

ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОЕКТ

„Разработване и внедряване на Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“

ИЗГРАЖДАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННАТА СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ (MYCOMPETENCE™)

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.

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.

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 посредничещи на пазара на труда;
- ✓ доставчици на продукти и услуги в областта на подбор, развитие и управление на човешките ресурси и пр.

Дейността по създаването на MyCompetence следваше следните логистично интегрирани 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.

СТРУКТУРА НА MYCOMPETENCE™

Основните компоненти на системата са:

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

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);

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 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“ представлява електронна платформа с професионални стандарти, утвърдени от работодателите в пилотните сектори.

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

В **Модул „Информация за сектора“** се съхраняват данни и информация за 20-те пилотни сектори.

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, въпросници за оценка на знания, умения и компетенции, придобити в резултат на е-обучение.

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.

ОСНОВНИ ПРЕДИМСТВА НА MYCOMPETENCE™

- ✓ 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 ключови длъжности, за които да бъдат разработени компетентностни стандарти.
- ✓ 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 не само информация, а и собствени продукти – набор от инструменти за оценка и самооценка, 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 средата, в която то оперира.
- ✓ Приложен е ефективен подход за обезпечаване на непрекъсната актуализация на данните.

КОНКРЕТНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗГРАЖДАНЕТО НА MYCOMPETENCE™

Разработване на професионални стандарти

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.

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 са направени:

- ✓ пилотно проучване (структурирано интервю) на приложимостта на разработените секторните модели и карти за оценка на компетенциите (КОК), което е обхванало 480 специалисти, заемщи 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.

Разработване на инструменти за оценка на компетенциите

В тестването на инструментите за оценка бяха обхванати над 1500 лица. Платформата с инструменти за оценка на MyCompetence предлага на потребителите:

- ✓ самооценка за владенето 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;
- ✓ тестове за измерване и оценка на екипен потенциал. Разработени са два инструмента – за оценка на екипна ефективност и за измерване нивото и типа на удовлетвореност и мотивация. Тези тестове измерват общо 17 показателя за екипна ефективност, удовлетвореност и мотивация на служителите;
- ✓ 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.

Всеки, преминал 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.

Със съдействието на експерти в съответната област и специалисти по психометрия са създадени и валидирани за българската популация 13 самостоятелно приложими инструменти 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
- ✓ тестове за оценка на екипен потенциал
- ✓ въпросник за оценка на личностни характеристики

Електронна платформа за обучения

Разработени са 34 е-обучения за придобиване и развитие на ключови компетенции и един учебен видео урок за работа със системата MyCompetence. Е-обученията обхващат 112 компетенции в шест области.

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 владеене на съответните компетенции и лицата да бъдат насочени към конкретен обучителен материал, за да ги развият.

Електронни библиотеки и информационни ресурси

Ресурсният каталог на MyCompetence съдържа библиотека от ресурси за развитие и оценка на компетенции. Препоръчаните ресурси са собствени за MyCompetence или 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.

ДЕЙНОСТ НА НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА

По проекта беше създаден **Национален съвет за оценка на компетенциите (НСОК)**, който 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 с отношение към заетостта и уменията на работната сила.

Изградена беше също **мрежа от браншови и регионални референтни звена** с участие на над 300 представители на бизнеса, образованието, държавните институции, синдикатите и др. Така бяха създадени 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.

АНАЛИЗИ И ПРОУЧВАНИЯ

Създадени са:

- ✓ над 120 документа: анализи, проучвания и изследвания;
- ✓ повече от 200 експерти и специалисти, участвали в разработването на документите;
- ✓ бази данни за:
 - ✓ водещи предприятия по сектори и региони, вкл. контактни данни и базови икономически показатели;
 - ✓ 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;
 - ✓ международни платформи за обучение и развитие.
- ✓ проведени 46 анкетни проучвания с участието на:
 - ✓ над 3000 предприятия;
 - ✓ над 4500 лица, вкл. 1343 мениджъри „Човешки ресурси“ и 1278 ръководители на екипи, 1121 ръководители и специалисти в държавната администрация;
 - ✓ 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.

ЕФЕКТИ ОТ ПРОЕКТА

За предприятията

Ефектите от ползването на системата и компетентностно базираното управление на човешките ресурси в предприятията 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.

За работещите и търсещите работа

Функционалностите на системата позволяват на индивидуалните потребители 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;
- ✓ оценят и усъвършенстват компетенциите си, като използват активно достъпа си до електронните тестове, обучения и други ресурси на системата;
- ✓ бъдат конкурентни и устойчиви на пазара на труда;
- ✓ управляват кариерата си през целия живот.

За учащите

Системата е полезна за гимназистите и 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.

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 прогнозирают 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 реализация на тяхната посредническа функция между безработни лица и бизнес.

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.

Направления, в които дейността ще се продължи и ще се надгради:

- ✓ 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 - 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.

Нови посоки на развитие:

- ✓ 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;
- ✓ 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 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.

РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНО ОНЛАЙН ПРОУЧВАНЕ ЗА ПОЛЗИТЕ ОТ MyCompetence

Оценете полезността на разработените в MyCompetence електронни обучения



Средно за всички е-обучения



Източник: Анкетно онлайн-проучване, проведено през м. юни 2015 г.

Проект «Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони»



Оценете полезността на разработените в MyCompetence тестове за оценка на компетенции



Средно за всички тестове



Източник: Анкетно онлайн-проучване, проведено през м. юни 2015 г.

Проект «Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони»



Оценете полезността на разработените в MyCompetence услуги



Средно за всички услуги



Източник: Анкетно онлайн-проучване, проведено през м. юни 2015 г.

Проект «Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони»

