

Jak pozyskać dotację na rozwój kadry?

Zamknięte projekty szkoleniowe są dedykowane określone przedsiębiorstwu lub grupie przedsiębiorstw. Możliwe są różne typy powiązań, z których najbardziej popularne są powiązania kapitałowe lub za pomocą umów franczyzowych czy agencyjnych. Za grupę przedsiębiorstw zostaną uznane również firmy działające w oparciu o wspólną strategię czy pod jedną marką.

Marta Jasińska – Na wstępie



należy określić ile firm będzie korzystało z programu szkoleniowego oraz jaki będzie zasięg jego oddziaływania, czyli gdzie wykonują pracę potencjalni uczestnicy – od tego zależy wybór działania.

Jaka pomoc?

Projekty zamknięte wykraczające poza jeden region są uprawnione do ubiegania się o dotację w ramach ogólnopolskiego działania 2.1.1 „Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach”. Projekty regionalne mogą skorzystać z komplementarnego działania 8.1.1 „Wspieranie

rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw”, realizowanego przez każde z województw osobno.

Ważna jest strategia

Planując sfinansowanie programu szkoleniowego z dotacji, przedsiębiorca musi mieć jasno określoną strategię rozwoju personelu, stanowiącą część ogólnej strategii przedsiębiorstwa. Jeżeli dotychczas spółka nie precyzowała kierunków rozwoju zasobów ludzkich, jest to właściwy moment na sformalizowanie prowadzonej polityki. Strategia może się odnosić zarówno do jednej firmy, jak również obejmować inne podmioty, powiązane lub wypełniające wspólne cele biznesowe.

Potrzeby szkoleniowe

Określając założenia projektu, przedsiębiorca nie może opierać się wyłącznie na arbitralnych decyzjach co do kierunków szkolenia. Aby projekt mógł zostać dobrze oceniony, konieczne jest jego osadzenie w rzeczywistych potrzebach szkoleniowych, wynikających zarówno z analizy potrzeb pracowników, jak i pracodawcy. Niezbędna jest minimum wstępna diagnoza potrzeb szkoleniowych, która pozwoli na określenie koncepcji projektu i dobór właściwych grup docelowych. Przeprowadzenie pogłębionej analizy, precyzującej np. programy szkoleniowe, jest możliwe na etapie realizacji projektu.

Budżet i harmonogram

Mając określoną koncepcję programu szkoleniowego, przedsiębiorca przechodzi do zaplanowania konkretnych działań, które posłużą jej realizacji. Niezbędne jest określenie, jakie szkolenia zostaną objęte projektem szkoleniowym, jaka będzie liczba uczest-

ników oraz dni szkoleniowych, jak będzie wyglądał harmonogram. Na podstawie tych informacji tworzony jest budżet projektu, stanowiący nie tylko przedmiot oceny, ale również podstawę późniejszej realizacji. Zatem budżet musi być z jednej strony wykonalny, a z drugiej – efektywny kosztowo. Konstruując kosztorys projektu szkoleniowego należy skupić się na niezbędnych wydatkach i ich relacji do planowanych efektów.

I co dalej?

Dysponując koncepcją, harmonogramem i budżetem, przedsiębiorca jest gotowy do sporządzenia wniosku o dofinansowanie oraz jego złożenia do właściwej instytucji. Następnym krokiem jest uzbrojenie się w cierpliwość – w przypadku projektów ponadregionalnych ocena trwa trzy do czterech miesięcy, a w regionach – nawet ponad siedem miesięcy.

Autorka jest project managerem w Abbeyes Europejskie Doradztwo Finansowe