



Załącznik nr 10
do Regulaminu konkursu RPMP.08.04.01-IP.02-12-010/17

**DIAGNOZA DOTYCZĄCA ZAPOTRZEBOWANIA
NA WSPARCIE ROZWOJU
KOMPETENCJI KADR SEKTORA MŚP
W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM**

Potrzeba wspierania rozwoju pracowników w dokumentach strategicznych

W dokumencie ***Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*** potrzeba rozwoju pracowników została zaakcentowana w ramach Priorytetu *Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – gospodarka charakteryzująca się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniająca spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną*. Wskazano, że rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu oznacza wzmocnienie pozycji obywateli poprzez zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia, inwestowanie w kwalifikacje, zwalczanie ubóstwa oraz modernizowanie rynków pracy, systemów szkoleń i ochrony socjalnej, aby pomóc ludziom przewidywać zmiany i radzić sobie z nimi oraz móc budować spójne społeczeństwo. Ważne jest również, aby korzyści ze wzrostu gospodarczego rozkładały się równo w całej Unii, w tym w regionach najbardziej oddalonych, zwiększając w ten sposób spójność terytorialną. Chodzi o to, aby każdy obywatel przez całe swoje życie miał przed sobą otwarte możliwości.

Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju Polska 2030 zakłada, że polska gospodarka będzie gospodarką konkurencyjną, otwartą i efektywną, zdolną do zaoferowania nowych miejsc pracy dla dobrze wykształconych pracowników, którzy staną się najważniejszym zasobem przedsiębiorstw, a ich kreatywność, otwartość na zmiany, poziom kompetencji i kwalifikacji zawodowych oraz zdolność do ich podnoszenia, będą w większym niż obecnie stopniu decydować o przewagach konkurencyjnych polskich firm uczestniczących w rynku europejskim i światowym. W strategii zwraca się uwagę na konieczność profesjonalizacji kadr przedsiębiorstw, w tym przede wszystkim kształtowanie kompetencji zarządczych i postaw proinnowacyjnych wśród przedsiębiorców oraz wzmocnianie kompetencji kluczowych. Podkreśla się również konieczność opracowania nowego modelu współfinansowania uczenia się dorosłych przez państwo, pracodawców oraz samych zainteresowanych opartego na mechanizmach popytowych.

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 wskazuje, że warunkiem kluczowym dla elastycznego reagowania na wyzwania nowoczesnego rynku pracy jest stworzenie powszechnego i atrakcyjnego systemu uczenia się przez całe życie. Zwraca uwagę, iż coraz ważniejsza będzie umiejętność ciągłego dostosowywania, a nawet zmieniania swoich kwalifikacji w ciągu kariery zawodowej. Podkreśla konieczność stworzenia wewnątrznie spójnego i całościowego systemu finansowania uczenia się dorosłych, w tym przeanalizowanie kilku możliwości wspierania uczenia się: w tym podażowych tj. finansowania (jak obecnie) oferty instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, oraz popytowych, m.in. bonu szkoleniowego, uwzględniając zasadę współponoszenia kosztów przez pracownika, pracodawcę oraz budżet państwa/samorządu.

Umowa Partnerstwa zwraca uwagę, iż poprawa adaptacyjności przedsiębiorstw i pracowników stanowi jeden z kluczowych czynników decydujących o konkurencyjności gospodarki w obliczu globalnych wyzwań, przed którymi stają przedsiębiorstwa. W tej sytuacji kluczowego znaczenia nabiera kwestia inwestycji w kapitał ludzki oraz rozwijania kompetencji i kwalifikacji przedsiębiorców i pracowników.

W **Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020** wskazano na konieczność stałego aktualizowania wiedzy w całym okresie aktywności zawodowej oraz podkreślono znaczenie kształcenia i odpowiedniego zagospodarowania kadr regionalnej gospodarki wiedzy.

W **Programie Strategicznym Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy** będącym dokumentem wykonawczym w stosunku do Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego podkreśla się potrzebę wsparcia pracodawców, w tym przede wszystkim mikro, małych i średnich przedsiębiorców w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników w formach i zakresie dostosowanym do potrzeb firmy. Za kluczowe uznaje się wzmocnienie kwalifikacji takich jak umiejętności menedżerskie, handlowe, marketingowe, planowania strategicznego, zarządzania w sytuacji zmiany gospodarczej oraz w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w firmach.

Szkolenie kadr przez małopolskich pracodawców

Małopolska pozytywnie wyróżnia się na tle kraju, zarówno jeśli chodzi o poziom uczestnictwa mieszkańców w doksztalaniu jak i poziom inwestycji pracodawców w kadry: jest jednym z dwóch najaktywniejszych w zakresie doksztalania województw, wraz z podlaskim.¹ Ci Małopolanie i przedsiębiorcy, którzy nie są skłonni inwestować we własny rozwój, wskazują głównie na bariery motywacyjne. Niska aktywność w zakresie doksztalania wynika najczęściej z braku odczuwania takiej potrzeby. Małopolanie i przedsiębiorcy najczęściej wyrażają opinię, że nie potrzebują nowych kompetencji i kwalifikacji w pracy. To między innymi oferta i jej jakość wpływa na poczucie przydatności lub nie szkoleń do zadań zawodowych i okołozawodowych.

Pracodawcy, którzy zdecydowali się rozwijać kompetencje swoich pracowników, w większości dobrze oceniają podjęte działania. Zapytani, co by zrobili, gdyby mogli zdecydować raz jeszcze, aż 75% pracodawców deklaruje, że przeprowadziłoby w większości te same szkolenia i kursy. Jednocześnie prawie 30% pracodawców jako przyczynę braku działalności w tym zakresie podaje nieadekwatną dla ich potrzeb ofertę szkoleniową.

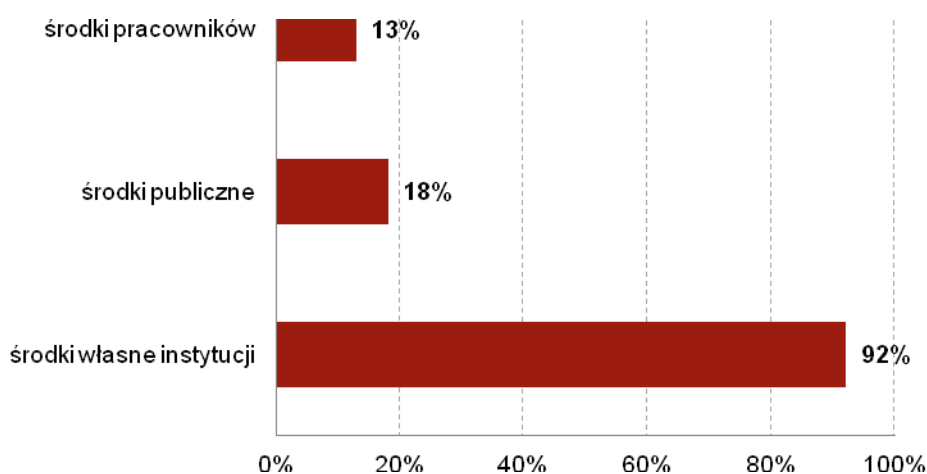
¹ Na podstawie danych z badań zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP*, Warszawa 2015.

Aktywność szkoleniowa pracodawców rośnie wraz z wielkością firmy, wśród firm zatrudniających powyżej 10 pracowników ponad połowa kształci swoje kadry. Najbardziej aktywnymi branżami pozostają działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja. Również firmy prowadzące działalność finansową i ubezpieczeniową, zajmujące się informacją i komunikacją w większości oferują swoim pracownikom szkolenia inne niż obowiązkowe. Rzadziej w pracownikom inwestują firmy prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz branże tradycyjne: handel, transport czy budownictwo.

Około 30% pracodawców łączy kursy i szkolenia wewnętrzne z zewnętrznymi, natomiast największa grupa organizuje dla pracowników wyłącznie kursy zewnętrzne (tzn. przygotowane i prowadzone przez innego niż sama placówka realizatora – na terenie lub poza terenem placówki.)

Głównym źródłem finansowania szkoleń dla pracowników pozostają wciąż środki własne instytucji (ponad 90% małopolskich pracodawców wskazywało na ten sposób finansowania).

Środki, z których finansowano szkolenia pracowników



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Badania pracodawców BKL, V edycja. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

2/3 pracodawców, którzy zamierzają szkolić pracowników w kolejnym roku, to pracodawcy już aktywni szkoleniowo - tj. w roku poprzedzającym badania też takie szkolenia organizowali; pozostała 1/3 nie szkoliła swoich pracowników, ale deklaruje, że zamierza to robić. 75% z tych, którzy nie szkolili w roku poprzedzającym badanie, również nie planuje tego robić w roku kolejnym. Pracodawcy, którzy nie szkolą swoich pracowników jako główny

powód podają, że pracownicy mają odpowiednie umiejętności (ponad 60% wskazań)². Innymi przyczynami są inne potrzeby inwestycyjne i zbyt wysoki koszt szkoleń, a także to, że ich zdaniem pracownicy nie mają czasu na szkolenia.

Pracodawcy – zwłaszcza w przypadku mniejszych firm – nie zawsze znają swoje potrzeby kompetencyjne³. Wynika to z braku upowszechnienia informacji o znaczeniu inwestycji w kapitał ludzki ale również z dużej kosztowności badań kompetencyjnych realizowanych na potrzeby firm. Wielu pracodawców nie jest świadomych znaczenia kapitału ludzkiego i jego odpowiedniego zarządzania⁴.

Doświadczenia w zakresie wspierania rozwoju kadr przedsiębiorstw w Małopolsce w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

Jednym z priorytetów województwa małopolskiego było dostosowywanie kwalifikacji osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki poprzez wysokiej jakości szkolenia dla pracowników przedsiębiorstw. Udział w szkoleniach wzięło ponad 50 tys. pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorców oraz ponad 7 tys. osób samozatrudnionych⁵. Wśród uczestników prowadzących własną działalność gospodarczą wyraźnie dominowali mężczyźni - 56%. W przypadku pracowników oddelegowanych udział w podziale na płeć kształtował się na zbliżonym poziomie, przy czym kobiet było nieznacznie więcej tj. 51%. Realizowanych było 109 projektów szkoleniowych przygotowanych dla konkretnych przedsiębiorstw odpowiadających ich potrzebom szkoleniowym (tzw. szkolenia zamknięte) oraz 162 projekty instytucji szkoleniowych (tzw. szkolenia otwarte), w których pracownicy MSP oddelegowani przez pracodawcę mogli podnosić umiejętności i kwalifikacje.

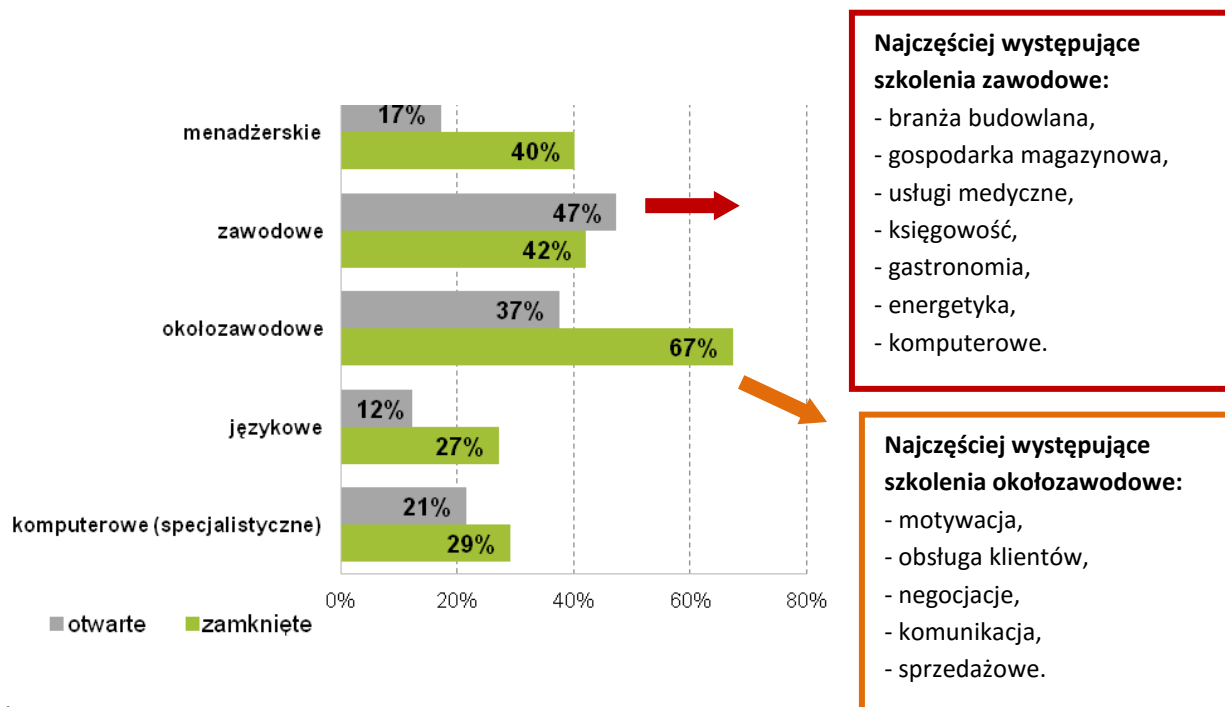
Typy szkoleń dla pracowników firm w projektach PO KL w Małopolsce

² *Badania pracodawców- Bilans Kapitału Ludzkiego, V edycja.*

³ *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015.*

⁴ *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje. Perspektywa uczenia się przez całe życie, IBE, 2013.*

⁵ *Rynek pracy w Małopolsce 2014, Kapitał Ludzki dla rozwoju – Podsumowanie PO KL, WUP Kraków, 2015.*

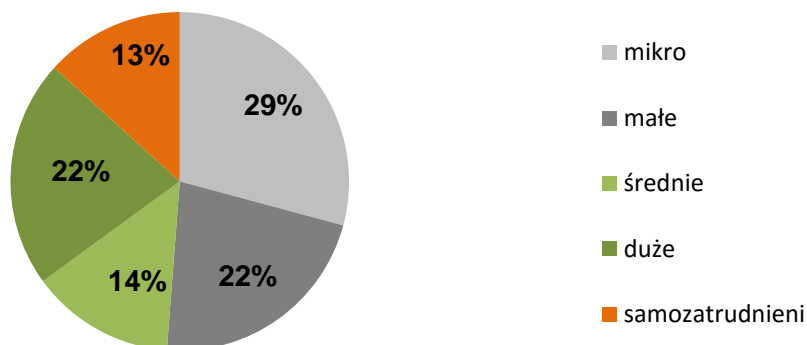


Źródło: opracowanie na podstawie danych własnych WUP Kraków.

Projekty szkoleniowe dedykowane dla konkretnych przedsiębiorstw obejmowały zazwyczaj całe spektrum działań ukierunkowanych na podniesienie kwalifikacji pracowników różnych szczebli. Były „szyte na miarę” zgodnie z potrzebami firm i łączyły specjalistyczne szkolenia zawodowe ze szkoleniami rozwijającymi umiejętności miękkie. Ich uzupełnieniem były kursy podnoszące kwalifikacje menadżerów, a także szkolenia komputerowe (w głównej mierze specjalistyczne) i językowe.

Drugą formą były tzw. szkolenia otwarte, w ramach których instytucje szkoleniowe oferowały szkolenia zawodowe, następnie menadżerskie i komputerowe. Wśród szkoleń zawodowych najczęściej występowały szkolenia z obszaru budownictwa, gospodarki magazynowej, a także medyczne, księgowość, gastronomiczne, energetyczne. Projekty firm szkoleniowych najrzadziej dotyczyły kursów językowych. Poszczególne szkolenia niejednokrotnie były uzupełniane dodatkowymi zajęciami okołozawodowymi.

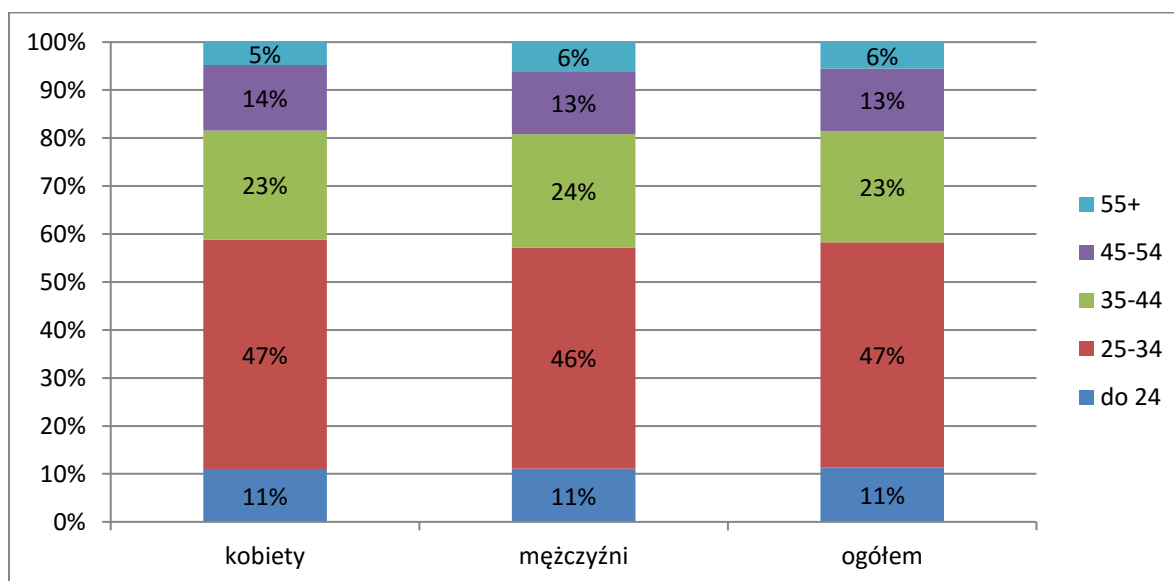
Uczestnicy szkoleń delegowani przez pracodawcę – wg wielkości firm



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Najliczniejszą grupę uczestników szkoleń stanowili pracownicy delegowani z mikro przedsiębiorstw. Mikro i małe przedsiębiorstwa najczęściej podnosiły kwalifikacje zawodowe w ramach projektów przygotowanych przez instytucje szkoleniowe, a duże firmy najczęściej realizowały dedykowane projekty szkoleniowe. Kolejne pod względem liczebności grupy stanowili pracownicy oddelegowani na szkolenia przez firmy średnie i samozatrudnieni. W Małopolsce od 2010 r. ramach szkoleń dla oddelegowanych pracowników preferowano szkolenia dedykowane dla pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Wprowadzone doprecyzowanie wynikało z przeprowadzonych badań i analiz małopolskiej gospodarki, które wskazały, iż mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa wymagają wsparcia w postaci organizowania wyspecjalizowanych usług szkoleniowych i doradczych m.in. w zakresie rozwoju kwalifikacji w istotnych dla firmy dziedzinach, transferu technologii, tworzenia powiązań sieciowych. Duże firmy, które w pierwszych latach realizacji PO KL najczęściej aplikowały o środki zostały od 2012 r. wyłączone z tej możliwości. Jednocześnie umożliwiono im aplikowanie w ramach programów realizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Wprowadzone zawężenie zaowocowało wsparciem firm, które wsparcia potrzebowały najbardziej.

Pracownicy uczestniczący w szkoleniach według wieku

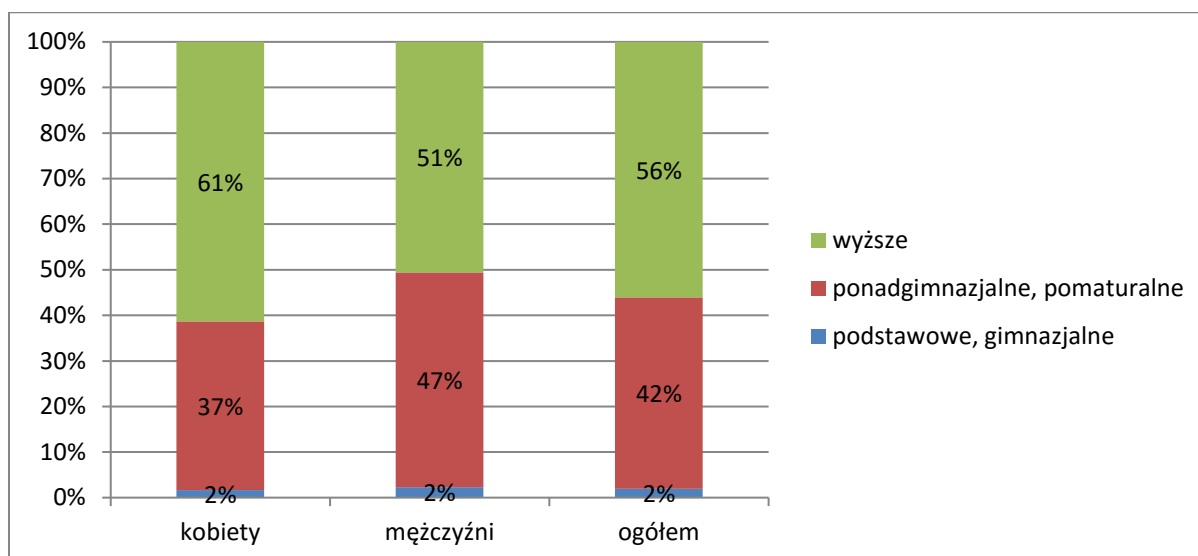


Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Wśród pracowników delegowanych na szkolenia dominowały osoby w wieku mobilnym, które stanowiły 81% uczestników. Najczęściej do udziału w projektach przedsiębiorcy delegowali osoby w wieku 25-34 - 47% ogółu uczestników szkoleń. Prawie 1/4 pracowników była w wieku 35-44 lata, przy czym udział tej grupy wiekowej wśród mężczyzn był wyższy niż

wśród kobiet. Najniższy był natomiast udział osób w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej. Pracodawcy najmniej skłonni byli szkolić osoby wieku dojrzałym.

Pracownicy uczestniczący w szkoleniach według wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego (PEFS).

Aż 56% pracowników, którzy zostali oddelegowani do udziału w szkoleniach posiadało wykształcenie wyższe (61% kobiet, 51% mężczyzn). Jest to efekt charakteru projektów „szytych na miarę”, które zazwyczaj obejmowały szkolenia dla kadry zarządzającej i specjalistów; ale także powszechności wyższego wykształcenia wśród osób w wieku mobilnym, które dominowały wśród uczestników projektów. Pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym stanowili 42% uczestników szkoleń, przy czym do kategorii tej należy zaliczyć 47% mężczyzn i 37% kobiet. Najmniej liczną grupę uczestników szkoleń stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, bądź podstawowym, które stanowią 2% ogółu uczestników.

Dostrzegając wady podażowego systemu dystrybucji środków, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie podjął się stworzenia systemu podmiotowego finansowania kształcenia, którego istotą było umożliwienie przedsiębiorcom wyboru oferty szkoleniowej dobrej jakości, dopasowanej do potrzeb pracodawcy, przy jednoczesnym zminimalizowaniu formalności związanych z uzyskaniem i rozliczeniem wsparcia. System testowany w Małopolsce zapewniał, że klient sam odpowiadał za wybór usługi, wybierał z usług firm szkoleniowych zweryfikowanych pod względem jakości a formalności po jego stronie były ograniczone do minimum.

Pierwszym elementem w tworzeniu podmiotowego finansowania kształcenia było opracowanie systemu zapewniania odpowiedniej jakości finansowanych usług, który

zwiększy bezpieczeństwo wydatkowania środków publicznych oraz zachęci przedsiębiorców do korzystania ze szkoleń. Sposobem na zapewnienie jakości usług szkoleniowych był zaproponowany w projekcie proces weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, w wyniku którego instytucje szkoleniowe otrzymały opatentowany znak jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno – Szkoleniowych (MSUES). Weryfikacji mogła poddać się każda instytucja szkoleniowa chcąc wejść do systemu, niezależnie od swojej wielkości, ilości i tematyki prowadzonych szkoleń czy obszaru funkcjonowania. Posiadanie znaku było warunkiem niezbędnym do oferowania usług szkoleniowych w ramach proponowanego systemu.

Wnioski wynikające z doświadczeń zebranych podczas budowania systemu zapewniania jakości kształcenia zostały zebrane na podstawie 194 konsultacji z instytucjami szkoleniowymi, cyklicznych spotkań z instytucjami szkoleniowymi, raportów ze 150 audytów i spotkań z audytorami. Można odpowiedzialnie powiedzieć, że spełnienie MSUES mocno koreluje z oceną rezultatów szkolenia przez uczestników. Audytorzy podkreślali także, że standard to unikatowe na skalę europejską narzędzie wyznaczające normy jakości usługi edukacyjno - szkoleniowej i pozwalające zweryfikować tę jakość – do tego akceptowane przez same firmy szkoleniowe. Wynik zapewniają wykorzystywane techniki, nie stosowane standardowo w innych audytach na rynku tj. wywiady i obserwacje, które pomimo wysokiej kosztochłonności podnoszą rangę audytu i wiarygodność standardu. Posiadanie znaku jakości MSUES informuje, w których firmach stawia się na jakość, rozwój i doskonalenie usług oraz dba się o klienta i jego potrzeby. Należy również podkreślić, że duża liczba przyznanych znaków jakości (147 na 150 audytowanych firm) wynika z dobrego przygotowaniem instytucji szkoleniowych do audytu i świadomości, jakie wymagania będą podczas niego weryfikowane. Standard uświadomił instytucjom szkoleniowym, że np.: bycie dobrym w sprzedaży nie oznacza bycia dobrym w uczeniu sprzedaży, podkreślił znaczenie badania potrzeb lokalnego rynku, wskazał, jak dobrze prowadzić firmę szkoleniową zwracając uwagę m.in. na fakt, że długofalowa koncentracja na potrzebach klienta przynosi wymierne korzyści. Zwrócono uwagę na fakt, że klient ma prawo do reklamacji i informacji o jej warunkach, a prezentowanie przewidywanych efektów szkolenia niekoniecznie prowadzi do zwiększenia ilości reklamacji, ale pozwala na adekwatną ocenę szkolenia przez uczestnika. Instytucje szkoleniowe po przeanalizowaniu własnych działań i sposobu pracy mogą usprawnić procesy i zacząć koncentrować się na najważniejszych, wskazywanych przez standard obszarach. Przeprowadzony test potwierdził również konieczność okresowego dokonywania przeglądu standardu oraz jego wskaźników, tak aby narzędzie pozostało cały czas adekwatne do realiów rynkowych. Kluczowe korzyści wynikające z posiadania przez firmy szkoleniowe znaku jakości odczuli przedsiębiorcy korzystający z ich

usług. Przede wszystkim, została za nich wykonana pierwsza weryfikacja jakości obecnych na rynku instytucji. Otrzymali też szereg informacji praktycznych - wiedzieli przed szkoleniem, co mają osiągnąć, gdyż cele szkolenia zostały napisane językiem efektów uczenia się, mieli pewność, że firma angażuje kompetentnych trenerów i dba o ich rozwój. Standard wymaga by materiały szkoleniowe i harmonogram zajęć były przemyślane i dostosowane do specyfiki szkolenia, a po szkoleniu zostało przewidziano dodatkowe wsparcie.

Drugim elementem systemu był mechanizm dystrybucji środków publicznych z wykorzystaniem bonów szkoleniowych - środki publiczne trafiały do przedsiębiorcy i to on decydował o wyborze szkolenia odpowiedniego dla siebie i swoich pracowników. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wybrał w drodze przetargu operatora dystrybucji bonów szkoleniowych (w formie papierowej). Wartość bonu szkoleniowego wynosiła 90 zł, co odpowiadało wartości 1 godziny szkoleniowej. Po wpłacie przez przedsiębiorcę 50% wartości zamówionych bonów na konto operatora, ten przysyłał przedsiębiorcy zamówioną przez niego ilość bonów. Przedsiębiorca w momencie zamawiania puli bonów nie musiał jeszcze wiedzieć, na jakie szkolenie, gdzie i kiedy będzie chciał pójść lub wysłać swoich pracowników. Dopiero w chwili znalezienia odpowiedniej oferty instytucji szkoleniowej ze znakiem jakości przekazywał pracownikom pakiet bonów odpowiadający liczbie godzin wybranego szkolenia. Po wybraniu odpowiedniej dla siebie oferty szkoleniowej przedsiębiorca lub jego pracownik zgłaszał się do instytucji szkoleniowej, która otrzymywała od niego liczbę bonów adekwatną do liczby godzin szkolenia. Instytucja szkoleniowa wystawiała FV i rozliczała ją u operatora finansowego. Przedsiębiorca nie brał udziału w dokonywaniu tych rozliczeń.

Testowany system gwarantuje przedsiębiorcy wysoką jakość szkolenia i dopasowanie go do jego potrzeb. Jednocześnie obniża nakłady firmy na szkolenia, ponieważ koszt szkolenia jest w połowie dofinansowany ze środków publicznych. W porównaniu z innymi sposobami uzyskiwania publicznego wsparcia na finansowanie kształcenia pracowników pracodawca oszczędza również czas – nie musi szukać dofinansowanych szkoleń oferowanych w ramach projektów lub ubiegać się o dofinansowanie dla własnego projektu szkoleniowego. System skraca czas oczekiwania na otrzymanie dofinansowania do szkoleń nawet do 14 dni oraz przenosi obowiązek rozliczenia się na firmy szkoleniowe.

Doświadczenia z realizacji pilotażu w tym zakresie stały się podstawą zbudowania koncepcji podmiotowego finansowania usług rozwojowych w Małopolsce w okresie 2014-2020.

Podstawowe zasady wspierania rozwoju pracowników przedsiębiorstw w perspektywie finansowej 2014-2010 wynikające z zapisów Umowy Partnerstwa

- Interwencja EFS w latach 2014-2020 zostanie skierowana wyłącznie do sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, które w największym stopniu decydują o rozwoju gospodarki, a przy tym napotykają na największe bariery związane z dostępem do szkoleń i edukacji.
- System dystrybucji środków EFS przeznaczonych na wspieranie adaptacyjności przedsiębiorców i pracowników zostanie oparty na podejściu popytowym. Istotą podejścia popytowego jest założenie, że centralnym podmiotem wsparcia jest przedsiębiorstwo i jego potrzeby. W związku z tym to przedsiębiorca, a nie rynek instytucji szkoleniowych powinien decydować o zakresie udzielanego wsparcia. W tym celu, w ramach regionalnych programów operacyjnych zostaną wdrożone tzw. podmiotowe systemy finansowania usług rozwojowych, gwarantujące odbiorcom wsparcia możliwość samodzielnego odejmowania decyzji edukacyjnych, a także szybką reakcję na występujące potrzeby (tzw. usługi szyte na miarę). Mechanizmy te – w zależności od rozwiązań przyjętych w danym regionie – mogą zostać oparte m.in. na systemie bonów szkoleniowych lub refundacji kosztów usługi połączonej z promesą.
- Wsparcie zostanie skoncentrowane na usługach najbardziej skutecznych z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstw, w tym w szczególności na usługach doradczych i szkoleniowych.
- Poziom dofinansowania usług będzie zróżnicowany w zależności od przyjętych celów polityki regionalnej (np. powiązanie konkretnych branż, sektorów, typów działalności gospodarczej, kategorii odbiorców wsparcia z preferencyjnymi poziomami dofinansowania).
- Dzięki zastosowanym mechanizmom adresowania wsparcia, interwencja EFS zostanie skoncentrowana przede wszystkim na sektorach o najwyższym potencjale do generowania nowych miejsc pracy, jak też na pracownikach znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (np. osobach po 50 roku życia, pracownikach o niskich kwalifikacjach).
- Planowany system wsparcia przedsiębiorstw powinien gwarantować powszechny dostęp do informacji na temat świadczonych usług, a także zapewniać jednolite kryteria udzielanego wsparcia na terenie całego kraju. W związku z tym, podejście popytowe zostanie uzupełnione o system zapewniania jakości usług rozwojowych realizowany na poziomie ogólnopolskim. Centralnym elementem krajowego systemu

zapewniania jakości usług rozwojowych będzie Baza Usług Rozwojowych (BUR) dawniej Rejestr Usług Rozwojowych (RUR).

- Baza będzie zawierała informację nt. podmiotów świadczących usługi edukacyjne oraz ich oferty – zarówno finansowanej ze środków EFS, jak też finansowanej ze środków prywatnych.
- System rejestracji podmiotów szkoleniowych w BUR (RUR) zostanie oparty na weryfikacji ich wiarygodności i potencjału (merytorycznego i organizacyjnego) do świadczenia usług. Usługi zarejestrowane w BUR (RUR) będą opisywane językiem efektów, co pozwoli na ich proste przyporządkowanie do poszczególnych poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji. BUR (RUR) będzie dostarczał również informacji na temat zasad i warunków walidacji (potwierdzania) zdobytych kompetencji.

Rozwiązania w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadr przedsiębiorstw przyjęte dla perspektywy 2014-2020 różnią się od stosowanych w poprzednich okresach programowania, zdominowanych przez system podaży. W nowym systemie to przedsiębiorca, a nie rynek instytucji szkoleniowych (strona podaży) powinien decydować o zakresie udzielanego wsparcia.