



Национална референтна мрежа (НРМ):

Този документ е изработен по проект "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони" с финансовата подкрепа на ОП "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на ЕС.

БСК носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенцията по заетостта.

НАЦИОНАЛНА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА (НРМ) ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА



www.competencemap.bg

За контакт с НЦОК:
Адрес: София 1000, ул. Алабин 16-20
Телефон: 02/ 932 09 46
Факс: 02/ 987 26 04
E-mail: office@competencemap.bg
Web: www.competencemap.bg



ЗАЩО СЪЗДАВАМЕ НАЦИОНАЛНА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА (НРМ)?

БСК поема предизвикателството и отговорността за разработването и внедряването в България на **Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила (ИСОК)**, от която ще се ползват работодатели, заети, безработни лица, учачи, специалисти и консултанти по управление на човешки ресурси, образователни и гържавни институции, социални партньори (работодателски и синдикални организации) и др.

ИСОК е качествено нов, самостоятелен продукт, който е предназначен да подпомага процесите на управление на човешките ресурси в предприятията, базиран върху компетенциите. Системата ще дава възможност за тестване на компетенциите, ще генерира статистики, полезни за обработка на данни, в помощ на анализирането и прогнозирането на нуждите на пазара на труда от работна сила с определени квалификации, умения и компетенции, ще дава достъп до различни национални и европейски системи и проекти в сферата на образованието, квалификацията и пазара на труда, и др.

Целта на ИСОК не е просто да събира и архивира данни. Информацията има много по-висока стойност, когато бъде използвана от различни потребители и резултатите бъдат системно агрегирани и обновявани. Ето защо устойчивото развитие на ИСОК изисква създаването на национална мрежа от структурни звена на национално, секторно и регионално ниво, които да обменят и актуализират информация, да инициират мерки, да партнират и функционират в рамките на интегрирана система.

КОИ СА СТРУКТУРНИТЕ ЗВЕНА НА НАЦИОНАЛНАТА РЕФЕРЕНТНА МРЕЖА (НРМ)?

Национален съвет за оценка на компетенциите. Национален консултативен орган за формиране на политики и инициране на мерки за развитие на уменията, компетенциите и заетостта на работната сила. Съветът включва отговорни представители на МТСП, МОМН, НАПОО, висши учебни заведения, национално представителни работодателски и синдикални организации.

Национален център за оценка на компетенциите. Оперативно експертно структурно звено, което подпомага дейността на Националния съвет за оценка на компетенциите и осъществява научно-методическо и логистично ръководство на останалите структурни звена в НРМ.

Секторен консултативен съвет. Консултативен орган изграден на отраслов, секторен принцип. Разработва и утвърждава професионални стандарти, консултира пилотните предприятия, формира секторни политики, иницира и партнира в изпълнението на мерки за развитие на уменията, компетенциите и заетостта на работната сила. В рамките на проекта се изграждат общо 20 секторни съвета в перспективни сектори на икономиката.

Регионален център за оценка на компетенциите. Оперативно експертно структурно звено, изградено на териториален принцип. Консултира предприятията, базирани в региона, подпомага изпълнението на дейностите по проекта, формира местни политики, иницира и партнира в изпълнението на мерки за развитие на уменията, компетенциите и заетостта на работната сила в съответния регион. В рамките на проекта се изграждат общо 10 регионални центъра.

КАКВО Е ОЦЕНИТЕЛ НА КОМПЕТЕНЦИИ?

„Оценител на компетенции“ е ключова професионална роля в управлението и развитието на човешките ресурси.

След завършването на обучението и сертифицирането от БСК, след придобиването на практически опит и умения за работа с технологиите, методите и инструментите, достъпни чрез ИСОК, оценителите на компетенции ще могат да:

- ▶ проектират, анализират и оценяват длъжностите в компанията;
- ▶ разработват компетентностни модели и внедряват компетентностния подход в различни области от управлението на човешките ресурси: подбор, обучение и развитие; управление на трудовото представяне; възнаграждение и стимулиране; управление на таланта; управление на знанието в организацията; управление на организационната култура и пр.

КАКВА Е ПОЛЗАТА ЗА ПРЕДПРИЯТИЯТА?

Директното (пилотно) участие на предприятието в проекта предоставя безвъзмездно следните възможности:

▶ Ползване на ноу-хау, работеща технология, методи и инструменти, достъпни чрез ИСОК, за разработване на компетентностни модели и оценка на компетенции. Подобни услуги струват скъпо, ако се извършат от външен консултант.

▶ Достъп до дигиталните бази данни и информация в ИСОК (секторен каталог с компетенции, компетентностни профили на длъжности, техники и инструменти за разработване на компетентностни модели и оценка на компетенциите, е-обучение, добри практики и др.)

▶ Обучение на специалисти и мениджъри от предприятието по ключови компетенции: дигитални умения; умения за анализ на бизнес процеси и оценка на ефективността; умения за разработване на компетентностни модели и оценка на компетенции;

▶ Обучение и сертифициране на оценители на компетенции от предприятието;

▶ Консултиране и обучение на работното място (специалисти ЧР и ръководители на екипи) по методи и инструменти, достъпни чрез ИСОК, за разработване на компетентностни профили на длъжности и оценка на компетенциите на персонала;

▶ Участие в дейността на Секторния консултативен съвет, инициране на мерки и нормативни промени.

Ефектите за предприятието от разработването и успешното внедряването на компетентностен модел са:

▶ Повишаване на личната и организационна ефективност и производителност;

▶ Значително нарастване на възвращаемостта на инвестициите в обучение на персонала;

▶ Повишаване на удовлетвореността, мотивацията и ангажираността на работещите;

▶ Намаляване на разходите за подбор и съкращаване срока на адаптиране на новопостъпилите работници и служители;

▶ Намаляване на текучеството и създаване на условия за задържане и развитие на ключови и способни служители.