

**Załącznik 2 do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie
nr FERS.01.03-IP.09-0137/25**

PROFIL KOMPETENCYJNY PRZEDSIĘBIORSTWA

formularz autodiagnozy potrzeb rozwojowych uczestników w zakresie automatyzacji w projekcie

**„Akademia Automatyzacji Przedsiębiorstw Makroregion 5
(małopolskie, podkarpackie, lubelskie)”**

realizowany przez Operatora: Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego SA

Formularz służy wyłącznie do: (1) określenia potrzeb rozwojowych uczestników, (2) potwierdzenia podstaw umożliwiających efektywny udział w usługach rozwojowych, (3) uzasadnienia udziału pracowników w kontekście problemu lub planu rozwoju przedsiębiorstwa oraz (4) oceny zasadności fakultatywnego doradztwa biznesowego.

Instrukcja

- Formularz wypełnia osoba upoważniona do reprezentowania przedsiębiorstwa.
- Sekcję C należy wypełnić odrębnie dla każdego delegowanego pracownika.
- Należy wskazać kompetencje z katalogu projektu, które dany pracownik powinien rozwinąć. Dla każdej wybranej kompetencji należy określić obecny poziom pracownika.

A. Dane podstawowe przedsiębiorstwa

Nazwa przedsiębiorstwa	
NIP	
Branża / główne PKD	

B. Problem lub plan rozwoju przedsiębiorstwa

Ta część ma jedynie wskazać kontekst udziału pracowników. Nie jest audytem procesów ani diagnozą technologiczną.

B1. Co stanowi podstawę udziału przedsiębiorstwa w projekcie?

- ☐ konkretny problem dotyczący działalności przedsiębiorstwa
- ☐ plan rozwoju przedsiębiorstwa
- ☐ zarówno problem, jak i plan rozwoju

B2. Jakiego rodzaju problem lub plan rozwoju przedsiębiorstwa dotyczy zgłoszenie? (maks. 3)

- ☐ duża liczba czynności ręcznych
- ☐ długi czas realizacji
- ☐ powtarzające się błędy
- ☐ wysokie koszty

- | | |
|--|---|
| ☐ braki kadrowe | ☐ niewłaściwy przepływ danych |
| ☐ brak integracji systemów | ☐ potrzeba wykorzystania AI |
| ☐ potrzeba zwiększenia bezpieczeństwa | ☐ potrzeba przygotowania lub wdrożenia automatyzacji |
| ☐ inny, jaki (maks. 200 znaków): | |

B3. Jakiego obszaru działalności przedsiębiorstwa dotyczy zgłoszenie? (maks. 2)

- | | |
|---|--|
| ☐ sprzedaż i obsługa klienta | ☐ produkcja / świadczenie usług |
| ☐ zakupy / zaopatrzenie | ☐ magazyn / logistyka |
| ☐ finanse / księgowość | ☐ HR / kadry / rekrutacja |
| ☐ IT / narzędzia / cyberbezpieczeństwo | ☐ procesy zarządcze / organizacyjne |
| ☐ inny, jaki (maks. 200 znaków): | |

B4. Jaki główny rezultat chce osiągnąć przedsiębiorstwo? (maks. 2)

- | | |
|--|---|
| ☐ wskazanie procesów do automatyzacji | ☐ przygotowanie strategii |
| ☐ przygotowanie planu wdrożenia | ☐ wybór technologii |
| ☐ skrócenie czasu pracy | ☐ ograniczenie błędów |
| ☐ obniżenie kosztów | ☐ lepsze wykorzystanie danych |
| ☐ przygotowanie zespołu do zmiany | ☐ bezpieczne wdrożenie technologii |
| ☐ inny, jaki (maks. 200 znaków): | |

**B5. Krótko opisz problem albo plan rozwoju przedsiębiorstwa oraz wynikające z niego potrzeby szkoleniowe i planowany kierunek rozwoju (maks. 2000 znaków):**

Jeżeli przedsiębiorstwo nie planuje skorzystać z doradztwa biznesowego przed szkoleniami, w opisie wskaż również planowany zakres Usług rozwojowych z celem edukacyjnym oraz ich zgodność z potrzebami rozwojowymi przedsiębiorstwa i kompetencjami wskazanymi w części C Profilu.

C. Profil kompetencyjny uczestnika

Sekcję C należy powielić dla każdej delegowanej osoby.

Imię i nazwisko	
Stanowisko / rola	
Staż w przedsiębiorstwie	☐ 3–6 mies. ☐ 7–12 mies. ☐ 1–3 lata ☐ powyżej 3 lat

C1. Jaki jest związek obowiązków pracownika z problemem lub planem rozwoju firmy?

- ☐ bezpośredni – odpowiada za ten obszar lub proces
☐ istotny – uczestniczy w procesie lub będzie uczestniczył we wdrożeniu
☐ pośredni – będzie wykorzystywał rezultaty zmiany
☐ brak związku

C2. Jaką rolę pracownik ma pełnić po zakończeniu wsparcia? (maks. 3)

- | | |
|--|--|
| ☐ identyfikuje procesy do automatyzacji | ☐ przygotowuje strategię lub plan |
| ☐ koordynuje wdrożenie | ☐ realizuje zadania techniczne |
| ☐ użytkuje narzędzia | ☐ analizuje procesy lub dane |
| ☐ monitoruje efekty | ☐ zarządza zmianą |
| ☐ upowszechnia wiedzę | ☐ inna, jaka? (maks. 200 znaków): |

C3. W jaki sposób pracownik będzie wykorzystywał nowe kompetencje? (maks. 2)

☐ regularnie w obecnych obowiązkach

☐ w realizacji konkretnego projektu lub wdrożenia

☐ w koordynacji zmiany

☐ w analizowaniu procesów lub danych

☐ w obsłudze nowego rozwiązania

☐ w przekazywaniu wiedzy innym pracownikom

☐ sporadycznie

☐ sposób wykorzystania nie został określony

C4. Wybór kompetencji wymagających rozwoju i ocena obecnego poziomu pracownika

Zaznacz kompetencje, które pracownik powinien rozwinąć, a następnie wskaż jego obecny poziom w każdej z wybranych kompetencji: 1 – brak wiedzy i doświadczenia; 2 – poziom podstawowy; 3 – poziom średni; 4 – poziom zaawansowany, wymagający specjalistycznego uzupełnienia.

Kod	Kompetencja	Wybór	1	2	3	4
A1	Ocena gotowości organizacyjnej do wdrożenia automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
A2	Identyfikacja potrzeb biznesowych w zakresie automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
B1	Przygotowanie strategii wdrożenia automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
B2	Zarządzanie zmianą w zakresie wprowadzenia automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
C1	Ocena ryzyka, ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	☐	☐	☐	☐	☐
C2	Normy i standardy w odniesieniu do systemów IT	☐	☐	☐	☐	☐
C3	Etyczne, odpowiedzialne i zgodne z prawem rozwiązywanie AI	☐	☐	☐	☐	☐
D1	Przygotowanie danych na potrzeby uczenia maszynowego	☐	☐	☐	☐	☐
D2	Wykorzystanie big data i AI do trenowania modeli	☐	☐	☐	☐	☐
E1	Zarządzanie projektami IT/AI w kontekście automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
E2	Projektowanie i zarządzanie automatyzacją procesów biznesowych	☐	☐	☐	☐	☐
E3	Wykorzystanie RPA w procesach automatyzacyjnych	☐	☐	☐	☐	☐
E4	Integracja systemów i API na potrzeby automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
E5	Skuteczna komunikacja człowieka z AI	☐	☐	☐	☐	☐
E6	Chmura publiczna na potrzeby automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐

F1	Zbieranie feedbacku i mierzenie efektywności automatyzacji	☐	☐	☐	☐	☐
F2	Planowanie dalszego rozwoju kompetencji pracowników	☐	☐	☐	☐	☐

C5. Podstawy umożliwiające efektywny udział w szkoleniu

C5.1 Jakie podstawy posiada pracownik? (maks. 4)

- ☐ doświadczenie zawodowe w obszarze objętym szkoleniem
 ☐ znajomość procesu przedsiębiorstwa
- ☐ podstawowa wiedza z zakresu automatyzacji lub cyfryzacji
 ☐ doświadczenie w pracy z danymi
- ☐ doświadczenie w realizacji projektów lub wdrożeń
 ☐ znajomość systemów używanych w przedsiębiorstwie
- ☐ kompetencje kierownicze lub koordynacyjne
 ☐ wykształcenie lub ukończone szkolenia związane z tematyką
- ☐ inne, jakie? (maks. 200 znaków):
- ☐ pracownik nie posiada jeszcze wymaganych podstaw – odpowiedź wyklucza wybór pozostałych opcji

C5.2 Czy planowany zakres lub poziom szkolenia wymaga szczególnych kompetencji albo kwalifikacji wejściowych?

- ☐ nie – szkolenie może być realizowane na poziomie podstawowym
- ☐ tak – pracownik posiada wymagane podstawy
- ☐ tak – pracownik posiada je częściowo, konieczne jest dopasowanie poziomu szkolenia
- ☐ nie można jeszcze ustalić – wymagania zostaną zweryfikowane na podstawie Karty Usługi

D. Doradztwo biznesowe

Ta część jest jedynie screeniem zasadności doradztwa. Szczegółowa diagnoza i rekomendacje są opracowywane w Karcie doradztwa wstępnego / audytu potrzeb.

D1. Czy przedsiębiorstwo wnioskuje o fakultatywne doradztwo biznesowe?

- ☐ tak
- ☐ nie

D2. Na jakim etapie doradztwo ma być realizowane?

- ☐ przed szkoleniami

- ☐ po szkoleniach
- ☐ przed i po szkoleniach
- ☐ nie dotyczy

Jeżeli przedsiębiorstwo planuje skorzystać z doradztwa biznesowego przed szkoleniami, na etapie składania Profilu nie jest wymagane wskazanie konkretnych Usług rozwojowych z celem edukacyjnym – zostaną one dobrane po przeprowadzeniu doradztwa, z uwzględnieniem jego wyników i rekomendacji.

D3. Dlaczego doradztwo jest potrzebne? (maks. 2)

- ☐ firma nie potrafi wskazać procesów do automatyzacji
- ☐ firma potrzebuje diagnozy stanu obecnego
- ☐ firma potrzebuje pomocy w wyborze kierunku lub technologii
- ☐ firma potrzebuje planu wdrożenia
- ☐ firma potrzebuje pomocy we wdrożeniu wiedzy uzyskanej podczas szkoleń
- ☐ inny powód, jaki? (maks. 500 znaków):

- ☐ nie dotyczy

E. Oświadczenie przedsiębiorcy

Oświadczam, że zaznaczone odpowiedzi odpowiadają rzeczywistej sytuacji przedsiębiorstwa i delegowanych pracowników oraz mogą podlegać weryfikacji przez Operatora projektu.

Miejscowość i data	
Imię i nazwisko osoby uprawnionej	
Podpis	

F. Karta oceny merytorycznej – część dla Operatora

Ocena dotyczy wyłącznie trzech zagadnień w skali 1–5 oraz zasadności doradztwa TAK/NIE.

Ocena F1–F3 jest dokonywana łącznie dla całego Wniosku, z uwzględnieniem profili wszystkich delegowanych uczestników.

F1. Potrzeby rozwojowe uczestników

Czy wskazane kompetencje są zgodne z katalogiem projektu, stanowiskami i planowanymi rolami delegowanych uczestników?

Punkty	Opis poziomu	Ocena
5	Wskazane kompetencje są konkretne, zgodne z katalogiem projektu i spójne ze stanowiskami oraz planowanymi rolami delegowanych uczestników.	☐
4	Potrzeby są zasadniczo prawidłowe, ale część powiązań jest mniej bezpośrednia.	☐
3	Wskazano kompetencje zgodne z projektem, lecz potrzeba została określona ogólnie.	☐
2	Wybrane kompetencje są tylko częściowo związane z rolą uczestników lub wskazano zbyt szeroki zakres.	☐
1	Nie można ustalić rzeczywistej potrzeby rozwojowej albo wskazane kompetencje są niespójne.	☐

F2. Podstawy do efektywnego udziału

Czy delegowani uczestnicy posiadają kompetencje lub kwalifikacje wejściowe adekwatne do poziomu planowanych usług?

Punkty	Opis poziomu	Ocena
5	Uczestnicy posiadają wszystkie podstawy lub wymagania wejściowe adekwatne do planowanego poziomu usługi.	☐
4	Uczestnicy posiadają większość wymaganych podstaw, a niewielkie braki nie uniemożliwią im efektywnego udziału.	☐
3	Podstawy są częściowe; udział jest możliwy przy usłudze na odpowiednim poziomie.	☐
2	Występują istotne braki i istnieje ryzyko niedopasowania poziomu usługi.	☐
1	Uczestnicy nie posiadają podstaw wymaganych do efektywnego udziału albo nie można tego ocenić.	☐

F3. Zgodność proponowanego kierunku rozwoju z potrzebami przedsiębiorstwa i uzasadnienie udziału uczestników

Czy kompetencje planowane do rozwinięcia oraz przewidywany sposób ich wykorzystania są spójne z problemem lub planem rozwoju przedsiębiorstwa, obowiązkami delegowanych uczestników i rolą, którą ma on pełnić po zakończeniu wsparcia?

Punkty	Opis poziomu	Ocena
5	Kierunek rozwoju jest bezpośrednio związany z problemem lub planem rozwoju przedsiębiorstwa, obowiązkami uczestników oraz konkretnym sposobem wykorzystania kompetencji po szkoleniu.	☐
4	Kierunek rozwoju jest wyraźnie związany z potrzebami przedsiębiorstwa, ale jeden z elementów powiązania określono mniej precyzyjnie.	☐



3	Kierunek rozwoju jest racjonalny i zasadniczo zgodny z potrzebami przedsiębiorstwa, lecz sposób wykorzystania kompetencji opisano ogólnie.	☐
2	Związek kierunku rozwoju z potrzebami przedsiębiorstwa lub rolami delegowanych uczestników jest słaby albo tylko pośredni.	☐
1	Nie wykazano zgodności planowanego kierunku rozwoju z potrzebami przedsiębiorstwa.	☐

F4. Zasadność doradztwa biznesowego

Wynik	Warunek	Ocena
TAK	Przedsiębiorca wnioskuję o doradztwo, wskazał konkretną barierę lub zakres pomocy, a potrzeba dotyczy praktycznych aspektów automatyzacji.	☐
NIE	Przedsiębiorca nie wnioskuję o doradztwo albo wskazana potrzeba nie dotyczy praktycznych aspektów automatyzacji lub nie pozwala ustalić celu doradztwa.	☐