, krajowym lub międzynarodowym, zwłaszcza w transferze technologii i wdrażaniu rozwiązań z udziałem B+R, jak również dostarczaniu istotnych dla MSP informacji dotyczących źródeł po-

zyskiwania środków finansowych. W krajach wysokorozwiniętych struktury takie charakteryzuje znaczne doświadczenie w efektywnym wspieraniu MSP, przejawiające się systematycznym podwyższaniem konkurencyjności wyrobów, podejmowaniem projektów o dużym ryzyku kapitałowym, ale prognozowanych znacznych efektach finansowych, organizacyjnych czy społecznych. Podejmowana w tych krajach tematyka prac badawczych i rozwojowych jest ściśle ukierunkowana na zastosowania w gospodarce. Bardzo mocno zarysowane jest sprzężenie zwrotne pomiędzy sferą B+R a praktyką, sprzyjające komercjalizacji wyników badań i wspieraniu innowacyjności. Znaczna część nowych propozycji innowacyjnych, a także informacji o pewnych rozwiązaniach specjalistycznych udostępniana jest bezpłatnie poprzez specjalne serwisy informacyjne.

Małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce potrzebują wsparcia obejmującego rozszerzenie zakresu informacji dotyczących innowacji wykorzystywanych w tego typu firmach.

W sektorze małych i średnich przedsiębiorstw wykorzystywane są głównie informacje operacyjne odgrywające istotną rolę w realizacji bieżących zadań. Przedsiębiorstwa tego typu zazwyczaj nie posiadają odpowiednio rozbudowanej infrastruktury informatycznej, a często również nie zatrudniają kadry odpowiednio przygotowanej do opracowania analiz czy przygotowania prognoz przy wykorzystaniu np. gotowego oprogramowania. Zatrudnienie zaś ekspertów z zewnątrz czy też sfinansowanie badań leży poza możliwościami finansowymi małych firm.

Formy pomocy kierowanej do grupy MSP zależą od rodzaju przedsiębiorstwa, posiadanej przez niego bazy technicznej, możliwości finansowych, kadrowych itd. Grupa polskich MSP, na obecnym poziomie rozwoju tego sektora, różni się zasadniczo od przedsiębiorstw MSP w krajach wysoko rozwiniętych, gdzie nawet najmniejsze z przedsiębiorstw zazwyczaj posiadają dobrze zorganizowane zaplecze techniczne, odpowiednio przygotowaną kadrę i dostęp do Internetu. W Polsce największą grupę stanowią przedsiębiorstwa słabe, nie posiadające wysoko kwalifikowanej kadry, mające do dyspozycji przestarzały sprzęt o niskim poziomie technologicznym. Ważnym problemem jest więc dotarcie do tych przedsiębiorstw z nowymi rozwiązaniami ukierunkowanymi na podniesienie jakości ich wyrobów, zidentyfikowanie potrzeb technicznych, technologicznych i organizacyjnych, zaktywizowanie ich działalności innowacyjnej, tak aby stworzyć warunki do rozwoju tych przedsiębiorstw i „przechodzenia” ich do grupy przedsiębiorstw wyższego poziomu.

Podsumowanie

Na podstawie zaprezentowanych wyników można stwierdzić, że polskie przedsiębiorstwa, w szczególności MSP charakteryzuje niski poziom innowacyjności, spowodowany głównie ich zbyt ograniczonymi możliwościami finansowymi, utrudniającymi podejmowanie i realizację projektów innowacyjnych. Z drugiej strony jednakże nie jest możliwe podniesienie konkurencyjności i efektywności oraz utrzymanie zyskowności przedsiębiorstwa na odpowiednim poziomie bez wdrażania innowacyjnych rozwiązań. Możliwość poprawy tej trudnej sytuacji dotyczącej niskiego poziomu innowacyjności małych i średnich przedsiębiorstw zależy od stworzenia odpowiedniego systemu zapewniającego lepsze wykorzystanie zasobów finansowych przeznaczonych na działalność innowacyjną.

Obecny stan innowacyjności polskich przedsiębiorstw sektora MSP nie nastraja zbyt optymistycznie, jednak wydaje się, że szansą na jego poprawę może być ściślejsza współpraca tej grupy przedsiębiorstw z jednostkami powołanymi w celu wspierania przedsiębiorstw sektora MSP, a także ich uczestnictwo w specjalnie uruchomionych dla nich programach. Jedną z ważnych możliwości daje udział w projektach finansowanych z funduszy strukturalnych, zwłaszcza w ramach Sektorowych Programów Operacyjnych „Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw” i „Rozwój Zasobów Ludzkich”.

Literatura

1. Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002–2003. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa 2004.
2. Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w sektorze usług. Informacje i opracowania statystyczne. GUS. Warszawa 2001.
3. Kozłowski J.: Innovation policy in six candidate countries: The challenges. Contract: INN-99-02. Innovation Policy Profile: Poland ADE Final Version, September 2001.
4. Badania DEMOSKOPU BiznesBus.

Dane korespondencyjne autorek:

Magdalena TRZOS, Beata POTERALSKA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail: magda.trzos.@itee.radom.pl

e-maili: beata.poteralska@itee.radom.pl

Wspomaganie rozwoju przedsiębiorstw funduszami strukturalnymi

Support for development of the enterprises with the structural funds

Słowa kluczowe: MSP, fundusze strukturalne, bezpośrednie wsparcie, pośrednie wsparcie

Key words: SME, structural funds, direct support, indirect support

Summary

The article presents the issue of activities supporting the competitiveness development of SMEs in Poland. Because of a significant number of micro-enterprises number and their importance for economy, the types of support addressed to this group of enterprises are described. The distinction between direct and indirect supporting instruments that exist as means of public support within the framework of structural funds is proposed. The set of instruments for the support of innovative activities, presented in the article, is addressed mainly to the SME sector in order to encourage entrepreneurs to take advantage of public support resources.

Wprowadzenie

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MSP) odgrywają istotną rolę w rozwoju gospodarki, są wręcz uznawane za stymulator rozwoju gospodarki. Wsparcie w ramach funduszy strukturalnych uwzględnia potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw (głównie mikroprzedsiębiorstw), w zakresie zastosowania technik informacyjnych, służące podniesieniu konkurencyjności sektora. W artykule przedstawiono wspomaganie rozwoju sektora MSP w aspekcie **wymiaru bezpośredniego i pośredniego**. Dokonany wybór adresowanej pomocy publicznej do sektora MSP nie wyczerpuje pełnego zasięgu, ze względu na rozmiar artykułu, ale powinien przyczynić się do wyzwolenia rezerw inwencji przedsiębiorców sektora MSP w przygotowaniu oferowanych usług.

Do poprawy pozycji konkurencyjnej sektora MSP i dostosowania go do wymogów prawodawstwa unijnego w dużej mierze przyczynia się polityka strukturalna UE. Instrumentem polityki strukturalnej UE, mającej na celu wspieranie wszechstronnego i harmonijnego rozwoju oraz wzmocnienie spójności gospodarczej i społecznej są fundusze strukturalne. Wszystkie regiony Polski, w których produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca nie przekracza więcej niż 75% średniej europejskiej, realizują Cel 1 funduszy strukturalnych, tj. „promocję rozwoju i dostosowanie strukturalne regionów opóźnionych w rozwoju”. W Celu 1 koncentrują się na trzy rodzaje zadań:

- infrastruktura, z czego połowę środków pomocowych przeznaczono na infrastrukturę transportu i ochronę środowiska,
- zasoby ludzkie, przy czym priorytetowe znaczenie mają tu polityki na rzecz zatrudnienia oraz rozwoju systemów edukacji i szkolenia,
- interwencje podejmowane na rzecz sektora produkcji.

Głównym dokumentem, na podstawie którego każde państwo członkowskie programuje rozwój i przedstawia Komisji Europejskiej jest Narodowy Plan Rozwoju (NPR). NPR jest strategicznym, średniookresowym dokumentem planistycznym, który scala na poziomie krajowym horyzontalne, sektorowe i regionalne działania interwencyjne państwa. Określa najważniejsze działania strukturalne, które Polska zamierza uruchomić w latach 2004–2006 z wykorzystaniem środków pomocowych UE i na podstawie którego stworzone zostały Podstawy Wsparcia Wspólnoty¹.

Bezpośrednie wsparcie sektora MSP

Pomoc uwzględniająca potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw ma **wymiar bezpośredniego** wsparcia poprzez Sektorowy Program Operacyjny – Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw (SPO-WKP). Bezpośrednie wsparcie sektora MSP posiada również **wymiar regionalny** poprzez Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR). Ponadto wzrost konkurencyjności sektora MSP będzie się odbywał poprzez wykonawstwo wielu usług i inwestycji w wyniku **wsparcia pośredniego** (wsparcie kierowane do innych odbiorców ostatecznych w ramach pozostałych Sektorowych Programów Operacyjnych trafiać będzie de facto do sektora MSP).

W Narodowym Planie Rozwoju przypisuje się dużą wagę do rozwoju gospodarczego sektora MSP, który dotyczy następujących obszarów:

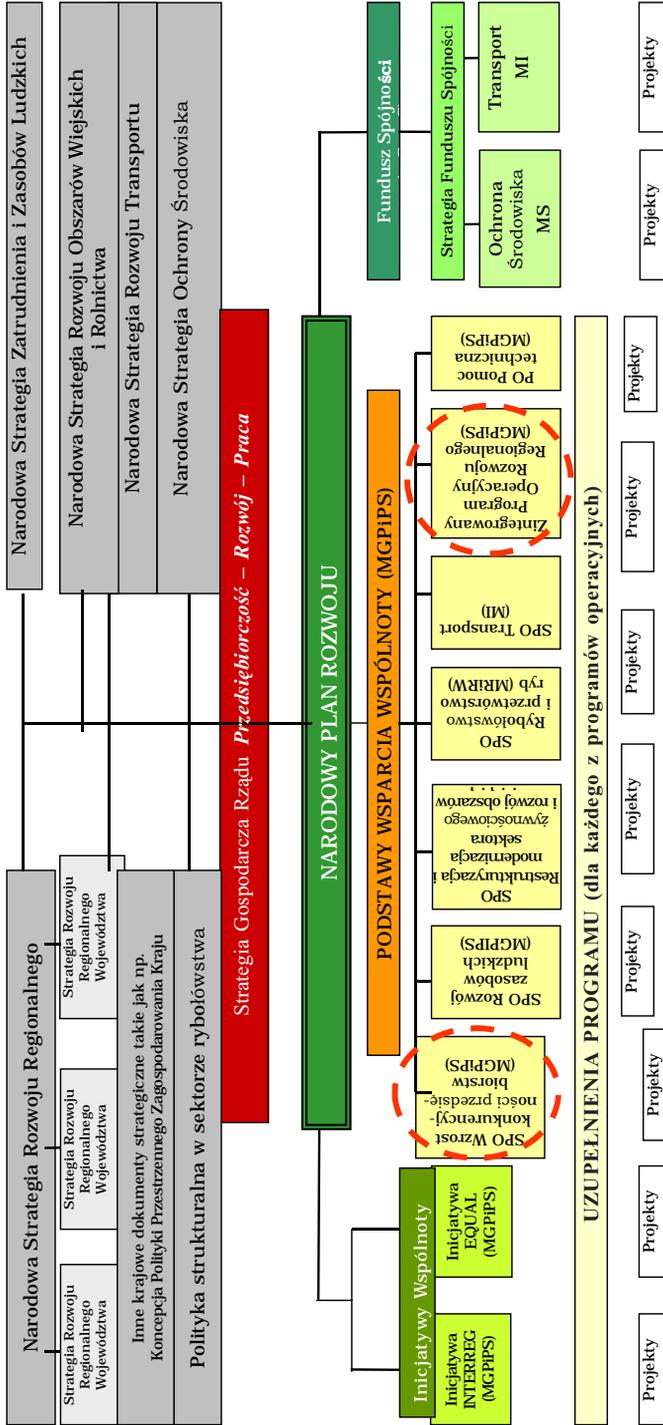
- poprawy konkurencyjności gospodarki poprzez modernizację i strukturalne dopasowanie przemysłu i usług (główny obszar wsparcia MSP odbywał się w latach 2000–2003 w ramach programu Phare),
- rozwoju zasobów ludzkich i zatrudnienia, a w nim szczególnie wspieranie kształcenia ustawicznego i rozwoju kadr przedsiębiorczości,
- wzmocnienia potencjału rozwojowego regionów i przeciwdziałania marginalizacji niektórych obszarów.

Rysunek 1 przedstawia rozmiar pomocy kierowanej, między innymi do małych i średnich przedsiębiorstw, w ramach funduszy strukturalnych. Linia przerywaną zaznaczono dwa Sektorowe Programy, których działania są kierowane jako bezpośrednie wsparcie MSP [4, s. 44].

Bezpośrednia pomoc dla małych i średnich przedsiębiorstw realizowana jest w następujących dziedzinach interwencji [3]:

- 161 Inwestycje w kapitał rzeczowy (budynki i wyposażenie, współfinansowanie pomocy państwa),
- 162 Technologie przyjazne środowisku, czyste i oszczędne technologie energetyczne,
- 163 Usługi doradztwa dla przedsiębiorstw (informacja, planowanie działalności, usługi konsultingowe, marketing, projekty, umiędzynarodowienie działalności, wywóz i zarządzanie przeglądem środowiskowym, zakup technologii),
- 164 Wspólne usługi dla przedsiębiorców (parki, inkubatory przedsiębiorczości, stymulacja, usługi promocyjne, sieci, konferencje, targi handlowe),
- 165 Montaż finansowy,
- 166 Usługi społeczne dla pracowników (opieka dla osób pozostających na utrzymaniu, zdrowie bezpieczeństwa, działalność kulturowa),
- 167 Kształcenie zawodowe dla MSP oraz dla sektora rzemieślniczego.

¹ Dokument określający kierunki i wysokość wsparcia ze strony Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności.



Rys. 1. Narodowy Plan Rozwoju jako element programowania funduszy strukturalnych i funduszu spójności w Polsce [4]
 Fig. 1. The National Development Plan as a programming element of structural funds and cohesion fund in Poland [4]

Wsparcie bezpośrednie małych i średnich przedsiębiorstw, odbiorców ostatecznych w ramach SPO-WKP i ZPORR, adresowane jest do wszystkich przedsiębiorstw z zachowaniem zasady konkurencyjności.

Bezpośrednie wsparcie przedsiębiorstw jest ukierunkowane na **zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez ułatwienie dostępu do wysokiej jakości usług doradczych, wsparcie inwestycji, w tym w zakresie ochrony środowiska oraz promocję internacjonalizacji przedsiębiorstw** [8]. Wsparcie to przyczyni się do:

- zwiększenia nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach,
- poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez inwestycje w wiedzę,
- dostosowania przedsiębiorstw do wymogów prawodawstwa unijnego.

Szczególnie ważne dla MSP jest udzielanie pomocy w postaci dotacji na inwestycje unowocześniające ich ofertę produktową i/lub technologiczną. W ramach SPO-WKP przewiduje się wsparcie projektów w zakresie [8]: modernizacji MSP, dostosowania technologii i produktów do wymogów dyrektyw unijnych, zwłaszcza norm zharmonizowanych, wdrażania i komercjalizacji technologii i produktów innowacyjnych, zastosowania i wykorzystania technologii informatycznych w procesach zarządzania przedsiębiorstwem, wykorzystania technologii gospodarki elektronicznej (w przedsiębiorstwach), promocji, wdrażania wspólnych przedsięwzięć inwestycyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwa (jako dopełnienie wsparcia dla tworzenia różnych form kooperacji między przedsiębiorstwami).

Biorąc pod uwagę niski poziom wykorzystania wyników prac badawczo-rozwojowych oraz uzyskiwania praw własności przemysłowej przez przedsiębiorstwa, wsparciem objęte będą projekty uwzględniające zakup wyników tych prac.

Zatem uwzględniając rozległe potrzeby sektora MSP bardzo ważnym jest bezpośrednie wsparcie dla przedsiębiorców, w zakresie dofinansowania projektów inwestycyjnych, będącego kontynuacją dofinansowania nowych inwestycji, polegających na utworzeniu lub rozbudowie przedsiębiorstwa zarówno w sferze produkcyjnej, jak również usługowej oraz na rozpoczęciu w przedsiębiorstwie działalności, obejmującej dokonywanie zasadniczych zmian produktu, produkcji lub procesu produkcyjnego. Inwestycje te mogą obejmować środki trwałe oraz wartości niematerialne i prawne, polegające na uzyskaniu patentu, nabyciu licencji lub nieopatentowanej wiedzy technicznej, technologicznej lub z zakresu organizacji i zarządzania.

Bezpośrednie wsparcie dla MSP, w ramach SPO-WKP, obejmuje następujące działania [8]:

- Działanie 2.1 Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez doradztwo, a w tym projekty:
 - doradztwa w zakresie prowadzenia przedsiębiorstwa na Jednolitym Rynku Europejskim;
 - doradztwa w zakresie jakości, dotyczącego w szczególności projektów obejmujących usługi doradcze w obszarze projektowania, wdrażania i doskonalenia systemów zarządzania jakością, zarządzania środowiskiem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy, jak również w zakresie zasad uzyskiwania certyfikatów zgodności dla wyrobów, usług, surowców, maszyn i urządzeń, aparatury kontrolno-pomiarowej i kwalifikacji personelu;
 - doradztwa związane z innowacjami i nowymi technologiami, obejmującego w szczególności projekty doradcze z zakresu:
 - wdrażania strategii rozwoju przedsiębiorstwa w oparciu o nowe technologie i rozwiązania innowacyjne,
 - powstawania firm opartych na zaawansowanych technologiach lub zamierzających podjąć działalność gospodarczą, polegającą na wytwarzaniu wyrobów lub usług nowych na rynku polskim albo znacząco ulepszonych w porównaniu z występującymi na rynku,
 - zastosowania i wykorzystania technologii informatycznych w przedsiębiorstwie,

- doradztwa eksportowego, obejmującego w szczególności projekty doradcze w zakresie podejmowania i rozwijania działalności eksportowej,
- doradztwa związanego z tworzeniem sieci kooperacyjnych przedsiębiorstw,
- doradztwa związanego z połączeniami przedsiębiorstw, obejmującego projekty doradcze dotyczące połączeń dokonujących się pomiędzy małymi i średnimi przedsiębiorstwami.
- Działanie 2.2 Wsparcie konkurencyjności produktowej i technologicznej przedsiębiorstw, kierowanego do MSP i dużych przedsiębiorstw,
- Działanie 2.3 Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez inwestycje, w tym projekty w zakresie:
 - dostosowania technologii i produktów do wymagań dyrektyw unijnych, zwłaszcza norm zharmonizowanych,
 - wdrażania i komercjalizacji technologii i produktów innowacyjnych,
 - wykorzystania technologii gospodarki elektronicznej w przedsiębiorstwach,
 - zastosowania i wykorzystania technologii informatycznych w procesach zarządzania przedsiębiorstwem,
 - a ponadto wspólne projekty inwestycyjne przedsiębiorstw, obejmujące w szczególności projekty mające na celu wdrażanie wspólnych przedsięwzięć inwestycyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwa,
 - projekty modernizacyjne w małych i średnich przedsiębiorstwach,
 - zakup wyników prac badawczo-rozwojowych, obejmujący projekty związane z zakupem wyników prac badawczo-rozwojowych i/lub praw własności przemysłowej przez przedsiębiorstwa,
 - projekty promocyjne, obejmujące projekty przedsiębiorstw w zakresie promocji.
- Działanie 2.4 Wsparcie dla inwestycji w zakresie dostosowywania przedsiębiorstw do wymogów ochrony środowiska.

W staraniu o wsparcie przedsiębiorstwa powinny dokładnie zapoznać się z kryteriami wyboru stosowanymi do projektów w poszczególnych działaniach oraz wysokością możliwego dofinansowania. Wniosek należy kierować do odpowiedniej instytucji wdrażającej.

Zgodnie z wynikami negocjacji dotyczących polityki konkurencji wsparcie dla małych i średnich przedsiębiorstw, w zakresie ochrony środowiska ustalone jest na poziomie pułapu pomocy regionalnej [2, s. 201].

Wsparcie bezpośrednie sektora MSP, posiadające wymiar regionalny, realizowane jest w ramach **Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwój Regionalny (ZPORR)**. Najważniejszym jego działaniem, kierowanym jako pomoc dla MSP, jest działanie 3.4. Mikroprzedsiębiorstwa. Skierowane jest ono bezpośrednio do przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 pracujących i funkcjonujących nie dłużej niż trzy lata, w dwóch aspektach:

- wsparcia doradczego, mającego im pomóc w pokonaniu barier rozwoju,
- wsparcia finansowego ukierunkowanego na zwiększenie zdolności inwestycyjnej przedsiębiorstwa w początkowym okresie funkcjonowania.

Dla mikroprzedsiębiorstw w ramach EFRR przewidziano dwie formy wsparcia. Pierwsza to „Specjalistyczne Usługi Doradcze i Szkoleniowe dla Mikroprzedsiębiorstw”, której bezpośrednimi beneficjentami ostatecznymi będą mikroprzedsiębiorstwa korzystające z usług wyspecjalizowanych firm. Dla tej formy wsparcia wartość dotacji nie może przekroczyć 50% kosztów kwalifikowanych stanowiących wartość usługi i kwoty 5 tys. euro.

Druga forma przewiduje „Dotacje Inwestycyjne dla Mikroprzedsiębiorstw”. Celem tego typu projektów jest zwiększenie zdolności przetrwania i konkurencyjności polskich mikroprzedsiębiorstw poprzez dofinansowanie inwestycji w następujących obszarach [10]:

- rozszerzenie zakresu działalności gospodarczej,
- podjęcie działań ukierunkowanych na wprowadzenie istotnych zmian w procesie produkcji,
- unowocześnienie produktu,
- rozszerzenie zasobów niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej i wzrostu firmy,
- modernizacji środków produkcji,
- utworzenie nowych stanowisk pracy.

Dla tej grupy projektów inwestycyjnych określone zostały szczegółowo koszty kwalifikujące się do refundacji w ramach EFRR oraz maksymalny udział dotacji w ich finansowaniu. Muszą one być oszacowane realnie i mieć pokrycie w rzeczywistości (zafakturowane przez zewnętrznych dostawców). Dotyczą zaś:

- „nowych maszyn i urządzeń z oprzyrządowaniem, wymienione w grupie 3, 4, 5, 6; nowych środków transportu wymienionych w podgrupie 76 z grupy 7 oraz nowego wyposażenia, aparatów i sprzętu wymienionych w rodzajach 801, 802 podgrupy 80, grupy 8 Klasyfikacji Środków Trwałych,
- nowego oprogramowania,
- nowych środków transportu drogowego wymienionych w grupie 7, podgrupie 74, rodzajów: 742 (samochody ciężarowe o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 t, o których mowa w Ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym z późniejszymi zmianami, (Dz.U.01.125.1371), 743, 744 (autobusy i autokary przeznaczone konstrukcyjnie do przewozu więcej niż 9 osób łącznie z kierowcą w zarobkowym przewozie osób, o których mowa w Ustawie z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym z późniejszymi zmianami, (Dz.U.01.125.1371), 746, 747, 748 Klasyfikacji Środków Trwałych,
- nowych mebli, ale tylko w przypadku przedsięwzięć inwestycyjnych realizowanych w ramach prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności z zakresu hoteli i restauracji, wymienione w grupie 8, podgrupie 80, rodzaju 808 Klasyfikacji Środków Trwałych,
- innych wydatków bezpośrednio związanych z prawidłową instalacją i uruchomieniem wyżej wymienionego sprzętu do 15% całkowitych kosztów kwalifikowanych” [9].

Zasady udzielania wsparcia są zgodne z zasadami udzielania pomocy publicznie określonymi w rekomendacji 70/2001 Komisji Europejskiej. Ponadto wszelkie działania inwestycyjne wskazane we wniosku muszą uwzględniać zasady wydatkowania środków publicznych określone w Ustawie Prawo zamówień publicznych.

Pośrednie wsparcie sektora MSP

Pośrednie wsparcie dla sektora MSP realizowane jest poprzez wiele dziedzin interwencji, skierowanych do sektora produkcyjnego, zasobów ludzkich i infrastruktury podstawowej. Spośród nich wyróżnić należy następujące dziedziny:

- 23 Rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego (ustawiczne kształcenie zawodowe),
- 24 Promocje potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników (doskonalenie kadr, rozwój przedsiębiorczości, innowacyjność, nowe technologie, pozyskiwania i przekazywania informacji),
- 182 Innowacyjność i transfer technologii, ustanawianie wzajemnych powiązań i nawiązywanie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i/lub instytucjami badawczymi,
- 324 Usługi i projekty wdrożeniowe dla małych i średnich przedsiębiorstw (handel i transakcje elektroniczne, edukacja i szkolenia, osieciowanie).

MSP w większości programów Narodowego Planu Rozwoju, w ramach pośredniego wsparcia, traktowane jest jako sektor wykonawczy oraz ostateczny beneficjent: baz, portali, systemów on-line i specjalistycznych usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu.

Najważniejszym priorytetem pośredniego wsparcia dla MSP jest „rozwój przedsiębiorczości i wzrost innowacyjności poprzez wykorzystanie instytucji otoczenia” SPO-WKP, kierowanym do instytucji otoczenia biznesu, a realizującym następujące cele cząstkowe [8]:

- pobudzenie przedsiębiorczości i działalności innowacyjnej MSP poprzez dostęp do wysokiej jakości usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu,
 - ułatwienie możliwości finansowania inwestycji,
 - przygotowanie nowoczesnej infrastruktury dla prowadzenia działalności gospodarczej, zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju oraz z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa pracy, a także wymagań ochrony środowiska,
 - rozwój przedsiębiorczości poprzez wzmocnienie powiązań między sektorem B+R i przedsiębiorstwami,
 - zwiększanie sprawności wdrażania i komercjalizacji innowacji, w tym transfer technologii,
 - rozwój i zwiększanie dostępu przedsiębiorców do informacji i usług publicznych on-line.
- Przewiduje się stworzenie usieciowionej bazy usług specjalistycznych, ułatwiającej, m.in. MSP:
- uzyskiwanie certyfikatów zgodności dla wyrobów, usług, surowców, maszyn i urządzeń, aparatury kontrolno-pomiarowej oraz kwalifikacji personelu,
 - doskonalenie wiedzy nt. systemów zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy.

W **Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO-RZL)** do działań pośredniego wsparcia można zaliczyć [6, s. 36]:

- Działanie 1.2 Perspektywy dla młodzieży, w którym ze wsparcia korzysta 21 kategoria interwencji „Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu”, a planowanymi projektami może być „opracowywanie i rozpowszechnianie informacji promującej źródła i miejsca dostępu do informacji o:
 - ofertach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP,
 - formach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP,
- Działanie 2.2. Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy, którego celem zasadniczym jest dostosowanie kształcenia zawodowego, szczególnie w kształceniu ustawicznym (dziedzina interwencji – 23).
- Działanie 2.3 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, w którym ze wsparcia korzysta 24 kategoria „Promocja potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników”. W ramach tego działania ze wsparcia skorzystają instytucje otoczenia biznesu realizujące projekty, których celem jest podnoszenie jakości szkolenia i świadczenie usług doradczych dla przedsiębiorstw.

W ramach **Sektorowego Programu Operacyjnego – Restrukturyzacja i Modernizacja Sektora Żywnościowego oraz Rozwój Obszarów Wiejskich (SPO-Rol)** Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi przygotowało 13 działań (dla każdego działania opracowano odrębny podręcznik). Źródłem finansowania będą środki publiczne: budżetu państwa, budżetów samorządów regionalnych i lokalnych oraz Europejskiego Funduszu Orientacji i Gwarancji w Rolnictwie – Sekcja Orientacji (EAGGF), jak również środki inwestorów prywatnych. W SPO-Rol przewidziano do realizacji działania w ramach: Poprawy konkurencyjności gospodarki rolno-żywnościowej i Zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich.

Aby przybliżyć działania, które pośrednio dotyczą sektora MSP, jako podwykonawcy wielu projektów, zaprezentowano dwa przykładowe działania. Jednym z nich zapewne jest „**Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodów**”. W ramach niniejszego działania wspierane będą projekty dotyczące realizacji inwestycji służących podejmowaniu przez rolników i domowników dodatkowej działalności zbliżonej do rolnictwa. Wspierane będą projekty realizowane w związku z uruchomieniem lub rozwojem działalności dodatkowej w zakresie [5]: agroturystyki, usług związanych z turystyką i wypoczynkiem, usług na rzecz rolnictwa i gospodarki

leśnej, pierwotnego przetwórstwa i przygotowania produktów rolnych do sprzedaży, sprzedaży bezpośredniej produktów pochodzących w większości z własnego gospodarstwa, działalności związanej z wytwarzaniem materiałów energetycznych z biomasy (zagospodarowanie słomy, odpadów łkowych, leśnych), rzemiosła i rękodzielnictwa, drobnych usług na rzecz mieszkańców wsi, e-commerce (usługi świadczone za pośrednictwem Internetu).

Działanie to stwarza duże możliwości dla małych i średnich przedsiębiorstw zajmujących się:

- rozbudową i adaptacją istniejących budynków mieszkalnych i gospodarczych na cele agroturystyczne oraz ich wyposażeniem,
- urządzeniem miejsc do wypoczynku, w tym wyposażeniem i sprzętem turystycznym lub rekreacyjnym dla działalności agroturystycznej,
- remontem, budową lub adaptacją obiektów budowlanych,
- produkcją maszyn, urządzeń, narzędzi i wyposażenia do ww. celów,
- handlem (i produkcją) sprzętu komputerowego i oprogramowania,
- sprzedażą środków transportu na potrzeby prowadzenia działalności gospodarczej,
- zagospodarowaniem terenu na potrzeby prowadzenia działalności gospodarczej,
- planowaniem wstępnym, w tym przygotowaniem dokumentacji technicznej i ekonomicznej projektu.

Drugim takim przykładem jest Działanie „**Rozwój i ulepszanie infrastruktury technicznej związanej z rolnictwem**”. Działanie to również stwarza ogromne szanse dla małych i średnich przedsiębiorstw – producentów, usługodawców i wykonawców infrastruktury technicznej dla rolnictwa. Dla tego działania przewidziano projekty w zakresie [5]:

1. Budowy lub modernizacji dróg wewnętrznych, w tym:
 - budowa lub modernizacja dróg wewnętrznych, nie zaliczanych do żadnej z kategorii dróg publicznych,
 - utwardzanie placów manewrowych, dojazdów itp. na terenie prowadzonej przez osoby fizyczne lub prawne działalności rolniczej.
2. Budowy lub modernizacji urządzeń zaopatrzenia w wodę, w tym dotyczące:
 - ujęcia wód,
 - urządzeń służących do magazynowania i uzdatniania wód,
 - sieci wodociągowych,
 - urządzeń regulujących ciśnienie wody.
3. Budowy lub modernizacji urządzeń do odprowadzania i oczyszczania ścieków, w tym:
 - urządzeń do gromadzenia ścieków,
 - urządzeń odprowadzania ścieków,
 - urządzeń do przesyłania ścieków,
 - urządzeń do oczyszczania ścieków.
4. Budowy lub modernizacji sieci i urządzeń zaopatrzenia w energię, w tym przyłączenia do istniejącej sieci:
 - energetycznej,
 - elektroenergetycznej,
 - gazowej,
 - cieplnej, a także:
 - budowa lub modernizacja instalacji elektroenergetycznej,
 - budowa indywidualnych urządzeń zaopatrzenia w energię ze źródeł skojarzonych i odnawialnych.
5. Instalacji indywidualnych stałych łączy internetowych, w tym:
 - budowa i montaż instalacji indywidualnych stałych łączy internetowych, kablowych, światłowodowych, radiowych, satelitarnych itp.,

- konfiguracja sprzętu komputerowego i zakup oprogramowania komputerowego w zakresie niezbędnym do uruchomienia stałego dostępu do Internetu.

Beneficjentami pomocy w ramach niniejszego działania są osoby fizyczne i osoby prawne², prowadzące działalność rolniczą, a także mieszkańcy obszaru wiejskiego. Potencjalni wykonawcy usług, w tym MSP, powinni przygotować, z zachowaniem zasady konkurencji odpowiednie oferty usług, uwzględniające prace z wymienionego zakresu.

Należy przy tym dodać, iż MRiRW określiło górne granice wysokości pomocy finansowej w zależności od rodzaju projektu. W Działaniu *Rozwój i ulepszanie infrastruktury technicznej związanej z rolnictwem* wynoszą one dla:

- budowy lub modernizacji dróg wewnętrznych – 200 tys. zł,
- budowy lub modernizacji urządzeń zaopatrzenia w wodę – 40 tys. zł,
- budowy lub modernizacji urządzeń do odprowadzania i oczyszczania ścieków – 80 tys. zł,
- budowy lub modernizacji sieci i urządzeń zaopatrzenia w energię – 120 tys. zł,
- instalacji indywidualnych stałych łączy internetowych – 5 tys. zł.

Pomoc finansowa w ramach SPO-Rol, podobnie jak w przypadku wszystkich programów finansowanych przez fundusze strukturalne, udzielana jest w formie refundacji (zwrotu) części poniesionych przez beneficjenta pomocy kosztów kwalifikowalnych projektu. Maksymalny poziom pomocy finansowej wynosi 50% kosztów kwalifikowalnych projektu. Zainteresowani odbiorcy bezpośredni pomocy powinni dokładnie zapoznać się z wymaganiami i kryteriami wyboru projektów oraz śledzić ogłaszanie konkursów w ramach SPO-Rol. W związku z tym, że pomoc dotyczy całego rolnictwa, stwarza to ogromną szansę dla pośrednich odbiorców pomocy jako wykonawców poszczególnych robót, między innymi małych i średnich przedsiębiorstw. Podmioty wykonawcze powinny przygotować specjalne oferty dla rolnictwa w ww. zakresie.

Celem generalnym Sektorowego Programu Operacyjnego Transport (SPOT) jest **zwiększenie spójności transportowej kraju oraz polepszenie dostępności przestrzennej miast, obszarów i regionów Polski w układzie Unii Europejskiej, co przyczyni się do osiągnięcia celu strategicznego PWW³ [7].**

Działania sieci transportowej stwarzają możliwość wygenerowania dodatkowej produkcji i zwiększenia zatrudnienia w regionach słabiej rozwiniętych gospodarczo. Niezależnie od środków przeznaczonych bezpośrednio dla przedsiębiorstw, inwestycje infrastrukturalne są szansą rozwoju nie tylko dla MSP budowlanych, które występują w charakterze podwykonawców. W otoczeniu takich inwestycji powstaje popyt na obsługę hotelową, żywieniową, stacji paliw, stacji obsługi pojazdów.

Podsumowanie

Zaprezentowany artykuł przybliżył problematykę bezpośredniego i pośredniego wsparcia sektora MSP w ramach funduszy strukturalnych. W społeczeństwie wiedzy informacja rozproszona jest w wielu źródłach. W odniesieniu do wsparcia adresowanego do beneficjentów pomocy publicznej w ramach funduszy strukturalnych informacja dla użytkowników Internetu została zagregowana w portalach regionów i instytucji zarządzających w Systemie Zarządzania Wiedzą o Projektach Funduszy Strukturalnych. Małe i średnie przedsiębiorcy powinni szczegółowo zapoznać się z informacjami zamieszczonymi w broszurach, w portalach wiedzy poświęconych funduszom strukturalnym oraz z Uzupełnieniami do poszczególnych Sektorowych Programów Operacyjnych, a także uczestniczyć w cyklach szkoleń adresowanych do przedsiębiorstw. Zawarte tam infor-

² Zgodnie z wpisem w Ewidencji Działalności Gospodarczej lub w Krajowym Rejestrze Sądowym.

³ Podstaw Wsparcia Wspólnoty.

macje precyzują kategorie interwencji, rodzaj pomocy, odbiorców ostatecznych pomocy, niezbędne uzasadnienie pomocne w planowanym projekcie, spodziewane rezultaty i efekty makroekonomiczne, a ponadto kryteria formalne i merytoryczne do każdego działania i poddziałania w poszczególnych priorytetach i programach.

Literatura

1. Bilans korzyści i kosztów przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, kwiecień 2003, <http://www1.ukie.gov.pl/dokumenty/RaportKorzysciKoszty2003.pdf>
2. Bućko J., Rosmańska E., Sitkowska R.: Narzędzia wspierające kształtowanie regionalnej polityki stymulowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. ITeE, Radom 2004.
3. Klasyfikacja obszarów interwencji – Rozporządzenie Komisji (WE) NR 438/2001 z dnia 2 marca 2001 r.
4. Ogólne zasady wdrażania funduszy strukturalnych w Polsce. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Finansów, Warszawa, czerwiec 2003 r. http://www.ietu.katowice.pl/bpk/FE/Dokumenty/_Toc45610802
5. Sektorowy Program Operacyjny Restrukturyzacja i Modernizacja Sektora Żywnościowego oraz Rozwój Obszarów Wiejskich 2004–2006. Działanie *Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodów*. Działanie *Rozwój i ulepszanie infrastruktury technicznej związanej z rolnictwem*. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa, luty 2004 r. (*wersja internetowa*).
6. Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (*podręczniki i Uzupełnienie Programu*). Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, luty 2004 r. (*wersja internetowa*).
7. Sektorowy Program Operacyjny – Transport 2004–2006. Ministerstwo Infrastruktury, Warszawa, grudzień 2003 r. (*wersja internetowa*).
8. Sektorowy Program Operacyjny *Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw* 2004–2006 (*podręczniki i Uzupełnienie Programu*). Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, luty 2004 r. (*wersja internetowa*).
9. Ustawa z 20 marca 2002 r. o finansowym wspieraniu inwestycji Dz. U. z 2002 r., nr 41, poz. 363, z późniejszymi zmianami weszła w życie 19 maja 2002 r.
10. Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (*podręczniki i Uzupełnienie Programu*). Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, styczeń 2004 r. (*wersja internetowa*).

Dane korespondencyjne autora:

Rozalia SITKOWSKA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail: roza.sitkowska@itee.radom.pl

Instytucjonalne formy wsparcia MSP

Institutional support for SME development

Słowa kluczowe: Krajowy System Usług, formy wsparcia, sektor MSP

Key words: Domestic Services System, forms of support, SME sector

Summary

This article describes the structure and tasks of the Domestic Services System for SME, as a form of SME support that is carried out by the Polish Agency for Enterprise Development. It presents programs for economic development carried out by the Agency. The article also describes centers promoting innovations and new technologies that were set-up in Poland in recent years.

Wprowadzenie

Polityka państwa wobec MSP zmierza w kierunku likwidacji istniejących barier i tworzenia dogodnych warunków rozwoju tych firm, z pomocą instrumentów: prawnych, finansowych, organizacyjnych i edukacyjnych (informacyjno-szkoleniowych), a także poprzez rozszerzenie instytucjonalnej pomocy nastawionej na promocję przedsiębiorczości. Działania państwa zmierzają w kierunku ustabilizowania warunków funkcjonowania MSP (tj.: stabilny system podatkowy, zapewnienie równego dostępu do środków rozwojowych itp.) oraz dostosowanie prawa polskiego do standardów UE, co w konsekwencji prowadzi do:

- wzrostu liczby małych i średnich firm, szczególnie w regionach zagrożonych występowaniem bezrobocia strukturalnego,
- wzrostu zatrudnienia,
- zwiększenia ilości inwestycji w te firmy,
- zwiększenia konkurencyjności polskich towarów i usług.

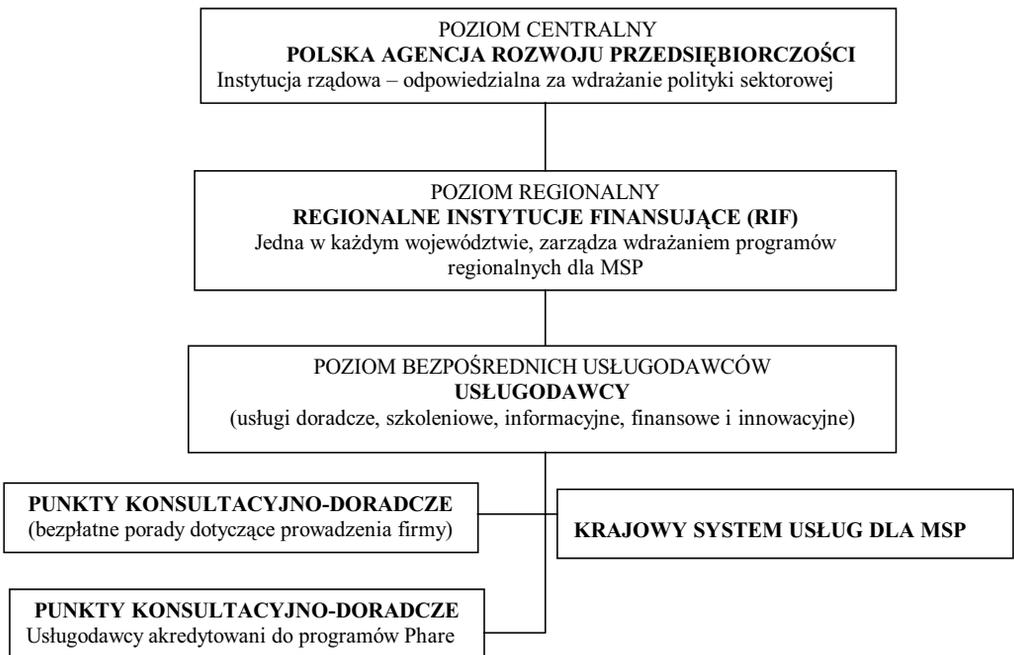
W Polsce funkcjonują następujące instytucje wspomagające rozwój sektora MSP na poziomie szczebla centralnego:

- Ministerstwo Gospodarki i Pracy,
- Ministerstwo Nauki i Informatyzacji,
- Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.,
- Krajowa Izba Gospodarcza,
- Naczelna Organizacja Techniczna,
- Polska Akademia Nauk,
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
- Polskie Centrum Badań i Certyfikacji,
- Zagraniczne programy pomocowe (m.in. PHARE, fundusze strukturalne).

Krajowy System Usług dla MSP

W Polsce funkcjonuje Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, obejmujący sieci i struktury organizacyjne oraz instytucjonalne. Z jego udziałem następuje wdrażanie programów wspierających rozwój sektora MSP. System opiera się na współpracy instytucji zajmujących się niesieniem pomocy dla MSP na trzech poziomach: centralnym (poprzez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości), regionalnym (poprzez Regionalne Instytucje Finansujące) i bezpośrednich usługodawców (Punkty konsultacyjno-doradcze; usługodawcy akredytowani do programów Phare, sieć Krajowy System Usług dla MSP). Krajowy System Usług ma następujące zadania: gromadzenie informacji dotyczących przepisów prawa o działalności gospodarczej w Polsce i UE, prowadzenie szkoleń, seminariów, konferencji, targów, rozpowszechnianie publikacji, czyli świadczenie usług doradczych małym i średnim przedsiębiorcom, promowanie instytucji wspierających przedsiębiorczość i innowacyjność. Dzięki konsolidacji różnych agencji powstała jedna instytucja, która podlega Ministrowi Gospodarki i Pracy i jest odpowiedzialna za zarządzanie wdrażaniem środków pomocowych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości pochodzących z budżetu państwa oraz z UE. Po utworzeniu agencji rządowej nastąpiło połączenie wszelkich działań pomocowych na rzecz MSP w jednym miejscu, a ponadto dokładne informowanie przedsiębiorców o możliwościach uzyskania pomocy.

Strukturę Krajowego Systemu Usług przedstawia rysunek 1.



Rys. 1. Struktura Krajowego Systemu Usług (KSU)[2]

Fig. 2. The structure of the National Service System (KSU)[2]

Organizacje zrzeszone w KSU nie są nastawione na zysk i posiadają duże doświadczenie w świadczeniu usług na rzecz sektora MSP. Wśród tych organizacji znajdują się także instytuty badawczo-rozwojowe, organizacje pracodawców, fundacje i stowarzyszenia.

Wszystkie ośrodki KSU objęte są systemem akredytacji, co gwarantuje określony standard wykonywanych usług dla przedsiębiorców w jednej z pięciu kategorii:

- Usługi doradcze: podstawowe, specjalistyczne;
- Usługi doradcze proinnowacyjne;
- Usługi szkoleniowe: specjalistyczne, branżowe, ogólne;
- Usługi informacyjne: kojarzenie partnerów gospodarczych, informacja dla inwestorów zagranicznych, wywiadownie gospodarcze itp.;
- Usługi finansowe: udzielanie poręczeń, udzielanie pożyczek.

Poziom trzeci w KSU stanowią ośrodki zajmujące się świadczeniem usług doradczych, informacyjnych, szkoleniowych i finansowych dla małych i średnich przedsiębiorstw. Wykonawcami usług na tym poziomie jest także sieć firm (głównie komercyjnych), które mogą być dofinansowane ze środków programu Phare 2000.

Na poziomie regionalnym KSU utworzono 16 Regionalnych Instytucji Finansujących (RIF), które są przedstawicielami PARP-u w regionach. RIF-y są to wojewódzkie instytucje zarządzające realizacją programów regionalnych, skierowanych do sektora przedsiębiorstw oraz współpracują z PARP przy realizacji programów krajowych. Zasadniczym celem ich działalności jest wspieranie polityki „sektorowej” w odniesieniu do MSP oraz wobec samorządowych władz regionalnych w części dotyczącej MSP. Polityka wsparcia MSP w regionach realizowana jest w RIF-ach poprzez sieć Punktów Konsultacyjno-Doradczych oraz Punktów Refundacji Szkoleń. Do podstawowych zadań RIF-ów należy:

- „świadczenie usług konsultacyjno-doradczych,
- diagnozowanie potrzeb przedsiębiorstwa, definiowanie rodzaju i zakresu potrzebnej pomocy, dostępnych instrumentów wsparcia (dotacje),
- udzielanie informacji o dostępnych programach dotacji i warunkach uczestnictwa,
- pomoc w wyborze wykonawcy dotowanych usług doradczych i szkoleniowych,
- obsługa administracyjna programów Phare 2000,
- promocja programów adresowana do potencjalnych wykonawców usług doradczych i szkoleniowych,
- promocja programów adresowana do potencjalnych beneficjentów (przedsiębiorców),
- przyjmowanie i ocena wniosków o udzielenie dotacji w zakresie zgodności administracyjnej i spełniania kryteriów kwalifikacyjnych,
- przekazywanie wniosków o udzielenie dotacji do PARP do oceny technicznej i finansowej,
- przyjmowanie i ocena wniosków o wypłatę dotacji,
- przekazywanie do PARP prawidłowych wniosków o wypłatę dotacji z rekomendacją płatności,
- współpraca z PARP w zakresie merytorycznego i finansowego monitoringu wdrażanych programów,
- sporządzanie raportów merytorycznych i finansowych,
- prowadzenie bazy danych o uczestnikach programów” [12].

W ramach tych punktów świadczone są bezpłatne usługi doradcze i rozwijana jest baza danych teledoradcowych do instytucji i organizacji, gdzie można uzyskać pomoc dla małej i średniej przedsiębiorczości.

Poziom Centralny systemu to Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)¹ powołana w 2001 r., będąca instytucją rządową szczebla centralnego, a odpowiedzialna jest za zarządzanie wdrażaniem środków pomocowych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości, pochodzących z budżetu państwa oraz środkami z Unii

¹ Rząd ustalił zasady, na jakich w 2003 i 2004 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości może przyznawać właścicielom małych i średnich przedsiębiorstw dotacje z budżetu państwa oraz ze środków pomocowych Phare. Nowe rozporządzenie (z dn. 20 lutego 2003 r.) reguluje warunki ubiegania się o dotacje z ok. 20 programów pomocowych.

Europejskiej. Celem działania Agencji, zgodnie z pakietem „Przed wszystkim przedsiębiorczość”, jest udział w realizacji programów rozwoju gospodarki, w szczególności w zakresie wspierania [4]:

- rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw,
- eksportu,
- rozwoju regionalnego,
- wykorzystania nowych technik i technologii,
- tworzenia nowych miejsc pracy, przeciwdziałania bezrobociu i rozwoju zasobów ludzkich.

Programy rozwoju gospodarczego realizowane przez Agencję odbywają się m.in. poprzez [4]:

- świadczenie usług doradczych i eksperckich dla przedsiębiorców, bezrobotnych, organów administracji rządowej oraz samorządowej,
- ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do wiedzy, szkoleń oraz informacji gospodarczej,
- opracowywanie i udostępnianie analiz dotyczących zjawisk zachodzących w gospodarce,
- organizowanie przedsięwzięć informacyjnych i promocyjnych,
- wydawanie opinii o technicznych i ekonomicznych perspektywach, możliwościach i warunkach wykorzystywania w gospodarce nowych technik i technologii,
- dofinansowywanie ww. działań prowadzonych przez inne podmioty,
- dofinansowanie polskich przedsiębiorców w międzynarodowych przedsięwzięciach promocyjnych, targowych i wystawienniczych, a także w międzynarodowych programach, obejmujących badania naukowe oraz prace rozwojowe i wdrożeniowe.

W Agencji stworzono, w porozumieniu z Kompass Poland sp. z o. o., możliwość kojarzenia partnerów. Powstała Baza Danych Kompass pozwala nawiązać współpracę z 1,6 mln firm z 72 krajów (z czego polskie przedsiębiorstwa liczą 43 tysiące), która umożliwia dostęp do blisko 23 mln produktów [8]. Baza ta oprócz możliwości poszukiwania partnerów daje również szansę dopisania się do niej, co powinno znacznie ułatwić polskim MSP kontakty w świecie (patrz: [10], [11]).

PARP realizowało szereg programów pomocowych, na przykład w roku 2004 r. realizowano następujące programy:

- Phare 2000,
- Phare 2001 – SSG (SPÓJNOŚĆ GOSPODARCZA i SPOŁECZNA),
- e-MSP,
- SAPARD,
- Wieloletni na lata 2001–2005,
- VI Program Ramowy,
- SME Finance Facility,
- Program Małych Grantów,
- Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich,
- Pomoc dla poszkodowanych MSP.

MSP mogły się ubiegać o dotacje w każdym z powyższych programów, które w zależności od priorytetu kierowane były do określonej grupy przedsiębiorstw.

Na uwagę zasługują dotacje PARP w ramach programu Unii Europejskiej Phare 2000. Wśród realizowanych w latach 2000–2003 znalazły się następujące programy [10] [11]: Program Promocji Eksportu, Wstęp do jakości, Innowacje i technologie dla rozwoju przedsiębiorstw, Przygotowanie do działalności na rynku europejskim, Program Rozwoju Przedsiębiorstw, Program Rozwoju Przedsiębiorstw Eksportowych, Fundusz Dotacji Inwestycyjnych, Dotacje dla Organizacji Wspierania Biznesu.

Programem zasługującym na uwagę jest Wieloletni Program na Rzecz Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości zaproponowany przez Komisję Europejską na lata 2001–2005. Według tego programu Europa powinna

się stać najbardziej konkurencyjną i opartą na wiedzy gospodarką na świecie. W związku z tym, że miejsca pracy we współczesnej gospodarce najczęściej tworzone są przez małe i średnie przedsiębiorstwa, oczekiwania i nadzieje gospodarki skierowane są do tego sektora. Program polega na przygotowaniu środowiska, sprzyjającego rozwojowi innowacji, pomaganiu w tworzeniu instytucji kapitału wysokiego ryzyka oraz efektywnej polityki wspierania innowacji i badań, głównie dla sektora MSP. Idea tego programu polega na tym, aby stworzyć firmom łatwy dostęp do rynków zarówno wewnętrznego UE, jak i zewnętrznego.

Generalnie nowy Wieloletni Program na Rzecz Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości skupia się na [13]:

- 1) „promowaniu przedsiębiorczości jako cennej i produktywnej umiejętności życiowej, bazującej na orientacji na klienta i wyższej kulturze usług,
- 2) wspieraniu prawodawstwa i środowiska biznesowego w zrównoważonym rozwoju, w badaniach, proinnowacyjności i przedsiębiorczości,
- 3) poprawianiu otoczenia finansowego małych i średnich przedsiębiorstw,
- 4) zwiększaniu konkurencyjności małych i średnich firm w gospodarce opartej na wiedzy,
- 5) zapewnianiu wysokiej jakości usług poprzez skoordynowane działania sieci wspierających przedsiębiorczość”.

W realizacji Wieloletniego Programu na Rzecz Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości swoje znaczenie zostało nadane stworzonej sieci 12 ośrodków centrów Euro Info [8].

W ramach Euro Info Centre (EIC) powstała baza, która stwarza możliwość nawiązania kontaktów przez firmy zagraniczne i poszukiwania partnerów polskich do dystrybucji ich wyrobów i usług². Baza ta pośredniczy w przekazywaniu informacji o programach dla małych i średnich przedsiębiorstw, których jednostką wdrażającą jest PARP. Do najważniejszych z nich zaliczymy: SAPARD, Phare, granty w ramach programów wspólnotowych. Program wieloletni obejmuje następujące działania cząstkowe [7]:

- udzielanie szczegółowych informacji o podstawach prawnych i zasadach funkcjonowania UE:
 - formalno-prawne zasady współpracy gospodarczej z partnerami z Unii,
 - normy i standardy towarowe,
 - regulacje prawa handlowego,
- informowanie o programach UE dostępnych dla polskich firm,
- przekazywanie informacji o rynkach UE,
- informowanie przedsiębiorców UE o formalnoprawnych warunkach prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce,
- organizowanie wyjazdów polskich firm na targi kooperacyjne i misje handlowe w celu ożywienia współpracy międzyregionalnej i międzynarodowej.

W ramach KSU dla MSP można wyodrębnić grupy ośrodków, które ściśle ze sobą współpracują, w formie sieci czy stowarzyszeń, odpowiadających kategoriom usług i specjalizacji (wg stanu na 2004 r.):

- „Sieć Informacji dla Biznesu (BIN) – 22 ośrodki,
- Centra Euro Info (EIC) – 11 ośrodków KSU spośród 12 działających EIC w Polsce,
- Krajowe Stowarzyszenie Funduszy Poręczeniowych – 12 ośrodków KSU spośród 25 lokalnych i regionalnych Funduszy Poręczeniowych w Polsce,
- Stowarzyszenie Funduszy Pożyczkowych – ponad połowa spośród blisko 70 Funduszy Pożyczkowych” [2].

² Oprócz EIC w znalezieniu partnerów polskim MSP pomaga również Business Partner Search Database Komisji Europejskiej.

Inne formy instytucjonalnego wsparcia dla MSP

Pomoc dla MSP realizowana jest nie tylko w ramach KSU. Zgodnie z inicjatywami podejmowanymi w UE, także w Polsce powstają ośrodki promujące nowoczesne technologie, innowacje. Program Innowacyjny Komisji Europejskiej zainicjował powołanie Sieci Centrów Przekazu Innowacji (IRC) [10]. W Polsce działają trzy niezależne ośrodki:

- **IRC Polska Zachodnia**, reprezentowana przez Wrocławskie Centrum Transferu Technologii i Poznański Park Naukowo-Technologiczny,
- IRC Polska Wschodnia, z siedzibą w Warszawie,
- IRC Polska Południowa, reprezentowana przez Centrum Transferu Technologii Politechnika Krakowska.

W obszarze Europy stworzono Sieć IRC, powołaną do zwiększenia międzynarodowego transferu technologii. Celem Sieci IRC jest promowanie innowacji, wspieranie wymiany wyników badawczych między organizacjami w Europie i zapewnianie wsparcia w zakresie doradztwa, konsultacji i szkolenia, odpowiadających specyficznym potrzebom zwłaszcza małego i średniego przedsiębiorstwa i jego lokalnej przedsiębiorczości przemysłowej.

Pomocną bazą w kojarzeniu inwestycji zagranicznych obejmujących znaczne obszary działalności MSP może być baza istniejącego Centrum Statystyki Regionalnej (CSR) przy Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, która stanowi Internetową Panoramę Miast i Gmin. Obejmuje swoim zasięgiem gminy i powiaty. Centrum powstało w porozumieniu tej Uczelni z GUS. Centrum rozwija głównie metodologię badań regionalnych. Doświadczenia badawcze Centrum obejmują m.in. metodologię estymacji pośredniej ze szczególnym uwzględnieniem statystyki małych obszarów (small area estimation), nowe wykorzystanie źródeł statystyki publicznej oraz rejestrów administracji publicznej, przetwarzanie danych w systemach informacji geograficznej. Baza Centrum stanowi doskonałe źródło informacji o aktywności gospodarczej, jakości lokalnej infrastruktury, a także o atrakcyjności gminy, miasta, powiatu [1].

Na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) powstała baza internetowa przeznaczona dla MSP (e-MSP), stworzona w ramach programu „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 roku”, a finansowana ze środków budżetu państwa. Głównym celem bazy e-MSP było zachęcenie małych i średnich przedsiębiorstw do wejścia na rynek publiczny zarówno giełdowy, jak i pozagiełdowy, poprzez przybliżenie regulacji i zasad funkcjonowania rynku papierów wartościowych, a także przedstawienie korzyści i obowiązków wynikających z osiągnięcia statusu spółki publicznej. W menu e-MSP zawarte są następujące pakiety: informacyjny, pakiety prawne, katalog firm, cele polityki rządu, doradcy e-MSP, propozycje szkoleń [5].

Duże znaczenie dla rozwoju MSP i wsparcia ich działalności posiadają INFOBAZY, które zawierają bogate serwisy tematyczne, połączenia z innymi bazami i portalami. Dla małego przedsiębiorcy bardzo przydatnym portalem jest m.in. PIT.pl i VAT.pl [9], [14].

Pierwszy zawiera najbardziej aktualne informacje o istotnych, z punktu widzenia działalności gospodarczej, wzorach deklaracji podatkowych, druków ZUS, GUS i innych przydatnych drukach, stawkach składek ZUS, podatków i innych stawek pomocnych w prowadzeniu przedsiębiorstwa. Ponadto serwis ten to źródło obowiązujących przepisów, baza adresowa instytucji obsługujących przedsiębiorstwa, bogata baza cennych informacji dla MSP (a w tym szczególnie katalogi: praca, reklama, ważne linki itd.).

Drugi portal powstał jako integralna część PIT.pl. Zagadnieniom podatku pośredniego VAT w Polsce poświęca się dużo uwagi w wielu serwisach prawnych, bowiem jest bardzo trudny do objęcia w całości i sprawia wiele problemów i nieporozumień. Serwis jest ważnym portalem Podatkowej Strefy Informacji, zawierającym bogate źródło wyjaśnień i odpowiedzi na nurtujące przedsiębiorców pytania. Zamieszczona

została „branżowa wyszukiwarka”³ o produktach i usługach, w specyficznych działach gospodarki, mających luźne powiązania z Polską Klasyfikacją Działalności [9].

Ważną rolę w pełnieniu pomocy dla małych firm odgrywają także organizacje pracodawców. W Polsce funkcjonuje kilka organizacji zrzeszających pracodawców, a największe znaczenie mają:

- Konfederacja Pracodawców Polskich, powołana w 1989 r., skupiająca ok. 40 regionalnych i branżowych związków pracodawców oraz przedsiębiorstwa o znaczeniu ogólnopolskim. Zrzesza ok. 3 tysiące przedsiębiorstw, skupiających ok. 15% ogółu zatrudnionych w Polsce poza rolnictwem. Reprezentuje interesy pracodawców wobec rządu, władz publicznych oraz partnerów społecznych.
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, istniejąca od 1999 r. jako ogólnopolska reprezentacja pracodawców, zrzeszająca 24 związki branżowe i 19 regionalnych. Konfederacja wspiera codzienną działalność gospodarczą zrzeszonych w niej członków, poprzez doradztwo, organizowanie szkoleń, interwencje w prawach bieżących problemów pracodawców.
- Związek Rzemiosła Polskiego, funkcjonujący od 1933 r. jako ogólnopolska społeczno-zawodowa i gospodarcza organizacja samorządu rzemiosła, zrzeszająca ok. 300 tysięcy zakładów rzemieślniczych, gdzie zatrudnionych jest ok. 1,5 mln osób. Związek zapewnia zrzeszonym w nim organizacjom pomoc w realizacji zadań statutowych, w rozwijaniu działalności gospodarczej i społeczno-kulturalnej rzemiosła i małej przedsiębiorczości, udziela wszechstronnego wsparcia i ochrony prawnej, reprezentuje interesy rzemiosła i małej przedsiębiorczości w kraju i za granicą.
- Business Centre Club, powstał w 1991 r. jako organizacja indywidualnych, prywatnych przedsiębiorców z ponad 1200 firm polskich i zagranicznych. BCC promuje swoje firmy, pozyskuje kontrahentów, prowadzi działalność szkoleniową i edukacyjną, udziela pomocy prawnej.

Obok wymienionych wyżej, do najważniejszych organizacji o zasięgu krajowym należą również Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług oraz Krajowa Izba Gospodarcza.

Poniżej wymienione zostały wybrane inicjatywy centralne w dziedzinie stymulowania innowacji i transferu technologii, szczególnie w odniesieniu do firm innowacyjnych:

- a. Podjęcie przez **Fundację na Rzecz Nauki Polskiej** programu INCOME (w roku 1996), którego celem jest stymulowanie transferu i komercjalizacji (sprzedaży) nowoczesnych, zaawansowanych technologii do małych firm (zatrudniających do 50 pracowników). Realizacja programu odbywa się za pośrednictwem sieci centrów transferu technologii powołanych przy inkubatorach przedsiębiorczości. Tworzone są Centra Transferu Technologii uzyskujące od Fundacji pomoc kadrową, ekspercką, w celu tworzenia baz danych. W 1996 roku utworzono dwa centra transferu technologii: Centrum Technologiczne przy Politechnice Warszawskiej oraz Fundację Inkubator w Łodzi, w dalszej kolejności utworzono Wrocławskie Centrum transferu Technologii przy Politechnice Wrocławskiej oraz ośrodek Biotechnologii przy Uniwersytecie Gdańskim;
- b. **Utworzenie Specjalnych Stref Ekonomicznych**, powstałych na mocy Ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych [3]. Celami powołania strefy były:
 - rozwój nowych rozwiązań technicznych i technologicznych oraz ich wykorzystanie w gospodarce narodowej;
 - zwiększenie konkurencyjności wytwarzanych wyrobów i świadczonych usług.Podmioty gospodarcze funkcjonujące w obszarze strefy mają następujące przywileje:
 - całkowite zwolnienie od podatku dochodowego osób prawnych oraz osób fizycznych w okresie równym połowie okresu, na jaki została ustanowiona strefa,

³ W portalu znajduje się również wyszukiwarka hasłowa.

- zwolnienie do 50% wysokości od podatku dochodowego w pozostałym okresie, na jaki została ustanowiona strefa,
- możliwość zaliczania wydatków inwestycyjnych związanych bezpośrednio z działalnością gospodarczą, do kosztów uzyskania przychodów w roku, w którym zostały poniesione,
- możliwość podwyższania stawek amortyzacji środków trwałych, służących do prowadzenia działalności gospodarczej.

Podmioty gospodarcze korzystają z tych ulg pod warunkiem spełnienia określonych ustawowo wymogów, dotyczących: wielkości obrotów, wielkości zatrudnienia czy udziału w eksporcie.

c. **Utworzenie Parków Nauki**, umożliwiających bezpośredni kontakt małym i średnim firmom z efektami badań prowadzonych przez naukowców, a jest to bardzo istotne ze względu na fakt, iż na skutek braku funduszy małe firmy nie są w stanie prowadzić własnych badań, tak jak to dzieje się w wielkich koncernach. Wśród Parków Nauki funkcjonują:

- parki naukowo-przemysłowe – są to przedsięwzięcia kojarzące potencjał naukowy regionu ze sferą produkcji. Ich bazę materialną stanowią zazwyczaj wydzielone nieruchomości; uczestnikami zaś są uniwersytety i inne ośrodki naukowo-badawcze, władze lokalne i regionalne, banki oraz przedsiębiorstwa publiczne i prywatne. Inicjatywa określana mianem parku naukowo-przemysłowego musi spełniać następujące warunki:
 - utrzymywanie formalnych i operacyjnych związków z uniwersytetem lub inną szkołą wyższą;
 - zachęcanie do zakładania i rozwoju firm działających w oparciu o wiedzę;
 - współuczestniczenie i zarządzanie transferem technologii i umiejętnościami wprowadzania biznesu do przedsiębiorstw w swoim regionie;
- parki technologiczne – są to instytucje, których zadaniem jest skupianie działań innowacyjnych i technologicznych oraz kojarzenie firm w celu rozwijania kooperacji. Parki są ważnym elementem procesów restrukturyzacji i modernizacji regionów. Wspierają gospodarkę poprzez: tworzenie miejsc pracy dla wysoko kwalifikowanej kadry, oferowanie firmom tanich pomieszczeń biurowych, badawczych i produkcyjnych oraz profesjonalne doradztwo. Najwydajniej parki technologiczne funkcjonują w sieciach, które umożliwiają wymianę doświadczeń i informacji;
- Zielone Parki Przedsiębiorczości (ZPP) – to idea łącząca cechy tradycyjnych parków przemysłowych z działaniami prośrodowiskowymi. Najważniejsze elementy ZPP to:
 - współpraca firm zlokalizowanych na terenie Parku, samorządu lokalnego, organizacji wspierania biznesu, organizacji pozarządowych, przedstawicieli społeczności lokalnych i innych zainteresowanych partnerów;
 - działania na rzecz ochrony środowiska, podejmowane wspólnie przez firmy z terenu ZPP, ograniczające ich negatywne oddziaływanie na środowisko oraz podnoszące ich konkurencyjność (wspólna gospodarka odpadami w zakresie zgodnym z obowiązującymi przepisami prawnymi);
 - atrakcyjnie zagospodarowany teren parku – jednolite i czytelne oznakowanie, dobra infrastruktura drogowa, transport publiczny, ścieżki rowerowe, odpowiednie oświetlenie, ogrodzenie itp. W Polsce funkcjonują takie parki między innymi w: Knurowie, Tamowie, Katowicach, Zakopanem, Bielsku-Białej.

Literatura

1. Bućko J., Rosmańska E., Sitkowska R.: Narzędzia wspierające kształtowanie regionalnej polityki stymulowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. ITeE. Radom 2004.
2. Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw. www.ksu.parp.gov.pl/ (maj, 2005).

3. Ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych z dnia 20 października 1994 r. Dz.U. nr 123, poz. 600.
4. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Strona Internetowa: www.parp.gov.pl (luty 2005).
5. Małe i Średnie Przedsiębiorstwa na rynku kapitałowym. Strona Internetowa: www.e-msp.pl (marzec 2005).
6. Informacja Europejska. Strona Internetowa: www.euroifo.org.pl (marzec 2005).
7. Informacja Europejska. Strona Internetowa: www.euroifo.org.pl/zip/kilp.pdf (marzec 2005).
8. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Baza danych Kompas www.parp.gov.pl (luty 2005).
9. Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Strona Internetowa: www.mg.gov.pl (marzec 2005).
10. Dotacje udzielane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Strona internetowa: www.parp.gov.pl/dotacje.spoj-nosc.php (marzec 2005).
11. Dotacje udzielane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Strona internetowa: www.parp.gov.pl/dotacjephare-1.php - www.parp.gov.pl/dotacjephare8.php (maj 2005).
12. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Regionalne Instytucje Finansujące. Strona internetowa: www.parp.gov.pl/rif.php (marzec 2005).
13. Wieloletni Program na Rzecz Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości Wieloletni Program na Rzecz Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości. Strona internetowa: www.parp.gov.pl/wielolet.php (maj 2005).
14. Podatkowa strefa informacji. Strona internetowa: www.PIT.pl (marzec 2005).

Dane korespondencyjne autora:

Eleonora ROSMAŃSKA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail: lena.rosmanska@itee.radom.pl

Model marketingowy struktury doradczej wspierającej działalność przedsiębiorstw

The marketing model of advisory structure functioning for enterprises

Słowa kluczowe: przedsiębiorstwa MSP, innowacje, usługi, struktura doradcza, model, marketing, reklama

Key words: SME, innovations, services, advisory structure, model, marketing, commercial

Summary

This article presents a marketing model of regional advisory structure, which operates for the purpose of dissemination and implementation of innovative solutions in small and medium enterprises. The article describes goals, structure and activity scope of the model advisory structure. The model comprises of segments for advisory services, pricing policy and relations with clients. A proposal on how to find and involve contractors in the advisory structure is presented in a segment for advisory services. A method for setting service prices is described in the pricing policy segment, and the methodology of identifying potential clients of the advisory structure, as well as rules and means of establishing and shaping relations with clients that support selling of advisory services are presented in the segment for relations with clients.

Wprowadzenie

Model marketingowy struktury doradczej stanowi istotny element modelu struktury doradztwa na potrzeby wspierania projektów innowacyjnych sektora MSP zrealizowanego w ramach programu COST Action A17 „Small and Medium Enterprises, Economic Development and Regional Convergence in Europe”.

Zasadniczym celem budowy i wdrożenia modelu struktury doradztwa jest wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw poprzez tworzenie modelowych struktur okołobiznesowych, stymulujących i wspomagających procesy innowacyjne o charakterze technologicznym, technicznym i organizacyjnym.

Punktem wyjścia budowy struktury doradczej było opracowanie mapy usług doradczych wpływających na wzrost innowacyjności sektora MSP. Podstawą do opracowania mapy usług była identyfikacja elementów otoczenia ogólnego i operacyjnego przedsiębiorstw MSP oraz analiza ich wpływu na działania służące wzrostowi innowacyjności. Do identyfikacji i analizy wykorzystano model łańcucha wartości M. Portera [1]. Efektem przeprowadzonej identyfikacji była inwentaryzacja procesów i działań biznesowych jako obszarów działania struktury doradczej. Za najważniejsze obszary działania struktury doradczej uznano:

- diagnozowanie potrzeb technologicznych sektora MSP,
- promowanie innowacyjnych technologii i rozwiązań organizacyjnych oferowanych przez jednostki naukowe oraz badawczo-rozwojowe danego regionu,
- świadczenie usług doradczych i ekspertyz w zakresie transformacji wiedzy oraz transferu technologii,
- podejmowanie działań w zakresie wdrażania technologii na rzecz MSP i jednostek naukowych i badawczo-rozwojowych,
- tworzenie i pomoc w powstawaniu nowych, innowacyjnych projektów gospodarczych.

W tych obszarach zostały wyodrębnione grupy procesów doradczych, obejmujących wszystkie istotne procesy wewnętrzne przedsiębiorstwa, w których zastosowanie rozwiązań innowacyjnych może w istotny sposób przyczynić się do zwiększania jego konkurencyjności.

Regionalny charakter struktury doradczej oraz konieczność wykorzystania zewnętrznych ekspertów w roli usługodawców, spowodowało przyjęcie założenia budowy struktury doradczej w formie organizacji sieciowej. Funkcję integratora struktury doradczej może pełnić samodzielna, specjalnie do tego celu powołana jednostka, tworząca biuro struktury lub jednostka wydzielona z instytucji o dużym potencjale innowacyjnym, działającym w danym regionie oraz mogąca rozszerzyć swoją działalność na świadczenie usług doradczych. Podstawą działania integratora struktury doradczej jest dobrze sformułowana strategia działania struktury oraz umiejętności nawiązywania i utrzymywania zrównoważonych relacji (informacyjnych, prawnych, finansowych, operacyjnych itp.) pomiędzy uczestnikami działalności doradczej. Budowa i działanie struktury doradczej wymaga tworzenia i rozwoju baz klientów oraz partnerów (doradców, ekspertów i dostawców niezbędnych zasobów).

Struktura doradcza jako struktura sieciowa będzie wykorzystywała: elektroniczną wymianę danych, programy pracy grupowej oraz sieć WWW jako konieczne środki rozwoju przedsiębiorczości wirtualnej oraz system zarządzania wykorzystujący podejście procesowe zarządzania jakością oparte na normie ISO 9001:2000.

Założenia modelu marketingowego struktury doradczej

Model marketingowy struktury doradczej działającej na rzecz MSP pozwala na skuteczne i efektywne dotarcie do przedsiębiorstw, wyzwalanie w nich dynamizmu innowacyjnego równocześnie stwarzając szanse rozwoju struktury doradczej. W tym celu podstawową ideą działań marketingowych powinno być zainteresowanie potencjalnych odbiorców usług doradczych korzyściami wynikającymi z faktu dostarczania wartości dodanej w łańcuchu wartości prowadzonej działalności. Podstawą realizacji tej idei jest wysoka jakość świadczonych usług doradczych, oferowanie konkurencyjnych cen oraz budowanie zaufania i przestrzeganie etyki w działalności doradczej.

Jako punkt wyjścia budowy modelu marketingowego struktury doradczej przyjęto cel, przeznaczenie i zasady działania struktury doradczej oraz działania wynikające z marketingowego ukierunkowania budowanego modelu.

Wobec wielu definicji marketingu, różniących się zakresem znaczeniowym oraz interpretacją działań objętych tym terminem [2, 3, 4, 5, 6], na potrzeby budowy modelu marketingowego struktury doradczej wykorzystano definicję T. Sztuckiego [4], według którego marketing jest to „system osiągania sukcesów na rynku dzięki orientacji na nabywców, ciągłemu badaniu i poznawaniu ich potrzeb, wytwarzaniu produktów najlepiej zaspokajających istniejące oraz pobudzone potrzeby i dostarczaniu produktów nabywcom – wraz z informacją i promocją – we właściwym miejscu, właściwym czasie i po odpowiednich cenach”. Sformułowanie to wyznacza działaniowy charakter modelu marketingowego i stanowi punkt wyjścia do określenia jego elementów, struktury i działań.

Zgodnie z tym założeniem model marketingowy struktury doradczej zbudowano jako system obejmujący różnego rodzaju instrumenty ekonomiczne, organizacyjne i techniczne, mające na celu maksymalne zaspokojenie potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw na usługi doradcze w zakresie wdrażania rozwiązań innowacyjnych, przy zapewnieniu opłacalności świadczącej je strukturze doradczej. Model marketingowy struktury doradczej tworzą trzy zasadnicze segmenty: usługi doradcze, polityka cenowa i relacje z klientami.

Usługa doradcza

W przypadku omawianego modelu marketingowego struktury doradczej oferowanym produktem są usługi doradcze, które można zinterpretować jako przekazanie określonej wiedzy umożliwiającej klientowi

rozwiązanie problemu (podjęcie decyzji). Skorzystanie z usługi doradczej wynika z przekonania klienta o braku wiedzy wystarczającej dla prawidłowego (efektywnego, skutecznego, terminowego, optymalnego, ...) rozwiązania danego zagadnienia. W omawianym modelu przedmiotem usługi są problemy związane z wykorzystaniem rozwiązań innowacyjnych w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Podmiot działania świadczenia usług doradczych tradycyjnie nazywany jest doradcą lub konsultantem, może to być pojedyncza osoba lub zespół osób. Istotnymi właściwościami charakteryzującymi doradcę są jego kompetencje w zakresie objętym doradztwem. Kompetencje te wynikają z jego wiedzy, doświadczenia, zdolności i cech charakterologicznych.

Zamierzonym skutkiem usługi doradczej jest rozwiązanie problemu, który był przyczyną skorzystania z usługi. Dodatkowym skutkiem usługi doradczej powinno być zwiększenie wiedzy usługobiorcy. Jako pożądanym globalny i długofalowy wynik usług doradczych dotyczących wspierania projektów innowacyjnych zakłada się wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw, które skorzystały z oferowanych usług. Negatywne skutki działań struktury doradczej, polegające na błędnym rozwiązaniu problemu mogą wystąpić w przypadku nierzetelnego świadczenia usług na niskim poziomie merytorycznym przez niekompetentnych ekspertów. Przy czym należy tu wyraźnie rozróżnić rozwiązanie błędne od rozwiązania nie spełniającego oczekiwań usługobiorcy, poprawnego ze względu na zastosowane metody i narzędzia, którego zastosowanie nie dało oczekiwanych wyników z powodu wystąpienia czynników i oddziaływań niemożliwych do przewidzenia. Wystąpienie tego typu sytuacji wymaga uprzedzenia o takiej możliwości w momencie oferowania usługi.

Ze względu na rolę eksperta oraz konieczność wyeliminowania negatywnych skutków działania struktury doradczej niezbędnym jest uwzględnienie w modelu marketingowym procedury pozyskiwania kompetentnych doradców. Przeprowadzona analiza własności usługi wskazuje, że dobór usługodawców jest jednym z najważniejszych zagadnień, którego właściwe rozwiązanie rzutuje na jakość świadczonych usług, ich cenę a tym samym jest istotnym czynnikiem decydującym o sukcesie struktury doradczej jako przedsięwzięcia gospodarczego. W omawianym modelu marketingowym na potrzeby rozwiązania tego zagadnienia opracowano metodykę doboru usługodawców. Według opracowanej metodyki budując strukturę doradczą jako organizację sieciową o charakterze regionalnym w celu zagwarantowania prawidłowej współpracy ze specjalistami należy:

- precyzyjnie zdefiniować obszary działania struktury doradczej,
- opracować kryteria i wymagania wobec usługodawców,
- rozpoznać zbiór potencjalnych usługodawców w danym regionie,
- nawiązać kontakty z wybranymi osobami,
- zweryfikować ich przydatność,
- włączyć do struktury doradczej.

Polityka cenowa

Złożoność zagadnienia ustalania cen usług oraz ich wpływ nie tylko na sukces, ale także na możliwość rozpoczęcia działania i przetrwania struktury doradczej na rynku wymagała szczególnie uważnego rozwiązania tego problemu. Przy ustalaniu cen usług doradczych przyjęto następujące założenia polityki cenowej struktury doradczej:

- brak nastawienia na zysk (zasada non profit),
- sprzedaż usług, objęcie systemem doradztwa jak najszerszej grupy przedsiębiorców poprzez odpowiednią politykę promowania i zachęt,
- zapewnienie wysokiej jakości oferowanych usług, gwarancja stosowania przejrzystych procedur realizacji usługi (rzetelna i profesjonalna informacja, dobór odpowiednich partnerów),

- zapewnienie konkurencyjnego poziomu cen poprzez system ulg i promocji, ustalenie właściwego poziomu ceny (ani za wysokiej, ani za niskiej, bowiem klient na podstawie ceny prowadzi rachunek ekonomiczny i podejmuje decyzje dotyczące zakupu usługi), stosowanie techniki różnicowania cen (np. przy realizacji łącznie usługi doradczej informacyjnej z opracowaniem projektu bądź usługą polegającą na kojarzeniu partnerów łącznie z koordynacją), czyli stosowanie systemu ulg i promocji w przypadku realizacji pakietu usług,
- otwartość na zmiany cen w efekcie negocjacji z klientem.
Przy tak sformułowanych założeniach najlepszą do ustalenia ceny usługi doradczej okazała się technika „wartości oczekiwanej” [7], pozwalając na uzyskanie rzetelnych informacji na temat oceny klientów wartości produktu i zbudowanie w ich oparciu ceny, korzystnej zarówno dla firmy, jak i jej klientów.

Relacje z klientami

Podstawowe zadania tego segmentu modelu marketingowego wiążą się z identyfikacją potencjalnych usługobiorców oraz opracowaniem metod nawiązywania i kształtowania relacji łączących potencjalnych klientów ze strukturą doradczą, które umożliwią zaoferowanie im usług doradczych, które zostaną przez nich zaakceptowane i przyjęte w stopniu umożliwiającym działanie i rozwój struktury doradczej.

W omawianym modelu marketingowym określono obszar poszukiwania potencjalnych klientów struktury oraz dokonano przeglądu możliwych źródeł informacji o klientach. Jako podstawowe przyjęto katalogi, rejestry i spisy przedsiębiorstw zarówno w klasycznej formie książkowej, jak i w postaci udostępnianych elektronicznie baz danych oraz wskazano miejsca ich pozyskania. Do informacji, niezbędnych ze względu na tworzenie bazy klientów, zaliczono: nazwę, profil działania, dane adresowe i wielkość przedsiębiorstwa. Założono ciągły charakter procesu tworzenia bazy klientów poprzez skupienie uwagi na nowych podmiotach gospodarczych, pojawiających się w regionie działania struktury.

Jako następny etap przyjęto skomunikowanie się ze zidentyfikowanymi podmiotami zarówno w celu przekazania informacji o celach, przeznaczeniu, zakresie działania i potencjalnych korzyściach budowanej struktury jak i zebrania informacji potrzebnych do identyfikacji i oceny działania przedsiębiorstwa pod kątem sformułowania oferty usług wspierających innowacyjność przedsiębiorstwa.

Do nawiązania właściwych, sprzyjających świadczeniu usług doradczych relacji pomiędzy strukturą doradczą a przedsiębiorstwami – potencjalnymi klientami, w modelu przewidziano wykorzystanie następujących instrumentów komunikacji marketingowej:

- kontakty osobiste,
- różne formy reklamy (w otoczeniu, prasowa, radiowa i telewizyjna),
- Internet,
- wystawy i targi.

Najbardziej skutecznym instrumentem komunikacji marketingowej jest kontakt osobisty z potencjalnym klientem. Warunkiem tej skuteczności jest profesjonalnie przygotowane i dobrze przeprowadzone spotkanie. W modelu marketingowym zaproponowano metodykę przygotowania i nawiązywania kontaktów osobistych. Zwrócono uwagę na możliwości wykorzystania różnego rodzaju materiałów reklamowo-informacyjnych (wizytówki i bizneskarty firmy doradczej, plakaty, kalendarza, ulotki reklamowe, broszury), różnego rodzaju gadżetów itp. Sformułowano zasady dotyczące treści i formy przygotowania materiałów, zwiększające ich przydatność w kształtowaniu i utrzymywaniu właściwych relacji z klientami oraz sposoby i kanały ich upowszechniania.

Na potrzeby planowania i prowadzenia akcji reklamowych struktury doradczej przyjęto następujące cele prowadzenia tego typu przedsięwzięć:

- uświadomienie potrzeby zwiększania innowacyjności własnych przedsiębiorstw;
- propagowanie wizji struktury doradczej jako najlepszego źródła informacji o rozwiązaniach innowacyjnych dla przedsiębiorstw w regionie;
- wywołanie i utrzymanie wyobrażenia o skuteczności usług doradczych w znajdowaniu i absorpcji rozwiązań innowacyjnych u znanych i potencjalnych usługobiorców (przedsiębiorstw sektora MSP);
- informowanie o nowych usługach proponowanych przez strukturę;
- przypominanie potencjalnym klientom o istnieniu, działaniu i ofercie struktury doradczej.

Szczególne uwagę zwrócono na wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjnych w działaniach reklamowych. Opracowano metody wykorzystania poczty elektronicznej w celu efektywnego wykorzystania e-mail marketingu dla utrzymywania kontaktów z klientami struktury doradczej. Zwrócono szczególną uwagę na konieczność uzyskania zgody na wysyłanie maili wyrażonej wprost przez potencjalnego klienta. Mając świadomość konieczności zaistnienia w przestrzeni wirtualnej opracowano założenia budowy witryny internetowej struktury doradczej jako jednego z najważniejszych kanałów komunikacji marketingowej. Opracowano strukturę witryny, zakres udostępnianych informacji oraz plan działań związanych z zaprojektowaniem i uruchomieniem strony WWW struktury doradczej.

Podsumowanie

Propozycja budowy modelu marketingowego została szczegółowo przedstawiona w sprawozdaniu z realizacji projektu pt. „Model struktury doradztwa na potrzeby wspierania projektów innowacyjnych sektora MSP” [8] i wraz z zawartym tam modelem funkcjonowania struktury doradczej stanowi podstawę metodologiczną do podjęcia działań związanych z tworzeniem regionalnej struktury doradczej. Biorąc pod uwagę intensywny rozwój technologii informacyjnych oraz ich innowacyjny charakter w odniesieniu do większości małych i średnich przedsiębiorstw najbardziej obiecującym obszarem działania, od którego należy rozpocząć budowę struktury doradczej jest upowszechnianie i wdrażanie technologii informacyjnych przede wszystkim w małych i w mikro przedsiębiorstwach.

Literatura

1. Porter M.E. : Porter o konkurencji. PWE, Warszawa 2001, s. 208.
2. Lambert T.: Problemy Zarządzania, 50 Praktycznych Modeli Rozwiązań. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.
3. Wiśniewski A.: Słownik marketingu, WSiP, Warszawa 1993.
4. Penc J.: Leksykon Biznesu. Agencja Wydawnicza „Placet” Warszawa 1997.
5. Sztucki T.: Marketing. Sposób myślenia. System działania, Warszawa 1996.
6. Lambert T.: Problemy Zarządzania, 50 Praktycznych Modeli Rozwiązań. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999
7. Hassan T.: Polityka cenowa firmy. <http://www.opoka.org.pl/biblioteka/X/XB/politykacenowa.html/05.05.2005/>
8. B. Poteralska i zespół: Sprawozdanie z realizacji projektu COST Action A17 “Small and Medium Enterprises, Economic Development and Regional Convergence in Europe. Model struktury doradztwa na potrzeby wspierania projektów innowacyjnych sektora MSP” ITeE-PIB, Radom 2005.

Dane korespondencyjne autorów:

Eleonaora ROSMAŃSKARyszard RUTA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail: lena.rosmanska@itee.radom.pl

e-mail: ruta@itee.radom.pl

Standardy kwalifikacji zawodowych a kształcenie dla europejskiego rynku pracy

Vocational qualification standards and education for european labour market

Słowa kluczowe: rynek pracy, standard kwalifikacji zawodowych, kształcenie zawodowe, uznawanie kwalifikacji

Key-words: labour market, vocational qualification standards, vocational education, qualifications recognition

Summary

The article refers to a report presented by the author on an international seminar „The professional perspectives of educated Europeans - education for the European labour market” that was organized by the Ministry of National Education and Sport (MNES) on April 15-16 2005, during the Polish presidency of the Council of Europe. The article reviews papers and projects on vocational qualification standards of the last 10 years in Poland, as well as outlines the perspectives and directions for further development of occupational standardization in the context of implementing system solutions by the MNES. The article also contains explanations to the questions that are most often asked by different, potential users of descriptions of vocational qualification standards.

Wprowadzenie

Artykuł nawiązuje do referatu *Standardy kwalifikacji zawodowych* wygłoszonego przez autora na międzynarodowym seminarium zorganizowanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu w dniach 15–16 kwietnia 2005 r., w ramach przewodniczenia Polski w Radzie Europy. Seminarium pn. *Perspektywy zawodowe wykształconych Europejczyków – kształcenie dla europejskiego rynku pracy* odbyło się w Centrum Kongresowo-Wystawienniczym GROMADA w Warszawie, a jego uczestnikami byli przedstawiciele różnych środowisk związanych z edukacją szkolną, pozaszkolną i rynkiem pracy. Główny nurt wystąpienia dotyczył problematyki edukacji i rynku pracy, która była rozpatrywana z perspektywy rozwoju systemu edukacji w Polsce, po przystąpieniu do Unii Europejskiej. Program seminarium uwzględniał m.in. tematykę:

- *Spółczesność i gospodarka oparta na wiedzy – rola edukacji* (prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych);
- *Proces Boloński* (prof. Tadeusz Szulak – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Sportu);
- *Jakość kształcenia w szkolnictwie wyższym* (dr hab. Andrzej Jamiółowski – Przewodniczący Państwowej Komisji Akredytacyjnej);
- *Aktywna polityka zatrudnienia* – (Lech Antkowiak – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy – MGIP);
- *Standardy kwalifikacji zawodowych* (dr Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB);
- *Europejskie portfolio językowe* (Maria Gorzelak – Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli);
- *Badania PISA – wnioski dla decydentów politycznych* (prof. Ireneusz Białecki – Uniwersytet Warszawski).

Rozwój standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce

Prace badawczo-rozwojowe nad standardami kwalifikacji zawodowych w Polsce trwają już ponad 10 lat. Możemy wyróżnić trzy etapy rozwojowe i główne projekty związane z tą problematyką:

- **Etap I (1993–1997) – Poszukiwania i badania rozpoznawcze**
 - Międzynarodowe seminarium pn. *System standardów kwalifikacji zawodowych*, zorganizowane w 1993 r. w Miedzeszynie przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr we współpracy Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie;
 - Projekt Badawczy KBN (1 P113 001 06), pn. *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych* realizowany w latach 1994–1995 (EiP – M. Butkiewicz);
 - Projekt badawczy KBN 448 (H01)96/11, pn. *Unowocześnianie kształcenia zawodowego*, publikacja *Standaryzacja kształcenia zawodowego* realizowany w latach 1996–1997 (IBE – B. Baraniak).
- **Etap II (1998–2000) – Projektowanie i testowanie metodologii tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce**
 - Projekt realizowany ze środków Phare na zlecenie Europejskiej Fundacji Szkolenia (ETF) *Analiza potrzeb szkoleniowych*, który miał na celu m.in. opracowanie metodologii określania standardów kwalifikacji zawodowych i przetestowanie jej. Rezultatem projektu była: przygotowana metodologia projektowania standardów kwalifikacji zawodowych, łącznie z zestawem narzędzi badań oraz przeprowadzane badania w przedsiębiorstwach i opracowane standardy kwalifikacji dla 8 zawodów, określonych przez resort pracy, który był głównym beneficjentem wyników.
- **Etap III (2001–2003) – Rozwój metodologii i opracowanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych**
 - Projekt celowy zamawiany (001 16/01) *Rynek Pracy wobec integracji europejskiej*, subprojekt IV: *Analiza edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian* (IPiSS, IBE, ITeE, 1999–2001).
 - Projekt KBN SPUB międzynarodowy, Akcja COST A11 *Rozwój metod badań standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardów edukacyjnych* (IBE 2001–2002);
 - Projekt PHARE 2000 – *Krajowy System Szkolenia Zawodowego*, Działanie 2: *Opracowanie zbioru krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych o analizę wymogów stanowisk pracy*. Efektem realizacji projektu jest, m.in. opracowanie 40 standardów kwalifikacji zawodowych oraz informacyjnej bazy danych.

Aktualna sytuacja w zakresie prac nad standardami kwalifikacji zawodowych w Polsce

- Funkcjonowanie standardów kwalifikacji zawodowych w naszym kraju jest faktem niezaprzeczalnym, bowiem odpowiednie zapisy w nw. dokumentach o randze państwowej o tym świadczą, tj.:
 - „Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010” (Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, 2003 r.);
 - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ministerstwo Gospodarki i Pracy, 2004 r.).
- Minister właściwy do spraw pracy odpowiada za koordynowanie opracowania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz prowadzenie baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych (fragment zapisu z Ustawy).

- Standard kwalifikacji zawodowych jest zdefiniowany jako *Akceptowana przez przedstawicieli pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych partycypujących w gospodarce i rynku pracy norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje związane z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi, kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne dla zawodu, opisujące zbiory niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych odpowiadających zadaniom zawodowym i kwalifikacjom wyodrębnionym w zawodzie i gwarantujących jakość wykonywania zawodu* (Kwiatkowski S. M., Woźniak I., 2003).
- Opracowana i zatwierdzona jest przez MGiP metodologia tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych. Już teraz można stwierdzić, że wypracowana w Polsce metodologia budowania standardów kwalifikacji zawodowych przeszła pomyślną próbę skutecznego i prawidłowego opisywania bardzo zróżnicowanych i specyficznych wymagań kwalifikacyjnych, dotyczących czasami „odległych od siebie” branż i zawodów (*patrz: lista standardów w załączeniu*).
- Zaprojektowana i wdrożona jest informatyczna, ogólnodostępna baza danych dla standardów kwalifikacji zawodowych (adres: www.standardyiskolenia.praca.gov.pl). Baza danych jest zarządzana i aktualizowana przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.
- Łącznie opracowanych jest 48 standardów kwalifikacji zawodowych, które zaprojektowano z udziałem pracodawców, na podstawie analizy treści wymagań stanowisk pracy w określonych zawodach (w załączeniu wykaz standardów).
- Opracowany jest model rozwiązań organizacyjno-prawnych określających tryb tworzenia, zatwierdzania i wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.
- W *Krajowym planie działań na rzecz zatrudnienia na rok 2005* (MGiP, wrzesień 2004 r.) jest zapowiedź opracowania kolejnych standardów kwalifikacji zawodowych oraz ich szerokie upowszechnianie.
- W ramach projektu Phare 2001 – *Publiczne Służby Zatrudnienia (PSP) – Doskonalenie Kwalifikacji PSZ w celu wdrożenia europejskiej strategii zatrudnienia oraz uczestnictwa w systemie EURES*, opracowane zostały standardy kwalifikacji zawodowych dla 7 zawodów i zakresów pracy PSZ.

Standardy kwalifikacji zawodowych – przyszłość i nowe wyzwania

- Ranga dokumentu, jakim jest standard kwalifikacji zawodowych, wymaga szerokiej, ogólnopolskiej promocji i upowszechniania informacji (seminaria, konferencje, wydawnictwa, materiały metodyczne adresowane do różnych środowisk i potencjalnych użytkowników standardów), czym jest i do czego może służyć ten dokument.
- Istnieje potrzeba upowszechniania informacji o polskich standardach kwalifikacji zawodowych w innych językach europejskich. Dotyczy to metodologii, publikacji, interfejsu bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych.
- Przyszłość rozwoju standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce związana jest z realizacją projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (Sektorowy Program Operacyjny – Rozwój Zasobów Ludzkich). W bieżącym roku zostanie uruchomiony przez MGiP projekt dotyczący opracowania kolejnego zestawu standardów kwalifikacji zawodowych. Szacuje się, że opracowanie ok. 300-400 standardów kwalifikacji umożliwi zbudowanie systemu, który zabezpieczy najważniejsze obszary zawodowe, mając na względzie ich użyteczność dla edukacji zawodowej i mobilności zatrudnienia.
- Ponieważ standardy kwalifikacji zawodowych mogą być wykorzystywane przez różne środowiska, powinny uzyskać status dokumentu o randze państwowej (np. rozporządzenie).

- W przyszłości inicjatorami prac nad projektowaniem standardów kwalifikacji zawodowych powinny być (poza resortami gospodarczymi) stowarzyszenia i związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz inne podmioty zainteresowane rozwojem kwalifikacji zawodowych.
- Należy przewidzieć w planach rozwojowych placówek edukacyjnych, systemie egzaminów zawodowych, doradztwie zawodowym, planowaniu rozwoju zawodowego, ocen pracowniczych, zapewnieniu jakości kształcenia, tworzeniu i aktualizacji oferty kształcenia i szkolenia zawodowego itp. szerokie wykorzystanie treści już opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych oraz tych, które pojawiają się w przyszłości.
- Ponieważ na zaprojektowanie jednego standardu kwalifikacji zawodowych potrzeba około 1 roku czasu (przy założeniu pozytywnego wpływu doświadczenia na sprawność pracy zespołów autorskich, czas ten można skrócić do 9 miesięcy), należy przewidzieć wyszkolenie nowych, potencjalnych autorów standardów kwalifikacji dla zawodów występujących w gospodarce (na dzień dzisiejszy w klasyfikacji występuje 1707 zawodów i specjalności). Między innymi warto rozważyć udział doradców zawodowych w pracach badawczych związanych z analizą treści pracy, co bardziej zbliżyłoby tę grupę zawodową do realnego środowiska pracy.
- Wydaje się zasadne korzystanie z wymagań określonych w standardzie kwalifikacji zawodowych przez instytucje i zespoły, które opracowują i wdrażają standardy usług (edukacyjnych, poradnictwa zawodowego i inne). Wymagania te również powinny być uwzględnione przy aktualizacji wymagań podstaw programowych kształcenia w zawodach oraz przy opracowywaniu standardów egzaminacyjnych.

Odpowiedź na najczęściej zadawane pytania

Czy standard kwalifikacji może zastąpić podstawę programową?

Nie ma potrzeby, aby standard kwalifikacji zawodowych zastąpił dokument, jakim jest podstawa programowa kształcenia w zawodzie. Te dokumenty mogą egzystować niezależnie, tym bardziej że „podstawy programowe” dotyczą środowiska edukacyjnego, a „standardy kwalifikacji zawodowych” środowiska pracy. Inne są zatem funkcje tych dwóch dokumentów. Tym niemniej wymagania standardu kwalifikacji powinny być uwzględniane przy aktualizacji bądź opracowywaniu nowych podstaw programowych dla zawodów szkolnych. Należy jednak pamiętać, że kształcenie zawodowe przygotowuje do dalszej kariery edukacyjnej oraz do wejścia na rynek pracy (zatrudnia). Stąd nie zawsze 100% wymagań standardu kwalifikacji zawodowych przekłada się na to, czego należy uczyć w szkole zawodowej, bowiem do wielu kwalifikacji dochodzi się dopiero poprzez różne formy edukacji ustawicznej.

Czy standardy mogą być przenoszone pomiędzy krajami?

Standardy kwalifikacji zawodowych są odzwierciedleniem tego, co się dzieje w gospodarce danego kraju. Zatem odnoszą się one bezpośrednio do wymagań konkretnych stanowisk pracy w zawodach i specjalnościach określonych w klasyfikacji gospodarczej. Zatem przenoszenie „wprost” standardów kwalifikacji zawodowych z jednego kraju do drugiego nie jest celowe, gdyż poziom i stan gospodarek, np. krajów europejskich, jest zróżnicowany. Oczywiście standardy kwalifikacji zawodowych możemy wykorzystywać do celów porównawczych pomiędzy krajami w różnych zakresach. Niezależnie od tego występują takie dziedziny zawodowe, gdzie przeniesienie standardów jest możliwe pomiędzy krajami, jak np. informatyka, co wynika z faktu, że informatyka ma wymiar globalny (ujednolicony software i hardware). Przykładem może być standard ECDL (komputerowe prawo jazdy). Podobnie jest również w zawodach związanych ze spawaniem i wielu innych dziedzinach.

Czy częstotliwość aktualizacji standardów nie będzie uciążliwa dla ich użytkowników?

Standardy kwalifikacji zawodowych podobnie jak i klasyfikacja zawodów jest strukturą dynamiczną, zmieniającą się wraz ze zmianami środowiska pracy, technologii, nauki, techniki itp. Zatem aktualizację standardów (zakłada się, że co 3 lata) należy traktować jako zjawisko naturalne, które związane jest z rozwojem danej dziedziny zawodowej. W wielu przypadkach zmieniają się również podstawy prawne dotyczące określonego zawodu, co podlega również weryfikacji w opisie standardu kwalifikacji zawodowych.

Czy standardy kwalifikacji zawodowych będą obligatoryjne?

W obecnym stanie prawnym standardy kwalifikacji zawodowych nie są obligatoryjnym dokumentem. Funkcjonują one na zasadzie dokumentu rekomendowanego przez MGIP do wykorzystania przez zainteresowanych, który ma na tym etapie rozwoju prac, rangę projektu. Docelowo przewiduje się, że standardy kwalifikacji zawodowych będą posiadać rangę dokumentu państwowego. Jaki to będzie dokument, zadecyduje minister właściwy do spraw pracy.

Kto może wykorzystywać standardy kwalifikacji zawodowych?

Lista użytkowników może być bardzo długa i różnorodna. Przykładowo w Wielkiej Brytanii odnotowano ponad 80 zastosowań standardów kwalifikacji zawodowych. Standardy kwalifikacji to normy zawodowe definiujące kwalifikacje w kategoriach dobrych efektów pracy zawodowej. Są one obiektywnym i wymiernym wskaźnikiem tego, czy założona efektywność pracy została osiągnięta. Normy te mogą być wykorzystywane w systemie potwierdzania kwalifikacji i przyznawania uprawnień zawodowych oraz w wielu innych dziedzinach, np.:

- utworzenie systemu rejestracji zawodowej, odpowiadającego wymogom danej organizacji i kształcenia jej pracowników, wspomagającego kulturę ukierunkowanego rozwoju pracowniczego i kompetencji opartej o normy zawodowe;
- stworzenie zakresu obowiązków w oparciu o kwalifikacje, stanowiące obiektywną podstawę oceniania pracowników, określania potrzeb szkoleniowych i samooceny, a także tworzenia i restrukturyzacji stanowisk oraz określania umiejętności dających się transferować;
- opracowanie systemu oceny pracy, umożliwiającego oszacowanie jakości pracy za pomocą obiektywnych kryteriów, stanowiących podstawę sprawdzania kwalifikacji, weryfikowania osiągnięć, określania potencjału, wyznaczania celów, sondowania opinii i motywowania pracowników;
- umożliwienie wyłonienia priorytetów szkolenia i rozwoju zawodowego, a także zagwarantowanie, że inwestycje danej organizacji w zasoby ludzkie nastawione są na podnoszenie jakości pracy; jest to możliwe dzięki strukturalnemu podejściu do skutecznego i wydajnego szkolenia i rozwoju oraz obiektywnej podstawie oceniania tych szkoleń i tego rozwoju;
- stworzenie obiektywnej bazy wewnętrznego oceniania pracowników, dbając o to, by ocena odbywała się w oparciu o wysokie standardy jakości i kładąc nacisk na kompetencje osób odpowiedzialnych za dokonywanie takiej oceny;
- stwarzanie poszczególnym osobom możliwości udowodnienia ich umiejętności poprzez kompletowanie dokumentów potwierdzających ich osiągnięcia i odpowiadających wymogom norm opartych na kwalifikacjach, a także wspieranie stałego profesjonalnego rozwoju pracowników i poprawa ich szans w sytuacjach awansu bądź transferu;
- pomaganie poszczególnym osobom w systematycznym kierowaniu ich profesjonalnym rozwojem – tak, aby zaspokoić ich aspiracje i profesjonalne wymagania, jednocześnie realizując priorytety oraz zwiększając możliwości zatrudnienia i awansu;

- wspomaganie samooceny (poprzez umożliwienie poszczególnym osobom obiektywnego spojrzenia na własne umiejętności, doświadczenie, motywację i zdolność uczenia się), mające na celu ułatwienie pracownikom zaplanowania i zrealizowania ich profesjonalnego rozwoju, poprawę wydajności i zwiększenie korzyści wypływających z możliwości pracy i nauki;
- **tworzenie i aktualizacja oferty edukacyjnej w systemie szkolnym i pozaszkolnym.**

Literatura

1. Kwiatkowski S. M., Sepkowska Z. (red.): *Budowa Standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. IBE, ITeE, Warszawa–Radom 2000.
2. Kwiatkowski S. M., Symela K. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. IBE, Warszawa, 2001.
3. Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje-Modele-Aplikacje*. IBE, Warszawa 2002.
4. Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. MGPIPS, Warszawa 2003.
5. Kwiatkowski S. M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. MGIP, Warszawa 2004.

Wykaz dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych

Projekty standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PAHRE 98 - Analiza Potrzeb Szkoleniowych (1998-2000)			
1	Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	Doradca zawodowy
2	Technik mechanik	4	Posrednik pracy
		5	Pracownik socjalny
		6	Pracownik administracji samorządowej
		7	Pracownik ochrony
		8	Technik BHP

Projekty standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w programie PAHRE 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego (2002-2004)			
1	Monter konstrukcji budowlanych (712903)	21	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (214923)
2	Murarz (712102)	22	Inspektor pracy (247104)
3	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (7136)	23	Strażak (515101)
4	Monter sieci komunalnych (7137)	24	Technik pożarnictwa (315104)
5	Posadzkarz (713203)	25	Inżynier pożarnictwa (214910)
6	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (713901)	26	Inspektor ochrony środowiska (315204)
7	Monter izolacji budowlanych (713401)	27	Specjalista ds. integracji europejskiej (247902)
8	Monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wielkim (723310)	28	Pielęgniarka (3231)
9	Monter instalacji gazowych (713602)	29	Technik mechatronik (311990)
10	Stolarz (742204)	30	Organizator obsługi turystycznej (341401)
11	Slusarz (722204)	31	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) (241912)
12	Technik budownictwa (311204)	32	Technik usług kosmetycznych (514107)
13	Technik geodeta (311104)	33	Kierownik małego przedsiębiorstwa (131)
14	Technik drogowictwa (311206)	34	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny) (341503)
15	Technik inżynierii środowiska i melioracji (311208)	35	Spawacz (7212)
16	Technik architektury krajobrazu (321202)	36	Wykładowca na kursach (edukator, trener) (235910)
17	Technik telekomunikacji (311402)	37	Układacz nawierzchni drogowych (712404)
18	Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych (4213)	38	Malarz-tapeciarz (714103)
19	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych (7252)	39	Grafik komputerowy (311801)
20	Technik informatyk (312102)	40	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie (821107)

Dane korespondencyjne autora:

Krzysztof SYMELA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail: krzysztof.symela@itee.radom.pl

Dorota KOPROWSKA

Kierownik Projektu

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB

Radom

Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności

Entrepreneurship in the Network – Internet the opportunity for the growth of competitiveness

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość, Internet, konkurencyjność, mikroprzedsiębiorstwo, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL

Key words: entrepreneurship, Internet, competitiveness, microenterprise, Community Initiative EQUAL

Summary

In the framework of the Community Initiative EQUAL Development Partnership, the Institute for Terotechnology - the project leader is implementing the Activity 1 in the framework of the project „Entrepreneurship in the web – Internet the opportunity for growth of competitiveness”. The project is addressed to entrepreneurs and employees of microenterprises and is in line with the activities supporting the competitiveness of microenterprises on the national and international market. The article presents goals, assumptions, tasks and results of activities in the framework of the Action 1 of the project. It also shows the planned activities in the framework of the Action 2, as well as presents, in detail, the characteristics of the final beneficiaries

W rezultacie transformacji model gospodarki oparty na instytucjach centralnego sterowania zastąpiony został przez mechanizmy wolnorynkowe. Proces ten spowodował szereg zmian o charakterze strukturalnym, m.in. wzrost inicjatyw gospodarczych, prowadzących do powstawania przedsiębiorstw, w szczególności małych, średnich oraz mikro. Obecnie, na skutek załamania wzrostu gospodarczego na rynku krajowym oraz w wyniku konieczności dostosowania jakości i standardów działania do wymogów unijnych, mikroprzedsiębiorstwa przeżywają największy kryzys. Ich zdolność wychodzenia z trudnej sytuacji jest niższa niż firm większych – lepiej dofinansowanych i zorganizowanych, dysponujących wysokiej jakości technologiami i zasobami ludzkimi. Obok wyżej wymienionych, wśród przyczyn ograniczających rozwój i konkurencyjność mikroprzedsiębiorstw na coraz bardziej wymagającym rynku występują najczęściej: niedostosowanie systemu

podatkowego do specyfiki i zasad działania mikrofirm, trudny dostęp do kredytów, mały zakres gwarancji i poręczeń, niespójne przepisy regulujące działanie firm i nadmierną regulację prawno-administracyjną, a także niedostosowanie przepisów we wszystkich dziedzinach do specyfiki i odmienności funkcjonowania mikrofirm. Jedną z najważniejszych barier w rozwoju mikroprzedsiębiorczości stanowi również ograniczona wiedza na temat zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, co powoduje, że jakość zasobów ludzkich oraz związana z nimi wydajność pracy są niskie. Jeśli chodzi o dyskryminację mikroprzedsiębiorców, nierówności generowane są nie tylko z zewnątrz, ale również płyną z wnętrza grupy beneficjentów. Mikroprzedsiębiorstwa charakteryzują się wysokim odsetkiem zatrudnialności osób o najniższym wykształceniu i kwalifikacjach, co wiąże się z niskim poziomem aktywności w zakresie docierania do wiedzy i informacji. Powoduje to u nich barierę psychologiczną, wiążącą się z przekonaniem o tym, że pewne usługi szkoleniowe i doradcze są dla nich niedostępne ze względu na niewystarczające przygotowanie merytoryczne, którym dysponują.

Społeczne i gospodarcze znaczenie mikroprzedsiębiorstw w rozwijającej się gospodarce wolnorynkowej zostało docenione, znalazło to odzwierciedlenie w wielu dokumentach rządowych, zawierających dyrektywy związane z programami wspierania i rozwoju sektora MSP („Narodowy Plan Rozwoju”; „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw od 2003–2006”, „Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce narodowej. Polityka wobec MSP”). Wynika to przede wszystkim z przekonania, że rozwój wspomnianego sektora stanowi klucz do ograniczenia dysproporcji rozwojowych pomiędzy Polską a starymi krajami członkowskimi, ale również ze struktury wielkościowej polskich firm, z których większość to firmy mikro. Obecna kondycja polskich mikroprzedsiębiorstw, mających za sobą lata dynamicznego rozwoju w początkowym okresie transformacji, jest bardzo trudna, wiele z nich jest zagrożonych, co ma swoje źródło w procesach związanych z załamaniem wzrostu gospodarczego na lokalnym rynku oraz z akcesją naszego kraju do struktur unijnych. Ten ostatni czynnik sprawia, że od maja 2004 polskie firmy, również mikro, działają na Jednolitym Rynku Europejskim, co wiąże się z nowymi wymogami, które dla wielu z nich oznaczają wzrost presji na podnoszenie konkurencyjności. Stąd niezwykle istotne wydają się wszelkie formy wspomaganie mikroprzedsiębiorstw i zapewnienie maksymalnej pomocy w postaci zapewnienia usług wspierających: profesjonalnych szkoleń, doradztwa finansowego, prawnego, platformy wymiany informacji i pozyskiwania partnerów. Tego rodzaju działania mają już w naszym kraju pewne tradycje, jednak nadal prowadzone są w stopniu niewystarczającym. Z danych pochodzących z raportu Instytutu Badań nad Gospodarką („Usługi wspierające mikroprzedsiębiorstwa, małe przedsiębiorstwa i samozatrudnionych” Instytut Badań nad Gospodarką dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2003) wynika, że udział mikroprzedsiębiorstw w ogólnej liczbie firm korzystających z usług wsparcia kształtuje się na poziomie niższym niż 13%, a najczęściej korzystają z nich przedsiębiorcy legitymujący się najwyższym poziomem wykształcenia oraz ci, których zmusza do tego fatalna kondycja firmy i bezpośrednie zagrożenie jej likwidacji.

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „**Przedsiębiorczość w sieci – internet szansą na wzrost konkurencyjności**” realizowany jest w obszarze tematycznym: *F Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii*.

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju składa się z dwunastu partnerów/ instytucji. Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu jest liderem/ administratorem projektu. Pozostali partnerzy to: Szydłowieckie Forum Gospodarcze w Szydłowcu, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Towarzystwo ALTUM w Rzeszowie, Eduserwis sp. j. w Poznaniu, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach, Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie, DEMOS Polska Sp. z o.o., Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego w Radomiu, Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego w Warszawie, Gmina Miasta Radom, Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości w Mogilnie.

Celem projektu jest wzrost konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw poprzez implementację modelu zastosowania technologii informatycznych do podnoszenia jakości i powszechnej dostępności usług wspierających.

Punktem kluczowym jest stworzenie możliwości zapewniających w szybki, prosty i nie wymagający dużych nakładów finansowych dostęp do usług wspierających funkcjonowanie mikroprzedsiębiorstw. Spełnione są więc warunki, zmierzające do działań na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Wspieranie mikroprzedsiębiorstw nie pozostanie również bez pozytywnego wpływu na rozwój lokalny. W wielu regionach kraju stanowią ogromny procent wszystkich miejsc pracy, generując zyski o charakterze zarówno ekonomicznym, jak społecznym.

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju polega na wspieraniu zdolności dostosowawczych mikroprzedsiębiorstw i zatrudnionych w nich pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce poprzez wykorzystywanie technologii informatycznych i nowych technologii. W ramach tak zdefiniowanego tematu Partnerstwa, jego celem głównym będzie opracowanie i przetestowanie modelu transferu wiedzy i rozmaitych usług wspomagających dla mikroprzedsiębiorstw w oparciu o nowoczesne technologie informacyjne. Stworzy to możliwość dostosowania mikroprzedsiębiorstw do zasad społeczeństwa informacyjnego i gospodarki rynkowej oraz rozwinię u pracodawców i pracobiorców zatrudnionych w tym sektorze świadomość potrzeby ustawicznego kształcenia w celu zwiększenia konkurencyjności firm różnych sektorów i branż. *Wartość dodana projektu* polega na wykorzystaniu przez przedsiębiorcę zdobytej wiedzy zarówno z zakresu przedsiębiorczości, jak i obsługi sprzętu komputerowego w celu rozwoju własnej firmy w kierunku początkowo nie założonym w kontekście aplikacji modelu, lecz wytyczonym przez samego beneficjenta. Wartością dodaną jest również wzrost kompetencji beneficjentów i ich rozwój osobowy.

Projekt realizowany w latach 2004–2007 składa się z trzech działań.

DZIAŁANIE 1

W ramach *Działania 1 – realizowanego do maja 2005 roku* zrealizowano następujące zadania:

- Identyfikacja kompetencji uczestników Partnerstwa w kontekście przyszłej współpracy;
- Opracowanie struktury zarządzania finansami, systemu monitoringu, ewaluacji i promocji projektu;
- Określenie strategii i mechanizmów wprowadzania zasad polityki horyzontalnej;
- Diagnoza barier prowadzących do wykluczenia cyfrowego, dyskryminacji na rynku pracy zarówno w zakresie dostępności do wiedzy, jak i w zakresie wykorzystywania nowych technologii informatycznych;
- Identyfikacja grupy docelowej dla opracowania i testowania rozwiązań oraz określenie roli grupy docelowej w pracach i działaniach Partnerstwa;
- Konsultacje środowiskowe;
- Opracowanie założeń modelu zastosowania technologii informatycznych do podnoszenia jakości i powszechnej dostępności usług wspierających mikroprzedsiębiorczość;
- Podpisanie umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju;
- Zawarcie umowy o Partnerstwie Ponadnarodowym, w tym opracowywanie strategii współpracy ponadnarodowej;
- Przygotowanie międzyorganizacyjnej mobilnej struktury współpracy zdolnej do opracowania modelu promującego kształcenie ustawiczne w zakresie wykorzystywania nowych technologii informatycznych przez beneficjentów;
- Określenie strategii i szczegółowego programu działań oraz budżetu do Działań 2 i 3.

Szczegółowy opis Działania 1 zamieszczono w dalszej części publikacji.

DZIAŁANIE 2

W ramach *Działania 2* planowane jest opracowanie i przetestowanie modelu oraz promocja rezultatów. Planuje się, że Działanie 2 będzie realizowane w okresie czerwiec 2005 – czerwiec 2007 r.

Beneficjenci ostateczni

Podstawową grupą beneficjentów wskazanych przez Partnerstwo na Rzecz Rozwoju są mikroprzedsiębiorcy, których uznano tu za grupę dyskryminowaną na rynku pracy. Grupa ta, charakteryzująca się wysoką w porównaniu z innymi aktywnością, zapewniająca zatrudnienie sobie i innym, napotyka w swym funkcjonowaniu na wiele barier. Mikroprzedsiębiorstwa dysponują zazwyczaj niewielkimi środkami, skutecznie blokującymi możliwość inwestowania i rozwoju. Te i inne trudności wynikają w dużym stopniu z ograniczonego dostępu do profesjonalnych usług informacyjnych i doradczych, czego przyczynami są takie zjawiska jak:

- brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości skorzystania z nich,
- niewielkie w porównaniu z dużymi firmami zasoby ludzkie i czasowe, umożliwiające korzystanie z usług wspierających,
- bariera psychologiczna wywołana przekonaniem dużej części słabo wykształconych przedstawicieli grupy mikroprzedsiębiorców o tym, że pewne usługi wymagają gruntowniejszego przygotowania merytorycznego niż to, którym dysponują.

Sektor usługowy mikroprzedsiębiorców jest najbardziej dynamicznie rozwijającym się rynkiem. Usługi wsparcia kierowane do tego sektora spowodują wzrost konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw i mogą wpłynąć na wzrost zatrudnienia. Zastosowanie Internetu będzie miało rewolucyjne znaczenie w kontaktach business to business i od każdego przedsiębiorstwa będzie wymagać nowego zachowania się na rynku. Polskie przedsiębiorstwa, aby sprostać tym wymogom, będą musiały nauczyć się funkcjonować w nowym środowisku i wprowadzić szereg innowacji.

Jak wykazują wcześniejsze badania, potrzeby informacyjne MSP są w poważnym stopniu niezaspokojone. Wśród wielu możliwości dostępu do informacji istotną rolę, również i w Polsce zaczyna pełnić Internet. Internet umożliwia:

- dostęp do rozproszonej po całym świecie informacji,
- tanie przesyłanie danych,
- prowadzenie handlu elektronicznego.

Firmy potrafią posługiwać się Internetem przy pozyskiwaniu informacji rynkowych, natomiast część z nich ma później trudności w praktycznym zastosowaniu zdobytej wiedzy do poprawy efektywności działania firmy.

Jak wynika z badania zrealizowanego przez Gemius SA we współpracy z Katedrą Przedsiębiorczości i Innowacji Akademii Ekonomicznej w Krakowie, dla prawie 60% obecnych i przyszłych przedsiębiorców serwisy internetowe stanowią istotną pomoc w procesie zdobywania i podnoszenia kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych. Opracowany na podstawie badania raport pt.: „Przedsiębiorczość w Internecie” wskazuje na wysoką użyteczność Internetu zarówno w planowaniu przedsięwzięć biznesowych, jak i w samym zarządzaniu firmą. Zainteresowanie informacjami dostępnymi w Internecie w postaci np. biuletynu elektronicznego czy przeglądania stron internetowych organizacji wspierających rozwój przedsiębiorczości jest tańsze oraz sprawia wrażenie źródła najbardziej aktualnego i łatwo dostępnego. W efekcie Internet jest najczęściej wykorzystywanym codziennym źródłem informacji.

Spośród respondentów grupy celowej¹ 81,1 proc. deklaroowało, że internetowe serwisy informacyjne dla przedsiębiorstw pomagają w zdobywaniu wiedzy i doksztalcaniu się. Nieznacznie mniej osób stwierdziło,

¹ Badania zrealizowane przez Gemius SA we współpracy z Katedrą Przedsiębiorczości i Innowacji Akademii Ekonomicznej w Krakowie 11 października–13 grudnia 2004.

że zawartość omawianych serwisów ułatwia gromadzenie informacji rynkowych (78,3 proc. tej grupy). Najmniejszy odsetek przedstawicieli grupy celowej zgodził się ze stwierdzeniem, że witryny informacyjne dla przedsiębiorstw pomagają w rozwiązywaniu konkretnych problemów przedsiębiorstwa (40,8 proc.), co jednocześnie uznać można za deklarację zapotrzebowania na usługi consultingowe oferowane on-line, skierowane do zarządzających mikroprzedsiębiorstwami. W grupie celowej wśród najistotniejszych korzyści płynących z wykorzystania treści i usług dostępnych w Internecie dla przedsiębiorców wymieniano:

- całodobowy dostęp do informacji (58,2 proc. respondentów),
- oszczędność czasu w zbieraniu informacji (55,2 proc.),
- odnajdywanie niezbędnych informacji i usług (40,6 proc),
- niższe koszty zdobywania informacji (34,7 proc.).

Najistotniejszym problemem pojawiającym się przy wykorzystywaniu internetowych treści i usług dla przedsiębiorstw w tej grupie – wskazało go 52,2 proc. respondentów – jest niewystarczające wykorzystywanie elektronicznego kanału komunikacji przez organizacje i urzędy.

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju proponuje w ramach projektu wypracowanie modelu o charakterze profilaktycznym, zapobiegającemu dyskryminacji mikroprzedsiębiorców i ich pracowników na rynku pracy dzięki powszechnej dostępności do usług doradczych i informacyjnych na wysokim poziomie. W dużym stopniu pozwoli to zapobiegać kryzysom firm i w konsekwencji ich likwidacji, związanej z utratą pracy zarówno przez właścicieli firm, jak i pozostałych pracowników. Co więcej, zapewnienie usług wspomagających ma szansę spowodować wzrost aktywności wśród przedsiębiorców. Firmy korzystające z takiej formy pomocy odnotowują bowiem większą dynamikę wzrostu. Tak więc grupa potencjalnych odbiorców programu zostaje poszerzona o osoby zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach teraz i w przyszłości.

Pilotaż będzie prowadzony dla mikroprzedsiębiorstw w grupach branżowych: poligrafia, obuwie, odzież, fotografia, branża drzewna i innych. Planujemy pilotażem objąć ok. 400 mikroprzedsiębiorstw z zastosowaniem kryterium: 50% firmy branżowe, 50% inne mikroprzedsiębiorstwa usługowo-produkcyjne.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec III kw. 2004 r. *działalność fotograficzną* prowadziły 7583 firmy zatrudniające do 9 osób. W grupie zakładów posiadających od 10 do 49 pracowników było 70 zakładów, powyżej 50 pracowników tylko 3 podmioty. Część z ogólnej liczby zakładów fotograficznych zrzeszonych jest w strukturach samorządu rzemiosła – cechach rzemiosł różnych i branżowych cechach fotografów. Większość firm fotograficznych, poza działalnością w zakresie zdjęć reportażowych (studia), obróbki zdjęć amatorskich oraz sprzedaży artykułów „foto” zajmuje się równocześnie wykonywaniem zdjęć do dokumentów. Ze względu na rozwój techniki cyfrowej i związany z tym spadek ogólnej ilości zleczanych odbitek amatorskich, część firm nie zajmujących się dotychczas fotografią do dokumentów urzędowych w ciągu ostatnich kilku lat poszerzyła swoją działalność w tym zakresie. Jest także znaczna grupa, niewielkich zakładów położonych najczęściej w pobliżu urzędów, utrzymująca się wyłącznie z fotografii do dokumentów personalizowanych. Zdjęcia do dokumentów, w zależności od zakładu, stanowią od 10% do 70% ogólnych obrotów. Rozwój techniki cyfrowej i coraz większe wymagania klientów zmusza zakłady fotograficzne do stałego inwestowania i doskonalenia się w zakresie wykorzystania technik teleinformatycznych. Zakłady fotograficzne to w większości zakłady rodzinne, zatrudniające maksymalnie do 9 osób (typowe mikroprzedsiębiorstwa). Większość małych firm zajmujących się usługami fotograficznymi korzysta z ryczałtowej formy opłacania podatku dochodowego w formie karty podatkowej.

Mikroprzedsiębiorstwa odzieżowe i obuwnicze to półprzemysłowe i chałupnicze zakłady, wytwarzające gotowy wyrób, a w branży obuwniczej niekiedy tylko poszczególne elementy. Funkcjonowanie i ich rozwój jest utrudniony ze względu na brak wiedzy z zakresu: przedsiębiorczości, sposobu pozyskiwania funduszy,

właściwości nowych materiałów oferowanych przez firmy krajowe i zagraniczne oraz prawidłowego sposobu ich przetwarzania, korzystania z Internetu i programów komputerowych z zakresu projektowania, konstrukcji elementów oraz technologii produkcji odzieży i obuwia. Dodatkowo brak funduszy oraz ogromny napływ wyrobów odzieżowych i obuwniczych z Dalekiego Wschodu powodują stagnację w rozwoju tych firm.

Według danych statystycznych w *branży poligraficznej* jest ponad 18000 podmiotów, w tym ok. 17000 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników, czyli mikroprzedsiębiorstw. Z uwagi na dużą konkurencyjność na rynku usług poligraficznych, część przedsiębiorstw małych, ukierunkowanych na jeden rodzaj usług znalazła się w trudnej sytuacji finansowej. Część firm zostało zlikwidowanych. Znaczna część wymaga reorganizowania i dostosowania do nowych praw rynkowych i wymagań prawnych. Istnieje również potrzeba rozwoju doksztalcania zawodowego w branży poligraficznej.

W *branży drzewnej* sprawozdawczość GUS nie obejmuje tartaków zatrudniających do 5 pracowników. Wprowadzenie do tartacznictwa traków taśmowych i tarczowych, które są stosunkowo tanie i nie wymagają dużych powierzchni produkcyjnych oraz kosztownego fundamentowania – spowodowało rozwój małych przetwórci drewna okrągłego (2–3 osoby). Zakłady te powstały na terenach wiejskich i zajmują się działalnością usługową na potrzeby lokalne lub są podwykonawcami (elementy palet, drewno ogrodowe) innych producentów. Oprócz dużych fabryk mebli i średniej wielkości zakładów produkcją mebli zajmują się małe zakłady stolarskie zatrudniające (w zależności od ilości zamówień) od 2 do 5 pracowników. Podstawowy profil produkcji tych stolarni to meble kuchenne, zabudowy wnęk, szafy itp. – wraz z montażem w domu klienta. Stosunkowo nowy rodzaj produkcji drzewnej to produkcja „drewna ogrodowego” (meble ogrodowe, płoty, palisady, pergole). Początkowo zakłady te produkowały wyłącznie na potrzeby rynku zachodniego (głównie niemieckiego). Produkcja ta ma jednak charakter sezonowy. Zakłady te często współpracują z mini-tartakami. Przemysł drzewny, a zwłaszcza niewielkie, rodzinne zakłady mają problemy z wykorzystaniem nowoczesnych technik informatycznych i niezajomością zasad marketingu.

Pilotaż w planowanym projekcie będzie zorganizowany w dwóch etapach:

Pierwszy etap zostanie przeprowadzony na grupie 60 mikroprzedsiębiorstw (województwa mazowieckiego, reprezentująca wszystkie branże stanowiące punkt zainteresowania w projekcie – po 10 firm z branży: obuwniczej, odzieżowej, fotograficznej, drzewnej, poligraficznej oraz 10 mikroprzedsiębiorstw reprezentujących inne branże), które będą testowe dla sprawdzenia wstępnego wszystkich narzędzi, jakie zostaną opracowane w ramach działania 2 i które zostaną wprowadzone do zasadniczego pilotażu. Grupa ta także będzie obok klasycznych badań socjologicznych bezpośrednim źródłem wiedzy o szansach i zagrożeniach dla projektu oraz potrzebach i możliwościach mikroprzedsiębiorców. Wyniki przedpilotażu będą stanowiły wstępną ocenę działań, które zostaną podjęte w pilotażu właściwym. W tym wstępnym (przedpilotażu) działaniu zostanie w pełni wykorzystana zasada empowermentu, czyli udział bezpośrednich beneficjentów w tworzeniu skutecznych rozwiązań na każdym etapie budowania i zastosowania narzędzia. Ta grupa mikroprzedsiębiorstw zostanie również w pełni wyposażona w sprzęt niezbędny do przeprowadzenia działania. Oznacza to, że każda firma otrzyma laptopa lub komputer, pełne oprogramowanie niezbędne do wzięcia udziału w programie. Zostanie też opłacony Internet. Grupa ta zostanie najdłużej w projekcie i będzie w okresie prowadzenia pilotażu grupą kontrolną dla właściwej grupy pilotażowej. Przedstawiciele tej grupy wezmą również czynny udział we wdrażaniu produktów, opracowanych narzędzi w grupie zasadniczej. Staną się swoistymi **liderami** dla swojego środowiska, będą też gotowi do tworzenia własnych, lokalnych sieci współpracy.

Drugi etap pilotażu zostanie przeprowadzony na min. 400 mikroprzedsiębiorstwach z czterech województw: mazowieckiego, podkarpackiego, podlaskiego, kujawsko-pomorskiego z zachowaniem na etapie rekrutacji reprezentacji wszystkich zaplanowanych branż. Ta grupa zostanie wyselekcjonowana w okresie prowadzenia badań i sprawdzania wszystkich narzędzi na grupie kontrolnej. Zostanie w projekcie przez okres

ok. 12–15 miesięcy. W programie zostanie im opłacony Internet, dokupione oprogramowanie do posiadanych już komputerów.

Zakładanymi rezultatami Działania 2 są:

1. Określenie potrzeb w zakresie wiedzy w mikroprzedsiębiorstwach niezbędnej do podnoszenia konkurencyjności firmy.
2. Określenie barier w zakresie dostępu do wiedzy, wykorzystania technologii informatycznej w dostępie do wiedzy, wykorzystania technologii informatycznej w zarządzaniu firmą, które mogą zwiększać ryzyko wykluczenia cyfrowego.
3. Wdrożenie narzędzia umożliwiającego wykorzystanie technologii informatycznych do podnoszenia jakości i powszechnej dostępności usług wspierających takich jak e-learning na bazie modułów samokształceniowych, doradztwo biznesowe czy aktualny informator oraz pasaż handlowy.
4. Opracowanie na bazie potrzeb pakietów do kształcenia modułowego z wykorzystaniem Internetu.
5. Podniesienie aktywności w zakresie wykorzystania komputera i Internetu jako narzędzi służących do rozwoju mikroprzedsiębiorstw.
6. Wzrost konkurencyjności w mikrofirmach uczestniczących w projekcie.
7. Podniesienie poziomu wiedzy ogólnej i branżowej wśród właścicieli i pracowników mikroprzedsiębiorstw.
8. Wzrost znaczenia profesjonalnego doradztwa dla rozwoju firmy.
9. Udział mikroprzedsiębiorców w wizytach studyjnych w ramach Partnerstw Ponadnarodowych.
10. Wypracowanie dobrych wzorców samodzielnego korzystania z platform informacyjno-szkoleniowych oferowanych przez inne ośrodki (centra podobne do tworzonych w ramach projektu Wortalu dla Mikroprzedsiębiorstw. Zakłada się, że uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach projektu, po jego zakończeniu będą przygotowani do samodzielnego zdobywania wiedzy w ten sposób.
11. Wytworzenie Wortalu dla Mikroprzedsiębiorstw, który będzie naturalnym narzędziem upowszechniania i wdrażania najlepszych wzorców opracowanych w ramach projektu. Wortal będzie używany do wymiany informacji zarówno pomiędzy instytucjami wchodzącymi w skład partnerstwa, jak i grupą docelową. Ponadto uczestnicy szkolenia będą właśnie poprzez platformę logować się do systemu, w którym udostępniane będą kursy e-learning.

DZIAŁANIE 3 to działania na rzecz upowszechniania modelu i promocji rozwiązań wśród beneficjentów.

Dane korespondencyjne autora:

Dorota KOPROWSKA

e-mail: dorota.koprowska@itee.radom.pl

Krajowe Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

Iwona KACAK

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB
Radom

Organizacja partnerstwa

Organization of Partnership

Zgodnie z zasadą partnerstwa obowiązującą przy realizacji projektów w ramach IW EQUAL, projekty realizowane są nie przez pojedynczych projektodawców, ale przez partnerstwo kilku organizacji i instytucji, tzw. Partnerstwo na rzecz Rozwoju.

Krajowe Partnerstwo na Rzecz Rozwoju „**Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności**” zostało utworzone w drodze konkursu ofert współpracy, w ramach otwartego naboru partnerów do Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, organizowanego w terminie od 25 lutego 2005 roku do 20 marca 2005 roku.

Złożone oferty rozpatrzył powołany Zespół Opiniujący, składający się z trzech osób zarządzających projektem, przedstawiciele instytucji Lidera – Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu.

Zespół dokonał wyboru nadesłanych ofert (czternastu instytucji) wg następujących kryteriów:

Kryterium	Max. liczba punktów
Zgodność działań potencjalnego partnera z celami Partnerstwa	15
Oferowany wkład potencjalnego partnera w realizację celu Partnerstwa (np. zasoby kadrowe i rzeczowe wskazujące na możliwość realizacji działania itp.)	30
Doświadczenie w przygotowaniu i realizacji projektów, przedsięwzięć o podobnym charakterze, w obszarze projektu Partnerstwa	30
Współpraca z Instytutem Technologii Eksploatacji, Ośrodkiem Kształcenia i Doskonalenia Kadr w Radomiu w trakcie opracowywania wniosku do PIW EQUAL, w tym o dofinansowanie Działania 1	20
Doświadczenie w zarządzaniu i wydatkowaniu środków publicznych w ramach projektów, w tym współfinansowanych ze środków UE oraz projektów współpracy ponadnarodowej	5
Łączna ilość punktów	100

E.N.T.E.R.P.R.I.S.E for Europe

Przedsiębiorczość dla Europy

Lider: Turku Polytechnic; Kaskenkatu 5; 20700 Turku; +358 1055350; www.turkuamk.fi; katrin.salonen@turkuamk.fi
Sekretariat: GIMA consult Gesellschaft für integriertes Management mbH; Waldhörnlestraße 18; 72072 Tübingen
+49 (0) 7071 9425530; +49 (0) 7071 9425555; www.gimaconsult.com; bertram.lohmuller@gimaconsult.com

TENKO - Transnational Experience Network: Knowledge & Organisation

Międzynarodowa Sieć Wiedzy, Doświadczenia i Organizacji

Lider, Sekretariat: OAKE Europe; Tanzaro House Ardwick Green North Manchester M12 6FZ
www.oake-europe.com; +44 161 273 5122



Rys. 1. Instytucje/partnerzy uczestniczący w Partnerstwie na Rzecz Rozwoju „Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności”

Fig. 1. Institutions/partners participating in the partnership for development „Entrepreneurship in the WEB – Internet the opportunity for growth of competitiveness”

W wyniku formalnej i merytorycznej oceny ofert współpracy dokonanej przez Zespół Oceniający, wyłoniono do Partnerstwa na Rzecz Rozwoju instytucje, które uzyskały ponad 70 punktów. Są to:

1. Towarzystwo ALTUM, Rzeszów, ul. Warszawska 5/7 99 pkt.
2. EDUSERWIS Laks i Marciniak Spółka Jawna, Poznań, ul. Kramarska 13 91 pkt.

3. Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze, Szydłowiec, ul. Kościuszki 170	84 pkt.
4. Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa, ul. Młynarska 16	81 pkt.
5. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki, ul. Kościuszki 62	77 pkt.
6. Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa, ul. Miodowa 14	76 pkt.
7. DEMOS Polska Sp. z o.o, Warszawa, ul. Emilii Plater 53	76 pkt.
8. Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego, Radom, ul. Malczewskiego 29	75 pkt.
9. Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, Warszawa, ul. Miedziana 11	74 pkt.
10. Gmina Miasta Radom, Radom, ul. Kilińskiego 30	71 pkt.
11. Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości, Mogilno, ul. Narutowicza 1	71 pkt.

Dane korespondencyjne autora:

Iwona KACAK

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail: iwona.kacak@itec.radom.pl

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu

Institute for Terotechnology
– National Research Institute
in Radom



Lider, Administrator Projektu

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu (ITeE – PIB) został założony w 1986 roku. Od grudnia 2004 posiada status państwowego instytutu badawczego (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004. Dz.U. nr 247 poz. 2474). Instytut zajmuje się kompleksowym rozwojem naukowym i badawczym, jak również wdrażaniem projektów. Posiada najwyższą kategorię w polskiej klasyfikacji instytucji naukowych, otrzymywanej przez Państwowy Komitet Badań Naukowych.

ITeE – PIB posiada Certyfikaty Systemu Zapewnienia Jakości: certyfikat PCA Nr AB 112 PN-EN ISO /IEC 17025:2001 i certyfikat TÜV Nr 041009040 ISO 9001 : 2001 / EN ISO 9001 : 2000 oraz Certyfikat ISO 9001 : 2000 / EN ISO 9001 : 2000 TÜV w zakresie usług proinnowacyjnych, ustawicznej edukacji zawodowej, działalności wydawniczej i poligraficznej. ITeE – PIB posiada akredytację PARP Krajowy System Usług dla MSP w zakresie usług doradczych o charakterze proinnowacyjnym i w zakresie usług szkoleniowych (nr 07/12/2005/147).

Instytut Technologii Eksploatacji realizuje badania naukowe oraz prace rozwojowe w zakresie zaawansowanych technologii z obszaru budowy i eksploatacji maszyn. Badania obejmują fizykochemiczne, techniczne, organizacyjne, informatyczne i ekonomiczne problemy procesów technologicznych i eksploatacyjnych, z uwzględnieniem wymogów ochrony środowiska, a także problemy kształcenia i doskonalenia zawodowego. Potencjał naukowy Instytutu z nowoczesną bazą laboratoryjną, certyfikowaną zgodnie z Europejską Normą EN 45001, umożliwia kompleksowe podejmowanie i rozwiązywanie zagadnień naukowych, rozwojowych oraz wdrożeniowych. Materializację uzyskanych w ramach prac badawczych rozwiązań technicznych umożliwiają nowoczesne zakłady doświadczalne: mechaniczny i elektroniczny, z wdrożonymi systemami jakości wg ISO 9001.

Zakres działalności Instytutu obejmuje:

- **badania naukowe:** problemy modelowania systemów technologicznych i eksploatacyjnych, optymalizacja systemów sterowania, fizyczne podstawy trwałości maszyn i urządzeń, badania tribologiczne, problemy inżynierii warstwy wierzchniej, badania płynów eksploatacyjnych, diagnostyka, metodologia badań empirycznych, wspomaganie informacyjne systemów technicznych i organizacyjnych, transformacja wyników badań naukowych do praktyki,

- **prace rozwojowe:** materiał- i energooszczędne technologie wytwarzania i eksploatacji, technologie i urządzenia proekologiczne, mikroprocesorowe systemy sterowania maszyn, procesów i ciągów technologicznych, aparaturę do eksperymentalnych badań naukowych, urządzenia kontrolno-pomiarowe, testowe, diagnostyczne i naprawcze oraz urządzenia wspomagające użytkowanie obiektów technicznych, komputerowe systemy wspomagania zarządzania,
- **badania dotyczące kształcenia i doskonalenia kadr eksploatacyjnych,** naukowe podstawy i metody projektowania treści kształcenia zawodowego oraz elastyczne technologie edukacyjne,
- **działalność wydawnicza i poligraficzna,** ukierunkowana głównie na literaturę naukową i dydaktyczną,
- **prace eksperckie,** obejmujące raporty o stanie obiektów technicznych, raporty o stanie edukacji zawodowej, raporty o stanie wiedzy w poszczególnych obszarach techniki, studia dotyczące transformacji wyników badań do praktyki i transferu nowoczesnych technologii oraz aplikacje wielkich baz danych.

Instytut Technologii Eksploatacji Państwowego Instytutu Badawczego jest realizatorem PROGRAMU WIELOLETNIEGO PW-004 „**Doskonalenie systemów rozwoju innowacyjności w produkcji i eksploatacji w latach 2004 – 2008**”.

Celem Programu jest tworzenie systemowych uwarunkowań i generowanie technicznych i organizacyjnych rozwiązań innowacyjnych w obszarze zaawansowanych produktów oraz technologii wytwarzania i eksploatacji.

Urząd Patentowy RP od 1989 r. wydał decyzję o udzieleniu patentu 96 rozwiązaniom technicznym zgłoszonym przez Instytut.

Prowadzone w Instytucie badania w zakresie zaawansowanych technologii produkcji, innowacji oraz dostosowania wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników do nowych wymagań pracodawców, rynku pracy, wykorzystujące doświadczenia innych krajów sprzyjają rozwojowi sektora MSP. Wyniki badań są upowszechniane wśród przedstawicieli różnych dziedzin gospodarki na organizowanych przez Instytut szkoleniach, seminariach, konferencjach, wystawach krajowych i międzynarodowych.



Siedziba Instytutu Technologii Eksploatacji Państwowego Instytutu Badawczego w Radomiu

Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr jest wyspecjalizowaną jednostką zajmującą się problemami środowiska pracy oraz badaniami rynku pracy. Ośrodek prowadzi szkolenia z użyciem nowoczesnych technologii i metod edukacyjnych w zakresie kształcenia zawodowego, a także doskonali jakość pracy w edukacji. Opracowuje curricula modułowe zgodnie z metodologią MES, zajmuje się standardami kwalifikacji zawodowych, publikuje książki i czasopisma. Działalność naukowa i badawcza prowadzona jest przez szereg wydziałów Instytutu, reprezentujących różne obszary specjalizacji. Tymi wydziałami są: Zakład Badań Edukacji Zawodowej, Zakład Doskonalenia Kadr, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii.

Prowadzone prace programowe, metodyczne, nowe propozycje programów kształcenia i doskonalenia zawodowego, prace nad standardami kształcenia zawodowego, systemami i organizacją edukacji ustawicznej dorosłych zgodne są z celami i kierunkami rozwoju sektora MSP, Narodowym Programem Rozwoju 2004–2006, Strategią Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010.

Realizacja programów międzynarodowych

Instytut ma bogate doświadczenie w koordynacji i realizacji dużych międzynarodowych programów badawczych, które zostały wskazane w ToR jako „Związane programy i inne formy działalności”:

PHARE:

- SPREAD – *Reforma i rozwój polityki społecznej* – w projekcie opracowano całościowy zestaw instrumentów do racjonalnego zarządzania personelem. Te instrumenty pozwalają na tworzenie systemu karier zawodowych w urzędach pracy. Opracowano i wdrożono system regularnych szkoleń dla pracowników Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. System gwarantuje umiejętność stałego doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz rozwoju cech osobowych, które charakteryzują profil urzędnika państwowego;
- TERM – *Szkolenie w zakresie zarządzania reformą oświatową*, „Sieci” – „Sieci Powiązań Zarządzania Edukacją”, IAE – „Doskonalenie administracji oświatowej”; opracowano program i materiały szkoleniowe dla pracowników następujących instytucji: wydział oświaty, wojewódzkie centra metodyczne, personel władz samorządowych; przeszkolono stu sześćdziesięciu trenerów w trakcie szkoleń opartych na materiałach szkoleniowych wymienionych powyżej; zorganizowano sesje szkoleniowe dla szesnastu instytucji edukacyjnych, opracowano i zainstalowano program komputerowy umożliwiający tworzenie bazy danych;
- Program IMPROVE – *Wdrożenie zmodernizowanych programów kształcenia zawodowego*;
- TOR #9 Edukacja Dorosłych – Program Banku Światowego dotyczący projektu: *Promocja i usługi zatrudnienia*;
- TESSA – *Trening i edukacja w obszarach istotnych strategicznie*;
- Phare 2000 CVT – *Krajowy System Szkolenia Zawodowego* – (zadania dla ITeE: Zorganizowanie szkolenia dla sześciuset specjalistów w obszarze edukacji dorosłych, zaangażowanych w organizowanie edukacji/szkoleń zawodowych oraz w planowanie doskonalenia personelu w obszarze: wykorzystanie programów szkolenia modułowego; opracowanie i wdrożenie systemu komputerowego złożonego z bazy danych obejmującej krajowe standardy kwalifikacji zawodowych oraz z bazy danych obejmującej modułowe szkolenie zawodowe).

Wybrane projekty Unii Europejskiej realizowane przez Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr ITeE PIB:

- *Europejski Bank Rozwoju Modułowych Programów i Technologii Edukacyjnych – EMCET de Bank* (Leonardo da Vinci; projekt pilotażowy);

- *Porównywalność kwalifikacji zawodowych na polskim i europejskim rynku pracy*; (Jean Monnet);
- *Elastyczność, przekazywalność, mobilność jako cele edukacji i szkolenia zawodowego* (COST Akcja 11), łącznie z następującymi projektami: *Porównanie wymagań w zakresie kwalifikacji oraz kwalifikacji zawodowych w zjednoczonej Europie, Kompleksowe nauczanie-uczenie się z użyciem elastycznych technologii w edukacji i szkoleniu zawodowym*.
- *Motywacja do kształcenia wśród osób nisko wykwalifikowanych* (Leonardo da Vinci, projekt badań i analiz);
- *System kompetencji szkoleniowców edukacji ustawicznej* (Leonardo da Vinci, budowa opartego na kompetencjach systemu zarządzania dla trenerów ustawicznej edukacji zawodowej, projekt pilotażowy);
- *Model elastycznego szkolenia dla przemysłu MoFIT* (Leonardo da Vinci, projekt pilotażowy);
- *Modularyzacja kształcenia dorosłych – doświadczenia Europejskiej Sieci* (Socrates Grundtvig 2);
- *Europejski program szkoleń eLearningowych w dziedzinie przetwarzania danych i multimediów* (Socrates Minerva).

Zespół Technologii Informatycznych opracował i wdrożył bazy danych w instytucjach szkoleniowych (w ramach programu SPREAD realizowanego dla MGPIPS) oraz bazę danych obejmującą instytucje szkoleniowe dla pracowników administracji rządowej (dla Departamentu Rady Ministrów), szczególnie zaś na potrzeby państwowego Komitetu Badań Naukowych.

Ośrodek opracował szereg raportów i ekspertyz dla Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, MGPIPS, Ministerstwa Gospodarki, Instytutu Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowego Komitetu Badań Naukowych. Ośrodek prowadzi działania w wielu różnych obszarach zainteresowań, między innymi w:

- specyfikacji kwalifikacji absolwentów;
- opracowywaniu curricula dla specjalistów z zakresu zagadnień zawodowych;
- opracowywaniu i wdrożeniu systemu szkoleniowego dla personelu Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej;
- wypracowywaniu relacji między wymaganiami pracodawców a programami kształcenia zawodowego;
- wypracowywaniu definicji form doradztwa i wsparcia działań SME, odnoszących się do stosowania i rozwoju programu dla Państwowego Komitetu Badań Naukowych w obszarach systemów informatycznych, szkolenia i doradztwa;
- ocenie funkcjonowania i efektów pracy centrów ustawicznego kształcenia zawodowego;
- rozwoju systemu akredytacji i badaniu efektywności działania ośrodków ustawicznej edukacji zawodowej dorosłych;
- budowie wielopoziomowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej dorosłych.

Przy ITeE funkcjonuje Polska Sieć Kształcenia Modułowego zrzeszająca 70 placówek edukacyjnych z terenu całego kraju.

Ponadto, Instytut współpracuje z ponad czterdziestoma krajowymi i zagranicznymi instytucjami w obszarze badań oraz działalności metodologicznej i publikacyjnej.

Personel

Wśród dwustu pięćdziesięciu osób zatrudnionych w ITeE PIB, praca naukowa i badawcza prowadzona jest przez ośmiu profesorów, trzydziestu czterech doktorów, stu dwudziestu czterech asystentów i specjalistów. Sto dwanaście osób posiada dyplom i kwalifikacje pedagogiczne. Ponadto ITeE współpracuje z ponad trzystoma ekspertami z ponad czterdziestu europejskich naukowych instytucji badawczych, przedsiębiorstw oraz szkół wyższych.

Kadra Ośrodka Kształcenia i Doskonalenia Kadr Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB prowadzi badania dotyczące m.in. wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie zarządzania i nauczania; efektywności wykorzystania multimedialnych pakietów edukacyjnych w procesie dydaktycznym; budowy wielopoziomowego modułowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej, w zakresie projektowania i konstruowania podstaw programowych, programów nauczania i pakietów edukacyjnych kształcenia zawodowego; budowy standardów kwalifikacji zawodowych; systemów zarządzania jakością w edukacji.

Kadra ośrodka współpracowała w projekcie *TOR#9* w charakterze głównych ekspertów, nadzorując prowadzenie ewaluacji programów szkolenia dorosłych, w projekcie *Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego* jako eksperci ds. standardów kwalifikacji zawodowych ds. modułowych programów kształcenia zawodowego, ds. szkoleń zawodowych oraz jako eksperci w realizacji szkoleń organizowanych w ramach programu *Phare 2001 Promocja Zatrudnienia Rozwój Zasobów Ludzkich* w województwach: lubelskim, świętokrzyskim, wielkopolskim, podlaskim.

Wydawnictwo publikuje około 120 tytułów rocznie (między innymi monografie i poradniki), spośród których osiem to polskie periodyki naukowe. Dwie serie monograficzne publikowane są w naszej własnej drukarni – są to: *Pedagogika Pracy* oraz *Studia Pedagogiczne*. Między publikacjami znajduje się także znany naukowy periodyk edukacyjny *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*.

Działalność szkoleniowa

Zakład Doskonalenia Kadr prowadzi działalność naukowo-badawczą i edukacyjną, działa w strukturze Ośrodka Kształcenia i Doskonalenia Kadr – wyodrębnionej jednostki Instytutu Technologii Eksploatacji. W Zakładzie prowadzone są prace badawcze nad:

- budową wielopoziomowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej;
- systemami kształcenia i doskonalenia dorosłych;
- zarządzania jakością w edukacji i ewaluacją procesu dydaktycznego;
- modelami zawodów uwzględniającymi europejskie standardy kwalifikacji i umiejętności praktycznych absolwentów;
- wdrażaniem w procesie dydaktycznym metod aktywizujących uczestników oraz modułowych programów doskonalenia zawodowego wraz z opracowanymi materiałami dydaktycznymi;
- modelami ośrodków ustawicznej edukacji dorosłych, zmierzającymi do udoskonalenia istniejących zasad funkcjonowania i struktury.

**Zakład Doskonalenia Kadr wprowadził i stosuje
system zarządzania jakością w zakresie ustawicznej edukacji zawodowej,
spełniający wymagania normy PN-EN ISO 9001:2001
(Certyfikat ISO 9001: 2000 / EN ISO 9001: 2000 TÜV; Nr rej. 04100 19990040)**

Zakład prowadzi działalność dydaktyczną w zakresie organizacji konferencji, seminariów, studiów podyplomowych, kursów. W ostatnich czterech latach Ośrodek zorganizował około stu pięćdziesięciu seminariów, naukowych konferencji metodologicznych, krajowych i międzynarodowych sympozjów, kursów i szkoleń. Uczestnikami kursów były osoby bezrobotne, osoby zmieniające pracę, przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej, menedżerowie przedsiębiorstw, personel kierowniczy oświaty, nauczyciele, wyższy personel techniczny. Organizowane formy kształcenia i doskonalenia zawodowego dotyczyły między innymi:

- Wykorzystania komputerów w działalności zawodowej w specjalnościach administracyjnych, zarządzaniu, księgowości, wydawnictwach oraz wspomaganiu prac projektowych;
- Nowoczesnych technologii eksploatacji,
- Zagadnień badań edukacji zawodowej, kształcenia dorosłych oraz programów naukowych i międzynarodowych;
- Projektowania, wdrażania i zapewnienia systemu jakości;
- Usprawniania procesu zarządzania.

W ramach wdrożeń próbnych nowych dokumentacji programowych Ośrodek przeszkolił dyrektorów ponad 100 szkół zawodowych na terenie kraju. Problematyka szkoleń obejmowała organizację i realizację nowych treści kształcenia w szkołach zawodowych oraz oceny nowych programów nauczania.

Potencjał i pomieszczenia

Działalność edukacyjna prowadzona jest z wykorzystaniem nowoczesnej bazy lokalowo-technicznej, w skład której wchodzi:

- klimatyzowana sala konferencyjna (Aula), mieszcząca 160 osób, z bezprzewodowym wzmocnieniem dźwięku;
- klimatyzowana sala wykładowa dla 60 osób,
- pracownia komputerowa z 15 stanowiskami,
- 5 sal seminaryjnych mieszczących ok. 20 osób każda,
- pracownia technik multimedialnych z dwoma stanowiskami roboczymi, przystosowanymi w szczególności do edycji filmów VHS, cyfrowego zapisu dźwięku, fotoedycji, sekwencji audio wideo oraz produkcji multimedialnej,
- bogato wyposażona biblioteka z czytelnią (ok. 12 000 woluminów oraz 66 tytułów polskich i zagranicznych czasopism fachowych), z której mogą skorzystać uczestnicy organizowanych przez nas kursów,
- wydzielone miejsce przeznaczone na organizację przerw dla uczestników szkolenia wraz z zapleczem kuchennym.

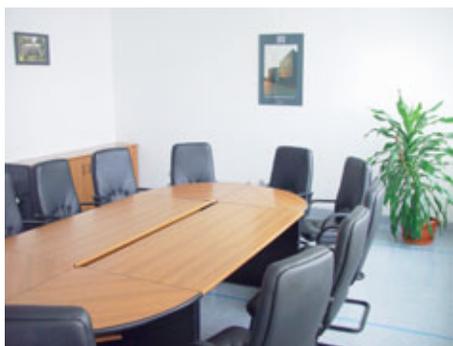
Wszystkie sale wyposażone są w sprzęt audiowizualny oraz nowoczesne pomoce konieczne w kształceniu/doskonaleniu.



Sala konferencyjna (160 osób)



Sala konferencyjna (60 osób)



Sala konferencyjna (20 osób)



Pracownia komputerowa



Pracownia technik multimedialnych



Biblioteka (czytelnia)



Hol z możliwością organizowania wystaw

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy
26-600 Radom, ul. Pułaskiego 6/10, tel. cent. 0 48/ 364 42 41, fax. 048/ 364 47 65
<http://www.itee.radom.pl> e-mail: instytut@itee.radom.pl

Opracowanie:
Iwona Kacak
ITeE – PIB, Radom
e-mail: iwona.kacak@itee.radom.pl

EDUSERWIS Laks i Maciniak Spółka Jawna



EDUSERWIS Laks and Marciniak
– General Company

EDUSERWIS jest firmą informatyczno-doradczą z siedzibą w Poznaniu, która zajmuje się szeroko pojętymi usługami związanymi z kształceniem na odległość (ang. Distance Learning). Firma zrzesza grono profesjonalistów, którzy od początku współtworzą polski rynek e-learning. Korzystając z doświadczenia zdobytego w trakcie realizacji licznych projektów EDUSERWIS oferuje swoim Klientom kompleksowe wsparcie na każdym etapie realizacji przedsięwzięć z zakresu wykorzystania rozwiązań e-learning w procesie edukacyjnym. Kompleksowość usług gwarantuje poprawną realizację przedsięwzięć e-learning w trzech podstawowych obszarach: technologicznym, metodycznym i finansowym. Dodatkowym atutem firmy EDUSERWIS jest doświadczenie we współpracy z klientami korporacyjnymi, firmami szkoleniowymi oraz z partnerami w projektach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Bardzo dobre rozeznanie procedur pozyskiwania i rozliczania środków pomocowych Unii Europejskiej sprawia, że EDUSERWIS jest partnerem, który aktywnie wspomaga realizację projektów również w aspektach pozamerytorycznych.

Misja firmy

Misją firmy EDUSERWIS jest wspieranie kadry zarządzającej i szkoleniowej różnego szczebla w procesie wprowadzania rozwiązań e-learning do ich organizacji w oparciu o nowatorskie koncepcje biznesowe. Nadrzędnym celem, który przyświeca działalności firmy, jest: „Oferować edukację na najwyższym poziomie, dostępną w dowolnym miejscu i czasie”.

Działalność firmy Eduserwis skupia się na:

1. Produkcji multimedialnych kursów e-learning, zgodnych ze światowymi standardami opisu treści dydaktycznej (SCORM/AICC),
2. Usługi doradcze – wszechstronny konsulting obejmujący aspekt biznesowy i merytoryczny, szkolenia, ekspertyzy z zakresu e-learning oraz pełne wsparcie metodyczne i techniczne na każdym etapie współpracy,
3. Konsulting metodyczny dotyczący realizacji szkoleń internetowych,
4. Organizacji szkoleń internetowych,
5. Organizacji egzaminów internetowych,
6. Dzierżawie lub wdrożeniu systemu do zdalnego kształcenia klasy LMS/LCMS, dzięki któremu możliwa jest realizacja szkoleń z zastosowaniem technologii e-learning.

Firma Eduserwis zapewnia efektywną realizację projektów e-learning zatrudniając:

- Doświadczonych konsultantów biznesowych, zapewniających wsparcie na etapie konstruowania założeń projektu i określania zasad wprowadzania e-learningu do firmy, doradzających w procesie wyboru najkorzystniejszych rozwiązań dostosowanych do indywidualnych potrzeb organizacji,

- Wykwalifikowanych metodyków kształcenia na odległość, posiadających rozległą wiedzę z zakresu wytwarzania kursów e-learning, organizacji szkoleń internetowych oraz metodyki prowadzenia procesu nauczania w środowisku Internetu,
- Kierowników projektów koordynujących realizację projektu, sprawujących bezpośredni nadzór nad prowadzonymi pracami i wspierających Klientów na każdym etapie realizacji projektu e-learning,
- Doświadczony zespół projektowy i wykonawczy odpowiedzialny za realizację przedsięwzięć multimedialnych, w skład którego wchodzi specjaliści pochodzący z branży informatycznej, graficy oraz specjaliści z zakresu technologii multimedialnych,
- Zespół specjalistów ds. technologii informatycznych dbający o prawidłowy przebieg wdrożenia oraz sprawne funkcjonowanie infrastruktury w przypadku dzierżawy systemu w trybie ASP (Application Service Provider).

Klienci

Firma EDUSERWIS kieruje swoje usługi do tych podmiotów, które zauważają potrzebę uzupełnienia swojej działalności o unikalną, atrakcyjną, wygodną i ciekawą formę dystrybucji wiedzy, jaką jest kształcenie na odległość za pośrednictwem sieci Internet. Tym samym stwarzamy dogodne szanse dla wszystkich poszukujących wiedzy „dostępnej wszędzie i zawsze”, oferując jednocześnie Klientom usługi na najwyższym światowym poziomie. Ofertę kierujemy do następujących grup odbiorców:

- **Korporacje, małe i średnie przedsiębiorstwa, instytucje oraz urzędy**, którym proponowane są rozwiązania pozwalające szybko i skutecznie podnosić kompetencje pracowników oraz efektywnie zarządzać wiedzą zgromadzoną w organizacji. Oferta firmy Eduserwis pozwala rozwiązać problemy związane z kosztami i czasochłonnością szkoleń, jak również rozwiązać dylematy związane z dążeniem do ujednolicenia poziomu wiedzy wszystkich pracowników oraz usprawnienia systemu dokształcania licznej i rozproszonej grupy zatrudnionych.
- **Firmy szkoleniowe**, którym proponujemy rozwiązania pozwalające utworzyć ośrodki kształcenia na odległość i rozszerzyć ofertę o nowe i atrakcyjne formy kształcenia, tym samym stwarzając możliwość poszerzenia rynku zbytu usług edukacyjnych.

Główni klienci firmy EDUSERWIS to urzędy, firmy szkoleniowe i korporacje. Zespół EDUSERWIS realizował projekty między innymi dla:

- Kulczyk Tradex – dystrybutora samochodów VW, Audi i Porsche,
- Pałac Muzeum w Wilanowie,
- Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa, Poznań,
- TP.S.A.,
- Wielkopolska Izba Lekarsko-Weterynaryjna,
- Arthur Edukacja Biznesu, Warszawa,
- Specialists and Friends, Warszawa (szkolenie dla Citroen Polska),
- projekt e-learning w ramach grantu NBP pod nazwą „Zostanę przedsiębiorcą – na Bank”.

Metodyka szkolenia internetowego

Do efektywnej realizacji szkolenia internetowego niezbędne są następujące elementy:

- Kurs e-learning w postaci multimedialnej i interaktywnej, zapisany w standardzie opisu treści dydaktycznej SCORM (Sharable Content Object References Model),
- system informatyczny klasy LMS/LCMS (Learning Management System/Learning Content Management System) wspierający organizację szkoleń w Internecie,

- trener wspierający i kontrolujący proces realizacji szkoleń (o ile kurs e-learning nie jest realizowany w trybie samokształcenia),

Szkolenia na odległość mogą być realizowane w następujących trybach:

- samokształcenia – szkolenie zakładające całkowity brak kontaktu uczestnika z trenerem i innymi studentami,
- tryb asynchroniczny – szkolenie zakładające udział w procesie szkoleniowym trenera, który odpowiada na pytania szkolących się i kontroluje ich postępy w realizacji materiału. Kontakt z trenerem oraz innymi uczestnikami szkolenia realizowany jest za pomocą asynchronicznych narzędzi komunikacyjnych systemu LCMS (takich jak e-mail, forum),
- tryb synchroniczny – uczestnicy oraz trener komunikują się swobodnie, tak jakby siedzieli obok siebie w jednym pomieszczeniu (tzw. „wirtualna klasa”). Komunikacja realizowana jest za pomocą narzędzi systemu LCMS takich, jak np. czat lub wideokonferencje,
- szkolenia mieszane – szkolenie mieszane łączy elementy szkoleń tradycyjnych (np. warsztaty, seminaria) ze szkoleniem internetowym prowadzonym pod kontrolą systemu LCMS.

Materiał realizowany w ramach kursów e-learning może stanowić uzupełnienie lub utrwalenie wiedzy przekazanej przez eksperta na spotkaniach tradycyjnych. Kursy e-learning mogą również wprowadzać nowy materiał szkoleniowy, który jest następnie omawiany w trakcie warsztatów lub seminariów.

Gwarantem osiągnięcia sukcesu w procesie dydaktycznym jest odpowiedni poziom multimedialności i interaktywności kursu e-learning. Przez kształcenie multimedialne rozumiane jest kształcenie wielokodowe, uruchamiające szereg kanałów komunikacyjnych, służących do przekazywania treści dydaktycznych. Odbiorca komunikatu multimedialnego, poprzez recepcję różnorodnych bodźców uruchamia wiele rodzajów aktywności. Łączenie różnych środków przekazu, kanałów komunikacyjnych (multimedialnych) zwiększa efektywność uczenia się. Interaktywność to proces wysyłania i odbierania informacji podejmowany w celu wywołania zmiany na linii nadawca – odbiorca. Materiał dydaktyczny charakteryzujący się wysokim stopniem interaktywności dzięki strukturze rozgałęzionej zarówno wertykalnie, jak i horyzontalnie, pozwala na wybór ścieżki edukacyjnej w zależności od uzyskanych wyników interakcji. Interaktywność rozumiemy jako naukę poprzez działanie (ang. learning by doing) oraz częste testowanie uczącego się. Są to również doświadczenia i symulacje, których nie można zrealizować w tradycyjnej sali wykładowej ze względu na skomplikowany charakter badanych procesów. Użycie w kursach e-learning elementów multimedialnych i interaktywnych ma za zadanie aktywizowanie uczestników procesu szkoleniowego. Zastępują one brak interakcji bezpośredniej w sali wykładowej tradycyjnej pomiędzy trenerem a studentem.

Do prowadzenia szkoleń internetowych niezbędny jest również system informatyczny do zdalnego kształcenia klasy LMS/LCMS. Tego typu systemy umożliwiają:

- publikowanie i zarządzanie treścią dydaktyczną w formie kursów e-learning,
- organizację szkoleń internetowych oraz rejestrację jego uczestników,
- udostępnianie kursów e-learning uczestnikom szkolenia za pośrednictwem sieci Internet lub Intranet,
- zarządzanie procesem dydaktycznym, a w szczególności umożliwianie organizacji zajęć w sieci,
- kontrolowanie przebiegu szkolenia oraz weryfikacja stopnia opanowania materiału szkoleniowego.

W ramach głównych funkcjonalności system tego typu oferuje:

- mechanizmy pozwalające na weryfikację wiedzy uczestników szkoleń (np. self-test, prace kontrolne, zadania domowe, egzaminy),
- narzędzia pozwalające użytkownikom na interakcję z trenerami i innymi uczestnikami szkolenia (chat, forum, e-mail, terminarz),

- mechanizmy kontroli aktywności użytkowników (np. kontrola czasu spędzonego w kursie) dzięki dostępnemu zestawowi raportów.

Kształcenie na odległość ma wiele zalet:

- Dowolność czasu szkoleń (materiał dydaktyczny realizowany jest w czasie dogodnym dla ucznia),
- Dowolność miejsca szkoleń (kurs dostępny jest dla ucznia niezależnie od miejsca, w którym się znajduje),
- Skalowalność szkoleń (zwiększanie liczby uczniów nie wymaga ponoszenia dodatkowych nakładów związanych z prowadzeniem szkoleń i wytwarzaniem multimedialnych kursów e-learning),
- Gwarancja przeszkolenia dużych grup pracowników w możliwie najkrótszym czasie,
- Scentralizowane zarządzania zawartością (kursy e-learning składowane w systemie LCMS),
- Wysoki poziom bezpieczeństwa treści zawartych w kursie e-learning (autoryzacja praw dostępu do treści dydaktycznych, identyfikacja użytkownika),
- Indywidualizacja szkoleń (dostarczanie określonych treści dydaktycznych odpowiednim grupom odbiorców; dostosowanie narzędzi oraz trybu szkolenia na odległość do potrzeb określonej grupy odbiorców),
- Gwarancja aktualności przekazywanych treści (szybka i ciągła aktualizacja zawartości kursu e-learning),
- Gwarancja dotarcia z niezmienną treścią kursu do szerokiego grona uczestników w tym samym czasie,
- Pełna kontrola przebiegu szkolenia (ciągła kontrola stopnia zaawansowania ucznia w realizacji materiału),
- Pełna weryfikacja kompetencji uczniów poprzez wykorzystanie mechanizmów kontroli wiedzy (prace kontrolne, self-testy),
- Gwarancja stałego współdzielenia wiedzy z nauczycielem i innymi uczestnikami szkolenia (dostęp do narzędzi komunikacyjnych).

Doświadczenie Eduserwis w projektach unijnych

Firma Eduserwis posiada doświadczenie w realizacji projektów współfinansowanych z funduszy unijnych. W chwili obecnej Eduserwis bierze aktywny udział jako partner w projekcie pn. „**Centrum Edukacji E-learning dla MSP**” (www.elearning.org.pl) realizowanym w ramach programu STIMENT INTERREG III C. W skład partnerstwa wchodzi cztery organizacje z trzech krajów UE: Finlandii, Szwecji oraz Polski. Partnerami są: Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa (Partner Wiodący), Eduserwis Sp. J., Hameelinna Technology Centre (Finlandia), FR Service i AC LanAb (Szwecja). Eduserwis jest jedynym partnerem technologicznym odpowiedzialnym za wdrożenie rozwiązań e-learning oraz nadzór nad techniczną i merytoryczną stroną zastosowanych rozwiązań.

Głównym celem projektu jest przetestowanie możliwości stosowania rozwiązań e-learning do realizacji szkoleń w sektorze MSP. Szkolenia realizowane w ramach projektu dotyczą grupy pracowników z wybranych przedsiębiorstw z branży metalowej i metalurgicznej zlokalizowanych w każdym kraju partnerskim projektu. Na podstawie analizy potrzeb przeprowadzonej w początkowej fazie projektu ustalono, iż tematyką kursu e-learning będzie zarządzanie ryzykiem.

Szczegółowe cele projektu są następujące:

- organizacja szkolenia internetowego dotyczącego zarządzania ryzykiem;
- stymulacja przedsiębiorczości poprzez podniesienie kompetencji pracowników;
- organizacja międzynarodowej platformy do wymiany informacji;
- popularyzacja e-learningu jako metody kształcenia ustawicznego;
- opracowanie skutecznej metodologii organizacji centrów e-learning.

Szkolenia odbywają się w trybie mieszanym (ang. blended learning), tj. dwie z sześciu faz procesu szkoleniowego realizowane są z zastosowaniem rozwiązań e-learning. Pozostałe etapy szkolenia realizowane są w ramach wewnętrznych spotkań personelu w przedsiębiorstwie z udziałem eksperta. Uczestnicy szkolenia

mają również możliwość konsultacji z ekspertem poprzez dostępne w systemie narzędzia komunikacji: forum, e-mail lub czat.

Zadania firmy Eduserwis w ramach realizowanego projektu prowadzą się do:

- opracowania założeń technologicznych dotyczących infrastruktury Centrum Edukacji E-learning uwzględniających potrzeby grupy docelowej pracowników z sektora MSP,
- przygotowania infrastruktury technologicznej centrum,
- udostępnienia systemu do zdalnego kształcenia,
- wytworzenia kursów e-learning, na bazie których realizowane są szkolenia internetowe,
- opracowania metodyki prowadzenia szkoleń internetowych w oparciu o zasoby technologiczne Centrum Edukacji E-learning,
- opracowania założeń dotyczących metodyki prowadzenia szkoleń bazujących na rozwiązaniach e-learning dla pracowników sektora MSP,
- wsparcia technologicznego podczas realizacji projektu oraz podczas szkoleń internetowych.

Dzięki realizacji projektu w ramach programu Stiment, firma Eduserwis zdobyła doświadczenie w następujących obszarach:

- budowanie centrów e-learning dla MSP
- zasady rozliczania projektów unijnych oraz raportowania,
- regulacje prawne dotyczące realizacji projektów finansowanych w ramach funduszy unijnych,
- współpraca w ramach partnerstwa międzynarodowego – praca na odległość z poszczególnymi partnerami.

Wypracowanie modelu szkoleń z zastosowaniem rozwiązań e-learning jest szczególnie istotne w przypadku MSP. Zastosowanie w procesie szkoleniowym rozwiązań bazujących na sieci Internet gwarantuje przełamanie barier odległości i utrudnionego dostępu do najnowszej wiedzy przez beneficjentów pracujących w miejscowościach oddalonych od dużych centrów edukacyjnych, dysponujących ograniczeniami czasowymi, wynikającymi z realizacji obowiązków zawodowych. Masowość Internetu gwarantuje dotarcie do dużej grupy odbiorców bez konieczności konstruowania infrastruktur technologicznych przeznaczonych jedynie do realizowania celów dydaktycznych oraz minimalizuje koszty organizacji szkoleń eliminując wydatki związane z podróżą, noclegami, wyżywieniem i dietami pracowników oddelegowanych na szkolenie.

Dla wielu przedsiębiorstw (szczególnie z grupy MSP) delegowanie pracowników na kursy szkoleniowe jest utrudnione ze względu na zakłócenie rytmu pracy firmy. Osoby delegowane na szkolenia są często pracownikami kluczowymi w firmie, mocno obłożonymi obowiązkami zawodowymi. Z drugiej strony muszą one uzupełniać i rozwijać swój warsztat zawodowy, aby sprostać ciągle zmieniającym się wymaganiom rynku i technologii. Stąd też wykorzystanie rozwiązań e-learning gwarantuje dostęp do wiedzy w dowolnym miejscu, dogodnym dla beneficjenta czasie oraz na interesujący go temat. Eliminacja bariery odległości i niedoboru czasu poprawia skuteczność procesu dydaktycznego oraz wyrównuje szanse dostępu do najnowszych rozwiązań przez beneficjentów z różnych regionów geograficznych i sektorów przedsiębiorstw.

Eduserwis Sp. j.

ul. Kramarska 13, 61-765 Poznań
tel. 61-662 97 75; fax.: 61- 662 97 77

www.eduserwis.pl e-mail: office@eduserwis.pl

Opracowanie:

Ireneusz Laks, Jacek Marciniak, Sabina Siemaszko
Eduserwis Sp. j., Poznań



Historia i misja Towarzystwa ALTUM

Towarzystwo ALTUM jest organizacją pozarządową o charakterze niedochodowym, działającą na rzecz wspierania rozwoju w różnych dziedzinach życia społecznego. Nasze działania koncentrujemy głównie na stymulowaniu rozwoju przedsiębiorczości, inicjowaniu w środowiskach lokalnych działań zapobiegających wykluczeniu oraz kreowaniu postaw demokratycznych i samorządności obywatelskiej.

Towarzystwo ALTUM powstało w 1994 niejako w odpowiedzi na przemiany, jakie objęły nasze społeczeństwo na przełomie lat 80. i 90. Początkowo było inicjatywą osób związanych z Polskim Towarzystwem Psychologicznym, które sformalizowały swoją działalność, powołując do istnienia Towarzystwo Wspierania Rozwoju Dzieci i Młodzieży ALTUM. Wówczas działalność stowarzyszenia koncentrowała się na problematyce wychowawczej dzieci i młodzieży.

Formuła pracy psychologicznej w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości – okresie głębokiej zmiany społecznej i gospodarczej, przynoszącej problemy związane z bezrobociem, wzrostem poziomu patologizacji i ubożeniem dużych grup ludności okazała się jednak niewystarczająca. W celu dostosowania działalności organizacji do rzeczywistych potrzeb społecznych, organizacja poszerzyła swoją ofertę i zwiększyła grupę odbiorców docelowych.

W roku 2001, w związku z rozszerzeniem misji organizacji i jej celów statutowych, stowarzyszenie przyjęło nazwę Towarzystwo ALTUM. Od tego czasu działalność organizacji koncentruje się w większym stopniu na stymulowaniu rozwoju przedsiębiorczości, przeciwdziałaniu bezrobociu oraz szeroko rozumianej aktywizacji osób i środowisk w kierunku kreowania postaw demokratycznych i samorządności obywatelskiej.

Sposób realizacji celów stowarzyszenia

Towarzystwo ALTUM realizuje swoje cele poprzez następujące działania:

- szkolenia, poradnictwo i konsultacje
- prowadzenie działań informacyjnych
- prowadzenie działań profilaktycznych i terapeutycznych
- tworzenie i wspieranie placówek realizujących działania zgodne z celami ALTUM
- tworzenie koncepcji rozwiązywania problemów
- budowanie programów działań o charakterze pilotażowym i wdrożeniowym



Dyrektor Mazowieckiego Oddziału Regionalnego Towarzystwa ALTUM Ireneusz Kubiś
podczas szkolenia dla samorządowców

Struktura organizacyjna i kadra

Na przełomie 1999/2000 roku, w związku z dynamicznym rozwojem organizacji oraz planami rozszerzenia działań na większy terytorialnie obszar, Towarzystwo ALTUM powołało do istnienia trzy przedstawicielstwa regionalne (o statusie oddziału bądź ośrodka) – jeden na Mazowszu i dwa na terenie Polski południowo-wschodniej. Każdy z ośrodków/oddziałów prowadzi 1–3 podległe sobie punkty, zatrudniając psychologów, pedagogów, socjologów, ekonomistów oraz menedżerów, posiadających doświadczenie pedagogiczne oraz umiejętności w zakresie ewaluacji, poradnictwa i metodyki prowadzenia zajęć, a także doświadczenie w prowadzeniu, realizacji i rozliczaniu projektów.

Reprezentacja kadry Towarzystwa ALTUM podczas spotkania zespołu

Oprócz stałego zespołu, ALTUM współpracuje z kilkudziesięcioma specjalistami – realizatorami działań projektowych. Każdy z ośrodków/oddziałów dysponuje lokalami wyposażonymi w sprzęt techniczno-biurowy, w tym komputery, Internet itp. Pracę ośrodków/oddziałów nadzoruje Ośrodek Koordynacyjny z siedzibą w Rzeszowie.

Projekty

Zespół Towarzystwa ALTUM ma na swoim koncie realizację ponad 150 projektów i koordynację licznych działań pozaprojektowych. Swymi działaniami obejmujemy 15–17 tys. odbiorców rocznie, w tym: samorządy (10–50), przedsiębiorstwa (500–800), organizacje pozarządowe (50–60), bezrobotnych (50–60), młodzież (8000–14000) oraz nauczycieli (300–500).

Główne obszary projektowe Towarzystwa ALTUM koncentrują się wokół następującej problematyki:

Kształtowanie postaw, aktywizacja społeczna i zawodowa młodzieży:

Przykładowe projekty:

- „Inkubator Kreatywności” 2002/2003 oraz 2003/2004 (projekt w zakresie tworzenia młodzieżowych miniprzedsiębiorstw oraz klubów przedsiębiorczości, liczba odbiorców – 544), finansowany przez Narodowy Bank Polski),
- „Edukacja ekonomiczna i przedsiębiorczość w powiecie brzozowskim” 2003/2004 (program dla szkół z dotacjami na wdrożenie najlepszych biznesplanów, liczba odbiorców – 645, finansowany przez Narodowy Bank Polski).

Aktywizacja zawodowa dorosłych:

Przykładowe projekty:

- „Centra Aktywizacji Zawodowej na Podkarpaciu” 2004/2005 (doradztwo, staże, pośrednictwo pracy, liczba odbiorców – 210 osób, finansowanie PARP w ramach PHARE 2002),
- „Regionalne Centra Wspomagania Aktywności Zawodowej” 2001/2002 (szkolenia 315 osób, miejsca pracy 49% odbiorców, powstanie ośrodków doradztwa zawodowego na terenie Rzeszowa, Leska, Ustrzyk Dln. I Kolbuszowej; finansowanie Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności),
- „Program outplacementu” 2003 (program dotyczący reintegracji zespołów pracowniczych, szkolenia dla kadry kierowniczej, finansowanie – PLL LOT).

Wspieranie przedsiębiorczości:

Przykładowe projekty:

- „Centrum Aktywizacji Zawodowej i Wspierania Przedsiębiorczości w Radomiu” 2004/2005 (cel projektu – utworzenie ośrodka działającego na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i wspierania przedsiębiorczości, finansowanie PARP w ramach PHARE 2002),
- „Rozszerzenie oferty usług o doradztwo inwestycyjne” 2004 (cel: opracowanie nowej oferty usług dla przedsiębiorców z terenu Podkarpacia, finansowanie – Agencja Rozwoju Regionalnego w Mielcu w ramach PHARE 2001),
- „Centrum Wspierania Przedsiębiorczości” 2002/2003 (szkolenia i doradztwo w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, liczba odbiorców – 215, rezultat: powstanie 13 przedsiębiorstw; finansowanie – WUP Rzeszów w ramach PAOW).

Profilaktyka uzależnień:

Przykładowe projekty:

- „Regionalne pracownie profilaktyki” 2003 (poradnictwo, interwencje, szkolenia, terapia, 13 seminariów oraz konferencja promocyjna dla samorządowców, liczba odbiorców 911).

Edukacja europejska:

Przykładowe projekty:

- „Integracja europejska w oczach młodzieży pochodzącej ze wsi – Inkubator Nowych Spojrzeń”,
- 1999/2000 (utworzenie 4 klubów europejskich w 4 gminach, 8 konferencji, odbiorcy programu: 240 uczniów, pośrednio 10 000 osób).

Nagrody/certyfikaty

Dążąc do stałego podnoszenia jakości świadczonych usług, Towarzystwo ALTUM dąży do spełniania warunków niezbędnych do certyfikacji i standaryzacji prowadzonych przez siebie działań. Postawa ta zaowocowała uznaniem licznych instytucji i organizacji, wyrażającym się między innymi zaliczeniem organizacji w poczet członków Podkarpackiego Klubu Biznesu, nadaniem Certyfikatu przez Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej zezwalającego na prowadzenie pośrednictwa pracy, otrzymaniem możliwości legitymowania się systemem zarządzania KSU.

Profesjonalizm działań został również nagrodzony nadaniem Towarzystwu ALTUM przez Krajową Izbę Gospodarczą certyfikatu „Przedsiębiorstwo Fair Play” za rok 2003 i za rok 2004.



Wręczenie certyfikatów podczas gali „Przedsiębiorstwo Fair Play” Warszawa 2003

Inne osiągnięcia

Niezwykle istotnym polem działalności Towarzystwa ALTUM jest tworzenie modelowych programów na rzecz rozwiązywania problemów lokalnych czy regionalnych. Jednym z tego rodzaju działań była adaptacja programu outplacementu do warunków aktywizacji zawodowej bezrobotnych z małych środowisk oraz opracowanie modelu outplacementu klasycznego, zaadaptowanego i środowiskowego. Jako jedna z 5 organizacji wzięliśmy udział w ogólnopolskim programie promocji outplacementu.

Możemy pochwalić się również pilotażowym wdrożeniem lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia w 2 gminach (2002) oraz powiecie brzozowskim (2003).

Wypracowaliśmy autorskie metody pracy w kontekście rozwiązywania problemów poprzez integrowanie środowisk, grup, osób zainteresowanych. Jesteśmy twórcami systemu współpracy organizacji pozarządowych przy wymianie doświadczeń i wspólnym pozyskiwaniu środków finansowych i wygrywaniu kontraktów /Podkarpacka Sieć Współpracy – wspólne szkolenia i pozyskanie ok. 2 mln PLN, konsorcja – 7 wygranych kontraktów dla samorządów i dużych przedsiębiorstw na sumę 850 000 PLN/.

Posiadamy również bogate doświadczenia w konstruowaniu oraz prowadzeniu badań i ewaluacji. Jesteśmy autorami modelu i opartych na nim badań rynku pracy w oparciu o analizę zapotrzebowania przedsiębiorstw (2001).

Wypracowane przez nas standardy jakości pracy profilaktycznej uznawane są za wzorcowe i są rekomendowane przez Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii.

Towarzystwo ALTUM

35-205 Rzeszów, ul. Warszawska 5/7

tel. +48 17 852-27-60, 860-25-95/96, fax.+48 17 860-25-97

www.altum.org.pl, e-mail: altum@altum.pl, altum@altum.org.pl

Opracowanie:

Ireneusz Kubiś

Towarzystwo ALTUM, Rzeszów



Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze

Stowarzyszenie

SZYDŁOWIECKIE FORUM GOSPODARCZE

26-500 Szydłowiec, ul. Kościuszki 170

Tel. 048/6170467, fax. 048/61704 67

e-mail: sfg@szydlowiec.org.pl

www.szydlowiec.org.pl

KRS 0000091710

Association Economic Forum
of Szydłowiec

Jednym z wielu uczestników lokalnego życia społeczno-gospodarczego są organizacje pozarządowe. Często ich potencjał jest nie wykorzystywany, a działalność marginalizowana. Z chwilą wstąpienia Polski do Unii Europejskiej rola tych organizacji wzrosła, gdyż zwiększyła się ilość i dostępność środków, przeznaczonych na cele społeczne, które mogą być realizowane przez te organizacje.

Przykładem takiej organizacji o wzmoczonej aktywności społecznej i bardzo dobrej działalności jest Stowarzyszenie „Szydłowieckie Forum Gospodarcze” (SFG) mające siedzibę w Szydłowcu – region radomski.

SFG zostało zarejestrowane w listopadzie 1999 roku z potrzeby wyłonienia lokalnej organizacji samorządu gospodarczego – reprezentującej przedsiębiorców. Duży wpływ na jego powołanie miał drastyczny wzrost bezrobocia w regionie. SFG jest stowarzyszeniem osób fizycznych głównie z terenu powiatu szydłowieckiego. Główne cele statutowe stowarzyszenia to między innymi integracja środowiska producentów, usługodawców i pracodawców, wspieranie inicjatyw gospodarczych, pozyskiwanie partnerów krajowych i zagranicznych, współpraca z towarzystwami i klubami o podobnym zakresie działania w kraju i za granicą, organizowanie działalności na rzecz konkretnych inicjatyw gospodarczych.

W pierwszych miesiącach działalności stowarzyszenie podjęło współpracę na forum samorządowym Szydłowca, uczestnicząc w pracach komisji rad: gminnej i powiatowej. Poprzez swoich przedstawicieli pracowało nad strategią rozwoju powiatu szydłowieckiego, wysokością podatków lokalnych, ulgami i preferencjami dla podmiotów zwiększających zatrudnienie.

Statut SFG umożliwił nawiązanie współpracy menedżerskiej pomiędzy stowarzyszonymi przedsiębiorcami a ekspertami holenderskimi w zakresie zarządzania. Program rządu holenderskiego NMCP skierowany do małych, średnich przedsiębiorstw zaowocował studyjnymi wyjazdami przedsiębiorców do Holandii oraz licznymi spotkaniami roboczymi. Współpraca opierała się na wymianie doświadczeń, kontaktów i adaptacją rozwiązań z zakresu marketingu i zarządzania w lokalnych firmach. Dała też opracowanie rozwoju turystyki w Gminie Szydłowiec.

Nowe możliwości w działalności stowarzyszenia stworzyło uczestnictwo w programie „Agroalternatywa Mazowsze 2000”, w którym jednostką kontraktującą był Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Wykorzystując swój potencjał organizacyjny, zaplecze administracyjne oraz społeczną pracę Zarządu, SFG zorganizowało szkolenia dla osób bezrobotnych z zakresu nowoczesnego pszczelarstwa.



Pan Andrzej Wróblewski z przedsiębiorcami

Poprzez realizację projektów takich jak „Gminne Infocentrum w Szydłowcu”, „Organizator Obsługi Turystycznej”, „Okresowe Zatrudnienie” czy „Przedsiębiorczość Młodych” SFG wspierało ludzi przedsiębiorczych. Ukoronowaniem tych postaw jest cykliczna impreza wpisana w tradycję tej organizacji pod nazwą „Dzień przedsiębiorcy” – organizowana corocznie w maju. Impreza ta jest zawsze bogata w aktualne informacje na temat możliwego wsparcia ludzi aktywnych. Przekaz tych informacji jest zazwyczaj wzbogacony doбором odpowiedniego miejsca konferencji, to jest zabytkową scenérią związaną z historią ziemi szydłowieckiej.

Projekt „Gminne Centrum Informacji” realizowany przez SFG na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy zakończył się powstaniem pierwszej w Polsce tego typu placówki, a powstała w czasie realizacji projektu publikacja jest podręcznikiem wykorzystywanym do tworzenia podobnych placówek w całym kraju.



Konferencja realizowana w ramach „Dnia przedsiębiorcy” w Pałacu Odrowąża w Chlewiwkach

Należy jednoznacznie stwierdzić, że aktywność organizacji jest tożsama z aktywnością osób ją tworzących. Ciężar działalności spoczywa na Zarządzie stowarzyszenia, który jest zgodnie ze statutem tej organizacji corocznie weryfikowany w drodze udzielania absolutorium za wykonanie planowanych działań. SFG to przedsiębiorcy, którzy pracują społecznie dla regionu, ale również borykają się z problemami dnia codziennego we własnych firmach. Ta sytuacja sprawia, że to właśnie ci ludzie są najlepszym źródłem informacji z zakresu możliwości diagnozowania, a pośrednio tworzenia miejsc pracy na rynku lokalnym. Sytuację tę wykorzystano do celów programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, który jest partnerstwem różnych (co do reprezentowanych środowisk) podmiotów realizujących wspólny cel pn. „Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności”.

Opisując działalność SFG nie sposób pominąć pewnego zjawiska, które jest konsekwencją przeprowadzonych szkoleń z zakresu nowoczesnego pszczelarstwa. Efektem tych szkoleń było powstanie nowych pasiek, których właściciele (przedsiębiorcy choć nie w dosłownym rozumieniu tego słowa) zasilili szeregi stowarzyszenia. Organizacja stała się miejscem koncentrującym pszczelarzy oraz podmiotem aktywnie wspierającym dalszy rozwój pasiek (aktualnie skupia 60 pszczelarzy posiadających łącznie 800 uli). Służy swoim zapleczem administracyjnym i technicznym tej grupie, pośrednio zabezpieczając środki finansowe na doszkalanie i bieżącą działalność pasiek. Jest również „kuźnią” planowania, organizowania i kontrolowania, podejmowanych działań przez ludzi, którzy stali się aktywni zawodowo. Udostępniając tym osobom sprzęt komputerowy, będący na wyposażeniu Infocentrum, wymusza naukę posługiwania się komputerem, tworzenia dokumentów, korzystania z Internetu w organizowaniu pracy.

W bieżącym roku SFG prócz partnerstwa we wspomnianym wyżej już PIW EQUAL realizuje cały cykl projektów tworzących „Inkubator pszczelarstwa” działania mające na celu wsparcie techniczne pszczelarzy przy prowadzeniu gospodarstw pasiecznych. Pszczelarze prócz wiedzy dotyczącej prowadzenia nowoczesnych pasiek otrzymują wsparcie w walce z chorobami pszczół oraz przemieszczaniem pasiek na pożytki. Jest to bardzo ważne działanie zmierzające do podniesienia produkcji pszczelej. Działanie to jest kontraktowane przez Agencję Rynku Rolnego, a finansowane ze środków Unii Europejskiej.

Również w tym roku SFG na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego wdraża projekt uruchomienia „punktu konsultacyjno-wdrożeniowego dla mikroprzedsiębiorców”. Projekt obejmuje wsparcie osób mających pomysły na samozatrudnienie. Budżet projektu to niemal 1 mln zł i prócz przekazania wiedzy będzie również wspierał finansowo nowe przedsięwzięcia.

Przez pryzmat tych działań można stwierdzić, że tak pojmowana działalność organizacji pozarządowych jest społecznie użyteczna, zatem powinna być wspierana, a podobne inicjatywy zauważane i szeroko promowane.

Stowarzyszenie

Szydłowieckie Forum Gospodarcze

26-500 Szydłowiec, ul. Kościuszki 170

tel. 048/ 617 04 67, fax. 048/ 617 04 67

e-mail: sfg@szdlowiec.org.pl

<http://www.szdlowiec.org.pl>

Opracowanie:

Piotr Adamski

Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze

Szydłowiec



Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie został powołany do życia uchwałą Sejmiku Mazowieckiego w czerwcu 2000 roku. Zadania urzędu zapisano w statucie w trzynastu punktach: począwszy od opracowywania analiz, ocen, statystyk dotyczących mazowieckiego rynku pracy, do organizowania pośrednictwa pracy w skali wojewódzkiej i międzywojewódzkiej oraz organizowania i koordynowania rozwoju usług poradnictwa zawodowego. Oprócz tego, WUP w Warszawie realizuje zadania zlecone przez wojewodę: ustala kryteria i wydaje zezwolenia w sprawach zatrudniania cudzoziemców. Jest także jednostką, na której barkach spoczywa obowiązek organizowania, inicjowania i współfinansowania lokalnych programów mających na celu tworzenie nowych miejsc pracy i likwidację negatywnych skutków bezrobocia lub wspierania rządowych programów restrukturyzacyjnych. WUP inicjuje również przedsięwzięcia w zakresie udzielania pomocy przewidzianym do zwolnienia pracownikom, również za pośrednictwem pracodawców, w przypadku gdy te zwolnienia mają znaczący wpływ na lokalny rynek pracy. Nie można również przecenić znaczenia WUP w realizacji Europejskiego Funduszu Społecznego i programu PHARE, dzięki którym tysiące mieszkańców Mazowsza mają możliwość znaczącego podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych.

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie (łącznie z 5 filiami) pracuje 241 osób.

W poszczególnych filiach zatrudnionych jest:

- Filia Ciechanów – 16 osób,
- Filia Ostrołęka – 13 osób,
- Filia Płock – 19 osób,
- Filia Radom – 17 osób,
- Filia Siedlce – 16 osób.

Zadania realizowane przez WUP

Zadania spoczywające na Wojewódzkim Urzędzie Pracy wykonują merytorycznie przygotowane komórki organizacyjne: wydziały, oddziały i zespoły.

Jednym z najważniejszych dla społeczności lokalnych jest **Wydział Pośrednictwa Pracy**, zajmujący się pośrednictwem krajowym i zagranicznym. Pracownicy tej komórki działają na rzecz mieszkańców Mazowsza poprzez:

- prowadzenie „Sklepu z pracą”, gdzie osoby bezrobotne i poszukujące pracy mogą skorzystać z ofert pracy stałej, czasowej lub krótkoterminowej;
- obsługę pracodawców, którzy są zainteresowani doborem kandydatów – urzędnicy WUP zapewniają m.in. szybkie dotarcie oferty do szerokiej grupy osób poszukujących pracy oraz możliwość zapoznania się z ankietami osób poszukujących pracy;

- upowszechnianie informacji o jednostkach uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy;
- organizację oraz uczestnictwo w targach i giełdach pracy;
- opiniowanie wniosków dotyczących zatrudnienia obcokrajowców;
- prowadzenie naboru pracowników (Polaków) zainteresowanych zatrudnieniem długoterminowym bądź sezonowym za granicą;
- wdrażanie systemu EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) na terenie Mazowsza; system ma na celu ułatwienie swobodnego przepływu pracowników w krajach należących do EEA (Europejskiego Obszaru Ekonomicznego).



Wydział Migracji Zarobkowej

Jako jedyny w Polsce Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie posiada pełnomocnictwo (na mocy porozumienia zawartego między wojewodą mazowieckim a zarządem województwa) do wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na zatrudnienie cudzoziemców.

Ubieganie się o zezwolenie na pracę odbywa się w dwóch etapach. W pierwszym pracodawca otrzymuje przyrzeczenie zezwolenia (promesę), które stanowi dla cudzoziemca podstawę do ubiegania się o wizę pobytową z prawem do pracy. Po jej uzyskaniu cudzoziemiec otrzymuje w Wojewódzkim Urzędzie Pracy zezwolenie na wykonywanie pracy na terytorium Polski.

Decyzja w sprawie przyrzeczenia wydawana jest po uwzględnieniu sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz kryteriów wydawania zezwoleń. Pozwolenie wydawane jest tylko wówczas, gdy na rynku pracy nie ma odpowiedniego na dane stanowisko kandydata – bezrobotnego obywatela polskiego.

Na mocy porozumienia zawartego między wojewodą Mazowieckim a zarządem województwa w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie funkcjonuje także **Wydział Kontroli Legalności Zatrudnienia**.

Wydział zajmuje się kontrolowaniem, czy pracodawcy zatrudniają pracowników w sposób zgodny

z prawem, sprawdza także uczciwość firm zajmujących się pośrednictwem pracy. Każdego roku inspektorzy pracy dokonują kilku tysięcy kontroli w całym województwie, z których wiele kończy się postępowaniem sądowym przeciwko nieuczciwemu pracodawcy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jest beneficjentem końcowym i instytucją wdrażającą Europejski Fundusz Społeczny na Mazowszu. Zajmuje się tym **Wydział Obsługi EFS**. Wdrażanie EFS odbywa się poprzez dwa programy: Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich i Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego. W skład Wydziału Obsługi EFS wchodzi cztery oddziały: do spraw projektów, monitoring, kontroli i rozliczeń.

Wydział przeprowadza procedurę wyboru projektów do realizacji, monitoring i kontrolę realizowanych projektów oraz ich rozliczenia. Wnioski na realizację projektów, w standardzie wniosku aplikacyjnego dla Europejskiego Funduszu Społecznego są przygotowywane przez potencjalnych końcowych odbiorców (projektodawców) i składane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

W ramach Wydziału Obsługi EFS został utworzony Punkt Informacyjny, którego głównym zadaniem jest informowanie o możliwościach korzystania ze wsparcia, dystrybuowanie formularzy wniosków o finansowanie projektów oraz udzielanie odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące wypełniania formularzy, terminach i trybie składania wniosków.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

ClIPKZ ukierunkowane jest na świadczenie pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych, które:

- zostały zwolnione i muszą znaleźć nowe miejsce pracy,
 - są zatrudnione, ale przygotowują się do przekwalifikowania bądź zmiany miejsca pracy.
- Ponadto klientami ClIPKZ są:
- absolwenci, przygotowujący się do podjęcia pracy zawodowej,
 - studenci stojący przed wyborem specjalizacji,
 - uczniowie szkół średnich stojący przed wyborem zawodu / kierunku dalszego kształcenia.



Poradnictwo zawodowe stanowi proces, w którym doradca pomaga swoim klientom w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie w odniesieniu do środowiska pracy.

Do podstawowych obszarów pomocy w poradnictwie zawodowym należą:

- pomoc w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych,
- kształtowanie postaw i umiejętności niezbędnych w sytuacji poszukiwania pracy,
- emocjonalne wsparcie w sytuacjach trudnych związanych z życiem zawodowym,
- udostępnianie informacji zawodowej.

Zmiany, jakie mają miejsce na rynku pracy, stwarzają konieczność częstego podejmowania decyzji zawodowych, nawet przez osoby posiadające wieloletnie doświadczenie zawodowe. Stajemy często przed koniecznością uszczegółowienia lub zmiany wytyczonych wcześniej celów zawodowych. Są to sytuacje przekwalifikowania, wyboru odpowiedniego szkolenia zawodowego, zmiany charakteru lub miejsca pracy. Potrzeba podjęcia pewnych decyzji wiąże się również z dokonaniem bilansu posiadanych kompetencji. Kontakt z doradcą zawodowym zmniejsza ryzyko popełnienia błędów związanych ze zbyt subiektywną oceną własnego potencjału zawodowego. W procesie doradczym istnieje możliwość wykorzystania również metod testowych. Świadomość posiadanych przez siebie wartości i postaw, preferencji zawodowych, cech i uzdolnień pomaga podejmować trafne decyzje zawodowe, co zwiększa szanse nie tylko na znalezienie zatrudnienia, ale również ma wpływ na przyszłe sukcesy i zadowolenie z pracy.

Podczas spotkania z doradcą zawodowym poruszane są następujące zagadnienia:

- odkrywanie wartości związanych z pracą,
- wpływ preferencji zawodowych na zatrudnienie,
- zasady sporządzania dokumentów aplikacyjnych: CV, listu motywacyjnego,
- sposoby docierania do wolnych miejsc pracy,
- rozmowa kwalifikacyjna jako istotny element w procesie rekrutacji.

W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, w tzw. sali informacji zawodowej gromadzone są i uaktualniane informacje związane ze światem pracy. Należą do nich m.in.:

- charakterystyki zawodów – opisy zawodów zawierające takie elementy, jak: zadania i czynności, materialne i społeczne środowisko pracy, wymagania psychologiczne, warunki podjęcia pracy w zawodzie, zawody pokrewne i adresy instytucji, stowarzyszeń, gdzie można zdobyć dodatkowe informacje o zawodzie,
- informatory o możliwościach edukacyjnych dla młodzieży i osób dorosłych,
- wzory życiorysów i listów motywacyjnych,
- filmy poświęcone tematyce poszukiwania pracy,
- informacje o innych instytucjach oferujących pomoc w zakresie rozwiązywania problemów zawodowych i poszukiwania pracy.

Usługi świadczone przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są bezpłatne i mają charakter otwarty, tzn. są dostępne dla wszystkich osób bez względu na miejsce zamieszkania czy zameldowania, narodowość, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych czy społecznych. Podstawową zasadą obowiązującą w poradnictwie zawodowym jest dobrowolność. Rezultat porady zależy zarówno od przygotowania merytorycznego oraz umiejętności doradcy, jak i od zaangażowania klienta. Osoba, która zgłasza się do doradcy, powinna odczuwać wewnętrzną potrzebę zrozumienia swojej sytuacji zawodowej oraz dążyć do rozwiązania swojego problemu, dlatego kontakt ten nie może wynikać ze stosowania jakichkolwiek środków przymusu administracyjnego, powinien wynikać z inicjatywy tej osoby.

Pomoc w ramach poradnictwa zawodowego świadczona jest w formie indywidualnej i grupowej.

Wydział Współpracy i Partnerstwa Lokalnego

Do zadań tego wydziału należy w szczególności:

- 1) bieżąca współpraca z powiatami realizującymi program Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego,
- 2) inicjowanie i wdrażanie partnerstwa lokalnego na terenie województwa mazowieckiego,
- 3) prowadzenie stałego monitoringu realizacji programu Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego.

W 1998 roku Polska rozpoczęła realizację polsko-amerykańskiego Programu Wdrażania Modelu Partnerstwa Lokalnego, początkowo pilotażowo w dwóch województwach, a następnie sukcesywnie na terenie całego kraju. Program ten został opracowany przez Departament Pracy USA na podstawie doświadczeń zdobytych podczas restrukturyzacji przemysłu w Ameryce Północnej i skutecznie wdrożony na Węgrzech, w Rumunii, Bułgarii, Macedonii na Ukrainie.

Do głównych celów programu należy zaliczyć budowanie trwałego partnerstwa pomiędzy samorządem, instytucjami rządowymi, lokalnymi przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami infrastruktury oraz mieszkańcami na rzecz ożywienia gospodarczego oraz poprawy sytuacji na rynku pracy poprzez podejmowanie wspólnych partnerskich inicjatyw.

W marcu 2003 r. program zaczęto wdrażać także na terenie województwa mazowieckiego. 26 października 2004 r. Wojewódzki Urząd Pracy zorganizował I Mazowieckie Forum Partnerstwa Lokalnego, którego celem było rozpropagowanie idei partnerstwa lokalnego na terenie naszego województwa, a tym samym zachęcenie powiatów do zaangażowania się w realizację ww. programu.

Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy

Wydział zajmuje się tworzeniem i realizowaniem programów służących aktywnemu przeciwdziałaniu bezrobociu, rozwoju małej przedsiębiorczości oraz wspieraniem zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Zadania Wydziału koncentrują się w szczególności na:

- określaniu i koordynowaniu regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia;
- wspieraniu rozwoju małej przedsiębiorczości poprzez udzielanie informacji z zakresu zakładania własnej działalności gospodarczej i zewnętrznych źródeł jej finansowania osobom zainteresowanym ww. tematyką;
- ocenie wniosków, w ramach konkursu ogłaszanego przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy, na rozwój działalności Akademickich Biur Karier i tworzenie Gminnych Centrów Informacji, a następnie przyznawanie środków finansowych, monitorowanie i tworzenie sprawozdań końcowych z realizacji projektu.
- stałej współpracy z ABK i GCI w celu podniesienia jakości świadczonych usług;
- programowaniu i realizacji programów regionalnych i projektów lokalnych finansowanych ze środków krajowych i Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ramach Wydziału funkcjonuje **Zespół ds. Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych**, który zajmuje się:

- opracowaniem i realizacją wojewódzkiego programu pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- udzielaniem zakładom pracy chronionej jednorazowej pożyczki w celu ochrony istniejących w zakładzie miejsc pracy osób niepełnosprawnych;

- zwrotem kosztów za szkolenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej, w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji;
- działalnością kontrolną polegającą na monitorowaniu prawidłowości realizacji zadań wynikających z podpisanych umów;
- współpracą z administracją państwową publiczną i centralną działającą na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych;
- współpracą z organizacjami pozarządowymi działającymi w imieniu i na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Wojewódzki Urząd Pracy

01-205 Warszawa, ul. Młynarska 16
t. 022/ 578 44 89, fax. 022/ 578 44 18
e-mail: sekretariat@wup.mazowsze.pl

Opracowanie:

Aleksander Kornatowski – Rzecznik Prasowy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie



Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego w Radomiu

The Casimir Pulaski
Technical University
in Radom

Politechnika Radomska, jedyna państwowa szkoła wyższa w regionie radomskim, jest uczelnią w pełni nowoczesną, kształcąca studentów na pięciu wydziałach: Ekonomicznym, Materiałoznawstwa i Technologii Obuwia, Mechanicznym, Nauczycielskim i Transportu. Trzy wydziały Uczelni: Mechaniczny, Ekonomiczny i Transportu mają prawo doktoryzowania. Politechnika Radomska stanowi nie tylko miejsce zdobywania wiedzy i podwyższania kwalifikacji; jest też instytucją pełniącą funkcję kulturotwórczą zarówno w regionie radomskim, jak i w województwie mazowieckim.

Wydział Ekonomiczny Kielecko-Radomskiej Wyższej Szkoły Inżynierskiej powołany został decyzją Ministra Oświaty i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 maja 1969 r. i był pierwszą jednostką organizacyjną wyższych studiów ekonomicznych w Radomiu.



Siedziba Wydziału Ekonomicznego Politechniki Radomskiej

Obecnie Wydział Ekonomiczny jest największym wydziałem Politechniki Radomskiej. Na Wydziale Ekonomicznym zatrudnionych jest 107 nauczycieli akademickich, w tym: profesorowie tytularni – 12, profesorowie uczelniani – 11, doktorzy i magiŝtrowie – 84. Kadra Wydziału Ekonomicznego to doŝwiadczeni pracownicy naukowo-dydaktyczni, posiadajcy duŝy wiedz teoretyczno-praktyczn, uczestnicy wielu projektów badawczych zarówn krajowych, jak i zagranicznych, czlonkowie międzynarodowych stowarzyszeń naukowych, Państwowej Akademii Nauk, zasiadajcy w radach nadzorczych i zarzadzach wielu spótek jako organy doradcze i analityczne. Pracownicy Wydziału reprezentujcy okreŝlone dziedziny i specjalnoŝci naukowe sã postrzegani w polskim ŝwiecie nauki, przede wszystkim w takich specjalnoŝciach, jak: zarzadzanie przedsiębiorstwem, towaroznawstwo, logistyka, finanse, mikrobankowoŝ, zarzadzanie kadry menadŝersk, handel wewnãtrzgałęziowy. Pracownicy Wydziału sã autorami wielu wdroŝzonych ekspertyz (w postaci biznesplanów, programów restrukturyzacyjnych, analiz ekonomicznych i finansowych, m.in.: ekspertyza na temat rozwoju przemysłu garbarsko-obuwniczego w regionie radomskim [1986], biznesplan i „feasibility study” dla przedsiębiorstwa PTE Jadar w Radomiu [1993], wycena przedsiębiorstwa Polmetal w Radomiu [1995], biznesplan przedsiębiorstwa Garbarni Siwiec Sp. z o.o. w Radomiu [1996], biznesplan i wycena wartoŝci przedsiębiorstwa Intersol S.A. w Radomiu [1998], analiza ekonomiczna Elektrociepłowni Radom – studium moŝliwoŝci zainwestowania w EC Radom [1998], wycena przedsiębiorstwa Garbarni Siwiec Sp. z o.o. w Radomiu [1999], wycena, ekspertyza dotyczaca wykorzystania skór bydlęcych niegarbowanych na zlecenie Instytutu przemysłu Skórzanego w Łodzi [2000], studium moŝliwoŝci inwestycyjnych – rozwój prywatnej sieci transportu osobowego na zlecenie firmy Action S.A. w Radomiu [2000], analiza ekonomiczna Przedsiębiorstwa Robót Drogowych w Radomiu na zlecenie firmy AS sp. z o.o. w Radomiu [2001], opracowanie standardów, kryteriów i jakoŝci studiów na kierunku Towaroznawstwo na zlecenie Fundacji Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych [2003]).

Ponadto Dziekan Wydziału Ekonomicznego prof. zw. dr hab. inŝ. Jerzy Źuchowski jest doradcã Prezydenta Miasta Radomia ds. gospodarczych.

Działalnoŝ naukowo-badawcza Wydziału Ekonomicznego skupia się wokół takich gównych obszarów jak:

- badania społeczne i socjologiczne,
- badania makroekonomiczne,
- badania przekształceń i funkcjonowania równych typów przedsiębiorstw.

Badania prowadzone w katedrach przez poszczególnych pracowników w ramach tzw. prac statutowych i własnych majã walory aplikacyjne. Wyniki tych badań mogã byc szczególnie przydatne dla polityków gospodarczych, decydentów poszczególnych resortów edukacji, polityki społecznej i gospodarczej, w szczególnoŝci na poziomie regionalnym.

Kierunki działalnoŝci naukowo-badawczej Wydziału Ekonomicznego w latach 2000–2005 moŝna ujać w dwa gówny nurty. Sã to:

1. Współuczestnictwo w procesach integracji Polski z Uniã Europejskã.
2. Współtworzenie strategii społeczno-gospodarczego rozwoju regionu.

W ramach tych nurtów wyodrębnić moŝna kierunki prac prowadzonych w ramach instytutu i katedr:

- makroekonomiczne czynniki wzrostu gospodarczego i społecznego,
- zarzadzanie i kształtowanie jakoŝci procesów, produktów i ŝrodowiska,
- badania regionalne,
- badania prawno-społeczne,
- planowanie i ocena przedsięwzięć w przemyśle lekkim,
- zarzadzanie finansami w małych i ŝrednich przedsiębiorstwach,
- marketing w małych i ŝrednich przedsiębiorstwach,

- PR w bankowości internetowej i wirtualnej w Polsce i na świecie,
- zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach,
- systemy rachunkowości w small businessie.

Wydział Ekonomiczny stale współpracuje ze zreszteniemi pracodawców i przedsiębiorców w regionie radomskim, jak i na poziomie krajowym, reprezentowanym przez **Izbę Przemysłowo-Handlową w Radomiu**, **Centrum Pozyskiwania Inwestora przy Urzędzie Miejskim w Radomiu** oraz **Business Centre Club** w zakresie analiz finansowych, strategii rozwojowych przedsiębiorstw, działalności inwestycyjnej oraz wdrażaniu innowacji technologicznych ze środowisk akademickich do poszczególnych gałęzi gospodarki.

Na Wydziale uruchomiono pierwsze w Europie **Centrum Analiz Rynków Wschodzących** w porozumieniu z Akademickim Centrum Studiów Rynków Wschodzących na Uniwersytecie Stanowym w Kalifornii (CSEM Fullerton USA). Zadaniem Centrum jest poszukiwanie i kojarzenie partnerów handlowych w transakcjach międzynarodowych. Działalność ta oparta jest na funkcjonowaniu specjalnego interaktywnego portalu internetowego. Akademickie centrum CSEM oraz jego członkowie wspierają swą ekspertyzą przedsiębiorstwa z takich sektorów jak: biotechnologia, technologie informatyczne, przemysł tekstylny, przemysł obuwniczy, informatyka, poligrafia i reklama oraz inne. Pracownicy i studenci zaangażowani w funkcjonowanie tego centrum, służąc pomocą przedsiębiorstwom w ich staraniach o wejście na rynki międzynarodowe, zdobywają w tym samym czasie doświadczenie i umiejętności niezbędne do samodzielnego prowadzenia firmy, a także zarządzania działalnością handlową na rynku krajowym i międzynarodowym.

Wydział Ekonomiczny należy do wiodących wydziałów Politechniki Radomskiej pod względem intensywności współpracy z zagranicą. Współpraca ta jest realizowana w szczególności w ramach programu Socrates-Erasmus – finansowanego ze środków unijnych. (uczelnie wymienione w pkt. 5). Ponadto Wydział Ekonomiczny prowadzi współpracę dydaktyczną i naukowo-badawczą z Tarnopolską Akademią Gospodarki Narodowej w Tarnopolu (Ukraina), z Instytutem Zarządzania i Ekonomii w Iwanofrankowsku (Ukraina) oraz z California State University w Kalifornii (USA). Współpraca ta jest realizowana w oparciu o zawarte umowy o bezpośredniej współpracy dydaktycznej i naukowo-badawczej między Politechniką Radomską i wyżej wymienionymi uczelniami.

W ramach programu **Socrates-Erasmus** prowadzona jest wymiana wykładowców i studentów Politechniki Radomskiej z kierunków Ekonomia i Administracja w oparciu o umowy bilateralne podpisane z niżej wymienionymi uczelniami:

- BOKU Wiedeń, Austria,
- Karel de Grote Hogeschool Antwerpia, Belgia,
- University Jean Moulin Lyon 3, Francja,
- Technische Universität Dresden, Niemcy,
- Technological Educational Institution Thessaloniki, Grecja,
- Uniwrsitat de Beira Interior Covilha, Portugalia,
- UIB Palma de Mallorca, Hiszpania,
- Anglia Polytechnic University, Wielka Brytania,
- The Engineering College of Copenhagen, Dania,
- Kanas College, Litwa,
- Uniwrsitat Gesamthochschule Kasel, Niemcy.

Ponadto w roku akademickim 2004/2005 podpisano dodatkowe umowy bilateralne z Groupe ISAIP-ESAIP, Anjou (Francja) i Uniwrsitat de les Illes Baleary (Hiszpania).

Pracownicy Wydziału realizują badania w ramach grantów finansowanych przez Ministerstwo Nauki i Informatyzacji między innymi: dr hab. Jan L. Bednarczyk, prof. P. Rad ., „Teoria i polityka stóp procentowych we współczesnej gospodarce” projekt nr 1 HO2C 10927, w Katedrze Nauk o Jakości badania towaroznawcze i jakościowe realizowane są w ramach projektu nr 6 P06T 057 21.

Wydział Ekonomiczny Politechniki Radomskiej posiada znaczące osiągnięcia w zakresie badań nad funkcjonowaniem małych przedsiębiorstw w regionie i gospodarce Polski. Posiadamy wieloletnie doświadczenia dydaktyczne w kształceniu studentów, którzy jako absolwenci trafiają w większości do małych i średnich przedsiębiorstw w regionie radomskim. Nasze doświadczenia dydaktyczne wsparte wynikami badań nad różnymi aspektami funkcjonowania przedsiębiorstw oraz doświadczenia praktyczne naszych pracowników pozwalają nam na podjęcie działań zmierzających do podniesienia konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw poprzez profesjonalne doradztwo, ekspertyzy, informacje i szkolenia dla przedsiębiorców oraz ich pracowników.

Wydział Ekonomiczny posiada 6 sal komputerowych, wyposażonych w nowoczesne komputery ze specjalistycznym oprogramowaniem (programy fachowe i analizatory pozwalające prognozować i planować zjawiska ekonomiczne oraz prowadzić gry decyzyjne), z dostępem do Internetu oraz lokalnej sieci akademickiej obsługiwanej przez uczelniany serwer. Ponadto Wydział posiada salę konferencyjną oraz multimedialną wyposażoną w projektory multimedialne.

Na zasoby biblioteki oraz czytelnicy Wydziału Ekonomicznego składa się 47 285 woluminów oraz 195 prenumerat (stan na dzień 31.12.2004 r.) tytułów czasopism ekonomiczno-prawniczych zarówno ogólnych, jak i specjalistycznych, w tym 31 tytułów obcojęzycznych: angielsko-, niemiecko-, rosyjsko- i francuskojęzycznych. Dostępne są dzienniki lokalne i ogólnopolskie oraz czasopisma fachowe z dziedzin i specjalności naukowych, takich jak: ekonomia, nauki polityczne, prawo i administracja, ubezpieczenia, informatyka, handel i gospodarka, polityka społeczna, marketing i zarządzanie, bankowość, finanse i podatki, rachunkowość, zarządzanie jakością, gospodarka odpadami, ochrona środowiska, przemysł rolno-spożywczy, zarządzanie personelem, zarządzanie marką, finanse i gospodarka komunalna, controlling, samorząd terytorialny, logistyka, motoryzacja, periodyki środowisk akademickich i inne. W bibliotece wydziałowej i salach komputerowych można korzystać z prawniczego programu Lex Polonica Maxima zawierającego aktualne akty prawne i rozporządzenia odpowiednich organów.

Oferta dydaktyczna Wydziału Ekonomicznego obejmuje studia dzienne i zaoczne na dwóch kierunkach: Ekonomia (magisterskie) i Administracja (zawodowe). W roku akademickim 2004/2005 w sumie na studiach dziennych na kierunku EKONOMIA studiowało 1470 osób, na studiach zaocznych 812 osób.

Wydział Materiałoznawstwa i Technologii Obuwia

Wydział Materiałoznawstwa i Technologii Obuwia należy do najstarszych wydziałów Politechniki Radomskiej im. K. Pułaskiego.

W ciągu ponad 50 lat swego istnienia Wydział zmieniał swoją strukturę, dostosowując ją do zmieniających się potrzeb kształcenia. Aktualnie wydział kształci studentów w dwóch kierunkach:

- technologia chemiczna,
- zarządzanie i inżynieria produkcji.

Studia prowadzone są w systemie dwustopniowym na poziomie inżynierskim i magisterskim dla kierunku: technologia chemiczna i na poziomie inżynierskim dla kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji.

Dodatkową ofertą dla absolwentów studiów zawodowych są uzupełniające studia magisterskie prowadzone w systemie zaocznym.

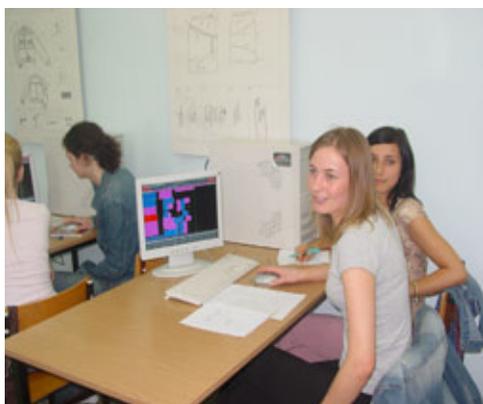
W ramach kierunku technologia chemiczna wprowadzony został dwustopniowy system kształcenia dla studiów dziennych i zaocznych. Student może wybrać 3,5-letnie studia kończące się pracą dyplomową na poziomie inżynierskim lub kontynuować naukę w ciągu 5-letnich studiów magisterskich, uzyskując po obronie pracy dyplomowej tytuł magistra inżyniera. Na 5-letnich studiach magisterskich studenci mają do wyboru 7 specjalności.



Siedziba Wydziału Materiałoznawstwa i Technologii Obuwia Politechniki Radomskiej

Technologia i projektowanie odzieży

Projektowanie i konstrukcja odzieży jest integralną częścią wzornictwa przemysłowego, będącego równocześnie wstępną fazą procesu wytwarzania. Program studiów obejmuje wybrane zagadnienia z dziedziny nauk plastycznych, medycznych, technicznych i humanistycznych oraz zajęcia specjalistyczne z rysunku odręcznego i malarstwa, projektowania odzieży, rozwiązań konstrukcyjnych i technologicznych, materiałoznawstwa i obsługi programów komputerowych wspomagających proces projektowania i konstruowania odzieży, techniki wytwarzania odzieży oraz organizacji produkcji odzieży. Absolwenci są poszukiwani przez zakłady i placówki naukowo-badawcze przemysłu odzieżowego jako samodzielni projektanci i twórcy modnej i funkcjonalnej odzieży.



Laboratorium komputerowego w spomaganiu w projektowaniu odzieży



Laboratorium komputerowego wspomagania
w projektowaniu odzieży



Laboratorium technologii odzieży



Laboratorium Materiałoznawstwa Obuwniczego i Odzieżowego

Technologia i projektowanie obuwia jest unikatową specjalnością w skali kraju. Specjalność ma charakter interdyscyplinarny, łączy ze sobą wiele nauk z dziedzin nauk: plastycznych, medycznych, chemicznych, techniki, organizacji i zarządzania, co niewątpliwie wpływa na jej uniwersalność. Program nauczania



Laboratorium Technologii Obuwia



Laboratorium Technologii Obuwia

przedmiotów zawodowych ukierunkowany jest na poznanie zagadnień z zakresu inżynierii materiałowej i procesowej, konstrukcji i technologii wytwarzania obuwia oraz projektowania i organizacji procesów produkcyjnych

Technologia skóry

Studenci tej specjalności są kształceni w zakresie nowoczesnych technologii wyprawy skór, w tym również ekologicznych. Przedmiotem studiów są również problemy ochrony środowiska w przemyśle garbarskim, w tym procesy oczyszczania ścieków i utylizacji odpadów. Absolwenci znajdują zatrudnienie w zakładach garbarskich jako technolodzy oraz w handlu skórami, odzieżą, galanterią skórzaną jako rzeczoznawcy w urzędach kontroli i nadzoru.

Ochrona środowiska

Studia na specjalności ochrona środowiska umożliwiają poznanie chemicznych, fizycznych i biologicznych procesów zachodzących w przyrodzie oraz skutków ich zakłócenia działalnością człowieka. Blok przedmiotów technicznych zapewnia poszerzenie wiedzy o zagadnienia inżynierskie, dotyczące: uzdatniania wody, oczyszczania ścieków i gazów odlotowych oraz gospodarki odpadami stałymi. Uzupełnieniem tej wiedzy są zagadnienia prawne i ekonomiczne ochrony środowiska, wymagające dostosowania do prawodawstwa Unii Europejskiej. Udział w praktykach zawodowych stwarza możliwość poznania stanu środowiska regionu radomskiego oraz działalności instytucji pracujących na rzecz ochrony środowiska. Absolwenci tej specjalności są przygotowani do pracy w: instytucjach i urzędach ds. ochrony środowiska, przy eksploatacji instalacji ochronnych, w laboratoriach badania środowiska i stacjach monitoringu.

Chemia i technologia polimerów

Specjalność ta obejmuje całokształt aktualnej wiedzy na temat naturalnych i syntetycznych związków wielkocząsteczkowych. W toku kształcenia studenci zdobywają wiedzę z zakresu syntezy monomerów oraz polimerów, ich właściwości chemicznych, fizycznych i mechanicznych, materiałoznawstwa oraz stosowania tworzyw sztucznych i kompozytów w różnych gałęziach przemysłu. Absolwenci uzyskują kwalifikacje do

zatrudnienia zarówno w przemyśle chemicznym przy wytwarzaniu oraz przetwórstwie materiałów polimerowych, we wszystkich gałęziach gospodarki stosujących tworzywa sztuczne, jak i w placówkach naukowo-badawczych. Absolwenci mają także możliwość podjęcia pracy w szkolnictwie zawodowym oraz w instytucjach zajmujących się ochroną środowiska w zakresie utylizacji tworzyw sztucznych.

Materiałoznawstwo produktów naftowych

Materiałoznawstwo produktów naftowych jest unikalną w Polsce specjalnością kształcenia w dziedzinie inżynierii materiałowej produktów naftowych. Znaczenie i charakter tych wyrobów stworzyły w warunkach gospodarki rynkowej zapotrzebowanie na specjalistów o tym profilu. Kształcenie obejmuje przedmioty: płyny eksploatacyjne, towaroznawstwo, metrologia płynów eksploatacyjnych, podstawy tribologii, budowy i eksploatacji obiektów technicznych, układy zasilania płynów eksploatacyjnych, gospodarka płynami eksploatacyjnymi, uzdatnianie i utylizacja zużytych płynów eksploatacyjnych, marketing i obrót towarowy płynami eksploatacyjnymi. Absolwenci przygotowani są do pracy w rafineriach, stacjach paliw i olejów, przedstawicielstwach handlowych, stacjach obsługi pojazdów i innych zakładach.

Technologia kosmetyków i produktów chemii gospodarczej

Specjalność ta przygotowuje fachowców do pracy w produkcji oraz w laboratoriach kontrolnych i badawczych. Cykl kształcenia obejmuje zarówno zagadnienia podstawowe – fizjologię skóry, zjawiska powierzchniowe, reologię wyrobów, jak też zagadnienia związane z technologią wytwarzania konkretnych grup wyrobów – kremów, szamponów, szminek, proszków do prania i płynów do mycia.

Kierunek: ZARZĄDZANIE I INŻYNIERIA PRODUKCJI

Studia na tym kierunku są 3,5-letnimi studiami inżynierskimi prowadzonymi w systemach dziennym i zaocznym.

Kierunek zarządzanie i inżynieria produkcji jest kierunkiem interdyscyplinarnym, łączącym wiedzę merytoryczną z zakresu inżynierii chemicznej, obuwniczej, garbarskiej, odzieżownictwa i ochrony środowiska z wiedzą i umiejętnościami menedżerskimi. Absolwent tego kierunku będzie posiadał zdolność rozwiązywania problemów techniczno-ekonomicznych, występujących w procesie zarządzania produkcją, a także umiejętność prognozowania kierunku i rodzaju produkcji. Studia przygotowują absolwenta do pełnienia funkcji kierowniczej w przemyśle: lekkim, chemicznym i ochronie środowiska oraz do prowadzenia samodzielnej, własnej działalności gospodarczej w tym zakresie.

Studenci mają do wyboru 3 specjalności.

Zarządzanie i inżynieria w przemyśle lekkim

Absolwent tej specjalności posiada szeroką wiedzę z zakresu organizacji, zarządzania i ekonomiki przedsiębiorstw przemysłu lekkiego, połączoną ze szczegółową wiedzą technologiczną, obejmującą przetwórstwo skóry i materiałów włókienniczych. Takie ukierunkowanie programu daje absolwentowi duże możliwości przy wyborze miejsc pracy. Inżynierowie tej specjalności są przygotowani do pełnienia funkcji kierowniczych we wszystkich branżach przemysłu lekkiego i nie tylko, ponieważ obszerna wiedza ekonomiczna ma charakter uniwersalny i może być wykorzystana w wielu dziedzinach działalności przemysłowej, handlowej, szkolnictwie i administracji.

Zarządzanie i inżynieria w przemyśle chemicznym

Po ukończeniu studiów tej specjalności absolwent inżynier-ekonomista posiada wiedzę z zakresu chemii i inżynierii chemicznej, ekonomiki produkcji, organizacji przemysłu i jego zarządzania. Absolwenci są przygotowani do pracy na stanowiskach kierowniczych w zakładach przemysłu chemicznego, kosmetycznego i wyrobów chemii gospodarczej, a także do kierowania procesami organizacyjno-technologicznymi szeroko rozumianej gospodarki paliwowo-smarowniczej. Mogą również być zatrudnieni w laboratoriach kontroli jakości.

Zarządzanie i inżynieria w ochronie środowiska i zagrożeniach nadzwyczajnych

Specjalność ta obejmuje aktualną wiedzę na temat przepisów, sposobów zarządzania oraz prowadzenia i nadzoru instalacji chroniących środowisko przed działalnością człowieka. Student w toku nauki poznaje metody działania w szeroko pojętym obszarze ochrony środowiska, w tym ochronie środowiska pracy. Absolwenci uzyskują kwalifikacje w zakresie: podstaw prawnych i logistycznych w zakresie ochrony środowiska i zagrożeń nadzwyczajnych, standardów prawno-ekonomicznych obowiązujących w Polsce i krajach Unii Europejskiej, podstaw profilaktyki w ochronie środowiska i zagrożeń nadzwyczajnych, podstaw operacyjnego działania w zagrożeniach nadzwyczajnych.

Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego

26-600 Radom., ul. Malczewskiego 29

tel. 048/ 361 70 10, fax 048/ 361 70 12

<http://www.pr.radom.pl>

Opracowanie:

Jerzy Żuchowski

Politechnika Radomska, Radom



Gmina Miasta Radom

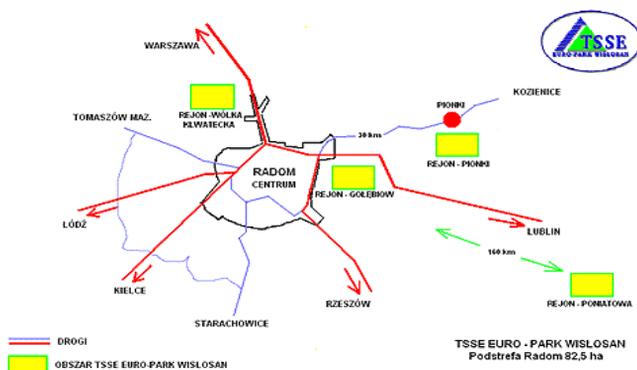
Radom Commune



Siedziba Gminy Miasta

Miasto Radom jest drugim pod względem wielkości, po Warszawie, ośrodkiem usługowo-handlowym województwa mazowieckiego. Pod koniec 2004 r. w Radomiu funkcjonowało 25 121 podmiotów gospodarki narodowej – podmioty gospodarcze i zakłady osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Dynamiczny rozwój małych i średnich firm, które stanowią *gros* radomskich podmiotów gospodarczych, jest odpowiedzią na problemy restrukturyzacyjne miasta. By zapewnić dalszy rozwój firm, władze Radomia podejmują szereg działań mających na celu wprowadzenie ułatwień dla przedsiębiorców i inwestorów. Polityka ta jest stosowana m.in. poprzez system ulg wprowadzonych prawem lokalnym dla firm zdecydowanych na zainwestowanie w Radomiu.

Istotnym czynnikiem dla rozwoju radomskiej gospodarki jest funkcjonowanie na terenie miasta Specjalnej Strefy Ekonomicznej, która oferuje atrakcyjne warunki lokalizacji inwestycji naszym przedsiębiorcom. Strefa w Radomiu została powołana decyzją Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 2001 roku na okres 20 lat i zajmuje obecnie 82,5 ha, z czego 30,8 ha przypada na rejon Radom, 18 ha na obszar Gołębiowa oraz 13,31 ha na terenie Wólki Klwateckiej¹. Ponadto gmina oferuje również inne, dobrze przygotowane i uzbrojone rejony inwestycyjne: Woźniki – 44,82 ha (przy ulicy Kieleckiej), w centrum miasta – 9,3 ha (przy ul. Malczewskiego i Chrobrego) oraz przy ul. Warsztatowej – 5,17 ha.



Rys. 1. Obszar Podstrefy Radom Tamobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej

¹ Źródło URL: http://www.tsse.pl/pl/podstrefy_radom.html

Z uwagi na dotychczasowe tradycje regionu i dostępność wykwalifikowanej kadry w sektorach obróbki metali, telekomunikacji, przemysłu obuwniczego, zbrojeniowego i podwykonawstwa przemysłowego preferowane branże w pozyskiwaniu nowych inwestycji obejmują:

- przemysł elektroniczny, telekomunikacyjny i informatyczny;
- produkcję wykorzystującą nowoczesne technologie;
- przemysł elektromaszynowy;
- przemysł chemiczny i kosmetyczny.

Preferowany charakter inwestycji to przemysł, transport i logistyka. Obecnie w Podstrefie działa 23 inwestorów (stan na 31.12.2004 r.)². Zatrudnienie w podstrefie Radom znalazło 718 osób (stan na dzień 31.12.2004 r.), w tym nowe miejsca pracy uzyskało 662 osoby. Nakłady inwestycyjne poniesione do końca 2004 r. wyniosły ok. 62 mln PLN.

W Radomiu funkcjonuje już sieć firm i podwykonawców w różnych branżach poszukujących możliwości rozwinięcia współpracy partnerskiej z potencjalnymi inwestorami w strefie. We współpracy z inwestorami miasto chciałoby zrealizować m.in. następujące projekty:

- budowa dużego, regionalnego Centrum Logistycznego,
- utworzenie (na bazie istniejącego lotniska wojskowego) cywilnego portu lotniczego na potrzeby przewozów pasażerskich i towarowych,
- zbudowanie Centrum Sportowo-Rekreacyjno-Leczniczego na bazie istniejących obiektów sportowych,
- zagospodarowanie obszernego terenu w centrum miasta pod kompleks obiektów usługowo-handlowych i rekreacyjnych,
- rewitalizacja najstarszej, historycznej dzielnicy miasta.

W ramach Podstrefy gmina dysponuje szeregiem ulg i preferencji dla inwestorów – nawet do 65% wartości nakładów na inwestycje. Miasto oferuje również zwolnienia z podatku od nieruchomości dla inwestorów tworzących nowe miejsca pracy. Niewątpliwym atutem są także położone w mieście i jego okolicach nieruchomości i tereny przygotowane do natychmiastowego zagospodarowania.

Od 4.04.2003 r. obowiązuje uchwała nr 112/2003 Rady Miejskiej w Radomiu w sprawie zwolnień z podatku od nieruchomości na terenie Radomia. Zwolnienie dotyczy podatników będących przedsiębiorcami i związane jest z nowymi inwestycjami oraz tworzeniem, po zakończeniu tych inwestycji, miejsc pracy. Oznacza to, że podatnicy, którzy prowadzą działalność gospodarczą i po wejściu w życie uchwały nr 112 zrealizują na terenie Radomia nowe inwestycje, tworząc w związku z tymi inwestycjami nowe miejsca pracy (minimum 5 miejsc), są zwolnieni z podatku od nieruchomości. Czas zwolnienia zależy od liczby utworzonych stanowisk pracy. Maksymalnie ulga może obowiązywać 5 lat. Szczegółowe warunki korzystania ze zwolnienia są zawarte w uchwale nr 112/2003 oraz w Programie pomocy regionalnej dla przedsiębiorców inwestujących w Radomiu z dnia 30.04.2003 r.

W trosce o rozwój Radomia, jego prezydent – pan Zdzisław Marcinkowski napisał specjalny list do inwestorów, w którym zachęca ich do inwestowania w mieście. List ten jest dostępny na stronie internetowej miasta i w dość niekonwencjonalny sposób pokazuje walory Radomia³. Na stronie internetowej miasta przedsiębiorcy mogą uzyskać wiele przydatnych informacji, m.in. nt. programów wsparcia współfinansowanych ze środków UE czy funduszy pożyczkowych bądź poręczeniowych. Można tu znaleźć także oferty dla inwestorów. By ułatwić działania inwestorów na terenie Radomia, w Urzędzie Miejskim zostało specjalnie powołane **Centrum Obsługi Inwestora**, w którym przedsiębiorcy mogą uzyskać kompleksowe informacje i wszelką możliwą pomoc. W Urzędzie udzielane są także bezpłatne konsultacje dla przedsiębiorców zaintereso-

² Ibidem.

³ Źródło: <http://www.radom.pl/?news=163>

sowanych funduszami strukturalnymi (w ciągu roku członkostwa w UE skorzystało z nich ok. 180 osób). Dla takich firm zostały w Urzędzie zorganizowane również 2 bezpłatne szkolenia, w których udział wzięło łącznie ok. 60 firm. Kolejne bezpłatne szkolenie pt. „Moja firma” zostało zorganizowane dla osób bezrobotnych, które chcą założyć działalność gospodarczą. Odbędzie się ono w dniach 20–22.04.2005 r. w ramach projektu „Zaplanuj swoją karierę”. Udział w nim wzięło 18 osób bezrobotnych, głównie młodzież. Część wykładowców stanowili pracownicy Urzędu (m.in. Wydziału Rozwoju i Promocji). Dla 25 przedsiębiorców, we współpracy z Instytutem Międzynarodowych Finansów i Bankowości, na dzień 1.06.2005 r. zaplanowano pierwsze z cyklu spotkań dla firm sektora MSP nt. „Finansowanie działalności bieżącej i inwestycyjnej przedsiębiorstw – osób fizycznych”.

W dniu 3.08.2004 r. w Urzędzie Miejskim powołano do życia Radomski Fundusz Poręczeń Kredytowych (jako spółkę gminną) z kapitałem zakładowym w wys. 1,25 mln zł. Fundusz wspiera małe i średnie firmy, które nie mają odpowiednich zabezpieczeń, aby zaciągnąć kredyt na rozwój zakładu.

W celu wspierania radomskich firm gmina podejmuje współpracę z wieloma lokalnymi instytucjami jak np.: Izba Przemysłowo-Handlową Ziemi Radomskiej, Radomskim Centrum Przedsiębiorczości (współpraca m.in. przy projekcie parku przemysłowego), Radomską Szkołą Zarządzania, Politechniką Radomską, Instytutem Technologii Eksploatacji, Zakładem Doskonalenia Zawodowego i innymi. Ponadto urzędnicy pozostają w stałym kontakcie z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, a zwłaszcza z Centrum Zarządzania Informacją dla Partnerów, które koordynuje pracę **Lokalnych Okienek Przedsiębiorczości** (gmina jest takim ośrodkiem od 2004 r.).

Wysiłki Radomia – jako miasta „przyjaznego dla inwestorów” – są widoczne, również przez niezależne centra oceny. W III edycji Ogólnopolskiego Konkursu i Programu Certyfikacyjnego „**Gmina Fair Play**” – Certyfikowana Lokalizacja Inwestycji Miasto Radom otrzymało tytuł i certyfikat **GMINA FAIR PLAY 2004**. Potwierdziło tym samym tytuł i certyfikat przyznany w roku 2003. Organizatorami konkursu są Krajowa Izba Gospodarcza oraz Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym. Konkurs promuje przejrzyste relacje z przedsiębiorcami i społecznością lokalną oraz współpracę pomiędzy biznesem a gminami przyjaznymi dla inwestorów. Na ocenę gmin duży wpływ mają sami inwestorzy, którzy zakończyli lub prowadzą proces inwestycyjny na terenie danej gminy⁴.

Gmina Fair Play to gmina, która:

- podejmuje aktywne działania w celu przyciągnięcia inwestorów,
- dotrzymuje podjętych zobowiązań,
- polepsza swoją infrastrukturę,
- charakteryzuje się praworządnością i wysokim poziomem etycznym pracowników gminy,
- promuje proekologiczne inwestycje i obiekty dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych⁵.



W ramach ogólnopolskiej III Edycji Rankingu „**Profesjonalna Gmina, przyjazna inwestorom**” (2004 r.) Miasto Radom zajęło 5 miejsce w kategorii gmin powyżej 100 tys. mieszkańców. Ranking ma na celu umacnianie profesjonalizmu gmin oraz tworzenie platformy współpracy pomiędzy najlepiej zarządzanymi gminami a środowiskiem inwestorów. Decyzje inwestorów o lokalizacji kapitału są coraz częściej oparte na wynikach analizy jakości zarządzania gminą, na badaniu przygotowania władz i aparatu urzędniczego gminy do tworzenia stabilnych warunków dla działalności gospodarczej. Inwestorzy bardziej niż kiedykolwiek analizują profesjonalizm obsługi procesów wydawania pozwoleń na budowę, przejrzystość działań urzędu, posta-

⁴ Źródło: <http://www.radom.pl/banerki/certyfikat.html>

⁵ Źródło: <http://www.fairplay.pl/gminafp/start.php>

wyurzędników⁶. Udział w takich konkursach świadczy najlepiej o tym, że miastu zależy na inwestorach. Co więcej, stara się ono tworzyć inwestycjom dobre warunki i aktywnie poszukuje kolejnych chętnych inwestorów.

Podsumowanie

Gmina Miasta Radom docenia znaczenie rozwoju lokalnych przedsiębiorstw i ich wkład w rozbudowę miasta i chce je maksymalnie wesprzeć. Aby wspomóc przedsiębiorców, w roku 2004 prowadzono następujące działania:

- usprawniono wewnętrzne procedury,
- powołano Centrum Obsługi Inwestora, Biuro Obsługi Mieszkańca,
- utworzono Radomski Fundusz Poręczeń Kredytowych,
- pomiędzy Izłą Przemysłowo-Handlową Ziemi Radomskiej, stowarzyszeniem „Radomskie Centrum Przedsiębiorczości i UM w dniu 12 sierpnia 2004 r. podpisano umowę mającą na celu utworzenie Radomskiego Parku Przemysłowego. W umowie gmina zobowiązuje się do przekazania podmiotowi zarządzającemu etapem inwestycyjnym we władanie dwie nieruchomości: przy ul. Limanowskiego 29 (dawny browar), i przy ul. Fabrycznej (były Radoskór). W sierpniu 2004 r. RCP otrzymało w ramach konkursu 129 tys. PLN na przygotowanie studium wykonalności. Rozpoczynają się prace nad powołaniem spółki zarządzającej Parkiem,
- w budynku UM otwarto oddział banku i placówkę pocztową.
W chwili obecnej Urząd Miejski udziela przedsiębiorcom pomocy m.in. w zakresie:
 - wyboru miejsca na prowadzenie inwestycji,
 - szkoleń dla firm z sektora MSP w zakresie funkcjonowania w UE i pozyskiwania środków,
 - promocji lokalnych firm i kojarzenia partnerów gospodarczych,
 - obsługi prawnej i doradztwa dla inwestorów,
 - monitorowania i upowszechniania informacji o stanie inwestycji na terenie miasta.

Dzięki swojej aktywności radomski samorząd kolejny raz został laureatem konkursów **GMINA FAIR PLAY 2004, PROFESJONALNA GMINA PRZYJAZNA INWESTOROM** oraz posiadaczem certyfikatu **PN-EN ISO 9001:2001**. Aby podnieść swą wiarygodność, Urząd Miejski przystąpił do akcji społecznej „Przejrzysta Polska”

Gmina Miasta Radom

26-61 Radom, ul. Kilińskiego 30
t. 048/ 36 20 201, fax. 048/ 36 26 753
e-mail: prezydent@magistrat.radom.pl

Opracowanie:

Andrzej Stepnikowski, Rafał Grzeszczyk
Wydział Rozwoju i Promocji, Urząd Miejski w Radomiu

⁶ Źródło: http://www.firdl.org.pl/main/ranking_wyniki.htm



Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego w Warszawie

Research – Development Centre
of the Graphic Arts Industry
in Warsaw

Historia Ośrodka

Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego w Warszawie jest jednostką badawczo-rozwojową, prowadzącą badania oraz prace rozwojowe i wdrożeniowe, a także związaną z nimi działalność edukacyjną i wydawniczą na potrzeby przemysłu poligraficznego.

Historia Ośrodka rozpoczyna się od utworzenia zarządzeniem Nr 210 Ministerstwa Kultury i Sztuki z dnia 18.12.1959 r. w Zjednoczeniu Przemysłu Graficznego – Centralnego Laboratorium Poligraficznego, które w roku 1971 zostało połączone w jeden zakład z Centralnym Laboratorium Farb Graficznych w Gdańsku oraz Centralnym Laboratorium Akcydensów i Opakowań w Łodzi. Przedmiotem działalności Centralnego Laboratorium od dnia utworzenia było przede wszystkim prowadzenie prac naukowo-badawczych, rozwojowych i wdrożeniowych w dziedzinie poligrafii. Było ono też jednostką wiodącą w stosunku do innych placówek zaplecza naukowo-technicznego w branży poligraficznej – podporządkowanej Ministerstwu Kultury i Sztuki, a ściślej Departamentowi Produkcji i Zbytu Książek.



Siedziba Centralnego Ośrodka Badawczo-Rozwojowego Przemysłu Poligraficznego w Warszawie

Kolejnym przekształceniem było utworzenie z dniem 01.01.1973 r. zarządzeniem Nr 24 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 28.03.1973 r. Ośrodka Badawczo-Rozwojowego Przemysłu Poligraficznego. Zgodnie z tym zarządzeniem Ośrodek powstał w drodze przekształcenia Centralnego Laboratorium Poligraficznego – na podstawie uchwały Nr 191 Rady Ministrów z dnia 24.11.1970 r. w sprawie tworzenia i zasad działania ośrodków badawczo-rozwojowych (M.P. Nr 43, poz. 340). Zarządzenie Nr 24 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 28.03.1973 r. w sprawie utworzenia Ośrodka Badawczo-Rozwojowego Przemysłu Poligraficznego zostało zmienione zarządzeniem Nr 27 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23.07.1985 r. Zarządzenie powyższe między innymi zmieniło nazwę Ośrodka na Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, oraz nastąpiła zmiana organu nadzoru nad Ośrodkiem. Od dnia wejścia w życie zarządzenia nadzór nad Ośrodkiem sprawuje Minister Kultury i Sztuki, który również powoływał i odwoływał dyrektora Ośrodka. Z uzasadnienia zarządzenia wynika, że zmiana nazwy na Centralny Ośrodek wynikała ze znowelizowanych przepisów dotyczących ośrodków badawczo-rozwojowych i konieczności podkreślenia wiodącej roli Ośrodka oraz jego faktycznego znaczenia w kraju w dziedzinie poligrafii.

Siedziba Ośrodka znajduje się w Warszawie, przy ul. Miedzianej 11. COBRPP posiada również oddział w Łodzi, przy ul. Gdańskiej 80.

Organizacja i zatrudnienie

Zgodnie z ustawą o jednostkach badawczo-rozwojowych organami Ośrodka są: Dyrektor i Rada Naukowa. Przewodniczącym Rady jest prof. dr hab. Andrzej Makowski. W wyniku trzeciej edycji konkursu ogłoszonego przez Ministra Kultury, w 2001 roku na dyrektora Ośrodka powołany został ponownie dr inż. Jerzy Hoppe.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni w działalności podstawowej posiadają wyższe wykształcenie, 4 osoby posiadają tytuł doktora, w tym jedna osoba tytuł doktora habilitowanego. Ośrodek współpracuje z wieloma specjalistami o wysokich kwalifikacjach oraz ze szkołami wyższymi i pokrewnymi Jednostkami Badawczo-Rozwojowymi.

Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego jest członkiem Polskiej Izby Druku, z którą prowadzi bardzo ścisłą współpracę.

Kierunki działalności podstawowej COBRPP

Działalność badawczo-rozwojowa, wdrożeniowa oraz edukacyjna i wydawnicza Ośrodka koncentruje się na następujących kierunkach:

- rozwój istniejących i opracowywanie nowych materiałów dla przemysłu poligraficznego;
- problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle poligraficznym oraz zagadnienia ochrony środowiska;
- zagadnienia zarządzania według wymagań określonych normami ISO z zakresu jakości, ochrony środowiska oraz bhp;
- działalność studyjno-analityczna, a w szczególności w zakresie uwarunkowań i rozwoju przemysłu poligraficznego w warunkach integracji z Unią Europejską;
- prace badawcze na zlecenie o charakterze ekspertyz i opinii naukowych;
- prace wynikające z aktualnego zainteresowania ze strony zakładów poligraficznych;
- prace badawczo-rozwojowe finansowane ze środków własnych.
- działalność wydawnicza.

Prace badawczo-rozwojowe z zakresu technologii i materiałoznawstwa poligraficznego

Celem podejmowanych prac jest m.in. opracowywanie i wdrażanie nowoczesnych materiałów i środków pomocniczych, często decydujących o jakości produktu finalnego.

Spośród działalności Ośrodka w tym zakresie w ostatnich latach wymienić należy:

- Opracowanie produkcji ekologicznych, atestowanych środków zmywających dla przemysłu poligraficznego;
- Opracowanie receptur specjalnych klejów dyspersyjnych przeznaczonych do stosowania w procesach poligraficznych i opakowaniowych;
- Opracowanie kleju do materiałów trudno klejących się występujących w introligatorstwie i opakowalnictwie;
- Opracowanie i uruchomienie produkcji klejów samoprzylepnych dla celów specjalnych;
- Badanie i ocena powtarzalności wydruków barwnych uzyskiwanych w różnych systemach proofingu cyfrowego;
- Analiza wpływu poligraficznego procesu technologicznego na jakość wydruku kodów kreskowych i opracowanie metodyki podniesienia tej jakości;
- Analiza i porównanie warunków wizualnej oceny wielobarwnych odbitek drukarskich wg różnych norm światowych;
- Ustalenie szczegółowych warunków i przygotowanie dokumentacji dla systemu jakości drukowania kodów kreskowych.

Prace badawczo-rozwojowe i studyjne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska w przemyśle poligraficznym

Zagadnieniom poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy oraz ochronie środowiska poświęcone były prace realizowane w ramach tematu: „**Zagadnienia ochrony pracy i środowiska w przemyśle poligraficznym**”. Dokonano między innymi analizy 91 substancji chemicznych, najczęściej stosowanych w zakładach przemysłu poligraficznego, z punktu widzenia charakteru i skutków ich oddziaływania na środowisko pracy i otoczenie. Określono szkodliwe lub niebezpieczne dla zdrowia właściwości tych substancji, co stanowi o szczególnej przydatności tych prac. W badaniach mających na celu zmniejszenie stopnia degradacji ekologicznej środowiska realizowane są m.in. tematy dotyczące: unieszkodliwiania i utylizacji ścieków i odpadów stałych; ochrony powietrza przed skutkami emisji szkodliwych substancji do atmosfery; unieszkodliwiania i odzyskiwania rozpuszczalników wykorzystywanych w procesach technologicznych.

Ośrodek przygotował polskie wydanie raportu Integrafu pt. „**Poligrafia a ochrona środowiska – Najlepsze Dostępne Techniki (Best Available Techniques – BAT)**”. Publikacja ta jest bardzo ważnym źródłem informacji o wymaganiach dotyczących przemysłu poligraficznego w warunkach Unii Europejskiej. Opracowanie w języku polskim zostało nieodpłatnie udostępnione szkołom i uczelniom poligraficznym. Publikacja w formie książki w formacie A4 i objętości 400 stron wyczerpuje w pełnym stopniu zakres zagadnień związanych z ochroną środowiska we wszystkich procesach produkcyjnych, występujących w przemyśle poligraficznym. Opracowanie pozwala zakładom poligraficznym ocenić, wybrać i przygotować efektywny sposób dostosowania się do wymogów prawa unijnego, dotyczącego ochrony środowiska.

Uzupełnieniem tego opracowania jest wydawnictwo Ośrodka pt. „**Bhp na stanowiskach pracy w przemyśle poligraficznym z uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego**”. Publikacja ta przedstawia

szczegółowe omówienie zagadnień związanych z warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy w zakładach poligraficznych. W publikacji przedstawiono aktualne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, zasady systemów zarządzania bhp, charakterystykę niebezpiecznych i szkodliwych czynników występujących na stanowiskach pracy, ocenę ryzyka zawodowego występującego dla poszczególnych stanowisk pracy w technologiach poligraficznych oraz możliwości wyeliminowania lub ograniczenia ryzyka zawodowego. Wydawnictwo to jest systematycznie aktualizowane.

Kolejne opracowanie Ośrodka pt. „Gospodarka odpadami w zakładach poligraficznych” praktycznie wyczerpuje wszystkie zagadnienia dotyczące problematyki środowiskowej w przemyśle poligraficznym według systematycznie aktualizowanych przepisów prawnych. Publikacja zawiera również informacje dotyczące identyfikacji i klasyfikacji odpadów powstających w zakładach poligraficznych, a także wskazówki dotyczące minimalizacji powstających odpadów.

Działalność bieżąca i produkcja doświadczalna

W Ośrodku prowadzona jest produkcja doświadczalna materiałów pomocniczych dla poligrafii według receptur opracowanych w ramach prac badawczych. Są to między innymi preparaty do technologii offsetowej, sitodrukowej, wklęsłodrukowej, jak również kleje introligatorskie i do laminowania. Receptura kilku preparatów chroniona jest polskimi patentami, których właścicielem jest COBRPP.

COBRPP wykonuje ekspertyzy i badania materiałów i wyrobów poligraficznych. Wykonywane są ekspertyzy w przypadku reklamacji zakupionych materiałów, reklamacji zamówionych druków i innych wyrobów poligraficznych (książek, broszur, czasopism, opakowań). Przeprowadzane są analizy i oceny jakości druków i wyrobów poligraficznych w celu podnoszenia jakości produkcji bieżącej zakładów poligraficznych.

Ośrodek współpracuje z Instytutem Logistyki i Magazynowania w Poznaniu odnośnie do systemu kodów kreskowych EAN od początku jego wdrażania w Polsce. Przeprowadzono w tym zakresie szereg prac dotyczących zagadnień dokładności odwzorowania symboli kodów kreskowych metodami poligraficznymi, wymagań w zakresie drukowania kodów kreskowych, badań statystycznych jakości wykonywanych na opakowaniach kodów kreskowych.

COBRPP prowadzi prace usługowe polegające na wykonywaniu etykiet samoprzylepnych, oryginałów kodów kreskowych oraz rejestracji uczestników systemu znakowania towarów kodem kreskowym EAN.

Działalność studyjno-analityczna

W Ośrodku podejmowane były prace studyjno-analityczne, których celem było między innymi:

- dokonanie oceny stanu oraz potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego kadr dla przemysłu poligraficznego;
- określenie potrzeb i możliwości rozwojowych przemysłu poligraficznego w Polsce w warunkach integracji europejskiej;
- opinie dotyczące innowacyjności, wymagane do wniosków o fundusze strukturalne.

COBRPP na zlecenie PARP wykonywał analizę stopnia tożsamości przepisów prawa polskiego z normami Unii Europejskiej w zakresie przemysłu poligraficznego. W analizie tej przedstawiono rodzaje regulacji prawnych w Unii Europejskiej. Przeanalizowano dyrektywy UE dotyczące środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy. Określono stan harmonizacji polskich norm z normami unijnymi. Zestawiono wykaz norm branży poligraficznej i papierniczej.

COBRPP wspólnie z Instytutem Logistyki i Magazynowania stworzył i prowadzi certyfikację w zakresie jakości drukowania kodów kreskowych. W pracach przygotowawczych ustalono wymagania oraz opraco-

wano zasady certyfikacji. Certyfikat wydany przez niezależną Jednostkę Certyfikującą świadczyć będzie o wysokiej jakości wykonywanych przez zakład poligraficzny kodów kreskowych EAN.UCC. Uzyskanie certyfikatu jest potwierdzeniem kompetencji oraz wiedzy pracowników firmy w zakresie standardów EAN.UCC, a także poprawności procesu poligraficznego pod względem jakości drukowanych kodów kreskowych.

Zarządzanie jakością i środowiskiem wg wymagań określanych normami ISO

Od dłuższego już czasu Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy zajmuje się przygotowaniem firm poligraficznych do uzyskania certyfikatu z zakresu jakości. Celem usług konsultacyjno-szkoleniowych jest pełne przygotowanie zakładów do uzyskania certyfikatu ISO 9001, poprzez przeszkolenie pełnomocników ds. jakości, auditorów wewnętrznych, zapoznanie ich z problematyką zarządzania jakością, opracowanie Księgi Jakości, procedur, instrukcji i innych dokumentów. Już w ponad 50 firmach poligraficznych Ośrodek prowadził szkolenia, udzielał konsultacji i nadzorował prace w procesie dostosowywania firmy do wymagań normy ISO z serii 9001.

COBRPP przygotowuje firmy także do uzyskania certyfikatu ISO 14000 i PN-N 18001 z zakresu ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Dobrym rozwiązaniem jest równoległe przygotowanie do uzyskania tych certyfikatów. Taka formuła zintegrowanego podejścia pozwala zmniejszyć koszty i pracochłonność całego przedsięwzięcia oraz zmniejszyć objętość dokumentacji systemów do niezbędnego minimum.

Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy inicjował działalność Klubu ISO, który zrzesza firmy z branży poligraficznej zainteresowane doskonaleniem i rozwojem systemów zarządzania. Celem działalności Klubu ISO jest m.in. popularyzacja systemów zarządzania i wymiana doświadczeń wynikających z wdrożenia i funkcjonowania systemów zarządzania.

W 2004 r. Ośrodek uzyskał w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości akredytację do świadczenia usług doradczych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, Działanie 2.1 „Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez doradztwo” w dziedzinie jakości.

Działalność edukacyjno-promocyjna

COBRPP inicjuje i systematycznie organizuje oraz uczestniczy w sympozjach i konferencjach przeznaczonych dla branży poligraficznej. Znaczący jest udział Ośrodka w organizowaniu przygotowaniu cyklu konferencji organizowanych w czasie targów „Poligrafia” w Poznaniu. Do tradycji należy także współorganizowanie od wielu lat sympozjów poligraficznych w Kołobrzegu i Bukowinie Tatrzańskiej.

COBRPP oferuje zorganizowanie szkoleń tematycznych dla grup pracowników danej firmy. Tematyka szkolenia pozostaje do indywidualnego uzgodnienia. Przykładowa tematyka: standaryzacja w technologii offsetowej, kontrola densytometryczna druków, zagadnienia barwy w poligrafii i sposoby jej pomiaru, prawidłowa realizacja i odwzorowanie kodów kreskowych, systemy zarządzania ISO 9000.

Działalność wydawnicza

Oprócz wymienionych wyżej wydawnictw z zakresu bhp i ochrony środowiska w ostatnich latach zostały wydane inne publikacje związane z technologią poligraficzną, tj. „Sitodruk”, „Technologia offsetowa – zagadnienia standaryzacji”, „Poligrafia – procesy i technika”.

Pracownicy Ośrodka publikują także artykuły tematyczne na łamach czasopism branżowych, tj. „Poligrafika” i „Świat Druku”.

Ośrodek jest wydawcą „Biuletynu informacyjnego Rady Głównej Jednostek Badawczo-Rozwojowych”.

Biuletyn jest rozpowszechniany w jednostkach badawczo-rozwojowych, szkołach wyższych, placówkach naukowych PAN, w centralnych urzędach administracji państwowej, w redakcjach czasopism i agencjach informacyjnych.

Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego

00-958 Warszawa, ul. Miedziana 11

skr. poczt. 46

cobrpp@cobrpp.com.pl

www.cobrpp.com.pl

Dyrektor: Jerzy Hoppe

Opracowanie:

Jerzy Hoppe, Przemysław Śleboda

COBRPP, Warszawa



Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie

Polish Crafts Union
in Warsaw

Związek Rzemiosła Polskiego jest ogólnopolską, społeczno-zawodową organizacją pracodawców, działającą od 1933 r. Wraz z organizacjami terenowymi – 27 izbami rzemieślniczymi, 483 cechami rzemiosł, 190 spółdzielniami tworzy największą i najstarszą w kraju strukturę samorządu gospodarczego. Zrzesza 300 tysięcy, a reprezentuje interesy blisko 600 tysięcy mikro, małych i średnich firm działających w ponad 100 zawodach rzemieślniczych.

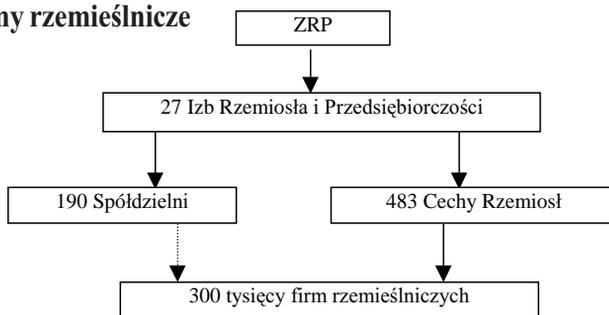
Działa na podstawie:

- ustawy z dnia 22.03.1989 r. o rzemiośle, znowelizowanej ustawą z dnia 26.07.2001 r.,
- ustawy z dnia 6 września 2001 roku, która usankcjonowała status organizacji samorządu rzemiosła wszystkich szczebli, jako organizacji samorządu gospodarczego
- ustawy z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, która nadała Związkowi status partnera dialogu społecznego.

Zadania Związku Rzemiosła Polskiego

- ochrona praw i reprezentowanie interesów rzemiosła wobec organów władzy i administracji publicznej, organów samorządu terytorialnego, związków zawodowych oraz innych instytucji krajowych i zagranicznych,
- uczestniczenie w dialogu społecznym po stronie pracodawców,
- realizacja zadań z zakresu oświaty i wychowania oraz innych zadań o charakterze publiczno-prawnym,
- nadzór nad organizacją i przebiegiem procesu przygotowania zawodowego w rzemiośle,
- promocja rzemiosła w kraju i za granicą,
- wspieranie rozwoju ruchu branżowego (Rada Branżowa Rzemiosła Polskiego),
- instruktaż, szkolenia, doradztwo,
- upowszechnianie zasad etyki zawodowej i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorców.

Organizacje i firmy rzemieślnicze



Izby rzemiosła i przedsiębiorczości

Reprezentują interesy zrzeszonych organizacji oraz rzemieślników wobec organów władzy i administracji publicznej, organizacji pracobiorców oraz innych instytucji. Powołują komisje egzaminacyjne oraz przeprowadzają egzaminy kwalifikacyjne, a także udzielają pomocy instruktażowej i doradczej.

Cechy rzemiosł

Reprezentują interesy zrzeszonych rzemieślników wobec organów władzy i administracji publicznej szczebla gminnego i powiatowego oraz związków zawodowych. Utrwalają więzi środowiskowe poprzez prowadzenie działalności społeczno-organizacyjnej, oświatowej i kulturalnej. Propagują postawy zgodne z zasadami etyki i godności zawodowej.

Spółdzielnie rzemieślnicze

Organizacje o charakterze przede wszystkim gospodarczym, ułatwiające członkom działalność wytwórczą i usługową. Zasady ich funkcjonowania reguluje ustawa „Prawo spółdzielcze”.

Firmy rzemieślnicze

W strukturach rzemiosła zrzeszonych jest ponad 300 tysięcy przedsiębiorstw. Wśród małych i średnich przedsiębiorstw kolejne kilkaset tysięcy swój rodowód wywodzi z rzemiosła. Rzemiosłem jest wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną lub wspólników spółki cywilnej, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, we własnym imieniu i na własny rachunek, przy zatrudnieniu do 50 pracowników.

W firmach rzemieślniczych zatrudnionych jest blisko 3 miliony osób, z czego ponad sto tysięcy to pracownicy młodociani, uczący się zawodu i zasad prowadzenia działalności gospodarczej.

Spśród ponad 100 zawodów rzemieślniczych warto wymienić chociaż niektóre – młynarze, cukiernicy, piekarze, rzeźnicy, wędliniarze, ślusarze, grawerzy, optycy, zegarmistrzowie, mechanicy, blacharze, lakiernicy, kamieniarze, dekarze, elektrycy, glazurnicy, parkieciarze, szklarze, ceramicy, witrażownicy, stolarze, tapiczerzy, introligatorzy, poligrafowie, krawcy, kapelusznicy, garbarze, obuwnicy, fotografowie, fryzjerzy, kosmetyczki.

Ich przedstawiciele prowadzą małe, w większości usługowe firmy, dające setki tysięcy miejsc pracy. Są elastyczni i umieją przystosować się do zmiennych warunków ekonomicznych. Mają wielkie doświadczenie w przygotowywaniu uczniów do podejmowania działalności gospodarczej w tych zawodach, które są najbardziej potrzebne na rynku. Mogą wpływać na złagodzenie zjawiska bezrobocia oferując możliwość szybkiej zmiany kwalifikacji.

Kształcenie zawodowe w rzemiośle

Firmy i organizacje rzemieślnicze uczestniczą w procesie kształcenia zawodowego poprzez realizację praktycznej nauki zawodu, dokształcania teoretycznego uczniów i doskonalenia zawodowego rzemieślników. Zdobyte umiejętności są potwierdzane egzaminami czeladniczymi i mistrzowskimi. Ustawa z dnia 6 września 2001 roku zagwarantowała organizacjom rzemiosła nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle.

Blisko 100 tys. uczniów – młodocianych pracowników zdobywa kwalifikacje w firmach rzemieślniczych. W ciągu roku ponad 48 tys. osób uzyskuje świadectwa czeladnicze, a ponad 4 tys. odbiera dyplomy mistrzowskie zdając wcześniej egzaminy przed ok. 1000 komisji egzaminacyjnych, w których zasiada kilka tysięcy wysokiej klasy specjalistów: mistrzów rzemieślników, inżynierów, techników i nauczycieli zawodu.

Reprezentanci Związku Rzemiosła Polskiego aktywnie pracują między innymi w następujących gremiach zewnętrznych:

- Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych i jej zespoły ds.: prawa pracy i układów zbiorowych, ubezpieczeń społecznych, polityki gospodarczej i rynku pracy, budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, dialogu społecznego, usług publicznych, funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej, współpracy z MOP,
- Narodowa Rada Integracji Europejskiej – ciało opiniodawczo-doradcze, działające przy przewodniczącym Komitetu Integracji Europejskiej,
- Sejmowa Komisja do spraw Unii Europejskiej – Podkomisja Stała ds. Jednolitego Rynku,
- Rada Fundacji Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”,
- Europejska Unia Rzemiosła Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME, Bruksela) – najbardziej wpływowa i licząca się w Unii Europejskiej organizacja, zrzeszająca krajowe organizacje rzemiosła i MŚP z państw członkowskich UE oraz krajów kandydujących do Unii. Rada Administracyjna UEAPME jest jej organem wykonawczym,
- Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny – organ doradczy Komisji Europejskiej, Rady i Parlamentu Europejskiego,
- Komitet Europejskiego Funduszu Społecznego,
- Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) – wspiera Komisję Europejską w działaniach dot. edukacji i kultury – na rzecz kształtowania kierunków i potrzeb kształcenia zawodowego oraz promowania jego rozwoju,
- Krajowa Rada Spółdzielcza,
- Rada Ubezpieczonych – ciało społeczne o charakterze opiniotwórczym, zajmujące się ubezpieczeniami gospodarczymi,
- Rada Nadzorcza Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- Rada Ochrony Pracy – ustawowy organ nadzorczy Państwowej Inspekcji Pracy powoływany przez Marszałka Sejmu na wniosek uprawnionych instytucji i organizacji,
- Naczelna Rada Zatrudnienia – organ doradczy Ministra Pracy,
- Rada Programu Leonardo da Vinci (przy MENiS),
- Ogólnopolska Rada Techniczna,
- Rada Nadzorcza Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości,
- Rada Statystyki – organ opiniodawczo-doradczy Prezesa Rady Ministrów,
- Rada Gospodarki Żywnościowej przy Ministrze Rolnictwa i Rozwoju Wsi – organ opiniodawczo-doradczy Ministra,
- Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych – organ doradczy Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki,
- Rada Nadzorcza Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób,
- Rada Nadzorcza Polskiej Sieci Doradców Biznesu S.A. – wspiera rozwój sektora szkoleniowo-doradcze-go, pracującego na rzecz małych i średnich przedsiębiorstw,
- Komitety Monitorujące i sterujące sektorowymi programami operacyjnymi, programami rozwoju regionalnego, Inicjatywą Wspólnotową Equal i innymi,
- Inne.

Związek Rzemiosła Polskiego
ul. Miodowa 14, 00-950 Warszawa
tel. 022 50 44 200, fax 022 50 44 220
www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

Zespół samorządowo-organizacyjny: 022 50 44 328, samorzad@zrp.pl
Zespół ds. Unii Europejskiej i rozwoju przedsiębiorczości: 022 50 44 357, nza@zrp.pl
Zespół ds. oświaty zawodowej i problematyki społecznej: 022 50 44 397, oswiata@zrp.pl
Zespół finansowo-administracyjny: 022 50 44 382, nf@zrp.pl
Samodzielne stanowisko ds. informacji i promocji/rzecznik prasowy: 022 50 44 314, wawer@zrp.pl
Samodzielne stanowisko ds. ekonomiki rzemiosła i podatków: 022 50 44 240, lutow@zrp.pl
Samodzielne stanowisko ds. administrowania domami wczasowymi ZRP: frejer@zrp.pl

Opracowanie:

Norbert Pruszanowski, Edyta Doboszyńska
ZRP, Warszawa

Grupa podmiotów szkoleniowo-doradczych została założona w roku 1972.

Pierwszą i dominującą spółką jest DEMOS S.A. powstała we Francji jako francuska firma szkoleniowa.

W Polsce Grupa DEMOS obecna była od początku procesu polskiej transformacji. W ramach projektów realizowanych z inicjatywy Unii Europejskiej DEMOS uczestniczył w przekształcaniu POLSKIEGO SYSTEMU GOSPODARCZEGO. W listopadzie 2004 roku, na bazie RÓŻNORODNYCH doświadczeń w projektach UE zrealizowanych w Polsce przez swoich konsultantów i w celu rozszerzenia usług dla swoich klientów – przedsiębiorstw i instytucji- DEMOS utworzył w Warszawie swoje przedstawicielstwo, które funkcjonuje jako **DEMOS Polska Sp. z o.o.**

DEMOS Polska, podobnie jak cała Grupa DEMOS, koncentruje swoją działalność na usługach doradczych i szkoleniowych, m.in. poprzez wdrażanie planów i programów szkoleń dostosowanych do zmian zachodzących w przedsiębiorstwach i instytucjach wykorzystując w swoich działaniach osiągnięcia nauki o człowieku i nauk społecznych.

Grupa DEMOS to zespół ekspertów, trenerów i konsultantów tworzony pod kątem potrzeb Klientów

Realizując liczne projekty szkoleniowe i doradcze DEMOS wykorzystuje zaangażowanie wszystkich swoich pracowników. Tworzy się w ten sposób wielokulturowy multidyscyplinarny zespół konsultantów dysponujący zasobami całej Grupy DEMOS. Wsparcie ze strony pełnych wielodyscyplinarnych zasobów kadrowych DEMOSA oraz dorobku intelektualnego, a także narzędzi, systemów i procedur umożliwia DEMOS Polska realizację większości (jeżeli nie wszystkich) potrzeb i oczekiwań naszych Klientów.

Obok grona własnych trenerów, konsultantów i ekspertów DEMOS Polska współpracuje z liczną grupą trenerów europejskich.

Dzisiaj Grupa DEMOS liczy:

- **Ponad 1500 konsultantów i trenerów, wybranych zgodnie z funkcjonującą w Grupie DEMOS procedurą ISO 9001;**
- **Okolo 250 osób stalego personelu, w tym 14 osób kadry kierownictwa wykonawczego odpowiedzialnej za wszystkie dziedziny funkcjonowania Grupy DEMOS;**
- **A także 35 „osobistości” – wybitnych międzynarodowych ekspertów w Radzie Doskonalenia.**

Właśnie taki zespół pozwala Grupie DEMOS osiągać bardzo dobre wyniki i tym samym wzmacniać swoją pozycję na europejskim i światowym rynku usług szkoleniowych i doradczych. Dzisiaj Grupa DEMOS może poszczycić się:

- 30 000 klientów (przedsiębiorstw i instytucji) na świecie
- 70 000 przeszkolonych osób w 2004 roku
- około 1 700 000 tzw. „uczestniko-godzin”
- czy chociażby 42 milionami euro obrotu (co stanowi 20% wzrost w stosunku do 2003 roku).

DEMOS – zasięg geograficzny



W dniu dzisiejszym Grupa DEMOS funkcjonuje w następujących krajach:

- POLSKA – Warszawa,
- WIELKA BRYTANIA – Londyn,
- BELGIA – Bruksela,
- NIEMCY – Berlin,
- HISZPANIA – Madryt,
- MAROCO – Casablanca,
- CHINY – Pekin & Szanghaj,
- NOWA KALEDONIA – Nouméa.

DEMOS – zakres usług dostosowanych do wyzwań globalizacji

Główne obszary funkcjonowania DEMOS obejmują:

- **SZKOLENIA:**
Szkolenia otwarte

Szkolenia na miarę

- **DORADZTWO (Consulting)**
- **NOWE TECHNOLOGIE**
- **DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZĄ**

Grupa DEMOS to gwarancja współpracy z rzetelnym, godnym zaufania i szacunku partnerem, liderem w dziedzinie doradztwa i szkolenia zawodowego.

To gwarancja profesjonalizmu i jakości. DEMOS posiada:

- **Certyfikat ISO 9001 w zakresie procedur szkoleniowych** wydany przez **AFAQ** (Francuskie Stowarzyszenie Jakości) (**Wersja 2000**),
- **Certyfikat OPQF.**

Dla wszystkich podmiotów współtworzących Grupę DEMOS nadrzędnym hasłem jest hasło:
JAKOŚĆ TO NASZ PRIORYTET!

Zważywszy na powyższe Konsultanci, Trenerzy i Pracownicy DEMOS Polska, tak jak w przypadku całej Grupy DEMOS, stale doskonalą i dostosowują naszą ofertę i metody szkoleniowe do potrzeb, oczekiwań, wymagań i sytuacji Klientów.

Instytut DEMOS – Europejski Instytut Badawczo-Rozwojowy

Doskonałym przykładem powyższego stwierdzenia jest utworzony w ramach Grupy DEMOS INSTYTUT DEMOS, Europejski Instytutu Badawczo-Rozwojowy i Szkolenia. Struktury Instytutu DEMOS zajmują się rozwojem nauk o człowieku i nauk społecznych ze szczególnym naciskiem położonym na społeczny rozwój organizacji i zatrudnionych w nich pracowników.



Celem Instytutu DEMOS jest wykorzystanie, doskonalenie i wdrożenie wiedzy z dziedziny nauk społecznych w procesie kształcenia ustawicznego pracowników podmiotów gospodarczych, uczestników rynku pracy, a także bezrobotnych w ramach systemu funkcjonowania przedsiębiorstw, instytucji i jednostek.

Europejski Instytut Badawczo-Rozwojowy i Szkolenia, Instytut DEMOS ma za zadanie „przenieść” wiedzę akademicką w obszar funkcjonalny życia gospodarczego i społecznego.

Instytut DEMOS – Europejski Instytut Badawczo-Rozwojowy i Szkoleń wykorzystując doświadczenie i prowadzone badania kształtuje nowe wzorce i normy w procesie ustawicznej edukacji dorosłych. Tym samym Instytut współtworzy metodykę nauczania podnosząc ostateczne efekty kształcenia, a poprzez to wzmacniając wartość potencjalnych uczestników.

Europejski Instytut Badawczo-Rozwojowy i Szkoleń koncentruje się na najważniejszych obszarach życia i powiązanych z nimi dziedzinach, jak: edukacja, kształtowanie, socjologia organizacji, procesy regulujące zjawiska społeczne tak na poziomie społeczeństwa, jak i poszczególnych organizacji, także satysfakcji społecznej i efektywności rynku pracy.

Instytut DEMOS wykorzystuje w swojej działalności doświadczenia Grupy DEMOS we wszystkich krajach, gdzie realizował projekty.

DEMOS – zakres usług szkoleniowych

Oferta szkoleniowa Grupy Demos sytuuje ją wśród największych ofert szkoleniowych w Europie. Kluczowe obszary aktywności szkoleniowej DEMOS Polska:

1. Struktura oferty szkoleniowej

- **Szkolenia otwarte – ponad 1400 rodzajów kursów w 14 obszarach kompetencji:**
 - Rozwój zasobów ludzkich
 - Metody i techniki zarządzania
 - Efektywna komunikacja i rozwój osobisty pracowników
 - Marketing i sprzedaż
 - Bankowość i finanse
 - Kontrola procesów przemysłowych i jakości
 - Logistyka – transport i zaopatrzenie
 - Informatyka, obliczenia i przetwarzanie danych
 - Prace biurowe, sekretariat, recepcja
 - Doradztwo i szkolenia adresowane do społeczności lokalnych
 - Doradztwo i szkolenia w sektorze służby zdrowia
 - Zagadnienia ochrony środowiska
 - Języki obce
 - Edukacja z wykorzystaniem nowoczesnych technik informatycznych – e-learning
- **Szkolenia na zamówienie**, dostosowane do oczekiwań przedsiębiorstw i instytucji
- **Programy szkoleniowe zdalnego kształcenia w trybie on-line** opracowane na zamówienie klienta; materiały na CD-ROMach towarzyszące kursom szkoleniowym jako wprowadzenie, jako ich kontynuacja lub jako samodzielne programy samokształcące.

2. Rozwijanie i budowanie potencjału zasobów ludzkich

Doświadczenia firmy DEMOS obejmują także projektowanie i rozbudowę **Planów Rozwoju Zasobów Ludzkich**:

- doradztwo w zakresie organizacji i restrukturyzacji instytucji publicznych oraz przedsiębiorstw sektora prywatnego
- projektowanie planów rozwoju zasobów ludzkich, obejmujących aspekty instytucjonalne, finansowe, prawne i polityczne
- opisy zadań zawodowych

- praktyka zarządzania
- budowanie grup roboczych w ramach zespołów kierownictwa wykonawczego
- szkolenie personelu
- szkolenie trenerów
- rozwijanie umiejętności komunikowania się
- zarządzanie czasem

3. Pomoc techniczna w rozwijaniu krajowych systemów edukacji ustawicznej i szkolenia zawodowego

W Polsce DEMOS uczestniczy w projektach z zakresu kształcenia ustawicznego dorosłych, opracowuje wspólnie z polskimi agendami rządowymi standardy kompetencyjne, edukacyjne i ewaluacyjne właściwe przedmiotowym zakresom. Na poziomie krajowych systemów edukacyjnych udziela wsparcia merytorycznego w celu unowocześniania i rozwoju **systemów szkolenia zawodowego**. Proponowana metodologia działa według następującego schematu:

Diagnoza istniejących systemów

- Wspieranie polityki poszczególnych państw w procesie organizowania ich systemów szkolenia zawodowego
- Wspieranie tworzenia struktury prawnej i finansowej (zaangażowanie organizacji zawodowych, sektora prywatnego itd.)
- Opracowywanie i wdrażanie struktur szkoleniowych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym
- Organizowanie centrów badań rynku pracy i procesów zarządzania, oraz centrów doradztwa
- Wdrażanie systemów szkoleniowych w zakresie kontroli jakości szkoleń

DEMOS Polska wykorzystuje w swoich działaniach koncepcję zarządzania cyklem procesu (**Project Cycle Management, PCM**) wraz ze schematem logicznym (**logical framework**).

DEMOS Polska adresuje swoje usługi do:

- **Przedsiębiorstw i organów administracji lokalnej:**

Doradztwo i pomoc techniczna w zakresie:

Rozwoju umiejętności w procesach administracyjnych, handlowych i produkcyjnych

Diagnozowania działalności i opracowywania strategii

Wdrażania systemów informatycznych

Pomocy w zarządzaniu projektami

- **Wielonarodowych korporacji** – wdrażając określone zasady w ich spółkach afiliowanych

DEMOS oferuje narzędzia z zakresu doradztwa w zarządzaniu, pomagając w ten sposób przedsiębiorstwom w procesie internacjonalizacji, w zarządzaniu zespołami, w których znajdują się przedstawiciele różnych obszarów kulturowych i w upowszechnianiu wspólnej etyki korporacyjnej.

- **Instytucji finansujących** (Unia Europejska, Bank Światowy, Afrykański Bank Rozwoju itp.) – w ramach wspomaganych przez nie programów rozwoju i współpracy gospodarczej – świadczymy usługi doradztwa, pomocy technicznej i szkolenia. Nasze działania obejmują pięć głównych dziedzin:

Wspieranie rozwoju sektora prywatnego

Wspieranie decentralizacji oraz wspólnot lokalnych

Doradztwo i szkolenia w sektorze lecznictwa

Doradztwo i szkolenia w dziedzinie ochrony środowiska

Rozwój zasobów ludzkich i instytucji

DEMOS szkoli również pracowników nowych instytucji, np. poprzez cztery *Framework Contracts* w Komisji Europejskiej.

- Rozwijamy współpracę partnerską z **lokalnymi organizacjami szkoleniowymi** w celu optymalizacji transferu umiejętności i doświadczenia.

Rozwijanie współpracy z zasobami lokalnymi jest istotnym warunkiem sukcesu międzynarodowego i doskonalenia transferu umiejętności.

Jeśli są Państwo zainteresowani bardziej szczegółowymi informacjami na temat naszych działań, prosimy o kontakt:

Francja: DEMOS, 20, rue de l'Arcade 75008 Paris
(33-1-44 94 28 98 FAX: 33-1-44 94 14 42
e-mail: international@demofr.fr)

DEMOS Polska Sp. z o.o.
00-113 Warszawa, ul. Emilii Plater 53
tel. 022/ 370 52 12, fax 022/ 370 52 10
e-mail: mhunin@demospolska.pl

Opracowanie:
Małgorzata Hunin
DEMOS Polska, Warszawa



Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach

Fundation for Promotion
of Entrepreneurship

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości z siedzibą w Suwałkach powstała we wrześniu 1993 roku z inicjatywy ówczesnych Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej Panów Michała Boni oraz Jacka Kuronia. Ponadto Fundatorami byli Wojewoda Suwalski oraz Agencja Rozwoju Regionalnego ARES.

Fundacja powstała w celu przeciwdziałania i łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia. Intencją fundatorów było skupienie w jednym miejscu pełnego wyboru usług dla przedsiębiorców i bezrobotnych poszukujących szans własnego rozwoju.

Swoje cele Fundacja realizuje poprzez następujące działania:

- Promocję przedsiębiorczości w postaci organizacji konferencji, misji gospodarczych, spotkań z potencjalnymi kontrahentami, wydawanie biuletynów informacyjnych,
- Szkolenia i seminaria dla kadry zarządzającej, dla pracodawców, dla bezrobotnych,
- Wspieranie finansowe,
- Doradztwo konsultacyjno-prawno-ekonomiczne i wszelkie inne działania promujące działalność gospodarczą i rozwój regionalny.

W Radzie Programowej Fundacji zasiadają przedstawiciele Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej, sprawując stały nadzór nad jej działalnością i prawidłowym wydatkowaniem powierzonych Fundacji środków finansowych.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości od początku współuczestniczy w tworzeniu i rozwijaniu przedsiębiorczości, wspomaga lokalny rozwój gospodarczy. Uczestniczy we wszystkich inicjatywach, mających na celu rozbudowanie potencjału gospodarczego, w wyniku których mogą powstać nowe miejsca pracy.

Należy stwierdzić, iż zarówno pod względem organizacyjnym, technicznym i merytorycznym FRP przygotowana jest do aktywnego uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Nasze doświadczenia w zakresie rozwoju lokalnego, wspierania przedsiębiorczości, promocji i marketingu, zdobyte w okresie 9 lat funkcjonowania Fundacji oraz kadra i zespół ekspertów, współpracujących pozwalają na właściwe umiejscowienie Fundacji w działaniach podejmowanych przez władze administracyjne zarówno państwowe, jak i samorządowe wszystkich szczebli – włącznie ze szczeblem centralnym.

Fundacja była jednym z inicjatorów stworzenia programu rozwoju społeczno-gospodarczego dla województwa suwalskiego. Program taki został zatwierdzony w czerwcu 1997 roku przez Sejmik Samorządowy Województwa Suwalskiego.

Od momentu powstania województwa podlaskiego Fundacja współpracuje z Zarządem Województwa Podlaskiego, Warmińsko-Mazurskiego. Aktywnie uczestniczy w tworzeniu lokalnych programów rozwoju inicjowanych przez samorządy lokalne różnego szczebla.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości przy realizacji celów statutowych związanych z rozwojem regionalnym i lokalnym współpracuje z:

- Biurem Euroregionu Niemen,
- Stowarzyszeniem Gmin Polskich Euroregionu Niemen,
- Stowarzyszeniem Gmin Wigry,
- Władzami samorządowymi województwa podlaskiego i warmińsko-mazurskiego,
- Administracją powiatową i gminną województwa podlaskiego i warmińsko-mazurskiego,
- Związkami pracodawców,
- Fundacjami i Stowarzyszeniami wspierającymi małe i średnie przedsiębiorstwa o zasięgu ogólnokrajowym,
- Związkami pracodawców,
- Bankami i innymi instytucjami finansowymi.

Przy realizacji programów współfinansowanych ze źródeł Unii Europejskiej współpracujemy między innymi z takimi uczelniami jak: Stiftung Grone Schule z Niemiec, Confedration College z Kanady, Stowlan Ltd z Wielkiej Brytanii, Aarchus Business College z Danii.

Fundacja dysponuje dobrze przygotowaną kadrą związaną z realizacją programów ukierunkowanych na rozwój lokalny, przede wszystkim z zakresu prawa, ekonomii, finansów, bankowości, marketingu i innych dziedzin. Wśród specjalistów są profesorowie polskich uczelni takich jak: Uniwersytet Warszawski, Szkoła Główna Handlowa, Uniwersytet w Białymstoku, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Wyższa Szkoła Służby Społecznej i Zarządzania.

Dla realizacji swoich działań statutowych Fundacja:

- została zarejestrowana w Centralnym Rejestrze Konsultacyjnym w Brukseli (rejestracja ta umożliwiła Fundacji dostęp do funduszy PHARE),
- została członkiem Krajowego Systemu Usług dla MŚP,
- działa w ramach projektu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i Banku Światowego TOR # 10
- została zarejestrowana w ewidencji niepublicznych placówek oświatowych,
- została członkiem założycielskim Sejmiku Gospodarczego Województwa Podlaskiego,
- fundacja uczestniczyła w Zjeździe Założycielskim Polskiego Stowarzyszenia Funduszy Pożyczkowych.

Celem stowarzyszenia jest:

- wspieranie rozwoju przedsiębiorczości na poziomie regionalnym i krajowym,
- reprezentowanie na szczeblu ogólnokrajowym interesów funduszy pożyczkowych oraz jednoczenie ich działań zmierzających do rozwoju regionów,
- oddziaływanie na kształtowanie ustawodawstwa gospodarczego wspierającego rozwój przedsiębiorczości,
- organizowanie wymiany doświadczeń pomiędzy instytucjami wspierającymi rozwój przedsiębiorczości z zakresie funduszy pożyczkowych dla małych i średnich przedsiębiorstw,
- współpraca z instytucjami rządowymi, samorządowymi, pozarządowymi, finansowymi i innymi realizującymi podobne cele w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i funduszy pożyczkowych,
- promocja funduszy pożyczkowych,
- współdziałanie z instytucjami krajowymi i zagranicznymi w zakresie pozyskiwania środków, tworzenia warunków finansowania i wymiany doświadczeń dotyczących funduszy pożyczkowych,
- podejmowanie inicjatyw i działań zmierzających do podnoszenia poziomu kwalifikacji i wiedzy polskich małych i średnich przedsiębiorców,
- wspieranie procesu integracji gospodarczej Polski z Unią Europejską oraz ułatwianie funduszom pożyczkowym współpracy z partnerami zagranicznymi.

Dla zwiększenia zakresu swojej działalności w lipcu 1995 roku Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości zgłosiła swój akces w konkursie na Program „Rozwój Małej Przedsiębiorczości” finansowany z pożyczki

Banku Światowego. Wniosek w sprawie utworzenia Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości uzyskał pozytywną ocenę Komisji oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

W ramach tego projektu Minister zlecił Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości zadanie utworzenia i prowadzenia Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości i przekazał środki finansowe na realizację tego projektu. Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości stanowi uzupełnienie działań Fundacji i wzbogacenie instrumentów finansowych oferowanych podmiotom gospodarczym przez Powiatowe Urzędy Pracy (pożyczki z Funduszu Pracy) i banki komercyjne (kredyty bankowe) województwa podlaskiego i warmińsko-mazurskiego.

W działalności Funduszu można wyróżnić 2 główne cele długofalowe.

Pierwszym jest pobudzanie aktywności osób bezrobotnych i kreowanie świadomości roli przedsiębiorczości. Realizacja tego celu pozwoli na rozwój prywatnej przedsiębiorczości i wykreowanie maksymalnie dużej liczby osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Zadania, które konsekwentnie wykonuje Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości, a które służą realizacji tej misji, to udzielanie pożyczek i wsparcia kapitałowego osobom bezrobotnym, pomoc w przygotowywaniu wniosków kredytowych oraz stały nadzór nad pożyczkobiorcami. Wszystko to jest wykonywane zgodnie z wymogami Banku Światowego i Regulaminem Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości.

Drugim celem jest integrowanie środowiska lokalnego poprzez zaangażowanie jego przedstawicieli w działalność Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości. Zostało to osiągnięte między innymi poprzez powołanie takiego składu komisji pożyczkowej, w skład której wchodzi przedstawiciele czterech różnych instytucji z terenu Suwałk.

Fundusz obsługuje dwie podstawowe grupy klientów:

- **przedsiębiorcy**, którzy prowadzą działalność gospodarczą i chcą stworzyć nowe miejsca pracy.

Są to firmy stosunkowo krótko funkcjonujące na rynku, rozliczające się na podstawie uproszczonych zasad opodatkowania (ryczałt, karta podatkowa, podatkowa księga przychodów i rozchodów), dla których barierą rozwoju stanowi brak odpowiedniego zabezpieczenia przy ubieganiu się o środki zewnętrzne na inwestycje. Dla tej grupy pożyczkobiorców udzielono 72 pożyczek na łączną kwotę 2 000 000 złotych;

- **nowo powstające podmioty gospodarcze.**

Jest to grupa o najwyższym poziomie ryzyka, a jednocześnie „najkosztowniejsza”. Wynika to z konieczności poświęcenia im większej ilości czasu szkoleniowego i konsultacji oraz większego ryzyka podejmowanej przez nich działalności, z powodu braku doświadczenia. Do dnia dzisiejszego dla tej grupy osób zostało udzielonych 67 pożyczek na łączną kwotę 1 320 000 złotych.

Zgodnie z podpisaną 25.04.1996 roku umową z Ministerstwem Pracy i Polityki Socjalnej, Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości rozpoczął działalność z kapitałem początkowym w wysokości 850 000 tysięcy złotych. Od momentu powstania Funduszu systematycznie rośnie liczba klientów zainteresowanych uzyskaniem wsparcia finansowego. Średnio, miesięcznie zgłasza się do Funduszu około 100–120 klientów. Po uzyskaniu wstępnych informacji i przedstawieniu zasad, na jakich można otrzymać pożyczkę i konieczności przedstawienia zabezpieczenia tylko niewielki procent klientów decyduje się na złożenie wniosku. Do dnia dzisiejszego Fundusz rozpatrzył 185 wniosków z tego 139 zostało zakwalifikowanych pozytywnie na ogólną wartość 3 320 000 tysięcy złotych, przy średniej wartości pożyczki ok. 25 000 tysięcy złotych.

Zgodnie z regulaminem Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości pożyczka może być udzielona do wysokości będącej wartością 20 000 USD. Minimalny wkład własny podmiotu ubiegającego się o pożyczkę wynosi 20% wartości przedsięwzięcia. Maksymalny okres spłaty wynosi 36 miesięcy, okres karencji wynosi 3 miesiące – w okresie karencji odsetki od pożyczki są splacane na bieżąco. Oprocentowanie jest uzależnione od okresu spłaty.

Zabezpieczenie spłaty należności z tytułu pożyczki wynosi minimum 100% kwoty podstawowej pożyczki. W każdym przypadku pożyczkobiorca wystawia weksel własny „in blanco” oraz inne dodatkowe zabezpieczenie w postaci: poręczenia osób trzecich, przewłaszczenia na zabezpieczenie własności środków

trwałych zakupionych przez pożyczkobiorcę lub innych dóbr pożyczkobiorcy wraz z cesją ubezpieczenia inne równoważne zabezpieczenie majątkowe.

Udzielenie 139 pożyczek pozwoliło na stworzenie 317 nowych miejsc pracy, oraz 67 podmiotów gospodarczych.

Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności struktura udzielonych pożyczek przedstawia się następująco:

- działalność produkcyjna – 15%,
- działalność usługowa – 36%,
- działalność handlowa – 49%.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach została laureatem dwóch, ogłoszonych przez Polską Fundację Rozwoju Przedsiębiorczości, konkursów na dotację na powiększenie kapitału Funduszu Pożyczkowego.

Konkursy te, przeprowadzone przez PARP, wynikały ze spełnienia zadań określonych w dokumencie pt. „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 r.” oraz „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2006 r.” i stanowi realizację polityki Rządu wobec MSP.

W wyniku wygranych Konkursów, Fundacja nasza otrzymała I dotację w wysokości 540 000 PLN oraz II w wysokości 850 000 PLN na wsparcie kapitałowe prowadzonego od 8 lat Funduszu Pożyczkowego.

Zgodnie z regulaminem Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości może działać na terenie całego kraju, jednakże w chwili obecnej przedsiębiorcy uzyskujący wsparcie finansowe pochodzą głównie z województwa podlaskiego i warmińsko-mazurskiego.

Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzony przez Fundację jest jedynym Funduszem tego typu w województwie podlaskim. Klienci Funduszu to podmioty gospodarcze działające na terenie województwa podlaskiego i warmińsko-mazurskiego. Dla naszych klientów bardzo ważnym atutem jest możliwość skorzystania z kompleksowej usługi – począwszy od doradztwa poprzez pomoc w opracowaniu wniosków do otrzymania wsparcia finansowego.

Informacje o Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości są udostępnione wszystkim zgłaszającym się do Fundacji klientom reprezentującym podmioty gospodarcze oraz organizacje pozarządowe i jednostki Samorządowe. Dostępne są również w Punktach Konsultacyjno-Doradczych prowadzących przez Fundację w Grajewie, Ełku oraz Węgorzewie.

Punkt Konsultacyjno-Doradczy jest prowadzony w ramach realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości projektu wynikającego z realizacji zadań zapisanych w dokumencie pt. „Kierunki działań Rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2006 roku”. Program jest współfinansowany ze środków Ministerstwa Pracy, Gospodarki i Polityki Społecznej. Celem tego projektu jest ułatwienie polskim małym i średnim przedsiębiorcom oraz osobom podejmującym działalność gospodarczą dostępu do podstawowych usług doradczych i informacyjnych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Punkty Konsultacyjno-Doradcze mogą być prowadzone przez osoby prawne, które:

- działają na rzecz rozwoju przedsiębiorczości,
- prowadzą działalność nie nastawioną na zysk,
- nie zalegają z opłacaniem podatków i składek na ubezpieczenia społeczne,
- w zakresie świadczonych usług posiadają doświadczenie oraz niezbędny potencjał ekonomiczny i techniczny.

W ramach usług świadczone są usługi informacyjno-doradcze, dotyczące min. podstaw prawnych rozpoczęcia działalności gospodarczej, podstaw finansowych i zasad opodatkowania prowadzenia działalności, możliwości uzyskania dodatkowych źródeł finansowania działalności, administracyjno-prawnych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej.

Jednym z priorytetów „Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego” jest tworzenie sprzyjających warunków dla rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości, między innymi poprzez stworzenie mechanizmów wspierających rozwój drobnej przedsiębiorczości poprzez system szkoleń i doradztwa, preferencyjnych kredytów, poręczeń kredytowych, a także inkubatorów przedsiębiorczości.

Fundusz Rozwoju Przedsiębiorczości stanowi uzupełnienie działań Fundacji i wzbogacenie instrumentów finansowych oferowanych podmiotom gospodarczym przez banki komercyjne (kredyty bankowe) i Powiatowe Urzędy Pracy (pożyczki z Funduszu Pracy). Zadania realizowane w ramach projektu wspierają i uzupełniają działania administracji państwowej i samorządowej w zakresie programu aktywnej walki z bezrobociem.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach od początku działalności pozyskiwała i pozyskuje środki finansowe na realizację programów z dostępnych źródeł pomocowych polskich i zagranicznych.

Dzięki powołaniu i obecności na naszym terenie Euroregionu Niemen mogliśmy realizować nasze cele statutowe i jako jedna z wielu instytucji pozyskiwać dotację na realizację projektów w ramach programów PHARE Współpraca Transgraniczna i Współpraca w Rejonie Morza Bałtyckiego.

Poniżej przedstawiamy kilka projektów, które uzyskały akceptację różnych komisji oceniających, były lub są obecnie w trakcie realizacji:

„Biblioteczka Euroregionu Niemen” (w ramach tego projektu została nawiązana współpraca z Miastem Druskienniki i została wydana płyta CD zawierająca prezentację Polskiej i Litewskiej części Euroregionu Niemen),

„Strategia Rozwoju obszarów przygranicznych Euroregionu Niemen” (w ramach tego projektu została nawiązana współpraca między przedstawicielami samorządów z polskiej części Euroregionu Niemen i z Euroregionu Pomerania oraz została wydana publikacja dotycząca zasad tworzenia strategii rozwoju regionalnego),

„Internetowy System Informacji Gospodarczej” (w ramach tego projektu została nawiązana współpraca z organizacjami pozarządowymi z Polskiej i litewskiej części Euroregionu Niemen i stworzona internetowa baza podmiotów gospodarczych),

„Integracja Osób Niepełnosprawnych w Euroregionie Niemen”

„Euroregionalny przegląd Twórczości Osób Niepełnosprawnych”

W ramach tych dwóch projektów została zapoczątkowana i jest rozwijana współpraca między instytucjami zajmującymi się osobami niepełnosprawnymi z Polski, Litwy i Niemiec. Odbyły się plenery malarskie, garncarskie, wikliniarskie. Został wydany kalendarz promujący twórczość osób niepełnosprawnych.

„Europa bez granic – partnerstwo na rzecz MŚP” – celem projektu jest zbudowanie sieci współpracy administracji samorządowej i instytucji pozarządowych na rzecz wspierania i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw. Priorytetem naszego programu jest wsparcie tych instytucji poprzez dostarczenie wiedzy na temat funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw w UE oraz przedstawienie doświadczeń na przykładzie Szwecji (standardów Unii Europejskiej),

„Partnerstwo Lokalne w rozwoju turystyki” – celem projektu jest wsparcie i rozwój instytucji turystycznych poprzez nawiązanie lokalnej współpracy. Docelowym założeniem projektu jest rozwój infrastruktury turystycznej na obszarze całego Euroregionu Niemen. Odbiorcami projektu w początkowej fazie będą turyści polscy i litewscy, docelowo jednak nasz projekt skierowany jest do lokalnych przedsiębiorców zajmujących się turystyką oraz do osób, które w wyniku wzrostu zapotrzebowania na infrastrukturę turystyczną, zajmą się jej rozwojem,

„Euroregionalna Sieć Partnerów” – celem programu jest stworzenie zintegrowanego systemu współpracy instytucji pozarządowych i administracji na rzecz osób niepełnosprawnych,

„System pomocy osobom niepełnosprawnym w zakresie pracy zawodowej” – celem projektu jest nawiązanie współpracy pomiędzy partnerami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie polskiej i litewskiej części Euroregionu Niemen. Ponadto celem programu jest wymiana doświadczeń pomiędzy instytucją niemiecką a instytucjami polskimi i litewskimi zajmującymi się osobami niepełnosprawnymi,

„Bezrobocie co robić – edycja 2001–2004” – Fundacja została wytypowana przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności do zarządzania tym programem w skali całego kraju. Zgodnie z zawartą umową Fundacja została zobowiązana do przygotowania i przeprowadzenia programu, którego celem było pobudzenie inicjatyw lokalnych i zachęcanie instytucji lokalnych do prowadzenia aktywnych działań na rzecz zapobiegania i przeciwdziałania bezrobociu poprzez realizację programów typu „outplacement”.

Program finansowany ze środków bezzwrotnej pomocy finansowej, znajdujących się w dyspozycji Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, której celem jest realizacja zadań określonych w Sekcji 201(a) ustawy Kongresu Stanów Zjednoczonych z 1989 roku o wspieraniu demokracji w Europie Wschodniej.

Realizacja tych projektów i nawiązanie za pośrednictwem Euroregionu Niemen nowych kontaktów z organizacjami samorządowymi i pozarządowymi pozwoliło Fundacji na stworzenie również innych projektów finansowanych ze środków Unii Europejskich z takich programów jak Leonardo Da Vinci, Phare/ ECOS OUVERTURE i inne.

Wszystkie realizowane dotychczas przez nas programy były przeprowadzone w sposób zgodny z założeniami i rozliczone zgodnie z wymaganiami donatorów. Okres dziewięciu lat pozwolił nam na zdobycie bardzo dużego doświadczenia w zakresie zarządzania i rozliczania programów pomocowych. Świadczy o tym również fakt, iż nasi partnerzy z Unii Europejskiej przystępując do realizacji nowych projektów zwracają się do naszej fundacji z kolejnymi ofertami współpracy i polecają nas innym organizacjom.

Na cele statutowe Fundacja otrzymała od Fundatorów w 1993 roku jednorazową kwotę – Fundusz założycielski – w wysokości 1,3 mln złotych, z czego:

1 200 000 zł przekazał Minister Pracy i Polityki Socjalnej;

100 000 zł przekazał Wojewoda Suwalski;

2 000 zł przekazała Agencja Rozwoju Regionalnego ARES.

Przez 12 lat swojej działalności Fundacja pozyskała dodatkowo z różnych źródeł kwotę 8,5 mln złotych. Łącznie w latach 1993–2004 Fundacja na realizację celów statutowych przeznaczyła kwotę ponad 10 mln złotych.

Obecnie Fundacja posiada:

majątek trwały wynoszący 1,3 mln zł (budynek, stanowiący własność Fundacji oraz środki trwałe a także wyposażenie), budynek, w którym prowadzony jest Warsztat Terapii Zajęciowej, dzierżawiony na okres 10 lat od władz samorządowych Gminy Filipów, Fundusz pożyczkowy w kwocie 3 mln zł rozdysponowany na wsparcie powstających nowych podmiotów gospodarczych.

Szczegółowe sprawozdania finansowe i merytoryczne z działalności Fundacji są corocznie zatwierdzane przez Radę Programową Fundacji i przekazywane do właściwych organów. Zgodnie z zaleceniami Rady Fundacji corocznie dokonywany jest zewnętrzny audyt finansowy, badający zgodność działania Fundacji z obowiązującym prawem. Wyniki audytu wskazują na wysoką rzetelność działania Fundacji w zakresie gospodarowania środkami finansowymi.

Fundacja w wyniku swoich działań statutowych wypracowała bardzo duży majątek trwały, pozwalający na realizację w sposób prawidłowy naszych celów statutowych. Majątek ten to nasza baza szkoleniowa, sale

wykładowe, nowoczesne pomoce dydaktyczne, sprzęt komputerowy ze stałym łączem internetowym oraz przede wszystkim dobrze przygotowana kadra. Programy, które Fundacja realizuje, coraz częściej współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości jest instytucją działającą na zasadzie non-profit. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa Fundacja nie może być instytucją działającą dla zysku. Realizowane przez naszą Fundację cele statutowe są usługami w większości nieodpłatnymi. Głównymi klientami Fundacji są osoby bezrobotne, w dużej mierze bez prawa do zasiłku. Lokalni przedsiębiorcy wymagają ciągłego wspierania finansowego, więc usługi przez nas świadczone nie mogą być przez nich wspierane.

Przedstawiając działalność Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości z siedzibą w Suwałkach zapraszamy jednocześnie Państwa do współpracy z naszą instytucją. Jesteśmy otwarci na wszelkie pomysły i wspólne działania na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju społeczno-gospodarczego.

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

16-400 Suwałki, ul. T. Kościuszki 62

tel. + 48 87 565 13 86, fax + 48 87 565 13 86 w. 201

www.frp.pl_biuro@frp.pl

Opracowanie:

Andrzej Wasilewski

Prezes Zarządu

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki



Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości w Mogilnie

Fundation for Development
of Regions and Entrepreneurship

Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości jest organizacją pozarządową utworzoną przez Rafała Lukstaedt i działającą od 01.01.2005 r. dla rozwoju regionów Rzeczypospolitej Polskiej.

Celami statutowymi Fundacji są między innymi:

- dążenie do rozwoju gospodarczego regionów,
- inicjowanie, wspieranie i upowszechnianie wiedzy o przedsiębiorczości, samorządności i demokracji, skupianie wokół idei Fundacji naukowców, dydaktyków, przedsiębiorców, rolników, działaczy społecznych w kraju i za granicą,
- inicjowanie i wspieranie działań społecznych lub gospodarczo użytecznych związanych z rozwojem gospodarki i nauki, edukacją i szkoleniami,
- inicjowanie i wspieranie działań zmierzających ku zmniejszeniu bezrobocia, przeciwdziałaniu jego pogłębianiu oraz działań zmierzających do likwidacji skutków bezrobocia,
- kultywowanie tradycji gospodarności oraz propagowanie i wspieranie gospodarności obywateli jako podstawy rozwoju ekonomicznego.



Projekt „IT – edukacja” realizowany jest poprzez organizację szkoleń i kursów obejmujących tematykę informatyczną. Realizowany jest dzięki wyposażonej w 15 jednostek komputerowych sali szkoleniowej z pełnym dostępem do Internetu



Projekt „edukacja” realizowany jest poprzez organizację szkoleń i kursów obejmujących tematykę prowadzenia działalności gospodarczej, kursy językowe i inne.

Fundacja dysponuje własną, odpowiednio przygotowaną salą szkoleniową, wyposażoną dodatkowo w multimedia

Cele i zadania Fundacja realizuje między innymi poprzez: współdziałanie z organami władzy, administracji samorządowej i rządowej oraz innymi fundacjami i organizacjami krajowymi i zagranicznymi.

Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości na co dzień współpracuje z mikroprzedsiębiorstwami i przedsiębiorstwami z sektora MSP. Świadczy usługi szkoleniowe, organizuje spotkania, konferencje i sympozja, których głównym celem jest dystrybucja wiedzy i kompetencji niezbędnych do wzrostu konkurencyjności firm działających we współczesnych realiach gospodarki rynkowej. Istotnym zakresem działań Fundacji jest niwelacja dysproporcji w dostępie mikro i małych przedsiębiorstw do najnowszych rozwiązań wspomagających prowadzenie działalności gospodarczej. Fundacja w swej działalności informacyjnej wykorzystuje nowoczesne media teleinformatyczne, np. w formie gazety internetowej- fakty24.pl (<http://www.fakty24.pl>).



Projekt „społeczeństwo informacyjne”, który jest realizowany dzięki prowadzeniu gazety internetowej fakty24.pl.

Gazeta jest pilotażowym projektem, który realizowany jest w powiecie mogileńskim, a po sprawdzeniu efektywności będzie mógł być wdrażany na terenie całego kraju



Projekt „Tour” realizowany jest poprzez prowadzenie biura informacji turystycznej.

Informacja turystyczna prezentuje ofertę powiatu mogileńskiego oraz partnerów: Gminy Trzebiatów, Powiatu Gryfickiego, Powiatu Tatrzańskiego, Gminy Istebna oraz Powiatu Sremskiego

Osoby pracujące i współpracujące z FRRiP posiadają doświadczenie zdobyte w realizacji projektu w ramach środków PAOW, gdzie prowadziły **Powiatowe Centrum Wspierania Przedsiębiorczości**. Współpracownicy w ramach pracy zawodowej zajmują się przygotowaniem wniosków o dofinansowanie dla Inwestycji Gminnych, Powiatowych oraz przedsiębiorców w ramach ZPORR. Ponadto byli członkami zespołu tworzącego projekt do EQUAL, którego wnioskodawcą było Starostwo Powiatowe w Mogilnie. Współpracownicy organizują i prowadzą szkolenia komputerowe dla przyszłych przedsiębiorców. Organizują również szkolenia i sympozja dla tych grup beneficjentów.



Projekt „ZIG” (Zespół Inicjatyw Gospodarczych) realizowany jest poprzez organizację imprez targowych, festynów gospodarczych takich jak np. festyn ogrodniczy

Opracowanie:

Rafał Lukstaedt

Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości
w Mogilnie

Ponadnarodowe Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

Organizacja partnerstw¹

Organization of Partnership

Współpraca ponadnarodowa (Transnational co-operation) jest zasadniczym elementem Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Przyczynia się ona do powstania znaczącej wartości dodanej dla partnerów, którzy pracują nad rozwiązaniem takich samych lub podobnych problemów. Może być również źródłem innowacyjności. Każde partnerstwo krajowe musi mieć przynajmniej jednego partnera z innego kraju członkowskiego. Ogólnie przyjętą zasadą jest, że w ramach EQUAL partnerstwa nawiązujące współpracę ponadnarodową powinny realizować projekty w ramach tego samego tematu.

Współpraca może przybierać różne formy:

1. Model 1: Wymiana informacji i doświadczeń

Ten model często odnosi się do wstępnej fazy współpracy międzynarodowej. Partnerzy wymieniają informacje na temat swoich strategii i kontekstu działania. Na tym etapie partnerzy nie definiują konkretnych wspólnych celów swojej współpracy. Przykładem może być sytuacja, gdy dwa (lub więcej) partnerstwa w różnych krajach pracują nad stworzeniem pakietu szkoleniowego dla grup nieuprzywilejowanych w celu przywrócenia ich na rynek pracy. Ich współpraca ponadnarodowa obejmuje w tym przypadku wymianę informacji o nich samych, różnej sytuacji i podejściu do rozwiązywanych problemów. Ciekawe pomysły rodzą się przeważnie w sposób niezamierzony, a w niektórych przypadkach transfer wiedzy, doświadczeń, czy ekspertyz może okazać się zupełnie bezużyteczny. Takie podejście do współpracy ponadnarodowej pomaga partnerstwu znaleźć punkty odniesienia dla swojej działalności i osiąganych efektów (benchmarking).

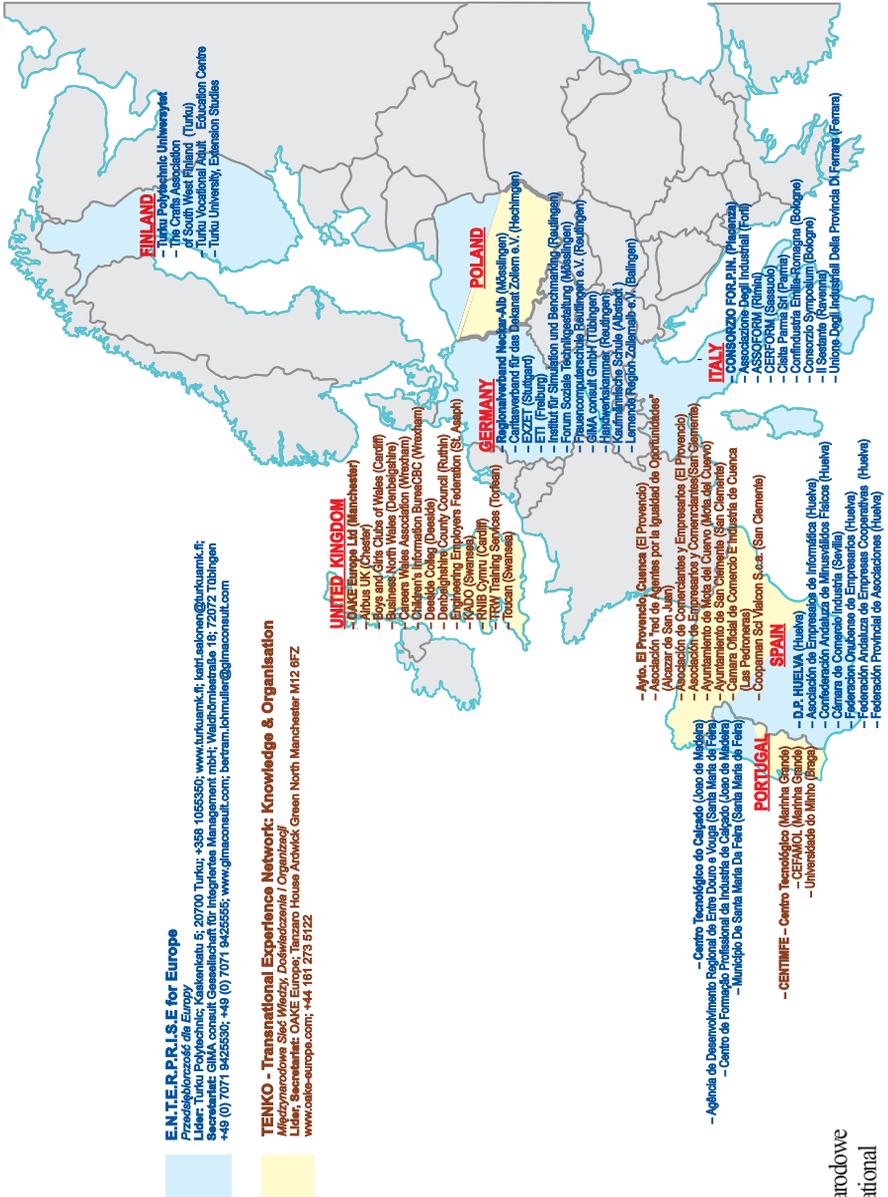
2. Model 2: Równoległe wypracowywanie innowacyjnego podejścia

W tym modelu partnerzy realizują konkretny wspólny cel, pracując niezależnie od siebie. Wymiana doświadczeń jest mniej ogólna niż w modelu pierwszym, a bardziej systematyczna i powiązana z realizowanym celem. Mając uzgodniony i wynegocjowany wspólny cel, partnerstwa systematycznie przekazują sobie wiedzę i innowacje. Ten model współpracy również przyczynia się do ustalenia punktów odniesienia dla swojej działalności i efektów.

3. Model 3: Import, eksport i adaptacja nowych rozwiązań do swojej sytuacji

Ten model jest zazwyczaj wariantem kontynuacji równoległego rozwoju (Model 2). Występuje w sytuacji, gdy dwa lub więcej, partnerstwa dzielą się rezultatami swojej pracy i każde z nich korzysta

¹ <http://www.equal.gov.pl>



Rys. 1. Partnerstwa Ponachardowe
 Fig. 1. Partnerships Transnational

z wymiany doświadczeń do ulepszenia swojego produktu (np. pakietu szkoleniowego dla grup ryzyka). Rezultatem takiej współpracy jest modyfikacja, ulepszenie swojego pakietu szkoleniowego poprzez adaptację niektórych rozwiązań zastosowanych przez partnera, który ma często większe doświadczenie w danej dziedzinie.

4. Model 4: Wspólny produkt lub system pracy – podział zadań w ramach realizacji wspólnego celu

Ten model współpracy dotyczy najczęściej partnerstw, które tworzą się na określony czas w celu rozwiązania konkretnego problemu. Partnerów łączy jednakowe postrzeganie problemu i intencja, aby znaleźć jego rozwiązanie ze świadomym wykorzystaniem swoich mocnych stron. Od początku jasno określone są etapy rozwiązywania problemu, a wynikające z nich zadania rozdzielone pomiędzy partnerów. W tym modelu partnerzy dobierają się na zasadzie uzupełnienia swoich doświadczeń i umiejętności. Tak rozumiane partnerstwo jest bliskie idei „twinningu”, czyli „zbliżniaczenia”, gdzie każdy z partnerów osiąga wielostronne korzyści ze współpracy z innymi.

5. Model 5: Dodatkowa działalność: wymiana nauczycieli, uczniów, głównych aktorów i innych

Wymiana trenerów, osób szkolonych i pracowników jest dodatkową działalnością, która często ma miejsce równoległe z realizacją czterech poprzednich modeli. Działania dodatkowe nie obejmują wizyt studyjnych, gdyż należą one do pierwszego modelu. W przypadku działań dodatkowych musi być ściśle określony ich cel w kontekście głównego wspólnego celu współpracy ponadnarodowej. Działania te służą najczęściej sprawdzeniu wspólnego produktu, wypróbowaniu stworzonego systemu itp.

Ogólnie rzecz biorąc płaszczyzną porozumienia pomiędzy partnerami nawiązującymi współpracę ponadnarodową może być: *realizacja wspólnego tematu, podobny rodzaj organizacji, problem podobnego rodzaju, praca na rzecz podobnej grupy docelowej*. Wszystkie te czynniki powinny być wzięte pod uwagę przy planowaniu i poszukiwaniu partnera z innego kraju członkowskiego. Partnera ponadnarodowego można szukać za pośrednictwem wspólnej europejskiej bazy danych (ECDB), która dostępna jest na stronie internetowej Komisji Europejskiej.

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju „Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności” uczestniczy w dwóch Partnerstwach Ponadnarodowych: TENKO i ENTERPRISE for Europe – rysunek 2.

Dane korespondencyjne autora:

Dorota Koprowska

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy

Radom

e-mail: dorota.koprowska@itee.radom.pl

TENKO – Transnational Experience Network: Knowledge & Organization – Międzynarodowa Sieć Wiedzy, Doświadczenia i Organizacji

TENKO Transnational Experience Network:
Knowledge & Organization

Cel główny współpracy ponadnarodowej:

Wymiana doświadczeń z zakresu:

- diagnozy potrzeb treningowych,
- uznawania i certyfikacji nabytych kompetencji,
- nowych metod szkoleniowych (w miejscu pracy, nauka na odległość, nauka samodzielna),
- procesów motywacyjnych dla osób o niskich kwalifikacjach oraz znajdujących się w połowie kariery zawodowej,
- zwiększania ludzkich możliwości zarządzania własnymi planami życiowymi,
- mobilizacji partnerów społecznych (przedsiębiorstw, związków zawodowych, organizacji społecznych, stowarzyszeń korporacyjnych) do przezwycięzania istniejącej kultury przedsiębiorstw wykorzystywania nisko wykwalifikowanej siły roboczej.

Cele wspólne Partnerstw Krajowych

- Wzajemna pomoc w rozwoju metod wspierania osób pracujących, przezwycięzających tradycyjne bariery szkoleniowe
- Walka przeciwko wszelkim formom wykluczenia oraz definiowanie i realizowanie strategii w celu zwiększenia możliwości szkoleniowych osób wykluczonych
- Promowanie wykorzystania nowych technologii informatycznych i komunikacyjnych (m.in. kształcenie mieszane) do podnoszenia kwalifikacji pracowników, wymiany dobrych praktyk oraz przezwycięzania barier w przeprowadzaniu szkoleń pracowniczych
- Promowanie społecznej odpowiedzialności MSP w kierunku stopniowej poprawy sytuacji osób nieuprzywilejowanych i dyskryminowanych
- Zwiększanie konkurencyjności MSP jako bazy dla rozwoju społecznego i ekonomicznego prowadzącej do podniesienia poziomu życia pracowników

Działania przewidziane do realizacji w ramach partnerstwa ponadnarodowego

- Spotkania ponadnarodowych koordynatorów (1/6 miesięcy)
- Spotkania robocze (1/3 miesiące)
- Eksperymentalne Grupy Studyjne (wspólne wizyty i wymiana doświadczeń)

- Konferencje TENKO (w Polsce i Portugalii)
- Działania realizowane ze środków wspólnych (tłumaczenia, ewaluacja, edycja wspólnych dokumentów)

Produkty/rezultaty wynikające ze współpracy ponadnarodowej

Produkty będą dostarczone w formie: papierowej, CD-ROM, stron internetowych, magazynów tematycznych itd. Będą to:

- Zbiór dobrych praktyk (jeden przykład na każdy kraj)
- Zbiór raportów o dobrych praktykach (na poziomie narodowym i ponadnarodowym) zebranych podczas wizyt studyjnych i konferencji
- Innowacyjne doświadczenia i metodologie szkoleniowe
- Strona Internetowa TENKO
- Ponadnarodowe Studium Przypadku (temat do ustalenia)
- Doświadczenia w zakresie odpowiedzialności społecznej MSP (równoważenie życia prywatnego i zawodowego, warunki pracy, szkolenia profesjonalne, korzyści socjalne w MSP)
- Metodologia upowszechniania zdobytej wiedzy i doświadczeń
- Ponadnarodowy Raport Ewaluacyjny

Liderem Partnerstwa Ponadnarodowego jest: OAKE Europe Ltd., firma konsultingowa, Manchester, Wielka Brytania

Kraje biorące udział w partnerstwie międzynarodowym

- **Portugalia** (Centrum Technologiczne Przemysłu Odlewczego i Tworzyw Sztucznych; organizacja non-profit),
- **Hiszpania** (Ayto. El Provencio, Cuenca; władze regionalne),
- **Polska** (Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, jednostka naukowo-badawcza).

Każdy kraj biorący udział w Partnerstwie Ponadnarodowym jest liderem Partnerstwa Krajowego. Poniżej przedstawiono nazwy Krajowych Partnerstw na Rzecz Rozwoju i instytucje w nich uczestniczące.

Wielka Brytania: ASAPH: UK-gb171

Lider projektu: OAKE Europe Ltd., Manchester, firma konsultingowa

Partnerzy krajowi:

- Airbus UK – przedsiębiorstwo prywatne, Chester,
- Boys and Girls Clubs of Wales – prywatna organizacja non-profit, Cardiff,
- Business North Wales – stowarzyszenie, Denbeighshire,
- Careers Wales Association - organizacja publiczna, Wrexham,
- Children’s Information Burea/Wrexham CBC – władze publiczne, Wrexham,
- Deeside Colleg – uniwersytet, Deeside,
- Denbeighshire County Council – władze publiczne, Ruthin,
- Engineering Employers Federation – stowarzyszenie, St.Asaph,
- KADO – przedsiębiorstwo prywatne, Swansea.

- RNIB Cymru – organizacja non-profit, Cardiff,
- TRW Training Services – instytucja prywatna, Torfean,
- Toucan – przedsiębiorstwo prywatne, Swansea,

Cel projektu: głównym celem projektu realizowanego w ramach partnerstwa ASAPH jest wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (IT) pod kątem umożliwienia pracownikom dostępu do szkoleń i podnoszenia ich kwalifikacji. Projekt skierowany jest w szczególności do pracowników dyskryminowanych bądź nierówno traktowanych. Zakłada także pomoc dla pracodawców w celu wytworzenia swego rodzaju kultury odpowiedzialności socjalnej zarówno przed pracownikami (np. pogodzenie życia osobistego z zawodowym), jak i lokalnymi społecznościami. Projekt zakłada opracowanie innowacyjnych metod treningowych zwiększania szans pracowników na rynku pracy.

Działania: Planowane działania w ramach projektu krajowego obejmują: dostarczanie treści szkoleniowych/kursów dla konkretnych grup klientów z użyciem innowacyjnych metod bazujących na technologiach informatycznych i komunikacyjnych; pomoc w rozwijaniu współpracy szkoleniowej pomiędzy dużymi i małymi przedsiębiorstwami; identyfikację umiejętności/potrzeb szkoleniowych dla pewnych grup zawodowych, np.: pracownicy dyskryminowani lub znajdujący się w mniej korzystnej sytuacji ze względu na niepełnosprawność, pracę zmianową, opiekę nad dzieckiem oraz/lub osoby z takich grup zawodowych jak nauczyciele, inżynierowie, menadżerowie itp. Dla realizacji tych działań zakłada się utworzenie portalu internetowego w celu dostarczania informacji związanych ze szkoleniami (takich jak kursy, metody szkoleniowe, zakres szkoleń zawodowych, akredytacja, sprawy finansowe itp.). Działania te mogą być realizowane przy przyjęciu podejścia generalnego lub mogą być skierowane do konkretnych osób czy grup zawodowych (w takiej sytuacji właściwym będzie przeprowadzenie wspomnianej powyżej analizy potrzeb szkoleniowych). Ponadto, możliwe jest utworzenie specjalnych linii internetowych, gdzie byłoby możliwe zwrócenie się z problemem zawodowym do profesjonalisty lub samodzielne jego rozwiązanie.

Portugalia: Safework, PT-2004-215

Lider projektu: CENTIMFE – Centro Tecnológico da Industria de Moldes e Ferramentas Especiais - organizacja non-profit, Marinha Grande

Partnerzy krajowi:

- CEFAMOL – Associação Nacional da Indústria de Moldes – organizacja non-profit, Marinha Grande
- Universidade do Minho, Uniwersytet, Braga

Cel projektu: podniesienie kwalifikacji pracowników przemysłu odlewniczego i tworzyw sztucznych MSP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zreorganizowanie MSP pod kątem zapobiegania wypadkom w pracy; zapewnienie rzeczywistej realizacji standardów bezpieczeństwa i higieny pracy; znalezienie metody integracji/reintegracji osób niepełnosprawnych i ofiar wypadków.

Działania: przeprowadzenie kampanii promującej bezpieczeństwo i higienę pracy; przeprowadzenie kampanii uświadamiającej konieczność znalezienia optymalnych rozwiązań godzenia życia zawodowego i prywatnego; utworzenie sieci wymiany informacji na temat bezpieczeństwa i higieny pracy – Forum Przedsiębiorczości. Produktami wynikającymi z realizacji projektu będą:

- przewodnik metodologiczny dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle odlewniczym i tworzyw sztucznych; przewodnik dobrych praktyk w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- internetowe narzędzie autooceny;
- biblioteka elektroniczna.

Planuje się również przeprowadzenie badań sektorowych, dotyczących (re)integracji kobiet w przemyśle.

Hiszpania: RELANZ@, ES-ES20040264

Lider projektu: Ayto. El Provencio, Cuenca; władze publiczne, El Provencio

Partnerzy krajowi:

- ASOCIACIÓN „RED DE AGENTES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES” – organizacja non-profit, Alcazar de San Juan,
- ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES Y EMPRESARIOS DE EL PROVENCIO – zrzeszenie pracodawców, El Provencio,
- ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y COMENRCIANTES DE SAN CLEMENTE – stowarzyszenie pracodawców, San Clemente,
- AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO – władze publiczne, Mota del Cuervo,
- AYUNTAMIENTO DE SAN CLEMENTE – organizacja publiczna, San Clemente,
- CAMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CUENCA – instytucja prywatna, Las Pedroneras,
- COOPAMAN SCL – organizacja społeczna, Las Pedroneras,
- VIALCON S.C.A. – organizacja społeczna San Clemente.

Cel projektu: Głównym celem projektu jest modernizacja oraz zwiększenie konkurencyjności i wydajności przedsiębiorstw w regionie, jak również stawienie czoła problemom strukturalnym związanym z aktualnym stanem zarządzania przedsiębiorstwami. Projekt zakłada pomoc w wytworzeniu nowej kultury zarządzania ukierunkowanej na rozwój regionalny i poprawę jakości życia mieszkańców regionu.

Działania: Projekt opiera się na utworzeniu trzech Centrów Zasobów Wspólnych (Centers of Shared Resources). Centra te będą odpowiedzialne za: polepszanie i modernizację konkurencyjności zarządzania; rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw; uświadomienie pracodawcom znaczenia: współpracy między firmami regionu, przejawiania odpowiedzialności społecznej, dbania o środowisko naturalne oraz wprowadzania nowych technologii. Ponadto centra te mają być ośrodkami tworzenia strategicznych planów rozwoju dla poszczególnych przedsiębiorstw oraz pomocy w zakresie organizowania szkoleń pracowniczych. Działalność ich ma się również skupiać wokół zapewniania równości szans na rynku pracy.

Poland: Idea for Success (PL-80)

Enterprise in network, Internet – on growth of competitiveness chance (PL-81)

Lider projektu: Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, jednostka naukowo-badawcza, Radom

Partnerzy krajowi:

- Towarzystwo ALTUM, stowarzyszenie, Rzeszów,
- EDUSERWIS Laks i Marciniak Spółka Jawna, spółka jawna, Poznań,
- Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze, stowarzyszenie, Szydłowiec,
- Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa,
- Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, fundacja, organizacja non profit, Suwałki,
- Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa,
- DEMOS Polska Sp. z o.o, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, Warszawa,

- Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego, uczelnia wyższa, Radom,
- Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, jednostka badawczo-rozwojowa, Warszawa,
- Gmina Miasta Radom, Radom,
- Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości, fundacja, Mogilno.

Cel projektu: przewidziane działania i rezultaty przedstawiono szczegółowo w niniejszej publikacji – rozdział: Partnerstwo na Rzecz Rozwoju.

W ramach Partnerstwa Ponadnarodowego TENKO w dniach 28–31.05.2005 r. przedstawiciele Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu odbyli wizytę studyjną u portugalskich partnerów w Marinha Grande Centrum Technologicznym Przemysłu Produkcji Form, Specjalnego Oprzyrządowania i Tworzywi Sztucznych CENTIMFE – Technological Center for the Mouldmaking, Special Tooling and Plastics Industries; Portugalskim Stowarzyszeniu Przemysłu Produkcji Form CEFAMOL – the Portuguese Association for the Mould Industry oraz firmach stowarzyszonych, przedsiębiorstwach przemysłu produkcji form z okolic Lizbony: TECNISATA Lda w Algueirao, JANZ – Mecânica de Precisão, S.A. w Paço De Arcos oraz ARIGOROSA – CUNHOS E CORTANTES, S.A. w Queluz Sintra. Na spotkaniach portugalskie instytucje reprezentowali m.in.: prezydent centrum Pan Joaquim Menezes, menedżer generalny Pan Rui Tocha, pani Cecilia Vicente – kierownik działu Innovation and Prospect, CEFAMOL – Portugalskie Stowarzyszenie Przemysłu Produkcji Formu reprezentował sekretarz generalny stowarzyszenia Manuel Oliveira. W trakcie wizyty omówiono i uszczegółowiono zadania przewidziane do realizacji w drugiej rundzie z portugalskimi partnerami projektu realizującymi swój projekt krajowy EQUAL „SafeWork – Safety and Health at Work”.

W przedsiębiorstwach przemysłu produkcji form z okolic Lizbony: TECNISATA Lda w Algueirao, JANZ – Mecânica de Precisão, S.A. w Paço De Arcos oraz ARIGOROSA - CUNHOS E CORTANTES, S.A. w Queluz Sintra zapoznano naszych przedstawicieli z wykorzystaniem technologii informatycznych w organizacji szkoleń dla kadr małych i średnich przedsiębiorstw, z uwzględnieniem osób pracujących przezwyciężających tradycyjne bariery w podejmowaniu kształcenia, ze standardami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz mechanizmami samoorganizacji małych firm.

Zorganizowane spotkanie partnerów pozwoliło na prezentację rezultatów działań realizowanych w ramach ich partnerstw narodowych. Przyjęto również ustalenia i uszczegółowiono zakres realizacji zadań, w tym uzgodniono obszary wymiany doświadczeń w ramach partnerstwa ponadnarodowego TENKO:

- Zakres przejmowanych rozwiązań międzynarodowych i warunków testowania ich w Polsce,
- Przykłady dobrych praktyk, w tym zastosowania nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w zdobywaniu wiedzy,
- Poznanie i praktyczne wykorzystanie szkoleń i innych inicjatyw ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zrozumienie barier szkoleniowych w samokształceniu oraz wykorzystania nowych technologii informatycznych w zdobywaniu wiedzy.

Dane korespondencyjne autora:

Hanna Całun, Rafał Wawrzyński

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom

e-mail:hanna.calun@itee.radom.pl

e-mail:rafal.wawrzyński@itee.radom.pl

Cel główny współpracy ponadnarodowej

Wspieranie przedsiębiorstw w obliczu zachodzących przemian społecznych, demograficznych i ekonomicznych oraz związanej z nimi potrzeby reorganizacji i restrukturyzacji dla zachowania ich konkurencyjności oraz miejsc pracy.

Cele wspólne Partnerstw Krajowych

- Wymiana i optymalizacja koncepcji i metod nauczania (ze szczególnym uwzględnieniem e-learningu)
- Identyfikacja i wymiana dobrych praktyk na polu zarządzania, produkcji, szkoleń oraz zasobów ludzkich
- Utworzenie i testowanie innowacyjnych środków i metod wspierania MSP
- Zwiększenie konkurencyjności MSP w wymiarze regionalnym, krajowym i międzynarodowym
- Promowanie i wzmacnianie sieci współpracy MSP
- Opracowanie innowacyjnych metod szkoleniowych bazujących na nauczaniu na odległość (kształcenie mieszane)
- Promowanie korzyści wynikających z prowadzenia szkoleń pracowniczych wśród przedsiębiorców i managerów

Działania przewidziane do realizacji w ramach partnerstwa ponadnarodowego

- Spotkania, warsztaty, konferencje
- Wirtualna sieć MSP
- Narzędzia pomocy dla MSP
- Opracowanie Wspólnego Podejścia
- Podręcznik Dobrych Praktyk
- Wizyty studyjne
- Benchmarking
- Ewaluacja i upowszechnianie

Liderem Partnerstwa Ponadnarodowego jest: Turku Polytechnic – Uniwersytet, Turku, **Finlandia**

Kraje biorące udział w partnerstwie międzynarodowym

- **Niemcy** (Regionalverband Neckar-Alb, władze regionalne),
- **Włochy** (Centrum Kształcenia Zawodowego, organizacja szkoleniowa),
- **Portugalia** (Centrum Technologii Obuwnictwa, organizacja non-profit),
- **Hiszpania** (Diputación Provincial de Huelva, władze regionalne).
- **Polska** (Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, jednostka naukowo-badawcza).

Każdy kraj biorący udział w Partnerstwie Ponadnarodowym jest liderem Partnerstwa Krajowego. Poniżej przedstawiono liderów krajowych Partnerstw na Rzecz Rozwoju, instytucje w nich uczestniczące oraz krótkie charakterystyki realizowanych przez nie projektów.

Germany: WIR (Wesentliche Ideen Realisieren – Wandlungskompetenz in der Region Neckar-Alb); DE-XB4-76051-20-BW/209.

Lider projektu: Regionalverband Neckar-Alb – władze publiczne, Mössingen.

Partnerzy krajowi:

- Caritasverband für das Dekanat Zollern e.V. – organizacja społeczna, Hechingen,
- EXZET Existenzgründerzentrum Stuttgart – stowarzyszenie, Stuttgart,
- European Telecoaching Institute e.V. (ETI) – stowarzyszenie, Freiburg,
- FH Reutlingen – Institut für Simulation und Benchmarking – publiczna instytucja edukacyjna, Reutlingen,
- Forum Soziale Technikgestaltung c/o talheimer consulting – przedsiębiorstwo prywatne, Mössingen,
- Frauencomputerschule Reutlingen e.V. – instytucja edukacyjna, Reutlingen,
- GiMA consult GmbH – przedsiębiorstwo prywatne, Tübingen,
- Handwerkskammer Reutlingen – izba handlowa, Reutlingen,
- Kaufmännische Schule Albstadt – publiczna instytucja edukacyjna, Albstadt,
- Lernende Region Zollernalb e.V. – stowarzyszenie, Balingen.

Cel projektu: wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw; zachowanie i tworzenie miejsc pracy w sektorze MSP; stworzenie i utrzymywanie „ducha przedsiębiorczości” w regionie; zwiększenie kompetencji zawodowych przedsiębiorców.

Przewidziane działania: opracowanie modułowych koncepcji szkoleniowych dla MSP z wykorzystaniem metod opartych na nauczaniu mieszanym (blended learning); opracowanie gier symulacyjnych dla MSP; przeprowadzanie szkoleń w zakresie podnoszenia kwalifikacji w zarządzaniu firmą oraz kształtowania zdolności do kierowania własną karierą; benchmarking dla MSP; udzielanie porad i konsultacji dla MSP.

Finland: ArtCraftMetal(FI-84)

Lider projektu: Turku Polytechnic – Uniwersytet, Turku

Partnerzy krajowi:

- The Crafts Association of South West Finland – organizacja publiczna, Turku,
- Turku Vocational Adult Education Centre – publiczna instytucja edukacyjna, Turku,
- Turku University, Extension Studies – uniwersytet, Turku.

Cel projektu: 1) wspieranie przedsiębiorców działających na polu sztuki i mediów w zakresie podnoszenia ich umiejętności biznesowych oraz zwiększania dochodowości i konkurencyjności prowadzonych przez nich firm; 2) zachowanie i zwiększanie ilości miejsc pracy w przemyśle metalowym w południowo-zachodniej części Finlandii.

Przewidziane działania: szkolenia, m.in. poprzez wideokonferencje i wykłady on-line; udzielanie porad i instrukcji; utworzenie międzynarodowej sieci przedsiębiorców, utworzenie modelu otwartego inkubatora przedsiębiorczości.

Italy: C.R.E.S.C.E.R.E. (Cambiamento e Riorganizzazione Economica in Settori Critici); IT-G2-EMI-0037.

Lider projektu: CONSORZIO FOR.P.IN. Formazione Professionale Industria – prywatna instytucja edukacyjna, Piacenza.

Partnerzy krajowi:

- ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI FORLI CESENA – zrzeszenie pracodawców, Forli,
- ASSOFORM RIMINI-Conorzio di Assindustria Rimini per la Formazione Professionale – prywatna organizacja edukacyjna, Rimini,
- CERFORM – Associazione riconosciuta per la formazione professionale – parapubliczna organizacja edukacyjna, Sassuolo,
- CISITA PARMA srl – prywatna instytucja edukacyjna, Parma,
- CONFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA – organizacja pracodawców, Bologna,
- CONSORZIO SYMPOSIUM – przedsiębiorstwo prywatne, Bologna,
- IL SESTANTE – prywatna instytucja edukacyjna, Ravenna,
- UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI FERRARA – związek zawodowy, Ferrara.

Cel projektu: Oszacowanie organizacyjnego i ludzkiego potencjału regionu; wspieranie rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników na wszystkich poziomach organizacyjnych danej firmy, ze szczególnym uwzględnieniem grup upośledzonych; ukierunkowanie pracowników na kreatywne podejście do rozwiązywania problemów; wzmocnienie lokalnej przedsiębiorczości.

Przewidziane działania: Projekt opiera się na współpracy różnych aktorów ekonomicznych regionu (przedsiębiorstwa, zrzeszenia, pracownicy). Realizacja projektu będzie przede wszystkim polegać na przeprowadzaniu szkoleń pracowniczych. Dla koordynacji działań związanych z realizacją celów założonych w projekcie zostanie utworzona tzw. Permanentna Grupa Robocza.

Portugal: Novos Rumos (Reconversão de Activos do Sector do Calçado para Novas Profissões); PT-2004-201.

Lider projektu: Centro Tecnológico do Calçado – **prywatna organizacja typu non-profit, Joao de Madeira.**

Partnerzy krajowi:

- AGENCIA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE ENTRE DOURO EVOUGA – prywatna organizacja typu non-profit, Santa Maria de Feira,
- Centro de Formação Profissional da Industria de Calçado – prywatna organizacja typu non-profit, Joao de Madeira,
- MUNICÍPIO DE SANTA MARIA DE FEIRA – władze publiczne, Santa Maria de Feira.

Cel projektu: utworzenie metodologii i struktur wspierających firmy sektora obuwniczego i sektorów z nim powiązanych, znajdujących się w potrzebie przeprowadzenia restrukturyzacji; stworzenie mechanizmu wspierania przekwalifikowania zawodowego; utworzenie mechanizmu rozpoznania umiejętności pracowników narażonych na zwolnienie; promowanie procesu transferu pracowników zagrożonych zwolnieniem wewnątrz danej firmy, do innych firm regionu bądź do firm działających w innych branżach; promowanie i wspieranie samozatrudnienia; rozwój metodologii dotyczącej procesów restrukturyzacyjnych i ich wpływu na dany sektor przemysłu, jak i na sytuację w regionie.

Przewidziane działania: oszacowanie liczby osób zagrożonych bezrobociem w regionie oraz firm przemysłu obuwniczego w potrzebie restrukturyzacji; utworzenie Planu Marketingowego do upowszechniania działań i rezultatów projektu; opracowanie metodologii tworzenia planów restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw, opracowanie przejrzystych procedur uznawania i zatwierdzania kompetencji; utworzenie Bazy Danych osób narażonych na bezrobocie; opracowanie metodologii i materiałów szkoleniowych.

Spain: ESPIRAL (ES-ES334)

Lider projektu: D.P. HUELVA – *władze publiczne, Huelva*

Partnerzy krajowi:

- ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE INFORMÁTICA – organizacja pracodawców, Huelva
- CONFEDERACIÓN ANDALUZA DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS – prywatna organizacja typu non-profit, Huelva
- CÁMARA DE COMERCIO INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE HUELVA – izba handlowa, Sevilla
- FEDERACION ONUBENSE DE EMPRESARIOS – organizacja pracodawców, Huelva
- FEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO – organizacja pracodawców, Huelva
- FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS DE HUELVA – prywatna organizacja typu non-profit, Huelva

Cel projektu: Głównym celem projektu jest umożliwienie/ułatwienie małym i średnim przedsiębiorstwom (MSP), osobom samozatrudnionym, pracownikom o niższych kwalifikacjach, pracownikom niepełnosprawnym, jak również pracownikom powyżej 45 roku życia przystosować się do nowych warunków społeczno-ekonomicznych, wynikających z rozwoju zaawansowanych technologii i nastaniem ery społeczeństwa informatycznego. Do celów szczegółowych należy m.in. pomoc pracownikom w celu uniknięcia długotrwałego bezrobocia spowodowanego niskim poziomem kwalifikacji, analiza kwalifikacji zawodowych pracowników, świadczenie usług doradczych dla MSP na temat wykorzystania nowych technologii do rozwoju firmy, rozwój metod szkoleniowych bazujących na nowych technologiach. Celem ostatecznym jest zwiększenie konkurencyjności firm regionu, poprawa jakości siły roboczej oraz stabilizacja zatrudnienia.

Przewidziane działania: Projekt przewiduje trzy kategorie działań: uświadomienie problemu/sytuacji, demonstracja i szkolenie. Metody obejmują warsztaty, konferencje, seminaria, wykorzystanie objazdowego autobusu (training bus) oraz organizację kursów on-line poprzez utworzenie platformy telekomunikacyjnej.

Poland: Idea for Success (PL-80)

Enterprise in network, internet- on growth of competitiveness chance (PL-81)

Lider projektu: Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, jednostka naukowo-badawcza, Radom.

Partnerzy krajowi:

- Towarzystwo ALTUM, stowarzyszenie, Rzeszów,
- EDUSERWIS Laks i Marciniak Spółka Jawna, spółka jawna, Poznań,
- Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze, stowarzyszenie, Szydłowiec,
- Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa,
- Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, fundacja, organizacja non profit, Suwałki,

- Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa,
- DEMOS Polska Sp. z o.o, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, Warszawa,
- Politechnika Radomska im. K. Pułaskiego, uczelnia wyższa, Radom,
- Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, jednostka badawczo-rozwojowa, Warszawa,
- Gmina Miasta Radom, Radom,
- Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości, fundacja, Mogilno.

Cel projektu, przewidziane działania i rezultaty przedstawiono szczegółowo w niniejszej publikacji – rozdział: Partnerstwo na Rzecz Rozwoju.

Dane korespondencyjne autora:

Iwona Kacak

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy

Radom

e-mail: iwona.kacak@itee.radom.pl

Konferencje, wydawnictwa, wydarzenia

Ogólnopolska Konferencja Naukowa Pedagogiczno-psychologiczne kształcenie nauczycieli

Radom, 17–18 listopada 2005 r.

Organizatorzy: Wydział Nauczycielski Politechniki Radomskiej, Wydział Pedagogiczny Uniwersytetu Warszawskiego, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy

Konferencja jest adresowana do pracowników naukowo-dydaktycznych wyższych uczelni, nauczycieli oraz pracowników ośrodków metodycznych.

Problematyka konferencji skupiać się będzie wokół teorii i praktyki psychologiczno-pedagogicznego przygotowania nauczycieli; programów kształcenia nauczycieli, nowych tendencji w dydaktyce akademickiej, problemów kształcenia na kierunkach pedagogicznych.

X Jubileuszowy Kongres Eksploatacji Urządzeń Technicznych

Stare Jabłonki, 6–9 września 2005 r.

Organizatorzy: Sekcja Podstaw Eksploatacji Komitetu Budowy Maszyn PAN, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy

Celem Kongresu będzie prezentacja wyników badań oraz procesów ich transformacji w rozwiązania praktyczne w obszarze budowy i eksploatacji maszyn, stanowiących podstawowe determinanty

zrównoważonego rozwoju gospodarki narodowej i europejskiej przestrzeni badawczej. Problematyka obrad będzie się skupiała wokół:

- prac naukowych i badawczo-rozwojowych w obszarze zaawansowanych technologii wytwarzania i eksploatacji,
- inteligentnych systemów monitorowania, diagnozowania i sterowania maszynami, procesami i ciągami technologicznymi,
- problemów rozwoju i badań bezpieczeństwa technicznego i ekologicznego,
- systemów transformacji wyników badań do zastosowań praktycznych.

Międzynarodowy Kongres Edukacyjny Edukacja polska w jednoczącej się Europie

Warszawa, 2–3 czerwca 2005 r.

Organizator: Zarząd Główny Związku Nauczycielstwa Polskiego

Na Kongresie przedstawiono strategię rozwoju edukacji w Polsce na najbliższe lata oraz główne problemy współczesnej, polskiej edukacji. Kongres poszukiwał odpowiedzi na pytania:

- „Jak podnieść jakość kształcenia”
- „Jak kształcić nauczyciela XXI wieku”
- „Jak kształtować relacje szkoły i środowiska”
- „Jak podnieść skuteczność wychowawczą szkoły”.

**Ogólnopolska Konferencja Naukowa
Współczesny paradygmat doradztwa
zawodowego w zastosowaniu praktycznym**
Łódź, 20–21 października 2005 r.

Organizator: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania

Konferencja dotyczyć będzie miejsca i roli doradztwa zawodowego w Polsce wobec nowych wyzwań XXI wieku.

**Międzynarodowa Konferencja Naukowa
Praca – Zawód – Rynek Pracy**
Zielona Góra, 23–24 listopada 2005 r.

Organizator: Uniwersytet Zielonogórski

Spotkanie jest kontynuacją cyklu konferencji organizowanych nt. „Przygotowanie i doskonalenie zawodowe pracowników”. Jest to dziesiąta konferencja z tego cyklu. Konferencja stanowić będzie forum przemysłów, wyników badań, poglądów i dokonaniań na progu XXI wieku, jak i kreślenia wizji, perspektywicznych kierunków rozwoju zaakcentowanej problematyki.

VII Łódzka Konferencja Andragogiczna
Łódź, 17–18 listopada 2005 r.

Organizator: Zakład Oświaty Dorosłych Uniwersytetu Łódzkiego

Konferencja dotyczyć będzie poszukiwania i konstrukcji paradygmatu uniwersalności w edukacji dorosłych.

Opracowanie:
Iwona Kacak
ITeE – PIB, Radom

Grzywacz J., Okońska A.:
*Venture capital a potrzeby kapitałowe małych
i średnich przedsiębiorstw*
SGH, Warszawa 2005

Podstawowym warunkiem rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw jest szeroki dostęp do kapitału. Jednym z licznych, obecnych na rynku funduszy inwestycyjnych jest venture capital. W publikacji wskazano na rozbieżność między szeroką ofertą funduszy venture capital a realnym dostępem do kapitału ze strony sektora MSP. Dokonano również porównania sytuacji na krajowym rynku venture capital z rynkiem europejskim i światowym.

Grzywacz J.:
*Bankowość elektroniczna w działalności
przedsiębiorstwa*
SGH, Warszawa 2004

W publikacji przeanalizowano zasady funkcjonowania bankowych usług elektronicznych i możliwości ich wykorzystania w działalności przedsiębiorstw. Uwzględniono nowoczesne formy obsługi przedsiębiorstwa gwarantujące skuteczność zarządzania środkami pieniężnymi. Opracowanie ma na celu wskazanie sposobów komunikowania się z bankiem z wykorzystaniem nowoczesnych technik. Szczegółowo przeanalizowano temat bezpieczeństwa bankowych usług elektronicznych. Na tym tle omówiono znaczenie regulacji prawnych, jak również czynniki hamujące rozwój elektronicznych usług bankowych, np. negatywne nastawienie przedsiębiorców preferujących tradycyjne formy obsługi.

Przedsiębiorco skorzystaj!
pod red. A. Forin, W. Powalki, A. Soczówki
PARP, Warszawa 2004

Publikacja była przygotowana w ramach realizacji programu „Kierunki działań rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw od 2003 do 2006 r.”. Opisano warunki i zasady korzystania przez przedsiębiorców z poszczególnych programów wsparcia.

Szczegółowo omówiono System wsparcia rozwoju przedsiębiorczości w Polsce i Krajowy System Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Przedstawiono formy pomocy rządu dla MSP, instrumenty współfinansowane w ramach programu PHARE 2002 i inne programy wsparcia na doradztwo i dotacje na inwestycje. Publikacja ma charakter informacyjny i poradnikowy dla przedsiębiorców ubiegających się o wsparcie.

WawszczykA.:

E-gospodarka: poradnik przedsiębiorcy
PARP, Warszawa 2003

Publikację poprzedza wprowadzenie i rys historyczny gospodarki elektronicznej rozumianej jako realizację procesów gospodarczych z wykorzystaniem środków elektronicznej wymiany danych. Autor zaprezentował podstawy prawne e-gospodarki na świecie i w Polsce. Zasady działania handlu elektronicznego, rozliczeń finansowych i bezpieczeństwa transakcji internetowych to podstawowe zagadnienia interesujące przedsiębiorcę, chcącego wprowadzić swoją firmę „do sieci”.

Lubiński M. (red.):

Poland International Economic Report 2004/2005
Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2005

Publikacja prezentuje najważniejsze wydarzenia w polskiej gospodarce w 2004 roku, dotyczące: polityki gospodarczej państwa, wskaźników makroekonomicznych, inwestycji, dochodów, inflacji, rynku pracy, rynku kapitałowego, bilansu handlu zagranicznego itd. Wydarzenia te ukazane są na tle sytuacji politycznych w kraju, jak również wskaźników gospodarki w skali globalnej. Publikacja zawiera również prognozę rozwoju sytuacji gospodarczej na 2005 rok z uwzględnieniem przewidywanej sytuacji politycznej.

Opracowanie
Joanna Tomczyńska
ITeE – PIB, Radom

Contents

□	Commentary	
	The european partnerships of network entrepreneurship – <i>Henryk Bednarczyk</i>	5
	Dorota Koprowska: Equal community initiative programme for Poland 2004–2006	7
□	Competitiveness of small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) – in Poland	
	Magdalena Trzos, Beata Poteralska: Innovativeness development of the small medium enterprises	9
	Rozalia Sitkowska: The support for development of the enterprises with structural funds	15
	Eleonora Rosmańska: Institutional support for SMEs	25
	Eleonora Rosmańska, Ryszard Ruta: The marketing model of advisory structure functioning for enterprises	34
	Krzysztof Symela: Vocational qualification standards and education for the European labour market	39
□	Partnerships for development	
	Dorota Koprowska: Entrepreneurship in the web – Internet the opportunity for growth of competitiveness	45
□	National partnerships for development	
	Iwona Kacak: Organization of Partnership	53
	Iwona Kacak: Institute for Terotechnology – National Research Institute	56
	Ireneusz Laks, Jacek Marciniak, Sabina Siemaszko: EDUSERWIS Laks and Marciniak – General Company	63
	Ireneusz Kubiś: ALTUM Association	68
	Piotr Adamski: Association Economic Forum of Szydłowiec	73
	Aleksander Kornatowski: Voivodeship Work Office in Warsaw	76
	Jerzy Żuchowski: The Casimir Pulaski Technical University in Radom	82
	Andrzej Stepikowski, Rafał Grzeszczyk: Radom Commune	91
	Jerzy Hoppe, Przemysław Śleboda: Research – Development Centre of the Graphic Arts Industry	95
	Norbert Pruszanowski, Edyta Doboszyńska: Polish Craft Union	101
	Małgorzata Hunin: DEMOS Poland - Ltd	105
	Andrzej Wasilewski: Foundation for Development of Entrepreneurship	111
	Rafał Lukstaedt: Foundation for the Development of Regions and Entrepreneurship	118
□	Transnational partnerships for development	
	Dorota Koprowska: Organization of Partnership	121
	Hanna Caluń, Rafał Wawrzyński: TENKO – TENKO Transnational Experience Network: Knowledge &	124
	Iwona Kacak: E.N.T.E.R.P.R.I.S.E. for Europe	129
□	Publications, conferences, events	135
□	Inhaltsverzeichnis	140
□	Содержание	141

Inhaltsverzeichnis

□	Kommentar	
	Europäische Partnerschaften der Netzinitiative – <i>Henryk Bednarczyk</i>	5
	Dorota Koprowska: Gemeinschaftsinitiative Equal für Polen 2004–2006	7
□	Wettbewerbsfähigkeit von kleinen Und Mittleren Unternehmen (KMU) in Polen	
	Magdalena Trzos, Beata Poteralska: Innovationsentwicklung des KMU-Sektors in Polen	9
	Rozalia Sitkowska: Unterstützung der Entwicklung des KMU-Sektors mit Hilfe von strukturalen Fonds	15
	Eleonora Rosmańska: Institutionelle Formen der KMU-Unterstützung	25
	Eleonora Rosmańska, Ryszard Ruta: Marketingsmodell einer die Tätigkeit der Unternehmen des KMU-Sektors unterstützenden Beratungsstruktur	34
	Krzysztof Symela: Standards der Berufsqualifikationen und Bildung für die Bedürfnisse des europäischen Arbeitsmarktes	39
□	Partnerschaften für entwicklung	
	Dorota Koprowska: Unternehmungssgeist im nez – internet als eine chance für die steigerung der wettbewerbsfähigkeit	45
□	Inlandpartnerschaft für die entwicklung	
	Iwona Kacak: Partnerschaftsorganisation	53
	Iwona Kacak: Institut für Terotechnik – Staatliches Forschungsinstitut	56
	Ireneusz Laks, Jacek Marciniak, Sabina Siemaszko : EDUSERWIS Laks und Marciniak offene Gesellschaft	63
	Ireneusz Kubiś: ALTUM Verband	68
	Piotr Adamski : Szydłowiec Verein Wirtschaftliches Forum	73
	Aleksander Kornatowski: Woiwodschaftsarbeitsamt in Warschau	76
	Jerzy Żuchowski: K. Pułaski Technische Hochschule in Radom	82
	Andrzej Stepanikowski, Rafal Grzeszczyk: Radom – Stadtgemeinde	91
	Jerzy Hoppe, Przemysław Śleboda: Forschungs-und Entwicklungszentrum für das graphische Gewerbe und Druckindustrie	95
	Norbert Pruszanowski, Edyta Doboszyńska: Polnisches Handwerksverband	101
	Małgorzata Hunin: DEMOS Polen GmbH	105
	Andrzej Wasilewski: Foundation für Initiativenentwicklung	111
	Rafal Lukstaedt: Foundation für Regionen-und Initiativenentwicklung	118
□	Internationale partnerschaften für entwicklung	
	Dorota Koprowska: Partnerschaftsorganisation	121
	Hanna Caluń, Rafal Wawrzyński: TTENKO Transnational Experience Network: Knowledge & Organization – Internationales Netz von Wissenschaft, Erfahrung und Organisation	124
	Iwona Kacak: E.N.T.E.R.P.R.I.S.E. for Europe – Initiative für Europa	129
□	Konferenzen, herausgegebenes, geschnehtes	135
□	Contents	139
□	Содержание	141

Содержание

□ Комментарий	
Европейские партнерства предпринимательства в сетях – <i>Хенрик Беднарчик</i>	5
Дорота Копровска: Программа общественной инициативы «EQUAL» для Польши 2004–2006	7
□ Конкурентоспособность малых и средних предприятий в Польше	
Магалена Тжос, Беата Потеральска: Новаторские развитие малых и средних предприятий	9
Розалия Ситковска: Поддержка развития предприятий структуральными фондами	15
Элеонора Росманьска: Институциональные формы поддержки малых и средних предприятий	25
Элеонора Росманьска, Рышард Руга: Маркетинговая модель консультационной структуры поддерживающей деятельность предприятий	34
Кжиштоф Сьмеля: Стандарты профессиональных квалификаций а обучение для европейского рынка труда	39
□ Партнерство на речь развития	
Дорота Копровска: Предпринимательство в сети – интернет шансом на конкурентоспособный рост	49
□ Общенародное партнерство на речь развития	
Ивона Кацак: Организация Партнерства	53
Ивона Кацак: Институт Технологии эксплуатации – Национальный исследовательский инспитут	56
Иренеуш Лакс, Яцек Марциняк, Сабина Семашко: Едусервис Лакс и Марциняк явное общество	63
Иренеуш Кубись: Товарищество «Альгум»	68
Пиотр Адамски: Общество Шидловецкое экономическое форум	73
Александр Корнаговски: Воеводское бюро по трудоустройству	76
Ежи Жуховски: Политехника Радомская им. К. Пуласкего	82
Андрей Степниковски, Рафал Гжешчик: Гмина города Радом	91
Ежи Хоппе, Пжемьслав Сьлебода: Центральный научно-развивающий центр печатной промышленности	95
Норберт Прушановски, Эльэта Добошиньска: Союз польского ремесла	101
Малгожата Хунин: «Демос» Польша Общество открытого типа	105
Андрей Василевски: Фонд развитие предпринимательства	111
Рафал Ликстаedt: Фонд развития регионов и предпринимательства	118
□ Наднациональное партнерство на речь развития	
Дорота Копровска: Организация Партнерства	121
Ханна Цалунь, Рафал Вавжиньски: «Тенко» Transnational Experience Network: Knowledge & Organization – Международная сеть знаний, опыта и организаций	124
Ивона Кацак: «E.N.T.E.R.P.R.I.S.E. for Europe» – Предпринимательство для Европы ..	129
□ Издательства, конференций, мероприятия	135
□ Contents	139
□ Inhaltsverzeichnis	140

Wskazówki dla autorów artykułów proponowanych do publikacji

Polish Journal of Continuing Education
Edukacja Ustawiczna Dorosłych

1. Redakcja czasopisma zamieszcza oryginalne teksty, dotyczące szeroko rozumianej oświaty dorosłych.
2. Objętość artykułu problemowego nie powinna przekraczać 6 stron (18 000 znaków) zaś informacje o konferencjach i recenzje książek do 2 stron (6000 znaków).
3. Artykuł powinien zawierać tytuł, słowa kluczowe, streszczenie (język polski i angielski), wprowadzenie, główną treść podzieloną na części z nagłówkami, wykaz literatury zatytułowany *Literatura*.
4. Wymagane są informacje o autorze (imię, nazwisko, miejsce pracy, adres do korespondencji, telefon, fax, e-mail), a także fotografię autora.
5. Artykuł należy przekazać lub przesłać redaktorowi wydania w formie drukowanej, w jednym egzemplarzu oraz w formie elektronicznej (dyskietka 3/4", poczta elektroniczna, CD-ROM).
6. Tekst artykułu powinien być opracowany w edytorze tekstu Microsoft Word 97 lub 2000. Format czcionki: Times New Roman 11 pkt. Odstępy pomiędzy wierszami pojedyncze.
7. Autorzy otrzymują egzemplarz autorski czasopisma.
8. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania skrótów i zmiany tytułów bez porozumienia z Autorem.

Współwydawca: Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy,
Radom www.itee.radom.pl/czasopisma

Kontakt: Iwona Kacak
e-mail: iwona.kacak@itee.radom.pl
tel. 048/ 360 68 19 lub 048/ 364 42 41 wew. 257

Guidelines for authors of articles considered for publication

in Polish Journal of Continuing Education

1. The journal editorial office welcomes original material in the field of adult education.
2. Manuscripts should be no more than 6 pages in length (18000 characters), information about conferences and book reviews should not exceed 2 pages (6000 characters).
3. Manuscripts should include the title, key words describing the content of the paper, two abstracts (one in Polish and one in English), introduction, main text with subheadings defining the sections of the paper, bibliography.
4. Required information about author(s) (author(s) name(s), each author's professional affiliation, mailing address and email address, telephone and fax number), author's photography.
5. Authors are requested to supply one hard copy of the manuscript - submitted to the editor as well as its electronic version (a floppy disc, email or CD-ROM).
6. A manuscript should be written in MS Word 97 or 2000 in Times New Roman 11-point font and single space between lines.
7. Authors receive one copy of the Journal.
8. The editor reserves the customary right to style and if necessary shorten material accepted to publication.

Co-editor: **Institute for Terotechnology National Research Institute**,
Radom: www.itee.radom.pl/czasopisma

Contact person: **Iwona Kacak**
e-mail: iwona.kacak@itee.radom.pl
tel. 0048 48 360 68 19 or 0048 48 364 42 41 ext. 257

Warunki prenumeraty

Czasopismo EDUKACJA USTAWICZNA DOROSŁYCH
Polish Journal of Continuing Education
można prenumerować:

w formie tradycyjnej cena 1 egz. 12 zł, prenumerata roczna – 48 zł;
w formie elektronicznej (płyta CD) cena 1 egz. 15 zł, prenumerata roczna 60 zł,
w formie papierowej i elektronicznej cena 1 egz. 20 zł, prenumerata roczna 80 zł,

kierując zamówienie pod adresem:
Wydawnictwo ITeE PIB
ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom
e-mail: sprzed.wydaw@itee.radom.pl
i wpłacając należność na konto:

BPHPBK S.A. | Oddział RADOM 30 1060 0076 0000 4014 7000 0338

Po upływie roku od wydania danego numeru czasopismo jest udostępniane (format pdf)
w wersji elektronicznej pod adresem: www.itee.radom.pl/czasopisma/default.htm