

SPOTKANIE

informacyjno-promocyjne

nt. projektu

***Wzmocnienie potencjału pracowników
niepublicznych instytucji rynku pracy***



ZARZĄDZAJĄCY PROJEKTEM:
Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

ORGANIZATOR SZKOLEŃ:
WYG International Sp. z o.o.



PRINCE2™ – zastrzeżony znak towarowy Office of Government Commerce,
użyto w broszurze wyłącznie w celach informacyjnych.

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	4
2. ZARZĄDZAJĄCY PROJEKTEM – Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A	7
3. ORGANIZATOR SZKOLEŃ – WYG International Sp. z o.o.....	8
4. ZAŁOŻENIA PROJEKTU „Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy”	9
4.1 Opis i cele Projektu	9
4.2 Beneficjenci Projektu	13
4.3 Metodyka zarządzania projektami PRINCE2™	14
4.4 Narzędzia informatyczne wspierające zarządzanie projektami	15
5. EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY – szanse i zagrożenia związane z realizacją projektów	17
5.1 Odniesienia do Europejskiej Strategii Zatrudnienia	17
5.2 Podsumowanie Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich – instrumentu finansującego inicjatywy rynku pracy	18
5.3 Problemy związane z realizacją projektów finansowanych z EFS	22
5.4 Założenia Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI 2007-2013	25
6. PODSUMOWANIE	47
7. DANE KONTAKTOWE	50

Szanowni Państwo,

W imieniu Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. chciałbym zaprosić Państwa do udziału w ogólnopolskim Projekcie szkoleniowym *Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy*.

Realizację Projektu powierzyło nam Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, akceptując nasz wniosek złożony w ramach działania 1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

Celem Projektu jest podniesienie wiedzy w zakresie nowoczesnych metod zarządzania projektami, finansami oraz skutecznego planowania działań i efektywnej realizacji przedsięwzięć finansowanych m.in. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Oferta szkoleniowa, jak i jej zawartość merytoryczna została przygotowana z myślą o pracownikach, kadrze zarządzającej oraz właścicielach niepublicznych instytucji rynku pracy.

Zaproponowane w ramach Projektu trójstopniowe szkolenia stwarzają Państwu unikatową możliwość zdobycia wiedzy i praktycznych umiejętności w zakresie strategicznego zarządzania projektami zgodnie z metodyką PRINCE2™ oraz poznania nowoczesnych narzędzi informatycznych wspierających procesy zarządzania. Organizację i prowadzenie szkoleń zlecieliśmy jednej z najbardziej doświadczonych firm szkoleniowo-doradczych – WYG International Sp. z o.o.

Zachęcam zatem do przestudiowania materiałów zawartych w niniejszej broszurze oraz do odwiedzenia strony internetowej Projektu www.potencjalkadr.pl, gdzie znajdą Państwo wyczerpujące informacje m.in. na temat zawartości merytorycznej szkoleń, założeń metodyki PRINCE2™ oraz warunków uczestnictwa w Projekcie.

Mam nadzieję, iż pozyskana w trakcie wykładów i warsztatów wiedza przyczyni się do wzmocnienia potencjału Państwa Instytucji, tworząc podstawy dla rozwoju organizacji rynku pracy w Polsce.

Kierownik Projektu

Artur Sawrycz



Wiceprezes Zarządu
Dolnośląskiej Agencji Rozwoju
Regionalnego S.A.

1. WPROWADZENIE

Jednym z mierników rozwoju społeczeństwa obywatelskiego jest udział organizacji pozarządowych w rozwiązywaniu problemów społecznych, zwłaszcza problemów ważnych dla ogółu społeczności, jak na przykład problemy dotyczące rynku pracy. Organizacje pozarządowe są ważnym uczestnikiem rynku pracy, a ich działania – istotnym uzupełnieniem działań administracji publicznej. Działalność organizacji pozarządowych jest przedmiotem badań prowadzonych zarówno przez agendy rządowe, jak i niezależne ośrodki akademickie. Wyniki tych badań¹, z jednej strony wskazują na rosnące znaczenie organizacji pozarządowych w rozwiązywaniu trudnych problemów społecznych, z drugiej zaś pozwalają na zidentyfikowanie barier ograniczających ich zdolność do realnego wpływu na bieg spraw.

W przypadku niepublicznych instytucji rynku pracy (często niewielkich, lecz bardzo aktywnych, najczęściej funkcjonujących w formie stowarzyszeń, związków bądź fundacji) taką barierę tworzą m.in. niewystarczające kwalifikacje personelu w zakresie planowania projektów i pozyskiwania wsparcia finansowego na ich realizację.

Fundusze strukturalne, w tym Europejski Fundusz Społeczny dają bardzo duże możliwości pozyskania środków finansowych na realizację przedsięwzięć podejmowanych w interesie regionalnych bądź lokalnych społeczności. Jednocześnie jednak nieumiejętne korzystanie z istniejących możliwości może spowodować poważne i bardzo realne zagrożenie dotyczące egzystencji instytucji wykorzystujących pozyskane środki. Dotyczy to także niepublicznych instytucji rynku pracy. Skąd może pochodzić to zagrożenie? Wnioski ze wspomnianych powyżej badań, a także własne doświadczenia Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. jako instytucji, która od 1994 roku pomyślnie zrealizowała kilkadziesiąt projektów finansowanych ze środków międzynarodowej pomocy, pozwalają stwierdzić, że głównymi źródłami tych zagrożeń w odniesieniu do znacznej liczby niepublicznych instytucji rynku pracy są:

1. Niewystarczający kapitał własny.
2. Niedostatki w merytorycznym przygotowaniu personelu do planowania, zarządzania i rozliczania projektów.
3. Niedostateczne zasoby kadrowe i braki w zapleczu techniczno-organizacyjnym.

Większość instytucji będących przedmiotem naszego zainteresowania, nie dysponuje wystarczającym majątkiem ani zasobami finansowymi, które byłyby porównywalne z wartością projektów obecnie finansowanych ze środków EFS. Jak już wspomniano, Europejski Fundusz Społeczny daje dużą możliwość prefinansowania (w formie zaliczek) kosztów ponoszonych w trakcie realizacji projektu. Tu właśnie może pojawić się pierwsze z wymienionych zagrożeń. Każdy wydatek nieudokumentowany lub udokumentowany niepoprawnie będzie uznany za wydatek niekwalifikowany i nie będzie podlegał refundacji. W przypadku kiedy został już sfinansowany z zaliczki, w późniejszym terminie instytucja zostanie zobowiązana do pokrycia go z własnych środków.

¹„Zapotrzebowanie organizacji pozarządowych na usługi szkoleniowe, doradcze i zewnętrzne finansowanie” PARP, 2004 r.

„Doskonalenie kwalifikacji PSZ w celu wdrażania europejskiej strategii zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES” IMC, 2005 r.

„Organizacje pozarządowe w społeczności lokalnej” WSiLiZ, 2005 r.

„Ocena Systemu Zarządzania i Wdrażania SPO RZL 2004-2006”

„Barierę ograniczające aktywność organizacji pozarządowych w wykorzystywaniu EFS” MGIP, 2005 r.

Przy projektach o budżetach wielkości kilku milionów złotych, jedna operacja finansowa tego typu może być przyczyną poważnych kłopotów.

Co do płynności finansowej – kwestie pozyskania kolejnych transz finansowych niejednokrotnie wydłużają się, w tym często z powodu niepoprawnie przygotowanych wniosków o płatność. Opóźnienia zawsze powodują pojawienie się problemów, niekiedy dramatycznych. Zdarza się, że instytucja realizująca projekt staje przed dylematem na co wykorzystać środki, które pozostają jeszcze w dyspozycji: zapłacić dostawcy za wykonane usługi czy wypłacić wynagrodzenia pracownikom.

Dla beneficjentów funduszy strukturalnych nie mniej istotnym czynnikiem ryzyka są wymogi Instytucji Wdrażających w zakresie zabezpieczenia należytego wykonania umowy (m.in. gwarancje bankowe, weksle). Powszechnie wiadomo, że wydatki związane z tymi zabezpieczeniami są kosztem kwalifikowanym pokrywanym ze środków projektu. Jednocześnie niewielu beneficjentów pamięta, że w przypadku nieumiejętnej i niepoprawnej realizacji projektu ewentualne uruchomienie przez Instytucję Wdrażającą wspomnianych zabezpieczeń może w skrajnych przypadkach doprowadzić do upadłości firmy.

Drugie zagrożenie nierozzerwalnie łączy się z pierwszym i wynika z ograniczeń w tak niepopularnej przez Instytucję Wdrażającą kategorii wydatków na zarządzanie projektem. W małych instytucjach rynku pracy w wielu przypadkach oszczędza się na tych wydatkach. Pracownicy siłą rzeczy są przeciążeni, pełnią wiele funkcji i wykonują różne obowiązki; muszą przeanalizować potrzeby przyszłych beneficjentów, opracować założenia projektu, rzetelnie zaprojektować budżet i harmonogram, skorelować przepływy pieniężne z terminami i wielkością kolejnych transz środków finansowych, a następnie zarządzać niejednokrotnie kilkudziesięcioosobowym zespołem ekspertów. Dodatkowo, jak już wspomniano na ich barkach spoczywa odpowiedzialność za kwalifikowanie i dokumentowanie wydatków oraz sporządzanie wniosków o płatność i raportów. Czy pomimo ich szczerych chęci i zaangażowania są w pełni do tego przygotowani? Czy są w stanie odpowiedzialnie podejmować decyzję, nie narażając na ryzyko instytucji dla której pracują? Jak wiemy, w wielu przypadkach decyzje o przygotowaniu wniosku podejmowane są „ad hoc” („bo są pieniądze”), bez przemyślenia jak później zakładane przedsięwzięcie będzie realizowane. Nie dość tego, na potrzeby prowadzenia projektu w momencie zaakceptowania wniosku, w pośpiechu uzupełnia się nieliczną kadrę o osoby przypadkowe, nieposiadające doświadczenia i odpowiednich kwalifikacji.

Zapewne istnieją w Polsce niepubliczne instytucje rynku pracy dysponujące na tyle dużymi własnymi zasobami kadrowymi i organizacyjno-technicznymi, że mogą pozwolić sobie na samodzielne realizowanie podejmowanych projektów. Jednak w większości przypadków słabość organizacyjna i finansowa powoduje, że wnioskodawcy zmuszeni są do współpracy z innymi instytucjami. Odbywa się to na ogół poprzez zlecenie im wykonania poszczególnych zadań merytorycznych i techniczno-organizacyjnych. Pojawiają się zatem problemy logistyczne (transport, zakwaterowanie, wyżywienie uczestników etc.), problemy związane z doбором i zarządzaniem zasobami ekspertów oraz doбором wykonawców usług, w tym w oparciu o Ustawę Prawo Zamówień Publicznych. Do tego dochodzi konieczność rozstrzygania zagadnień pomocy publicznej, a także licznych kwestii prawnych i podatkowych. Są to istotne elementy realizacji projektu, które w wielu przypadkach w momencie podpisania umowy „spadają” na niewystarczająco przygotowaną instytucję, posiadającą nieliczną kadrę. Niesie to za sobą ryzyko, które często jest niedoszacowane i niedoceniane.

Powyższe przemyślenia, jak i dostępna wiedza na temat wielkości środków przeznaczonych na realizację przedsięwzięć z zakresu rozwoju zasobów ludzkich w latach 2007-2013, zainspirowały nas do przygotowania projektu wzmacniającego potencjał kadr niepublicznych instytucji rynku pracy. Opierając się o wyniki prowadzonych badań, a także na podstawie własnych doświadczeń, przyjęliśmy założenie, że w nadchodzącym okresie wiodącą rolę odgrywać będą instytucje, które w praktyce zastosują efektywny model zarządzania projektami połączony z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi informatycznych. Założenie to oraz przeświadczenie, że o przewadze strategicznej i osiągnięciu konkurencyjnej pozycji wśród instytucji rynku pracy decyduje m.in. umiejętność właściwego doboru kadr, skutecznego zarządzania oraz planowania i kierowania projektami, dały podstawy do opracowania propozycji szczególnego programu szkoleniowego, opierającego się na sprawdzonej metodyce zarządzania projektami PRINCE2™, wspartej narzędziami informatycznymi.

Dzięki programowi szkoleń uczestnicy uzyskają wiedzę i praktyczne umiejętności w zakresie:

- zarządzania projektami, w tym zarządzania zasobami kadrowymi, finansowymi i technicznymi zgodnie z metodyką PRINCE2™;
- etapów procesu zarządzania projektem (potrzeby, wybór projektu, planowanie projektu, realizacja projektu, kontrola, ocena, zakończenie) zgodnie z metodyką PRINCE2™;
- zastosowania narzędzi informatycznych wspierających zarządzanie projektami, zgodnie z metodyką PRINCE2™.

Dodatkowo w ramach oferowanych w Projekcie szkoleń omawiane będą następujące kwestie:

- formy zabezpieczeń prawidłowej realizacji umów;
- kwalifikacja kosztów i zasady ich ewidencji;
- audyt wewnętrzny i jego rola;
- istota i znaczenie przygotowania harmonogramu płatności;
- prawo zamówień publicznych;
- pomoc publiczna;
- sprawozdawczość finansowa i merytoryczna;
- dobre i „złe” praktyki dotyczące realizacji projektów.

Zaplanowane trójstopniowe szkolenia skierowane są do pracowników, kadry zarządzającej oraz właścicieli instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia, instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Mamy nadzieję, że zaproponowane przez nas zestawienie tematyczne szkoleń pozwoli na wzmocnienie wśród personelu Państwa Instytucji postawy przedsiębiorczej, zdecydowanej i nastawionej na osiąganie sukcesów. Zdobyta w ramach Projektu wiedza powinna zagwarantować uzyskanie kwalifikacji koniecznych do tego, aby sprawnie zarządzać prowadzonymi projektami, kierować zespołem ludzkim oraz w jak największym stopniu zminimalizować ryzyko związane z realizacją przedsięwzięć o dużej wartości i złożoności.

2. ZARZĄDZAJĄCY PROJEKTEM **– Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.**

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. jest jedną z wiodących na Dolnym Śląsku instytucji o charakterze doradczo-szkoleniowym, wyspecjalizowaną w dziedzinie zarządzania projektami społeczno-gospodarczymi.

Strategicznym celem aktywności Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. jest wspieranie przedsiębiorstw, instytucji otoczenia biznesu (w tym instytucji rynku pracy) oraz jednostek samorządu terytorialnego, w budowie silnej, opartej na wysokiej konkurencyjności gospodarki rynkowej.

Dorobek Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. stanowią liczne przedsięwzięcia zrealizowane w zakresie:

- doradztwa gospodarczego i inwestycyjnego,
- wspierania rynku pracy,
- promocji gospodarczej oraz integracji europejskiej,
- kształcenia młodzieży oraz osób dorosłych pragnących uzyskać kwalifikacje poszukiwane na regionalnym rynku pracy,
- obsługi projektów inwestycyjnych wraz z pełnieniem funkcji Inżyniera Kontraktu,
- organizacji postępowań o udzielenie zamówienia publicznego.

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. posiada bogate doświadczenie w zakresie realizacji projektów ukierunkowanych na obszary kreowania aktywnej polityki zatrudnienia oraz aktywizacji różnych grup społecznych. Wieloletnie doświadczenie DARR S.A. zdobyte w tym zakresie oraz potencjał merytoryczny pracowników stanowią solidną podstawę dla realizacji tego rodzaju projektów.

Podmioty zainteresowane rozwojem oraz doskonaleniem organizacji w aktualnej ofercie DARR S.A. znajdują szeroką gamę usług wspierających zarówno realizację projektów inwestycyjnych, dotyczących planowania rozwoju lokalnego i regionalnego, jak również inicjatyw w zakresie rozwoju kadr oraz doskonalenia zasobów ludzkich. Spośród licznych projektów wdrażanych przez Agencję przeważają przedsięwzięcia ukierunkowane na obszary aktywnej polityki rynku pracy oraz aktywizacji osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, wzmacniania konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz wspierania potencjału instytucji publicznych. Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. oferuje również usługi w zakresie realizacji przedsięwzięć infrastrukturalnych współfinansowanych przez Unię Europejską, pełniąc m.in. funkcję Inżyniera Kontraktu.



ZARZĄDZAJĄCY PROJEKTEM:
Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
ul. Wysockiego 10, 58 - 300 Wałbrzych
tel. (74) 842 69 04, fax (74) 842 35 66
e-mail: darr@darr.pl
www.darr.pl

3. ORGANIZATOR SZKOLEŃ – WYG International Sp. z o.o.

WYG International Sp. z o.o. jest znaną firmą doradczą, wyspecjalizowaną w dziedzinie zarządzania dużymi projektami społeczno-gospodarczymi. Firma funkcjonuje w Polsce od 1992 roku, w początkowym okresie jej działalność koncentrowała się na wspieraniu Ministerstwa Przemysłu oraz Państwowej Inspekcji Pracy, doradztwie w zakresie prywatyzacji przedsiębiorstw komunalnych oraz wdrażaniu projektów mających na celu łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji przemysłu ciężkiego w Polsce.

W ostatnich latach firma zrealizowała wiele ogólnopolskich i regionalnych projektów finansowanych ze środków Funduszu Phare, Banku Światowego oraz Funduszu Know-How. Obecnie WYG International Sp. z o.o. specjalizuje się w realizacji różnorodnych przedsięwzięć szkoleniowych i doradczych, w szczególności w obszarach:

- wzmacniania potencjału instytucji publicznych, samorządów oraz organizacji pozarządowych,
- rozwoju społeczno-gospodarczego regionów i lokalnych społeczności,
- rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki,
- aktywizacji rynku pracy,
- upowszechniania dorobku prawnego UE oraz międzynarodowych standardów w zakresie zarządzania zmianami.

Głównymi zleceniodawcami WYG International Sp. z o.o. jest administracja publiczna, przedsiębiorstwa prywatne i państwowe, banki oraz inne organizacje finansowe.

Biorąc pod uwagę wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu i realizacji różnorodnych projektów, liczne pola specjalizacji w obszarze usług doradczych, utrzymanie wysoko wykwalifikowanych zespołów projektowych oraz zakorzenioną w brytyjskich systemach biznesowych kulturę korporacyjną, WYG International Sp. z o.o. wydaje się podmiotem ze wszech miar predysponowanym do realizacji części zadań w ramach niniejszego Projektu.



ORGANIZATOR SZKOLEŃ:
WYG International Sp. z o.o.
ul. PCK 10/5, 40-057 Katowice
tel.: (32) 251 10 26, fax (32) 251 10 47
e-mail: projekt@wyginternational.pl
www.wyginternational.pl

4. ZAŁOŻENIA PROJEKTU *Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy*

4.1. Opis i cele Projektu

Projekt **Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy** został przygotowany przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. z myślą o:

- Agencjach zatrudnienia,
- Instytucjach szkoleniowych,
- Instytucjach dialogu społecznego,
- Instytucjach partnerstwa lokalnego.

Jest on realizowany w ramach Działania 1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, Schemat B) Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Celem projektu jest podniesienie wiedzy oraz doskonalenie kompetencji kadr niepublicznych instytucji rynku pracy w zakresie nowoczesnych metod zarządzania projektami i finansami, w oparciu o najlepsze dostępne praktyki oraz narzędzia informatyczne.

Projekt obejmuje trzy komponenty o charakterze szkoleniowym:

- **3-dniowe szkolenie I poziomu,**
- **2-dniowe szkolenie II poziomu,**
- **1-dniowe szkolenie III poziomu.**

Celem szkoleń jest wyposażenie pracowników, kadry zarządzającej i właścicieli niepublicznych instytucji rynku pracy w wiedzę z zakresu nowoczesnego zarządzania projektami, podniesienia umiejętności zarządzania finansami, rozwoju umiejętności planowania i efektywnej realizacji projektów oraz sprawnego wykorzystania dostępnych funduszy Unii Europejskiej.

Szkolenia prowadzone będą **na terenie całego kraju**, w okresie **od listopada 2006 r. do września 2007 r.** W ramach szkoleń I poziomu zostanie przeszkolonych co najmniej 1000 osób – pracowników 700 niepublicznych instytucji rynku pracy. W ramach szkoleń II i III poziomu uczestniczyć będzie co najmniej 2100 pracowników tych instytucji.

Oferowane w ramach Projektu trójstopniowe szkolenia stwarzają unikatową możliwość uzyskania praktycznych umiejętności strategicznego zarządzania projektami i finansami, z wykorzystaniem skutecznych metod zarządzania oraz nowoczesnych narzędzi informatycznych.

Tematyka szkoleń I poziomu będzie dotyczyć:

- Strategicznego zarządzania projektami w oparciu o metodykę zgodną z PRINCE2™, w tym zarządzanie zasobami kadrowymi, finansowymi i technicznymi;
- Etapów realizacji projektu wg metodyki PRINCE2™;
- Zastosowania narzędzia informatycznego wspierającego zarządzanie projektami;
- Zarządzania finansami.

Ponadto program szkoleń poziomu I zostanie poszerzony o dodatkowe zagadnienia, takie jak: stosowane formy zabezpieczenia prawidłowej realizacji umów; ewidencja i kwalifikacja poniesionych kosztów; audyt wewnętrzny i jego rola; istota i znaczenie przygotowania harmonogramu płatności; konieczność stosowania ustawy prawo zamówień publicznych; pomoc publiczna; przygotowanie sprawozdań finansowych i merytorycznych; dobre i „złe” praktyki dotyczące realizacji projektów;

Na uwagę zasługuje również fakt, że zajęcia będą prowadzone w oparciu o studium przypadku przygotowanego przez ekspertów dla potrzeb niniejszego Projektu.

Pragnąc zapewnić uczestnikom szkoleń jak najlepsze warunki, ograniczyliśmy liczebność grup do 10 osób. Takie rozwiązanie pozwoli m.in. na przygotowanie dla wszystkich indywidualnych stanowisk komputerowych. Ponadto uczestnicy szkoleń I poziomu otrzymają **bezpłatnie, czasową licencję na oprogramowanie** oparte na metodyce zarządzania projektami według PRINCE2™.

Cele szkolenia:

Cel ogólny:

- Podniesienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy w zakresie zarządzania projektami.

Cele szczegółowe:

- Poznanie podstaw metodycznego zarządzania projektami realizowanymi przez niepubliczne instytucje rynku pracy w oparciu o metodykę PRINCE2™,
- Zdobyć umiejętności planowania projektów opartego na produktach,
- Poznanie założeń oprogramowania Product Based Planner i wykorzystywanie go do planowania projektów i sterowania ich realizacją.

Założenia programowe szkoleń w ramach Projektu *Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy*.

I poziom szkoleń:

Dzień 1

- Prezentacja założeń Projektu
- Wprowadzenie, cele i zakres szkolenia
- Projekt – jak to rozumieć
- Koncepcja zarządzania przez projekty
- Dlaczego potrzebujemy metodycznego zarządzania projektami – przykłady dobrych i złych praktyk
- Szczegółowe zarządzania projektem i związane z tym wymagania
- Wprowadzenie do metodycznego zarządzania projektami (z wykorzystaniem elementów metodyki PRINCE2™)
- Cykl życia projektu
- Procesy zarządzania projektem i związane z nimi produkty zarządcze
- Obszary zarządzania projektami
- Techniki stosowane w zarządzaniu projektem
- Planowanie oparte na produktach
- Sterowanie zmianami
- Przegląd jakości
- Gromadzenie dokumentacji
- Rola kierownika projektu

Dzień 2

- Wymagania stawiane projektom przez grantodawców
- Wymagana dokumentacja (dostępne wzorce i szablony)
- Raportowanie o postępach
- Ewentualne odchylenia, zmiany i sterowanie zmianami
- Plany, proces planowania i technika planowania opartego na produktach
- Aplikacja *Product Based Planner*
- Ćwiczenia praktyczne
- Sterowanie realizacją planu
- Wyznaczanie grup zadań i współpraca z zasobami raportującymi
- Śledzenie postępów prac i raportowanie
- Zastosowanie programu *Product Based Planner* do planowania projektu – ćwiczenia praktyczne

Dzień 3

- Plan przygotowania i inicjowania projektu
- Wymagania jakościowe stawiane projektom, w tym dotyczące zarządzania konfiguracją
- Produkty zarządcze stosowane w projektach realizowanych przez uczestników:
 - Plan jakości projektu
 - Plan projektu
 - Plan komunikacji
 - Plany etapów
 - Zadania i grupy zadań
 - Raporty z punktów kontrolnych
 - Raporty okresowe
- Jak wykorzystać zdobytą wiedzę
- Omówienie zakresu szkoleń II i III poziomu

Do kogo adresowane są szkolenia?

Szkolenia poziomu I adresujemy do Liderów, a zatem osób, które po ich ukończeniu będą potrafiły przekazać zdobytą podczas wykładów i warsztatów wiedzę wybranej grupie pracowników instytucji, będą w stanie zainstalować oprogramowanie i przeprowadzić wewnętrzne szkolenia z zakresu zastosowania narzędzia informatycznego wspierającego zarządzanie projektami, przygotowując zespół pracowników swojej instytucji do szkoleń poziomu II i III.

Osoba taka powinna również posiadać praktyczną umiejętność posługiwania się komputerem.

Programy szkoleń II i III poziomu będą tworzone w porozumieniu z Instytucjami biorącymi udział w Projekcie i zostaną dostosowane do indywidualnych potrzeb każdej z nich.

Szkolenia w ramach II i III poziomu stanowią pogłębienie dotychczas zdobytej wiedzy, w szczególności w zakresie: planowania, realizacji i oceny projektów, budżetowania i kwalifikacji kosztów, audytu wewnętrznego, zamówień publicznych, pomocy publicznej, dobrych i „złych” praktyk oraz rozwijania umiejętności posługiwania się narzędziem informatycznym wspierającym zarządzanie projektami.

Jak wziąć udział w projekcie?

1. Sprawdzamy, czy nasza instytucja uprawniona jest do udziału w Projekcie – to znaczy czy jest niepubliczną instytucją rynku pracy.
2. Zapoznajemy się z regulaminem uczestnictwa w Projekcie – jeżeli go akceptujemy, przechodzimy do kolejnego etapu.
3. Wypełniamy formularz zgłoszenia oraz podpisujemy regulamin uczestnictwa.
4. Wysyłamy formularz na adres organizatora szkoleń – WYG International Sp. z o.o.
5. Oczekujemy na potwierdzenie udziału w Projekcie.

4.2 Beneficjenci Projektu

Beneficjentami Projektu *Wzmocnienie pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy* są pracownicy, kadra zarządzająca oraz właściciele (m.in. fundatorzy, udziałowcy, akcjonariusze, członkowie) **niepublicznych instytucji rynku pracy**, tj.:

- a) **Instytucji dialogu społecznego** – w rozumieniu art. 6 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy, są to następujące organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i ochotniczymi hufcami pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i rynku pracy;
- b) **Instytucji partnerstwa lokalnego** – w rozumieniu art. 6 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, są to instytucje realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i wspierane przez organy samorządu terytorialnego;
- c) **Instytucji szkoleniowych** – zgodnie z art. 6, ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są to niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów (w tym przepisów o systemie oświaty) edukację pozaszkolną i posiadające wpis do odpowiedniego rejestru (w przypadku organizowania szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy konieczne jest posiadanie wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez właściwy Wojewódzki Urząd Pracy zgodnie z art. 20 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy); szkoły wyższe; inne osoby prawne, które zgodnie ze swoim statutem prowadzą działalność szkoleniową, której celem jest podwyższanie jakości usług instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorcy wykonujący działalność gospodarczą w zakresie szkoleń;
- d) **Agencji zatrudnienia** – w rozumieniu art. 6 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, są to niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Wszystkie podmioty prowadzące działalność z w/w zakresu muszą być wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, którą prowadzi Marszałek Województwa właściwego dla siedziby Instytucji.

Wszelkie niezbędne informacje oraz dokumenty potrzebne do zgłoszenia udziału w szkoleniach znajdują Państwo na stronie internetowej projektu www.potencjalkadr.pl lub uzyskują je w Biurze Zarządzającego Projektem i Biurze Organizatora Szkoleń.

4.3 Metodyka zarządzania projektami PRINCE2™

Metodyka zarządzania projektami PRINCE2™ – geneza

Metodyka zarządzania projektami PRINCE2™ powstała w Wielkiej Brytanii. Jest ona publicznie dostępna i może być używana przez wszystkich, choć prawa autorskie pozostają w posiadaniu Korony Brytyjskiej, a PRINCE jest marką zastrzeżoną przez Office of Government Commerce (dawniej przez Central Computer and Telecommunications Agency – CCTA). Metodyka PRINCE2™ została oparta na wcześniejszej metodyce PROMPTII, opracowanej w roku 1975 przez Simfact Systems Ltd. Od roku 1979 metodyka PROMPTII była wdrażana przez CCTA jako standard używany we wszystkich projektach informatycznych wykonywanych dla rządu Wielkiej Brytanii. W 1989 roku metodyka PROMPTII została zastąpiona metodyką PRINCE, której nazwa to akronim od „**PR**ojects **IN** **C**ontrolled **E**nvironments”, czyli „projekty w sterowalnych środowiskach”. W roku 1996 powstała zmodyfikowana wersja tej metodyki pod nazwą PRINCE2™, dostosowana do potrzeb różnorodnych projektów, nie tylko informatycznych. Na podstawie nowego standardu, brytyjska firma SPOCE Project Management Ltd. opracowała wzorcowy sposób jej stosowania wraz z wzorami niezbędnych dokumentów. Przyspieszyło to popularyzację metodyki PRINCE2™, która obecnie jest stosowana zarówno przez wielkie światowe korporacje, jak i niewielkie firmy usługowe, a umiejętność jej stosowania przez menedżerów projektów jest weryfikowana systemem egzaminów i certyfikatów.

Metodyka zarządzania projektami PRINCE2™ – istota

W rezultacie analizy licznych projektów stwierdzono, że w większości przypadków przyczyną niepowodzeń było złe zarządzanie już na etapie przygotowania projektów oraz ich realizacji, a także to, iż organizacje nie wyciągały wniosków z błędów popełnionych w innych przedsięwzięciach. Opracowując założenia metodyki PRINCE2™ wybrano te elementy, które zastosowano w projektach zakończonych sukcesem i wprowadzono mechanizmy eliminujące przyczyny ewentualnych niepowodzeń.

Metodyka PRINCE2™ to ustrukturyzowane podejście do zarządzania projektami, na które składa się 8 procesów wraz z 36 produktami zarządzczymi, 8 komponentów obejmujących obszary istotne dla powodzenia projektu oraz 3 techniki pokazujące sposoby postępowania w sytuacjach, które najczęściej występują w projekcie.

Metodyka PRINCE2™ cechuje się tym, że:

- wyróżnia osiem procesów, które występują w trakcie realizacji projektu i decydują o jego powodzeniu oraz ściśle określa, kto odpowiada za ich realizację;
- w każdy z ośmiu procesów wbudowane są mechanizmy zapewnienia jakości;
- skupia się na ciągłej ocenie efektywności działań w ramach realizowanego projektu;
- przed rozpoczęciem realizacji projektu oraz w trakcie jego realizacji wymagana jest analiza ryzyka i zarządzania nim;
- kładzie nacisk na planowanie oparte na produktach, które mają powstać w wyniku realizacji projektu;
- rozdziela bieżące zarządzanie projektem, za które odpowiada kierownik projektu, od decyzji strategicznych, za które odpowiada specjalnie powoływany do tego celu komitet sterujący;
- definiuje funkcje w zarządzaniu projektem, zakresy obowiązków i odpowiedzialności przypisane osobom uczestniczącym w zarządzaniu oraz określa relacje z innymi uczestnikami;

- wyróżnia w projektach etapy specjalistyczne lub techniczne związane z wytwarzaniem produktów projektu, oraz etapy zarządcze, które umożliwiają sterowanie projektem oraz ograniczanie ewentualnych ryzyk;
- określa procedury postępowania w sytuacjach awaryjnych i wprowadzania zmian;
- określa wzorce dokumentów i minimalne wymagania odnośnie informacji, które powinny być w nich zawarte;
- pozwala koordynować działania podejmowane przez podwykonawców zaangażowanych w realizację projektu.

Zastosowanie metodyki PRINCE2™ w zarządzaniu projektami ułatwia ich realizację, znacznie odciąża naczelną kadrę kierowniczą organizacji od bieżącego zarządzania projektem, zapewniając skuteczny nadzór nad jego realizacją oraz zwiększając szanse doprowadzenia go do zaplanowanego końca, terminowo, w ramach budżetu, w pełnym zakresie i przy spełnieniu określonych wymagań jakościowych. Natomiast w przypadku wystąpienia nieoczekiwanych trudności, podważających celowość dalszej realizacji projektu, stosując metodykę PRINCE2™ można ograniczyć straty, jakie wiążą się z koniecznością przerwania projektu.

4.4 Narzędzia informatyczne wspierające zarządzanie projektami

Jednym z kilku elementów odróżniających Projekt *Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy* od innych szkoleń dotyczących tematyki zarządzania projektami, jest praktyczne zastosowanie w procesie szkoleniowym narzędzi informatycznych.

W trakcie warsztatów prowadzonych w ramach Projektu uczestnicy będą wykorzystywać oprogramowanie **Product Based Planner Professional ver. 2.3**. Podczas szkoleń zaprezentowane zostaną najbardziej użyteczne funkcje aplikacji, które w sposób praktyczny ułatwią osobom zarządzającym oraz realizującym projekty ich sprawne prowadzenie. Wykorzystywane w procesie szkoleniowym oprogramowanie Product Based Planner opracowane przez P2ware Sp. z o.o., jest nowoczesną aplikacją wspierającą planowanie oparte na produktach oraz realizację projektów zgodnie z metodyką PRINCE2™.

Powodami, dla których zdecydowano o wyborze powyższego oprogramowania i zastosowania go w procesie szkoleń są:

- planowanie techniką opartą na produktach, zgodnie z wymaganiami PRINCE2™;
- uniwersalność oprogramowania dla firm różnej branży i wielkości;
- nagrody i wyróżnienia dla aplikacji m.in. pierwsze miejsce i tytuł: „Aplikacja Roku 2005” w Konkursie Microsoft;
- kompatybilność z Microsoft Office;
- polska wersja językowa.

Głównymi zaletami wynikającymi z zastosowania Product Based Plannera w ramach przedmiotowych szkoleń są:

- łatwość tworzenia wykresów Gantta, Diagramów Struktury Produktów, Opisu Produktów, Diagramów Następstwa Produktów, Sieci Działań, Struktury Działań, Grup Zadań, Arkuszy Obciążenia Zasobów oraz Rejestrów Ryzyka, Jakości i Zagadnień;
- możliwość zastosowania analizy metodą ścieżki krytycznej i PERT oraz zarządzania realizacją planów, jakością, ryzykiem i zagadnieniami zarówno na poziomie ogólnym, jak i w szczegółach;

- wykorzystanie wszystkich 36 produktów zarządczych określonych w metodyce zarządzania projektami PRINCE2™;
- możliwość doskonalenia umiejętności planistycznych potrzebnych do zdania egzaminów z PRINCE2™ i PMP® zgodnie z PMBOK® PMI®.

Zaprezentowane w ramach szkoleń oprogramowanie łączy możliwości dostępne dotychczas w odrębnych aplikacjach. Aplikacja umożliwia przygotowanie kompletnych planów oraz sterowanie ich realizacją, pozwala również przygotować:

- opis produktu finalnego;
- diagram struktury produktów;
- diagram następstwa produktów;
- opisy produktów, produktów częściowych i produktów pośrednich;
- opisy działań i poddziałań służących wytworzeniu poszczególnych produktów;
- strukturę podziału prac;
- automatycznie generowaną sieć działań;
- ścieżkę krytyczną i ścieżki podkrytyczne w ujęciu deterministycznym (CRM) i probabilistycznym (PERT);
- przypisanie zasobów do działań;
- zestawienie obciążenia poszczególnych zasobów;
- harmonogramy działań w postaci wykresu Gantta oraz kalendarza działań i poddziałań;
- listę kontrolną produktów planu;
- opis planu.

PRINCE2™, PMI®, PMBOK® – są to znaki towarowe zarejestrowane przez ich właścicieli, użyte tutaj wyłącznie w celach informacyjnych.

5. EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY – szanse i zagrożenia związane z realizacją projektów

5.1 Odniesienia do Europejskiej Strategii Zatrudnienia

Zwiększenie zatrudnienia i wzrost udziału osób aktywnych zawodowo jest jednym z głównych celów Unii Europejskiej. W czerwcu 1997 roku podpisany został Traktat Amsterdamski, który wprowadził do Traktatu Rzymskiego nowy rozdział, dotyczący zatrudnienia. Są to podstawy prawne Europejskiej Strategii Zatrudnienia (*European Employment Strategy*). Zawarto tam postanowienie, że kraje członkowskie określając i realizując politykę zatrudnienia zmierzać będą do realizacji wspólnych celów określonych w Strategii Zatrudnienia. Rada Unii Europejskiej zobowiązana jest, aby co roku dokonać oceny sytuacji na rynku pracy (na podstawie Wspólnego Raportu o Zatrudnieniu) i określić Wytyczne w sprawie zatrudnienia (*Employment Guidelines*). Na podstawie tych Wytycznych każdy kraj członkowski jest zobowiązany opracować Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (*National Action Plan for Employment—NAP*). Dokument ten prezentuje osiągnięcia danego kraju w dziedzinie zatrudnienia dokonane w minionym roku oraz działania planowane na rok przyszły. Dokument ten jest podstawą przygotowania przez Komisję Europejską kolejnego Wspólnego Raportu o Zatrudnieniu. Rada UE uzyskała uprawnienia do kierowania rekomendacji dotyczących polityki zatrudnienia realizowanej przez kraje członkowskie.

Pierwsze Wytyczne w sprawie zatrudnienia przyjęte zostały podczas Szczytu Luksemburskiego w Sprawie Zatrudnienia (listopad 1997). Zostały oparte one na czterech tzw. filarach Europejskiej Strategii Zatrudnienia:

- poprawa zdolności do uzyskiwania i utrzymania zatrudnienia poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich,
- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników,
- wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.

Rada UE wytyczyła strategiczne cele unijnej polityki zatrudnienia. Ustalono, że do roku 2010 osiągnięte zostanie w Unii pełne zatrudnienie, co wyrażać się ma osiągnięciem wskaźnika zatrudnienia na poziomie 70% (60% w przypadku kobiet). Zwrócono przy tym uwagę na szczególne znaczenie kwalifikacji zawodowych, mobilności i dostępu do kształcenia ustawicznego oraz na potrzebę wzmocnienia działań na rzecz umożliwienia kobietom łączenia funkcji zawodowych i rodzinnych.

W lipcu 2003 roku zatwierdzono nowe Wytyczne w sprawie zatrudnienia. Ustalono następujące cele Europejskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2004 – 2010:

- Cel 1. Pełne zatrudnienie
- Cel 2. Poprawa jakości i produktywności pracy
- Cel 3. Wzmocnienie spójności społecznej i integracji.

Podstawowym instrumentem do realizacji polityki zatrudnienia Unii Europejskiej jest **Europejski Fundusz Społeczny**. Finansuje on wszystkie działania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, działania Priorytetu II Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

5.2 Podsumowanie Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich – instrumentu finansującego inicjatywy rynku pracy

Głównym celem SPO RZL jest budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy.

Realizacja tego celu przyczynić się powinna do rozwijania konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości. Harmonijny rozwój gospodarki ma zapewnić wzrost zatrudnienia i osiągnięcie spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym.

Cele SPO RZL są realizowane poprzez trzy **Priorytety**:

- **Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej**

Celem tego priorytetu jest wzmocnienie potencjału instytucjonalnej obsługi klientów służb zatrudnienia, pomocy społecznej i innych instytucji działających na rzecz rynku pracy. Ma on służyć również działaniom na rzecz bezrobotnych oraz osób z grup szczególnego ryzyka. Celem priorytetu jest też wyrównywanie szans kobiet w dostępie do rynku pracy i zatrudnienia.

- **Priorytet 2: Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy**

System edukacyjny powinien umożliwiać osobom w każdym wieku zdobycie umiejętności, które pozwolą funkcjonować na rynku pracy. Dlatego celem priorytetu jest rozszerzanie dostępu do edukacji i poprawa jej poziomu. Istotne jest również włączanie w proces edukacji technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Kolejne cele priorytetu to podnoszenie kwalifikacji pracowników, promocja edukacji w zakresie przedsiębiorczości i promocja elastycznych form pracy. Priorytet ten ma na celu poprawę jakości pracy administracji publicznej poprzez zapewnienie odpowiednich szkoleń.

- **Priorytet 3: Pomoc techniczna**

Celem priorytetu jest wsparcie instytucji zajmujących się wdrażaniem SPO RZL, tak aby mogły efektywnie i zgodnie z politykami wspólnotowymi dysponować środkami unijnymi. Program określa, jakie działania mogą być podejmowane w ramach poszczególnych Priorytetów. Każdy projekt musi być przypisany do konkretnego Priorytetu i Działania. Poniższe zestawienie to katalog Działań SPO RZL 2004-2006.

Priorytet 1. Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

- 1.1. Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy
- 1.2. Perspektywy dla młodzieży
- 1.3. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia
- 1.4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych

- 1.5. Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka
- 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Priorytet 2. Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy

- 2.1. Zwiększanie dostępu do edukacji – promowanie kształcenia ustawicznego
- 2.2. Podnoszenie jakości nauczania w odniesieniu do potrzeb rynku pracy
- 2.3. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki
- 2.4. Wsparcie zdolności administracyjnych

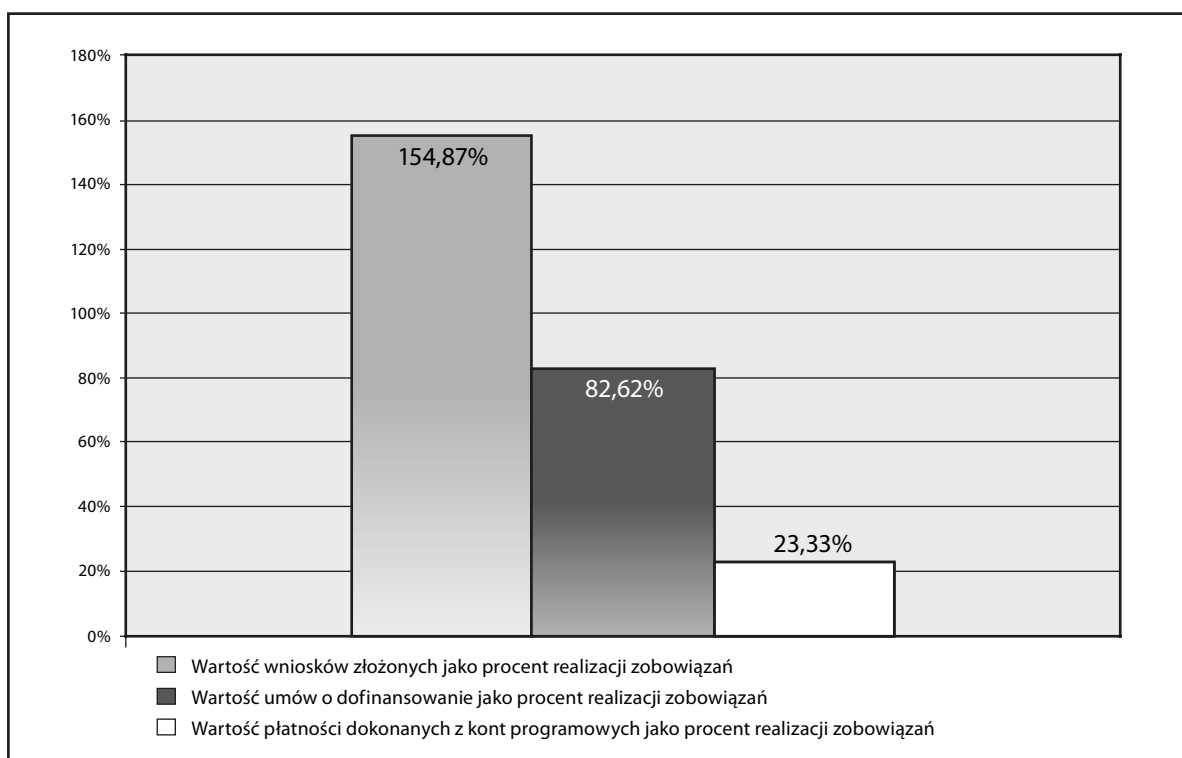
Priorytet 3. Pomoc techniczna

- 3.1. Wsparcie zarządzania SPO RZL
- 3.2. Informacja i promocja Działań SPO RZL
- 3.3. Zakup sprzętu komputerowego

Europejski Fundusz Społeczny na lata 2004-2006 przeznaczył 2 mld euro na realizację programów związanych z rozwojem zasobów ludzkich w Polsce. Według danych Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, (do końca III kwartału 2006 r.) w ramach EFS zakończono realizację 3 900 projektów, 525 tys. beneficjentów uczestniczy w projektach szkoleniowych, doradczych, z zakresu poradnictwa pracy.

Niestety wdrażanie EFS jest ograniczane przez bariery prawne, bariery systemu finansowania oraz bariery administracyjne. Sukcesy wdrażania EFS to przede wszystkim przepływ informacji i promocja, stymulowanie aktywności oraz współpraca różnych instytucji w rozwiązywaniu problemów oraz wymiana doświadczeń instytucji w wykorzystywaniu środków.

Wykres 1. Wartość złożonych wniosków, podpisanych umów o dofinansowanie oraz płatności zrealizowanych z kont programowych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich jako procent realizacji zobowiązań na lata 2004-2006, wg stanu na koniec września 2006 r.



Źródło: Informacja za okres od 1 do 30 września 2006 r. (przyjęta przez Komitet Europejski Rady Ministrów w dn. 27 października 2006 r.) Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Wartość złożonych wniosków o dofinansowanie w ramach SPO RZL zdecydowanie przekroczyła 100% alokacji, natomiast wartość podpisanych umów na koniec września 2006 wyniosła ok. 83%. Biorąc pod uwagę długi proces oceny wniosków oraz czas od złożenia wniosku do podpisania umowy o dofinansowanie (niekiedy przekraczający 7-8 m-cy), można stwierdzić, że istnieje duże prawdopodobieństwo zakontraktowania całości środków przeznaczonych w alokacji na lata 2004-2006 w ramach SPO RZL, do grudnia 2006 r.

Należy podkreślić, że oprócz działań 1.2, 1.3 SPO RZL, które skierowane są do publicznych służb zatrudnienia na projekty związane z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych, nie ma już możliwości składania wniosków w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Wykres 2. Informacje finansowe o projektach w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (wrzesień 2006)

Priorytet/działanie	Wartość wniosków po ocenie formalnej	% realizacji zobowiązań na lata 2004–2006	Wartość projektów objętych umowami o dofinansowanie	% realizacji zobowiązań na lata 2004–2006	Wartość dokonanych płatności	% realizacji zobowiązań na lata 2004–2006
Numer Nazwa	od uruchomienia programu		od uruchomienia programu		od uruchomienia programu	
1. Priorytet – Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej	3 496 557 367	124	2 183 557 580	78	888 885 862	32
1.1 Działanie Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy	534 080 282	144	198 852 005	54	54 823 337	15
1.2 Działanie Perspektywy dla młodzieży	733 194 315	93	724 297 075	92	424 276 267	54
1.3 Działanie Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia	573 041 428	74	559 651 353	73	290 626 804	38
1.4 Działanie Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	598 166 885	198	294 683 682	97	54 120 212	18
1.5 Działanie Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka	542 487 118	171	235 450 530	74	51 138 952	16
1.6 Działanie Integracja i reintegracja zawodowa kobiet	515 587 340	199	170 622 936	66	13 900 290	5
2. Priorytet – Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy	5 975 317 235	204	2 632 761 671	90	623 506 348	21
2.1 Działanie Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie	1 420 996 369	172	587 055 455	71	158 681 705	19
2.2 Działanie Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy	1 317 358 340	98	1 306 639 465	98	343 431 539	26
2.3 Działanie Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki	3 218 040 722	428	720 144 948	96	116 972 461	16
2.4 Działanie Wzmocnienie zdolności administracyjnych	18 921 804	96	18 921 804	96	4 420 643	22
3. Priorytet – Pomoc techniczna	186 011 350	246	63 406 855	84	18 365 096	24
3.1 Działanie Wsparcie zarządzania SPO RZL	83 490 743	134	51 132 672	82	15 890 634	25
3.2 Działanie Informacja i promocja działani SPO RZL	101 913 494	818	11 902 010	96	2 317 109	19
3.3 Działanie Zakup sprzętu komputerowego	607 113	90	372 173	55	157 353	23
RAZEM	9 657 885 952	166	4 879 726 106	84	1 530 757 306	26

Zastosowano kurs EBC z dnia 30/08/06; 1 EUR = 3,9587 PLN

Źródło: Europejski Fundusz Społeczny – Biuletyn Informacyjny 4/2006; Departament Zarządzania EFS

5.3 Problemy związane z realizacją projektów finansowanych z EFS

Do istotnych problemów instytucji realizujących projekty finansowane z funduszy strukturalnych, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego, można zaliczyć:

- problemy na etapie przygotowywania i składania wniosków;

Niestety, 60% wniosków składanych do EFS przez organizacje pozarządowe jest odrzucanych ze względów formalnych. Często pomyłki czy błędy byłyby możliwe do uniknięcia, gdyby nie pośpiech, lepszy dostęp do źródeł informacji, możliwość konsultacji w instytucjach prowadzących nabory wniosków powołanych specjalnie do wspierania wnioskodawców EFS – na przykład Regionalnych Ośrodków Szkoleniowych EFS (ROSzEFS).

- zmiany przepisów i procedur w trakcie realizacji projektów;

Jedną z najczęściej pojawiających się trudności w realizacji projektów finansowanych ze środków UE były i są zmieniające się wymagania oraz zasady wdrażania poszczególnych programów. Występowanie częstych zmian w systemach zarządzania jest nieodzowną cechą programów finansowanych z EFS. Przykładami zmian w procedurach są modyfikacje formatu umów, zapisów o pomocy publicznej czy częste zmiany generatora wniosków. Jednak w wielu przypadkach, zbyt częste zmiany procedur mogą powodować trudności organizacyjno-finansowe w instytucjach, związane z zarządzaniem poszczególnymi projektami i stanowią podstawową przyczynę opóźnień ich realizacji.

- opóźnienia wynikające z przedłużania się podpisywania umowy z beneficjentami;

Bardzo często występuje sytuacja dużych rozbieżności czasowych między informacją o przyznaniu dofinansowania, a faktycznym podpisaniem umowy (od 3 do 5 miesięcy). W takim przypadku następuje niezgodność pomiędzy możliwością realizacji projektu a zakładanym harmonogramem, a także zaplanowanym budżetem. Innym istotnym powodem opóźnień związanym z podpisywaniem umów są wysokie koszty oraz trudność związana z pozyskaniem zabezpieczenia realizacji umowy.

- stosowanie prawa zamówień publicznych podczas realizacji projektów;

Bardzo istotnym problemem dla beneficjentów jest stosowanie przepisów dotyczących zamówień publicznych. Długotrwały proces postępowania przetargowego wydłuża realizację głównych działań. Ponadto bardzo często podczas prowadzenia procedury przetargowej popełniane są błędy, które mogą skutkować negatywnymi konsekwencjami finansowymi w przyszłości. Podczas przeprowadzanych kontroli lub audytów identyfikowane są uchybienia w przeprowadzonych postępowaniach przetargowych, co niejednokrotnie powoduje konieczność ponowienia procedury przetargowej lub zwrotu wydatkowanych kwot na poszczególne zamówienia.

- problemy z realizacją płatności oraz sprawozdawczością;

W trakcie realizacji projektów największe problemy pojawiają się na etapie realizacji płatności, a także sporządzania sprawozdań finansowych i merytorycznych (w tym PEFS). Wśród najczęstszych problemów dotyczących zagadnień związanych z wnioskami o płatność są zbyt długie terminy ich weryfikacji i dokonywania płatności.

Podstawowym problemem związanym ze sprawozdawczością jest zbyt rozbudowany system kontroli, który powoduje, że poszczególne dokumenty w pierwszej kolejności weryfikowane są tylko pod względem merytorycznym i formalnym. Po dokonaniu niezbędnych poprawek, dokumentacja weryfikowana jest pod względem rachunkowym, co bardzo często powoduje dwukrotną zmianę tych samych dokumentów. Innym istotnym dla beneficjentów problemem jest konieczność dołączania do wniosków o płatność całej dokumentacji finansowej.

- problemy związane z rzeczową realizacją projektów;

Wszystkie wcześniej wymienione problemy dotyczyły współpracy pomiędzy instytucjami wdrażającymi, a beneficjentami poszczególnych programów. Jednak największe problemy pojawiają się w trakcie rzeczowej realizacji poszczególnych zadań, m.in.:

- problemy z rekrutacją beneficjentów ostatecznych

Dotarcie do beneficjentów ostatecznych, w zależności od rodzaju projektu, wiąże się z wieloma problemami natury organizacyjnej, a niekiedy także psychologicznej. Podczas prowadzenia działań rekrutacyjnych istotnymi kwestiami wpływającymi na wybór odpowiednich beneficjentów ostatecznych jest duże rozproszenie terytorialne zainteresowanych oraz złe nastawienie beneficjentów ostatecznych do realizowanych projektów. Niejednokrotnie standardowe formy promocji i informacji o projektach natrafiają na barierę nieufności i podejrzliwości.

Powyższe problemy powodują ogromne trudności z zapewnieniem wystarczającej liczby beneficjentów ostatecznych w projekcie, co z kolei utrudnia osiągnięcie wskaźników realizacji projektu.

► rezygnacja beneficjentów ostatecznych w trakcie realizacji projektu

Pomimo zgłoszenia się do udziału w projekcie, duża część uczestników rezygnuje w ostatniej chwili bez uprzedniego poinformowania o tym fakcie. Skutkuje to nie tylko opóźnieniem realizacji założonych celów, ale również utrudnieniami w wykonaniu budżetu.

► budżet

Znaczne utrudnienie w realizacji projektów stanowi możliwość wnioskowania o płatność przy wydatkowaniu 80% zaplanowanych kosztów. Obecnie obniżono ten poziom do 60%, jednak nadal fakt ten powoduje powstawanie poważnych problemów z płynnością finansową.

Bardzo ważnym momentem w trakcie realizacji projektów jest podpisanie umowy. Zdarzają się sytuacje, w których Instytucja Wdrażająca, do której składamy wnioski, proponuje dokonanie zmian w budżecie (obniżenia poszczególnych wydatków budżetu). W sytuacji kiedy projektodawca dąży do szybkiego uzyskania dotacji, wówczas bez głębszej analizy zgadza się na obniżenie budżetu bez skorygowania wielkości wskaźników produktu lub rezultatu. W większości przypadków powoduje to poważne trudności, wpływając na obniżenie jakości prowadzonych działań.

Teoretycznie po podpisaniu umowy, przed przystąpieniem do realizowania projektu, powinniśmy otrzymać zaliczkę (w okresie 60 dni). Praktyka jednak wskazuje, że opóźnienia w finansowaniu, przekazywaniu kolejnych transz są na porządku dziennym. W takim przypadku podstawowym problemem staje się zachowanie płynności finansowej nie tylko projektu, ale także bardzo często całej organizacji, która ten projekt realizuje. Nie ma prostych recept, jak uniknąć kłopotów; nie ulega jednak wątpliwości, że zarządzanie finansowe jest kluczowe dla powodzenia projektu.

Istotą zasygnalizowanych powyżej problemów jest zarządzanie projektem. Nie istnieją wzory postępowania i jedyne słuszne drogi przeprowadzające przez kłopoty, jednak zawsze możemy się starać poprawić jakość naszej pracy. Znakomitym narzędziem, które może nam w tym pomóc, jest metodyka PRINCE2™ i narzędzie informatyczne ułatwiające zastosowanie jej w praktyce zarządzania projektem.

5.4 Założenia Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI 2007-2013

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) jest jednym z sześciu programów operacyjnych, które będą realizowane w latach 2007-2013. Program ten będzie finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i zgodnie z celem głównym, powinien przyczyniać się do wzrostu poziomu zatrudnienia i spójności gospodarczej w Polsce. W ciągu siedmiu lat na realizację Programu zostanie przeznaczona kwota w wysokości ponad 9.5 mld euro.

Program stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi stawia odnowiona Strategia Lizbońska. Wyzwania te to:

- uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy
- rozwijanie wiedzy i innowacji dla wzrostu
- tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki, poprzez realizację celu ogólnego, oraz określonych w nim celów szczegółowych, przyczyni się do urzeczywistnienia założeń odnowionej Strategii Lizbońskiej na poziomie krajowym. Działania wspierające rozwój zasobów ludzkich w kontekście podnoszenia konkurencyjności gospodarki będą koncentrować się wokół następujących zagadnień:

- bardziej efektywnego wykorzystania zasobów pracy
- zwiększenia elastyczności rynku pracy i adaptacyjności pracowników
- zwiększenia poziomu spójności społecznej
- budowy społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez rozwój wykształcenia i kwalifikacji
- poprawy efektywności zarządzania w administracji publicznej oraz jakości świadczonych usług publicznych
- rozwoju opieki zdrowotnej jako czynnika determinującego jakość zasobów pracy
- zapewnienia spójności stopnia rozwoju zasobów ludzkich w wymiarze przestrzennym.

Celem Programu jest wsparcie dla pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich, poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i pracowników, a także podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, poprzez wyposażenie odbiorców wsparcia w kompetencje zwiększające konkurencyjność na rynku pracy. Realizacja tego celu odbywać się będzie poprzez zwiększenie możliwości dostępu do zatrudnienia, tworzenie warunków dla pełnej spójności społecznej, wzmocnienie adaptacyjności zasobów ludzkich i gospodarki oraz poprawę jakości pracy. Zwiększanie szans utrzymania zatrudnienia wszystkich pracujących oraz uzyskanie zatrudnienia przez bezrobotnych bądź poszukujących pracy, jak również innych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, następować będzie poprzez oferowanie aktywnych form wsparcia, podnoszenie kwalifikacji oraz rozwój alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia. W celu zwiększenia możliwości podjęcia lub utrzymania zatrudnienia, wprowadzane będą zachęty do podejmowania własnej działalności gospodarczej i promocji przedsiębiorczości. Wsparciu osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie towarzyszyć będzie zwiększanie skuteczności funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz instytucji działających w obszarze polityki społecznej. Jednocześnie niezwykle istotny jest rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw, poprzez wsparcie dla małych firm w zakresie ich adaptacyjności, inwestycje w doskonalenie zawodowe kadr, poprawę jakości zatrudnienia i wspieranie transferu wiedzy w przedsiębiorstwach. W zakresie edukacji przewiduje się rozwijanie systemu kształcenia przez całe życie oraz zapewnienie wysokiej jakości

edukacji na wszystkich jej poziomach, dostosowanej do potrzeb rynku pracy. Modernizacja systemu edukacji, mająca na celu przystosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy i wymogów rynku pracy, zakłada działania ukierunkowane na wyrównywanie szans edukacyjnych, wsparcie i promocję systemów kształcenia ustawicznego, w tym kształcenia na odległość oraz wspomaganie rozwoju systemu edukacji poprzez działania badawcze i analityczne. Oprócz wsparcia dla zatrudnienia i edukacji program ma również na celu wzmocnienie zdolności polskiej administracji do wypełniania misji publicznej w nowoczesny i partnerski sposób oraz tworzenie warunków dla rozwoju instytucji społeczeństwa obywatelskiego aktywnie zaangażowanego w sprawy publiczne. W ramach Programu realizowane będą przedsięwzięcia mające na celu budowę sprawnego i partnerskiego państwa, poprzez m.in. wsparcie zasad *good governance*, podnoszenie kompetencji kadry urzędniczej i wymiaru sprawiedliwości, wdrożenie nowoczesnych narzędzi zarządzania oraz rozwój współpracy administracji publicznej z partnerami społeczno-gospodarczymi.

W ramach Programu 70 proc. alokowanych środków zostanie przeznaczonych na wsparcie dla regionów, zaś pozostałe 30 proc. środków będzie wdrażane sektorowo przez odpowiednie resorty. W ramach komponentu regionalnego środki zostaną przeznaczone na wsparcie dla osób i grup społecznych, natomiast w ramach komponentu centralnego środki zostaną przeznaczone przede wszystkim na wsparcie dla struktur i systemów.

Priorytety realizowane centralnie to:

- Zatrudnienie i integracja społeczna,
- Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw,
- Wysoka jakość edukacji odpowiadająca wymogom rynku pracy,
- Dobre państwo,
- Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa.

Priorytety realizowane na szczeblu regionalnym to:

- Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej,
- Regionalne kadry gospodarki,
- Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach,
- Aktywizacja obszarów wiejskich,
- Pomoc techniczna.

Funkcję Instytucji Zarządzającej dla PO KL pełnić będzie Minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego. Natomiast Instytucjami Pośredniczącymi odpowiedzialnymi za zarządzanie poszczególnymi priorytetami będą: Minister właściwy do spraw pracy, Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, Minister właściwy do spraw administracji publicznej, Minister właściwy do spraw zdrowia, Samorządy Województw.

Cele Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

CEL GŁÓWNY

Cel główny Programu Kapitał Ludzki reguluje Narodowa Strategia Spójności (NSS). Zakłada ona realizację następujących celów horyzontalnych:

1. Tworzenie warunków dla utrzymania trwałego i wysokiego tempa wzrostu gospodarczego,
2. Wzrost zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego i społecznego,
3. Podniesienie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, w tym w szczególności w sektorze usług,
4. Budowa i modernizacja infrastruktury technicznej, mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski i jej regionów,
5. Wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej,
6. Rozwój obszarów wiejskich.

CELE SZCZEGÓŁOWE

Z celu głównego wynikają następujące cele szczegółowe Programu:

1. Dopasowanie zasobów pracy do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy,
2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego,
3. Podniesienie poziomu i jakości wykształcenia społeczeństwa,
4. Wsparcie dla budowy sprawnego i partnerskiego państwa,
5. Wzrost spójności terytorialnej.

Wartościowy oraz procentowy podział środków w ramach priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki prezentuje się następująco:

Priorytet	Nazwa Priorytetu	Łącznie	EFS	Środki krajowe	Procent alokacji
Priorytet I	Zatrudnienie i integracja społeczna	388 542 299 EUR	330 260 954 EUR	58 281 345 EUR	4,19 %
Priorytet II	Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw	672 298 726 EUR	571 453 918 EUR	100 844 808 EUR	7,25 %
Priorytet III	Wysoka jakość edukacji	1 129 122 788 EUR	959 754 370 EUR	169 368 418 EUR	12,17 %
Priorytet IV	Dobre państwo	375 559 977 EUR	319 225 980 EUR	56 333 997 EUR	4,05 %
Priorytet V	Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa	105 713 179 EUR	89 856 202 EUR	15 856 977 EUR	1,14 %
Priorytet VI	Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej	3 382 821 730 EUR	2 875 398 471 EUR	507 423 259 EUR	36,48 %
Priorytet VII	Regionalne kadry gospodarki	1 588 479 612 EUR	1 350 207 670 EUR	238 271 942 EUR	17,13 %
Priorytet VIII	Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	1 214 435 176 EUR	1 032 269 900 EUR	182 165 276 EUR	13,09 %
Priorytet IX	Aktywizacja obszarów wiejskich	46 365 429 EUR	39 410 615 EUR	6 954 814 EUR	0,5 %
Priorytet X	Pomoc techniczna	370 923 435 EUR	315 284 920 EUR	55 638 515 EUR	4,00 %

Priorytet 1 Zatrudnienie i integracja społeczna

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest podniesienie potencjału instytucji działających w obszarze rynku pracy, integracji i polityki społecznej oraz upowszechnienie nowych ogólnopolskich i ponadregionalnych programów wspierających zatrudnienie i integrację społeczną.

PROJEKTY

1. Wprowadzanie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i mechanizmów zwiększających efektywność instytucji rynku pracy oraz instytucji integracji i pomocy społecznej:

- wzmocnienie instytucjonalne dla instytucji rynku pracy i pomocy społecznej na rzecz zwiększenia efektywności i jakości pracy,
- tworzenie i doskonalenie struktur organizacyjnych i systemów zarządzania instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej,
- wzmocnianie instytucjonalne instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz innych instytucji pracujących z grupami doświadczającymi szczególnych trudności w integracji z rynkiem pracy,
- rozwój systemu kształcenia kadr instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej poprzez podnoszenie kwalifikacji doradców zawodowych i pracowników socjalnych oraz osób pracujących z grupami doświadczającymi szczególnych trudności w integracji z rynkiem pracy, dostosowane do potrzeb specyficznych grup odbiorców,
- wdrażanie nowych rozwiązań (narzędzia, metody) wspierających zatrudnienie i integrację społeczną – realizacja projektów pilotażowych i innowacyjnych,
- umacnianie sieci partnerskich powiązań oraz partnerstwa publiczno-społecznego w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej.

2. Rozwój systemu informacji, promocji i monitorowania w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej:

- rozwój i doskonalenie systemu informacji, monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy oraz z zakresu integracji i pomocy społecznej (badania, ekspertyzy, analizy),
- identyfikacja i upowszechnianie programów o najwyższej skuteczności na rynku pracy,
- budowa/ulepszanie systemu koordynacji oraz przekazywania informacji pomiędzy instytucjami działającymi w obszarze polityki społecznej i rynku pracy,
- projekty informacyjno – promocyjne z zakresu równości szans, mobilności i przekwalifikowań.

3. Upowszechnianie ogólnopolskich i ponadregionalnych projektów skierowanych do osób z grup wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, które nie mogą być objęte skutecznie pomocą na poziomie regionalnym:

- projekty aktywizacji zawodowej i integracji społecznej skierowane do imigrantów, uchodźców oraz osób z pobytem tolerowanym i innych grup społecznych doświadczających szczególnych trudności na rynku pracy, których wsparcie z poziomu centralnego jest bardziej uzasadnione,
- projekty na rzecz społeczności romskiej.

4. Projekty i partnerstwa ponadnarodowe i innowacyjne z udziałem administracji publicznej, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- dynamika odsetka osób, które w roku poprzednim poszukiwały pracy korzystając z usług PUP i w roku sprawozdawczym pracowały zawodowo,
- wskaźnik efektywności instytucji rynku pracy mierzony jako udział osób bezrobotnych w miesiącu X, wciąż bezrobotnych w miesiącu X+6/12, którym nie zaoferowano żadnego wsparcia,
- wskaźnik satysfakcji klientów powiatowych urzędów pracy (PUP) i pomocy społecznej.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 1	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Łącznie
Zatrudnienie i integracja społeczna	4,19 %	388 542 299 euro

Priorytet 2

Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw

CEL PRIORYTETU

Celem priorytetu jest podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez zwiększenie inwestowania w kapitał ludzki przedsiębiorstw oraz poprawa jakości i dostępności usług szkoleniowo-doradczych wspierających rozwój przedsiębiorczości.

PROJEKTY

1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki:

- otwarte i zamknięte szkolenia oraz doradztwo dla przedsiębiorstw o charakterze ponadregionalnym,
- szkolenia i doradztwo dla wsparcia procesów restrukturyzacji na poziomie ponadregionalnym,
- prognozowanie kierunków rozwoju, kwalifikacji i zawodów,
- promowanie nowych form i metod organizacji pracy, planowania strategicznego i zarządzania oraz outsourcingu,
- opracowywanie standardów działań zarządzania procesami w przedsiębiorstwach,
- podnoszenie jakości usług szkoleniowych i doradczych świadczonych dla przedsiębiorstw przez instytucje szkoleniowe oraz instytucje wspierania przedsiębiorczości,
- profesjonalizacja funkcji zarządzającego zasobami ludzkimi oraz promowanie doskonalenia zawodowego,
- popularyzowanie działań badawczo-rozwojowych, innowacyjnych oraz mobilności międzysektorowej o charakterze ponadregionalnym,
- popularyzowanie powiązań kooperacyjnych wśród przedsiębiorstw celem transferu wiedzy, w tym wsparcie dla instytucji otoczenia biznesu w zakresie promowania działalności kooperacyjnej (np. mapowanie klastrów),
- popularyzacja i wymiana najlepszych praktyk, wspieranie współpracy przedsiębiorstw w zakresie tworzenia i zarządzania strukturą organizacyjną powiązania kooperacyjnego.

2. Wykorzystanie e-learningu na rzecz podnoszenia kwalifikacji kadr przedsiębiorstw oraz rozwoju przedsiębiorczości:

- rozwój systemu kształcenia e-learning,
- promowanie szkoleń e-learningowych,
- tworzenie i rozwijanie platform oraz programów szkoleń e-learningowych.

3. Wsparcie systemu adaptacyjności kadr:

- tworzenie i rozwój istniejących instytucji świadczących usługi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości oraz ich sieci, w tym na obszarach wiejskich,
- rozwój i upowszechnianie standardów organizacyjnych instytucji oraz standardów świadczonych przez nie usług,
- nadzór nad procesem certyfikacji,
- wsparcie kompleksowych usług dla przedsiębiorców oraz osób pragnących rozpocząć działalność gospodarczą,
- tworzenie i utrzymanie sieci regionalnych centrów wiedzy oraz jednostki nadzorującej centra na poziomie krajowym.

4. Projekty innowacyjne i współpraca ponadnarodowa.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- liczba nowoutworzonych powiązań kooperacyjnych,
- zwiększenie liczby pracowników przedsiębiorstw korzystających ze szkoleń e-learningowych z 4% (2006) do 10% (2013),
- wpływ projektów na rozwój pracowników w 6 miesięcy po zakończeniu projektu (liczba pracowników deklarujących wykorzystanie szkoleń w pracy zawodowej, liczba pracowników deklarujących zmianę stanowiska na wyższe),
- wpływ szkolenia na sytuację zawodową pracowników instytucji szkoleniowych i instytucji wspierania przedsiębiorczości w ciągu 6 miesięcy od jego ukończenia (liczba pracowników deklarujących wykorzystanie szkoleń w pracy zawodowej),
- wpływ na sytuację przedsiębiorstw, które skorzystały z usług doradczych i szkoleniowych.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 2	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Łącznie
Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw	7,25 %	672 298 726 euro

Priorytet 3 Wysoka jakość edukacji

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest podwyższenie jakości i efektywności kształcenia i szkolenia odpowiadających warunkom gospodarki opartej na wiedzy.

PROJEKTY

1. Efektywne zarządzanie systemem edukacji – wysoka jakość kształcenia:

- doskonalenie programów nauczania,
- innowacyjne programy, metody i organizacja kształcenia (w tym rozwój kształcenia na odległość),
- usprawnienie systemu finansowania, zarządzania, oceny, monitoringu i kontroli pracy instytucji edukacyjnych oraz jakości świadczonych przez nie usług.

2. Dostosowanie programów i kierunków nauczania do wymogów rynku pracy i nowoczesnej gospodarki:

- ukierunkowanie kształcenia na zwiększenie udziału nauk o znaczeniu kluczowym dla gospodarki (nauki przyrodniczo – matematyczne, nauki techniczne),
- wprowadzenie programów edukacyjnych z zakresu szeroko pojętej przedsiębiorczości na każdym etapie edukacji,
- zintensyfikowanie współpracy pomiędzy instytucjami systemu edukacji (w szczególności szkołami wyższymi) a przedsiębiorcami, mającej na celu lepsze dostosowanie procesu i programów kształcenia do potrzeb nowoczesnej gospodarki,
- zintensyfikowanie współpracy pomiędzy instytucjami systemu edukacji i jednostkami naukowymi,
- stworzenie warunków oraz promocja wysokiej jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, realizowanego przez publiczne i niepubliczne placówki i ośrodki kształcenia ustawicznego i zawodowego, w tym również promocja kształcenia na odległość,
- programy rozwoju szkół wyższych o znaczeniu krajowym,
- utworzenie i wdrożenie mechanizmów dostarczania informacji o kwalifikacjach i wiedzy w kontekście danego kierunku kształcenia oraz ułatwiających porównywanie poziomu kwalifikacji uzyskiwanych w formalnym systemie kształcenia z kwalifikacjami uzyskanymi poza nim (szkolenia), a także z kwalifikacjami uzyskiwanymi w innych państwach UE.

3. Efektywny system kształcenia i zatrudniania kadr edukacji:

- doskonalenie i wdrożenie standardów kształcenia nauczycieli,
- rozwój systemu doskonalenia nauczycieli.

4. Podnoszenie kwalifikacji kadr systemu B+R w zakresie zarządzania badaniami oraz komercjalizacji wyników prac B+R.

5. Projekty innowacyjne i współpraca ponadnarodowa.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- odsetek studentów na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych w strukturze wszystkich studentów,
- wskaźnik zatrudnienia wśród absolwentów według poziomu szkolnictwa.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU		
Priorytet 3	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Łącznie
Wysoka jakość edukacji	12,17 %	1 129 122 788 euro

Priorytet 4 Dobre państwo

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest wzmacnianie zdolności polskiej administracji do wypełniania swoich funkcji w nowoczesny i partnerski sposób.

PROJEKTY

1. Diagnoza kondycji administracji publicznej w celu dopasowania odpowiednich instrumentów wsparcia do realnych potrzeb sektora.

2. Podnoszenie jakości i dostępności usług publicznych:

- budowa przejrzystych procedur administracyjnych oraz zwiększanie dostępności usług publicznych dla obywateli,
- usprawnienie i zintensyfikowanie mechanizmów współpracy między jednostkami administracji rządowej oraz rządowej i samorządowej,
- wzmacnianie zdolności w zakresie opracowywania i wdrażania kompleksowych polityk i programów (od etapu projektowania po ewaluację).

3. Wsparcie dla instytucji wymiaru sprawiedliwości w zakresie poprawy jakości oraz dostępności świadczonych przez nie usług oraz tworzenie i wdrażanie programów szkoleniowych dla kadr wymiaru sprawiedliwości.

4. Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej:

- opracowywanie i wdrożenie usprawnień w jednostkach administracji na poziomie funkcjonowania całej organizacji,
- opracowywanie i wdrożenie usprawnień w jednostkach administracji w określonych obszarach ich funkcjonowania (np. planowanie strategiczne, zarządzanie finansowe, zarządzanie ryzykiem, usługi publiczne, zarządzanie projektem, itd.),
- upowszechnianie i promocja najlepszych praktyk zarządzania w jednostkach administracji publicznej
- wdrożenie metod pracy nastawionej na rezultaty,
- zastosowanie ICT w administracji (opracowanie założeń systemowych),
- tworzenie standardów funkcjonowania administracji samorządowej.

5. Wzrost kompetencji kadr sektora publicznego:

- wspieranie działów zasobów ludzkich w jednostkach administracji jako centrów zarządzania kadrami,
- opracowanie koncepcji i wdrożenie systemu podnoszenia kompetencji kadr sektora publicznego,
- tworzenie kompleksowych programów szkoleniowych oraz wdrażanie szkoleń dla kadr administracji publicznej,
- opracowanie standardów kompetencyjnych dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego,
- zwiększanie poziomu kultury etycznej pracowników urzędów i służb publicznych poprzez pomoc doradczą (np. wprowadzenie kodeksów etyki i postępowania etycznego), promocję postaw etycznych, szkolenia.

6. Wspieranie i upowszechnianie współpracy pomiędzy sektorem publicznym a partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi oraz przedstawicielskimi organizacjami zawodowymi, szczególnie w zakresie kreowania i realizacji zadań publicznych:

- wspólne działania partnerskie administracji publicznej, organizacji pozarządowych i partnerów społeczno-gospodarczych,
- aktywizacja obywateli i ich szersze włączenie w procesy dialogu z władzą i administracją publiczną, szczególnie na poziomie lokalnym i regionalnym,
- upowszechnianie i rozwój instytucji dialogu obywatelskiego, w tym zwiększanie udziału przedstawicieli organizacji pozarządowych w ciałach dialogu obywatelskiego.

7. Przygotowanie organizacji pozarządowych do roli aktywnego, sprawnego partnera dla administracji publicznej, zwłaszcza na poziomie lokalnym i regionalnym:

- profesjonalizacja działań organizacji pozarządowych, w tym wzmacnianie kadr, struktur sieciowych: tworzenie mechanizmów standaryzacji i kontroli świadczonych usług.
- promocja i upowszechnianie dobrych praktyk w sferze realizacji zadań publicznych.
- wsparcie prowadzenia badań nad trzecim sektorem oraz służących wzmocnieniu roli badawczo-eksperckiej organizacji pozarządowych.

8. Projekty innowacyjne i ponadnarodowe.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- liczba jednostek administracji publicznej, które wprowadziły usprawnienia zarządcze w zakresie organizacji i funkcjonowania,
- odsetek osób pozytywnie oceniających jakość i terminowość świadczonych usług,
- wskaźnik partycypacji społecznej w realizacji zadań publicznych.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU		
Priorytet 4	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Łącznie
Dobre państwo	4,05 %	375 559 977 euro

Priorytet 5

Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest podniesienie potencjału zdrowia zasobów ludzkich poprzez ograniczenie ogólnej chorobowości pracowników, zapobieganie chorobom zawodowym oraz optymalizacja zarządzania zasobami kadrowymi systemu służby zdrowia.

PROJEKTY

1. Wzmocnienie potencjału zdrowia poprzez profilaktykę, promocję zdrowia i edukację osób w wieku produkcyjnym:

- szkolenie umiejętności osobistych, społecznych i zawodowych służących zdrowiu,
- projektowanie i wdrażanie programów profilaktyki i badań dostosowanych do potrzeb pracowników, do których są adresowane, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej w miejscu pracy,
- projekty dotyczące rehabilitacji zawodowej,
- ustalenie pakietów świadczeń profilaktycznych dla poszczególnych grup pracowników.

2. Poprawa stanu zdrowia pracowników związanego ze zmniejszeniem ilości wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz stosowaniem rehabilitacji zawodowej:

- projekty dotyczące zapobiegania i ograniczania wypadków w miejscu pracy, poprzez zmniejszanie narażenia na czynniki szkodliwe w środowisku pracy,
- projekty służące ograniczeniu występowania chorób zawodowych,
- projekty służące zapobieganiu negatywnym skutkom zdrowotnym narażenia na szkodliwe czynniki fizyczne, chemiczne, biologiczne oraz psychologiczne w miejscu pracy.

3. Doskonalenie zawodowe kadr medycznych służące wzrostowi ich konkurencyjności oraz podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia:

- doskonalenie zawodowe pielęgniarek i położnych, z uwzględnieniem zagadnień profilaktyki, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej,
- projekty dotyczące kształcenia ustawicznego lekarzy, farmaceutów oraz techników medycznych,
- podnoszenie kwalifikacji pracowników administracji systemu ochrony zdrowia,
- projekty dotyczące szkolenia kadr e-zdrowia,
- projekty usprawniające system uzyskiwania specjalizacji,
- projekty służące zapewnieniu dostępu do technologii medycznych o udowodnionej skuteczności i wysokiej efektywności,
- rozwój systemów certyfikacji i akredytacji w zakładach opieki zdrowotnej,
- projekty służące opracowywaniu strategii partnerstwa publiczno-prywatnego w ochronie zdrowia.

4. Projekty innowacyjne i współpraca ponadnarodowa.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- wskaźnik absencji chorobowej na 1 zatrudnionego,
- roczna liczba wypadków przy pracy,
- zapadalność na choroby zawodowe na 100 tys. zatrudnionych,
- liczba specjalistów w zakresie medycyny rodzinnej oraz medycyny pracy,
- odsetek zakładów opieki zdrowotnej posiadających certyfikację w zakresie ISO.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 5	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Łącznie
Profilaktyka, promocja i poprawa stanu zdrowia społeczeństwa	1,14 %	105 713 179 euro

Priorytet 6

Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia, zapewnianie równego dostępu do zatrudnienia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy.

PROJEKTY

1. Realizacja programów na rzecz aktywizacji zawodowej osób nie pozostających w zatrudnieniu lub poszukujących pracy:

- wsparcie w obszarze zatrudnienia mające na celu podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, skierowane do różnych grup osób nie pozostających w zatrudnieniu lub poszukujących pracy, w tym przede wszystkim do osób młodych (do 25 roku życia), osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych oraz osób bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres do 12 miesięcy,
- subsydiowanie zatrudnienia oraz zatrudnienie wspomagane, ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP oraz trzeciego sektora,
- rozwój form zatrudnienia i miejsc pracy dla osób z dysfunkcjami utrudniającymi integrację (w tym alternatywne formy zatrudnienia),
- organizacja akcji promocyjno – informacyjnych, mających na celu promowanie aktywnych postaw na rynku pracy, mobilności i elastyczności,
- promocja i wsparcie wolontariatu jako formy integracji osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- organizacja kampanii promocyjno – informacyjnych na rzecz walki ze stereotypami na rynku pracy,
- promowanie i wspieranie zatrudnienia w sektorze ekonomii społecznej,
- poradnictwo psychologiczne i zawodowe prowadzące do integracji społecznej i zawodowej,
- wspieranie działań innowacyjnych, w szczególności skierowanych do osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (np. osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotni, przedstawiciele mniejszości etnicznych, uchodźcy), prowadzących do zwiększenia ich zdolności do zatrudnienia.

2. Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia:

- doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające nabycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia działalności gospodarczej,
- udzielanie wsparcia przeznaczonego na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia, w szczególności wśród kobiet i osób niepełnosprawnych.

3. Rozwijanie dialogu społecznego i włączanie partnerów społecznych do działań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej:

- wsparcie inicjatyw samoorganizacji i samopomocy wśród osób biernych zawodowo i wykluczonych z rynku pracy w celu ich reintegracji z rynkiem pracy.

4. Wsparcie dla instytucji i organizacji działających na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego.

5. Projekty innowacyjne i współpraca ponadnarodowa.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- liczba uruchomionych przedsięwzięć gospodarczych (rozbicie na K/M, osoby niepełnosprawne, bezrobotne),
- udział osób, które podjęły dalszą naukę lub pracę w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie do liczby osób które ukończyły udział w projekcie – z podziałem na poszczególne grupy wsparcia,
- wskaźnik zatrudnienia i aktywności zawodowej wśród kobiet, które: skorzystały z urlopu macierzyńskiego, skorzystały z urlopu wychowawczego, sprawują opiekę nad dzieckiem w wieku do lat 7. Porównanie wskaźników dla w/w grup w ujęciu dynamicznym (w por. z II kw. 2005) przy uwzględnieniu zmian wskaźników dla kobiet ogółem,
- liczba osób, które opuściły system pomocy społecznej po zakończeniu udziału w projekcie (K/M),
- dynamika udziału osób zatrudnionych w rolnictwie.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 6	Priorytet/ogółem (EFS w%)	Łącznie
Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej	36, 48%	3 382 821 730 euro

Priorytet 7

Regionalne kadry gospodarki

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest podniesienie konkurencyjności regionów poprzez wsparcie przedsiębiorstw i pracowników w dostosowaniu się do potrzeb regionalnej strategii rozwoju.

PROJEKTY

1. Wsparcie rozwoju kadr przedsiębiorstw w regionie:

- ogólne i specjalistyczne szkolenia i doradztwo dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w regionie,
- wsparcie w zakresie zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, poprawy organizacji pracy, zarządzania BHP oraz uelastycznienia form świadczenia pracy,
- podwyższanie kwalifikacji pracowników o niskim poziomie przygotowania do pracy.

2. Zarządzanie zmianą gospodarczą:

- pomoc w podniesieniu lub nabyciu nowych kwalifikacji przez pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw,
- szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i osiągnięcia nowych umiejętności zawodowych, w tym indywidualne plany działań,
- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych wspomagających pracodawców przechodzących restrukturyzację,
- wsparcie pracodawców przechodzących restrukturyzację w realizacji programów zwolnień monitorowanych (outplacement).

3. Transfer wiedzy:

- tworzenie sieci współpracy między szkołami wyższymi a przedsiębiorstwami,
- stypendia dla doktorantów na kierunkach wynikających z obszarów uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju regionu,
- współpraca pracowników przedsiębiorstw i pracowników naukowych w celu transferu wiedzy między sektorem nauki a przedsiębiorstwami,
- wsparcie dla studentów i pracowników szkół wyższych zamierzających podjąć działalność gospodarczą (firmy typu spin off).

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- udział procentowy w zorganizowanych formach szkolenia pracowników przedsiębiorstw ogółem i w podziale na kobiety i mężczyzn, wg grup wiekowych i poziomu wykształcenia, wg sekcji gospodarki (dla województwa),
- stosunek liczby przedsiębiorstw korzystających z usług doradczych i szkoleniowych do ogólnej liczby zarejestrowanych w regionie .

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU		
Priorytet 7	Priorytet/ogółem (EFS w %)	Łącznie
Regionalne kadry gospodarki	17,13 %	1 588 479 612 euro

Priorytet 8

Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest wyrównywanie szans edukacyjnych oraz zwiększanie potencjału zasobów ludzkich na wszystkich poziomach kształcenia.

PROJEKTY

1. Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów i studentów pochodzących z grup społecznych zagrożonych marginalizacją lub napotykających inne bariery w dostępie do edukacji:

- upowszechnienie edukacji przedszkolnej,
- zapobieganie nierównościom społecznym (segregacji uczniów) wewnątrz szkół,
- zapobieganie przedwczesnemu wypadaniu z systemu szkolnictwa,
- pomoc stypendialna dla uczniów i studentów,
- wsparcie dla obszarów wiejskich w celu zwiększenia i uelastycznienia oferty instytucji edukacyjnych funkcjonujących na tych terenach.

2. Wzmocnienie potencjału innowacyjnego i rozwojowego szkół:

- wsparcie dla bardziej elastycznego modelu nauczania obejmującego realizację programów edukacyjnych wykraczających poza standardowe programy nauczania,
- wzmocnienie w procesie nauczania znaczenia umiejętności kluczowych z punktu widzenia dalszej ścieżki edukacyjnej i rynku pracy (nauki przyrodniczo – matematyczne, umiejętności lingwistyczne i informatyczne, umiejętności z zakresu przedsiębiorczości, itp.),
- pomoc stypendialna umożliwiająca rozwój edukacyjny uczniów szczególnie uzdolnionych,
- programy rozwoju szkół wyższych o znaczeniu regionalnym.

3. Podnoszenie kwalifikacji kadr instytucji funkcjonujących w systemie kształcenia (nauczyciele, kadra akademicka, kadra administracyjna i zarządzająca systemem edukacji).

4. Upowszechnienie kształcenia ustawicznego:

- zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym realizowanym przez publiczne i niepubliczne placówki i ośrodki kształcenia ustawicznego i zawodowego (uzupełnianie wykształcenia formalnego oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych).

5. Projekty innowacyjne i współpraca międzynarodowa.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- wskaźnik upowszechnienia edukacji przedszkolnej,
- wskaźnik skolaryzacji netto według poziomu szkolnictwa,
- odsetek osób w wieku 25 – 64 lat uzupełniających formalne wykształcenie lub podwyższających kwalifikacje zawodowe w publicznych i niepublicznych placówkach i ośrodkach kształcenia ustawicznego i zawodowego.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 8	Priorytet/ogółem (EFS w %)	łącznie
Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	13,09 %	1 214 435 176 euro

Priorytet 9 Aktywizacja obszarów wiejskich

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest zmniejszenie dysproporcji w zakresie rozwoju zasobów ludzkich pomiędzy wsią a miastem.

PROJEKTY

1. Wsparcie dla inicjatyw lokalnych oraz paktów na rzecz aktywizacji społeczności lokalnych przyczyniających się do tworzenia oraz realizacji lokalnych strategii rozwoju kapitału ludzkiego poprzez zatrudnienie, integrację społeczną oraz edukację na obszarach wiejskich:

- pobudzenie aktywności środowisk lokalnych i ich zaangażowanie w działania zapobiegające marginalizacji obszarów wiejskich,
- działania szkoleniowe, informacyjno – promocyjne oraz doradcze służące zaangażowaniu mieszkańców w proces przygotowywania koncepcji rozwoju obszarów wiejskich,
- realizacja strategii rozwoju zasobów ludzkich na obszarach wiejskich poprzez animowanie współpracy partnerów lokalnych.

2. Projekty innowacyjne i współpraca ponadnarodowa.

WSKAŹNIKI REALIZACJI PRIORYTETU

- odsetek mieszkańców obszarów wiejskich zatrudnionych poza rolnictwem,
- wskaźnik skolaryzacji netto wg poziomu szkolnictwa na obszarach wiejskich.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 9	Priorytet/ogółem (EFS w%)	Łącznie
Aktywizacja obszarów wiejskich	0,5%	46 365 429 euro

Priorytet 10
Pomoc techniczna

CEL PRIORYTETU

Celem Priorytetu jest zapewnienie właściwego zarządzania, wdrażania oraz promocji EFS.

Pomoc techniczna służyć będzie w szczególności:

- zapewnieniu technicznego i finansowego wsparcia procesu zarządzania, wdrażania, monitorowania, kontroli oraz prac Komitetu Monitorującego PO KL, służącego sprawnemu wdrażaniu PO KL oraz efektywnemu wykorzystaniu środków EFS,
- sprawnej i efektywnej realizacji obowiązków dotyczących prowadzenia przez państwa członkowskie działań informacyjnych i reklamowych dotyczących pomocy udzielanej z funduszy strukturalnych,
- zapewnieniu sprawnej ewaluacji, monitoringu oraz audytu projektów realizowanych w ramach Programu,
- współpracy ponadnarodowej, wymiany doświadczeń i dobrych praktyk z innymi krajami.

PLANOWANY BUDŻET PRIORYTETU

Priorytet 10	Priorytet/ogółem (EFS w%)	Łącznie
Pomoc techniczna	4%	370 923 435 euro

6. PODSUMOWANIE

Zwiększenie zatrudnienia i wzrost udziału osób aktywnych zawodowo jest jednym z głównych celów Unii Europejskiej. W czerwcu 1997 r. podpisany został Traktat Amsterdamski, który wprowadził do Traktatu Rzymskiego nowy rozdział dotyczący zatrudnienia. Stanowi to podstawy prawne Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Europejski Fundusz Społeczny jest głównym instrumentem wspierającym działania podejmowane w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce na lata 2007-2013 zostanie ujęta w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich, poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw ich pracowników, poniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa.

Aktualnie największym wyzwaniem polskiego rynku pracy jest bardzo niska stopa zatrudnienia i aktywności zawodowej oraz towarzyszący im zwiększający się zakres wykluczenia społecznego. Sytuacja ta w coraz większym stopniu determinowana jest między innymi poprzez nieelastyczny rynek pracy czy też niedopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców. W coraz większym stopniu zatem o sile polskiej gospodarki decydować będzie zdolność adaptacji potencjału kadrowego do zmieniających się warunków gospodarki. Szczególną rolę w tym procesie przypisuje się właśnie niepublicznym instytucjom rynku pracy, dysponującym znaczącym potencjałem aktywności w działaniach na rzecz społeczeństwa. Rola niepublicznych instytucji rynku pracy nie ogranicza się jedynie do obejmowania działaniami różnych grup społecznych, ale przede wszystkim wiąże się z wnoszeniem do realizacji usług specyficznej wartości dodanej, jaką stanowią kompetencje, dogłębna znajomość problematyki lokalnych rynków pracy oraz związanych z nimi potrzeb.

Mamy nadzieję, iż przygotowany przez nas Projekt *Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy* prezentujący Państwu metodykę zarządzania projektami, od momentu planowania, poprzez kolejne etapy jego realizacji, dokumentowania i rozliczania, pozwoli wielu przyszłym projektodawcom zmniejszyć straty sił i środków i z powodzeniem realizować działania w celu zaktywizowania rynku pracy w Polsce.



ZARZĄDZAJĄCY PROJEKTEM:

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
ul. Wysockiego 10, 58 - 300 Wałbrzych
tel. (74) 842 69 04, fax (74) 842 35 66
e-mail: darr@darr.pl www.darr.pl



ORGANIZATOR SZKOLEŃ:

WYG International Sp. z o.o.
ul. PCK 10/5, 40-057 Katowice
tel.: (32) 251 10 26, fax (32) 251 10 47
e-mail: projekt@wyginternational.pl
www.wyginternational.pl

Strona internetowa projektu:
www.potencjalkadr.pl

REGULAMIN UCZESTNICTWA

w Projekcie „Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych rynku pracy”

1. Postanowienia ogólne

Niniejszy dokument określa zasady oraz warunki uczestnictwa niepublicznych instytucji rynku pracy w Projekcie „Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych rynku pracy”, współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

2. Definicje

2.1 Projekt – oznacza projekt szkoleniowy pn.: „Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy”, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.1, schemat B.

2.2 Instytucja – oznacza niepubliczną instytucję rynku pracy (zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) uprawnioną do uczestnictwa w projekcie.

2.3 Beneficjent – uczestnik szkoleń, zgłoszony do uczestnictwa w Projekcie przez niepubliczną instytucję rynku pracy.

2.4 Zarządzający Projektem – Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., zwana dalej DARR S.A.

2.5 Organizator szkolenia – WYG International Sp. z o.o.

3. Terytorialny i czasowy zakres Projektu

Projekt jest realizowany w okresie od 01.10.2006 r. do 30.09.2007 r. Obszar działania Projektu obejmuje terytorium RP.

4. Cel Projektu

Zasadniczym celem Projektu „Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy” jest wyposażenie beneficjentów Projektu w wiedzę z zakresu zarządzania projektami. Zakres przekazywanej wiedzy obejmował będzie przede wszystkim:

- zarządzanie projektem, w tym zarządzanie zasobami kadrowymi, finansowymi i technicznymi wykorzystujące elementy metodyki PRINCE2™;
- proces zarządzania projektem (potrzeby, wybór projektu, planowanie projektu, realizacja projektu, kontrola, ocena, zakończenie) zgodnie ze strukturą metodyki PRINCE2™;
- omówienie dostępnych na polskim rynku narzędzi informatycznych wspierających zarządzanie projektami,

Dodatkowo na szkoleniu poruszane będą następujące tematy:

- stosowane formy zabezpieczeń prawidłowej realizacji umów;
- ewidencja i kwalifikacja poniesionych kosztów;
- audyt wewnętrzny i jego rola;
- istota i znaczenie przygotowania harmonogramu płatności;
- konieczność stosowania ustawy prawo zamówień publicznych;
- pomoc publiczna;
- przygotowanie sprawozdań finansowych i merytorycznych.

Planowanym rezultatem Projektu jest zwiększenie umiejętności kadry zarządzającej i pracowników instytucji rynku pracy w zakresie nowoczesnych i efektywnych rozwiązań związanych z zarządzaniem organizacją.

5. Zakres szkoleń

W ramach Projektu opracowana została trójstopniowa formuła szkoleń:

- 3-dniowe szkolenie zewnętrzne I poziomu, ogólne;
- 2-dniowe szkolenie specjalistyczne II poziomu, w siedzibie Instytucji;
- 1-dniowe szkolenie specjalistyczne III poziomu, w siedzibie Instytucji.

Program szkoleń wykorzystuje najnowsze i rzadko stosowane podczas realizacji projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego rozwiązania w postaci elementów metodyki PRINCE2™.

Efektywna forma przekazywania wiedzy w ramach Projektu została wzmocniona poprzez zastosowanie szkoleń indywidualnych, w siedzibie beneficjenta, umożliwiających dostosowanie wiedzy do aktualnych potrzeb i specyfiki każdej z Instytucji uczestniczących w Projekcie.

6. Kryteria uczestnictwa

6.1 Beneficjentami Projektu są: pracownicy, kadra zarządzająca oraz właściele (m.in. fundatorzy, udziałowcy, akcjonariusze, członkowie) niepublicznych instytucji rynku pracy, tj.:

a) Instytucji dialogu społecznego – w rozumieniu art. 6 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, są to następujące organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i ochotniczymi hufcami pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i rynku pracy;

b) Instytucji partnerstwa lokalnego – w rozumieniu art. 6 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, są to instytucje realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i wspierane przez organy samorządu terytorialnego;

c) Instytucji szkoleniowych – zgodnie z art. 6, ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są to niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów (w tym: o systemie oświaty) edukację pozaszkolną i posiadające wpis do odpowiedniego rejestru (w przypadku organizowania szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy konieczne jest posiadanie wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez właściwy Wojewódzki Urząd Pracy zgodnie z art. 20 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy); szkoły wyższe; inne osoby prawne, które zgodnie ze swoim statutem prowadzą działalność szkoleniową, której celem jest podwyższanie jakości usług instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorcy wykonujący działalność gospodarczą w zakresie szkoleń;

d) Agencji zatrudnienia – w rozumieniu art. 6 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

są to niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Wszystkie podmioty prowadzące działalność z w/w zakresu muszą być wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, którą prowadzi Marszałek Województwa właściwego dla siedziby Instytucji.

7. Zobowiązania stron

7.1 Udział Beneficjentów w usługach szkoleniowych oferowanych w ramach Projektu jest całkowicie bezpłatny.

7.2 Przystąpienie beneficjenta do szkolenia następuje na podstawie niniejszego formularza zgłoszeniowego – umowy, dostarczonego przez Instytucję do Biura Organizatora szkolenia.

7.3 Formularz zgłoszenia jest prawnie wiążącą umową zawartą pomiędzy Organizatorem szkolenia a Instytucją.

7.4 Zakwalifikowany do udziału w Projekcie beneficjent zobowiązuje się do udziału w szkoleniu poziomu I, a po kolejnej turze rekrutacji także w szkoleniach poziomu II i III.

7.5 Wypełniony formularz zgłoszeniowy prosimy przelać:
– faksem – kopia formularza – na nr Biura Organizatora szkolenia: **(0 32) 251 10 47** oraz – pocztą lub osobiście – oryginał formularza – pod adres:

Biura Organizatora szkolenia:

WYG International Sp. z o.o.

ul. PCK 10/5, 40-057 Katowice

tel. (0 32) 251 10 26

projekt@wyginternational.pl

7.6 Instytucja ma prawo do zwrotu kosztów podróży związanych z uczestnictwem beneficjentów (pracowników) w projekcie. Warunkiem refundacji kosztów podróży będzie wystawienie noty księgowej wraz z załącznikami w postaci kserokopii np. biletów komunikacji publicznej (najtańszym środkiem komunikacji na danej trasie), dokumentów wewnętrznych potwierdzających przejazd (delegacje służbowe) do i z miejsca szkolenia oraz kserokopii raportów kasowych lub wyciągów bankowych potwierdzających pobranie zaliczki i jej rozliczenie. Zwrot kosztów przejazdu nastąpi na podstawie udokumentowanych wydatków oraz podpisanego Oświadczenia o zwrocie kosztów przejazdu, na wskazany w Oświadczeniu rachunek bankowy Instytucji.

7.7 Dokumenty, o których mowa w pkt. 7.6 potwierdzające poniesienie kosztów przejazdu należy przelać pod adres Zarządzającego Projektem:

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego SA

ul. Wysockiego 10; 58-300 Wałbrzych

tel. (0 74) 8426904

darr@darr.pl

7.8 W przypadku, gdy szkolenie nie odbędzie się z winy Organizatora, zaproponowany zostanie inny termin szkolenia.

8. Poufność

8.1 Strony niniejszej umowy zobowiązują się do zachowania tajemnicy informacji dotyczącej drugiej Strony, jakie uzyskano w ramach realizacji niniejszej umowy, z wyjątkiem tych które:

- nie są bezpośrednio związane z przedmiotem działalności Stron,
- są ogólnie dostępne,
- były w posiadaniu Stron przez podpisanie niniejszej umowy,
- po pisemnym uzgodnieniu z drugą Stroną zostaną uznane za jawne.

9. Proces monitoringu i oceny

9.1 Zgodnie z wymogami Projektu wszyscy beneficjenci (instytucje i uczestnicy szkoleń) podlegają procesowi monitoringu, mającemu na celu ocenę skuteczności działań w ramach Projektu.

9.2 W celu przeprowadzenia procesu monitoringu i ewaluacji Projektu, beneficjenci zobowiązani są do udzielenia informacji na temat rezultatów uczestnictwa w Projekcie, w trakcie oraz po jego zakończeniu.

10. Pozostałe

10.1 W przypadku powstania sporu na tle wykonania niniejszej umowy, Strony będą starały się załatwić go polubownie, a w przypadku braku porozumienia, właściwym do jego rozstrzygnięcia będzie sąd powszechny właściwy dla siedziby Organizatora.

10.2 W sprawach nieunormowanych niniejszą umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego.

Oświadczam, że:

Zostałem(am) poinformowany(a), iż Projekt "Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy" jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Zobowiązuję się do udzielenia niezbędnych informacji dla celów monitoringu i ewaluacji, w trakcie oraz po zakończeniu Projektu. Powyższe dane przedstawione przeze mnie w związku z ubieganiem się o udział w projekcie "Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy" odpowiadają stanowi faktycznemu i są prawdziwe. Jestem świadomy(a) odpowiedzialności prawnej, jaką ponoszę w przypadku podania nieprawdziwych danych.

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zbieranych na potrzeby monitoringu, kontroli i ewaluacji Projektu "Wzmocnienie potencjału pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy" (zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. O ochronie danych osobowych Dz. U. z 2002 r. Nr 101 pozycja. 926 z późn. zm.).

(pieczęć, data i podpis osób upoważnionych
do reprezentowania Instytucji)

data i podpis osoby kierowanej na szkolenie

