

MyCompetence - необходимост, резултати и предизвикателства

**Обобщение на резултатите от проект
„Разработване и внедряване на Информационна система
за оценка на компетенциите на работната сила
по браншове и региони”**

2015 г.

Редакционен съвет: Божидар Данев, Жечко Димитров, Томчо Томов, Ваня Кирова, Станислав Попдончев, Светлана Дончева, д-р Иван Кокалов

ISBN 978-954-9636-55-0

© Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, 2015 г.

За контакт: София 1000, ул. Алабин 16-20, тел. 02 932 09 11, факс 02 987 26 04, office@bia-bg.com, www.bia-bg.com, www.MyCompetence.bg, www.competencemap.bg

Този документ е изготвен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, осъществяван от Българската стопанска камара – съюз на българския бизнес, по договор № BG051PO001-2.1.06, с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз. Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, което при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или на Агенцията по заетостта.

МУСКОМПЕТЕНСЕ - НОВАТА КУЛТУРА НА ДИГИТАЛИЗИРАЦИЯ СЕ СВЯТ



Човешките ресурси са доминиращ фактор за просперитета на всяка държава и общност. Качеството на човешкия капитал определя степента на капитализация на геополитическото ѝ положение, разумното развитие и усвояването на природните дадености, вкл. формирането на качествен управленски елит. Човешкият ресурс е ключов за повишаване на конкурентоспособността на икономиката, качеството на живота, просперитета на нацията.

Съзнавайки всичко това, в продължение на пет години екипът на Българска стопанска камара положи огромен труд, за да създаде уникална за България онлайн система, която изгражда мост между образование, обучение, заетост и икономика.

През 2015 г. БСК отбелязва 35 години от учредяването си. За нас е чест и гордост именно в тази година да предложим на българския бизнес Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence. Тя е не само мощен инструмент за идентифициране на дисбалансите между образователните и професионалните стандарти, но и ефективно средство за тяхното конвергиране. Актуалната и постоянно актуализираща се картина на квалификационния ландшафт се свързва с необходимостта от интеграция на знанията, уменията и компетентностите. Системата изгражда жизнена връзка между работодатели, обучаващи се, търсещи работа или стремящи се към кариерно развитие.

Динамиката в изискванията на пазара на труда е естественият възрастов лаг между обучаващите се и работещите. Тя предопределя и необходимостта от валидация на неформално придобитите умения и компетенции.

Дигиталната цивилизация разбива затворените национални културни модели. MyCompetence осигурява връзка не само между националната и европейската квалификационни рамки, но и с надграждащите ги системи ESCO, EURES, Europass, Job boards и др. MyCompetence свързва квалификацията с възможностите за е-обучение и обратно – развитието на електронното обучение създава нови стандарти за квалификация.

MyCompetence е нова култура – култура на дигитализация се свят.

Божидар Данев

*Изпълнителен председател на БСК
и ръководител на проекта*

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
АЗ	- Агенция по заетостта
ВУ	- Висше училище
ЕКР	- Европейска квалификационна рамка
КИД-2008	- Класификатор на икономическите дейности - 2008
КОК	- Карта за оценка на компетенциите
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати
КТ	- Кодекс на труда
КТ "Подкрепа"	- Конфедерация на труда „Подкрепа“
МИЕ	- Министерство на икономиката и енергетиката
МОН	- Министерство на образованието и науката
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НКИД	- Национален класификатор на икономическите дейности - 2003
НКПД	- Национален класификатор на професиите и длъжностите
НКР	- Национална квалификационна рамка
НОИ	- Национален осигурителен институт
НРМ	- Национална референтна мрежа
НСИ	- Национален статистически институт
НСОК	- Национален съвет за оценка на компетенциите
НЦОК	- Национален център за оценка на компетенциите
ПГ	- Професионална гимназия
СКМ	- Секторни компетентностни модели
УЦЖ	- Учене през целия живот
ЦПО	- Център за професионално обучение
MyCompetence	- Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони

Речник на термините

MyCompetence	Уникална on-line система в областта на управление на човешките ресурси, която предоставя информация за разработени секторни компетентностни модели, описания на длъжности, тестове, възможности за електронно обучение и други специализирани услуги за оценка и развитие на компетенциите на работната сила в България. Информационната система за оценка на компетенциите е разработена от БСК по проект, финансиран по ОП "Развитие на човешките ресурси" (2009-2015) и е свободно достъпна на адрес: www.mycompetence.bg .
Знание	Съвкупност от факти, принципи, закономерности, теоретични модели и практики, свързани със сферата на работа или учене. Според терминологията на Европейската квалификационна рамка (ЕКР), знанията са крайният резултат от възприемането на информация чрез обучение и се дефинират като теоретични и/или практически.
Умение	Способност за прилагане на знанията при изпълнение на задачи и решаване на проблеми. В контекста на ЕКР уменията се описват като познавателни (включващи прилагане на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и прилагане на методи, материали, уреди и инструменти). Уменията са приложението на знанията и резултатите от обучението, придобити чрез трудовия опит в познавателно и практично изражение.
Компетенция	Съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.
Клъстер компетенции	Групиране, обединение на няколко еднотипни компетенции, което може да се разглежда като самостоятелна единица.
Класификация на компетенциите в MyCompetence	В съответствие с методологията на проекта компетенциите, включени в секторните модели, се класифицират в следните три типа: <ul style="list-style-type: none">• основни – компетенции, които са характерни за всички заети в сектора;• специфични – компетенции, които са свързани със спецификата на дейността на конкретна ключова длъжност;• управленски – компетенции, които се отнасят за ключови длъжности с управленски функции и отговорности.
Оценител на компетенции	Лице, преминало специализиран курс на обучение и сертифициране и упълномощено от ръководството на предприятието да участва във вътрешнофирмената система за оценка на компетенциите на персонала.
Професия	Съвкупност от длъжности, чиито основни функции и задачи се характеризират с висока степен на сходство.
Длъжност	Съвкупност от свързани по между си функции и задачи, изпълнявани на работно място и утвърдени в длъжностна характеристика с цел изпълнение на конкретна работа, за която е създадена длъжността. Длъжността е нормативно определена (с фирмен акт) позиция, която заема лицето в организацията на основата на трудов договор с нея (конкретно трудово правоотношение).
Длъжностна характеристика	Вътрешен нормативен документ, основен трудов стандарт на предприятието, който определя границите и характерните особености на длъжността (работното място), трудовите задължения на работника или служителя, условията на работа, изискванията за заемане на длъжността и други.
Ключови длъжности	Длъжности, които са от критично значение за успеха на предприятията и за реализирането на стратегическите приоритети на сектора (бранша). Това са длъжностите, които са концентрирали в себе си значителен потенциал от знания и умения и/или имат значително влияние върху решенията, ресурсите и крайните резултати в дейността на предприятията.
Оценяване на длъжности	Управленски процес, свързан с проучване, сравняване, определяне на тежестта и класифициране на длъжностите според тяхната значимост за предприятието.

Инструменти за оценка на компетенции	Методи и техники, които позволяват да бъдат измерени знанията, уменията, компетенциите и съответствията на изследваните лица по два параметъра: наличието на дадена компетенция и нивото на владене на конкретна компетенция.
360-градусова обратна връзка	Целенасочено организиран процес на получаване на обратна връзка (мнения, съображения, очаквания и препоръки) за работата (трудовете представяне) на служител, заемащ конкретна позиция в предприятието. В MyCompetence 360-градусовата обратна връзка се осъществява онлайн чрез специално разработена комуникационна процедура в системата. Обратната връзка се предоставя на основата на въпросник, изпратен на прекия ръководител, колеги, подчинени, клиенти, партньори и други заинтересувани от дейността и взаимодействието със служителя лица. Отговорите трябва да се базират на реални поведения на служителя, които анкетираните лица са наблюдавали в конкретна работна среда. Процедурата за обратна връзка включва и самооценка от страна на служителя. Анализът на резултатите дава възможност да се систематизира и съпостави информация за очакванията и реално проявеното ниво на компетентност от страна на служителя, дефицитите и областите, които имат нужда от подобрение.
Самооценка по секторен модел на длъжност	Оценка на пригодността на дадено лице към изпълнението на конкретна ключова длъжност, за която има разработен модел в MyCompetence, извършвана от самото изследвано лице в контекста на компетенциите и поведението, изисквани в секторния професионален стандарт.
Карта за оценка на компетенции	Вътрешнофирмен документ за оценка на компетенциите, разработен по образец в MyCompetence на основата на предварително изготвен профил на конкретна длъжност в предприятието. Оценява се нивото на владене на компетенциите, изисквани за успешното представяне на съответната позиция. Отражава процеса на оценяване, източниците на информация за формиране на оценката, стандартите и инструментите, които ще бъдат приложени в процеса на оценка.
Електронни тестове и въпросници за оценка на компетенции	Онлайн базирани в системата инструменти и техники за измерване, оценяване и прогнозиране на поведението, знанията и уменията, свързани с наличието и/или нивото на проявяване на конкретни компетенции (групи компетенции).
Секторен модел	Модел на ключовите длъжности и компетенциите, свързани с тяхното успешно изпълнение в конкретен икономически сектор (бранш). На този етап системата съдържа моделите на 20 сектора. Секторният модел се утвърждава от Секторния консултативен съвет и представлява доброволен професионален стандарт в подбора, оценяването, управлението на представянето, обучението и развитието на човешките ресурси в предприятията от сектора. Секторният модел в MyCompetence включва: 1. Секторен компетентностен модел (СКМ); 2. Секторни модели на длъжностите (СМД).
Секторен компетентностен модел	Съставна част от секторния модел, която включва списък на ключовите длъжности и бизнес процесите в сектора, каталог с компетенциите, необходими за успешното трудово представяне на работещите в сектора, скала с описание на нивата на владене на компетенциите, инструменти за оценяване и пътища за развитие на компетенциите.
Секторен модел на длъжност	Съставна част от секторния модел, която включва описание и рамка от компетенции за всяка отделна ключова длъжност, включена в секторния модел.
Описание на длъжност	Съставна част от секторния модел на длъжност, в която са описани: наименованието на ключовата длъжност и код по НКПД; синонимни (близки по характер) длъжности; цел и основни задачи и отговорности; условия на труд; минимален осигурителен доход; входящи изисквания за заемане на длъжността – образование, допълнително обучение, професионален опит, необходими знания и умения.
Рамка от компетенции на ключова длъжност	Съставна част от секторния модел на длъжността, която съдържа описанието на компетенциите, необходими за нейното успешно изпълнение. Всяка компетенция е разписана чрез своето наименование, тип (основна, специфична или управленска), дефиниция – кратко формулиране на същността на компетенцията в контекста на разбиранията на съответния сектор, препоръчително ниво на владене на компетенцията и поведенията, свързани с успешното проявление на компетенцията (поведенчески индикатори).

Поведения (поведенчески индикатори)	Конкретни, наблюдаеми и измерими действия, които водят до успешно представяне в определена роля - длъжност в организацията. Целта на дефинирането на поведения в компетентностната рамка на длъжността е да се извлекат директно от практиката примери и образци, които да илюстрират как компетентността от абстрактно наименование се превръща в конкретни, ясни, проследими и измерими практически действия, които характеризират нейното проявление и водят до ефективно представяне в организацията. В този смисъл поведението изпълняват ролята на предписани поведенчески индикатори за измерване на степента на притежание, проявление на съответната компетентност в работни условия.
Образователно и квалификационно ниво	Съвкупност от минимума знания и умения, необходими за успешното изпълнение на определена длъжност. Квалификационните нива от 0 до 9 са определени в Националната квалификационна рамка.
Национална референтна мрежа (НРМ)	Организационната „инфраструктура“, необходима за изграждането на Информационната система за оценка на компетентностите на работната сила MyCompetence. НРМ обхваща 20 секторни референтни звена и 10 регионални центрове за оценка на компетентностите, които обезпечават логистично разработването, утвърждаването и внедряването в практиката на компетентностни модели на секторно и корпоративно ниво.
Национален съвет за оценка на компетентностите (НСОК)	Постоянно действащ орган за сътрудничество, консултации и институционализиране на системата за оценка на компетентностите на работната сила по браншове и региони MyCompetence. НСОК ръководи Националната референтна мрежа (НРМ) за оценка на компетентностите на работната сила. Основни задачи на НСОК са утвърждаването на компетентностните модели със статут на препоръчителни професионални стандарти; разработване и предлагане на политики и стратегии за пазара на труда; изготвяне на предложения за промяна на нормативната уредба; подготовка на предложения за актуализиране на националния класификатор на професиите и длъжностите (НКПД).
Секторни референтни звена (СРЗ)	Секторните референтни звена (СРЗ) се състоят от Секторни консултативни съвети, секторен референт и експертни екипи. Тяхната основна задача е създаването, утвърждаването и актуализирането на секторните компетентностни модели и тяхното прилагане. Основните функции на секторните референтни звена са: организиране и координиране на дейностите по изготвяне на анализите за тенденциите в развитието на технологиите и техниката, прилагането на „най-добрите“ достъпни технологии и влиянието им върху изискванията към компетентностите на работната сила в сектора; създаване на специализирани експертни екипи (от водещи мениджъри, технолози, експерти в областта на управлението на човешките ресурси, водещи оценители, аналитични специалисти от съответните технологични направления в сектора и др.) за разработване и актуализиране на секторните компетентностни модели; организиране изготвянето на експертизи за перспективността на развитие на конкретните предприятия в сектора и възможностите за възникването на нови производствени структури, нови професии и длъжности и свързаните с тях компетентности, инициране на промени в нормативната уредба и мерки в областта на заетостта и уменията.
Регионални центрове за оценка на компетентностите (РЦОК)	Извършват координацията и практическото провеждане на оценката на компетентностите в подбраните пилотни предприятия и ключови длъжности в тях. Те осъществяват своята дейност на основата на разработените в секторните референтни звена компетентностни модели под методическото ръководство на Националния център за оценка на компетентностите и в сътрудничество със Секторните референтни звена.
Пилотно предприятие	Предприятие, което подпомага процесите на тестване и валидиране на разработените секторни компетентностни модели, както и на функционалностите на информационната система MyCompetence.

Съдържание

MyCompetence - новата култура на дигитализацията се свят	3
Раздел 1. Въведение	10
1.1. Цели на заключителния доклад	10
1.2. Екип на проекта	10
1.3. Обща информация за проекта	12
1.4. Целеви групи	15
Раздел 2. Анализ на потребностите и избор на дейностите	17
2.1. Потребност от създаването на MyCompetence	17
2.2. Дейности по проекта	20
2.2.1. Подготвителни и стартови дейности	21
2.2.2. Планиране на управлението и изпълнението на дейностите	21
2.2.3. Мониторинг, контрол и отчитане	21
2.2.4. Създаване на Национален център за оценка на компетенциите на работната сила	22
2.2.5. Основни анализи и проучвания	23
2.2.6. Разработване на обща концепция на MyCompetence	31
2.2.7. Предложения за промени в приложимата нормативна уредба	31
2.2.8. Национална референтна мрежа	32
2.2.9. Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система	34
2.2.10. Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране с електронното правителство и основни европейски системи	36
2.2.11. Обучения	37
2.2.12. Дейности за информираност и публичност	38
Раздел 3. Методология за изпълнение на дейностите	40
3.1.1. Методология за изготвяне на анализи и проучвания	40
3.1.2. Методология за изготвяне на нормативните предложения	42
3.1.3. Методология за изграждане на MyCompetence	42
3.1.4. Методология за изграждане на Националната референтна мрежа	43
3.1.5. Методи за информираност и публичност	44
Раздел 4. Постигнати резултати	46
4.1. Изграждане на Информационната система за оценка на компетенциите	46
4.1.1. Предизвикателства и стъпки в изграждането	46
4.1.2. Структура на MyCompetence	47
4.1.3. Отличителни характеристики на MyCompetence	56
4.1.4. Конкретни резултати от изграждането на MyCompetence	57
4.2. Дейност на Националната референтна мрежа	65
4.3. Проведени анализи и проучвания	66
4.4. Предложения за нормативни промени и постигнати резултати	71
4.5. Резултати от проведените обучения по ключови компетенции и оценители	76
4.6. Изградена електронна платформа за обучения по ключови компетенции	79
4.7. Връзка с подобни европейски проекти и системи и интеграцията с тях, вкл. ESCO	80
4.8. Постигнати резултати за популяризиране на проекта. Анализ на медийното отразяване.	81
Раздел 5. Препоръки на европейски експерти за развитието на MyCompetence	82

Раздел 6. Принос на проекта към заинтересованите страни, ОП РЧР и политиките на пазара на труда	94
6.1. Положителни ефекти от резултатите от проекта върху целевите групи. Оценка на значимостта на проекта от заинтересованите страни	94
6.2. Принос на проекта за постигане на целите на ОП РЧР	95
6.3. Принос за реализиране на политиките в областта на пазара на труда, образованието и човешките ресурси.....	96
6.4. Принос на проекта в реализирането на стратегиите и политиките в управлението на човешките ресурси	101
6.5. Принос на проекта към повишаване на ефективността във взаимодействието с държавни и други институции включително с висшите училища	103
6.6. Принос на проекта за развитието на социалния диалог	104
6.7. Изграден собствен административен и експертен капацитет	105
Раздел 7. Посоки за развитие на проекта.....	108
Раздел 8. Приложения.....	110

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛИ НА ЗАКЛЮЧИТЕЛНИЯ ДОКЛАД

Цел на настоящия заключителен доклад е да:

- представи основните резултати, постигнати по проекта на БСК “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” – MyCompetence.bg (2010-2015 г.), вкл. приложените методи, установените добри практики и изградените връзки на проекта с други европейски проекти;
- отбележи приноса на проекта за осъществяване на целите на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (2007-2013 г.) и на националните политики по заетостта, образованието и човешките ресурси;
- опише възможните посоки за бъдещо развитие на проекта.

1.2. ЕКИП НА ПРОЕКТА

Екипът на проекта включва основно експерти на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес (БСК).

Екип за управление на проекта (ЕУП)

- **Програмен директор** – Жечко Димитров
- **Финансист на проекта** – Станислав Попдончев
- **Координатор на проекта** – Светлана Дончева
- **Технически сътрудник** – Екатерина Белитц
- **Счетоводител** – Драгомира Петкова
- **Координатор от КНСБ** – д-р Иван Кокалов

Важна роля в изпълнението на проекта изигра и Емил Стоянов – координатор на проекта до юни 2012 г., който продължи да подпомага работата на ЕУП до края на изпълнение на проектните дейности.

Национален център за оценка на компетенции (НЦОК)

Ръководител: д-р Томчо Томов

Експерти: Евелина Ведър, Надежда Димитрова, Мария Минчева, Емилия Стефчева, Петя Цветкова и Антоний Маринов.

В различни етапи от изпълнението на проекта в НЦОК участваха и дадоха своя принос: проф. Елена Шойкова, Боян Жеков, Стела Калчева, Жасмина Маринова, Георги Тодоров и Атанас Кирилов.

Ръководители на дейности

- **Анализи** - Силвия Тодорова;
- **Обучения** - Даниела Симидчиева и Теодора Борисова;
- **Информационни технологии** - Ваня Кирова;
- **Предложения за промени в нормативната уредба** - Снежана Славчева;
- **Публичност и комуникации** - Анета Алашка.

В различни етапи от изпълнението на проекта, като ръководители на дейности работиха и: Кирил Желязков, Галя Божанова, Георги Славов и др.

Национален съвет за оценка на компетенциите

- Божидар Данев - БСК - съпредседател
- Ваня Кастрева - МОН - съпредседател
- Емилияна Димитрова - НАПОО - съпредседател
- Мария Фъртунова - МОН
- Силвия Бенъова - Асоциация на индустриалния капитал в България
- Гергана Висариева - Българска асоциация на металургичната индустрия
- Елка Димитрова - МТСП
- Илия Келешев - Браншова камара по машиностроене
- Камен Фильов - Българска браншова камара електронна промишленост и информатика

Секторни консултативни съвети

- Румен Атанасов - Българска асоциация електротехника
- Петър Василев - Българската асоциация за управление на хора
- Милчо Димитров - Асоциация за развитие на човешкия потенциал в индустрията
- Стоян Лазаров - Национална туристическа камара
- Стефан Воденичаров – Българска отбранителна индустрия
- Александър Пешев - Регионална камара - Пловдив
- Иван Ленков - Регионална камара – Стара Загора
- Николай Николов - Стопанска камара - Шумен
- Юлия Симеонова - КНСБ
- Александър Загорев - КТ „Подкрепа“
- Веско Панов - Технически университет - София
- Емилия Вълчовска - МОН
- Явор Джонев - Българска асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ)
- Петър Колев - Висше транспортно училище „Т.Каблешков“
- Ивана Радонова - МОН

СКС Безалкохолни напитки:

- Председател: Валентин Бъчваров,
- Референт: Милчо Бошев

СКС Електромобили:

- Председател: Илия Левков,
- Референт: Цветелина Герасимова

СКС Електроника:

- Председател: Кирил Желязков,
- Референт: Мариус Марков

СКС Електротехника:

- Председател: Румен Атанасов,
- Референт: Атанас Кирилов

СКС Информационни технологии:

- Председател: Явор Джонев,
- Референт: Елена Кожухарова

СКС Консервна промишленост:

- Председател: Константин Ламбрев,
- Референт: Антоанета Божинова

СКС Машиностроене:

- Председател: Илия Келешев,
- Референт: Цветана Янкова

СКС Мебелна промишленост:

- Председател: Елица Ненчева,
- Референт: Мирослава Симеонова

СКС Месопреработване:

- Председател: Кирил Вътев,
- Референт: Д-р Светла Чамова

СКС Металургия:

- Председател: Красимир Орловски,
- Референт: Христо Попов

СКС Мехатроника:

- Председател: Витан Гълъбов,
- Референт: Стефан Павлов

СКС Млечна промишленост:

- Председател: инж. Димитър Зоров,
- Референт: Магдалена Апостолова

СКС Охрана и сигурност:

- Председател: Стефан Колев Ганков,
- Референт: Татяна Иванова

Регионални центрове за оценка на компетенции

СКС Специализирано строителство:

- Председател: Иван Аков,
- Референт: Вирджиния Йонкова

СКС Транспорт и логистика:

- Председател: Стоян Владов,
- Референт: Красимир Ангелов

СКС Туризм:

- Председател: Стоян Лазаров,
- Референт: д-р Борис Гълъбов

СКС Търговия на дребно:

- Председател: Ваня Боюклиева,
- Референт: Мариана Димитрова

СКС Търговия на едро:

- Председател: Рачо Цветков,
- Референт: Виолина Васова

СКС Фасилити мениджмънт:

- Председател: Никола Игнатов,
- Референт: Валентина Неделчева

СКС Химическа промишленост:

- Председател: Силвия Несторова,
- Референт: Ренета Копанданова

- РЦОК - Бургас - Видка Вълчева
- РЦОК - Варна - Веселина Костова
- РЦОК - Кърджали - Альоша Синабов
- РЦОК - Перник - Симеон Илиев
- РЦОК - Плевен - Веселин Йотков
- РЦОК - Пловдив - Александър Тонков
- РЦОК - Русе - Таня Станчева
- РЦОК - София - Петя Цветкова
- РЦОК - Стара Загора - Лена Ленкова
- РЦОК - Шумен - Емилия Данева

1.3. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ПРОЕКТА

Основание за изпълнение на проекта от БСК

Проект „Разработване и внедряване на Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” е финансиран от Европейския социален фонд (ЕСФ) чрез ОП „Развитие на човешките ресурси“ (2007-2013) на основание Регламент **1081/2006**, член 5, параграф 3, който определя специфичната роля на социално-икономическите партньори в процеса на използване на европейския финансов ресурс по линия на ЕСФ. Управителният орган на всяка оперативна програма е задължен да поощрява подходящото участие на социалните партньори в реализирането на съвместни действия, по-специално по отношение на адаптивността на работниците и предприятията.

Проектната идея за създаване на национална система за оценка на компетенциите на работната сила възниква в резултат на интензивен диалог между представителите на социалните партньори и МТСП с цел дефиниране на области, в които социалните партньори чрез съвместни действия могат да допринесат за реализиране на конкретни политики в областта на пазара на труда. Екипът на БСК се насочва към предлагане на дейности, които да подпомогнат разрешаването на множество предизвикателства, свързани с несъответствието между **търсените и предлаганите умения и компетенции на пазара на труда**.

Направеният анализ на потребностите достига до дефинирането на комплекс от причини, които стоят в основата на проблема. **Липсата на гъвкавост и адаптивност на образователните системи към динамично променящата се икономическа среда** е един от основните фактори за съществуващия дисбаланс на пазара на труда. Държавните образователни изисквания в България не кореспондират с изискванията на работодателите и не поставят необходимата образователна основа за създаването на квалифицирана работна сила, търсена от бизнеса. Работодателите също не могат да предоставят валидна информация на секторно ниво относно конкретните знания, умения и компетенции, които трябва да притежават техните служители. Въз основа на този анализ и имайки предвид съществуващия организационен и експертен капацитет, с който разполага, БСК кандидатства пред ОП „РЧР“ с проектна идея, която дава цялостно и устойчиво решение на дефинирания проблем.

МТСП припозна БСК като организация със статут на социален партньор за подходящ изпълнител на предложените дейности по следните причини:

- БСК е **национално представителна организация на работодателите** в България по смисъла на КТ, която е в състояние да включи активно бизнеса в реализацията на дейностите;
- Като социален партньор БСК е призвана да **подпомага и да съдейства на МТСП за реализиране на политиките**, свързани с пазара на труда.
- БСК разполага с необходимия собствен експертен потенциал за реализация на подобен мащабен проект от обществено значение - **почти 64% от стойността на договора са изпълнени от вътрешни експерти и специалисти**, като за целта при изпълнение на проектните дейности са:
 - о сключени трудови договори с повече от 300 специалисти от различни браншове и региони;
 - о привлечени 255 експерти на граждански договор за изпълнение на дейности на стойност над 730 хил. лева;
 - о използвани услуги от подизпълнители за 3,03 млн. лева, от които 735 хил. лева за закупуване на оборудване.
- В изпълнение на проектните дейности **БСК доказва и наличието на сериозен административен капацитет**, който в активен диалог с Управляващия и Договарящия орган на ОП РЧР ефективно допринесе за оптимизиране и подобряване на целия отчетен процес за всички проекти на социалните партньори:
 - о БСК предложи и обоснова необходимостта и спомогна за внедряването на **електронното отчитане** на изпълнените дейности по проекта. Голяма част от отчетните документи и доказателствен материал се предоставят по електронен път, подписани с квалифициран електронен подпис от ръководителя на проекта;
 - о БСК разработи **електронни форми** за отчитане на изпълнението и резултатите от дейностите, както и на работното време на експертите в проекта. Формулярите бяха одобрени от договарящия орган и предложени за ползване от всички бенефициенти.
 - о БСК разработи и внедри **система за описание и възлагане на работата на експертите в проекта** чрез използване на работни задания за всеки работен пакет, поддейност и експерт.

Разработването на професионални стандарти на секторно ниво е водеща европейска практика. Редица европейски страни финансират целево подобни дейности като част от стратегиите за преодоляване на възникналите несъответствия между търсенето и предлагането на работна сила. На ниво Европейски съюз се реализира аналогичен проект за създаване на многоезична класификация на европейски умения, компетенции, квалификации и професии.

Финансиране

Проектът “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” е финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (2007-2013), съфинансирана от ЕСФ чрез схема за безвъзмездна помощ BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори”. Той се явява част от изпълнението на Приоритетна ос 2 на ОП на РЧР: «Повишаване на производителността и адаптивността на заетите» и Области на интервенция: 2.1 «Подобряване адаптивността на заетите лица»; 2.2 «Насърчаване гъвкавостта на пазара на труда»; 2.3 «Подобряване условията на труд на работното място».

Партньори

Българска стопанска камара

Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)

Конфедерация на труда „Подкрепа”

Проектът на Българска стопанска камара (БСК) е реализиран в партньорство с двата национално представителни синдиката в България: Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерацията на труда „Подкрепа”.

Съвместните действия със социалните партньори са реализирани както на организационно, така и на експертно и техническо ниво:

- В ЕУП на БСК участваха президентът на КНСБ Пламен Димитров, по-късно заместен от д-р Иван Кокалов – вицепрезидент на организацията.
- В ЕУП на проекта на КНСБ от страна на БСК участва Димитър Бранков – заместник-председател на БСК.

Периодично са провеждани координационни работни срещи между екипите за управление на партньорските проекти на БСК и КНСБ, на които се обсъждани постигнатите резултати и са проектирани съвместните дейности. В резултат на това беше изграден стабилен механизъм на комуникация и обмен на информация между двете организации, който позволи осъществяването на едно отлично партньорство и сътрудничество през целия период на проекта.

Обща цел на проекта

Повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Специфични цели на проекта

- Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти.
- Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда.
- Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила.
- Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на Информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

1.4. ЦЕЛЕВИ ГРУПИ

Целевите групи, към които е насочен проектът, обхващат широк кръг от ползватели:

Работодатели

Информационната системата за оценка на компетенциите (MyCompetence) е полезен и достъпен инструмент, чрез който мениджъри и специалисти „Човешки ресурси“ могат бързо и лесно да въведат компетентностния подход в управлението на човешките ресурси. Системата помага за разгръщане и повишаване на потенциала на хората, като дава възможност той да бъде измерен и непрекъснато развиван и усъвършенстван.

Служители и търсещи работа

Ползвайки MyCompetence, те разполагат с модел, по който могат да се ориентират дали демонстрират онези поведения, които според секторния професионален стандарт водят до успешно представяне. Системата им помага не само да установят дефицитите в своите знания и компетенции, но и да се справят с тях, като им посочва пътища и им предлага инструменти за развитие на компетенциите.

Образователни институции

MyCompetence дава възможност на средни и висши училища, академични институции, центрове за професионално обучение да бъдат гъвкави и да организират подготовката на кадрите спрямо потребностите на икономиката и бизнеса чрез:

- адаптиране на държавните образователни изисквания към професионалните стандарти, разработени въз основа изискванията на бизнеса;
- периодично актуализиране на учебните програми спрямо потребностите на реалната икономика.

Студенти и ученици

Те имат възможност да се ориентират за очакванията и изискванията на работодателите към отделните професии и спрямо тях да изберат най-подходящото за себе си учебно заведение. Системата дава възможност за тестване знанията и компетенциите на входа и на изхода от обучението. MyCompetence предлага прагматични инструменти за външно оценяване спрямо изискванията на бизнеса, като се явява алтернатива на оценките, получени в училище или в университета.

Институции на пазара на труда

MyCompetence е необходимост и предпоставка за създаване в България на цялостна **система за устойчиво прогнозиране на потребностите от нови умения и квалификации** на пазара на труда. Системата натрупва информация, опит и практики относно най-добрите подходи в областта на внедряването на компетентностния подход в управлението на персонала и предоставя възможност за осъществяване на адекватни политики на базата на анализа на данните.

Прилагането на систематичен подход в набирането на структурирана информация и данни за прогнозиране потребностите на пазара на труда от знания и умения на работната сила изисква:

- разработването на професионални стандарти за компетентност в упражняването на конкретна професия и длъжност (компетентностни модели), което позволява описанието и изследването на динамиката в изискваните знания, умения и компетенции на работната сила както на ниво сектори, ключови длъжности и професии, така и по региони;
- разработването на инструменти за оценка на компетенции и тяхното използване от заети и безработни лица като средство за набиране на информация за дефицитите в знанията и уменията на работната сила в България. Информацията е необходима на МТСП в процеса на планиране на политиките, свързани с обучения, квалификация и повишаване на качеството на работната сила, за по-адекватно планиране на нуждите от образование и обучение и по-ефективно инвестиране на средствата от европейско и национално финансиране.

MyCompetence е уникален иновативен инструмент за осъществяване на ефективна устойчива връзка между потребностите на пазара на труда и системата на обучение и професионална квалификация. Това ще подпомогне МТСП и МОН във формирането на политиките в тази област за постепенно конвергиране на държавните образователни изисквания към професионалните стандарти, както и за адаптирането на академичните и учебни програми към изискванията и тенденциите на пазара на труда.

Информацията ще бъде полезна при актуализиране на документи като: Стратегията за продължаващото професионално обучение, Стратегията по заетостта, Националната програма за реформи и националните планове за действие по заетостта и други документи в областта на ученето през целия живот.

Раздел 2. АНАЛИЗ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ И ИЗБОР НА ДЕЙНОСТИТЕ

2.1. ПОТРЕБНОСТ ОТ СЪЗДАВАНЕТО НА МУСОМПЕТЕНСЕ

Проектът на БСК е част от мерките и инициативите, които българската държава предприема в отговор на сериозните предизвикателства по отношение на политиките по заетостта, образованието и човешките ресурси. Той е разработен въз основа на сериозен анализ на потребностите както на национално, така и на европейско ниво. Съобразен е напълно със съпътстващи програми и инициативи, което допринася за акумулиране и увеличаване на общия ефект от отделните резултати и постижения. Новаторският подход в разрешаването на структурни проблеми на пазара на труда и образованието определя европейското измерение на постигнатите резултати.

Проблеми на пазара на труда

Единотосновните проблеми на пазара на труда в България е несъответствието между търсените от бизнеса и предлаганите от работещите умения и компетенции. Това е сериозен проблем със силно негативно отражение върху цялата икономика. Липсата на подходящи специалисти води до забавяне на икономическия растеж, до понижаване на конкурентоспособността на бизнеса, до повишаване на безработицата в регионален и секторен аспект.

Потребност от внедряване на съвременни подходи в управлението на човешките ресурси

В условията на съвременната икономика, базирана на знанието, човешкият потенциал, с който разполагат предприятията, е ключов фактор за постигане на конкурентно предимство и икономически растеж. Това налага мениджърите да преосмислят моделите на управление, да пренасочат и съобразят политиките по човешките ресурси с бизнес стратегията си. Все по-осезаема става необходимостта да се овладеят и прилагат нови, иновативни и ефикасни подходи и практики, развиващи и трансфериращи знанията и компетенциите, водещи до отключване на потенциала и съпричастността на хората, до постигане на по-висока ефективност, производителност, добавена стойност и синергия от човешкия труд в организацията.

Преминаване от подбор по образователен ценз към подбор с акцент върху компетенциите

Задълбочава се тенденцията при подбора на кандидати за работа работодателите да отдават значение не само на нивото на квалификация, но и все повече на компетенциите - това което служителите знаят, разбират и могат да правят на практика.

Изместване на акцента в образованието към „резултати от обучението“

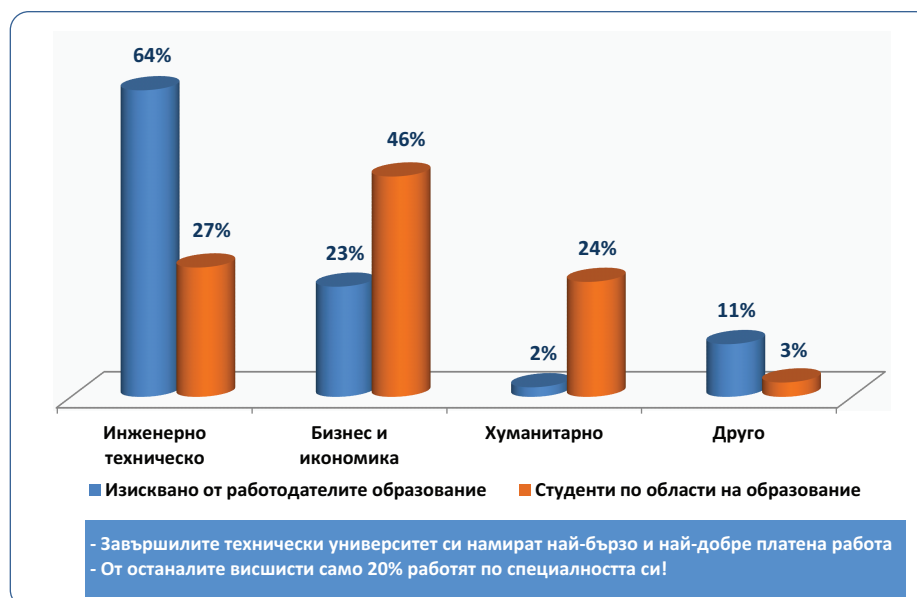
Образователните системи все по-често описват квалификациите със знанията, уменията и компетентностите, до които водят. Това изместване към „резултати от обучение“ е отразено в разработването на квалификационни рамки като Европейската квалификационна рамка, Националната квалификационна рамка, Държавните образователни изисквания, в пренаписването на стандарти и учебни програми и въвеждането на нови подходи за оценка и валидиране. В тази връзка Стратегията за развитие на висшето образование в Република България 2020 изисква от висшите училища разработване на компетентностен профил за всяка академична специалност.

Необходимост от устойчива връзка между образование и пазар на труда

Учебните програми на висшите училища и професионалните училища не отговарят на съвременните изисквания, стратегии и динамика на бизнеса за търсените знания, умения и компетенции на работната сила. Липсва устойчива връзка между работодателите и образователната система, която да създава условия за преодоляване на тези различия и подобряване на качеството на образованието. В резултат на това завършващите ученици и студенти не притежават качествата, търсени от работодателите, което води до сериозни проблеми в тяхната трудова и житейска реализация.

Образователната система в България не съобразява държавния план прием с търсените от бизнеса специалности и секторните различия в изискваните умения и компетентности. Липсва национална система за анализи и прогнозиране на потребностите на бизнеса от кадри с определена квалификация, което води до силно разминаване между търсените специалности на пазара на труда и специалностите, към които има най-голям интерес от страна на студенти и ученици. Като следствие голяма част от висшистите в България не успяват да намерят работа по специалността си.

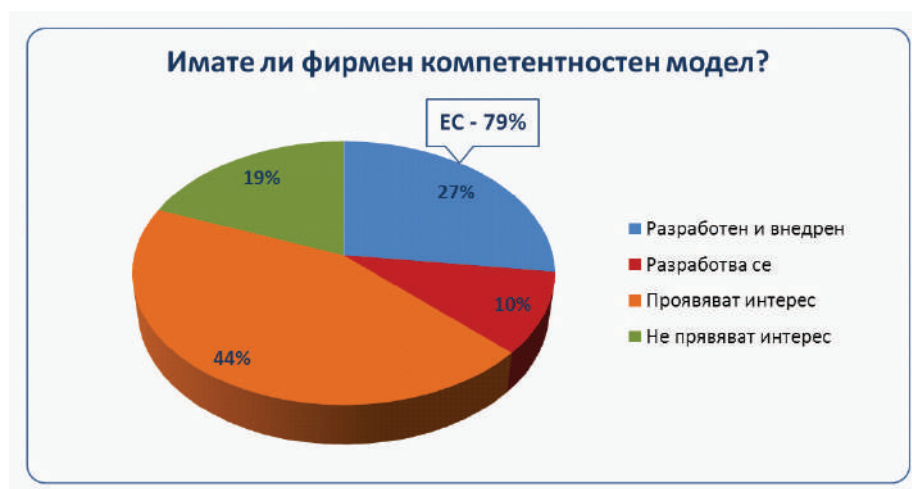
ФИГУРА 1. ПРОУЧВАНЕ НА БСК, 2013 Г.



Дефиниране изискванията на бизнеса

Бизнесът, от своя страна, не е създавал професионални стандарти с конкретни изисквания към позициите, за които има най-голямо търсене и които движат съответния бизнес напред. Според проучване на БСК от 2012 г. само 27% от предприятията имат разработени и внедрени компетентностни модели. Същевременно 54% от фирмите проявяват активен интерес и имат готовност за внедряване на компетентностен подход в управлението на човешките ресурси, но срещат значителни трудности от финансов и експертен характер.

ФИГУРА 2. КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПОДХОД В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ - ПРОУЧВАНЕ НА БСК



Адаптиране на работната сила към изискванията на новите технологии

Развитието на високите технологии и масовото им внедряване в основните сектори на икономиката води до динамична промяна на изискваните умения на работната сила и необходимостта от създаване на адекватни инструменти за адаптиране на работещите към предизвикателствата на съвременния пазар на труда. Именно липсата на подходящо образование, практически умения и опит е сред основните причини за ниските равнища на активност сред работоспособното население в страната и особено сред младежите до 29 год. и възрастните над 55 год.

Жизнен цикъл на компетенциите на работната сила

В България липсва традиция и опит в утвърждаването на практиките за продължаващо образование и обучение, на ученето през целия живот. При сегашното изключително динамично развитие на индустрията и технологиите знанията остаряват много по-бързо. Потребността от нови умения и компетенции, както и появата на нови, вкл. интердисциплинарни (хибридни) професии, налага все по-остро необходимостта от надграждане на вече полученото образование и изграждане на ефективна система за учене през целия живот. Според проучване на БСК от 2014 г. жизненият цикъл на компетенциите на специалистите по ИКТ е около 4 години, на инженерите в промишлеността – около 7 години, на финансовите специалисти – около 9 години.

Адаптиране на социалните политики по заетостта

Динамично променящата се икономическа среда в България през последните години налага необходимостта от адаптиране на социалните политики по заетостта. Намирането на бързи и адекватни решения, които да преодолеят сложните и дълбоки проблеми на българския пазар на труда, е предизвикателство както за държавните институции, отговорни за тези политики, така и за всички останали заинтересовани страни като работодатели, служители, образователни институции, синдикални организации. Сред приоритетите на държавата по отношение на политиките по заетостта са:

- намаляване на равнището на безработица;
- повишаване на икономическата активност на населението;
- нарастване на трудовия потенциал на работната сила в страната;
- повишаване на производителността на труда;
- увеличаване инвестирането в човешки капитал чрез по-добро образование и подобряване на уменията на работната сила;

- повишаване на адаптивността на по-възрастните работници към новите изисквания на работодателите.

Информационната система за оценка на компетенциите (MyCompetence) е планирана по начин, който да окаже въздействие върху няколко ключови направления от националната стратегия по заетостта като:

- подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда чрез осъвременяване на държавните образователни изисквания и съобразяването им с професионалните стандарти, признати от бизнеса в съответния икономически сектор;
- улесняване прехода от образование към работа;
- развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот;
- разширяване на достъпа и развитие на формите за онлайн професионално консултиране и управление на кариерата през целия живот.

2.2. ДЕЙНОСТИ ПО ПРОЕКТА

Създаването на Информационна система за оценка на компетенциите е резултат на реализирането на поредица от взаимосвързани и взаимно допълващи се дейности, които в своята цялост доведоха до крайните ефекти и ползи за широк кръг ползватели. Изпълнените проектни дейности са:

Основни дейности

1. подготвителни и стартови дейности;
2. планиране на управлението и изпълнението на дейностите;
3. мониторинг, контрол и отчитане;
4. създаване и функциониране на Национален център за оценка на компетенциите;
5. подготовка на основни анализи и проучвания;
6. разработване на обща концепция на информационната система; тестване на индикатори и модели за оценка на компетенциите;
7. подготовка на предложения за промени в нормативната уредба;
8. подготовка и изграждане на референтна мрежа от секторни и регионални звена;
9. проектиране, разработване, тестване и внедряване на MyCompetence;
10. провеждане на обучения;
11. информираност и публичност.

2.2.1. ПОДГОТВИТЕЛНИ И СТАРТОВИ ДЕЙНОСТИ

Изпълнението на един подобен дългосрочен иновативен проект с множество дейности, целеви групи и участници е огромно изпитание за всеки програмен екип. За осигуряване на ефективно изпълнение на проекта БСК осъществи сериозна базова организационна подготовка, включваща следните основни мерки и дейности:

- структуриране на екипа за управление на проекта – подбор и контракуване;
- организиране и провеждане на обучение по управление на проекти (Project Management) за екипа от водещите експерти в БСК;
- техническа подготовка за работата на централния офис;
- подбор на водещи експерти за методическо ръководство и ръководители на отделните дейности;
- проектиране и координация на дейности с партньорските организации;
- проучване, избор, адаптиране и инсталиране на специализиран софтуер за управление на проекта (Teamboard) и обучение на потребителите за работа с него;
- разработване на стандартизирани отчетни форми и бланки;
- разработване на комуникационна стратегия и комуникационен план;
- организиране и провеждане на стартови работни срещи с браншови и регионални организации и структури;
- провеждане на информационна кампания и откриващи мероприятия – презентации, пресконференции, публикации в сайта на БСК.

2.2.2. ПЛАНИРАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО И ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ДЕЙНОСТИТЕ

Изпълнението на дейността включва изключително важни стратегически задачи и мероприятия, които се превърнаха във важна предпоставка за успешното изпълнение на проектните дейности:

- разработване на вътрешни нормативни правила и регламенти - Наръчник за управление, контрол и отчитане и инструкция за работа по проекта;
- изготвяне на графици за изпълнение на отделни дейности и синхронизиране на входно-изходните резултати от тях;
- контракуване на експерти;
- подготовка за провеждане на тръжни процедури.

2.2.3. МОНИТОРИНГ, КОНТРОЛ И ОТЧИТАНЕ

През целия период на изпълнение на проекта са изпълнявани комплекс от дейности, с които е осъществен вътрешен и външен мониторинг и контрол на изпълнението:

- всекидневен контрол и електронен диалог по изпълнение на възложени задачи, актуализация на документи и наблюдение за напредъка в изпълнението на дейностите – чрез вътрешната информационна система (Teamboard);
- провеждане на ежеседмични оперативки с участието на ЕУП, НЦОК, ръководителите на дейности и експерти, работещи по текущо изпълнение на дейности;

- изготвяне от координатора на проекта и подаване в Агенцията по заетостта (Договарящ орган по ОП РЧР) на ежемесечни справки за напредъка в изпълнението;
- периодични технически и финансови отчети (искания за междинни плащания-ИМП);
- периодични (тримесечни) доклади за изпълнение пред УС на БСК;
- справки, доклади и презентации пред Направляващ съвет за координация на Операция „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“ в МТСП;
- ежегодни финансови отчети до договарящия орган за изпълнението на проекта;
- ежегоден независим финансов одит на подадените ИМП, изпълняван от „Грант Торнтон“ ООД;
- проверки от ИА „Одит на средствата от европейския съюз“ (ОСЕС);
- вътрешен одит на Управляващия орган на ОП РЧР (МТСП);
- външна оценка на цялата операция на социалните партньори от „Метис“ (Австрия).

2.2.4. Създаване на Национален център за оценка на компетенциите на работната сила

Структурирането и функционирането на Националния център за оценка на компетенциите (НЦОК) е една от ключовите дейности на проекта, която осигури единно научно-методическо и аналитично ръководство при разработване, приемане и прилагане на основните методологически документи – методики, наръчници, указания, компетентностни модели и др. Това създава устойчивост и сигурност за съхранение и развитие на собствено ноу-хау по проекта. Центърът е създаден през 2010 г. и в него работят водещи експерти в областта на човешките ресурси.

НЦОК е неразделна част от създадената по проекта Национална референтна мрежа (НРМ), която е институционалната инфраструктура, в рамките на която са обхванати представителите на всички заинтересовани страни – работодатели, синдикати, държавни институции, неправителствени организации.

Основни функции

НЦОК осигурява:

- текущо управление на дейностите по създаване, функциониране и развитие на НРМ – секторни консултативни съвети (СКС) и регионални центрове за оценка на компетенциите (РЦОК);
- методическо и организационно подпомагане дейността на Националния съвет за оценка на компетенциите (НСОК);
- методическо обезпечаване и мониторинг на консултантските и експертните екипи, на дейността на оценителите и координация на провеждането на обучения, консултации и дискуссионни форуми, предвидени при изпълнението на проекта;
- актуализация и поддръжка на информационния портал в интернет;
- анализ на данните, поддръжка и развитие на съдържанието в Информационната система за оценка на компетенциите – MyCompetence.

2.2.5. ОСНОВНИ АНАЛИЗИ И ПРОУЧВАНИЯ

Основна цел на реализираните в рамките на проекта анализи и проучвания е осигуряването на структурирани данни и обосновка за избор на приоритети и начин на изпълнение на дейностите по проекта:

- избор на икономически сектори и региони;
- формиране на НРМ, вкл. на секторните съвети;
- избор на ключови длъжности по сектори и тестване на описаните компетенции, изисквани за всяка длъжност;
- създаване на концепция за оценка на компетенциите;
- проектиране на функционалността на информационната система MyCompetence и възможностите ѝ за интеграция;
- тестване на нови иновативни методи за оценка и развитие на компетенциите на работната сила.

В рамките на проекта са създадени повече от 120 анализи и проучвания, разработени от над 200 специалисти и експерти, включително бази данни за водещи предприятия и образователни центрове и анкетни проучвания по актуални проблеми.

Макроанализи и микроанализи

Анализите на макроикономическата среда и тенденциите в развитието на българските предприятия обхващат:

- основните икономически тенденции и факторите, които влияят върху икономическото развитие на страната (2005-2015);
- състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2009-2014);
- състоянието на технологиите по сектори и иновациите в България и тяхното влияние върху конкурентоспособността на българската икономика;
- състоянието и тенденциите на пазара на труда и работната сила (2009-2013).

Секторни анализи

Секторните анализи представляват анализ на състоянието на 20-те пилотни икономически сектори по проекта по отношение на:

- основни характеристики на всеки един от секторите;
- факторите и движещите сили на промяна – технологични промени, жизнен цикъл на технологиите и др.;
- сценарии и прогнози за развитие;
- административна среда.

Те са изготвени през 2011 г., като в следващите три години са актуализирани и допълвани с акцент върху:

- основни фактори, които влияят върху развитието на човешките ресурси – демографски особености, умения и квалификация на заетите в секторите, рискови фактори, нови работни места;
- прогнози за развитието на секторите, промяна на технологиите и организационната структура, изводи за наличните и очакваните нови професии, специалности и работни места, дефиниране на дефицитни професии и специалности в отделните сектори;
- стратегии и добри практики за посрещане на необходимите нужди от нови умения и компетенции на работната сила. Препоръки към системата на професионалното образование и дейността на фирмените центрове. Предложения за нормативни промени, свързани с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие.

Развитие и управление на оценяването на компетенциите на работната сила

- Анализите от 2014 г. са насочени към бъдещото развитие на MyCompetence и включват следните теми:
- прогнозиране на бъдещото развитие на 20-те пилотни сектора по отношение на човешки ресурси, предприятия и технологии;
- анализ на тенденциите на пазара на труда и дефиниране на тенденциите в търсенето на професионалните групи;
- анализ на ключовите длъжности и професионални групи в секторите: образование, заетост, възрастови групи, степен на заместване и разпределение на професионалната група по сектори;
- създаване на електронна база с информация за бъдещите перспективи пред ключовите длъжности по сектори;
- създаване на база данни за перспективни икономически сектори, които да бъдат включени в бъдещото разширяване на НРМ.

Анализите, подготвени през периода 2010-2014 г., проследяват развитието на професионалното образование и обучение и нивото на квалификация на работната сила и включват:

- преглед на националните и регионалните политики и мерки, засягащи пазара на труда и професионалното образование и обучение, както и на отговорните институции за осъществяване, регулиране и контрол на действията в страната;
- преглед на държавните политики за привеждане на практиките и нормативната база в съответствие с европейските практики, цели и изисквания;
- преглед на действащите режими на регулация, осигуряващи качество на предлаганото в страната образование и съответствие на образователната ни система към стандартите на европейската образователна система, отразени в Европейската квалификационна рамка;
- основни информационни системи, предоставящи актуална информация по въпросите, засягащи разглежданата проблематика;
- преглед на нивото на квалификация на работната сила и мерките, свързани с нейното развитие;
- състоянието на професионалното образование и обучение по райони на планиране;
- преглед на добри практики при реализацията на корпоративни програми за обучение на работната сила;
- мотивирани предложения за изменения в действащото законодателство.

Системи и инструменти за оценка на компетенциите

Анализите, подготвени през периода 2010-2014 г., проследяват подходи и съвременни тенденции за създаване на речници на компетенции и описание на длъжности, инструменти за оценка на компетенции и средства за развитие и включват:

- проучване на методи, подходи и инструменти за оценка на компетенции, използвани в българските предприятия;
- софтуерни решения за управление на човешките ресурси, предлагани на българския пазар;
- инструменти за оценка на компетенции;
- адаптация и практическо приложение на съществуващи инструменти за оценка на компетенциите на българския пазар;
- подходи и инструменти за провеждане 360-градусова обратна връзка;
- международни системи за сертификация;

Проучване на опита в страните от ЕС

- доставчици на услугата оценка на компетенции и специфика на предлаганите от тях услуги;
- анализ на организацията на обучение на работното място и потенциалната връзка с длъжностните профили;
- анализ на приложението на системи за управление на знанията на корпоративно и секторно ниво и възможностите за обвързване с услуги на MyCompetence;
- анализ на съответствието на разработените секторни модели в MyCompetence и програмите на висшите училища в пилотните сектори „Металургия“ и „Туризм“;
- сравнителен анализ на номенклатурите за групиране на компетенции, използвани в различни каталози на компетенции;
- анализ на добри практики за организация на обучение, базирано на компетенции;
- анализ на иновативни подходи в организацията и приложението на електронни обучения и оценяване на работното място;
- анализ на съвременни подходи за организация на стажове и практики на работното място и възможностите за обвързване с работата на MyCompetence и НРМ;
- заключения и препоръки за приложение на изследваните практики в MyCompetence.

Проучването на опита в страните от ЕС („добри практики“, информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила) е провеждано последователно от 2010 до 2014 г. с акцент върху следните теми:

- европейски политики и инициативи в подкрепа на заетостта и развитието и за повишаване мобилността на работната сила; европейски политики за заетостта в контекста на „Европа 2020“;
- текущи европейски проекти в областта на развитието на компетенциите;
- методи и стандарти за описание на изисквани компетенции;
- методи, средства и стандарти за обучение и оценка на компетенции;
- съществуващи решения в областта на оценка на компетенциите в страните от Европейския съюз и добри световни практики;
- приложение на компетентностни модели в бизнеса;
- международни, национални и браншови системи за оценка на компетенции;
- модели на технологична архитектура, стандарти и средства за оперативна съвместимост за развитие на потенциала, придобиване и трансфер на знания и документиране на резултатите;
- синтактични и семантични стандарти, приложими в домейна „Управление на човешките ресурси“;
- европейска мрежа за развитие на компетенциите през целия живот;
- проучване на достъпни ресурси за обучение и развитие на компетенции;
- информационни системи за анализ и визуализация на данни за пазара на труда и прогнозиране на възникващи нужди от нови умения и длъжности;
- приложими стандарти за валидиране на неформално придобити знания и компетентности; роля на работодателските организации в процеса на валидиране;

Анкетни проучвания и интервюта

Компетенции, професионална квалификация и образователно ниво на работната сила, 2010

- европейски инструменти за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение; роля на работодателските организации;
- използване на игрови елементи (gamification) в развитието и оценката на уменията и компетенциите;
- мобилни приложения за развитие на потенциала, подбор на персонал и придобиване и трансфер на знания;
- структура и организация на дуалното обучение в страните от Европейския съюз;
- заключения и препоръки за развитие на MyCompetence и НРМ.

В периода 2010-2014 г. са проведени 46 анкетни проучвания и интервюта, като акцентите през различните години отразяват актуалните проблеми и предизвикателства пред трудовия пазар и образованието на работната сила.

Анкетното проучване за компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила е проведено със съдействието на КНСБ и КТ „Подкрепа“ с целеви обекти на изследване:

- предприятия – индивидуални, отделни карти за мениджърите и специалистите по управление на човешките ресурси, от една страна, и за ръководителите на екипи – от друга;
- държавни организации;
- синдикални организации.

Проучването очертава текущото състояние, тенденциите и очакванията по отношение на развитието и оценката на компетенциите на работната сила на корпоративно ниво по отношение на:

- приоритетни бизнес цели и приоритети в управлението на човешките ресурси;
- технология на полагане на екипни цели и измерване на крайните резултати;
- инструменти и техники в анализа и проектирането на длъжности и актуализирането на длъжности;
- степен на приложение на компетентностния подход в управлението;
- разходи за обучение и подходи за определяне на нуждите и оценка на ефективността от обучение на персонала;
- предизвикателства при развитието на компетенциите.

ФИГУРА 3. КОРПОРАТИВНИ РАЗХОДИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЗА 2009 - ПРОУЧВАНЕ НА БСК



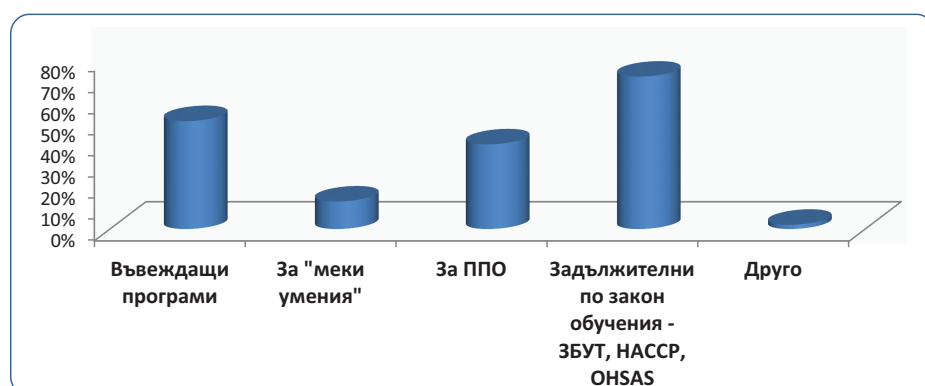
Мотивация и нагласи, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на фирмено ниво, 2011

Анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено ниво. Целеви обекти на изследване са мениджъри и специалисти човешки ресурси от първите 7 пилотни икономически сектора.

Специфични области на проучване:

- мотивацията и нагласите за обучение, подходите за установяване нивото на мотивация на служителите, инструментите и техниките за мотивация, фирмените обучения, делът на разходите за обучение и развитие;
- образователното ниво на служителите във фирмата, видът и степента на образование на служителите, предпочитанията на работодателя при назначаване на служители към определени университети, колежи, средни училища; желанието за участие в консултативен орган, предлагащ съдържание на учебните програми във висши и средни училища; подборът на специалности и броят на обучаемите в учебните заведения; критериите за определяне на работната заплата и придобиване на нови компетенции или преквалификация;
- реализацията на работната сила – процент от служителите, които работят по специалността, отговаряща на образованието им; старт на работа без допълнително обучение във фирмата, необходимост от въвеждащо обучение или допълнително обучение на работното място.

ФИГУРА 4. КОРПОРАТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ - ПРОУЧВАНЕ НА БСК, 2011



Мотивация, нагласи и проблеми за учене през целия живот, 2012

Анкетно проучване за мотивацията, нагласите и проблемите за учене през целия живот, свързано с компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво. Обект на анкетното проучване са предприятия и организации от определените пилотни за проекта 20 сектора и 10 регионални звена със заети над 9 лица, държавни институции, провеждащи политиката на държавата за УЦЖ – МТСП, МОМН, НАПОО, АЗ, и техни структурни звена, институции, имащи отношение към УЦЖ – ЦПО, ЦИПО, кариерни центрове към ВУ.

Специфични области на проучване:

- професионалното ориентиране и кариерното развитие като част от процеса на УЦЖ; позициите, проблемите, очакванията на заинтересованите страни по отношение ролята на професионалното ориентиране и кариерното развитие като фактор за успешната реализация на работниците и служителите в организацията/предприятието; начините за финансирането му, отношението на организациите и предприятията към всички дейности, свързани с професионалното ориентиране и кариерно развитие;
- проблемите при подбора на персонал - отговаря ли образователно-квалификационното му ниво на изискванията на заеманата длъжност, какви са приоритетите при наемане на нови работници и служители, трудностите, проблемите и начините за справяне с тях;
- професионалното образование, обучение и квалификация като част от УЦЖ; бюджетът за обучение на персонала, методите за определяне на потребностите от обучение, начините за финансиране; стимулите за участниците в процеса на УЦЖ, предоставянето на възможности за неформално обучение на работниците, източниците за финансиране на УЦЖ; разполага ли организацията/предприятието с корпоративни програми за обучение; процентът от персонала, участвал през последните 12 месеца в някаква форма на обучение.

ФИГУРА 5. УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ – УЧАСТИЕ В НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ - ПРОУЧВАНЕ НА БСК, 2012



Жизнен цикъл на придобитата квалификация и компетенции, 2013

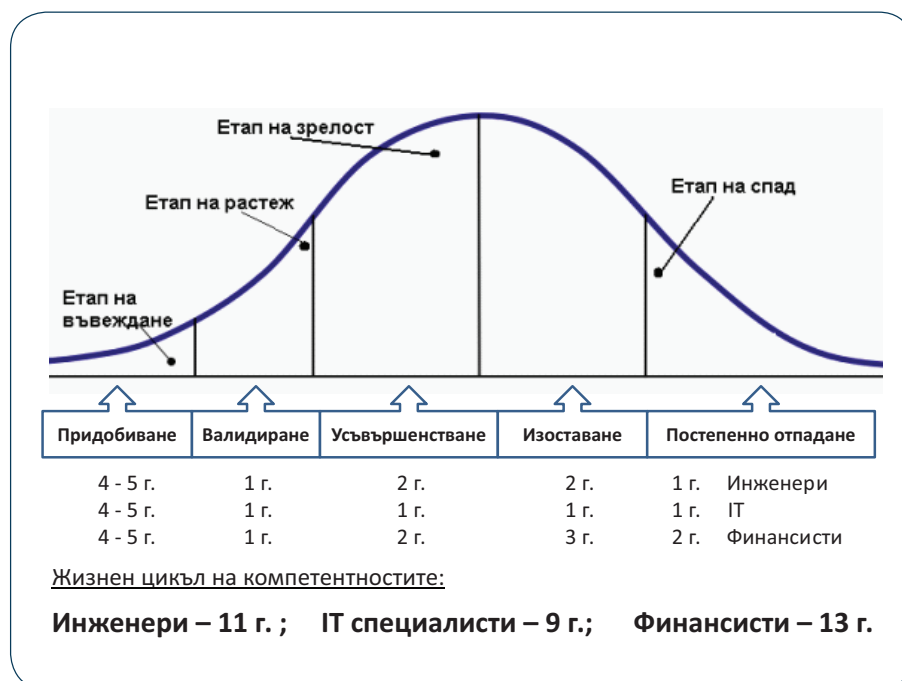
Анкетно проучване за мотивацията, нагласите, участието на бизнеса, съответствието между търсене и предлагане, свързано с компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво. Жизнен цикъл на придобитата квалификация и компетенции, като резултат от формалното обучение.

Респонденти в анкетното проучване са само технически, финансови специалисти и специалисти по компютърни системи.

Специфични области на проучване:

- удовлетвореността от придобитата квалификация - в каква степен придобитото образование и специалност съответстват на изискванията на реалната работна среда и в каква степен са полезни за професионалната реализация;
- предизвикателствата в практиката и как образованието и придобитите компетенции са свързани с тези предизвикателства; установяване на основните и специфичните компетенции, необходими за успешно справяне на работното място и ролята на формалната образователна система за придобиване на тези компетенции;
- жизненият цикъл на квалификациите и компетенциите – кои са областите, в които се налага най-често обновяване на знанията, периодите от време, необходими за актуализиране на компетенциите, подходите и финансирането на обновяване на компетенциите;
- перспективите за поддържане на квалификацията; мотиви и инициатива за поддържане и обновяване на квалификацията.

ФИГУРА 6. ЖИЗНЕН ЦИКЪЛ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ - ПРОУЧВАНЕ НА БСК, 2013



Паралелно проучване на очакванията на работодателите и нагласите на младите специалисти за успешно представяне на работното място, 2014

Паралелно анкетно проучване на очакванията на работодателите и нагласите на младите специалисти за успешно представяне на работното място. В анкетното проучване са включени три основни групи респонденти: работодатели, млади специалисти и студенти.

Специфични области на проучване:

- съответствие на придобитите знания и умения на изискванията на трудовия пазар;
- ниво на информираност за изискванията на работодателите;
- нагласи към прехода от учене към работа;
- нагласи на работодателите, студентите и младите специалисти към качествата и компетенциите, необходими за успешна реализация на работното място.

ФИГУРА 7. ПРОУЧВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ НА МЛАДИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ ЗА УСПЕШНО ПРЕДСТАВЯНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО - ПРОУЧВАНЕ НА БСК, 2014



Обучение чрез работа (дуално обучение), 2015

Анкетно проучване сред работодатели и професионални гимназии, което има за цел да изследва възможностите за участие на предприятията при провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение). Резултатите от проучването ще помогнат да бъдат направени изводи за потребностите, готовността и нагласите за въвеждане на дуалното обучение в Република България.

Иновативни подходи за оценка на компетенциите

В периода 2010-2014 г. са проведени проучвания и апробиране на иновативни подходи за оценка и развитие на компетенциите, вкл.:

- изследване на иновативни подходи за тестване на личностни компетенции и възможности за оценка на тези компетенции със симулационни методи;
- апробиране на симулационни модели за оценка на компетенции в работна среда;
- избор, локализация и разработване на документация за електронна платформа за материали за самоподготовка и тестове за дигитални компетенции;
- провеждане на консултации относно методологията за работа с електронната платформа за обучение при създаване, апробиране и интегриране на инструменти, иновативни методи и интерактивни техники за придобиване и оценка на компетенции;

- изготвяне на принципите за работа и организация на процесите по електронното обучение в електронната платформа;
- сравнително проучване и класификация на иновативни платформи за обучение в България и чужбина.

Разработени и апробирани са 28 курса за самоподготовка, в т.ч. и видео обучение чрез платформата за електронно обучение, интегрирана с MyCompetence. Материалите са с тематична насоченост в ключови и съвременни области на компетенциите на работната сила.

2.2.6. РАЗРАБОТВАНЕ НА ОБЩА КОНЦЕПЦИЯ НА MYCOMPETENCE

Методически материали

Във връзка с разработването на информационната система за оценка на компетенциите и нейното функционално съдържание са разработени следните методически материали:

- Методика за разработване на ключови длъжности;
- Методика за описание на изискваните компетенции за длъжност;
- Методика и правила за оценяване на компетенциите;
- Методически указания за проектиране, апробация, тестване и верифициране на секторни и фирмени компетентностни модели и карти за оценка на компетенциите на работната сила.

Концепция за оценка на компетенциите

Разработена е концепция за оценка на компетенциите, вкл.:

- съдържателен модел и рамка за секторен модел - описание на длъжност, компетентностен каталог и ресурси за развитие;
- концептуален модел за създаване и приложение на карта за оценка на компетенциите;
- обща концепция за информационната система, включително:
 - o обосновка на необходимостта от създаването на решение за подпомагане на процеса за изграждане на компетентностни модели в секторите и предприятията;
 - o описание на инфраструктурата;
 - o приложимите в MyCompetence подходи и механизми за оценка на компетенциите;
 - o възможни сценарии за използване на информационната система;
 - o потенциални потребители, продукти и услуги.

Проучвания за функционалност приложимост на секторните модели и карти за оценка

Ежегодно са провеждани онлайн анкетни проучвания за функционалност, приложимост и съвместимост на разработените секторни компетентностни модели и карти за оценка на работната сила със системите за управление на човешките ресурси и атестация на персонала и спрямо национални и европейски изисквания. Проучванията включват разработените секторни модели на ключови длъжности в 20-те сектора на икономиката, както и техните актуализации. Те се провеждат сред лица, наети на съответната позиция, техните преки ръководители и подчинени.

2.2.7. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ПРИЛОЖИМАТА НОРМАТИВНА УРЕДБА

В процеса на изпълнение на проектните дейности със съвместните усилия на експертите от БСК, партньорите от КНСБ и КТ „Подкрепа“, браншовите и регионални индустриални асоциации бяха разкрити и представени редица предложения за промяна в нормативната уредба. Разработени бяха 5 пакетни предложения за нормативни промени, които целят:

- преодоляване на несъответствието между търсене и предлагане на труд и недопускане на недостиг на работна сила;
- повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила;
- насърчаване на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на т.н. „гъвкава сигурност“;
- прилагане и признаване на резултатите от информационната система на национално равнище и създаване на предпоставки за интегриране в т.н. „електронно правителство“ и повишаване на информираността на работодателите, заетите лица и държавните институции;
- въвеждане на дуалната система като възможност за придобиване и повишаване на професионалната квалификация в реална работна среда;
- валидация на уменията и компетентностите като функция на изискванията на пазара на труда.

2.2.8. НАЦИОНАЛНА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

БСК създаде и разви важен стратегически елемент на Информационната система за оценка на компетенциите (MyCompetence), който е гаранция за устойчивост и перспективи за развитие - партньорската мрежа (Националната референтна мрежа-НРМ). НРМ е изградена на трипартитен принцип и обединява интересите на всички заинтересовани страни - предприятия, браншови и регионални организации, публични институции в сферата на пазара на труда и образованието, синдикални организации и др.

В рамките на тази дейност са извършени систематични и последователни стъпки към създаването на организационна структура от 20 секторни звена и 10 регионални центъра в подкрепа на изпълнението на дейностите по разработване на Информационна система за оценка на компетенциите.

Подготовка за изграждане на НРМ

Основните етапи при подготовката за изграждане на НРМ включват:

- концепция за изграждане на национална референтна мрежа с описание на целите, обхвата, структурата, функционалните възможности и основните заинтересовани страни за създаването и работата на секторните и регионалните референтни звена за оценяване на компетенции;
- база данни със заинтересовани лица в регионален и секторен аспект, които да се включат в пилотирането на MyCompetence;
- наръчник за работа на референтните звена в НРМ;
- електронни работни досиета на 20 пилотни звена и 10 регионални центрове за оценка на компетенциите;
- план-график за изграждане на НРМ.

Определени са критерии за избор на:

- водещи оценители за сертифициране и валидиране на компетенциите и техния подбор;
- експерти от браншови и регионални организации за участие в референтните звена и подбор.

Изграждане на НРМ

Дейността се осъществи поетапно и като надграждане през годините с първоначално включване на 7 пилотни сектора през 2011 г., 10 сектора – през 2012 и още 3 пилотни сектора – през 2013 г.

Важна стъпка е учредяването на Национален съвет за оценка на компетенциите и приемането на правилник за работата му.

ФИГУРА 8. СТРУКТУРА НА НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА



Пилотните сектори се присъединяват чрез рамково споразумение за сътрудничество между БСК и браншови и регионални организации във връзка със създаването на референтните звена. В пилотните сектори са създадени 20 секторни консултативни съвета (СКС) с участието на всички заинтересовани страни в сектора. Във всеки един от пилотните сектори е изграден собствен експертен капацитет - назначени и обучени са 20 секторни референти.

10 регионални центрове за оценка на компетенциите са създадени със съдействието на регионалните организации на БСК с рамково споразумение за сътрудничество и са назначени 10 регионални референти.

Надграждането на НРМ върху браншовата и регионална структура на БСК се превърна в основен фактор, който създава устойчивост на постигнатите резултати и е важна предпоставка за постигане на висока ефективност на направените разходи за нейното поддържане.

Създаване на секторни модели в пилотните сектори

В обхвата на тази дейност е създаването на секторните компетентностни модели в 20-те пилотни сектора, тяхното тестване в пилотните предприятия и верификация от страна на СКС и НСОК. Бяха създадени и компетентностни профили на професии.

В разработката на секторните компетентностни модели се включиха водещи консултантски компании в областта на управление на човешките ресурси:

- ГК „Компетентна работна сила в машиностроенето“
- „Девелор България“ ООД
- „Др. Пендл и др. Писвангер България“ ЕООД
- „Евроконсултантс България С. А.“ АД
- „Експерт Партнершип“ ООД

- „Ин Йор Хендс“ ООД
- „Интернешънъл Консултинг Груп“ ООД
- КПМГ „Адвайзъри“ ЕООД
- ДЗЗД „Компетънс Инсайт“
- „Концепта БП“ ЕООД
- Консорциум „Концепта Нексиум“
- „Консорциум КОММ“ ДЗЗД
- „Кредо Хюман Рисорсинг“ ЕООД
- „Синектика Интер Рекрутмънт“ ООД
- „Фор Тийм Консулт“ ООД

Проведени са над 1456 консултации и над 647 обучения на работното място за разработване и тестване на секторните модели на длъжности, карти за оценка и работа с изградената MyCompetence.

Над 400 служители на пилотните предприятия са включени в обучение за оценители на компетенции, а през 2014 г. са проведени два надграждащи семинара, посветени на внедряването на компетентностния подход в УЧР.

2.2.9. ПРОЕКТИРАНЕ, РАЗРАБОТВАНЕ, ТЕСТВАНЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННАТА СИСТЕМА

Системата е проектирана като модерно иновативно и технологично решение, което структурира и интегрира знание и водещи световни практики в областта на управлението на човешките ресурси. Модулният подход позволява лесно и бързо надграждане, улеснява нейното развитие и интегриране с други електронни платформи на електронното правителство, бизнес приложения и социални мрежи.

Софтуерни решения за подпомагане дейностите по проекта

За постигане на ефективна комуникация между участниците в изпълнението на проекта и представяне на постигнатите резултати са разработени и внедрени следните софтуерни решения:

- интернет-портал за оценка на компетенциите на работната сила – www.competencemap.bg. Наред с актуална информация за новини и събития по проекта, порталът включва новини за пазара на труда и образованието от външни източници, както и 20 подсайта, представящи дейността на секторните консултативни съвети. В рамките на портала е реализирана цифрова библиотека с над 125 публикувани анализи и проучвания, изтеглени от над 13 хиляди потребители;
- локализирана и въведена в експлоатация вътрешна електронна платформа за управление на проекта (TeamBoard), позволяваща споделяне на документи, защитена комуникация между експертните екипи, разпределение на задачи и проследяване на напредъка по изпълнение на дейностите;
- внедрена система за електронно провеждане на анкетни проучвания, позволяваща ефективна организация на провеждане и ускорен анализ на резултатите от проучванията;
- внедрена и интегрирана с MyCompetence платформа за електронно обучение.

Проектиране на Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence

В рамките на дейностите по проектиране на системата са разработени:

- обща спецификация на изискванията към MyCompetence;
- техническа спецификация на MyCompetence;
- детайлна спецификация на хардуерно оборудване и системен софтуер;
- графична визия на MyCompetence;

- архитектура и детайлен проект на компонент „Секторни модели“;
- архитектура и детайлен проект на компонент „Оценка на компетенции“;
- детайлен проект на компонент „Информация за секторите – анализи и досие“;
- архитектура и детайлен проект на компонент „Ресурсен каталог“;
- изисквания на потребителите на компонент „Интелигентен анализ на пазара на труда в MyCompetence“;
- детайлни проекти за допълнителни компоненти – интеграция с платформата за е-обучение, актуализация на учебни програми във висши училища, разработка на Europass CV, представяне на модели на професии, оптимизация за търсещи машини (SEO) и интеграция със социални мрежи.

Разработване на Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence

Същинското разработване и внедряване на модули на Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence включва:

- избор и подготовка на среда за разработка и тестова среда;
- създаване на прототип на уеб-базирано софтуерно приложение за интерактивна работа със секторни компетентностни модели и профили;
- създаване на публичен модул на MyCompetence;
- създаване на модул за разработка на длъжности и оценяване на компетенции в предприятията;
- създаване на централен административен модул за управление на потребителите и информацията в MyCompetence;
- локализация, настройка и интеграция на електронна платформата за е-обучение;
- документация за администратори на ниво предприятие и на централно ниво, включително ръководство за инсталация и настройка на продукта;
- документация на създадените информационни обекти и услуги, функционални модели и общи библиотеки;
- създаден електронен формуляр за структуриране на данни и обработка на данните от създадените секторни модели и подготовения ресурсен каталог.

Технологична инфраструктура

Изграждането на необходимата технологична и комуникационна инфраструктура включва:

- доставка и инсталация на компютърна техника за нуждите на референтната мрежа и екипа по изпълнение на проекта;
- инсталация, тестване и текуща поддръжка на виртуални сървъри и помощни системи за развойната, тестовата и публичната среда на MyCompetence;
- доставка и инсталация на сървърно и мрежово оборудване за нуждите на информационната система MyCompetence;
- миграция на приложения, данни и среда за разработване на новото оборудване.

2.2.10. ЕКСПЛОАТАЦИЯ, РАЗВИТИЕ, НАЦИОНАЛНО ПРИЗНАВАНЕ И СЪЗДАВАНЕ НА ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ИНТЕГРИРАНЕ С ЕЛЕКТРОННОТО ПРАВИТЕЛСТВО И ОСНОВНИ ЕВРОПЕЙСКИ СИСТЕМИ

Дейностите по експлоатация и развитие на информационната система включват:

- активни мерки за привличане на нови потребители и увеличаване на удовлетвореността чрез разработка на ново съдържание и услуги;
- мониторинг и анализ на предпочитаните начини на използване на системата и действията на потребителите;
- проектиране и внедряване на нови модули и услуги.

Развитие и интеграция

За постигане на целта за интегриране и национално признаване на MyCompetence:

- са проведени детайлни изследвания на потенциала за интеграция със съществуващи услуги на пазара на труда, предлагани от държавни институции, частни трудови борси и посредници;
- са разработени и тествани пилотни инструменти за взаимодействие с висшите училища;
- е проведена широка кампания за популяризация на ползите от MyCompetence чрез национални, регионални и браншови срещи и демонстрации;
- е направен анализ на възможностите и техническите изисквания за интеграция с ESCO, v.0 (European skills/Competences, qualifications and occupations);
- е разработен план за интеграция на речниците на ESCO, v.0 в MyCompetence;
- е разработен план за разширяване на интеграцията с платформата за е-обучение;
- е изготвен план за разработка на Europass CV и последваща интеграция с Europass и Eures;

Разработена е концепция за създаване на среда и инструменти за взаимодействие на MyCompetence с висшите училища и пилотно тестване на предложените инструменти.

Национално признаване

Националното признаване на Информационната система за оценка на компетенциите е процес, който задължително минава през припознаването ѝ от всички заинтересовани лица и институции с активно отношение към пазара на труда. По тази причина екипът на БСК обърна особено внимание на дейностите за популяризиране на нейната функционалност и споделяне на интегрираните в нея добри практики:

- Проведена е национална кръгла маса с участието на партньори, работодатели, представители на държавни институции.
- Проведени са редица срещи, дискусии и представяне на MyCompetence във висши училища, на регионални и секторни събития, на специализирани събития в областта на управление на човешките ресурси и развитие на образователната среда.

Сертификация и верификация

При изпълнение на проектите дейности е отделено особено внимание за създаване на надежден и устойчив механизъм за защита на данните в MyCompetence:

- За нуждите на Информационната система за оценка на компетенциите е разработена, внедрена и сертифицирана система за управление на сигурността на информацията (СУСИ) в съответствие с международен стандарт ISO/IEC 27001:2013.
- Извършена е верификация от „КПМГ България“ на действието, функционалните приложения и съвместимостта на информационната система спрямо заданието за проектиране и изграждане на информационната система и изискванията за информационна сигурност.

2.2.11. ОБУЧЕНИЯ

Обучения по ключови компетенции

Проведените в рамките на проекта обучения целят осигуряване на потенциал за изграждането и функционирането на Информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони. Проведени са обучения за придобиване и повишаване на знанията и уменията по ключови компетенции на представители на целевите групи. Те са идентифицирани и определени на основата на създадените компетентностни модели в MyCompetence и включват следните тематични области:

- адаптивност и асертивност;
- вземане на решения и управление на конфликти;
- водене на преговори и изграждане на сътрудничество;
- дигитални компетентности;
- ефективна комуникация;
- иновативно мислене и поддържане на иновационен дух;
- компетентност за действие / приложна компетентност;
- мотивация и работа в екип;
- организационна компетентност;
- организация и управление на работното място;
- ориентиране към резултати и внимание към детайла;
- продажбени умения и ориентация към клиента;
- социални умения и работа в екип;
- стратегическо управление;
- управление на времето;
- управление на знанието в организациите;
- управление на качеството.

Обучения за сертифициране на оценители на компетенции

Проведени са обучения за сертифициране на оценители на компетенции, в които участваха представители на пилотните предприятия. В отделни обучения на работно място бяха включени специалисти по човешки ресурси и ръководители на екипи от пилотните предприятия. Темите на полевите обучения включваха разработване и тестване на секторните модели и карти за оценка на компетенции и използване на изградената информационна система.

Тренинг и практически занятия

В отговор на нарастващия интерес към системата БСК стартира още една инициатива - „Работилници за развитие на умения в ползването на MyCompetence“, в която на основата на тренинг и практически занятия се формират компетенции за работа с отделни функционалности на системата.

2.2.12. ДЕЙНОСТИ ЗА ИНФОРМИРАНост И ПУБЛИЧНОСТ

Дейността по осигуряване на информираност и публичност беше осъществена на три етапа: подготвителен, етап на изпълнение и заключителен.

Подготвителен етап (2009)

Подготвителните дейности поставиха основите на ефективното комуникиране на резултатите от проекта в следващите етапи и включват разработка на:

- комуникационен план и комуникационен график;
- лого на информационния портал - competencemap.bg;
- бланки за документите и презентациите по проекта;
- първи рекламни-информационни материали - транспаранти, плакати, дипляни и др.

Етап на изпълнението на проекта (2010-2014)

През етапа на изпълнение са осъществени комуникационни дейности, които многократно надвишават планираните по проекта, вкл.:

- Проведени са 19 национални и 27 регионални пресконференции, вкл. встъпителна - за обявяване на старта на проекта, за учредяването на НЦОК, за част от осъществените анкетни проучвания и анализи за състоянието на пазара на труда, за образователната система и работната сила на национално и секторно ниво (в секторите металургия, информационни технологии, охрана и сигурност, електромобили, химия, фасилити мениджмънт), за старта на MyCompetence и др.
- Взето е участие в конференции по проблемите на пазара на труда, взаимодействието на бизнеса с образованието и младежката безработица, управлението на човешките ресурси, организирани от в-к „24 часа“, в-к „Труд“, в-к „Капитал“, телевизия „България Он Еър“, Българската асоциация за управление на хора.
- Представители на екипа от БСК взеха участие като лектори в Българско училище за политика – 2013 и 2014 г.
- MyCompetence е представена пред експерти на Световната банка, Европейската комисия, пред екип на президентската институция на РБ, пред депутати - членове на парламентарните комисии по образование и наука, труда, демографската и социална политика в Народното събрание, пред членовете на Икономическия и социален съвет, пред членовете на Българска асоциация за управление на хора, Националното представителство на студентските съюзи и други организации.
- Осигурени са над 2000 публикации в е-медии.
- Проведени са 21 регионални срещи с представители на бизнеса и образованието.
- Осигурено е съдействие при организацията на десетки събития в рамките на проекта, вкл. конференции, дискусии, семинари, делови срещи, учредителни форуми на структури от НРМ и др.
- Осъществена е редакция и коректура на повече от 150 публикувани аналитични и други материали.
- В портала на проекта www.competencemap.bg са публикувани повече от 4 200 информации, вкл.:
 - о 1415 собствени информации, изготвени от комуникационния екип на проекта. 636 от изготвените съобщения са разпространени и до медиите, в резултат на което са постигнати над 3500 публикации в средствата за масова информация;
 - о преведени 384 информации за английската версия на портала;
 - о над 2700 информации от външни източници, тематично свързани с проекта.

- Изработени са рекламно-информационни материали, вкл.:
 - o три вида информационни дипляни – за НРМ, за информационната система MyCompetence и за резултатите от проекта;
 - o плакати за информационната система;
 - o лого на информационната система - MyCompetence.bg;
 - o интернет-банер на системата, вкл. е организирана и осъществена уеб-реклама;
 - o рекламен видеоклип, вкл. организирано разпространение в национален ефир;
 - o рекламни продукти – тефтери, химикалки, флаш-памети, чанти, папки, стикери.
- Отпечатани са пет книжни тела с единичен тираж по 1000 екземпляра, вкл.:
 - o „Обща концепция, насоки, подходи и механизми за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони“;
 - o „Оценяване на компетенции на работната сила: състояние, проблеми, аналитични системи и инструменти“;
 - o „Методически указания за проектиране, апробация, тестване и верифициране на фирмени и секторни модели и карти за оценка на компетенциите на работната сила“;
 - o „Наръчник за работа на референтните звена и комитети в НРМ за оценяване на компетенциите на работната сила“;
 - o „Ръководство за потребителя за работа с информационната система“.
- Организирани са над 150 интервюта в медиите, в т.ч. участия в радио- и телевизионни предавания на експерти, ангажирани с дейности в рамките на проекта.
- Осъществени са обучения по управление на комуникациите на регионалните и секторните референти.
- Изготвени са над 300 бюлетина с пресклипинг.
- Разпространени са над 250 онлайн-бюлетина до повече от 3500 адресати, регистрирани в сайта на проекта.
- Поддържана е непрекъснатата връзка с медиите и с другите целеви групи.
- Изградена и поддържана е страница на проекта във Facebook.
- В допълнение към проектните дейности БСК организира и успешно изпълни (изцяло със собствени средства и за своя сметка) редица дейности, включително:
 - o печат и разпространение сред заинтересованите институции на пазара на труда на 5 книжки с разработени материали по проекта под общата редакция на «Библиотека за развитие и оценка на компетенциите на работната сила»;
 - o многобройни мероприятия и събития (работни срещи, оперативки и др.) в собствените зали и помещения.

Заклучителен етап (2014-2015)

В рамките на заключителния етап са осъществени дейности, насочени към комуникиране на резултатите от проекта, вкл.:

- Осигурена е актуалност на информацията, която е публикувана на интернет портала на проекта.

Проведена е заключителна пресконференция.

- Организирано е оформлението и отпечатването на заключителния доклад по проекта. Към доклада е приложен на CD видеофилм, който съдържа мнения и оценки на експерти от различни институции за изпълнението и резултатите от проекта.

Раздел 3. Методология за изпълнение на дейностите

3.1.1. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА АНАЛИЗИ И ПРОУЧВАНИЯ

За анализите и проучванията са използвани широк набор от техники и методи на изследване и анализ. За секторните анализи бяха съставени стандартизирани форми, позволяващи сравнимост на информацията и изводите за различните сектори.

Анализите се базират на проучване на значителен брой показатели, характеризиращи състоянието на изследваните области. Използват се показатели, които дават възможност да се изследват различни характеристики на изследваните обекти, и същевременно те да се оценят чрез съпоставка с аналогични показатели за останалите страни от ЕС. По време на осъществяването на дейността е набрана, разгледана и анализирана голяма по обем информация - статистическа и емпирична, от национални, европейски и международни източници.

Подходи и техники и методи на изследване и анализ

За анализите и проучванията са използвани широк набор от техники и методи на изследване и анализ:

- **математически и статистически методи на анализ:** методи за отразяване на общи изменения на факторите, методи на сравнение, метод на аналитични групировки на данни, нагледна илюстрация на измененията, включително с диаграми и графики, индексен метод или индекс на променливия състав;
- **аналитични методи:** методи на системен анализ, съдържателен анализ, анализ на съответствията, теоретико-методологически анализ, историко-логически подход, системен подход, метод на индукцията и дедукцията, метод на сравнителен анализ и мултидисциплинарен подход, таблични сравнения и други;
- **сценарии и модели за прогнозиране:** Форсайт анализ, ARIMA модели за прогнозиране на динамични редове (авторегресионен, интегриран модел на плъзгащите се средни), регресионен анализ и модели;
- **SMART¹ подход** за избор и използване на подходящи индикатори и критерии, които са специфични, измерими, надеждни, сравними, контекстно свързани;
- **експертни оценки.**
- Класически интервюта „лице в лице“, т.е. метод на писмена анкета, провеждана чрез присъствено интервю между анкетъора и анкетираното лице (респондент);
- онлайн интервюта;
- електронни анкетни карти.

Методи за провеждане на проучванията

Изпълнители

Анализите са проведени от екипи, съставени от:

- експерти от БСК, браншовите и регионалните индустриални асоциации;
- експерти от работните мрежи на партньорите по проекта.

За подобряване на част от анализите на съдържателно ниво са използвани становища на експерти от секторните консултативни съвети.

Ползи

Събраната информация от проведените анализи и анкетни проучвания води до формулиране на основни заключения, фокусирани върху планиране и изпълнение на други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително за промяна на нормативната уредба.

¹ SMART: Specific, Measurable, reliable, comparable and contextually appropriate

3.1.2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА НОРМАТИВНИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Методология

Методологията за изготвяне на нормативните предложения в периода 2010-2014 г. включва:

- анализ, синтез и обобщение на информация (информационни източници за изготвяне на анализ на състоянието и на предложения за нови политики и нормативни промени);
- пренасяне на резултати по аналогия;
- мултипликация на опита от подобни апробирани в практиката изследвания;
- предварително обсъждане със заинтересованите страни и представители на експертната общност.

Източници на информация

Използвани са разнообразен вид източници на публична информация:

- анализи и анкетни проучвания, подготвени в рамките на проекта;
- официални данни: от Националния статистически институт (НСИ), Националния осигурителен институт (НОИ), МТСП, МОМН, Агенцията по заетостта (АЗ), НАПОО и др.;
- собствена информация: от Информационната система за българските предприятия – BEIS (www.beis.bia-bg.com) и др.;
- бази данни на международни организации (Световна банка, МВФ и т.н.), средствата за масова информация;
- закони и подзаконовни актове, действащите стратегически и програмни документи; документи, свързани с европейското законодателство и политика.

3.1.3. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА MyCOMPETENCE

Практиката показва, че в разработването на мрежи и системи за оценка на компетенциите на работната сила различните страни и компании прилагат свои специфични подходи, съобразени с особеностите на средата, културния контекст, ценностите и характеристиките на човешкия капитал. Част от чуждестранните инвеститори внедриха в поделенията си в България разработените в техните страни и централи компетентностни модели, но не постигнаха желаните ефекти. Ето защо в научно-методическото обезпечаване на процесите по проектиране и внедряване на Информационната система за оценка на компетенциите (MyCompetence) се налагаше да се развива специфично ноу-хау, отразяващо българския контекст. Трябваше да се отчита и фактът, че съществува европейски пазар на труда, който налага единни изисквания към специфичните професии и към уменията, необходими за тяхното практикуване. Ето защо системата за оценка на компетенциите в България трябваше да бъде проектирана така, че да осигури съвместимост и условия за интегриране с ESCO – Европейската многоезична класификация на умения/компетентности, професии и квалификации.

Научно-методическо обезпечаване

Научно-методическото обезпечаване на процесите по проектиране и внедряване на MyCompetence имаше за цел да дефинира и разработи:

- понятията, използвани в системата, и процесите, свързани с внедряването на компетентностния подход в управлението и образованието;
- клъстерите от компетенции;
- обща концепция, насоки, подходи и механизми за оценката на работната сила;
- методика за оценка на длъжностите на ниво предприятие и сектор;

Разработени документи

- методика за създаване на компетентностен модел на ниво предприятие;
- методика и указания за проектиране, тестване и валидиране на секторен модел и карти за оценка на компетенциите;
- подходи, инструменти и правила за оценка на компетенциите;
- методически указания за разработване и валидиране на инструменти за оценка;
- методически указания за разработване и тестване на е-обучения;
- методически указания за работа с MyCompetence.

В изпълнението на тези цели бяха разработени 31 документа под формата на наръчници, методики, указания, класификатори и пр. В разработването на методическите материали се включиха 34 вътрешни и външни експерти и консултанти. В резултат на научно-методическата дейност бяха създадени и тествани принципно нови концептуални подходи в областта на:

- определяне на ключови за предприятията и секторите длъжности;
- клъстеризиране на компетенции;
- разработване на секторни компетентностни модели (описание на знания, умения, компетенции и поведения);
- разработване на фирмени компетентностни модели и карти за оценка на компетенциите (КОК) на основата на интегрирано използване на данните в системата;
- разработване на карти за оценка на компетенциите;
- самооценка на пригодността към компетентностните стандарти за изпълнение на длъжност;
- предоставяне на информация за възможните пътища за придобиване и развитие на компетенции в докладите за резултатите от проведена оценка и/или самооценка;
- интегриране на информацията за търсене и предлагане на продукти и услуги в управлението на човешките ресурси.

3.1.4. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

Концепция

Изграждането на Националната референтна мрежа (НРМ) е в пълно съответствие и съгласно концепция, разработена през 2010 година и утвърдена от Националния съвет за оценка на компетенциите (НСОК). Съгласно тази осъществена концепция НРМ е организационна структура от матричен тип. Тя бе проектирана да работи въз основа на общи принципи и правила. Основните функции на тази структура са свързани с изграждане, ползване, управляване и непрекъснато актуализиране на сравнително големи масиви от информация, имащи отношение към компетенциите на работната сила от различни гледни точки. Функциите и задачите на мрежата са проектирани така, че да осигурят качествено и навременно изпълнение на същинските проектни дейности, свързани с изграждането на информационната система, провеждането на оценката на компетенциите на работната сила в пилотни предприятия и по ключови длъжности, както и в организационна и структурна подкрепа за постигане на поставените цели и планирани резултати в секторен и регионален разрез.

Подход

Основният подход при практическото изграждане на НРМ бе свързан с провеждане на поредица от работни срещи и консултации с представители на целевите групи по проекта. Това бе особено полезно при подготовката, учредяването и стартиралата дейност на референтните звена на мрежата и даде възможност да се открият редица проблемни въпроси и предложения за допълване и усъвършенствана на концепцията за създаване и развитие на НРМ през 2012 и 2013 година.

Особено внимание бе отделено на предоставянето на консултации на браншови организации, включени в различни дейности по развитието на НРМ. Те бяха свързани с изясняване на процедурите по структуриране на секторните консултативни съвети, оформянето на документацията и провеждането на учредителните форуми в номинираните сектори на икономически дейности и в отделните региони на страната.

Друга насока в работата бе свързана с организирането на първоначално обучение на избраните секторни и регионални референти и непрекъснатото повишаване на тяхната квалификация.

3.1.5. МЕТОДИ ЗА ИНФОРМИРАНост И ПУБЛИЧНОСТ

Комуникационни методи

За осъществяване на заложените цели за информираност и публичност бяха приложени разнообразни комуникационни методи и канали, вкл.:

- организиране на пресконференции и брифинги;
- изготвяне и разпространение на съобщения за медиите;
- организиране на интервюта и участия в медиите на експерти, ангажирани с дейности в рамките на проекта;
- съдействие при организирането на делови форуми, заседания, семинари и др. в рамките на проекта;
- провеждане на оперативки, работни срещи и вътрешни обучения за подобряване на комуникационните умения на екипа на проекта;
- организиране и провеждане на обучителен семинар за журналисти за работа с MyCompetence;
- разработване на рекламни и информационни материали;
- изготвяне на ежедневен пресклипинг;
- разпространение на печатни информационни материали, както и на видеоклип и уеб-банер за създадената информационна система MyCompetence. Информационните материали регулярно са разпространявани по време на събития в рамките на проекта, в т.ч. обучения, семинари, дискуссионни форуми, пресконференции, конференции и др. Рекламният видеоклип е разпространен в продължение на един месец в две национални телевизии, а уеб-банерът - в google.bg и в три други интернет-портала, също в продължение на един месец.

Комуникационни канали

- **Технически средства** - електронна поща, факс, телефон;
- средства за масова информация;
- вътрешна комуникационна мрежа на проекта (TeamBoard);
- собствени публични канали:
 - **информационен интернет портал на проекта** – www.competencemap.bg, чрез който се осигурява широко достъпна, разбираема и изчерпателна информация за проекта с цел постигане на прозрачност и публичност при неговото изпълнение;
 - разпространение на безплатен **електронен бюлетин** на проекта до всички заинтересовани лица и институции;
 - **страница във Facebook** - www.facebook.com/competencemap;
 - **онлайн системи на изпълнителя на проекта** - БСК, в т.ч. интернет портал на БСК - www.bia-bg.com, и всекидневното електронно издание „Бизнес Индустрия Капитали” - <http://daily.bia-bg.com/>. На началната страница на портала на БСК и в електронния бюлетин е публикуван банер на проекта, водещ към портала на самия проект. Периодично в сайта на БСК и в електронния бюлетин се публикуват информации за дейности по проекта с цел покриване на по-широка аудитория.

Раздел 4. Постигнати резултати

4.1. ИЗГРАЖДАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННАТА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

4.1.1. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И СЪТЪПКИ В ИЗГРАЖДАНЕТО

MyCompetence е уникална за България информационна система в областта на развитието на човешките ресурси. Нейното проектиране и внедряване изискваше изцяло нови и креативни решения както в структурирането на информацията, така и в разработването на ефективни функционалности и услуги, които да подпомогнат потребителите в реализирането на процесите по оценка и развитие на компетенциите.

Предизвикателства

Основните предизвикателства при разработването и внедряването на системата бяха:

- преодоляване на първоначалното институционално и корпоративно недоверие, породено от непознаване на моделите на съвременните системи за управление на човешките ресурси, ограничения практически опит и отсъствието на специализирана литература по темата на български език;
- отсъствие на компетентностно базиран подход в професионалното и висшето образование, който да доближава резултатите от ученето до потребностите на пазара на труда;
- липса на валидни за браншовете професионални стандарти, по които да се оценява и сравнява равнището на компетенциите на работната сила;
- ограничен и неравнопоставен достъп до инструменти и услуги, свързани с оценка и развитие на компетенциите;
- посрещане на последвалия нарастващ интерес у работодателите, мениджърите и специалистите в България към разработването и внедряването на компетентностни модели като предпоставка за ефективно управление на трудовото представяне на служителите.

Сътъпки

Съгласно целите и обхвата на проекта основните потребители на MyCompetence са:

- предприятия, в т.ч. мениджъри, специалисти ЧР и наети работници и служители;
- институции в системата на професионалното и висшето образование, в т.ч. професионални гимназии и университети, както и обучаващите се в тях;
- държавни институции;
- консултанти и неправителствени организации, опериращи или посреднически на пазара на труда;
- доставчици на продукти и услуги в областта на подбор, развитие и управление на човешките ресурси и пр.

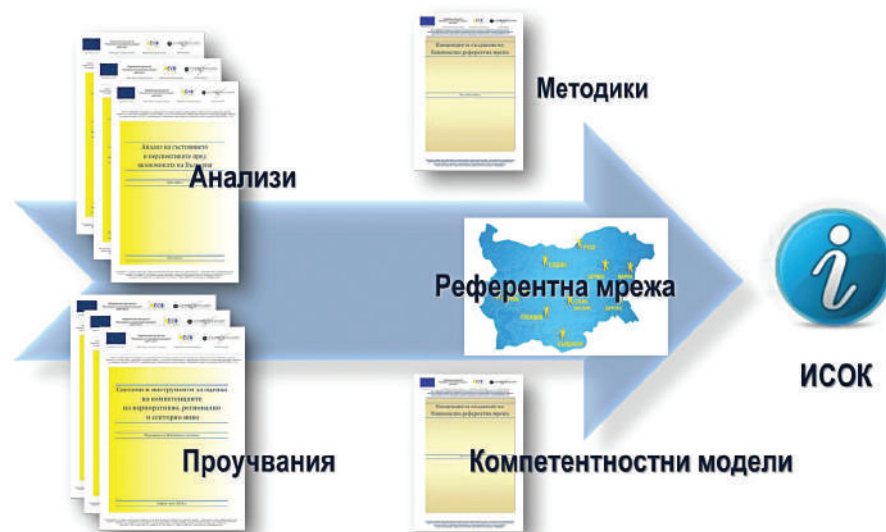
Подходите в проектирането и внедряването на системата бяха съобразени с добрите практики, специфичните предизвикателствата на средата, опита, нивото на осведоменост, очакванията и интересите на потребителите.

Отчитайки тези особености, дейността по създаването на MyCompetence следваше следните логистично интегрирани и допълващи се стъпки:

- проучвания и обезпечаване на данни и информация;
- методическо обезпечаване на процесите по проектиране и внедряване;
- създаване на инфраструктура на системата;

- проектиране на компонентите и функционалностите на системата;
- създаване на функционална съвместимост и възможност за интегрирано използване на данни;
- разработване и тестване на секторни компетентностни модели и модели на ключови за пилотните сектори длъжности;
- разработване и апробиране на инструменти за оценка на компетенции и е-обучения, подпомагащи тяхното придобиване и усъвършенстване;
- обучение и консултиране на потребителите;
- надграждане на системата с нови функционалности и услуги за потребителите.

ФИГУРА 9. СЪПКИ В РАЗБОТВАНЕТО НА MYCOMPETENCE



4.1.2. СТРУКТУРА НА MYCOMPETENCE

Основни компоненти

Основните компоненти на системата са:

- модул „Секторни модели“;
- модул „Оценка на компетенции“;
- модул „Информация за икономическите сектори“;
- модул „Електронно обучение“;
- модул „Ресурси за развитие“.

ФИГУРА 10. ОСНОВНИ КОМПОНЕНТИ НА MYCOMPETENCE



Връзка с други системи

В допълнение на функционалностите на основните компоненти системата предоставя информация и възможности за избирателно търсене и ползване на интегрирани данни от:

- Класификатор на професиите и длъжностите в РБ - НКПД 2011;
- Национална квалификационна рамка;
- Каталози на компетенции (ESCO, O*Net, e-Competence, EUROoccupations, DISCO);

Помощ и обучение

В помощ на потребителите в MyCompetence е представена информация под формата на текстово описание, видео урок и електронни обучения относно:

- същност и съдържание на системата;
- същност на понятията „ключови длъжности“, „компетенции“, „класификация на компетенциите“, „типове компетентностни модели“, „структура и съдържание на секторен компетентностен модел“;
- ползи за потребителите от прилагането на компетентностния подход;
- области на приложение на компетентностния подход;
- видео урок с указания за работа със системата;
- електронни обучения за използване на MyCompetence, вкл. за прилагане на инструменти за самооценка и тестове за оценка; разработка на длъжности в предприятията; прилагане на карти за оценка и 360-градусова обратна връзка.

Взаимодействие с потребителите

За улесняване достъпа на потребителите до допълнителна информация системата предоставя:

- връзка с информационния портал на проекта;
- възможност за абониране за е-бюлетин;
- възможност за записване за директна консултация от експерти в БСК;
- работилници за придобиване на умения за работа с MyCompetence.

Регистрацията на нови потребители в системата е възможна, чрез:

- лична регистрация на индивидуален профил;
- регистрация и достъп на организации – предприятия, висши и професионални училища, институции;
- регистрация на потребители, свързани с организацията – служители, студенти, ученици, като част от управлението на развитието на потенциала на лицата в организацията.

Управление на човешките ресурси в предприятие

Чрез функционалностите на административния панел в MyCompetence организациите - колективни потребители, посредством координиращата функция на администратора, могат да:

- разработват фирмени компетентностни модели на длъжности въз основа на секторните компетентностни модели;
- разработват каталози на компетенциите в предприятието;
- разработват карти за оценка на компетенции и да инициират провеждане на процедури по оценка;
- провеждат процедури по 360-градусова обратна връзка на основата на интегрирано използване на възможностите на системата;
- осъществяват оценка на компетенциите на служителите чрез платформата с инструменти за оценка на компетенции, базирани в системата;
- администрират обучението на служителите чрез платформата с електронни обучения на MyCompetence.

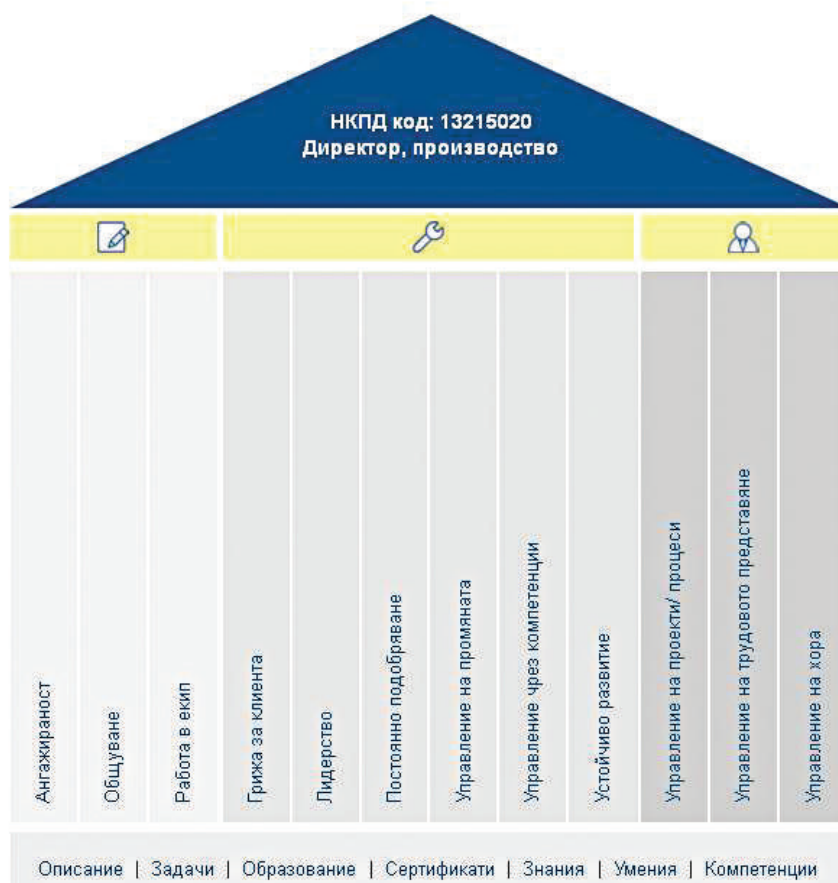
Модул „Секторни модели“

Модул „Секторни модели“ представлява електронна платформа с професионални стандарти, утвърдени от работодателите в пилотните сектори, и съдържа:

- клъстери компетенции на MyCompetence;
- каталог от компетенции по пилотни сектори;
- списък на ключовите за секторите длъжности;
- списък на основните бизнес процеси в пилотните сектори;
- каталог с модели на ключовите за сектора длъжности, които включват описание на длъжността (наименование и цел, условия на труд, МОД, код по НКПД, ниво по НКР, изисквано образование, сертификати и опит, необходими знания и умения) и компетентностна рамка на длъжността (наименование, тип на компетенцията², дефиниция, поведенчески индикатори, чрез които се измерва нейното проявление в практиката, изисквано ниво на проявление³).

ФИГУРА 11. МОДЕЛ НА КЛЮЧОВА ДЛЪЖНОСТ

Директор, производство
Електротехника





² Според приетата класификация в MyCompetence компетенциите се разделят на три типа: общи; специфични; управленски.

³ Според методиката за разработване на секторен модел и с оглед на процеса на оценка за всяка компетенция трябва да е посочено изисквано ниво на проявление (степен, в която е усвоена). Нивата се определят по четиристепенна скала на Ликърт - от първо до четвърто, и критерии, свързани със степен на сложност, самостоятелност, необходимост от съдействие и пр.

Функционалностите, които предлага модул „Секторни модели” на потребителите на системата, са следните:

- справка за ключовите длъжности в пилотните сектори;
- запознаване с описанието на конкретна компетенция и длъжностите, в които тя се изисква, чрез клъстер от компетенции на системата;
- запознаване с изискванията на професионалния стандарт, одобрен от работодателите в сектора - модел на конкретна ключова длъжност в съответен сектор;
- самооценка спрямо изискванията на професионалния стандарт за конкретна длъжност (вкл. получаване на доклад за резултатите и препоръки);
- разработване на фирмен компетентностен модел на основата на интегрирано използване на данните в системата (чрез административния панел за организация)

ФИГУРА 12. КОМПЕТЕНТНОСТНА РАМКА НА КЛЮЧОВА ДЛЪЖНОСТ

Ключови длъжности		Сектор: Електротехника
Директор, производство		
		 
Описание	Задачи	Образование
Сертификати	Знания	Умения
Компетенции	ESCO	
Основни компетенции		Ниво
Ангажираност		■ ■ ■ ■ ■
Общване		■ ■ ■ ■ ■
Работа в екип		■ ■ ■ ■ ■
Специфични компетенции		Ниво
Прижа за клиента		■ ■ ■ ■ ■
Лидерство		■ ■ ■ ■ □
Постоянно подобряване		■ ■ ■ ■ ■
Управление на промяната		■ ■ ■ ■ □
Управление чрез компетенции		■ ■ ■ ■ □
Устойчиво развитие		■ ■ ■ ■ ■
Управленски компетенции		Ниво
Управление на проекти/процеси		■ ■ ■ ■ ■

ФИГУРА 13. ОПИСАНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИЯ

Управление на промяната

Разпознава промените и инициира такива. Убеждава другите да го/я последват. Осигурява ефективно внедряване на промените, като се стреми засегнатите лица да са непрекъснато информирани и подготвени за променените изисквания към тях. Внедрява подходящи програми за управление на човешкия капитал.

Поведенчески индикатори

Инициира и поощрява останалите да иницират анализ и преработка на процесите.
Демонстрира позитивно отношение към процесите на промяна.
Осигурява, че организационната промяна е в унисон с фирмената култура.
Комуникира активно промените с различни средства и на различни нива
Печели поддръжници при осъществяване на промени, реагира адекватно на съпротиви и пасивност
Актуализира поведенческите индикатори на компетенциите като проводник на новите поведения, които промяната изисква.
Посреща проблемите с иновативни решения.
Изгражда взаимно допълване между различните работни групи и индивиди, за да осигури позитивен краен резултат.

Модул „Оценки“

Модул „Оценка“ представлява електронна платформа с инструменти за оценка на компетенциите и личностния потенциал и съдържа:

- въпросник за самооценка спрямо компетентностен профил на длъжност (базиран в модул „Секторни модели“);
- формуляр на карта за оценка на компетенциите в съответствие с изискванията на конкретен фирмен модел на длъжност (чрез административния панел);
- въпросник за 360-градусова обратна връзка в съответствие с изискванията на конкретен фирмен модел на длъжност (чрез административния панел);
- базови инструменти за оценка в системата - тестове и въпросници за оценка на групи компетенции и измерване на личностен потенциал;
- въпросници за оценка на знания и умения, базирани в платформата за е-обучение.

Функционалностите, които предлага модул „Оценка“ на потребителите на системата, са следните:

- самооценка на професионалната пригодност спрямо секторен професионален стандарт - конкретен модел на длъжност;
- оценка на компетенции чрез прилагане на карта за оценка, разработена в съответствие с изискванията на фирмен компетентностен модел на длъжност, и преглед на резултатите;
- оценка на трудовото представяне и междуфункционално взаимодействие чрез прилагане на инструмент за 360-градусова обратна връзка;
- оценка на компетенциите чрез прилагане на тестове и въпросници, базирани в системата;
- оценка на знания и умения чрез прилагане на въпросници, базирани в платформата за е-обучение.

ФИГУРА 14. ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИ



Модул „Информация за сектора“

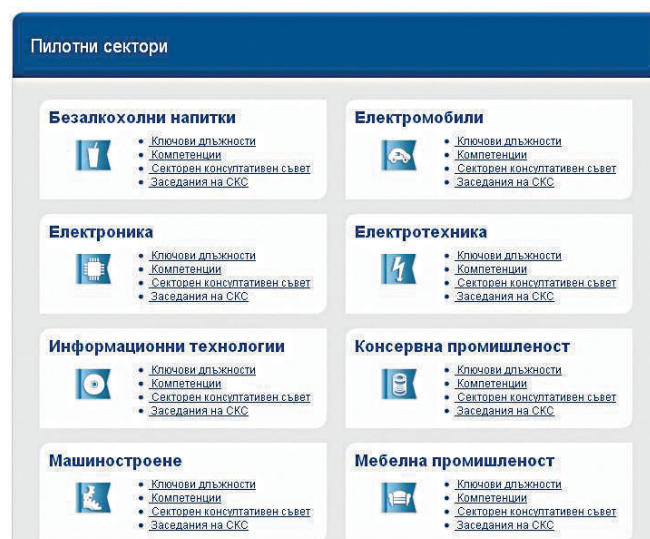
В Модул „Информация за сектора“ се съхраняват данни и информация за пилотните сектори, която съдържа:

- каталог „Пилотни сектори“ по проекта;
- състав на секторния консултативен съвет;
- информация за дейността на секторния консултативен съвет;
- секторни досиета – справочна информация за предприятията в сектора;
- секторни анализи (достъпни чрез информационния портал);
- графики с икономически показатели за сектора.

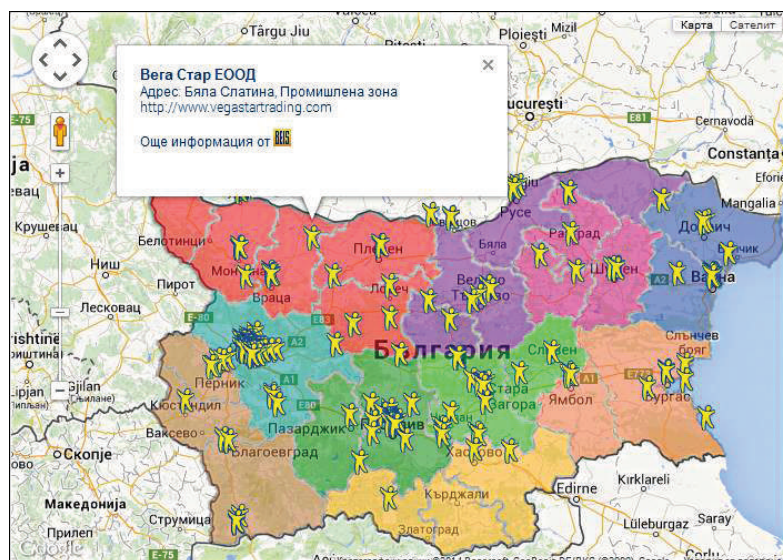
Функционалностите, които предлага модул „Информация за сектора“, са следните:

- справка за пилотните сектори, обхванати в проекта;
- информация за състава и дейността на секторния консултативен съвет;
- информация и данни за контакт с пилотните предприятия в сектора;
- информация, съдържаща се в секторните анализи;
- графична информация за икономическите показатели на сектора.

ФИГУРА 15. ПИЛОТНИ СЕКТОРИ ОБХВАНАТИ В ПРОЕКТА



ФИГУРА 16. ИНФОРМАЦИЯ И ДАННИ ЗА КОНТАКТ С ПИЛОТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОРА



ФИГУРА 17. ГРАФИЧНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ НА СЕКТОРА



Модул „Електронни обучения“

Модул „Електронни обучения“ представлява платформа за обучение и самоподготовка с цел придобиване и развитие на знания, умения и компетентности. Модулът съдържа:

- каталог на е-обучения и видео уроци, базирани на платформа на системата;

- кратка анотация на всяко е-обучение и видео урок;
- общи указания към потребителите за работа с отделните е-курсове;
- въпросници за оценка на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на е-обучение.


Функционалностите, които предлага модулът на потребителите на системата, обхващат:

- представяне на тематиката и съдържанието на базираните в платформата е-обучения и видео уроци;
- списък на компетенциите, които развива обучението и връзка с тяхното описание в системата (дефиниция и поведенчески индикатори, длъжности, при които се изискват);
- регистрация за индивидуално или колективно (чрез административния панел) преминаване на е-обучение;
- тестване нивото на знания и умения преди, по време и след преминаване на курса на е-обучение;
- удостоверение за успешно преминато е-обучение при покриване на изискванията на финалния тест;
- предоставяне на обратна връзка за удовлетвореността и предложения.

ФИГУРА 18. КРАТКА АНОТАЦИЯ НА Е-ОБУЧЕНИЕ

Корпоративна социална отговорност

Е-обучения



Обучението е предназначено за:

- Собственици и управители на предприятия;
- Ръководители и специалисти от отделите "Човешки ресурси";
- Служители, които ще участват при разработването на системи за КСО в организацията или ще бъдат ангажирани с тяхното управление и поддържане;
- Всички, които биха искали да развият, систематизират и надградят своите знания, умения и компетенции, свързани с КСО и устойчивото развитие.

В края на електронното обучение Вие ще притежавате знания, умения и компетенции за изготвяне на план за комуникация и взаимодействие с различните заинтересовани страни; прилагане на системи за измерване на ефекта от внедрените системи по КСО; избор на подход за въвеждане на устойчиви обществени поръчки; определяне стъпките при изготвянето на доклад за устойчивост/КСО доклад;

разработване на доклад за устойчиво развитие; селектиране на подходящи и приложими стандарти към дадена компания; планиране и комуникиране на кампания, свързана с корпоративна кауза; разработване и изпълнение на план за корпоративен социален маркетинг; разграничаване особеностите при управление на КСО в малки и големи предприятия; и прилагане на практика на моделите на управление на КСО в предприятията.

Съдържанието на обучението е представено в 12 основни модула:

1. Въведение в концепцията за корпоративна социална отговорност
2. Същност и определение за КСО. Законов контекст на КСО. Международна и национална нормативна уредба
3. Модели и фази на управление на КСО в предприятията
4. Управление на очакванията на заинтересованите страни
5. Докладване на КСО
6. Обмен на информация за КСО
7. Системи и практики за измерване на ефекта от КСО политиките
8. Стандарти за КСО
9. Корпоративна кауза. Маркетинг, свързан с кауза. Корпоративен социален маркетинг
10. Управление на веригата на доставки
11. Устойчиви обществени поръчки
12. Социално отговорни бизнес практики

Клъстер компетенции

- [Ангажираност](#)
- [Грижа за околната среда](#)
- [Маркетинг и продажби](#)
- [Работа със специфична нормативна уредба и стандарти](#)

Вход към обучението

Модул „Ресурси за развитие“

Модул „Ресурси за развитие“ или ресурсен каталог представлява библиотека от ресурси за развитие и оценка на компетенции. Препоръчаните ресурси могат да са собствени за MyCompetence или да са връзка към подходящ външен доставчик. Съществено предимство на каталога е създаването на връзка между конкретните изисквани от работодателите компетенции и възможните ресурси за развитие и/или оценка.

Модулът съдържа:

- пътища за развитие;
- инструменти за оценка;
- обучаващи организации;
- сертификати и сертифициращи организации;
- добри практики в прилагането на компетентностния подход.

ФИГУРА 19. ПЪТИЩА ЗА РАЗВИТИЕ

Пътища за развитие

Клъстер компетенции	<input type="text" value="Аналитично мислене"/>	▼
Тип	<input type="text" value="Обучения и семинари"/>	▼
Ключова дума	<input type="text"/>	<input type="button" value="Търси"/>

- [Креативно мислене](#)
[Обучения и семинари]
- [Семинар - Умения за нестандартно мислене](#)
[Обучения и семинари]
- [Решаване на проблеми - методи за анализ и взимане на решения](#)
[Обучения и семинари]

ФИГУРА 20. ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА

Инструменти за оценка

Клъстер компетенции	<input type="text" value="Маркетинг и продажби"/>	▼
Ключова дума	<input type="text"/>	<input type="button" value="Търси"/>

- [Insight To Business - 360°](#)
- [ORG-EIQ](#)
- [PES](#)
- [Profile XT](#)

ФИГУРА 21. ОБУЧАВАЩИ ОРГАНИЗАЦИИ

Информатика и компютърни науки
Професионални направления

Образование	<input type="text" value="Висше образование"/>	▼
Професионални направления	<input type="text" value="Информатика и компютърни науки"/>	▼
Ключова дума	<input type="text"/>	<input type="button" value="Търси"/>

- [Икономическа информатика](#)
[Русенски университет "Ангел Кънчев"] [Университет "Проф. Д-р Асен Златаров"] [Университет за национално и световно стопанство]
- [Информатика](#)
[Бургаски свободен университет] [Варненски свободен университет "Черноморец Храбър"] [Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий"] [Икономически университет] [Нов български университет] [Пловдивски университет "Паисий Хилендарски"] [Русенски университет "Ангел Кънчев"] [Софийски университет "Св. Климент Охридски"] [Стопанска академия "Димитър Ценов"] [Университет за национално и световно стопанство] [Шуменски университет "Епископ Константин Преславски"] [Югозападен университет "Неофит Рилски"]

ФИГУРА 22. СЕРТИФИКАТИ И СЕРТИФИЦИРАЩИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сертификати

Ключова дума: Търси

- [Certified Associate in Software Quality \(CASQ\)](#)
- [Certified Manager of Software Quality \(CMSQ\)](#)
- [Certified Quality Engineer \(CQE\)](#)
- [Certified Software Quality Analyst \(CSQA\)](#)

Certified Manager of Software Quality (CMSQ) Сертификати

[← Назад](#)

Наименование:
Certified Manager of Software Quality (CMSQ)

Описание:
QAI Global Institute; IBM

Длъжности, изискващи този сертификат

- [Инженер електроник \(полупроводникова техника\) \(Тест инженер\)](#)
[Специалист тестване софтуер]
- [Инженер производство \(Продуктов инженер\)](#)
[Инженер проекти] [Продукт инженер]

Функционалностите, които предлага модулът на потребителите на системата, обхващат:

- проучване на пътищата (формите) за придобиване и развитие на отделна компетенция или група компетенции;
 - проучване на доставчици на обучение за придобиване и развитие на конкретни компетенции;
 - подбор на инструменти за оценка на различни компетенции (група компетенции);
 - проучване на доставчици на инструменти за оценка;
 - проучване на възможностите за придобиване на квалификация по определена професия, специалност, длъжност;

 - съпоставяне на възможности за квалификация и придобиване на специалност с професионални стандарти – секторни модели на длъжности;
 - информация за университети, професионални гимназии, ЦПО, предлагащи програми за придобиване на конкретна квалификация;
 - информация за професионални гимназии и ЦПО по региони;
 - проучване на изисквания за придобит сертификат във връзка с упражняването на конкретна длъжност;
- информация за сертифициращи организации.

4.1.3. Отличителни характеристики на MyCompetence

България пристъпва към внедряване на компетентностния подход със закъснение от около 20-30 години, което има своите негативни последствия, но има и предимства, които внедряването на създадената от БСК система за оценка на компетентците е в състояние ефективно да реализира.

Основни предимства

- В сравнение с други национални и европейски системи MyCompetence демонстрира няколко важни основни предимства:
- Създадена е **ефективна инфраструктура**, партньорска мрежа, която обединява инициативите в областта на заетостта и уменията на експерти от различни институции и организации.
- Системата интегрира на едно място **професионални стандарти**, инструменти за оценка и пътища за придобиване и развитие на компетенциите.
- Намерен е **подход към избора на длъжности**, за които да бъдат разработени компетентностни стандарти. Ключовите длъжности са критично важни за успешното реализиране на стратегическите цели и приоритети на икономическите сектори и предприятия.
- Системата съдържа разработени детайлно разписани изисквания за близо 500 длъжности и над 1000 близки до тях длъжности, като обхваща **над 25% от всички длъжности в НКПД**.
- Системата предлага на потребителите не само информация, а и **собствени продукти** – набор от инструменти за оценка и самооценка.
- Системата предлага на потребителите **собствени е-обучения** и видео уроци за развитие на компетенциите.
- Системата предлага технологични платформи и софтуерни решения в проектирането и внедряването на компетентностни модели на ниво предприятие съобразно контекста на средата, в която то оперира.
- Приложен е ефективен подход за обезпечаване на непрекъснат процес на актуализация на данните и информацията.

4.1.4. КОНКРЕТНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗГРАЖДАНЕТО НА MYCOMPETENCE

Разработване и тестване на секторни модели и карти за оценка на компетенциите

Разработването на професионални стандарти е продължителен и сложен процес, който изисква прецизно събиране и анализ на информация и валидиране на компетентностните модели в реални практически условия. Процесът на разработване и тестване на секторни модели и карти за оценка на компетенциите е илюстриран на следващата графика. В осъществяването на тази дейност се включиха 14 водещи консултантски организации, 53 вътрешни експерти – референти и специалисти в БСК, и 230 членове на секторните консултативни съвети от 20-те пилотни сектора.

ФИГУРА 23. ЕТАПИ В РАЗРАБОТВАНЕТО И ТЕСТВАНЕТО НА СЕКТОРНИ МОДЕЛИ И КОК



В резултат на извършената дейност по разработване и тестване на секторни модели и КОК системата MyCompetence съдържа:

- 20 секторни компетентностни модела;
- 485 модела на ключови за секторите длъжности (1026 близки и синонимни);
- 1760 описани задачи, свързани с изпълнението на длъжностите;
- 2900 описани и класифицирани знания;
- 2200 описани и класифицирани умения;
- 3560 идентифицирани и дефинирани компетенции;
- 37700 описани поведения, характеризиращи проявлението на компетенциите;
- 14240 описания на нивата на проявление на компетенциите;
- 530 идентифицирани и класифицирани инструменти за оценка на компетенциите;
- 710 идентифицирани и класифицирани пътища за развитие на компетенциите;
- 2300 идентифицирани и класифицирани по професионални направления, професионални гимназии, университети и региони специалности;
- 4200 идентифицирани и класифицирани обучаващи организации;
- 57 идентифицирани и класифицирани сертификата и сертифициращи организации.

В резултат на тестването и валидирането на секторните модели и карти за оценка на компетенциите е извършено:

- пилотно проучване (структурирано интервю) на приложимостта на разработените секторните модели и КОК, което е обхванало 480 специалисти, заемащи ключови длъжности в 115 пилотни предприятия в 20 икономически сектора;
- онлайн анкетно проучване на приложимостта на секторните модели и КОК, което е обхванало 360 специалисти, заемащи ключови длъжности и 103 техни мениджъри;
- 200 фирмени компетентностни модела и КОК на 100 ключови длъжности, разработени в 102 предприятия от 20 сектора чрез използването на специализиран модул в MyCompetence;
- експериментална оценка на компетенциите с представен персонален доклад за резултатите и препоръки (чрез приложението на КОК в MyCompetence, поведенческо интервю и други инструменти) на 207 служители, заемащи ключови длъжности в 120 предприятия от 20 сектора;
- консултации за приложението на компетентностните модели и КОК и за работа с MyCompetence на 210 организации и 930 специалисти в предприятията от 20 сектора и 10 региона в страната. Получени са 1630 предложения за разширяване на функционалностите и услугите на MyCompetence;
- обучение на работното място на 640 специалисти в 407 предприятия от 20 икономически сектори по внедряване на компетентностни модели и работа с MyCompetence.

ФИГУРА 24. УДОВЛЕТВОРЕНОСТ И АКТИВНОСТ НА КОНСУЛТИРАНИТЕ И ОБУЧЕНИ ЛИЦА И ОРГАНИЗАЦИИ (%)



Разработване на инструменти за оценка на компетенциите

Процесът на разработване на инструменти за оценка на компетенциите е илюстриран на следващата фигура. За да се постигне надеждност, обективност и валидност на резултатите от оценката, при разработването на инструментите трябва да има ясна концепция за компетенциите - обект на измерване (групиране в скали) и поведенията (айтеми), които характеризират тяхното владеене. За да се разработят обективни норми за оценка, инструментите трябва да се апробират в практиката, като се тестват и ре-тестват оптимален брой лица. В тестването на инструментите за оценка бяха обхванати над 1500 лица.

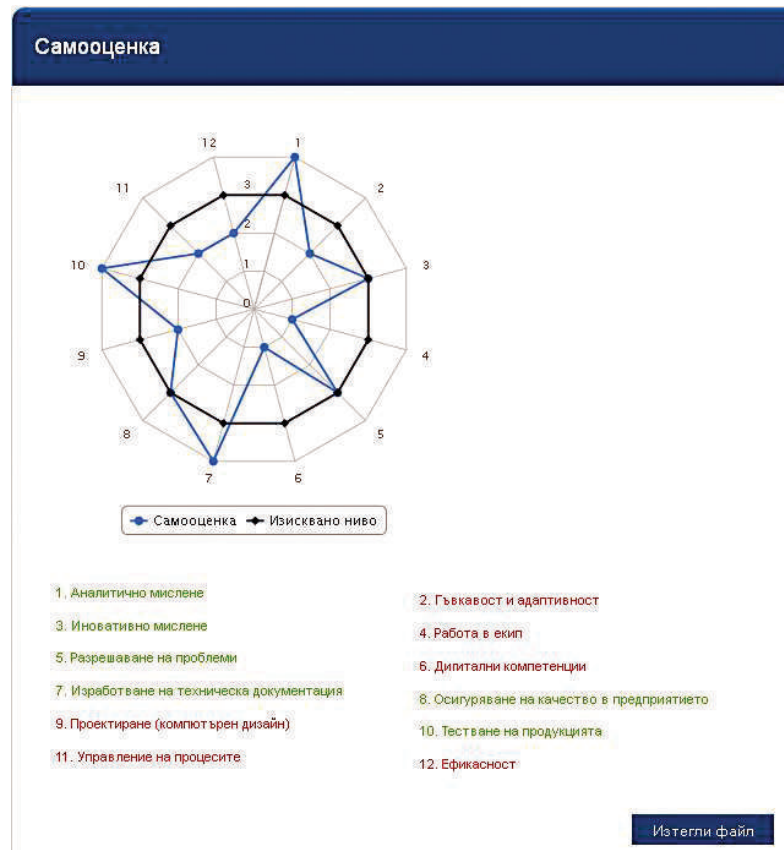
ФИГУРА 25. ЕТАПИ В РАЗРАБОТВАНЕТО НА ИНСТРУМЕНТИ ЗА ОЦЕНКА



- Платформата с инструменти за оценка на MyCompetence предлага на потребителите:
- самооценка за владеенето на компетенциите, включени в секторен модел на длъжност, като се измерват и оценяват 3560 компетенции, групирани в 485 модела на длъжности;
- инструменти за оценка на компетенциите, изисквани във фирмен компетентностен модел на длъжност. Разработени са два инструмента – карта за оценка на компетенциите и 360-градусова обратна връзка;
- тестове и въпросници за оценка на групи компетенции, свързани с изпълнението на професионални роли и функции. Разработени са 9 теста, измерващи общо 148 меки и технически умения;

- психометричен тест за професионална ориентация и проектиране на личностен профил на професионалните интереси;
- заключителни тестове за оценка на придобитите знания и умения като резултат на преминалото е-обучение чрез платформата на MyCompetence. Тези 32 теста не се ползват самостоятелно, а в контекста на учебното съдържание и инструментариум на съответното обучение, базирано на електронната платформа на системата.

ФИГУРА 26. ДОКЛАД И ГРАФИЧНО ПРЕДСТАВЯНЕ НА САМООЦЕНКА



Всяко лице, преминало самооценка или оценка с инструмент на системата, получава доклад за резултатите, в който има описание на необходимите компетенции и графично представяне на резултата от оценката.

ФИГУРА 27. САМООЦЕНКА ПО СЕКТОРЕН МОДЕЛ НА ДЛЪЖНОСТ

Инженер производство (Продуктов инженер) Сектор: Електроника

Компетенция Иновативно мислене

Дефиниция на компетенцията

Предлага оригинални решения и алтернативи за действие и умение да адаптира процеси към работни ситуации с променящи се условия, прави връзка между идеи, които е трудно да бъдат свързани, и ги доразвива.

[Следваща](#)

Самооценка на нивото на проявление

Посочете различните степени на проявление на компетенцията, за да се запознаете с конкретната дефиниция на всяко ниво. Изберете нивото, което в най-голяма степен съответства на Вашите способности.

Предлага проактивно алтернативни решения и оригинални идеи към малко познати и сложни работни ситуации. Често колеги се обръщат към него за съвет и идеи по отношение на работни задачи, които той познава.

Примери за демонстрирани поведения

- На база на опита си, проведени анализи и проучвания генерира множество идеи за подобрене и развитие в начините на работа в сферата, в която е ангажиран
- Изказва свободно алтернативни мнения и идеи
- Демонстрира желание да изпробва различни и оригинални начини за справяне с предизвикателни работни ситуации, като поема инициативата и се включва активно в подобни дейности
- Основавайки се на достоверна информация, прави предложения за промяна в установени процедури и системи

Инструменти за оценка на компетенции

Със съдействието на експерти в съответната област и специалисти по психометрия са създадени и валидирани за българската популация 13 самостоятелно приложими инструмента за оценка на придобити знания, умения и компетенции (тестове и въпросници). Условно те могат да бъдат групирани в три типа:

Групи компетенции, свързани с изпълнението на професионални роли и функции

Мениджърски компетенции

Тестът измерва компетенции от клъстери „Вземане на решение“; „Ефективна комуникация“; „Лидерство“; „Междуфункционално сътрудничество“; „Мотивиране на другите“; „Ориентация към резултати“; „Планиране“; „Управление на екипи“; „Управление на конфликтни ситуации“; „Управление на промяната“.

Социални компетенции

Тестът измерва компетенции от клъстери „Адаптивност“; „Асертивност“; „Комуникативност“; „Позитивно мислене“; „Социални взаимодействия“; „Съпричастие“.

Емоционална интелигентност

Тестът измерва компетенции от клъстери „Емоционално себепознание“; „Самоконтрол“; „Себеувереност“; „Ориентация към постижения“; „Гъвкавост“; „Оптимизъм“; „Организационно познание“; „Емпатия“; „Работа в екип“; „Лидерство“; „Управление на конфликти“; „Развитие на другите“; „Социална желателност“.

Умения за вземане на решения и решаване на проблеми

Тестът измерва компетенции от клъстери „Идентифициране на проблеми“; „Аналитично мислене“; „Работа с информация“; „Обективност“; „Оценка на факти и информация“; „Оценка на риска“; „Оценка на алтернативи“; „Поемане на отговорност“; „Изпълнение на решения“; „Контрол“.

Проектиране и управление на бизнес процеси

Тестът измерва компетенции от клъстери „Познания за архитектура на предприятието“; „Изграждане на информационна архитектура“; „Познания за инфраструктура“; „Управление на комуникациите“; „Управление на конкурентоспособността“; „Лидерство“; „Оценка на изпълнението“; „Познание за стандарти за организация на работни системи и процеси“; „Стандарти за установяване на производствени данни“; „Стандарти за измерване“; „Стратегическо управление“; „Управление на екип“; „Усъвършенстване на процесите“; „Цикли на преразглеждане на процесите“.

Управление на промяната в организацията

Тестът измерва компетенции от клъстери „Аналитично мислене“; „Критично мислене“; „Дивергентно мислене“; „Иновативно мислене“; „Стратегическо мислене“; „Планиране и организиране“; „Проактивност“; „Гъвкавост“; „Мотивация за промяна“; „Общуване“; „Убедителна комуникация“; „Ангажираност“; „Междупersonностно взаимодействие“.

Управление на конфликти

Тестът измерва компетенции от клъстери „Идентифициране на конфликти“; „Аналитично мислене“; „Преодоляване на конфликти“; „Мотивиране на другите“; „Общуване“; „Решаване на проблеми“; „Управление на конфликтни ситуации“; „Способност за разрешаване на конфликти“.

Търговски компетенции

Тестът измерва компетенции от клъстери „Грижа за клиента“; „Разбиране на клиентите“; „Установяване на ефективни взаимоотношения“; „Познания за пазара и продуктите“; „Ефективни комуникации“; „Асертивност“; „Лична организираност“; „Планиране и приоритизиране“; „Умение за преговори“; „Справяне с възражения“; „Мотивация на клиентите“.

Дигитални компетентности за работа със стандартни офис приложения

Компетенции за работа с MS Word 2010; компетенции за работа с MS Excel 2010; компетенции за работа с MS PowerPoint 2010; компетенции за работа с Outlook 2010; компетенции за съвместна работа с продуктите от Microsoft Office 2010.

Водене на търговски преговори

Тестът измерва компетенции от клъстер „Комуникация“: „Водене на преговори“; „Асертивност“; „Ефективна комуникация“; „Общуване“; „Убедителност и въздействие“; „Активно слушане“; „Справяне с възражения“ и др.

Тестове за оценка на екипен потенциал

Екипна ефективност

Тестът измерва компетенции от клъстери „Целеполагане“; „Доверие“; „Работна атмосфера“; „Споделено лидерство“; „Решаване на проблеми“; „Сътрудничество“; „Оценяване на резултатите“; „Яснота на организационните роли“.

Мотивация и удовлетвореност

Тестът измерва компетенции от клъстери „Сигурност“; „Заплащане и социални придобивки“; „Условия на труд“; „Социален статус“; „Междупersonностни отношения“; „Постижения“; „Признание“; „Предизвикателства“; „Отговорност“; „Развитие“.

Въпросник за оценка на личностни характеристики

Профил на професионалните интереси

Въпросникът проучва нагласите и предпочитанията към практикуването на различни професии. На основата на отговорите системата изготвя личностен профил на професионалните интереси и професионалната ориентация на изследваното лице.

Електронна платформа за обучения

Процесът на разработване и апробиране на е-обучения на специализирана за целта платформа на MyCompetence е илюстриран на следващата фигура:

ФИГУРА 28. ЕТАПИ В РАЗРАБОТВАНЕТО И АПРОБИРАНЕ НА Е-ОБУЧЕНИЯ.

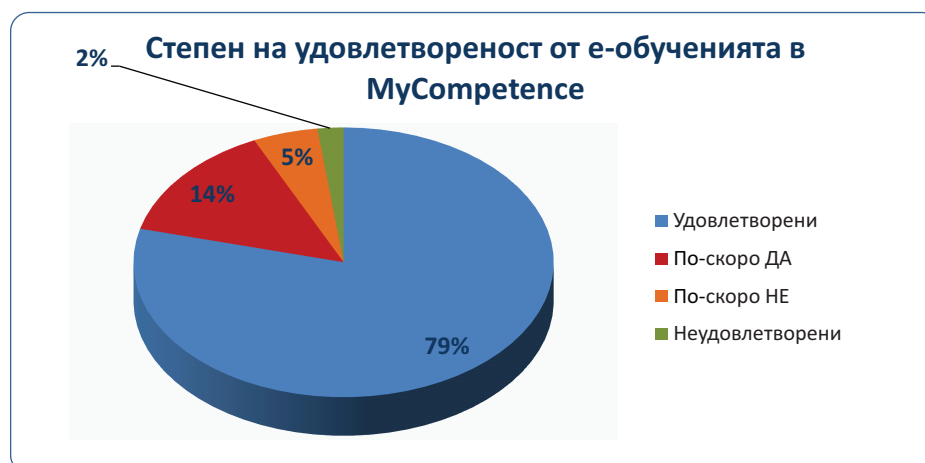


За целите на MyCompetence е локализирана на български език, настроена и интегрирана платформата с отворен код Ilias, която осигурява онлайн достъп до обученията. Разработени са методически указания за работа с платформата и са проведени обучения и консултации на авторите на е-курсове. Разработени са 34 е-обучения за придобиване и развитие на ключови компетенции и един учебен видео урок за работа със системата MyCompetence.

Специално внимание е отделено на прилагането на интерактивни техники, като за целта е-обученията съдържат:

- 760 графики, таблици и схеми за онагледяване на учебното съдържание;
- 130 допълнителни приложения;
- 65 линка към допълнителни източници на информация;
- 32 видео материала;
- 470 задачи и казуси;
- 420 описани примери и добри практики;
- 20 речника на използваните понятия;
- 68 входящи и изходящи теста и 102 междинни теста за оценка на знанията.

ФИГУРА 29. РЕЗУЛТАТИ ОТ АПРОБИРАНЕТО - СТЕПЕН НА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ Е-ОБУЧЕНИЯ В MYCOMPETENCE



В апробирането на е-обучения бяха обхванати около 500 специалисти от пилотните сектори, които направиха 340 предложения за тяхното усъвършенстване. Степента на удовлетвореност на лицата, участвали в апробирането на е-обучения, е представена на следващата графика.

Каталог на обученията в е-платформа на MyCompetence

Управление на човешките ресурси

Разработените е-обучения обхващат 112 компетенции в 6 области. Конкретните теми на е-обучения, базирани на платформата на MyCompetence, са:

- подбор на персонал;
- инженеринг на труда в организацията - проектиране, анализ и оценка на длъжностите;
- компетентностен подход в съвременното управление на човешките ресурси;
- подходи и инструменти за оценка и валидиране на компетенциите на работното място;
- иновативни подходи за определяне на потребностите от обучение в организацията;
- обучение на обучители;
- управление на представянето;

Базов мениджмънт

- ефективно управление на екипи;
- лидерство и емоционална интелигентност;
- управление на конфликти;
- коучинг за мениджъри;
- управление на промяната;
- управление в условията на криза;
- управление на качеството;
- управление на доставките;
- корпоративна социална отговорност;

Маркетинг и комуникации

- въведение в управление на продажбите;
- управление на връзките с обществеността;
- успешни презентации;

Управление на финанси и оценка на риска

- финанси за нефинансисти;
- финансово и правно проучване (дю дилижанс) като инструмент за оценка на риска;

Дигитални умения

- дигитални компетентности на базово ниво;
- дигитални компетентности на експертно ниво;
- управление на бази от данни в MS ACCESS;
- дигитални компетенции (видео урок);
- използване на стилове в Word 2010 (видео урок);
- работа с Internet Explorer 9 (видео урок);
- управление на проекти с MS Project;
- практическо приложение на MS EXCEL;
- техники за ефективно търсене в интернет;

Умения за работа с MyCompetence

- работа с MyCompetence (видео урок);
- използване на MyCompetence – базово ниво;
- използване на MyCompetence – за регистрирани потребители;
- използване на MyCompetence – за администратори в предприятията.

Електронни библиотеки и информационни ресурси

Ресурсният каталог на MyCompetence съдържа библиотека от ресурси за развитие и оценка на компетенции. Препоръчаните ресурси могат да са собствени за MyCompetence или да са връзка към подходящ външен доставчик. Съществено предимство на каталога е създаването на връзка между конкретните изисквани от работодателите компетенции и възможните ресурси за развитие и/или оценка. Библиотеките, включени в ресурсния каталог, са следните:

- професионални направления и специалности;
- обучаващи организации, вкл. контактни данни и специалности, по които се провеждат обученията;

- пътища за развитие, включително обучения и семинари, специализирана литература, вътрешни обучения и практика, участие в проекти, самоподготовка;
- инструменти за оценка, включително доставчик и клъстер компетенции, който се оценява;
- сертификати и сертифициращи организации;
- библиотека на специалистите по управление на човешките ресурси, включваща методически материали и каталог на често използвани речници и каталози на компетенции;
- класификатори – НКПД-2011 и Национална квалификационна рамка (НКР);
- международни платформи за обучение с отворен достъп;
- каталог на добри практики при въвеждането и използването на компетентностния подход.

Бранд MyCompetence

БСК и партньорите по проекта успяха не просто да създадат Информационната система за оценка на компетенциите, но и да превърнат MyCompetence в един солиден и разпознаваем бранд сред всички заинтересовани лица на пазара на труда в България:

- БСК защити в Патентното ведомство на Република България търговската марка „MyCompetence“;
- Логотана информационния портал (competencemap.bg) и информационната система (MyCompetence.bg) бяха широко популяризирани сред всички целевите групи.

4.2. ДЕЙНОСТ НА НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

Национален съвет за оценка на компетенциите (НСОК)

Националният съвет за оценка на компетенциите включва 17 представители на браншови и регионални камари и асоциации към БСК, упълномощени представители на ръководствата на МОН, МТСП, НАПОО, БАУХ, водещи университети и др. организации, имащи отношение към заетостта и уменията на работната сила. За периода са проведени 6 заседания на НСОК, като разглежданите теми обхващат хода на изпълнение и резултатите от проекта, проблемите на пазара на труда и образованието, стратегическите мерки в сферата на заетостта и уменията, необходимостта от нормативни промени и пр. Разработени са 41 писмени становища на членовете на съвета и са взети 38 решения в съответствие с правомощията и компетенциите на националния орган.

Мрежа от браншови и регионални референтни звена

Функционирането и утвърждаването на Националната референтна мрежа (НРМ) са важни фактори за постигане на устойчивост на крайните резултатите по проекта и гарантират, че те ще са валидирани, възприети, институционализирани и внедрени в практиката. От съществено значение е и обратната връзка за ефекта, за по-нататъшното усъвършенстване и развитие на функционалностите и услугите, предоставяни от MyCompetence. За кратък срок браншовите и регионалните звена (СКС и РЦОК) се превърнаха в генератори на идеи и инициативи в областта на заетостта и уменията на работната сила. Моделът на партньорство между участниците в референтните звена даде възможност да се запълнят пропуските в комуникацията между сферите на образованието/обучението и трудовата заетост. Създадени бяха предпоставки и условия за подобряване на способността за гъвкаво реагиране на потребностите на пазара на труда и постигане на по-добро съответствие между търсене и предлагане на умения.

Мрежата от браншови и регионални звена подпомогна успешното реализиране на ключови дейности по проекта, като:

- разработване, валидиране и утвърждаване на компетентностните стандарти по професии;
- апробиране на електронните обучения и инструменти за оценка на компетенциите;
- провеждане на проучвания и разработване на секторни и регионални анализи на състоянието и тенденциите в развитието на човешкия капитал;
- популяризиране на системата сред организациите от секторите и регионите, практическо обучение и консултиране за работа с функционалностите на MyCompetence;
- обсъждане и инициране на мерки и нормативни промени, свързани със заетостта и уменията на работната сила;
- подкрепа на инициативи и дейности, свързани с взаимодействието и сътрудничеството между бизнеса и образованието.

Статистическата информация за резултатите от дейността на референтните звена илюстрира тяхната активност и ангажираност с реализирането на целите на проекта:

- Над 300 представители на бизнеса, образованието, държавните институции, синдикатите и др. организации са участвали в дейността на СКС.
- В 20-те пилотни сектори са проведени 68 заседания на СКС, на които са приети 241 решения.
- Разработени и обсъдени са 144 експертни становища.
- Обсъдени и представени на съответните институции са 83 предложения за мерки на пазара на труда и промени в нормативната уредба.
- Проведени са 79 секторни и регионални форуми, конференции и други инициативи, свързани с предмета на проекта.
- Проведени са 29 пресконференции на секторно и местно ниво.
- По инициатива на референтните звена са организирани 25 анкетни проучвания и други форми на допитване до целевите групи по проекта.

4.3. ПРОВЕДЕНИ АНАЛИЗИ И ПРОУЧВАНИЯ

Количествени резултати

- Над 120 документа: анализи, проучвания и изследвания;
- повече от 200 експерти и специалисти, участвали в разработването на документите;
- бази данни за:
 - о водещи предприятия по сектори и региони, вкл. контактни данни и базови икономически показатели;
 - о висши училища, средни професионални училища, центрове за професионално обучение, доставчици на обучение по ключови компетентности, вкл. контактни данни и информация за предлаганите обучения по професионални направления и специалности;
 - о международни платформи за обучение и развитие.
- анкетни проучвания – проведени 46 проучвания с участието на:
 - о над 3000 предприятия;

Качествени резултати

Методология за ранжиране на икономически сектори и браншове

о над 4500 лица, вкл. 1343 мениджъри „Човешки ресурси“ и 1278 ръководители на екипи, 1121 ръководители и специалисти в държавната администрация;

о 290 млади специалисти и студенти в български университети.

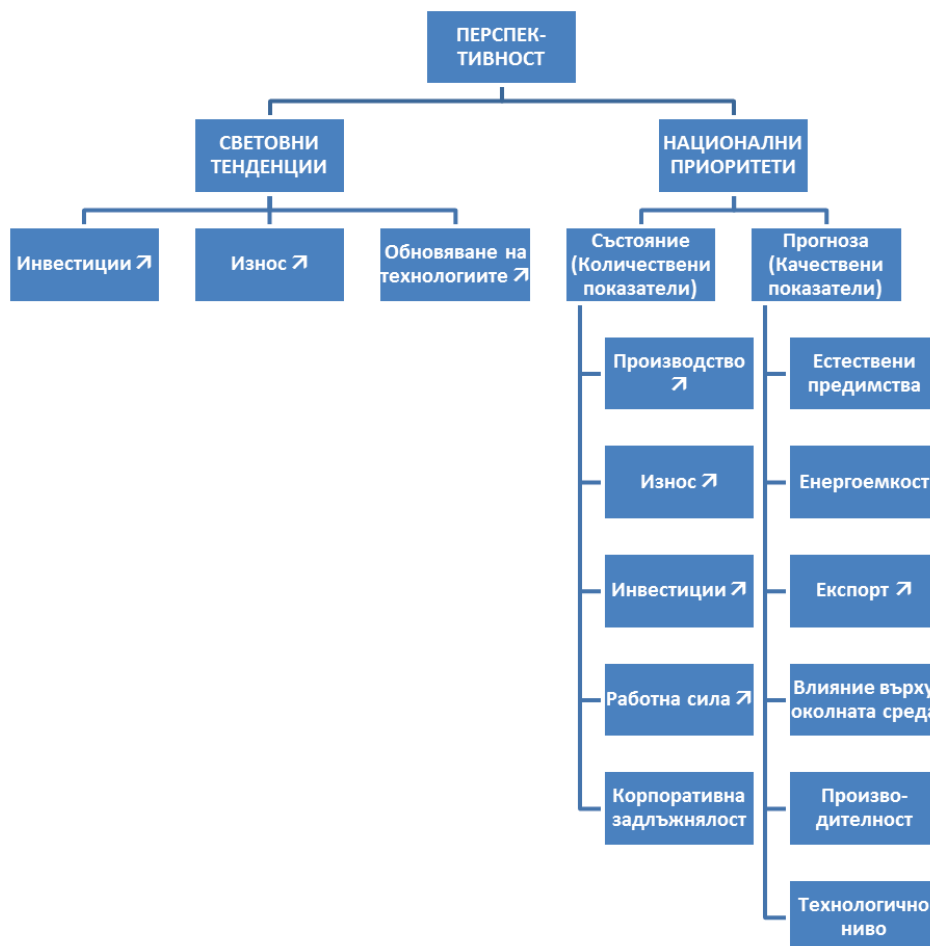
- Част от анкетните проучвания са осъществени с активното участие на над 48 структури на партньорските организации КНСБ и КТ „Подкрепа“.

В резултат на разработените анализи, проучвания и изследвания са подготвени, апробирани и приложени методологии, количествени и качествени индекси, дефинирани са факторите и движещите сили, които най-пряко ще въздействат върху бъдещото икономическо и социално развитие на страната, включително човешките ресурси.

Методология за ранжиране на икономически сектори и браншове според степента на перспективност от гледна точка на прогнозиране на необходимите за бъдещото икономическо развитие работни места, квалификация и умения.

Подборът на сектори (браншове) и региони се извършва на основата на тяхната перспективност, като са инкорпорирани световните тенденции и националните приоритети. Измерването на показателите е количествено и качествено.

ФИГУРА 30. СХЕМА НА КРИТЕРИАЛНА СИСТЕМА ЗА ИЗБОР НА СЕКТОРИ И РЕГИОНИ



Изборът на региони се реализира чрез проектиране на браншовете в отделните райони по количествени критерии: дял на добавената стойност в общата за страната, темп на нарастване на заетостта и степен на развитие на региона.



Квалификационен индекс

Квалификационен индекс за определяне и проследяване на динамиката на квалификационната структура на заетите лица и работната сила:

Проектирани са композитни индекси – регионален квалификационен индекс и квалификационен индекс по икономически дейности, които комбинират 9-те квалификационни длъжности по НКПД и професиите, неизискващи специализирана квалификация, и 20-те определени като приоритетни за проекта икономически дейности. Индексите извеждат квалификационния потенциал спрямо определените в проекта приоритетни за националната икономика икономически дейности. Индексът е определен за 2009 г. при базова 2008 г.

Движещи сили и фактори, оказващи влияние върху икономическото и социално развитие

Най-значимите фактори, които ще оказват влияние върху международното икономическо развитие, в това число и на България, са демографските промени, развитието на пазарите, увеличението на конкуренцията, достъпът до образование, глобализацията на пазарите, технологиите и иновациите, промените в климата и преходът към „зелена“ икономика.

ФИГУРА 31. ОЦЕНКА ЗА СТЕПЕНТА НА ВЛИЯНИЕ НА ДВИЖЕЩИТЕ СИЛИ, КОИТО НАЙ-ПРЯКО ЩЕ ВЪЗДЕЙСТВАТ ВЪРХУ БЪДЕЩОТО ИКОНОМИЧЕСКО И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ НА СТРАНАТА

Много висока	Висока степен на влияние и много висока на несигурност	Много висока степен на влияние и несигурност
	<ul style="list-style-type: none"> Промени в климата 	<ul style="list-style-type: none"> Енергийни ресурси и цени на енергийните ресурси Цени на неенергийните ресурси
Висока	Висока степен на влияние и несигурност	Много висока степен на влияние и висока на несигурност
	<ul style="list-style-type: none"> Цифрови медии и уеб технологии 	<ul style="list-style-type: none"> Фискална политика Глобален икономически растеж Демографски промени
	Висока	Много висока
	Степен на влияние	

Разработени аналитични материали

Микро-икономически анализи

Разглеждат състоянието на секторите и областите в икономиката на България на база агрегирани показатели и предприятията, включени в тях, както и на самите предприятия едни спрямо други. Предоставят възможност за алтернативен подбор от водещи сектори и региони, които са взети предвид за целите на проекта. Представят водещите предприятия в избраните сектори и информационна база с техните контактни данни.

Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила

В анализа се обхващат само заетите лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. в периода 2005 – 2013 г.

Изведени са актуалните и бъдещи демографски проблеми на пазара на труда, вкл. произтичащите от тях заплахи и рискове: намаляване и застаряване на населението, миграция, качество на човешкия капитал.

Основният извод от анализа на пазара на труда и работната сила е, че нарастват структурните несъответствия на пазара на труда между професионалните изисквания на работните места и притежаваната от работната сила професионална квалификация. Равнището на безработица и икономическа неактивност у нас се формира не само от цикличните колебания в икономическата активност, респективно на пазара на труда, но и от структурните диспропорции, произтичащи именно от тези професионални несъответствия.

Секторни анализи

Най-забележимите резултати от секторните анализи включват преглед на икономическото състояние и трудовите ресурси в секторите, сравнение с аналогични сектори на ниво ЕС-28, прогноза за очакваното развитие на секторите в бъдеще, определяне на ключови длъжности и дефицитни професии.

Проблеми в образователната система и системата за квалификация и преквалификация

Анализ на основните проблеми на оценката и управлението на компетенциите на работната сила в образователната система и системата за квалификация и преквалификация.

Проучени и анализирани са актуалното нормативно и институционално състояние по въпросите, свързани с професионалното образование и обучение, и на висшето образование, както и на оценката на компетенциите на работната сила при отчитане на съществуващите европейски, национални и браншови изисквания и стандарти.

Системи и инструменти за оценка на компетенциите

Проучване на системи и инструменти за оценка на компетенциите на корпоративно, регионално и секторно ниво.

Проучването допринася за изграждане на визия за Информационната система за оценка на компетенциите. То подпомага проектирането на функционалностите на системата, като представя моментна снимка на използваните системи и инструменти, както и на нуждите и готовността на предприятията за интеграция с централизирана система.

Изследва възможностите за взаимодействие с други системи, включително висши училища и интернет платформи за кариерно развитие.

Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите

Проучване на информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила.

Проучването представя съществуващи „добри практики“, информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила, свързани с основната цел на проекта: повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

Иновативни подходи за оценка на компетенциите

Проучване и тестване на иновативни подходи за оценка на компетенциите.

Изследвани са използваните в България електронни платформи за обучение и тестване в различни типове организации, както и на електронните платформи с безплатни обучения на чуждестранни университети.

Осъществено е регламентиране на принципи за работа и организация на процесите по провеждане на електронно обучение. Те са вградени в подготвената и приета методика за разработка на електронни обучения в Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence.

Създадена е и техническа и помощна документация за работа с електронната платформа за обучение.

Използване на резултатите от анализите и проучванията

За постигане на целите на проекта:

- дефиниране и прилагане на методология за подбор на пилотни сектори и региони;
- секторни анализи, идентифициращи ключови, дефицитни и перспективни длъжности в секторите;
- визия за изграждане на информационна система за оценка на компетенциите и проектиране на нейните функционалности;
- определяне на подходящи инструменти и методи за оценка на компетенциите, които са вградени в MyCompetence.bg: 360-градусова оценка, тестове и др.
- подготвена документация за работа с електронната платформа за обучение и методики за разработване и внедряване на електронно обучение;
- интегрирана в MyCompetence система за електронно обучение и тестване и създадени подходящи електронни курсове;
- изграден център за оценка и развитие (Assessment center).

Използване на анализите и проучванията от експертите:

- в ежедневната им работа като членове на СКС, при специфични анализи на условията на пазара на труда за конкретни сектори или на макрониво и др.;
- при ежегодното договаряне на минималния осигурителен доход и в процеса на социален диалог и тристранно сътрудничество;
- за допълнителни задълбочени анализи по специфични теми.

Разпространение на информацията чрез партньорски мрежи:

- Резултатите се използват в рамките на няколко проекта, в които експертите участват със съответното идентифициране на източниците на информация.
- Анализите и проучванията се разпространяват чрез цифровите библиотеки на партньорите и експертите.

Участие в други проекти:

- Партньорите по проекта и дейността ще продължат да използват резултатите, получени в рамките на дейността по анализите и изследванията, чрез наличната широка мрежа от академични и индустриални секторни контакти.

Изводи от осъществените анализи и проучвания

Решения на идентифицирани проблеми

Разкрити нови проблеми и трудности

Какво ни готви бъдещето?

Основните изводи от осъществените анализи, изследвания и проучвания включват решения на идентифицирани проблеми, разкриване на нови проблеми и трудности, както и очаквания и прогнози за бъдещето.

- Всички анализи включват редица предложения за промени в нормативната уредба, които са взети предвид и отразени в пакетите с предложения за нормативни промени.
- Създадени са карти за оценка на компетенциите, позволяващи самостоятелно конструиране на параметрите онлайн.
- недостатъчна осведоменост за съвременните практики и подходи в управлението на човешките ресурси и липса на капацитет и специалисти в предприятията, които да разработят и внедрят тези съвременни подходи;
- недостатъчна информираност на експертите в браншовите сдружения относно необходимите работни места, компетенции и др.
- Ще бъдат използвани инструментите за оценка и прогнозиране на необходимите умения, достъпни на MyCompetence.bg.
- Ясно е изразена тенденцията към нарастване на броя и потребността от проектиране на нови длъжности в предприятията. Необходима е подкрепа на процеса чрез обучение на специалисти – оценители и внедряване на съвременни и ефективни методи и инструменти за дизайн на длъжностите в предприятията.
- Новите технологии, нормативната уредба и добрите практики са най-динамично променящите се области за обновяване на знанията. Следователно системите за образование и обучение трябва да организират своите ресурси в съответствие с тази динамика.

4.4. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА НОРМАТИВНИ ПРОМЕНИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ

Политики и мерки за недопускане на недостиг на работна сила

Преодоляването на недостига на квалифицирана работна сила в България предполага разработването на политики и прилагането на мерки с мултисекторен характер. Комплексният характер на причините, които пораждаят недостиг на работна сила, изисква и промени в трудовото законодателство, заплащането на труда, активната политика на пазара на труда, професионалното образование и обучение, социалното партньорство и др.

Предложените мерки за преодоляване на несъответствието между търсене и предлагане на труд бяха насочени към разработване и прилагане на следните политики:

- интегриране на професионалната квалификация в трудово-правните отношения;
- ускоряване на прехода от неактивно към активно поведение на пазара на труда;
- премахване на бариерите пред професионалното обучение на възрастни;
- институционализиране на системата за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално обучение и работна сила по професии;
- активизиране на работодателите за повишаване качеството на обучението с нови професионални и квалификационни стандарти.

За преодоляване недостига на работна сила бяха подготвени четири пакета предложения:

- нови политики за регулиране на пазара на труда, в т.ч. активни политики на пазара на труда и политики в областта на образованието и обучението;
- подобряване на управлението и институционалната структура;
- стимулиране сътрудничеството между социалните партньори за недопускане на недостиг на работна сила;
- промени в действащата нормативна уредба за недопускане на недостиг на работна сила.

Повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила

Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила.

Подготвени бяха предложения, насочени към обвързване на професионалната квалификация с потребностите на бизнеса и прилагане на секторни политики в професионалното образование и обучение и в системата на висшето образование. Предложенията бяха насочени към ситуиране на статута на секторните консултативни съвети (СКС) като връзка между бизнеса и образованието и като институции, които да развиват социалния диалог за решаване на проблемите, свързани с квалификацията на работната сила.

Специално внимание беше отделено на практиките и стажовете като възможност за повишаване на адаптивността на работната сила и установяване на съответствие на придобитите компетенции с фирмените и/или секторните компетентностни модели. Предложен беше модел за мотивиране на работодателите и секторните консултативни съвети за активност по отношение на стажантските програми.

Бяха предложени промени в Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за професионалното образование и обучение и други нормативни актове, насочени към създаване на благоприятна среда за подготовка и професионална квалификация, подходящи условия на труд, стимулиране на мерките за повишаване на качеството на работната сила:

- законово уреждане на понятията „адаптивност на работната сила“, „ефективност на работната сила“ и „качество на работната сила“;
- дефиниране на ясни определения за професионална квалификация, учебно работно място, стажуване, компетенции, компетентностни модели, професионални стандарти;
- осъвременяване на механизмите за формиране на цената на работната сила;
- предложения за промени, свързани с продължителността на работното време и възможности за въвеждане на гъвкав режим на работно време;
- преглед на регламентите за сумирано изчисляване на работното време и повишаване на периода, за който се изчислява, чрез създаване на правни норми, даващи възможност с колективен трудов договор да се уговаря 12-месечен период на изчисление, независимо от сферата на дейност;
- реформатиране на ЗНЗ от апликационен към целеви, критерийен и резултативен;
- регламентиране на НПДЗ в консолидиран, целеви, резултативен, ефективен и контролиран на трипартитна основа инструмент на активната политика на пазара на труда;
- регламентиране на стажуването като форма на преход от обучение към заетост с продължителност, регламентирана в професионалните стандарти;

- формиране на правна рамка за създаване и поддържане на класификация на професиите и длъжностите;
- формиране на правна рамка за създаване и поддържане на професионални стандарти;
- създаване на работеща система за професионално ориентиране и кариерно консултиране, като се използват възможностите на новите технологии – например интернет базирани ресурси за самооценка на компетентностите, създаване на компетентностен профил с препоръки за подходяща реализация и/или продължаващо обучение;
- компетентностен подход в изграждането и функционирането на системата за професионално образование и обучение;
- професионалните стандарти да се узаконят като основа за създаване и актуализиране на квалификационните стандарти;
- създаване на система за оценка на компетенциите в професионалното образование и обучение на основата на професионалните стандарти и компетентностните модели в икономическите сектори;
- въвеждане на задължения за МТСП за създаване и прилагане на политики за развитие на човешките ресурси в страната;
- разширяване на правната рамка за осигуряване на социалното партньорство за повишаване адаптивността, ефективността и качеството на работната сила.

Насърчаване на ученето през целия живот и кариерното развитие

Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързани с насърчаване на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на т. нар. „гъвкава сигурност“.

Направени бяха предложения за нови политики и за промени в нормативната уредба в следните области:

- информирание, професионално ориентиране и консултиране през целия живот;
- валидиране и сертифициране на резултатите от неформалното и информалното/самостоятелното учене;
- оценяване на резултатите от ученето;
- достъп и прозрачност на пътеките за преход от обучение към заетост и „гъвкава сигурност“ чрез учене през целия живот;
- обучение на работното място и кариерно развитие;
- нетипични форми на заетост с оглед кариерното развитие и повишаване на квалификацията;
- осигуряване на качество и ефективност на ученето през целия живот и кариерното развитие.

Прилагане и признаване на MyCompetence на национално равнище и предпоставки за интегриране в т.нар. „електронно правителство“

Нови политики за прилагане и признаване на резултатите от Информационната система за оценка на компетенциите на национално равнище и създаване на предпоставки за интегриране в т.нар. „електронно правителство“, повишаване информираността на работодателите, заетите лица и държавните институции.

- Направен е анализ на предпоставките за интегриране на Информационна система за оценка на компетенции (MyCompetence) към т.нар. „електронно правителство“, който съдържа: обща характеристика, приложно поле и дефиниране на понятието „електронното управление“ като осъществяване на организационни, технически и технологични, правно обезпечени мерки, свързани с осигуряване възможността за реализиране на дейности по държавното управление по електронен път като част от непрекъснатия процес на административната реформа.

- доставчици и получатели на електронни административни услуги (ЕАУ);
- принципи на електронното управление и административното обслужване по електронен път;
- предпоставки за интегриране на Информационната система за оценка на компетенциите.

След аналитичния преглед на адресатите на Закона за електронното управление (ЗЕУ) са разгледани следните основни моменти, свързани с интегрирането на MyCompetence:

- о доколко БСК се явява адресат на ЗЕУ към момента, както и какви са предпоставките за бъдещо придобиване на такова качество;
- о във връзка с горното от значение е разглеждането на това какви услуги, попадащи в дефиницията за ЕАУ, могат да бъдат предоставяни от БСК чрез MyCompetence;
- о на какви технически изисквания следва да отговаря MyCompetence съобразно нормативно установеното от ЗЕУ и подзаконовите актове към него.

С оглед на направения анализ се налагат два подхода за интегриране на MyCompetence в инфраструктурата на електронното управление - реализиране на законодателна инициатива:

- за изменение на приложими нормативни актове с цел определяне на представителните организации на работодателите на национално ниво като организации, предоставящи обществени услуги

или

- за припознаване на услугите, предоставяни чрез MyCompetence, като услуги с висока обществена значимост и в този смисъл признаването им за „обществени услуги“ по смисъла на § 1, т. 12 от допълнителните разпоредби на ЗЕУ.

Представени бяха предложения за нови политики за прилагане и признаване на резултатите от информационната система на национално равнище и създаване на предпоставки за интегриране в т.нар. "електронно правителство" в рамките на действащата нормативна уредба в областта на електронното управление.

Проблемът с въвеждането на нови политики, които осигуряват признаването и прилагането на резултатите на MyCompetence на национално равнище, е разгледан в две основни насоки:

- създаване на нормативна уредба, обезпечаваща институционализирането на субект, поддържащ и/или опериращ с информационната система;
- осъществяване на законодателна инициатива, която ще опосредства официализирането на компетентностните модели и стандарти и резултатите от тяхното прилагане на национално ниво.

Националният характер на MyCompetence предопределя необходимостта и възможностите за подпомагане на националните и регионалните институции, ангажирани с планирането и управлението на човешкия капитал, и от друга страна - на институциите, отговорни за изграждането, развитието и квалификацията на човешкия капитал в страната.

Анализът на националния опит, практики и политики за електронно управление на професионалното ориентиране, професионалното образование и обучение, висшето образование и търсенето и предлагането на работна сила недвусмислено показва необходимостта от нови политики:

- за ясен управленски модел на електронното управление;
- които да интегрират, обединяват и обвързват системно услугите на различни институции в обща област;
- за партньорство както между отделните институции, така и между институциите и гражданското общество и бизнеса по примера на MyCompetence;
- за електронно управление на професионалното ориентиране, професионалното образование и обучение, висшето образование и търсенето и предлагането на работна сила, които мотивират траен интерес у потребителите;
- за повишаване на административния капацитет на институциите за ефективно и ефикасно електронно управление;
- за изграждане на доверие на потребителите към електронното управление.

Обобщени са изводи и предложения за нормативни промени и разработване на нови политики в други области и сектори на промишлеността. Те могат да се групират в предложения за :

- подобряване на административната и нормативната среда;
- промени в данъчната и осигурителната система;
- промени в областта на образованието;
- промени в областта на иновациите;
- специфични секторни предложения.

Изготвени са и конкретни предложения за промяна в Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план и др.

Въвеждане на дуалната система

Промени в приложимата нормативна уредба, свързани с въвеждане на дуалната система като възможност за придобиване и повишаване на професионалната квалификация в реална работна среда.

Изводи от предложенията за нормативни промени

Чрез нормативната уредба трябва да се осигурява такава регулация на обществените отношения, която да води до по-бърз преход от образование и обучение към работа, от едно работно място към друго, от една професия към друга, от една степен на квалификация към друга, от състояние на безработица към състояние на заетост, от състояние на обезкураженост за работа към икономическа активност, към непрекъсната мотивация за поддържане и повишаване на знанията и уменията, подобряване на професионално-личностните качества.

Повишаването на адаптивността, ефективността и качеството на човешките ресурси изисква провежданите национални политики в областта на заетостта, индустриалните отношения, образованието и обучението и съответните стратегически документи в тези области да се актуализират в съответствие с новите икономически и социални реалности, очертаните предизвикателства в „Европа 2020“, „Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“. Ефективните политики за повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила следва да бъдат ориентирани към резултатите и да бъдат формулирани, провеждани, контролирани и оценявани съвместно със социалните партньори. Основните политики, насочени към повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на човешките ресурси, са тясно свързани с настоящите и очакваните резултати от проекта на Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“.

Обобщените и систематизирани предложения за нормативни промени от гледна точка на общата цел на проекта и идентифицираните обществени отношения очертават фундаменталното значение на регламентирането на професионалните стандарти в заетостта.

Анализите потвърдиха пригодността на MyCompetence за повишаване на информираността на държавните институции, работодателите и заетите лица относно прилагането на компетентностния подход за развитие на човешкия потенциал. **Системата може активно да подпомага изпълнителната и законодателната власт при оценка на състоянието и планирането на стратегическите цели за социално-икономическо развитие и образование като помощен инструмент за функционирането на електронното управление в Република България.**

4.5. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИТЕ ОБУЧЕНИЯ ПО КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ И ОЦЕНИТЕЛИ

Обучения по ключови компетенции

За избора на теми за обучение по ключови компетенции (КК) са използвани резултатите от две анкетни проучвания в рамките на проекта и резултати от анализа на 7 секторни компетентностни модела⁴, оценка на значимостта на 55 изследвани компетенции и дефиниране на ключови компетенции за 70 ключови длъжности съгласно методологията на MyCompetence.

В обученията се включиха представители на пилотните предприятия, държавните и общински институции, индивидуални участници.

Обученията се предоставиха в активна групово-динамична форма, включваща лекции, дискусии, мозъчна атака, тестове за самооценка, ролеви игри, работа по зададен сценарий, демонстрации, интерактивни упражнения, индивидуална работа, работа по двойки, работа в малки групи и пленум, решаване на казуси. Методите за обучение бяха реализирани чрез балансирана комбинация от доклади, представяне на добри практики, обмен на опит и консултации, които свързаха комуникационния, социалния и професионален опит на участниците с придобиваните ключови компетенции.

⁴ Секторните компетентностни модели са разработени в секторите „Машиностроене“, „Електроника“, „Металургия“, „Електротехника“, „Мебелна промишленост“, „Месопрееработване“ и „Туризъм“ на база на трудовото представяне в избрани пилотни предприятия.

Проведени обучения

В рамките на дейността през 2012 година са проведени 74 обучения, от които :

- 40 по основни мениджърски и социални КК;
- 24 по дигитални компетенции;
- 10 по КК за организация и оптимизация на производствени и бизнес процеси.

През 2013 година са проведени 42 обучения, от които:

- 21 по основни мениджърски и социални КК;
- 16 по дигитални компетенции;
- 5 по КК за организация и оптимизация на производствени и бизнес процеси.

В рамките на дейността през 2014 година са проведени 10 обучения, от които:

- 7 по основни мениджърски и социални КК;
- 3 по дигитални.

Обучени лица по ключови компетенции

През 2012 г. са обучени и са издадени сертификати общо на 1388 души, от които:

- 827 по основни мениджърски и социални ключови компетенции;
- 366 по дигитални компетенции;
- 195 по ключови компетенции за организация и оптимизация на производствени и бизнес процеси.

През 2013 г. са обучени и са издадени сертификати общо на 776 души, от които:

- 428 по основни мениджърски и социални ключови компетенции;
- 249 по дигитални компетенции;
- 99 по ключови компетенции за организация и оптимизация на производствени и бизнес процеси.

През 2014 г. са обучени и са издадени сертификати общо на 160 души, от които:

- 115 по основни мениджърски и социални ключови компетенции;
- 45 по дигитални компетенции.

Теми на обученията

Обученията се провеждат в присъствена групово форма в регионите София, Стара Загора, Пловдив, Бургас, Плевен, Варна, Перник, Велико Търново, където са изградени и работят регионални референтни звена като важна организационна структура на НРМ.

Обученията се провеждат по следните теми:

- адаптивност и асертивност;
- вземане на решения и управление на конфликти;
- водене на преговори и изграждане на сътрудничество;
- дигитални компетенции (комуникация в интернет, OS Windows 7, Internet Explorer, Word 2010, Excel 2010, Power Point 2010);
- дигитални компетенции (комуникация в интернет, OS Windows 7, Internet Explorer, Word 2010, Excel 2010, Power Point 2010);
- ефективни комуникации;
- иновативно мислене и поддържане на иновационен дух;
- компетентност за действие (приложна компетентност);

- мотивация и работа в екип;
- организационна компетентност;
- организация и управление на работното място;
- ориентиране към резултати и внимание към детайла;
- продажбени умения и ориентация към клиента;
- социални умения и работа в екип;
- стратегическо управление;
- управление на времето;
- управление на знанието в организациите;
- управление на качеството.

ТАБЛИЦА 1. БРОЙ ЛИЦА, ОБУЧЕНИ ПО КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ

	2012	2013	2014
Адаптивност и асертивност	-	-	32
Взимане на решения и управление на конфликти	126	86	-
Водене на преговори и изграждане на сътрудничество	134	82	-
Дигитални компетенции (Windows 7 и Интернет, Word 2010, Excel 2010, Power Point 2010)	366	249	45
Ефективни комуникации	143	63	32
Иновативно мислене и поддържане на иновационен дух	41	37	-
Компетентност за действие (Приложна компетентност)	36	22	-
Мотивация и работа в екип	118	88	-
Организационна компетентност	42	-	-
Организация и управление на работното място	36	-	-
Ориентиране към резултати и внимание към детайла	92	-	-
Продажбени умения и ориентация към клиента	40	40	-
Социални умения и работа в екип	-	-	51
Стратегическо управление	45	-	-
Управление на времето	59	72	-
Управление на знанието в организациите	49	-	-
Управление на качеството	61	37	-

Обучения на оценители на компетенции

Обучението даде знания за същността на основните процеси, свързани с анализа и проектирането на длъжностите в организацията/сектора, за типове компетенции, за методите и подходите за разработване на компетентностен модел на организацията/сектора и компетентностен профил на длъжността, за инструментите, използвани за измерване и оценяване на компетенции. Обученията се извършиха на базата на разработените по проекта „Методика за определяне на ключовите длъжности“, „Методика за разработване на компетентностен модел“ и „Основни правила за оценка на компетенции“.

Обучението на оценителите повиши и ключовите компетенции на самите обучаеми, като се акцентира върху умението за самостоятелно учене и събиране на информация, особено при работа с голям обем информация. Оценителите ползват всички разработени по проекта материали, достъпни в електронен вид.

Обучени са 406 оценители от секторите „Безалкохолни напитки“ (17), „Дървообработваща и мебелна промишленост“ (16), „Електромобили“ (14), „Електроника“ (11), „Електротехника“ (14), „Информационни технологии“ (18), „Машиностроене“ (20), „Месопреработване“ (17), „Металургия“ (23), „Мехатроника“ (18), „Млекопреработване“ (16), „Охрана“ (10), „Производство и консервиране на плодове и зеленчуци“ (12), „Специализирани строителни дейности“ (14), „Транспорт“ (24), „Туризъм“ (22), „Търговия на дребно“ (21), „Търговия на едро“ (23), „Фасилити мениджмънт“ (13), „Химия“ (23), регионални референти (12), служители на партньорски организации и служители на БСК.

4.6. ИЗГРАДЕНА ЕЛЕКТРОННА ПЛАТФОРМА ЗА ОБУЧЕНИЯ ПО КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНЦИИ

Електронните платформи са съвременната дигитална среда, в която материалите и тестовете стават достъпни за обучаващите се. За целите на MyCompetence е внедрена електронна платформа с отворен код.

Електронната платформа в MyCompetence за обучение по ключови компетенции представлява библиотека за учебните ресурси на информационната система, в които са създадени и непрекъснато се добавят и актуализират материали за самоподготовка и тестване на различни видове компетенции. Платформата за електронно обучение и тестване е важна от гледна точка на възможността след преминаване на съответен тест да се определи нивото на владение на съответните компетенции и лицата да бъдат насочени към конкретен обучителен материал, за да ги развият.

Сред възможностите на платформата са:

- **поддръжка за смесен тип обучение (blended learning)** - предлага се учебно съдържание, което лесно може да се използва в комбинация от присъствено обучение и виртуални курсове, за да се персонализира обучението;
- **интеграция със системи за управление на човешките ресурси** - мениджърът „Човешки ресурси“ може да зададе изискване за преминаване на определен тип обучение за всеки служител, съобразно резултатите от проведени оценки или ролята в компанията;
- **инструменти за администрация** - платформата дава възможност на администраторите да управляват потребителските регистрации и профили, да определят роли, да настройват учебно съдържание, да създават курсове, управляват съдържание и др.;
- **интеграция на съдържание** - платформата предоставя възможност за зареждане на материали и курсове, разработени от трети лица в друга среда;
- **следване на стандартите** - платформата поддържа стандартите за учебно съдържание SCORM и AICC, което означава, че системата може да зарежда и да управлява съдържание и курсове, които отговарят на стандартите, независимо от това с каква платформа са създадени;
- **възможности за тестване** – поддръжка на механизми за оценяване и тестване, които дават възможност за включване на разнообразни авторски въпроси и тестове към всяка част от курса;
- **възможност за съвместна работа** - календар на курса, wiki, съобщения и известия до и между студентите;
- **характеристики за поддръжка на корпоративно обучение** - заявка и одобрение от страна на мениджъра, обучение на индивидуално и организационно ниво и др.

За успешното внедряване на платформата и разработка на качествено учебно съдържание са разработени методика за разработване на материали за самоподготовка и методика за тестване на компетенции, както и принципи за работа и организация на процесите по електронно обучение в електронната платформа MyCompetence.

4.7. ВРЪЗКА С ПОДОБНИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ И СИСТЕМИ И ИНТЕГРАЦИЯТА С ТЯХ, ВКЛ. ESCO

ESCO - Класификация на умения/ компетентно- сти, квалификации и професии в Европа

ESCO - European Skills/Competences, Qualifications and Occupations, е многоезична класификация на умения/компетентности, квалификации и професии в Европа. ESCO систематизира понятия, които се отнасят до европейския трудов пазар и до сферата на образованието.

Първата версия на ESCO - версия 0, е публикувана в интернет на 22 езика, вкл. български. Публикуваната класификация на умения и компетенции, длъжности и квалификации съдържа повече от 200 000 термина. Всеки от основните три стълба на класификацията може да се разглежда самостоятелно и да се проследяват връзките му с останалите:

- умения и компетенции: ESCO, v0 включва около 5000 умения и компетенции, представени на 22 езика. Уменията и компетенциите са разделени на професионални и преносими. Докато професионалните умения и компетенции са приложими за работни места в определени професии или сектори на икономиката, преносимите умения и компетенции могат да бъдат приложени в множество различни работни места;
- професии: ESCO, v0 съдържа около 5400 професии в 22 езикови версии. Професиите са структурирани йерархично въз основа на Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-08), разработена от Международната организация на труда (МОТ);
- квалификации: ESCO, v0 показва малка извадка от квалификациите, като работата по квалификационни данни продължава.

Интеграция с MyCompetence

Интеграцията с ESCO подчертава връзката и потенциала за съвместна работа между проекта на БСК за изграждане на Информационна система за оценка на компетенциите и проекта ESCO:

- **на ниво длъжности.** Описаните в MyCompetence длъжности са свързани с професиите в ESCO по единична група;
- **на ниво умения и компетенции.** Към всяка длъжност в MyCompetence са присъединени таговете с връзка към ESCO за задачи, знания, умения и компетенции. При предварителната обработка са включени и дефинициите на компетенция и поведенческите индикатори, където често се срещат дефинираните в ESCO термини за умения/компетенции;
- **на ниво квалификации** не е реализирана интеграция с ESCO v0 поради минималното количество публикувана в ESCO информация за 7 квалификации.

4.8. ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ЗА ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА ПРОЕКТА. АНАЛИЗ НА МЕДИЙНОТО ОТРАЗЯВАНЕ.

Динамика на отразяването



В периода на изпълнение на проекта в резултат на усилията на комуникационния екип и експертите по проекта са постигнати повече от 3500 публикации в медиите.

Отразяване по типове медии



Съотношението на публикациите по типа на медиите е съвсем очаквано – 63% от всички публикации са в онлайн издания, следвани от печатните издания (18%) и радиостанциите (12%). Най-малко са телевизионните материали (7%). Преобладаващият брой публикации в онлайн медиите се дължи преди всичко на по-големия им брой спрямо т.нар. традиционни медии. Освен това, най-често тук говорим за препубликуване на новини от други източници (вестници, радио и ТВ), като много по-редки са случаите на оригинални новини на съответната интернет медия.

Отразяване в т.нар. традиционни медии



Важно е да се отбележи, че при интернет медиите в огромен процент от случаите е налице публикуване от типа „copy-paste“ с чисто информационна цел и без собствен принос към публикацията, още по-малко с емоционална оценка. Не е за пренебрегване обаче фактът, че именно при онлайн медиите възможностите за обратна връзка с аудиторията са най-големи, поради което въздействието на публикациите е значимо. Не трябва да се забравя също така, че този тип публикации позволяват на потребителите да ги разпространяват чрез социалните мрежи. По този начин те достигат до максимално широк кръг аудитория, което допълнително мултиплицира ефекта на тяхното въздействие.

Ако изключим интернет, разпределението на медиите показва преобладаващ дял на вестниците (49%, т.е. почти 1/2) при отразяването на дейностите по проекта, следвани от радиостанциите (32%), а с най-малък дял (19%) отново остават телевизиите. Този факт може да се обясни със сравнително ниския дял на информационното и публицистичното съдържание в програмните схеми на телевизиите, както и със специфичното изискване всяка тв информация да бъде „покрита“ с видео-картина, което не винаги е възможно.

Медийно отразяване по рейтинг



Освен чисто количествения анализ, комуникационният екип изготви и качествен анализ на медийното отразяване на база следните ключови индикатори:

- познаване на темата;
- медиен език;
- задълбоченост при комуникиране на темата;
- емоционално отношение към темата.

Чрез прилагането на посочените по-горе критерии всяка от публикациите беше индивидуално оценена (рейтингована) по скалата „положителна – отрицателна – неутрална“, при което се получиха резултатите, представени в следващата фигура.

Най-голям дял (71%) от публикациите са неутрални – тези, в които не се наблюдава специфично отношение на журналиста спрямо описваното събитие. В почти една трета (28%) от публикациите е налице позитивно отношение на журналиста към представяните от него факти, а едва в 1% от публикациите се наблюдава известно негативно отношение, свързано основно с темата за „неефективното“ (според журналиста) усвояване на евросредствата.

Раздел 5. ПРЕПОРЪКИ НА ЕВРОПЕЙСКИ ЕКСПЕРТИ ЗА РАЗВИТИЕТО НА MYCOMPETENCE

Във връзка с изпълнение на дейност по проучване на опита в страните от ЕС по отношение на добри практики, информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила екипът на проекта организира и осъществи 4 работни срещи с чуждестранни експерти, които се състояха през 2010, 2011, 2012 и 2013 г.

На тези срещи се постигна ценна обмяна на опит и мнения, които допринасяха всяка година за усъвършенстването и развитието на концепцията и съдържанието на MyCompetence. Разностранният и богат опит на всеки един от участвалите експерти даде полезна обратна връзка на екипа на БСК, чрез която резултатите по проекта бяха качествено измерени и сравнени с най-успешните подобни инициативи в рамките на ЕС и САЩ. Бяха проведени съдържателни дискусии, в които експертите дадоха ценни и полезни препоръки за развитието на българската система.

Представеното по-долу обобщение на най-важните препоръки и наблюдения на чуждестранните експерти е разделено по години и отразява постигнатия етап на развитие на системата в съответната година.

	<p>Станислав Аусец – Словения <i>Университетски преподавател в университета на Любляна, Словения. Води лекции по машиностроително инженерство, обработка на дърво, метал и хартия. Разработва и провежда дистанционни и смесени обучения.</i></p> <p><i>Участник в международна среща по проекта – 2010 г.</i></p>
<p>Разисквани проблеми</p>	<p>Предложения от експерта</p>
<p>Небалансиран пазар на труда</p>	<p>Необходимо е да се разработят нови учебни планове за формално или неформално обучение в съответствие с нуждите на индустрията чрез разработване на компетентностни профили, базирани на ЕКР, Европейската система за осигуряване на качество в ПОО (EQAVET) и Европейската кредитна система за ПОО.</p> <p>Учебната програма трябва да има стабилна основа, изградена върху личностната ефективност, работното място и академичните компетенции, съобразени с особеностите на конкретната професия.</p> <p>За създаването на компетентностни модели трябва да се сформира панел от осем до дванадесет експерти в съответната област, привлечени от избрания индустриален сектор. Представители на предприятията трябва да осигурят данни, за да бъдат идентифицирани задачите, уменията и образователните изисквания за КП на длъжността.</p>
<p>Оценяване на качеството на професионалното образование и обучение</p>	<p>Препоръка за прилагане на словенския модел за оценка на качеството на ПОО. За да се осигури оценка на качеството на ПОО, трябва да се подготви най-малко следното:</p> <ul style="list-style-type: none"> • много ефективен учебен план, базиран на компетенции както за формалното, така и за неформалното ПОО; • учебните програми трябва да се провеждат в легално сертифицирани образователни и квалификационни центрове с екип с опит в работа в индустрията, в преподаване и обучение и в научна работа, в правенето на изследвания и анализи с използването на съвременни методи; • индустрията трябва да има инициативата при оценяване на определено обучение/тренинг, включително да организира конкурс за проектиране на компетентностен профил, обучение, оценяване и сертифициране.

<p>Електронно обучение</p>	<p>При проектирането на е-обучение са важни следните принципи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осигуряване на максимум възможности за социално взаимодействие по време на обучението; • осигуряване на действия и активност чрез дискусии, активни занимания в малки групи, сесии от въпроси и отговори и др.; • осигуряване на изчерпателни указания за обучаваните на всеки етап от обучението; • редуване на по-бавни и по-бързи дейности; • познаване на обучаемите и приближаване на учебната програма до тяхното специфично светоусещане, език и ниво на познание; • предоставяне на възможност за избор по време на учебния процес по отношение на учебни цели, начини и място на учене, членове на групата и др.; • постигане на подходящ баланс между теория и практика; • достъпност на учебните програми до широк кръг от потребители, включително до хора със специални нужди; • проектиране на обратни връзки чрез въпросници; • предвиждане на допълнителни механизми за подкрепа на обучаемите. <p>Всяко електронно обучение от смесен тип трябва да притежава план за оценка за ефективност, ефикасност и привлекателност. Полезни платформи са Moodle и Lams.</p>
<p>Използване на бизнес симулации</p>	<p>Подпомагат едновременна оценка на познавателните компетенции, способностите и нивата на критично мислене и вземане на решения. Полезни инструменти са: ролевите игри, симулациите, деловите игри.</p>
<p>Оценяване на компетенции</p>	<p>За качествена оценка на компетенции е необходимо да се изясни коя дефиниция за компетенция ще се използва, кой вид на модел на компетентностен профил/работно място ще се използва, от коя индустрия е целевата група и какво е преминалото формално образование.</p> <p>Препоръки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Като дефиниция за компетенция може да се използва холистичен модел на когнитивно знание - таксономия на Блум (ниво 2–6), оперативно знание (ниво 1-6), човешки способности и по-широки компетенции (критично мислене и вземане на решения). • Базата за описание на работното място трябва да бъде ISCED. • Методите за оценяване на компетенциите трябва да бъдат самооценяване, саморефлексия, сравнително оценяване и портфолио. • Да се използват възможностите на онлайн оценяването на компетенции с използването на въпроси от типа „множествен избор“, въпроси с отворен отговор, е-проекти и др. • Да се осъществят подробни анализи на хранилищата, резултатите и електронните инструменти на Moodle. • Препоръчани стандарти при оценката на компетенциите: RCD + CP, HR-XML, SIG, EKP (EQF).



Винфред Швен – Германия

13 години директор „Човешки ресурси“ в Daimler AG; работи по разработването на концепции за лидерство и социално-политическа отговорност, както и на бизнес тактики и стратегии за управление на човешките ресурси. От 2002 г. насам е преподавател и асистент по управление на човешките ресурси в различни университети и институти. Има дългогодишен опит в преговори със синдикални и работнически организации.

Участник в международна среща по проекта – 2010 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Общи препоръки	<p>Осигуряване на сътрудничество на регионални и секторни икономически субекти (в този случай чрез БСК) с университети и други научни институции.</p> <p>Да се проведат работни срещи в регионите и по браншове, чрез които да се постигне осъзнаване от страна на предприятията, че трябва да участват заедно с БСК и с университетите в разработването на такъв дългосрочен проект.</p>
Коментари върху националната мрежа за оценяване на компетенциите, компетентностни модели и ключови позиции	<p>Изграждането на комитети за секторни умения като цяло може да се одобри, но е важно в същото време в тяхната дейност да се въвлечат тясно и предприятията.</p> <p>По отношение на пазара на труда и на дискусиите, водени на тази тема, е необходимо да се представят специфичните интереси на работодателите, да им се посветят интензивни форми на продължаващо образование и обучение.</p>
Взаимоотношенията между икономика и училищата за професионално обучение	<p>В Германия функционира така наречената дуална система, в която тренингът се случва както в професионалните училища, така и в компаниите. Обучаваните прекарват три дни в седмицата в предприятието и два дни в училище. За да се постигне тясно взаимодействие и ефективен обмен на информация, има отворен диалог между компаниите и училищата. В Хамбург е изградена институция, в която училища и бизнес обсъждат важни проблеми, свързани с професионалната подготовка, в специфични комитети, така че професионалните училища да могат директно да вземат под внимание и да се съобразяват с интересите на икономиката.</p>
Оценяване на компетенции	<p>Необходима е идентификация на ключови (стратегически) работни позиции на ниво предприятие и на ниво бранш. Още в началния етап е необходимо да се разработят не само изисквания за ключовите позиции, но и да се определи броят на такива изисквания.</p> <p>Въз основа на бъдещите изисквания е необходимо да се разработят професионални изисквания за заеманата длъжност (job descriptions), които ще представят новите изисквания към търсения професионален профил.</p> <p>Препоръчани са примери по отношение на критерии за оценка като: използване на знания, взаимозависимости в работата, инициатива, бързина на схващане, способност за преценка и вземане на решение, надеждност, полезност на работата, начин на себеизразяване, убеденост, готовност за употреба, сътрудничество, общителност, мотивация на служителите, оценяване и развитие на служителите. Необходими са и скали за оценка, за да се разграничават резултатите.</p> <p>Полезно ще е да се свържат способностите на един служител и способностите, необходими за нова професионална позиция, свързана с технологичния напредък.</p>



Израел Вайсман – Израел

Софтуерен архитект с двайсетгодишен опит в ИТ индустрията. Участвал е в изпълнението на проекти на правителствени и неправителствени организации, корпоративни, частни, хай-тек, стартапи и здравни организации. Основният му опит е като ръководител на проекти и консултант в реализацията на едромащабни, мултидисциплинарни ИТ проекти, включително на системи за оценка на компетенции.

Участник в международна среща по проекта – 2010 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Избор на подходяща ИТ архитектура	<p>Целите на една система за управление на компетенциите са да бъде налична, достижима, достъпна, с минимум поддръжка на място и за предпочитане – с централизирана поддръжка и контрол. Перфектната архитектура за подобни цели е моделът SaaS, който работи в среда „облак“.</p>



Кейт Тетли – Великобритания

Мениджър „Политика“ и ръководител на проекти, отговорна за секторното професионално образование и обучение в шотландския клон на организацията „People 1st“. „People 1st“ е Съвет за секторни умения в областта на хотелиерството, пътническия транспорт и туризма на Великобритания.

Участник в международна среща по проекта – 2011 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Общи препоръки	<p>За да бъде успешна, системата за оценяване на компетенции за конкретното работно място е важно да изгради:</p> <ul style="list-style-type: none"> • модел за функционален анализ, който да е работещ за българските условия;
	<ul style="list-style-type: none"> • метод за идентифициране на бъдещите нужди на трудовия пазар; • подходящи инструменти за подпомагане на тези методи в спецификата на локални и регионални условия; • програма за формално обучение и развитие на методите за идентифициране на изискванията на заетостта.
People 1st - Съвет за секторни умения в областта на гостоприемството, пътническия транспорт, пътуванията и туризма във Великобритания	<p>Практики, които могат да се заимстват при развитието на българската референтна мрежа:</p> <p>Секторните звена могат да разработват решения, с които да осигурят подход на сътрудничество за развитие на уменията и увеличаване на производителността в целия сектор, подпомагайки нарастване на конкурентоспособността на фирмите от сферата на услугите, и изграждане на техния капацитет, съсредоточен върху най-съществените изисквания към техния бизнес.</p> <p>Секторните звена могат (съвместно с представителите на индустрията) да работят за: дефинирането на национални професионални стандарти; разработване на рамките за чиракуването и квалификациите; обосноваване кои квалификации и програми е необходимо да бъдат разработени, за да се удовлетворят потребностите на индустрията.</p> <p>Възможни функции на секторните съвети: разработване на национални професионални стандарти за сектора, описване на изискваните компетенции и тяхната акредитация, подпомагане на процеса на наемането на работа, разработване на професионални квалификации и чиракуване за сектора, предоставяне на консултации, практически съвети и помощ по всички аспекти, включително за изграждането на органи за секторни умения, задоволяване на техническите изисквания на професионалното образование и обучение (ПОО), изследвания на пазара на труда, ангажиране на работодатели.</p>
Повишаване на адаптивността, ефективността и баланса „търсене-предлагане“ на пазара на труда в България	<p>Дискутирани са подходите за постигане на целта на проекта „да се подобрят адаптивността, ефективността и балансът „търсене-предлагане“ на пазара на труда в България чрез създаване на система за оценяване на компетенциите на работната сила.“ За да се осъществи амбициозната цел на екипа на БСК, трябва да се привлекат усилията на голям брой заинтересовани институции, които да вземат активно участие. Ако това не стане, има риск да се създаде един брилянтен инструмент, който никой не използва. Успехът на MyCompetence ще зависи от правилното и всеобхватно артикулиране на всички различни очаквания, а после и от внедряването на механизъм, който предлага решения за постигане на растеж.</p>
Анализ и дефиниране на изискванията към работната сила	<p>Професионалните стандарти трябва да се комуникират с работодателите по-скоро на нормален работодателски език, отколкото на академичен език или на езика на публичните агенции. Това е важна предпоставка за привличане на работодателите.</p>

<p>Изграждане на национална референтна мрежа на БСК</p>	<p>Опитът на People 1st показва, че длъжностните компетенции са като цяло едни и същи за всички райони на страната, сравнени с ключовите приоритетни умения. Все пак решенията трябва да бъдат адаптирани към местните условия. Необходимо е да има одобрена национална стратегия за компетенциите на работната сила и след това регионалните потребности да се инкорпорират в нея. По отношение на сектор „Туризъм“ националната стратегия за развитие на работната сила трябва да бъде много тясно свързана с правителствената стратегия за развитие на туризма и/или с общите стратегии за икономическо развитие и развитие на уменията. Планове за действие трябва да се въведат на места, които са одобрени и ръководени от работодателите. Това може да се постигне чрез мрежа от организации за управление на дестинациите, които се занимават с местното управление на туризма.</p>
<p>Изграждане на информационна система за оценяване на компетенции и нейното обновяване</p>	<p>Механиката на MyCompetence трябва да бъде сравнително опростена, защото ще е доста трудно да накарате работодателите да я използват и да информират за своите практики. People 1st изгубиха години за разработването на паспорт на уменията за сектора и насърчаването на работодателите да използват системата, например чрез линкове към сайтове за работа, тестове на личността, ръководства на добрия работодател и обявяване на свободни работни места.</p> <p>По отношение на обновяването на длъжностни компетенции има два метода: първият е да се прави оглед на целия пакет на редовни интервали от време, а вторият - да се предприеме преглед с оглед на нарастването, предизвикало необходимостта от обновяване на длъжностния профил.</p> <p>От работодателите се очаква да поемат повече отговорности за развитието на работната сила и правителствата разчитат те да имат водеща роля при осигуряване на разходите за професионално образование.</p>
<p>Подобряване на координацията и информационния обмен между работодателите, синдикатите и публичните структури</p>	<p>В Шотландия People 1st работи чрез Група за изграждане на рамка за промяна на уменията в сферата на туризма – партньорско сътрудничество на публични структури с работодателски организации. Те споделят план за действие, за умения с ясни критерии за изпълнение и мерки за успех на Стратегията за туризъм в Шотландия. Важно е приоритетите за уменията да бъдат одобрени и след това да се използват като база за разработване на политиките.</p> <p>За да бъде постигната визията на БСК, трябва да се привлекат работодатели, желаещи да сътрудничат. Това най-добре ще се постигне чрез секторни органи за умения с авторитет и влияние върху системата. Тези органи трябва да получат мандата на работодателите, на МСП и да са наясно какви ще бъдат следващите нужди на сектора и да вярват, че съвместното инвестиране е реалност.</p>
<p>Структура и функции на българската мрежа за оценяване на компетенциите по сектори и региони</p>	<p>Във Великобритания дейностите, заложили по проекта на БСК, не се изпълняват от една организация поради необходимостта от спазване на принципа на взаимния контрол и баланс. Съветите за секторни умения във Великобритания са отговорни за разработване и представяне на националните професионални стандарти (НПС). Те се валидират от независим регулатор и трябва да са приложими за всички работодатели в цялата страна. Повечето професионални квалификации са базирани на НПС и са разработени в партньорство със секторните съвети. Работодателите са отговорни за внедряването им на работното място, а квалификациите и неформалните програми са отговорност на оторизираните организации за тяхното осъществяване.</p> <p>Българският модел е амбициозен и може да увеличи възможностите на работодателите да вземат по-правилни решения. Има обаче няколко предизвикателства: риск от дублиране, припокриване и деформиране чрез включването на няколко нива на сектори и региони; липса на независим регулатор; липса на обвързаност с държавната политика и стратегия за туризъм.</p>

<p>Анализ и дефиниране на компетентностните изисквания към трудовия пазар</p>	<p>За анализа и дефинирането на компетенциите на работната сила е важно системата MyCompetence да заложил:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработване на метод за идентифициране на потребностите на пазара на труда; • проектиране на модел за функционален анализ, който е работещ за България. <p>Препоръки по отношение на длъжностните компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по-обширно описание на длъжностите; • по-широки описания на спецификата на трудовата дейност; • вградени умения-ядра – уменията-ядра са основните изисквания за пригодност. Те могат да включват комуникиране, калкулиране, решаване на проблеми, умения за работа с другите и умения за работа с информационни и комуникационни технологии. <p>Не може да се предложи базиране на системата MyCompetence само върху това, което хората правят актуално на работното място в момента. Ако това, което те правят в момента, беше адекватно, нямаше да има нужда от тази система. Трябва да се разработи метод, който гледа отвъд текущите работни дейности.</p> <p>People 1st използва модела, базиран върху функционалните анализи, като противовес на модела, базиран върху анализ на задачите. Анализът на задачите може да бъде полезен в описанието на ръчните дейности в стабилни длъжности, които не се очаква да се променят съществено. Функционалният анализ се фокусира върху целта или функцията на определена работна дейност. От това произтича описание, което е независимо от технологията или методите, които се използват, за да се постигне функцията.</p> <p>Важно е екипът на проекта да разработи методи за събиране на обратна информация от работодателите чрез функционален анализ.</p> <p>Да се идентифицира целта е критично важно – действията, които трябва да се предприемат, за да се постигне специфична цел.</p>
--	--

<p>Ховърт Клаус – Холандия</p> <p><i>Ръководител и главен консултант във фирма Noblesse Oblige, Холандия, с впечатляващ опит в работата върху проекти в областта на информационните и комуникационни технологии - разработването на интерфейси за знания, технологии и организация на данни в услуга на бизнеса.</i></p> <p><i>Участник в международна среща по проекта – 2011 г.</i></p>	
<p>Разисквани проблеми</p>	<p>Предложения и препоръки от експерта</p>
<p>Организация на проекта</p>	<p>Критичен фактор за успеха на проекта е получаването на подкрепа от всички участници. Това означава, че всички те трябва да се съгласят с подхода, с генералните идеи и с доказването на тези идеи.</p>
	<p>Добър е подходът да се избере модел, специфичен за българския пазар на труда, и да се използват таблици за връзка с други (чуждестранни) модели.</p>
<p>Web базирани решения</p>	<p>Когато се внедрява web базирана система, добра практика е това да се направи в архитектура, ориентирана към услугите, за да се осигури гъвкавост и възможност за предоставяне на разнообразни услуги.</p> <p>Проектът се нуждае от работодатели, които да попълват системата за оценяване на компетенции и длъжности. Те ще правят това само ако получат нещо полезно!</p>

Процес на разработване	<p>Да се започне с малко данни, да се използва добавяне на тагове за събиране на повече данни по време на пилотните изследвания с цел финализиране на таксономията.</p> <p>Трябва да се разработи услуга, която ще убеди потребителите да започнат използването на системата.</p> <p>Разработването да става на стъпки, но да се ползва определена методология, за да се държат нещата винаги на фокус.</p> <p>Ключовият фактор на успеха на едно уеб базирано решение е неговата използваемост: системата трябва да бъде лесна за използване. Това означава: ясна, самообясняваща се, достъпна и атрактивна.</p>
-------------------------------	---



Арво Отт – Естония

Член на Управленския борд и директор на eGovernance Academy в Естония. Занимава се с организиране и предлагане на тренинги, експертни услуги и консултации, разработване на изследвания, както и с общо управление на въпроси, свързани с разработването на електронното правителство на Естония. Отговаря за общата координация на въпроси, свързани с ИКТ на централното правителство на Естония.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Електронно правителство и интегриране на електронните услуги	<p>Обсъдена е рамката на електронното управление, което може да се раздели на два компонента:</p> <ul style="list-style-type: none"> • електронно правителство, съсредоточено върху електронните услуги за гражданите, бизнеса и правителството; • електронно участие, съсредоточено върху комуникацията между политици, ръководители на публична администрация и граждани. <p>При разглеждане на рамките на услугата трябва да вземем предвид 4 различни проблема – организация, правна рамка, финансиране и техническа архитектура.</p> <p>Би трябвало да се обсъди възможността фокусът да падне по-скоро върху потребителската страна на нещата и да се разгледат възможностите за приспособяване на услугите към съответните нужди. За тази цел е необходим механизъм за електронна идентификация.</p>



Давиния Ернандес-Лео – Испания

Работи в департамента по ИКТ в университета „Помпеу Фабра“ в Барселона, Испания. Има водеща роля в изграждането на мрежата TENCompetence (Европейска мрежа за продължаващо развитие на компетенциите www.tencompetence.org), насочена към разработването на техническа и организационна инфраструктура, базирана едновременно върху отворени и върху стандартни ресурси, за подпомагане на ученето през целия живот в Европа, за обслужване на нуждите на индивиди, групи и организации

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Коментари и препоръки по отношение на методологичния и технологичния подход	<p>Навярно има необходимост да се отиде отвъд самооценяването и да се обмислят обективни подходи за диагностициране на оценяването.</p> <p>Висока оценка заслужава включената в MyCompetence идея за поддържане на каталог на курсове за обучение и оценяване, които биха могли да се предлагат от множество доставчици.</p> <p>До този момент системата е фокусирана върху преките си услуги за потребителите, което е много важно. Но освен това тя трябва да представи и решения за разработчиците, за да могат третите страни да интегрират MyCompetence в своите системи.</p>



Драгош Илиеску – Румъния

Изпълнителен директор на офиса на консултантската фирма SHL в Румъния, президент на АРЮ (Асоциация за трудова и индустриална психология в Румъния), както и член на ИТС (Международна комисия за тестове). Ръководител на магистърска програма по човешки ресурси и управленска комуникация в университета SNSPA в Букурещ. Неговите професионални усилия са насочени към психологическо оценяване, оценяване на компетенции, извършване на психологически изследвания, валидиране, адаптиране на инструменти за тестване, маркетинг, консултиране и управление предимно на количествени проекти, извършвани за различни индустриални клиенти.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Моделиране и измерване на компетенции	<p>Структурата на модела на ключовите длъжности очертава „Дефиниция на длъжността“ и „Рамка на компетенциите“. В частта „Дефиниция на длъжността“ системата има дефинирана област „Знания и умения“ и тук възниква опасност от препокриване между тази област и секцията „Рамка на компетенциите“. Ако е възможно да се направи промяна, е препоръчително тази област (зона) да се премести под шапката на компетенциите.</p> <p>Компетенциите в секторния модел са групирани в три групи - „основни“, „специфични“ и „управленски“ компетенции. Възниква притеснение в частта „Управленски компетенции“. Създава се усещането, че основните и специфичните компетенции са технически компетенции, по-близко свързани със задачите и със сектора. Управленските компетенции са меки, междуличностни умения. Например комуникационните компетенции са необходими не само за управленските нива. Затова е препоръчителна промяна в „меките“ компетенции.</p>



Хайди Мюлер – Австрия

Ръководител на департамента „Управление на информацията“ в австрийска фирма „3s“, водещ изследовател при разработването на Европейския речник на уменията и компетенциите в проект DISCO от програма Леонардо. Има експертиза и при разработването на Европейската таксономия на уменията, компетенциите и длъжностите (ESCO). Участва активно в изследването на националните регистри на квалификациите в Европа, подпомагайки ЕК (Генерална дирекция „Образование и култура“) в събирането на данни от националните регистри за квалификации в Европа, по-специално – информация за количества, качества и структура на съхранените данни, класификация на стандартите в употреба, връзки към NQF/EQF и др.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Генерална цел, организация на проекта, технически решения	<p>За успеха на проекта ще е особено важно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • да се изгради ясна добавена стойност за всяка специфична целева група; • да се разработи концепция за дългосрочно въвличане на основните заинтересовани страни (услуги, които предлагат добавена стойност); • да се вземат предвид Европейските инициативи и стандарти (EQF, ESCO и др.); • да се вземе предвид и внедряването на процеса на сертификация;

	<ul style="list-style-type: none"> • да се участва в секторните референтни групи на ESCO, покриващи секторите, които MyCompetence включва, и да се сподели българският опит и да се трансферират разработените знания на ESCO в проекта MyCompetence; • важно е да се осигури система или инструмент с висока полезност, лесна за използване и колкото може по-ефективна по отношение на време и качество на резултатите; • при разработването на услугите и на съдържанието да се предвидят начини за обратна връзка и допълнителен принос не само от експертите, но и от целевите групи потребители и от хората, работещи с инструментите на практика; • да се предложат ясно дефинирани, целево ориентирани, евентуално модулно структурирани услуги и общи терминологии на широк спектър от потребители; • използваемостта на всички компоненти да стане висок приоритет; • да мислите за използването на термини за умения/компетенции за добавяне (tagging) на неструктурирано съдържание; • да се използва семантично съответствие за по-добри резултати при изграждане и сравняване на профили на уменията и технологии за семантично съпоставяне, когато внедрявате нови таксономии.
<p>Секторен модел и рамка на компетенциите</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Освободете се от сложността на съдържанието, като създавате фасети, които подпомагат употребата на различните приложения на системата. • Дефинирайте учебни резултати и тяхната връзка с уменията и знанията в рамките на системата MyCompetence и използване на инструментите, предложени в нея. • Дефинирайте в детайли частта оценяване по отношение на използваемостта (да няма прекалено малки структурни единици!) или преосмислете оценяването на единична компетенция и вместо това се фокусирайте върху пакет от учебни резултати (сравнете чешкия подход при изграждането на регистър на квалификациите). • Внедрете допълнителна терминология в областта на длъжностите и компетенциите, за да подобрите съпоставимостта на търсени и предлагани умения и анализа на дефицитите в уменията и предлаганото от системата на обучение. • Мислете за семантичното структуриране на компетенциите, за да улесните автоматизираната семантична обработка. • Използвайте други съществуващи терминологии като тези от DISCO или O*NET, базирани на детайлни анализи, чието съдържание е полезно и може да се внедри лесно. Направете пилотно съпоставяне, за да натрупате опит в тази област. • Разработете речник на терминологията за всички потребители, като дефинирате уменията и компетенциите, съдържащи се в MyCompetence.



Уго Калдейра – Португалия

Директор на португалската фирма Another Step Lda, оглавява и сектор „Изследвания и развитие“ на фирмата, където се изследва адекватността на европейския модел CAF за училищните организации. Работи с правителството на Португалия по въпроси, свързани с обучението на професионалисти и учители в различни области – качество, управление, ИКТ и др. Проектът ENIS (Европейска мрежа на иновативните училища) към португалското Министерство на образованието е насочен към сертифициране на училища, за което се използва системата EQC (Европейска сертификация на качеството)
Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Мониторинг на основните процеси на РЦОК	Въвеждане на модел за управление на качеството (CAF-NO, подобен на модела, използван в проекта „Нови възможности“ в Португалия), за да се коригират причините за неправилно функциониране на проекта, що се отнася до неговите регионални центрове (РЦОК).



Катержина Троканова – Чехия

Работи във фирмата TREXIMA spol. s r.o, Чехия, и е изпълнителен мениджър на проекта „Национална система на професиите“, съветник за медиация по заетостта, ръководи и подпомага дейността по утвърждаване на работоспособността, участва в преговори за сътрудничество между фирмите, защитавайки резултатите от екипната работа, има опит в проектирането на изчисления и бюджети и в управление на времето.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Функционалности на Информационната система за оценка на компетенциите	<p>MyCompetence е огромна система, пълна с инструменти за работодателите, но ми се струва, че при бъдещо развитие усилията трябва да се съсредоточат повече върху по-широката аудитория потребители, върху безработните, които търсят работа, а също и върху бюрата по труда, което да подпомогне намаляването на безработицата.</p> <p>MyCompetence се нуждае от по-широко представяне, от по-голяма публичност. В Чехия ние трябваше да посещаваме работодателите и ръководителите на отдели „Човешки ресурси“ във фирмите, за да ги убеждаваме в предимствата и в смисъла на нашите системи.</p> <p>MyCompetence съдържа много инструменти, които ще се нуждаят от поддръжка - материали за самообучение, електронни тестове и др. Понякога е по-добре да се създаде нещо простичко, отколкото нещо сложно.</p>

Марк Палó – Великобритания

Марк Палó е член на Борда на директорите и е отговорен за съвместната работа и инфраструктурата на Европейското общество на равностойните предприемачи (ESoCE-Net) - нестопанска организация, действаща като общност от професионалисти и практика/знания, посветена на съгласувания инженеринг. Той е учен-изследовател в Центъра за равностойно предприемачество в университета в Нотингам, Великобритания, и преподава колаборативни иновации в майсторски класове на центъра ISTIA в университета в Анжер, Франция. Марк Палó има повече от 17 години мултидисциплинарен опит в областта на проектиране и дизайн на продукти, маркетинг и управление на проекти в областта на CAD/CAM/PDM/PLM в контекста на многонационални проекти.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Обща концепция на MyCompetence	Нивото на доверие в изгражданата система е много важен фактор за възприемане и адаптиране на системата от хората и работодателите. Това означава, че потребителите трябва да имат възможността да имат контрол или даже да изтриват своите данни във всеки момент.

	<p>Много е важно да се вземе предвид концепцията за жизнения цикъл на компетенциите чрез използване на социалните медии, например за „подкрепа на компетенцията“ (LinkedIn), “сравнително оценяване (benchmarking) на компетенциите”, “оферти за свободни работни места” и “развитие на компетенциите”, които биха донесли по-висока стойност за всички видове крайни потребители - студенти, обучавани на работното място, търсещи работа, работници, работодатели.</p> <p>Системата за оценяване на компетенции да се превърне в отворена платформа за иновации, например чрез осигуряване на API (Application Protocol Interface) за общностите от разработчици и потребители.</p> <p>Когато е възможно, да се приложи проектирането на опита и създаването съвместно с потребителя, за да се проектират web базирани или мобилни приложения, основани на оценяването на опита на потребителите.</p>
--	---



Роберто Санторо – Италия

Президент на мрежата ESoCE Net, (the Knowledge Community of Concurrent Enterprising), която подкрепя изграждането на мрежа за сътрудничество при разработването на продукти и услуги. Той има водеща роля при изграждането на Европейската мрежа от „живи“ лаборатории (ENoLL) и в момента е председателстващ работната група Governance за изграждане на организационната структура на мрежата за иновации ENoLL. Той е избран за президент на AMI - семейството от общности (www.ami-communities.eu) с повече от 3000 членове.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Потребителите на системата	Интегриране на системата колкото е възможно повече в средата на социалните мрежи (Facebook, Twitter, LinkedIn...)
Отвореност на системата	Вземете под внимание трансграничното сътрудничество, за да разширите употребата на системата MyCompetence от други европейски пазари на труда, с които България има силни взаимовръзки.
Иновации	Иновациите ще въведат системата в употреба. Не е необходимо да се открива концептуална комплексна схема, която е теоретично насочена към всички аспекти на сложния пазар на труда. В следващата фаза разработването на системата трябва да се фокусира върху нарастващото развитие на бизнес ориентирани функционалности, които да са способни динамично да се адаптират към бързо променящите се социално-икономически условия и към нивото на зрелост на пазара на труда, базиран на компетенциите в България.



Тео Менсен - Холандия

Преподава „Социология на обучението“ в университета в Грьонинген. Той е ръководил мащабни изследвания върху прехода вътре във и между образователните институции, преходите от училище към работа и професионалната мобилност. Като национален експерт, аташиран към Европейската комисия, той иницира европейски и трансгранични инициативи за подкрепа на мобилността (Europass) и обмена на данни между администрациите, включително националните служби по заетостта (EURES/PLOTEUS). В настоящия си пост на Генерален секретар на Холандската фондация e-Портфолио (StePS) и управляващ директор на HRDS той е фокусирал работата си върху подкрепа за разработването и внедряването на електронно портфолио, включително стандарти за обмен на данни (IMS/NEN NTA2035) за подобряване на участието в мобилност на трудещите се и тяхното учене през целия живот.

Участник в международна среща по проекта – 2012 г.

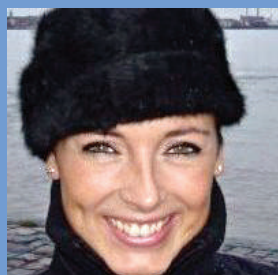
Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Посоки за развитие на MyCompetence	Зада бъде успешна, особено сред работодателите в България, MyCompetence трябва да покрива текущия стандарт за онлайн услуги в областта на управлението на човешките ресурси, включително и персонализираното наемане на работа. В допълнение може да се помисли за персонализирани оферти за работа и персонализирана подкрепа за развитие на кариерата, използвайки електронно портфолио от работодателите, предлагащи тези услуги на своите работници. Целта може да е специалистите по УЧР, които предлагат е-услуги, да използват MyCompetence като подкрепяща система за двустранна комуникация.

Уилфред Буумгарт - Белгия / ESCO

Член на Борда на ESCO и заместник-министър в Министерството на образованието и обучението на Фламандската общност в Белгия. От началото на 2001 г. той е поканен да участва в работата по процеса Брюж – Копенхаген. Като член на няколко работни групи на ЕС (Advisory Committee for VET, the Advisory Group EQF and the ESCO Board) той се включва с компетенциите си на експерт по европейско образователно сътрудничество в рамките на отворения метод за координиране. Като международен експерт той участва в рефериранието на Националната рамка за квалификации към European Qualifications Framework (EQF) в Ирландия, Холандия и България.

Участник в международна среща по проекта – 2013 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Системата MyCompetence	Към този момент на разработка не е ясно (за външни лица) как са взаимосвързани различните компоненти на MyCompetence. Същият проблем се наблюдава и в инструмента ESCO, като не е ясно как трите стълба (професии, умения/компетенции, квалификации) ще бъдат свързани конкретно в модела за данни и как ще направим категорията „знания“ видима.



Катрин-Мария ван дер Кюйлен – Белгия

Катрин-Мария Ван дер Кюйлен е завършила социални и политически науки в Католическия университет на Льовен, Белгия. Специализирала е „Бизнес, управление, маркетинг и свързани с тях поддържащи услуги“ в Католическото висше училище в Мехелен, Белгия. Тя е заместник-координатор на секретариата на ESCO и консултант по таксономичен тезаурус. Като член на екипа за разработване на системата ESCO при Генерална дирекция „Предприемателство и индустрия“ на Европейската комисия тя участва при разработването на методологията и стратегията на ESCO. Тя е съавтор на Наръчника за ESCO. Занимава се с набиране на експерти и с оперативната организация на работата по изграждане на системата ESCO.

Участник в международна среща по проекта – 2013 г.

Разисквани проблеми	Предложения и препоръки от експерта
Интеграция на MyCompetence и ESCO	Поради факта, че се намираме в начален етап, би било трудно да интегрираме ESCO с MyCompetence по споменатия от вас начин. Те са много сходни, но не са еднакви, затова може да не е много лесно. Компетенциите, описани в MyCompetence, описват основно преносимите универсални умения. Това е много добре – тогава се постига добра самооценка и добро кариерно ориентиране. Но от друга страна, колкото по-преносими компетенции са описани, толкова по-трудно е да се напасне човек на работно място. Затова, преди да се обмисли интеграцията с ESCO, трябва да се уточни в каква посока ще се развива MyCompetence.

Раздел 6. ПРИНОС НА ПРОЕКТА КЪМ ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ, ОП РЧР И ПОЛИТИКИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

6.1. Положителни ефекти от резултатите от проекта върху целевите групи. Оценка на значимостта на проекта от заинтересованите страни.

Положителни ефекти за предприятията в България

MyCompetence е информационна система, която подпомага процесите по внедряване на най-съвременни модели за стратегическо управление и конкурентно развитие на човешкия капитал. Доколкото големите предприятия имат и финансовите възможности, и експертния потенциал да създадат собствени модели, за малките и средни предприятия (МСП) MyCompetence се превръща в изключително полезен партньор. Ефектите от ползването на системата и компетентностно базираното управление на човешките ресурси в предприятието са:

- подобряване на организационната ефективност;
- повишаване производителността и конкурентоспособността;
- ясно формулиране на това, което предприятието цени и очаква от своите служители;
- задаване на конкретни стандарти за добро трудово представяне на всяка позиция/длъжност;
- ефективно управление на трудовото представяне; ефективна обратна връзка и аргументирана оценка на персонала на основата на предварително зададени цели и ясно дефинирани критерии и изисквания към компетенциите и поведението на работното място;
- интегриране на компетенциите в стратегическите цели на предприятието и ключовите бизнес процеси;
- намаляване на загубите от лошо качество и нарушения на технологичната и трудовата дисциплина;
- изграждане на култура на компетентността, насърчаваща непрекъснатото учене, усъвършенстване и развитие;
- създаване на подходяща среда за идентифициране, съхраняване, споделяне и трансфер на стратегически важни за предприятието знания в качеството им на корпоративен актив;
- идентифициране и управление на таланта в организацията;
- идентифициране на дефицитите в компетенциите и съкращаване на неефективните разходи за обучение и развитие;
- ползотворен диалог и партньорство с образователните институции;
- ефективен инженеринг и разпределение на труда в предприятието;
- ефективни политиките в управлението на човешките ресурси;
- обвързване на системите за възнаграждение и стимулиране с резултатите от трудовото представяне и нивото на компетенциите;
- намаляване разходите за неефективен подбор на персонал;
- съкращаване срока на адаптиране и социализиране на новопостъпилите;
- повишаване на мотивацията, ангажираността и удовлетвореността на служителите.

Положителни ефекти за работещите и търсещите активно работа

MyCompetence е онлайн инструмент, който носи конкретни ползи и за индивидуалните потребители, които са в ролята на работещи или търсещи активно работа. Многообразните функционалности на системата позволяват на служителите да:

- придобиват ясна визия и измерими стандарти за компетенциите и поведението, които се изискват, за да бъдат успешни на работното си място;
- се информират за знанията, уменията и способностите, които трябва да притежават, за да бъдат компетентни и ефективни в избраната професионална роля;
- да оценят и усъвършенстват компетенциите си, като използват активно достъпа си до електронните тестове, обучения и други ресурси на системата;
- да бъдат конкурентни и устойчиви на пазара на труда;
- да управляват кариерата си през целия живот.

Положителни ефекти за учащите

MyCompetence предлага ценна информация и достъпни услуги в областта на професионалното ориентиране и обучение. Системата е изключително полезна за студентите, чрез предоставянето на възможности за:

- информиран избор на подходяща специалност и университет;
- запознаване с изискванията на пазара на труда към знанията и уменията, необходими за упражняване на конкретни професии и длъжности;
- онлайн оценка на резултатите от обучението;
- самооценка на пригодността за заемане на конкретна длъжност;
- електронно обучение и надграждане на придобитите знания и умения.

Положителни ефекти за публичните институции

MyCompetence е информационна система, която дава уникална информация за спецификите на развитие на човешкия капитал в 20 икономически сектора в България. В резултат на това тя е ценен ресурс и за публичните институции, като им помага да:

- формират, актуализират и променят политики и мерки в областите на заетостта, образованието и социалните дейности;
- анализират и прогнозира потребностите на пазара на труда (на национално, секторно и регионално ниво) от нови умения и квалификации;
- прецизират и фокусират по-добре публичните инвестиции по отношение на повишаване на професионалната квалификация;
- подобряват ефективността на бюрата по труда в реализацията на тяхната посредническа функция между безработни лица и бизнес.

6.2. ПРИНОС НА ПРОЕКТА ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ НА ОП РЧР

Проектът на БСК е създаден в съответствие с основните европейски и български стратегически документи с фокус върху човешките ресурси и заетостта, а именно:

- Европа 2020,
- Европейска стратегия по заетостта,
- Национален план за развитие,
- Стратегия по заетостта 2004-2010 г.,
- Стратегия за продължаващо професионално образование 2005-2010,
- Национална стратегия за учене през целия живот 2008 - 2012,
- Закона за насърчаване на заетостта,

- Националният план за действие по заетостта.

Проектът на БСК има пряко отношение към едни от най-големите предизвикателства в областта на човешките ресурси, описани в социално-икономическия анализ на ОП РЧР 2007-2013, а именно:

- дисбаланса между предлагането и търсенето на работна сила,
- ниското равнище на участие и заетост,
- ниската производителност на труда,
- ниските корпоративни инвестиции в човешките ресурси,
- слабото темпо на създаване на нови работни места,
- неконкурентните условия на труд и икономическата структура.

Основният принос на проекта на БСК за реализиране на целите на ОП РЧР е по отношение на приоритетна ос 2 „Повишаване на производителността и адаптивността на заетите“.

MyCompetence е информационна система, която дава принос към разрешаване на следните предизвикателства в рамките на приоритетна ос 2 „Повишаване на производителността и адаптивността на заетите“:

- ниска производителност и адаптивност на работната сила,
- ниска степен на участие на населението в различни форми на учене през целия живот,
- недостатъчно инвестиции в човешки капитал и повишаване на професионалната квалификация.

6.3. ПРИНОС ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПОЛИТИКИТЕ В ОБЛАСТТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ОБРАЗОВАНИЕТО И ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Принос в областта на пазара на труда

Осъществените дейности по проекта „Създаване и внедряване на Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“ имат съществен и реален практически принос към политиките **в областта на пазара на труда** в следните направления:

- подпомагане на кариерното ориентиране;
- намаляване на безработицата и насърчаване на заетостта;
- ограничаване на младежката безработица;
- улесняване прехода от образование към работа;
- внедряване на система за прогнозиране на потребностите от кадри с определени умения и квалификация.

Системата MyCompetence обединява изискванията на пазара на труда (професионалните стандарти за упражняването на конкретни длъжности и професии) с възможностите за избор на образование, професия и форма на заетост. Ползвайки услугите на системата, хора от различни възрасти и на определен етап от житейския си път могат да оценят своя личен капацитет, компетенции и интереси, да вземат решения за избор на образование, да усъвършенстват своята квалификация, знания, умения и компетентности в съответствие с очакванията на техните настоящи или бъдещи работодатели.

MyCompetence предоставя систематизирана и класифицирана информация за характера на работата, основните задачи и изискванията за заемането на конкретни, ключови за икономическите сектори длъжности, с което се подпомага както процесът на адекватно кариерното ориентиране, така и възможността за преквалификация, за професионално усъвършенстване, придобиване и развитие на компетенции, които са актуални и търсени на пазара на труда.

MyCompetence предоставя информация и инструменти, чрез които заетите лица могат да придобият визия за качествата и поведението, които се изискват, за да бъдат компетентни и успешни на работното си място. Системата дава възможност на работещите да идентифицират дефицитите в знанията и уменията си и да избират различни алтернативи и конкретни пътища за самоусъвършенстване и развитие, чрез които да станат по-продуктивни и по-ефективни в професионалната си роля. Тези възможности оказват пряко влияние върху мотивацията за работа и усъвършенстване, върху устойчивостта в заетостта и върху разширяването на личните перспективи за успешна реализация на пазара на труда.

Публикуваните в рамките на проекта анализи и проучвания на пазара на труда и състоянието на човешкия капитал очертават областите на търсене и предлагане на умения, дефицитните професии и специалности, което улеснява адекватния избор на образование, професия и специалност от младите хора. Описанието на компетенциите, необходими за практикуването на конкретни професии и длъжности, подпомага избора на образователна институция и подходяща учебна програма.

Модулът „Europass CV“ на системата предоставя възможност на търсещите работа да изготвят различни формати на автобиография, като излагат аргументи за своите качества, съобразени с професионалните стандарти и специфичните изисквания на работодателите.

MyCompetence предоставя информация и инструменти, чрез които се улеснява преходът от образование към работа. Работодателите от десетки години поставят акцента не върху степента на квалификацията, а върху реално придобитите компетенции. Запознавайки се с професионалните стандарти, студентите имат възможност да акцентират върху изграждането на умения и постигането на резултати от ученето, които да ги направят по-гъвкави и приспособими към изискванията на пазара на труда. Още по време на обучението си те могат да се насочат към подходящи (спрямо очакванията на работодателите) форми на практическо обучение и усвояване на опит – свободно избираеми дисциплини, стажантски програми, майсторски класове, работа по проекти, доброволческа дейност и пр. От друга страна, системата предоставя инструменти за външна оценка на резултатите от обучението – тестване и самооценка на придобитите компетентности през призмата на изискванията и стандартите на пазара на труда.

Резултатите от секторните анализи и проучванията в рамките на проекта са подходяща базова информация за създаването на прогнози и определянето на акценти в политиките по насърчаване на заетостта. Системата MyCompetence предоставя достъп до инструменти, които могат да повишат ефективността в работата на институциите и посредниците на пазара на труда – бюра по труда, кариерни центрове, агенции за подбор и временна заетост.

ТАБЛИЦА 2. АКТИВНОСТ НА ЦЕЛЕВИТЕ ГРУПИ ПО ПРОЕКТА (КЪМ МАРТ 2015 Г.)

Форма на активност	Брой
Посетили портала на проекта	376 000
Абонирани за електронния бюлетин	3 700
Изтеглени анализи и проучвания	12 800
Посетили сайта на системата	92 000
Регистрирали се в сайта на системата	6 500
Проучвали информация за секторни компетентностни модели и модели на ключови длъжности	43 000
Преминали през е-обучение в системата	1 300
Преминали през инструмент за оценка на компетенции	3 370
Преминали през инструмент за самооценка на професионалната пригодност в системата	534
Ползвали информация в модул „Ресурси за развитие“ на системата	32 000

Принос към политиките в областта на образованието

Осъществените дейности по проекта „Създаване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” имат практически принос към реализирането на следните стратегии и политики в образованието:

- въвеждане на четиристепенна система на образование;
- Стратегия за развитие на висшето образование в РБ;
- Национална стратегия за учене през целия живот;
- Стратегия за развитие на професионалното образование в РБ;
- Национална квалификационна рамка;
- модел за партньорство „Професионална гимназия – предприятие”;
- дуално обучение;
- Система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.

Принос в професионално образование

Професионалните стандарти (компетентностни модели) в MyCompetence са подходяща база за разработване на държавните образователни изисквания към учебните планове и програми в професионалното образование. Това е международна практика, която до стартирането на проекта не се прилагаше в България поради липсата на утвърдени професионални стандарти.

Секторните компетентностни модели, разработени в системата, дават възможност да се разширят и конкретизират формите на партньорство между бизнеса и професионалното образование на основата на договаряне и приемане на т.н. секторни квалификационни рамки, чрез които се постига:

- повишаване на адаптивността на професионалните квалификации към динамиката в изискванията на трудовия пазар;
- дългосрочно прогнозиране на потребностите от компетенции в съответствие със спецификата на икономическия сектор;
- идентифициране на „ядрото” от специфични компетенции (резултати от ученето) за конкретния сектор.

Секторните компетентностни модели в MyCompetence подпомагат процеса на идентифициране на единиците „резултат от ученето” и въвеждането на тази основа на система за присъждане на кредити в професионалното образование. Професионалните стандарти са подходяща основа за обвързване на квалификациите и съответния набор от компетенции с нивата на Националната квалификационна рамка (НКР/NQF). За целта всяка отделна компетенция в клъстера на системата е идентифицирана с код и съотнесена към една от четирите лични и професионални компетентности в НКР.

Електронните обучения и тестове за самооценка и оценка на компетентностите, базирани в MyCompetence, могат да бъдат използвани директно в учебния процес на професионалните гимназии и ЦПО и в процеса на валидиране на знания и компетенции, с което ще се подобри качеството и разнообразието (интерактивността) в обучението.

Системата MyCompetence може да намери широко приложение при внедряването на дуалното обучение както в проектирането и договарянето на учебните програми, така и в осъществяването на обучителния процес.

На основата на националните и секторните анализи и проучвания, осъществени в рамките на проекта, БСК ежегодно представя на МОН аргументирани предложения за промени в държавния план-прием в професионалното образование.

Принос във висшето образование

Проучванията и анализите, осъществени в рамките на проекта на БСК, бяха използвани в реализирането на част от дейностите по проекта на МОН „Нова възможност за моето бъдеще” - „Създаване на система за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности”. За целта БСК и МОН подписаха споразумение за партньорство, в изпълнението на което бяха осъществени ключови за реализирането на целите на проекта дейности.

На основата на проучванията и анализите, осъществени в рамките на проекта, БСК дефинира ключови предложения към МОН, които залегнаха в новите стратегии 2014-2020 за развитие на професионалното образование и обучение и стратегия за учене през целия живот:

- осигуряване на възможност за обучение чрез работа (дуално обучение);
- въвеждане на защитени професии;
- осигуряване на достъпни и ефективни услуги за кариерно ориентиране;
- въвеждане на кредитна система в ПОО;
- подкрепа на младите хора за придобиване на ключови компетентности посредством неформално обучение и осигуряване на условия за признаване и зачитане на постигнатите резултати;
- подкрепа на работодатели за обучение на персонала на работното място с особен акцент върху малките и средни предприятия, както и предприятията в малки населени места и селските райони.

Възможностите и инструментите в MyCompetence (компетентностни модели, е-обучения, е-тестове и пр.), подпомагащи професионалното образование и обучение и кариерното ориентиране, бяха представени и дискутирани пред ръководствата на 190 професионални гимназии по време на регионални съвещания, организирани от МОН (2013-2014 г.) в София, Пловдив, Варна, Сливен, Русе, Бургас и др.

Разработена е и е достъпна за потребителите на MyCompetence специфична класификация на връзките между професионално направление във висшето образование, университетска специалност от една страна и професии (единична професионална група) и длъжности съгласно НКПД, от друга страна. Тази таксономия дава възможност за кариерно ориентиране на младите хора и анализ на диспропорциите в търсенето и предлагането на квалификации на пазара на труда и подпомага интегрирането на учебните планове и програми във висшите училища с изискванията на бизнеса към компетенциите на завършилите специалисти.

На основата на националните и секторните анализи и проучвания, осъществени в рамките на проекта, БСК представи на МОН предложения за промени в държавния план-прием на университетите за учебните 2011/12 и 2012/13 г.

На основата на проучванията и анализите, осъществени в рамките на проекта, БСК дефинира ключови предложения към МОН, които залегнаха в новата стратегия за развитие на висшето образование:

- промяна на модела за финансиране на висшите училища;
- въвеждане на компетентностно базирано обучение на студентите; създаване на профил на компетентностите за всяка специалност;
- утвърждаване ролята на висшите училища като институции за учене през целия живот;
- изграждане на устойчива и ефективна връзка между ВУ и пазара на труда и постигане на динамично съответствие между търсене и предлагане на специалисти с висше образование.

Системата разполага с разработен и пилотно апробиран, специализиран модул, предоставящ възможност за внедряване на компетентностно базирано обучение във висшето образование. Модулът осигурява технологична възможност да бъдат ползвани данните в MyCompetence при разработване на университетски планове и програми по отделни дисциплини и специалности, както и да се анализира и оцени изпреварващо степента на съответствие на целите в обучението (резултати от ученето) с изискванията на пазара на труда и Националната квалификационна рамка.

Данните от MyCompetence бяха използвани в реализирането на част от дейностите по проекта на МОН „Мрежа университет – бизнес: хармонизиране на образованието с изискванията на трудовия пазар”. За целта БСК сключи споразумение за партньорство с Технически университет - София, Нов български университет, Софийски университет „Св. Кл. Охридски”, СА „Д. Ценов” – Свищов, и Европейски политехнически университет - Перник. В резултат на съвместната дейност бяха актуализирани в съответствие с потребностите на пазара на труда учебните планове и програми и квалификационните характеристики на 12 университетски специалности. В СА „Д. Ценов” – Свищов, бяха разработени и апробирани академичен компетентностен модел и стандарти за успешно представяне на преподаватели и академични ръководители на ниво катедра, факултет, научен център.

Системата разполага с платформа за електронни обучения и инструменти за оценка, които са приложими и могат да бъдат интегрирани в академичния учебен процес. Възможностите и инструментите в MyCompetence (компетентностни модели, е-обучения, е-тестове и пр.), подпомагачи процесите на кариерно ориентиране, оценяване и интегриране на висшето образование с изискванията на трудовия пазар, бяха представени пред студенти и преподаватели от 15 висши училища в страната: Лесотехнически университет - София; Химико-технологичен и металургичен университет - София; Минно-геоложки университет - София; Технически университет - Пловдив; Бургаски свободен университет; ВТУ „Т. Каблешков” - София; Европейски колеж по икономика и управление - Пловдив; Икономически университет - Варна; Международен колеж - Албена; Русенски университет „А. Кънчев”; Университет по библиотекознание и информационни технологии - София; Шуменски университет „Епископ К. Преславски”; Университет по хранителни технологии - Пловдив; Американски университет в България - Благоевград; Пловдивски университет „П. Хилендарски”.

В екипите по проучване на опит и разработване на научно-методически материали, свързани с проектирането и приложението на MyCompetence, и в СКС бяха ангажирани 29 специалисти от МОН и преподаватели от водещи университети в страната. В тестването и валидирането на е-обучения и инструментите за оценка на MyCompetence участваха над 120 студенти от 7 университета. Системата беше представена пред студентите - участници в летен университет 2013 в Албена, организиран от Националното представителство на студентските съвети. От 2012 г. в магистърската програма „Трудови пазари и развитие на човешките ресурси” на СУ „Св. Климент Охридски” е включен спецкурс „Разработване на компетентностни модели”, като лекциите се водят от експерти в екипа по управление на проекта на БСК.

6.4. ПРИНОС НА ПРОЕКТА В РЕАЛИЗИРАНЕТО НА СТРАТЕГИИТЕ И ПОЛИТИКИТЕ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Роля на човешките ресурси

Мисионерската визия на проекта стимулира процесите, свързани с преоценка на ролята на човешкия потенциал за конкурентоспособността и растежа на ниво икономически сектор и предприятие. Все повече започна да се осъзнава необходимостта от промяна на отношението и преразглеждане на традиционните политики в съответствие със съвременните иновативни подходи в управление на човешките ресурси, базирани на таланта, знанията и компетенциите в организацията. Дейностите по проекта допринесоха за издигане на престижа и ролята на структурите и експертите по човешки ресурси в предприятията. В немалко български предприятия на отделите по УЧР се гледаше като на администратори, изпълняващи рутинна организационно-техническа дейност. Проектът направи възможно мениджъри и собственици на МСП да обърнат внимание на ефективността на своите организации, на добавената стойност от специалистите „Човешки ресурси“, на ролята на интелектуалния актив на предприятията за стимулиране устойчивото развитие на бизнеса. MyCompetence създаде уникалната възможност именно за МСП да се възползват безплатно и неограничено от един модерен инструментариум, който до момента се ползваше единствено от големи предприятия с възможности за достъп до високоплатени консултантски услуги и аутсорсинг.

Стратегическо управление на човешките ресурси

Една от основните цели на проекта е повишаване капацитета на работната сила и усъвършенстване на човешкия капитал в съответствие с изискванията на пазара на труда и стратегическите приоритети на предприятията и индустриите. Моделът, на който стъпва проектът, е свързан с процеса на привеждане на човешкия капитал в стратегическа готовност, дефиниран от Робърт Каплан и Дейвид Нортън в бестселъра „Стратегически карти“.

ФИГУРА 32. ПРОЦЕС НА ПРИВЕЖДАНЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ В СТРАТЕГИЧЕСКА ГОТОВНОСТ

Модел за стратегическа готовност на човешкия капитал



На основата на разработена в рамките на проекта методика в двадесет икономически сектора (240 пилотни предприятия) бяха определени критерии и оценени общо над 2000 длъжности. На основата на тази оценка бяха идентифицирани и определени 700 ключови за секторите и предприятията длъжности, като за 440 от тях бяха разработени и утвърдени компетентностни модели. Вследствие на тази дейност ръководствата на пилотните предприятия придобиха умения за анализ на факторите и процесите, свързани с реализирането на корпоративната стратегия и планове, както и за диференциране на политиките към различните длъжности в зависимост от ролята и приноса им в реализирането на стратегическите цели.

Системата MyCompetence предлага методически насоки, информация, среда и ефективни инструменти за разработване и внедряване на фирмени компетентностни модели. Чрез системата и специализираните ѝ модули и приложения предприятия и в частност специалистите по човешки ресурси имат възможност да:

- проучват разработените секторни компетентностни модели на ключови длъжности;
- проучват и ползват списъци, речници, каталози на компетенции и да идентифицират свързаните с тях успешни поведения;
- да разработват фирмени компетентностни модели и КОК в среда, достъпна само за администраторите и оценителите от предприятието;
- да извършват оценка на компетенциите на конкретни служители чрез инструменти, базирани на електронна платформа на MyCompetence;
- да проучват и ползват информация от каталози с ресурси за развитие (подходи за развитие на отделните компетенции, възможности за формално и продължаващо обучение, информация и контакти с доставчици на обучение и сертифициращи организации);
- да ползват индивидуално и организирано в групи електронна платформа за обучение, съдържаща електронни курсове за обучение в 21 тематични области.

Политики по управление на човешките ресурси

Осъществените дейности по проекта имат съществен принос за усъвършенстването и реализирането на ефективни и конкурентоспособни политики в управлението на човешките ресурси. Ключова цел на проекта е създаване на условия за внедряването на компетентностно базирано управление на човешките ресурси, което повишава както личната, така и организационната ефективност и продуктивност. Отделните модули и функционалности на системата дават възможност за практическо прилагане на компетентностния подход в различните системи на управлението на човешките ресурси, като:

- планиране на потребностите от човешки ресурси;
- проектиране, анализ и оценка на длъжностите в предприятието;
- подбор и въвеждане на човешки ресурси;
- управление на трудовото представяне;
- оценка на компетенциите на служителите;
- управление на знанието в организацията;
- обучение и развитие на човешките ресурси;
- управление на таланта;
- управление на приемствеността;
- управление на промяната;
- управление на възнагражденията и стимулите;
- управление на културата в организацията.

Принос в дългосрочен аспект

Приносът на проекта към реализирането на стратегиите и политиките в управлението на човешките ресурси в дългосрочен план може да бъде онагледен с резултатите от проучванията на DEVELOR, KPMG, WATSON WYATT и други популярни международни консултантски и одиторски организации. Според тях с внедряването на компетентностния подход в политиките и стратегиите по управление на човешките ресурси се постигат следните преки ефекти:

- повишаване на производителността с 10 до 25 пункта;
- намаляване на загубите от лошо качество с 30 до 50 пункта;
- намаляване на разходите за подбор и обучение с 30 пункта;
- съкращаване наполовина срока за адаптиране и разгръщане потенциала на новопостъпилите служители;
- намаляване на текучеството с 50 пункта.

6.5. ПРИНОС НА ПРОЕКТА КЪМ ПОВИШАВАНЕ НА ЕФЕКТИВНОСТТА ВЪВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С ДЪРЖАВНИ И ДРУГИ ИНСТИТУЦИИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО С ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА

Приносът на проекта към повишаване на ефективността във взаимодействието с държавните и други институции, които имат отношение към пазара на труда и качеството на човешкия капитал, може да бъде припознат и обобщен в следните направления:

- идентифициране на ключови проблеми в областта на заетостта и уменията на работната сила;
- идентифициране на диспропорциите и причините за дисбаланса между търсене и предлагане на пазара на труда;
- активизиране на диалога и сътрудничеството между институциите и други организации, опериращи на пазара на труда;
- създаване на интегрирана среда, разработване и внедряване на ефективни инструменти за осъществяване и оценка на ефективността на политиките в областта на заетостта и уменията;
- интегриране с други проекти в областта на заетостта и уменията;
- партньорство в разработването на проекти на нормативни актове и стратегии.

Повишаването на ефективността във взаимодействието може да се обоснове и чрез конкретните съвместни дейности и резултати по проекта на БСК и стратегическите приоритети и проекти на държавните институции и на други организации.

Взаимодействие на БСК с МТСП и АЗ

- Включване и участие на представители на министерството и агенцията в инфраструктурата на проекта – НСОК;
- участие в разработването на национални стратегии и политики по заетостта;
- интегриране и взаимодействие по проект, изпълняван от МТСП „Създаване на система за прогнозиране и оценка на потребностите от работна сила“;
- обмен на информация, свързана с проучване и анализ на пазара на труда;
- обмен на информация, свързана с ефективността на политиките по заетостта;
- обучение на специалисти от бюрата по труда в страната за работа с „MyCompetence“;
- внедряване на система за директна връзка между приемните на бюрата по труда и „MyCompetence“.

Взаимодействие на БСК с МОН и НАПОО

- Включване и участие на представители на министерството, агенцията, образователните институции в инфраструктурата на проекта – НСОК и СКС;
- разработване на професионални стандарти (компетентностни модели), подпомагащи процеса на утвърждаване на държавни образователни изисквания и разработване на учебни планове и програми в професионалното образование;
- участие в разработването на национални стратегии за развитие на професионалното образование, висшето образование и ученето през целия живот;
- усъвършенстване на държавния план-прием в професионалното и висшето образование;
- партньорство в реализирането на проект „Нова възможност за моето бъдеще” - „Създаване на система за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности”;
- партньорство в практическото реализиране на дуалното обучение;
- партньорство с пет университета в реализирането на проект „Мрежа университет – бизнес: хармонизиране на образованието с изискванията на трудовия пазар”;
- партньорство с 16 университета и колежи по внедряването на системата „MyCompetence” и компетентностно базираното обучение;
- разработване и пилотно апробиране в два университета на специализиран модул към „MyCompetence”, подпомагащ процесите на компетентностно базирано обучение във висшето образование;
- разработване и внедряване на академичен компетентностен модел на ключови длъжности в СА”Д. Ценов” - Свищов;
- подписване на меморандум за сътрудничество между БСК и СУ ”Кл. Охридски”.

Взаимодействие на БСК с КНСБ и КТ ”Подкрепа”

- Включване и участие на представители на двата синдиката в инфраструктурата на проекта – НСОК и СКС;
- осъществяване на съвместни проучвания на пазара на труда, политиките по доходите, подходите при информиране и консултиране на работната сила;
- активно участие на представители на синдикатите както в секторните консултативни съвети на пилотните сектори, така и в Националния съвет за оценка на компетенциите – НСОК;
- партньорство в разработването на система за измерване рейтинга на работодателите.

Взаимодействие с НПСС

Взаимодействието с Националното представителство на студентските съвети (НПСС) включва:

- участие в годишни сесии на Летен университет „Албена” и представяне на MyCompetence;
- сътрудничество по проект на НПСС „Създаване на Национален център за изследване на висшето образование и младежта”;
- участие във форум „Висше образование”, организиран от НПСС и Асоциация на младежките организации, представяне на резултати от проучвания в рамките на проекта и системата MyCompetence.

6.6. ПРИНОС НА ПРОЕКТА ЗА РАЗВИТИЕТО НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Част от дейностите в рамките на проекта – проведени анкети, разработени пакети с предложения за нормативни промени, обучения на оценители и обучения по ключови компетенции, бяха извършени в сътрудничество и с участието на експерти и представители на синдикатите и държавните институции.

Реализираната през 2010 година анкета за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила на фирмено ниво беше проведена с активното участие на представителите на КНСБ и КТ "Подкрепа".

С участието на експерти от КНСБ бяха разработени пакети от предложения за нормативни промени, касаещи:

- разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила;
- повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила;
- насърчаване на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на т. н. „гъвкава сигурност“;
- нови политики за прилагане и признаване на резултатите от информационната система за оценка на компетенциите на национално равнище и създаване на предпоставки за интегриране в т.н. „електронно правителство“;
- повишаване информираността на работодателите, заетите лица и държавните институции за промени в приложимата нормативна уредба, свързани с въвеждане на дуалната система като възможност за придобиване и повишаване на професионалната квалификация в реална работна среда.

Разработените пакети послужиха като основа за внасяне на общи консенсусни предложения за промени в нормативната уредба. Пример за това е становището на Икономическия и социален съвет по проектите на закони за изменение и допълнение на закона за професионалното образование и обучение, изработено от експерти на БСК и КНСБ през март 2014 г.

- Особено важно за развитие на социалния диалог е изграждането на **Национална референтна мрежа за оценка на компетенциите на работната сила**. НРМ обхваща на партньорски принцип работодатели, мениджъри, специалисти, консултанти, експерти от държавни и други институции. Това е една специфична организационна инфраструктура на секторно и регионално ниво, състояща се от национален орган, секторни референтни звена и регионални центрове за оценка на компетенциите. Тази национална референтна мрежа обезпечава логистиката за разработване и утвърждаване на компетентностни модели, осигурява практическите организационни механизми за тяхното реализиране на различни нива и предоставя съвременни услуги за управление на компетенциите от интерес за всички участници на пазара на труда. Със създаването, управлението и развитието на НРМ се цели да се интегрират интересите на работодателите, синдикатите и държавата. Дейността на **консултативните съвети към референтната мрежа** основно включва оценка, прогнозиране и планиране на потребностите от работна сила с определени компетенции по сектори, професии и региони и разработването на стратегии за заетост в отделни сектори и региони.

6.7. ИЗГРАДЕН СОБСТВЕН АДМИНИСТРАТИВЕН И ЕКСПЕРТЕН КАПАЦИТЕТ

Проектът на БСК е важен фактор за повишаване на административния и експертен капацитет както на организацията, така и на нейните партньори сред браншовите и регионални индустриални организации, които се включиха активно в изграждането на НРМ.

Административен капацитет

Административният капацитет бе развит в няколко посоки:

- Управление, координация и отчитане на дейности с европейски средства:
 - о Изпълнени са всички проектни дейности и са преизпълнени заложените резултати и индикатори.
 - о Екипът за управление на проекта на БСК инициира въвеждането на редица добри практики, които значително подобриха и улесниха цялостния отчетен процес, вкл.: въвеждане на координирани между социалните партньори годишни графици за подаване на исканията за междинни плащания, използването на електронния подпис, разработване и прилагане на унифицирани електронни отчетни форми и др.
- Управление на финансови ресурси с външен източник на финансиране:
 - о Постигнато е практически пълно и в срок изпълнение на общата стойност (бюджета) на проекта.
 - о Реализиран е висок процент - 99%, на верификация на разходите по подадените до края на 2014 г. 23 искания за междинна плащания.
 - о Всички ежегодни одиторски доклади на „Гранд Торнтон“ ООД за периода 2010-2014 г. завършват със заключения за липса на установени слабости и нередности.
- Ресурсно обезпечаване на дейностите по проекта чрез закупуване на съвременна ИТ техника, включително сървърно и комуникационно оборудване, настолни компютри, копирни машини. Тяхното наличие ще гарантира устойчивостта на резултатите след края на проекта по отношение на поддръжка на информационната система и референтните звена по сектори и региони.
- Създадена организационна инфраструктура – Национална референтна мрежа, която обединява всички заинтересовани страни и позволява осъществяването на съвместни действия между работодатели, синдикати, държавни институции от сферата на труда, образованието и развитието на човешките ресурси. Организационната структура ще продължи да функционира и след края на проекта, като амбицията на БСК камара е да я разшири както с нови сектори, така и с нови функции, които да я утвърдят като важен фактор в определянето на политиките в областта на пазара на труда и образованието.
- През 2014 г. беше открита първата по рода си приемна за консултации за работа с MyCompetence. Чрез нея всяко заинтересовано предприятие или индивидуално лице може да получи съвет как да използва системата.

Експертен капацитет

БСК успя да създаде и надгради значителен експертен капацитет.

Естеството на дейностите, голяма част от които са изцяло в сферата на социалните иновации, както и професионалното предизвикателство да проправяш път в една не толкова позната професионална област дори на ниво Европейски съюз, бяха едни от основните причини редица изявени експерти да се посветят изцяло на каузата MyCompetence. Европейското финансиране позволи на организацията да привлече експерти от най-високо ниво в областта на човешките ресурси и организационното развитие.

Едно от предимствата на проекта е **непрекъсваемият процес** на изграждане на експертен потенциал както в **пилотните предприятия по проекта, така и в организации извън обхванатите икономически сектори**. В различни форми на обучение, презентиране, тестване и апробиране на функционалностите на системата бяха ангажирани над 2000 специалисти и мениджъри от предприятията.

Същевременно работата с MyCompetence дава възможност на всеки потребител, независимо дали е организация или физическо лице, да получи специализирана информация, да оцени и развие умения в областта на съвременното управление на човешките ресурси, основано на компетенции. Системата е изключително ценен и лесно достъпен инструмент в ръцете на **специалисти и мениджъри „Човешки ресурси“** в предприятията, които се стремят да въведат нови и иновативни практики в развитието на човешкия капитал. Критично важна, в тази връзка се оказва активната подкрепа и ползотворното сътрудничество с Българската асоциация за управление на хора (БАУХ)⁵.

Взаимодействието с **държавната администрация** също допринесе за създаване на експертен капацитет по проекта. Над 20 експерти от МОН и НАПОО участват пълноценно в работата на секторните консултативни съвети. Не по-малко активно е участието на представители на Регионалните дирекции „Бюро по труда“ на АЗ, с които ефективно партнираха Регионалните центрове за оценка на компетенциите на БСК. Със съдействието на ръководството на АЗ и МОН бяха проведени обучения за работа с MyCompetence на 40 трудови посредници в бюрата по труда и на 20 специалисти и ръководители на кариерни центрове към регионалните дирекции на МОН. В Бургас и Варна се проведе специализирани обучения за работа със системата на около 200 служители от общинските съвети и областните администрации.

В дейностите по реализиране на проекта и по-конкретно - в работата на секторните консултативни съвети, в екипите по провеждане на проучвания и анализи, в разработването на методики, електронни обучения и др., се включиха над 80 представители на **академичните среди** от 17 университета в страната. Отделни функционалности на системата бяха тествани и апробирани в 4 висши училища - НБУ, Софийски университет, ХТМУ, Технически университет. Със съдействието на академичните ръководства бяха проведени презентации и обучения на преподавателите за работа със системата в 17 университета и колежи (Лесотехнически университет - София, МГУ - София, Технически университет - София, Университет по строителство, архитектура и геодезия - София, Софийски университет, УНИБИТ - София, ЕПТУ - Перник, НБУ - София, Бургаски университет „проф. А. Златаров“, Бургаски свободен университет, Пловдивски университет, Университет по хранителни технологии - Пловдив, Европейски колеж по икономика и управление - Пловдив, Стопанска академия - Свищов, Икономически университет - Варна, Русенски университет, Шуменски университет). Специализирано обучение за работа с MyCompetence и методи за проучване на пазара на труда беше проведено и с 23-ма представители на университетски кариерни центрове от страната.

⁵ Българска асоциация за управление на хора (БАУХ) - <http://www.bapm.bg/>

Раздел 7. ПОСОКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРОЕКТА

Постигнатите резултати по националния проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, ефектите, които те предизвикаха в целевите групи, ситуацията на пазара на труда и постигнатото взаимодействие с институциите налагат категорично потребността от по-нататъшно развитие на проекта.

В кои от обхванатите до момента направления ще се продължи и ще се надгради дейността по проекта?

- внедряване на компетентностно базирано обучение и управление на човешките ресурси;
- разширяване на потенциала на системата и обхвата на потребителите на MyCompetence в съответствие с динамиката в потребностите на целевите групи;
- разширяване на инфраструктурата (мрежата) на проекта по посока на включване на нови сектори и браншове от промишлеността и услугите, държавната администрация, застрахователното дело, финансовия сектор, образованието, здравеопазването (парамедици), социално предприемачество и др.;
- прогнозиране потребностите на пазара на труда от квалификации, умения и компетентности и насърчаване на заетостта;
- разработване на предложения за промяна в нормативната уредба и повишаване ефективността на политиките по заетостта и уменията;
- повишаване качеството на професионалното и академичното образование в съответствие с тенденциите и изискванията на пазара на труда;
- хармонизиране на висшето образование в съответствие с изискванията на трудовия пазар;
- интегриране на MyCompetence в бъдещо „електронно правителство“;
- идентифициране и валидиране на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене.

Кои ще бъдат новите посоки на развитие на проекта?

- развитие на уменията и културата на предприемачество;
- развитие на модели за запазване и трансфер на знания в индустрията;
- повишаване капацитета на държавната администрация;
- апробиране на модели и системи за прогнозиране потребностите от работна сила и квалификации на регионалните пазари на труда;
- създаване и апробиране на секторни квалификационни рамки;
- повишаване капацитета на кадрите в системата на професионалното образование;
- внедряване на дуалната система за обучение в професионалното образование;
- кариерно ориентиране и консултиране, насочено към ограничаване на миграцията;
- подпомагане процесите на учене през целия живот;
- създаване на система за външна оценка на качеството на професионалното образование;
- внедряване на дуалната система на обучение в професионалното образование;
- разработване на компетентностни профили на специалности, внедряване и интегриране на компетенциите (резултати от ученето) в проектирането и актуализирането на учебните планове и програми в университетите;

- разработване и внедряване на инструменти за външна оценка на резултатите от обучението в университетите;
- разработване и апробиране на модели за партньорство между бизнеса и образованието с цел трансфер на знания, умения и компетенции.

Нови функционалности и услуги за потребителите на MyCompetence:

- проектиране и реализация на мобилна версия на MyCompetence;
- модул „Проектиране, анализ и оценка на длъжности в предприятието“;
- платформа за разработване на общ фирмен компетентностен модел;
- модул за оценка на потребностите от обучение на персонала;
- модул за измерване и оценка на ефективността от проведено обучение на персонала;
- платформа за регистриране и администриране на фирмени обяви за търгове на оферти на изпълнители на обучение;
- платформа за регистриране и администриране на обяви за провеждане на обучение;
- модул за разработване на Europass CV;
- е-портфолио на придобитите умения и компетенции;
- е-модул „Кариерно ориентиране“;
- Модул за разработване на държавни образователни изисквания по професии и специалности в професионалното образование и продължаващо обучение;
- модул за разработване на компетентностни профили на академични специалности;
- модул „Среда и инструменти, подпомагащи компетентностно базираното обучение във висшето образование“;
- модул „Компетентностни профили на професии“;
- портал за обучение в чужбина;
- е - каталог „Инструменти, казуси и задачи, подпомагащи процесите по оценка на компетенциите“;
- модул „Среда и инструменти, подпомагащи дейността на кариерните консултанти“
- портал за споделяне на идеи и иновативни решения в бизнес практиката.

Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ

ТАБЛИЦА 3. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ИНДИКАТОРИТЕ ПО ДЕЙНОСТ „ИНФОРМИРАНост И ПУБЛИЧНОСТ“

Дейност	Индикатор	Изпълнение
Изготвен комуникационен план за популяризиране и прозрачност при изпълнението на проекта - 1бр.	1	☒ 1
Изработено 1 бр. лого на проекта	1	☒ 1
Отпечатани 1000 бр. рекламно-информационни плакати за старт на проекта	1000	☒ 1000
Отпечатана информационна дилпънка за целите на проекта – 1000бр.	1000	☒ 1000
Изработени 3 бр. транспаранти за популяризиране на проекта и ОП „РЧР“	3	☒ 3
Отпечатани рекламни материали за бенефициентите за популяризиране на проекта според изискванията за визуализация: папки - 5000 бр., химикалки - 5000 бр., бележници – 5000 бр., USB – 5000 бр., чанти - 5000 бр., стикери - 1000 бр.	5 X 5000 и 1 x 1000	☒ 5 x 5000 и 1 x 1000
Организирана въстпителна пресконференция за представяне на целите, основните дейности и очаквани резултати по Проекта – до 50 участника - до 20 публикации в електронни и печатни медии.	1	☒ 1
Изготвени и разпространени прессъобщения в сайта на БСК и в СМИ за:	110	☒ 4559
- създаване на звено за оценяване компетенциите на работната сила	1	☒ 1
- проучванията и анализите за състоянието и тенденциите на пазара на труда и работната сила; чуждия опит и добри практики;	n.a.	☒ 127
- провеждането и резултатите от работните срещи и дискусии в референтната мрежа;	n.a.	☒ 108
- провеждане на национален форум за обсъждане на структурата, функциите на Националната референтна мрежа и звена за оценяване на компетенциите на работната сила (дейност по етап трети);	1	☒ 1
- учредяване на Национален съвет за оценяване компетенциите на работната сила;	1	☒ 1
- други информации по етапи 1-5.	n.a.	☒ 398
Редакция, печат, популяризиране в сайта на БСК на:		
аналитичен материал „Обща концепция, насоки, подходи и механизми за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони” - до 150 страници, тираж 1000 бр.	1000	☒ 1000
аналитичен материал „Оценяване на компетенции на работната сила: състояние, проблеми, аналитични системи и инструменти” по етап втори - до 150 страници, 1000 екземпляра;	1000	☒ 1000
„Методически указания за проектиране, апробация, тестване и верифициране на фирмени и секторни модели и карти за оценка на компетенциите на работната сила” - до 100 страници, тираж 1000 бр.	1000	☒ 1000
„Наръчник за работа на референтните звена и комитети в националната референтна мрежа за оценяване на компетенциите на работната сила” - до 150 страници, тираж 1000 бр.;	1000	☒ 1000
информационна дилпънка за референтна мрежа от секторни и регионални звена (тираж 1000 бр.);	1000	☒ 1000
„Ръководство за потребителя за работа с информационната система” - до 100 стр., тираж 1000 бр.	1000	☒ 1000
Платени публикации в печатни или електронни издания – 8 бр.	8	☒ 8
Популяризиране на информационната система, в т.ч.:		
изработено 1 бр. лого на информационната система;	1	☒ 1

изработени 3 бр. банери на информационната система;	3	<input checked="" type="checkbox"/> 3
осъществена интернет-кампания за реклама на MyCompetence в портални сайтове;	1	<input checked="" type="checkbox"/> 1
изработена и разпространена 1 бр. информационна дигитална запуляризиране на информационна система – тираж 1000 екземпляра;	1000	<input checked="" type="checkbox"/> 1000
изработен и разпространен 1 бр. плакат за MyCompetence – тираж 1000 екземпляра	1000	<input checked="" type="checkbox"/> 1000
изработен и разпространен 1 бр. видеоклип за възможностите на MyCompetence;	1	<input checked="" type="checkbox"/> 1
отпечатана и разпространена информационна дигитална за резултатите по проекта – 1000 бр.	1000	<input checked="" type="checkbox"/> 1000
редактиран и отпечатан заключителен доклад - 100бр., А4, до 150 стр.	100	<input checked="" type="checkbox"/> 100
организирана заключителна пресконференция за информиране за осъществените дейности и постигнати резултати – 30 участници, до 10 публикации в печатни и електронни медии.	1	<input checked="" type="checkbox"/> 1

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

Фигура 1. Проучване на БСК, 2013 г.	17
Фигура 2. Компетентностен подход в управлението на човешките ресурси - проучване на БСК.....	18
Фигура 3. Корпоративни разходи за обучение за 2009 - проучване на БСК	26
Фигура 4. Корпоративни програми за обучение - проучване на БСК, 2011.....	26
Фигура 5. Учене през целия живот – участие в неформално обучение - проучване на БСК, 2012	27
Фигура 6. Жизнен цикъл на компетенциите - проучване на БСК, 2013.....	28
Фигура 7. Проучване на нагласите на младите специалисти за успешно представяне на работното място - проучване на БСК, 2014.....	29
Фигура 8. Структура на Националната референтна мрежа.....	32
Фигура 9. Стъпки в разработването на MyCompetence	46
Фигура 10. Основни компоненти на MyCompetence	46
ФИГУРА 11. Модел на ключова длъжност	49
Фигура 12. Компетентностна рамка на ключова длъжност	49
Фигура 13. Описание на компетенция.....	50
Фигура 14. Оценка на компетенции.....	51
Фигура 15. Пилотни сектори обхванати в проекта.....	51
Фигура 16. Информация и данни за контакт с пилотните предприятия в сектора	52
Фигура 17. Графична информация за икономическите показатели на сектора	52
Фигура 18. Кратка анотация на е-обучение.....	53
Фигура 19. Пътища за развитие	54
Фигура 20. Инструменти за оценка	54
Фигура 21. Обучаващи организации.....	54
Фигура 22. Сертификати и сертифициращи организации	55
Фигура 23. Етапи в разработването и тестването на секторни модели и КОК.....	56
Фигура 24. Удовлетвореност и активност на консултираните и обучени лица и организации (%).....	58
Фигура 25. Етапи в разработването на инструменти за оценка	58
Фигура 26. Доклад и графично представяне на самооценка	59
Фигура 27. Самооценка по секторен модел на длъжност.....	60
Фигура 28. Етапи в разработването и апробиране на е-обучения.	62
Фигура 29. Резултати от апробирането - степен на удовлетвореност от е-обучения в MyCompetence	62
Фигура 30. Схема на критериална система за избор на сектори и региони	66
Фигура 31. Оценка за степента на влияние на движещите сили, които най-пряко ще въздействат върху бъдещото икономическо и социално развитие на страната, включително човешките ресурси	67
Таблица 1. Брой лица, обучени по ключови компетенции	77
Таблица 2. Активност на целевите групи по проекта (към март 2015 г.).....	98
Фигура 32. Процес на привеждане на човешкия капитал в стратегическа готовност.....	102
Таблица 3. Изпълнение на индикаторите по дейност „Информираност и публичност”	112