

Zestawienie zgłoszonych uwag w ramach konsultacji Regulaminu konkursu „Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji” Konkurs nr POWR.02.21.00-IP.09-00-001/21 – część 1

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
1	Konfederacja Lewiatan	Str. 16	<p>„Podmiot ubiegający się o dofinansowanie powinien posiadać niezbędny potencjał kadrowy, ekonomiczny i techniczny oraz doświadczenie w zakresie udzielania wsparcia dla przedsiębiorców lub ich pracowników. W celu potwierdzenia doświadczenia wnioskodawca powinien załączyć do wniosku o dofinansowanie projektu oświadczenie zgodne ze wzorem określonym w załączniku nr 9 do regulaminu konkursu.”</p> <p>Uważamy, że taki zapis nie zabezpieczy przed sytuacjami, gdzie Operatorzy będą zlecać na zewnątrz (podwykonawcom) np. weryfikację analizę potrzeb rozwojowych MMŚP osobom</p>	<p>Proponujemy wzmocnienie zapisów w regulaminie, poprzez uzupełnienie treści w załączniku nr 9 do regulaminu, tzn.: Wnioskodawca na dzień składania wniosku musi również wykazać się własną kadrą projektową, która będzie odpowiedzialna za obsługę zgłoszeń od przedsiębiorców, weryfikację analiz potrzeb rozwojowych lub analizę innych dokumentów na etapie obsługi przedsiębiorcy.</p> <p>Dodatkowy wykaz kadry w załączniku (imię i nazwisko, zajmowane stanowisko w organizacji, okres zatrudnienia) spowoduje, że wybrani w konkursie Operatorzy będą mieli większą kontrolę nad realizacją swojego projektu.</p>	<p>Stosowne uzupełnienie zapisów w załączniku nr 9 spowoduje, że Operator nie będzie tylko „pośrednikiem” i nie będzie podzlecał większość zadań projektowych na zewnątrz.</p> <p>Argumentem przemawiającym za tym rozwiązaniem jest także kwestia bezpieczeństwa danych. Ponieważ przedsiębiorca, który otrzymuje uwagi do swojej analizy od zewnętrznego podmiotu (nie od Operatora), nie wie do końca, czy dany podmiot ma podpisaną umowę dot. przetwarzania danych osobowych w kontekście RODO i czy spełnia wszystkie wymagania organizacyjne, techniczne związane z przetwarzaniem i zabezpieczeniem danych osobowych uczestników usług rozwojowych.</p>	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Załącznik nr 9 do regulaminu stanowi dokument potwierdzający spełnienia kryterium dostępu nr 6.</p> <p>Kryterium to gwarantuje wybór podmiotu, który posiada doświadczenie w realizacji projektu/projektów, w ramach którego/yh udzielał on pomocy publicznej lub pomocy de minimis przedsiębiorcom.</p> <p>Natomiast potencjał kadrowy Wnioskodawcy podlega weryfikacji na etapie oceny merytorycznej w punkcie 4.3. stopień zaangażowania potencjału wnioskodawcy i partnerów - tj.</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
			<p>trzecim. Tego typu sytuacje mają już miejsce w trakcie realizacji projektu - <i>Akademii Menadżera MMŚP 2 - Konkurs nr POWR.02.21.00-IP.09-00-001/20</i>, gdzie niektórzy Operatorzy nie mając obecnie wystarczających zasobów kadrowych, na zasadzie outsourcingu zlecają zewnętrznym podmiotom (osobom prowadzącym działalność gospodarczą) weryfikację i sprawdzanie analiz potrzeb rozwojowych. Przedsiębiorcy otrzymują wówczas uwagi do wykonanych analiz nie bezpośrednio od Operatora tylko od firmy/osoby prowadzącej działalność gosp, która na zlecenie Operatora wykonuje czynności weryfikacyjne.</p>			<p>potencjału kadrowego wnioskodawcy i partnerów (o ile dotyczy) planowanego do wykorzystania w ramach projektu (kluczowych osób, które zostaną zaangażowane do realizacji projektu oraz ich planowanej funkcji w projekcie).</p> <p>Jednocześnie mając na uwadze konieczność sprawnej realizacji projektu należy uwzględnić fakt, iż trudne jest zatrudnianie przez Beneficjentów tak obszernej kadry oraz utrzymywanie kosztów pracowniczych. Umowy zawierane przez Beneficjenta z wykonawcą zewnętrznym zabezpieczają w wystarczający sposób prawidłową realizację zadań np. poprzez wadium czy też zapisane w umowach kary z tytułu niewykonania poprawnie zadania</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
						zleconego. Ponadto, należy wziąć pod uwagę, iż zasady przetwarzania danych są regulowane w umowach zawieranych między podwykonawcą a Beneficjentem.
2	Konfederacja Lewiatan	Str. 19	Prosimy o doprecyzowanie – czy chodzi o pojedynczy projekt u Operatora ? W ramach projektu jednoosobowe działalności gospodarcze niezatrudniające pracowników mogą stanowić nie więcej niż 10% wskaźnika produktu	Zapis jest niejednoznaczny i może budzić trudności interpretacyjne. Samo ograniczenie (w przypadku tego wskaźnika) jest jak najbardziej słuszne i zasadne.	Uwaga dot. doprecyzowania zapisu w dokumentacji konkursowej PARP.	Uwaga nieuwzględniona. W opinii PARP zapis „ <i>W ramach projektu jednoosobowe działalności gospodarcze niezatrudniające pracowników mogą stanowić nie więcej niż 10% wskaźnika produktu</i> ” jest jednoznaczny i wprost wskazuje, że wskazane ograniczenie odnosi się do pojedynczego projektu realizowanego przez Beneficjenta.
3	Konfederacja Lewiatan	Str. 19	Podrozdział 5.4 Grupa docelowa projektu Prosimy o uzupełnienie grupy o właścicieli firm MMŚP -	Na stronie 15 dokumentacji konkursowej mowa jest o wsparciu dla: 1) właścicieli MMŚP,	Uwaga dotyczy zachowania spójności w opisie grupy docelowej konkursu Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w	Uwaga uwzględniona, jednocześnie w regulaminie konkursu doprecyzowano, że

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
			zgodnie z informacją przedstawioną na stronie 15 regulaminu konkursu.	2) pracowników MMŚP zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, 3) pracowników MMŚP, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze.	zakresie cyfryzacji - Konkurs nr POWR.02.21.00-IP.09-00-001/21	wsparciem mogą być objęci właściciele zarządzający przedsiębiorstwem. Nowy zapis: „Grupę docelową projektu stanowią właściciele zarządzający MMŚP , kadra menadżerska lub pracownicy przewidziani do objęcia stanowiska kierowniczego w MMŚP objętych projektem.” Jednocześnie doprecyzowano zapis dotyczący właścicieli na str. 15 Regulaminu konkursu.
4	Konfederacja Lewiatan	Str. 20	Proponujemy modyfikację i rozszerzenie tego zapisu. <i>Wsparciem w ramach „Akademii Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji” mogą być również objęte przedsiębiorstwa i ich pracownicy, które otrzymały wsparcie w ramach „Akademii Menadżera MMŚP” lub „Akademii Menadżera MMŚP 2”, pod</i>	Proponujemy zmodyfikować zapis w przypadku - Akademii Menadżera MMŚP. Konkurs nr POWR.02.21.00-IP.09-00-003/18 realizowany w ramach Działania 2.21 typ 1, był <u>ogłoszony w 2018 r.</u> Natomiast wsparcie w ramach Akademii Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji będzie udzielane w <u>2022 r. i 2023 (przez okres 9 miesięcy).</u> Firmy MMŚP, które zwiększyły w latach 2019-2021	W naszej ocenie proponowany zapis jest dość niefortunny i dyskryminuje firmy MMŚP, które stawiają na dynamiczny rozwój, poprzez m.in. zwiększenie zatrudnienia nowych pracowników. Oznacza to, że firma która skorzystała ze wsparcia w ramach pierwszej edycji Akademii Menadżera MMŚP np. 2019 roku i zwiększyła zatrudnienie, i chce np. w III kwartale 2022 roku również skorzystać Akademii Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji, nie będzie mogła wydelegować nowo zatrudnionych	Uwaga uwzględniona, po ponownej analizie zapis został rozszerzony względem uwagi. Nowy zapis: Wsparciem w ramach „Akademii Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji” mogą być również objęte przedsiębiorstwa i ich pracownicy, które otrzymały wsparcie w ramach

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
			<i>warunkiem, że do projektu zostaną oddelegowane wyłącznie osoby na stanowiskach kierowniczych (a nie osoby przewidziane do objęcia stanowiska kierowniczego).</i>	zatrudnienie i mają osoby przewidziane do objęcia stanowiska kierowniczego, będą niejako dyskryminowane poprzez taki zapis. Proponujemy, aby zapis odnosił się wyłącznie do ostatniego projektu czyli „Akademii Menadżera MMŚP 2”.	pracowników, którzy mogą być przewidziani do objęcia stanowiska kierowniczego. Poluzowanie tego zapisu, spowoduje, że firmy będą mogły wzmocnić kompetencje menadżerskie w obszarze cyfryzacji również wśród nowych pracowników, którzy posiadają wysoki potencjał rozwojowy, wysokie talenty, a nie mieli możliwości skorzystania z usług rozwojowych w ramach pierwszej edycji Akademii Menadżera MMŚP.	„Akademii Menadżera MMŚP” lub „Akademii Menadżera MMŚP 2”.
5	Synteza S.A.	Załącznik 10 - Proces udzielania wsparcia - <u>Minimalne wymagania dotyczące usług rozwojowych</u>	Ogólna uwaga, to doprecyzowanie zapisów, żeby nie było wątpliwości, że w ramach wsparcia pracownicy mogą nabywać kwalifikacje, np. brać udział w szkoleniach, które kończą się egzaminem zewnętrznym i zdobyciem kwalifikacji, np. wpisanej do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Tym bardziej, że usługi wybiera się w systemie popytowym (decyduje przedsiębiorca).	Może dopisanie zdania: „Możliwy jest również wybór usług rozwojowych prowadzących do uzyskiwania kwalifikacji, w tym w ramach Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, z zastrzeżeniem spełnienia dla każdej usługi minimalnych wymagań określonych w niniejszym rozdziale.”	Jest wiele kwalifikacji rynkowych wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji np.: Zarządzanie cyberbezpieczeństwem – specjalista (https://kwalifikacje.gov.pl/k?id_kw=13869), które doskonale pasują do kompetencji menadżerskich w zakresie cyfryzacji, które będzie można nabyć w ramach dofinansowania. Kwalifikacja (tj. formalne potwierdzenie zdobycia kompetencji/uprawnienia) wzmocnia umiejętności, wiedzę a także portfolio pracownika wyższego szczebla bądź przewidzianego do funkcji zarządczej i uwiarygadnia go na rynku.	Uwaga uwzględniona. Nowy zapis: „Przedsiębiorcy biorący udział w projekcie po otrzymaniu od beneficjenta własnego ID samodzielnie wybierają usługi rozwojowe, które odpowiadają na ich potrzeby rozwojowe, wynikające z analizy, a także wpisują się w OKMC. Usługi te mogą prowadzić do nabycia kwalifikacji, w tym kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. ”

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
6	Konfederacja Lewiatan	Załącznik	<p>Prosimy o ujednoczenie zapisu, ponieważ w regulaminie konkursu na stronie 20 dokumentu - grupa osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego jest wykluczona.</p> <p>Konfederacja Lewiatan postuluje, aby osoby, którą są przewidziane do objęcia nowej funkcji/stanowiska kierowniczego w ramach awansu, zostały objęte wsparciem w ramach przedmiotowego projektu PARP.</p> <p>ZAPIS Z ZAŁĄCZNIKA nr 11: W oparciu o zdefiniowane obszary potencjału przedsiębiorstwa (wynikające z pkt. B analizy), analiza kompetencji kadry zarządzającej lub <u>osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego</u>, których posiadanie jest</p>	<p>Konfederacja Lewiatan postuluje, aby osoby, którą są przewidziane do objęcia nowej funkcji/stanowiska kierowniczego w firmach MMŚP w ramach awansu, zostały objęte wsparciem w ramach przedmiotowego projektu PARP, jeśli firma nawet korzystała ze wsparcia szkoleniowo-doradczego w ramach pierwszej edycji Akademii Menadżera MMŚP.</p> <p>Uwaga przedstawiona w niniejszym formularzu jako nr 4</p>	Uwaga dotyczy ujednoczenia zapisu w dokumentacji.	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Zapisy odnośnie do osób możliwych do objęcia wsparciem zostaną ujednoczone. Po ponownej analizie odstąpiono od ograniczenia uczestnictwa osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które brały udział w dwóch poprzednich edycjach konkursu.</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP
			niezbędne do realizacji działań w obszarze cyfryzacji firmy.			

Zestawienie zgłoszonych uwag w ramach konsultacji Regulaminu konkursu „Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji”, konkurs nr POWR.02.21.00-IP.09-00-001/21, część 2

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
1	Konfederacja Lewiatan	Załącznik nr 11 do Regulaminu konkursu	Minimalny zakres analizy potrzeb rozwojowych MMŚP w ramach konkursu „Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji” – doprecyzowanie zgodności dwóch różnych dokumentów.	Prosimy o doprecyzowanie, czy przedsiębiorcy z branży produkcyjnej posiadający mapę drogową zgodną z zakresem minimalnym określonym w załączniku do regulaminu naboru poddziałania 2.4.1 Centrum analiz i pilotaży nowych instrumentów inno_LAB – Program Operacyjny Inteligentny Rozwój 2014-2020 Pilotaż Przemysł 4.0 - będą zwolnieni z wykonania: A.	Wymagana tzw. Analiza strategiczna przedsiębiorstwa pokrywa się z tym, co jest wymagane w przypadku elementów road mapy cyfryzacji dla trwającego obecnie konkursu PARP - Przemysł 4.0. Pytanie, czy stworzona mapa drogową transformacji cyfrowej na potrzeby innego konkursu PARP, będzie honorowana i wystarczająca	Uwaga uwzględniona We wzorze analizy został wprowadzony zapis: „Firmy, które posiadają mapę drogową stworzoną w ramach poddziałania 2.4.1 Centrum analiz i pilotaży nowych instrumentów inno_LAB – Program Operacyjny Inteligentny Rozwój 2014-2020 Pilotaż Przemysł 4.0 nie muszą wykonywać w ramach konkursu pierwszej części Analizy potrzeb

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
				<p>Analiza strategiczna przedsiębiorstwa (powinna zostać przeprowadzona tylko jeśli przedsiębiorstwo nie posiada strategii/planu rozwoju albo doradca uzna, iż istniejąca strategia/plan przedsiębiorstwa jest niewystarczająca).</p> <p>W ramach mapy drogowej większość elementów pokrywa się z tym co jest wymagane w części A - <i>Analiza strategiczna przedsiębiorstwa</i> dla nowego programu PARP.</p> <p>Postulujemy, aby zwolnić te firmy MŚP, które posiadają mapę drogową, z wykonywania <i>Analizy strategicznej przedsiębiorstwa</i> na potrzeby nowego projektu PARP.</p>	na potrzeby „Akademii Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji” w przypadku części A - <i>Analiza strategiczna przedsiębiorstwa</i>	rozwojowych MMŚP tj. pkt A. Analiza strategiczna przedsiębiorstwa”. Analiza potrzeb przedsiębiorstwa składa się z trzech części tj. analizy strategicznej przedsiębiorstwa, oceny dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstwa oraz analizy kompetencji kadry zarządzającej lub osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego. Pozostałe dwie części analizy w takim przypadku będą obowiązkowe do stworzenia w ramach konkursu.
2	Konfederacja Lewiatan	Załącznik nr 11 do Regulaminu konkursu	Sposób dokonania Oceny dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstwa ¹ – diagnoza stanu obecnego i opis stanu docelowego w wybranych	Ocena dojrzałości w ramach projektu ma zostać wykonana na podstawie stworzonego wcześniej modelu przez Platformę Przemysłu Przyszłości	Zaproponowane narzędzie dot. oceny dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstwa jest nieadekwatne do specyfiki firm MMŚP, w szczególności	Uwaga nieuwzględniona. Model oceny dojrzałości cyfrowej przygotowany przez PFPP jest bezsprzecznie

¹ W ocenie dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstwa doradcy mogą się wspomagać narzędziem [samooceny](#) dojrzałości cyfrowej dostępnym na stronie Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości. Do przygotowania dokumentu skorzystano z m.in. z ww. narzędzia.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			<p>obszarach działalności firmy pod kątem cyfryzacji, w kontekście strategii/planu rozwoju przedsiębiorstwa oraz charakterystyki otoczenia i trendów rynkowych, w naszej ocenie jest niekompletny i zawiera luki. Model oceny przygotowano na podstawie istniejących rozwiązań odnoszących się do koncepcji Przemysłu 4.0. Uważamy, że takie podejście jest dość niefortunne, ponieważ narzędzie jest skierowane w głównej mierze do firm produkcyjnych, mających ambicje działać na rynku zgodnie ze standardami Przemysłu 4.0. Autorzy modelu piszą na stronie PPP m.in. „<i>Rolą badania jest określenie aktualnego stanu dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstwa, pokazanie wyzwań i zakresu potrzebnych zmian, których przeprowadzenie pozwoli firmie stać się organizacją</i></p>	<p>(https://przemyslprzyszlosci.gov.pl/samoocena-dojrzalosci-cyfrowej/?_sp=0) – link podany na dole strony załącznika nr 11. PARP wskazuje, że „(...) <i>do przygotowania dokumentu skorzystano z m.in. z ww. narzędzia</i>”.</p> <p>Mając na uwadze uwagi w formularzu proponujemy dodanie przez PARP propozycji nowych narzędzi diagnostycznych, które będą adekwatne do potrzeb rozwojowych dla mikro i małych firm usługowych i handlowych, zainteresowanych udziałem w nowym projekcie.</p>	<p>do firm usługowych i handlowych. Narzędzie jest mało intuicyjne i przygotowane przez ekspertów, którzy zajmują się problematyką Przemysłu 4.0. Nie ma w nim wyszczególnionej skali oceny do poszczególnych obszarów, np. od 1 do 5, czy od 1 do 10 etc. Niektóre pytania odnoszące się do działalności operacyjnej, mogą być dla przedsiębiorców z branży produkcyjnej nawet zbyt ambitne (np. <i>Firma wdrożyła system zarządzania energią ISO 5000:1. Firma stosuje algorytmy uczenia maszynowego, wspierające optymalizację kosztów energii i rekomendujące zmiany. Firma posiada interdyscyplinarny zespół odpowiedzialny za efektywność energetyczną.</i>).</p>	<p>skierowany do dużych przedsiębiorstw produkcyjnych. W Polsce postęp w adaptacji narzędzi cyfrowych przez przedsiębiorstwa jest wysoce zróżnicowany. W 2020 roku 51% dużych przedsiębiorstw w Polsce miało wysoki lub bardzo wysoki indeks ucyfrowienia (przy czym dużych przedsiębiorstw przemysłowych było 53%). Tymczasem MŚP z wysokim czy bardzo wysokim indeksem ucyfrowienia było zaledwie 10,7 % (cztery razy niższy udział niż w Finlandii). Oznacza to, że nie powinno się przyjmować takiego samego podejścia w mierzaniu dojrzałości cyfrowych dużych i małych przedsiębiorstw ze względu na różne wyzwania jakie mają te przedsiębiorstwa. Zawarte w Załączniku 11 odniesienie do narzędzia oceny dojrzałości cyfrowej jest sugestią. W przypisie zapisano: „W ocenie dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstwa doradcy mogą</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			<p><i>zgodną ze standardami przemysłu 4.0.”</i></p> <p>Firmy usługowe lub handlowe zainteresowane udziałem w projekcie PARP, będą więc korzystać z narzędzia, stworzonego z myślą o przedsiębiorstwach produkcyjnych.</p> <p>W trakcie badania – samooceny dojrzałości firmy będą musiały odpowiedzieć na przykład na takie pytania:</p> <p>Pyt. 2 Jak budowana jest strategia wdrażania rozwiązań z zakresu Przemysłu 4.0. w Twojej firmie?</p> <p>Pyt. 3 W jaki sposób realizowane są w Twojej firmie szkolenia przygotowujące pracowników do wdrażania rozwiązań z obszaru Przemysłu 4.0?</p> <p>Pyt. 4 Czy Twoim zdaniem kadra zarządcza ma wiedzę</p>		<p>Postulujemy, aby w dokumentacji konkursowej PARP wykorzystać inne ogólnie dostępne narzędzia do oceny dojrzałości cyfrowej organizacji np. organizacji CIONET, czy z międzynarodowego projektu projekcie <i>Digital Innovation Network</i> (DIGINNO) więcej: https://www.diginnotool.eu/dm</p>	<p>się wspomagać narzędziem samooceny dojrzałości cyfrowej dostępnym na stronie Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości.”</p> <p>Ponieważ nie ma obecnie narzędzia badającego dojrzałość cyfrową MŚP nie ma możliwości powołania się na inne narzędzia.</p> <p>Sugestia odwołania się czy zapoznania z przedmiotowym narzędziem we wzorze analizy potrzeb przedsiębiorstw, zdaniem PARP może zostać uwzględniona.</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			<p>na temat najnowszych rozwiązań z zakresu Przemysłu 4.0 i jest skuteczna w ich wdrażaniu?</p> <p>Pyt. 5 W jakim stopniu zintegrowane są dane i procesy w ramach różnych obszarów działalności Twojej firmy? Planowanie zasobów i procesów produkcyjnych Realizowanie łańcucha dostaw Zarządzanie cyklem życia produktu</p> <p>Pyt. 9 W jakim stopniu zautomatyzowane są procesy w Twojej firmie (w zakresie produkcji, administracji i infrastruktury budynku)?</p>			
3	Konfederacja Lewiatan	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie	Cel programu rozwoju kompetencji Wyposażenie kadry menadżerskiej i specjalistów, którzy planowani są do objęcia funkcji kierowniczych w wiedzę, umiejętności	Badania Massachusetts Institute of Technology (MIT) pokazują, że największy wpływ na powodzenie procesu transformacji cyfrowej ma udział kadry właścicielskiej firmy. Projekty	Uwaga dotyczy włączenia właścicieli i współwłaścicieli w firm w opis celu programu kompetencji. Realizacja procesu transformacji w firmach bez udziału kadry właścicieli i/lub	Uwaga uwzględniona. Do celu programu rozwoju kompetencji został dodany rozwój kompetencji kadry właścicielskiej/ współwłaścicielskiej.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
		transformacji cyfrowej	<p>związane ze skutecznym wdrażaniem transformacji cyfrowej w firmie.</p> <p>Zaproponowany opis celu programu nie obejmuje kadry właścicielskiej/ współwłaścicielskiej firm MMŚP, która mają najwyższy wpływ na przebieg procesu transformacji cyfrowej.</p>	<p>transformacyjne, które są realizowane bez udziału osób z najwyższego kierownictwa, w tym właścicieli firm, kończą się często porażką biznesową.</p> <p>Również przykłady znanych polskich dużych firm np. TIM, SELENA, które w ostatnich latach przechodziły proces transformacji wskazują, że główni właściciele spółek giełdowych (np. Krzysztof Folta czy Krzysztof Domarecki) uczestniczyli wspólnie z kadrami menadżerską projektach transformacyjnych swoich organizacji.</p> <p>Dlatego postulujemy uzupełnienie opisu.</p>	<p>współwłaściciele będzie dość ryzykowna i trudna. Dlatego warto, aby w rozwój kompetencji zaangażować właścicieli i/lub współwłaścicieli firm. To oni podejmują ostateczne decyzje co do kierunków rozwoju przedsiębiorstwa, czy nakładów finansowych (budżetu) na cyfryzację.</p>	<p>Nowy zapis w części „Cel programu rozwoju kompetencji” brzmi: „Wyposażenie kadry menadżerskiej i właścicielskiej oraz pracowników, którzy planowani są do objęcia funkcji kierowniczych w wiedzę, umiejętności związane ze skutecznym wdrażaniem transformacji cyfrowej w firmie”. Rozszerzono również opis grupy docelowej.</p>
4	Konfederacja Lewiatan	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie	Opis kompetencji Bezpieczeństwo cyfrowe wymaga w naszej ocenie przepracowania.	W odniesieniu do kompetencji Bezpieczeństwo cyfrowe uwagi i propozycje zmian zostały naniesione na oddzielnym pliku, który stanowi integralną część naszego stanowiska.	Zaproponowane zmiany zwiększą dopasowanie kompetencji do realnych potrzeb i wyzwań stojących przed firmami w zakresie bezpieczeństwa cyfrowego.	Uwaga uwzględniona Opis kompetencji „Bezpieczeństwo cyfrowe” został rozszerzony. Szkolenia powinny obejmować zapoznanie się z wymienionymi w załączniku normami ISO.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
		transformacji cyfrowej				<p>Normy ISO są wytycznymi, które menadżerowie powinni znać. Z uwagi na znaczenie cyberbezpieczeństwa należy szczególnie zwrócić uwagę na edukację w przedmiotowym obszarze.</p> <p>Rozszerzono definicję kompetencji w sposób uwzględniający uwagę.</p> <p>Dodatkowo we wstępie do dokumentu wprowadzono zapis: „Ponadto bardzo istotnym aspektem ucyfrowienia biznesów jest konieczność zapewnienia bezpieczeństwa cyfrowego w firmie w co wlicza się nadzorowanie ustanawianie, wdrażanie, utrzymanie i ciągłe doskonalenie systemu zarządzania bezpieczeństwem cyfrowym. Dlatego znajomość zabezpieczeń, świadomość źródeł możliwych zagrożeń atakami oraz metod przeciwdziałania i regulacji temu towarzyszących również wpisuje się w zakres wiedzy</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
						wymaganej od zarządzających zmianą cyfrową.” W efektach uczenia się wprowadzono zapis „Ma wiedzę na temat zaleceń ENISA do osiągnięcia wysokiego poziomu bezpieczeństwa cybernetycznego. Charakteryzuje normy: ISO/IEC 27001, Technika informatyczna – Techniki bezpieczeństwa – Systemy zarządzania bezpieczeństwem informacji – Wymagania; ISO/IEC 27001, Technika informatyczna – Techniki bezpieczeństwa – Wymagania; oraz ISO/IEC 27005, Technika informatyczna – Techniki bezpieczeństwa – Zarządzanie ryzykiem bezpieczeństwa informacji”.
5	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie	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	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona Program skierowany jest do MŚP dlatego doprecyzowano, że ma on być skierowany do menadżerów i właścicieli, osób przewidzianych do objęcia stanowiska kierowniczego czyli osób, które mają zarządzać

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
		transformacji cyfrowej	menadżerowie transformacji cyfrowej – a więc osoby, które mają zarządzać takimi wdrożeniami w firmach (w p.m np. konsultanci zewnętrzni, 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 dokumetu – np. w określeniu grupy docelowej–(s. 7) - mowa jest o menadżerach średniego szczebla, właścicielach oraz ogólnie o osobach posiadających podstawowe kompetencje menadżerskie.			transformacją cyfrową w przedsiębiorstwie. Stosowne zmiany wprowadzono we wstępie do dokumentu – „Kadra menadżerska i właścicielska/ współ-właścicielska oraz osoby przewidziane do objęcia stanowiska kierowniczego w mikro, małych i średnich firmach usługowych, handlowych i produkcyjnych. Osoby te powinny posiadać podstawowe kwalifikacje menadżerskie, chcieć poszerzyć wiedzę i umiejętności w zakresie wdrażania i zarządzania transformacją cyfrową firmy.”
6	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie	W „Opisie ...” brak jest konsekwencji i precyzji terminologicznej: a. mieszane są pojęcia „cyfryzacji” oraz „transformacji cyfrowej” - np. „Kompetencje menadżerskie w zakresie cyfryzacji” (tytuł	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona Ad a. Pojęcie „cyfryzacja” jest pojęciem technicznym i nie powinno być używane w kontekście „transformacji cyfrowej”. Transformacja cyfrowa przedsiębiorstw

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
		transformacji cyfrowej	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.			prowadzi do całościowej zmiany, a jej trzema wymiarami są: technologie, procesy i organizacja. W opisie kompetencji chodzi o transformację cyfrową przedsiębiorstw. Ad. b. Dostosowano opis efektów uczenia się zgodnie z terminologią używaną w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.
7	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	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-	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga nieuwzględniona Cyfrowe rozwiązania/ technologie pozwalają na bezprecedensową pionową i poziomą integrację procesów, czyli połączenie oddzielnych faz produkcji, sprzedaży i dystrybucji. W rezultacie wewnętrzne procesy w firmie

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			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).			(planowanie popytu, zamówienia publiczne, logistyka i usługi posprzedażne) stają się powiązane z procesami związanymi z dostawcami, partnerami biznesowymi i konsumentami. Stąd też sprzedaż znalazła się w części „procesowej”. Zawarte w tej części kompetencje jak najbardziej przenikają się z kompetencjami z poziomu strategicznego: wynika to z charakteru integracji procesów w firmie.
8	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	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:	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona Ad. a. Znajomość otoczenia regulacyjnego jest potrzebna nie tylko w doniesieniu do cyberbezpieczeństwa ale również prywatności, etyki, prawa pracy etc. Znajomość regulacji jest wymagana nie tylko w procesie transformacji cyfrowej. Stąd powinna być wpisana jako kompetencja podstawowa menadżera.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			<p>a. znajomość otoczenia regulacyjnego (wymagań formalno-prawnych) bezpieczeństwa,</p> <p>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.).</p>			<p>Dodano zapis we wstępie do dokumentu: „Funkcjonowanie nowych technologii, a w szczególności wykorzystywanie i przetwarzanie danych, niesie za sobą również szereg wyzwań prawnych i nowych regulacji, które wpływają na inwestycje i tworzone modele biznesowe. Dlatego znajomość podstawowych aktów prawnych w tym zakresie powinna być stale aktualizowana przez menadżerów zarządzających transformacją cyfrową.)</p> <p>Ad. b. Zagadnienie ciągłości działania organizacji jest objęte przez integrację procesów. Wpisano w Efektach uczenia się „Wiedza” „Charakteryzuje podstawowe regulacje prawne z zakresu ochrony i przetwarzania danych”. Zagadnienia dot. ciągłości wprowadzono do grupy kompetencji tj. „Zarządzanie transformacją cyfrową” w zakresie wiedzy: „Wie jak</p>

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
						zachować ciągłość działania organizacji w procesie transformacji cyfrowej.”
9	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	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.	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona „Studium przypadku” czyli tzw. case study jest to inaczej analiza pojedynczego przypadku, pozwalającego wyciągnąć wnioski co do przyczyn i rezultatów jego przebiegu oraz szerzej danego modelu biznesowego, cech rynku. Z dokumentu usunięto pojęcie „studium przypadku”
10	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie	W całym dokumencie zbyt marginalnie potraktowano „komunikatywność” czy „efektywną komunikację”, naszym zdaniem jedną z kluczowych kompetencji społecznych, kompetencję, bez której nie ma dobrej	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona W grupie kompetencji „zarządzanie transformacją cyfrową w obszarze organizacja wymieniono „zarządzanie zmianą”. Ten obszar przede wszystkim wymaga

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
		transformacji cyfrowej	współpracy (umiejętność precyzyjnego i jasnego wypowiedzenia 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.			odpowiedniej komunikacji i zostało to ujęte jako umiejętność „Komunikuje proces zmian w przedsiębiorstwie dobierając skuteczne kanały, techniki i treści komunikatów”. W przypadku innych kwalifikacji z tej grupy wprowadzono zmiany przy opisie „umiejętności”.
11	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	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	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga nieuwzględniona Zapis „wymagań dla osób chcących rozwijać kompetencje” wynika z faktu, że program ma być skierowany do osób, które już pracują lub będą pracować jako menadżerowie i kompetencje w tym zakresie już posiadają. Program ma je uzupełniać w zakresie dodatkowych kompetencji – nie „cyfrowych”,

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			obszarów to trochę za mało jak na kadre zarządzającą, szczególnie jeśli chodzi o bliżej niezdefiniowane „podstawowe kompetencje cyfrowe”, które obecnie nabywane są już na etapie edukacji szkolnej.			a potrzebnych do przeprowadzenia transformacji cyfrowej w przedsiębiorstwie.
12	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	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	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona Wprowadzono zmiany w dokumencie. Program dotyczy budowania kompetencji potrzebnych do przeprowadzenia transformacji cyfrowej MŚP zarówno produkcyjnych jak i usługowych. Niemniej jednak cennym jest zapoznanie menedżerów pracujących w przedsiębiorstwie usługowym z technologiami potrzebnymi przy budowaniu inteligentnych fabryk. Dodatkowo zwracamy uwagę, że widnieje znak „*” przy opisie kompetencji „Zarządzanie cyfryzacją w inteligentnej fabryce”. W przypadku menedżerów MŚP

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			pominięto przedsiębiorstwa nieprodukcyjne.			usługowych ma to na celu podniesienie wiedzy ogólnej.
13	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	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	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga uwzględniona Zamieniono zapis „nowych modeli biznesu” na „nowych rozwiązań zmieniających model biznesowy” lub „nowych modeli biznesowych”. W Efektach uczenia się „Wiedza” kompetencji „Opracowanie modelu biznesu” wprowadzono zapis: „Definiuje ograniczenia nowych modeli biznesowych”. Również uwagę uwzględniono we wstępie do dokumentu. Co do uwagi dotyczącej opisu wiedzy kompetencji „Zarządzanie danymi zintegrowanymi” jest to podstawowe założenie transformacji cyfrowej: aby można było wprowadzać autonomizację procesów potrzebna jest integracja danych w tym też z grupy „big data”. (Uwaga nieuwzględniona)

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Punkt/strona w Regulaminie konkursu	Treść uwagi	Propozycja nowych zapisów w zakresie zgłoszonej uwagi	Uzasadnienie	Stanowisko PARP, uwzględniające opinię eksperta.
			środowisku realnym czy hybrydowym.			Co do uwagi do zapisów na str.15 odnośnie do „Przywództwo i zarządzanie zespołami w wirtualnym środowisku” – program jest z założenia kierowany do menadżerów, którzy już zarządzają w środowisku „realnym”, stąd dodano wirtualne środowisko. Dodano „hybrydowym”. Uwaga częściowo uwzględniona.
14	Sektorowa Rada ds. kompetencji – Informatyka oraz Sektorowa Rada ds. Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa	Załącznik nr 12 Opis kompetencji menadżerskich w zakresie transformacji cyfrowej	Poprawy wymaga forma dokumentu, szczególnie jeśli chodzi o niepoprawne użycie obcojęzycznych zapożyczeń.	Bez propozycji	Bez uzasadnienia	Uwaga nieuwzględniona Zapożyczenia są często nie do uniknięcia. Zbyt radykalne ich ograniczenie i szukanie polskich nazw może wprowadzać w błąd. Na przykład: obecnie dla każdego jest zrozumiałe co kryje się pod „big data”. Zastąpienie polskim „dane obfite” może być mylące.