

Warszawa, 8 czerwca 2021 r.

Pani
Edyta Sznajder

Dyrektor Departamentu Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach

PARP

dot.: konsultacji dokumentacji konkursu „Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji”

Szanowna Pani

W imieniu Sektorowej Rady ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowej Rady ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa, których jednym ze statutowych zdań jest rekomendowanie rozwiązań oraz zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy w sektorze, w tym specyficznych potrzeb sektora w obszarze kompetencji, chcę wyrazić zaniepokojenie i rozczarowanie, iż konsultacjom społecznym tak ważnego projektu został poddany tylko jeden dokument, a mianowicie „Regulamin konkursu Akademia Menadżera MMŚP...”. Poddaje to w wątpliwość sens przeprowadzania konsultacji, które nie odnoszą się do części merytorycznej projektu, a wyłącznie do organizacji konkursu organizacyjnej. Jeśli jest to błąd, to proszę o jego skorygowanie i przedłużenie terminu zakończenia konsultacji.

Dla obszarów działania Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Informatyka oraz Sektorowej Rady Telekomunikacja i Cyberbezpieczeństwo najważniejszym dokumentem merytorycznym w konkursie jest „Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej”. Opis ten w jego wstępnej wersji był już przedmiotem analizy wspólnego zespołu roboczego obu Rad. W wyniku analizy aktualnej wersji stanowiącej załącznik nr 12 dokumentacji konkursowej zespół roboczy sformułował następujące wnioski, naszym zdaniem kluczowe z punktu widzenia celów konkursu.

Uwaga ogólne

Na podstawie „Opisu kompetencji...” nie jest jasne, kto ma być beneficjentem szkoleń mających na celu zwiększenie zdolności do transformacji cyfrowej MMŚP: menadżerowie i właściciele firm, które chcą wdrażać transformację cyfrową, czy też menadżerowie transformacji cyfrowej – a więc osoby, które mają zarządzać takimi wdrożeniami w firmach (w tym np. konsultanci zewnątrzni, wynajęci tylko w celu przeprowadzenia takiej transformacji). We wstępie do „Opisu...” (s. 3) mowa jest ogólnie, że mają to być „menadżerowie odpowiedzialni za transformację cyfrową”, ale dalszych częściach dokumentu – np. w określeniu grupy docelowej (s. 7) - mowa jest o menadżerach średniego

szczebla, właścicielach oraz ogólnie o osobach posiadających podstawowe kompetencje menadżerskie.

Wybrane uwagi szczegółowe

1. W „Opisie ...” brak jest konsekwencji i precyzji terminologicznej:
 - a. mieszane są pojęcia „cyfryzacji” oraz „transformacji cyfrowej” - np. „Kompetencje menadżerskie w zakresie cyfryzacji” (tytuł rozdziału na s. 3), a tuż poniżej oraz w dalszych częściach opisu o kompetencjach menadżerów niezbędnych do wdrożenia i zarządzania transformacją cyfrową
 - b. od s. 7 aż do końca „Opisu...” występują wyraźne odstępstwa od metodyki opisu kompetencji z użyciem języka efektów uczenia się, zgodnego z terminologią używaną w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji i w dokumentach i poradnikach IBE. Naszym zdaniem „Opis...” powinien być pod tym kątem skonsultowany z IBE.
2. W poszczególnych tabelach w rozdziale zatytułowanym „Grupy kompetencji menadżera w zakresie transformacji cyfrowej” (od s. 9 do końca) – mimo formalnego podziału tabel na kompetencje w obszarze organizacji (s. 10-18), w obszarze technologicznym (s. 19-23) i w obszarze procesów (s. 23-26) w tabelach pomieszczone są kompetencje poziomu strategicznego (w tej grupie umieszczono np. kompetencję o nazwie „Sprzedaż w gospodarce cyfrowej” – s. 17) ze szczegółowymi kompetencjami specjalistycznymi niskiego poziomu (np. interpretacja wskaźników i ocena efektów działań marketingu cyfrowego – s. 18).
3. W tabelach „Grupy kompetencji menadżera w zakresie transformacji cyfrowej” w opisie kompetencji „Bezpieczeństwo cyfrowe” (s. 20) skoncentrowano się tylko i wyłącznie na technologicznej stronie cyberbezpieczeństwa jako środków obrony przed atakami, pomijając dwa ważne elementy bezpieczeństwa:
 - a. znajomość otoczenia regulacyjnego (wymagań formalno-prawnych) bezpieczeństwa,
 - b. zagadnienie ciągłości działania organizacji – a więc zabezpieczenia nie tylko przez atakami cyfrowymi, ale także przez różnymi innymi zdarzeniami zagrażającymi ciągłości działania firmy wdrażającej transformację cyfrową, a więc niejako z definicji istotnie uzależnionej od sprawności działania technicznej infrastruktury IT (awarie sprzętu i oprogramowania, awarie zasilania itp.).
4. W kilku miejscach błędnie użyto pojęcia „Studium przypadku” jako narzędzia weryfikacji kompetencji (np. Studium przypadku – opracowanie modelu biznesu dla przykładowej firmy – s. 12, Studium przypadku – opracowanie projektu przykładowego inteligentnego produktu/ usług – s.15) – studium przypadku to analiza konkretnego przypadku i wyciągnięcie z niego wniosków, a nie zaprojektowanie (nieistniejącego jeszcze) modelu czy produktu.
5. W całym dokumencie zbyt marginalnie potraktowano „komunikatywność” czy „efektywną komunikację”, naszym zdaniem jedną z kluczowych kompetencji społecznych, kompetencję, bez której nie ma dobrej współpracy (umiejętność precyzyjnego i jasnego wypowiadania się, zdolność do słuchania i rozumienia wypowiedzi współpracowników, podwładnych itp.,

dostosowania formy przekazu do możliwości percepcyjnych rozmówcy i sytuacji, w której odbywa się rozmowa) i niezwykle istotną z punktu widzenia wprowadzania zmian wewnątrz firmy, a zwłaszcza transformacji cyfrowej.

6. W wymaganiach dla osób chcących rozwijać kompetencje menadżerskie w zakresie transformacji cyfrowej (s. 8) zawarto stwierdzenie, że „Uczestnicy posiadają podstawową wiedzę w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania projektami i podstawowe kompetencje cyfrowe”. Naszym zdaniem podstawowa wiedza z tych obszarów to trochę za mało jak na kadrę zarządzającą, szczególnie jeśli chodzi o bliżej niezdefiniowane „podstawowe kompetencje cyfrowe”, które obecnie nabywane są już na etapie edukacji szkolnej.
7. W dokumencie duży nacisk położono na odniesienia do koncepcji Przemysłu 4.0 nie uwzględniając w dostatecznym stopniu sfery handlu i usług. Dla przykładu, kompetencja „Zarządzanie cyfryzacją w inteligentnej fabryce” (s. 21-22), wchodząca w skład grupy kompetencji „Zarządzanie transformacją cyfrową w obszarze technologii”, dotyczy jedynie fabryk (zgodnie z przypisem nr 1 na s. 9, „Kompetencja dotyczy dojrzałych cyfrowo przedsiębiorstw produkcyjnych”), natomiast bez żadnego uzasadnienia pominięto przedsiębiorstwa nieprodukcyjne.
8. W opisach kompetencji występują błędy merytoryczne (pojęciowe), np. SaaS, PaaS to nie są modele biznesowe, tylko modele dostarczania usług IT (s. 11), kompetencja „Zarządzanie danymi zintegrowanymi” (s. 26) – w opisie wiedzy tej dla tej kompetencji wymieniono „korzyści wykorzystywania systemów do zarządzania wielkimi wolumenami danych (Big Data)” – wielkie wolumeny danych (Big Data) charakteryzuje właśnie to, że nie tylko nie są zintegrowane (co to są dane zintegrowane?) ale są nieustrukturyzowane, w kompetencjach strategicznych wymieniono „Przywództwo i zarządzanie zespołami w wirtualnym środowisku” (s. 15) – nie wiadomo dlaczego tylko takim, a nie wręcz częściej występującym środowisku realnym czy hybrydowym.
9. Poprawy wymaga forma dokumentu, szczególnie jeśli chodzi o niepoprawne użycie obcojęzycznych zapożyczeń, błędną interpunkcję niemalże w każdym zdaniu czy niewłaściwą składnię.

Wniosek z analizy załącznika nr 12

Uważamy, że załącznik nr 12 w jego obecnej formie – jako istotny element dokumentacji konkursowej, wymieniony w Podrozdziale 5.6. - Zadania Regulaminu konkursu – nie może służyć jako podstawa do określonej w tym podrozdziale „2) refundacji wydatków dotyczących usług rozwojowych dla kadry menadżerskiej lub pracowników MMŚP przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego, których potrzeba wynika z analizy z punktu 1) i które dotyczą nabycia lub podniesienia kompetencji zgodnych z OKMC, stanowiącym załącznik nr 12 do regulaminu konkursu”.

Z poważaniem

Beata Ostrowska

Przewodnicząca

Sektorowej Rady ds. Kompetencji - Informatyka