



Европейски съюз

*Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси”
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”
Проектът се осъществява от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06

Управление на компетенции в индустрията. Бизнес демонстратор

Елена Шойкова



- Методология
- Бизнес демонстратор
- Заключение

СЪДЪРЖАНИЕ



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

✓ Компетенция. Профил на КОМПЕТЕНТНОСТ

- ▶ Компетенцията се разглежда като измерима способност на даден човек да действа качествено и резултатно за справяне с конкретни проблеми, събития или задачи, които възникват в конкретна ситуация и екологична ниша (учене, работа, спорт и т.н.)
- ▶ Съгласно дефиницията Европейската квалификационна рамка, “компетентност” означава доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености в работни или учебни ситуации и в професионално и личностно развитие



Абстрактен процес за описване на компетенции



- ▶ **Профилът на компетентност е логическа връзка от компетенции, гарантиращи постигане на най-добри резултати на дадена позиция**
- ▶ Това е стандарт за отлично представяне
- ▶ Всеки модел съдържа определен брой групи (кълъстери) компетенции, като всяка се представя с дефиниция и конкретни индикатори за оценка - наблюдаеми поведения



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

- ▶ **Профилът на компетентност е логическа връзка от компетенции, гарантиращи постигане на най-добри резултати на дадена позиция**
- ▶ Това е стандарт за отлично представяне
- ▶ Всеки модел съдържа определен брой групи (кълъстери) компетенции, като всяка се представя с дефиниция и конкретни индикатори за оценка - наблюдаеми поведения



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.



Европейски съюз

Оперативна програма
“Развитие на човешките ресурси”
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

- ▶ **За една и съща професия профилът на компетентност може да бъде различен за различните общности, поради което възниква необходимост да се идентифицират глобалните профили на компетентност на професиите и да се разработят механизми, чрез които компетенциите да се обсъждат и променят според динамичните изисквания**



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПРОФИЛ НА СПЕЦИАЛИСТ ПО ОБСЛУЖВАНЕ НА КЛИЕНТИ във високотехнологична компания от електронната индустрия ЕПИК ЕА

Следващите компетенции са дефинирани от експертна група,
която е създадена с цел да разсъждава върху ролята на
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОБСЛУЖВАНЕ НА КЛИЕНТИ и да даде
информация за работните изисквания и профила на
компетентност



Европейски съюз

Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси“
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

Компетенции за управление на ХОРА

Лидерство

1. Установяване на фокус

2. Мотивация

3. Работа в екип

4. Подпомагане на другите

5. Управление на промени

6. Развитие на другите

7. Управление на представянето

8. Насърчаване на многообразието

Комуникации и влияние

9. Внимание към комуникацията

10. Устна комуникация

11. Писмена комуникация

12. Убеждаваща комуникация

13. Междудличностно усещане

14. Влияние върху другите

15. Изграждане на взаимоотношения

16. Ориентация към клиента

Компетенции за управление на БИЗНЕС

Решаване на проблеми

17. Събиране на диагностична информация

18. Аналитично мислене

19. Авангардно мислене

20. Концептуално мислене

21. Стратегическо мислене

22. Техническа експертиза

Постигане на резултати

23. Инициативност

24. Предприемачество

25. Поощряване на иновациите

26. Ориентация към резултатите

27. Акуратност

28. Решителност

29. Бизнес проникателност

30. Глобална перспектива

Компетенции за САМОУПРАВЛЕНИЕ

31. Самоувереност

32. Управление на стреса

33. Правдивост

34. Гъвкавост

.....

16. ОРИЕНТАЦИЯ КЪМ КЛИЕНТА

Дефиниция: Демонстрира загриженост за удовлетворяване на външни и/или вътрешни клиенти

- a. Реализира бизнес мисията: да бъде предпочитан доставчик чрез пълно удовлетворяване на потребностите на клиента
- b. Бързо и ефективно решава клиентски проблеми
- c. Преговаря с клиентите, за да установи какво искат и до каква степен те са удовлетворени от продуктите и/или услугите, които са получили
- d. Получава и обработва клиентските поръчки
- e. Въвежда данни в **VaaN**
- f. Намира начини да измерва и проследява удовлетвореността на клиентите



16. CUSTOMER ORIENTATION

Definition: Demonstrated concern for satisfying one's external and/or internal customers.

- a. Lives the business mission: to be the preferred supplier through total customer satisfaction
- b. Quickly and effectively solves customer problems
- c. Talks to customers (internal or external) to find out what they want and how satisfied they are with what they are getting
- d. Receives and further handles clients' orders
- e. Checks and analysis the new clients' release (prognosis) compared to the terms agreed of a given customer
- f. Handles the data in BaaN
- g. Informs the planners – procurement specialists about the new changes for the exports in BaaN
- h. Requests feed-back from the planners – procurement specialists concerning the possibilities for the new planned exports realization
- i. Communicates with the clients' for the realization of possible delivery plans
- j. Follows up for the execution of the approved exports to the clients'
- k. Plans the production capacity
- l. Generates buy and production orders (what causes this necessity)
- m. Communicates the planned quantities for the production with the production team
- n. Communicates the new buying orders for materials toward the Supply chain department
- o. Approves the possible export quantities towards Customer Service
- p. Defines and follows up the excess costs - when and who causes the necessity of over costs, who will pay for the over costs, informs the customer and receives a feed-back from them who will pay for the over costs, follows-up the invoicing and payment for the over costs
- q. Invoices and follows-up the payment
- r. Invoicing the direct deliveries to the clients and for the consignment warehouse deliveries
- s. Prepares regular reports for outstanding and paid invoices
- t. Reports for invoices split into clients' bank transfers (self-billing payments)
- u. Prepares information for payments to the Finance Department
- v. Prepares the following reports and basis of reports: Delivery performance – shipments/ deliveries on a weekly and quarterly basis; Sales deviations – on a monthly and quarterly basis; Customer satisfaction – on a quarterly basis
- w. Reports for making the company budget
- x. Placing order for buying - necessary even in cases when the CS has to do such once
- y. Handling the order in BaaN, follow-up the delivery of the order and entering the goods
- z. Check in BaaN to follow-up for buying orders
- aa. Defines the type of transport for the corresponding export
- bb. Informs the transport specialist to prepare the reservation for export
- cc. Follows-up the delivery to the clients according to the terms of delivery and require confirmation for the delivery made
- dd. Organizes the import of goods by the clients or temporary package, import follow-up
- ee. Prepares Quotations
- ff. Communicates new quotations to the clients
- gg. Applies new ideas
- hh. Works with BaaN – Distribution, Manufacturing, Customs, Sales prices, Finance control (sales invoices), Common (Tables, Common data)
- ii. Lets customers know he/she is willing to work with them to meet their needs
- jj. Finds ways to measure and track customer satisfaction
- kk. Presents a cheerful, positive manner with customer

✓ Стандарти за дефиниране на компетенции в ИТ среда

Стандартите осигуряват:

- ▶ (1) *Взаимодействие*
- ▶ (2) *Многократна използваемост*
- ▶ (3) *Управляемост*
- ▶ (4) *Достъпност*
- ▶ (5) *Трайност*



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

Основни стандарти:

- ▶ **IMS** Reusable Definition of Competency or Educational Objective
- ▶ **IEEE** Reusable Competency Definitions
- ▶ **IEEE** Simple Reusable Competency Map
- ▶ **CEN** European Model for Learner Competencies
- ▶ **ISO/IEC 24763** Conceptual Reference Model for Competencies and Related Objects
- ▶ **HR-XML** Competencies (Measurable Characteristics)



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд

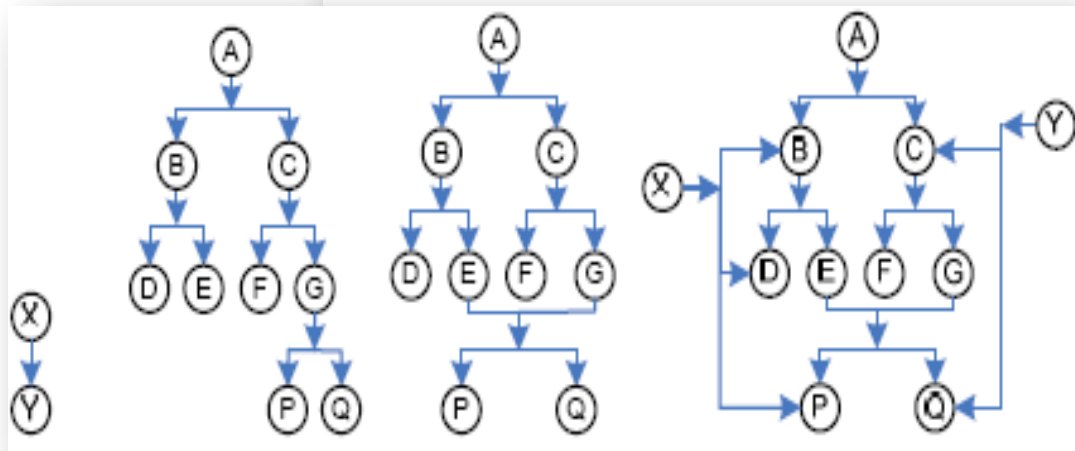
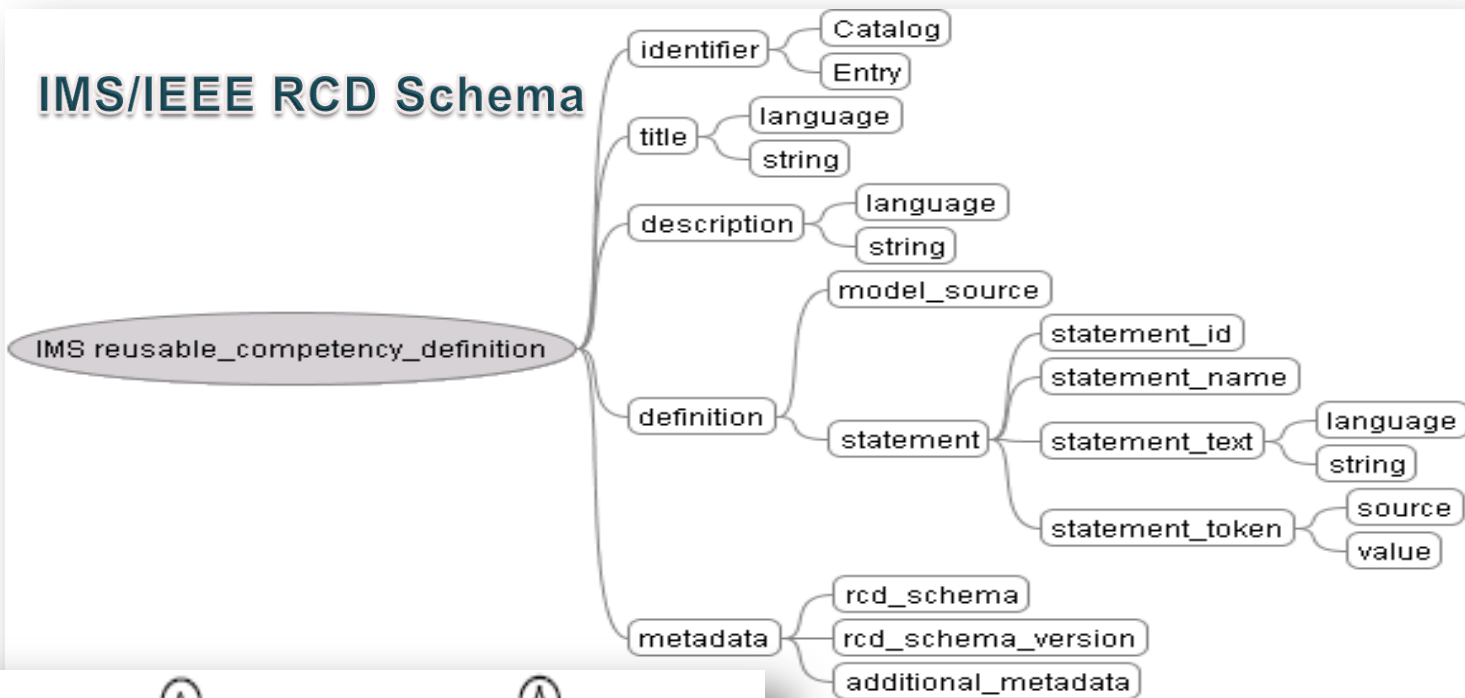


БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския 14 и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

IMS/IEEE RCD Schema



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

✓ Стратегия за управление на таланта базирана на компетенции

- ▶ **Управлението на таланти най-общо се свежда до стратегически програми за човешките ресурси, базирани на компетенциите** на работната сила - процеси по набиране и назначаване на персонал, управление на представянето, компенсации, учене, развиване на кариерата и последователно планиране
- **Компетенциите и компетентностните модели се превръщат в неделима част от управлението на човешките ресурси и са широко използвани, като средство за подобряване на личната и организационна ефективност**



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

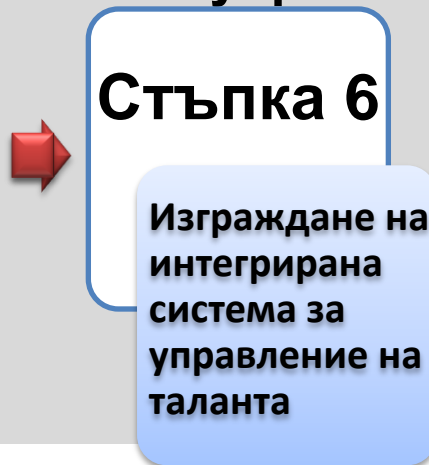
www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

I. Стратегия за управление на таланта, основана на компетенции



II. Интегрирана система за управление на таланта





✓ Образцов модел на Европейската фондация за управление на качеството

- ▶ Успешната стратегия за организация, която няма предишен опит с управление на компетенции, започва с многофакторен анализ на самата организация
- ▶ Подходящ за тази цел е образцовият бизнес модел EFQM Excellence Model, създаден от Европейската фондация за управление на качеството (2008), широко приет от бизнес средите в Европа като ефективен инструмент за анализ и оценка на компанията



ФАКТОРИ ЗА УСПЕХ

РЕЗУЛТАТИ



ИНОВАЦИИ И ОБУЧЕНИЕ



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд

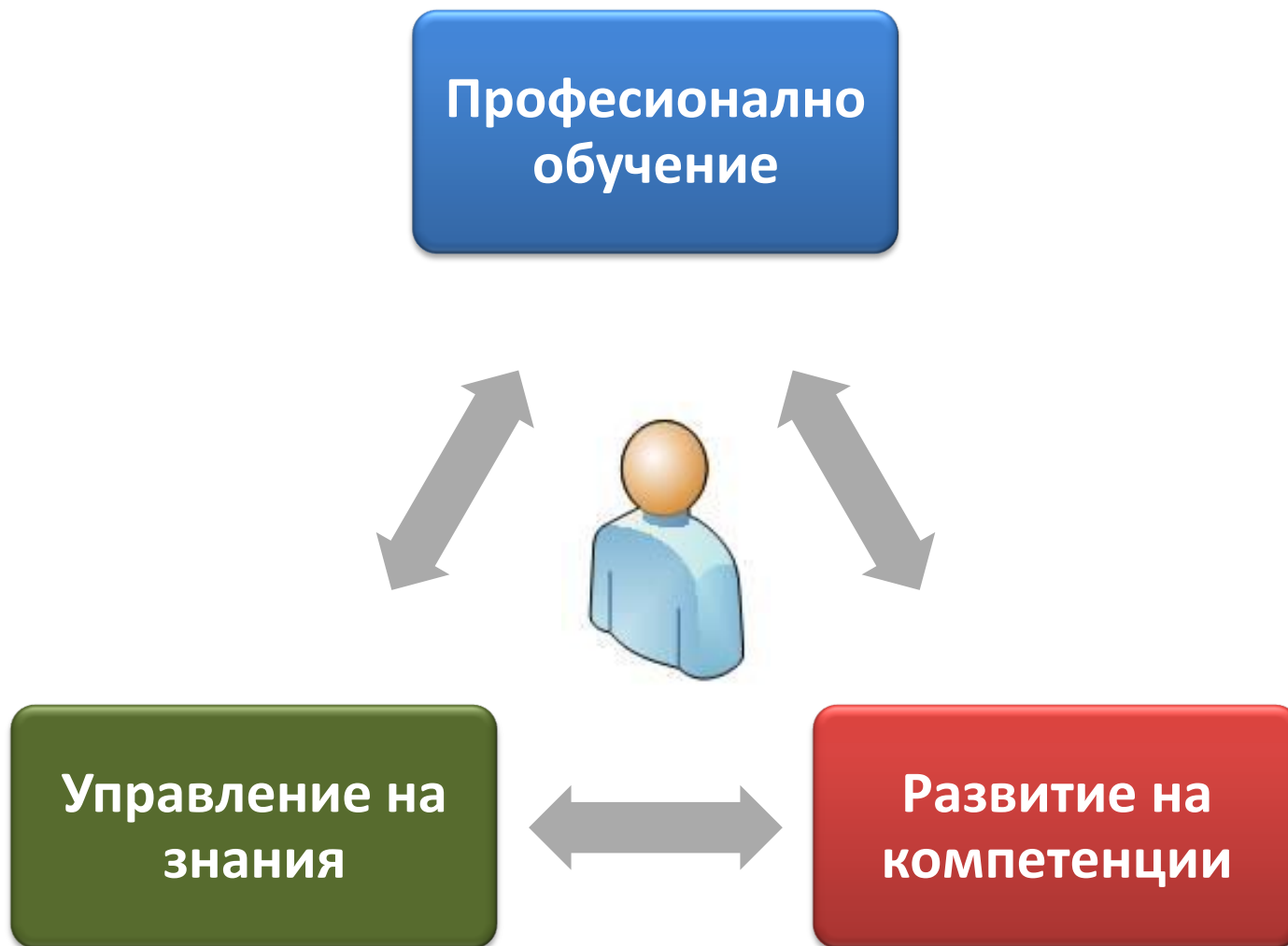


БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

✓ Синергия между, професионално обучение, развитие на компетенции и управление на знания



- ▶ **В индустрията съществува нарастващ интерес за капитализиране на знанията (теоретични знания и практически умения) на служителите и професионалните общности в една компания, които често са географски разпределени**
- ▶ **Управлението на знания е съвкупност от управленски дейности, насочени към обхващане на индивидуалната и организационна експертиза и предоставянето и ползването и с цел увеличаване на ползите и възвращаемостта от наличните знания**



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския 22ес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

Екосистема на ученето



Към 3-D Internet

Ниво на взаимодействие

СЕТИВНО
3D Internet
мислене

Свързано
Web 2.0 мислене

Индивидуално -
Web 1.0 мислене

Facebook,
Friendster, Yahoo,
Blogger, Wikipedia,
eBay, Typepad,
LinkedIn. Amazon,
MySpace,
Textamerica,
Delicious, HubPages

SecondLife, Active
Worlds, There,
SimsOnline, Club
Penguin, World of
Warcraft, 3D
planets, ToonTow,
Habbo, VSlide,
Protosphere

Mosaic, Prodigy,
Compuserve, AOL,
Netscape



опиена програма

"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

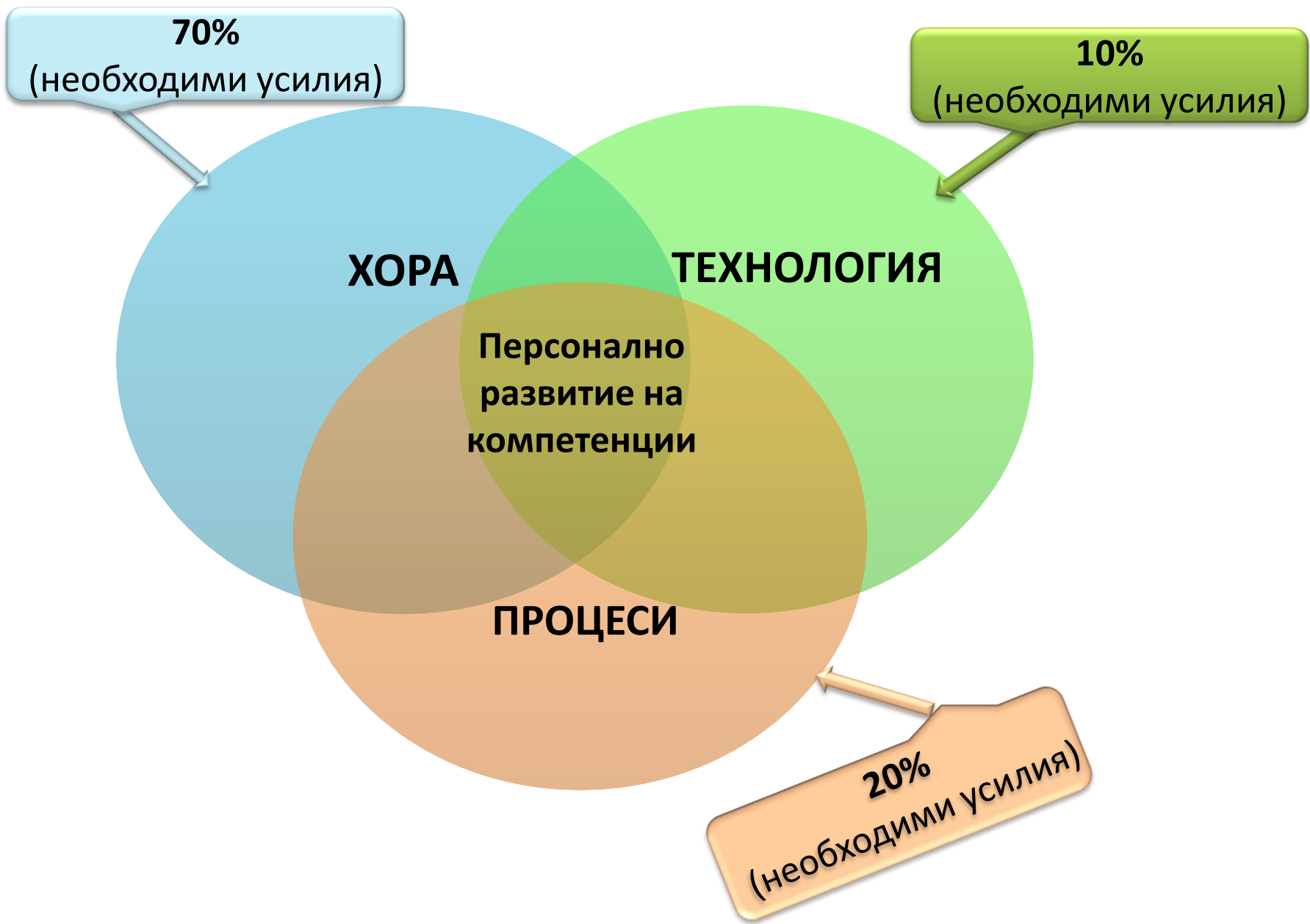


БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", с финансовата помощ на Европейския съюз. Целта отговорност за съдържанието на документа се носи от Българската стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенцията по заетостта.

Време



70%

(необходими усилия)

ХОРА

10%

(необходими усилия)

ТЕХНОЛОГИЯ

**Персонално
развитие на
компетенции**

ПРОЦЕСИ

20%

(необходими усилия)

✓ Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР)



Инструмент за сравнение на квалификации



Неутрална референтна рамка базирана на компетенции/учебни резултати



Мета рамка



Осем квалификационни нива, ВСЯКО представено от:

Знания



Умения



Компетентност





✓ Европейска рамка за е-компетентност в областта на ИКТ (e-CF)

Дименсия 1	<u>5 области за е-компетентност</u>, отговарящи на бизнес процесите в ИКТ : ПЛАНИРАНЕ- ИЗГРАЖДАНЕ- ПУСКАНЕ В ДЕЙСТВИЕ- ПОДДЪРЖАНЕ- УПРАВЛЕНИЕ
Дименсия 2	<u>32 компетенции</u> структурирани по области и представени чрез дефиниции и индикатори
Дименсия 3	<u>5 нива на компетентност 1 - 5</u>, които съответстват на EQF нива 3 - 8
Дименсия 4	<u>Знания и умения</u> свързани с компетенциите

КОМПЕТЕНТНОСТ В ИКТ 32 е- Компетенции 5 Нива на КОМПЕТЕНТНОСТ



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Европейски съюз предоставя подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", с финансовата помощ на Европейския съюз на българския 30 ес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

eCF

Дименсия 1:

5 области за е-компетентност

Дименсия 2:

32 дефиниции на компетенции

Дименсия 3:

5 нива на компетентност

Дименсия 4:

знания и умения



HR

стратегия

Потребности на компанията

Описание на профилите на компетентност

Кариерно развитие

Описание на длъжности и изисквания към квалификацията и опита

Оценяване на персоналните компетенции

СЛУЖИТЕЛИ

Годишни цели

Персонален план за развитие

Обучение и квалификация

Проектиране на обучение



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенцията по заетостта.

✓ Цел на ЕПИК Бизнес демонстратор

Пилотен тест на Европейската организационна и технологична инфраструктура с отворен код **“Персонален мениджър на компетенции”** в компания от електронната индустрия, която няма предишен опит с управление на компетенции и желае да направи преход от традиционните методи за управление на човешките ресурси към нови процеси за управление на таланта, основани на компетенции

Целеви групи:

- ▶ Представители на висшия и линейния мениджмънт на компанията
- ▶ Различни професионални общности: Логистика, Процеси, Проекти, Качество, Тестване, ЧР
- ▶ Служители



Европейски съюз

Оперативна програма
“Развитие на човешките ресурси”
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

Проблеми на компанията

- ▶ Липса на компетентностни профили
- ▶ Липса на ефективни методи за оценяване на представянето
- ▶ Педагогическите и организационните модели за обучение не отговарят на потребностите за учене през целия живот и на съвременните технологии
 - ▶ Обучение, базирано на съдържание
 - ▶ Ограничено използване на ИТ инструменти
- ▶ Липса на система за управление на знания ...



Европейски съюз

*Оперативна програма
"Развитие на човешките ресурси"
2007-2013*

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



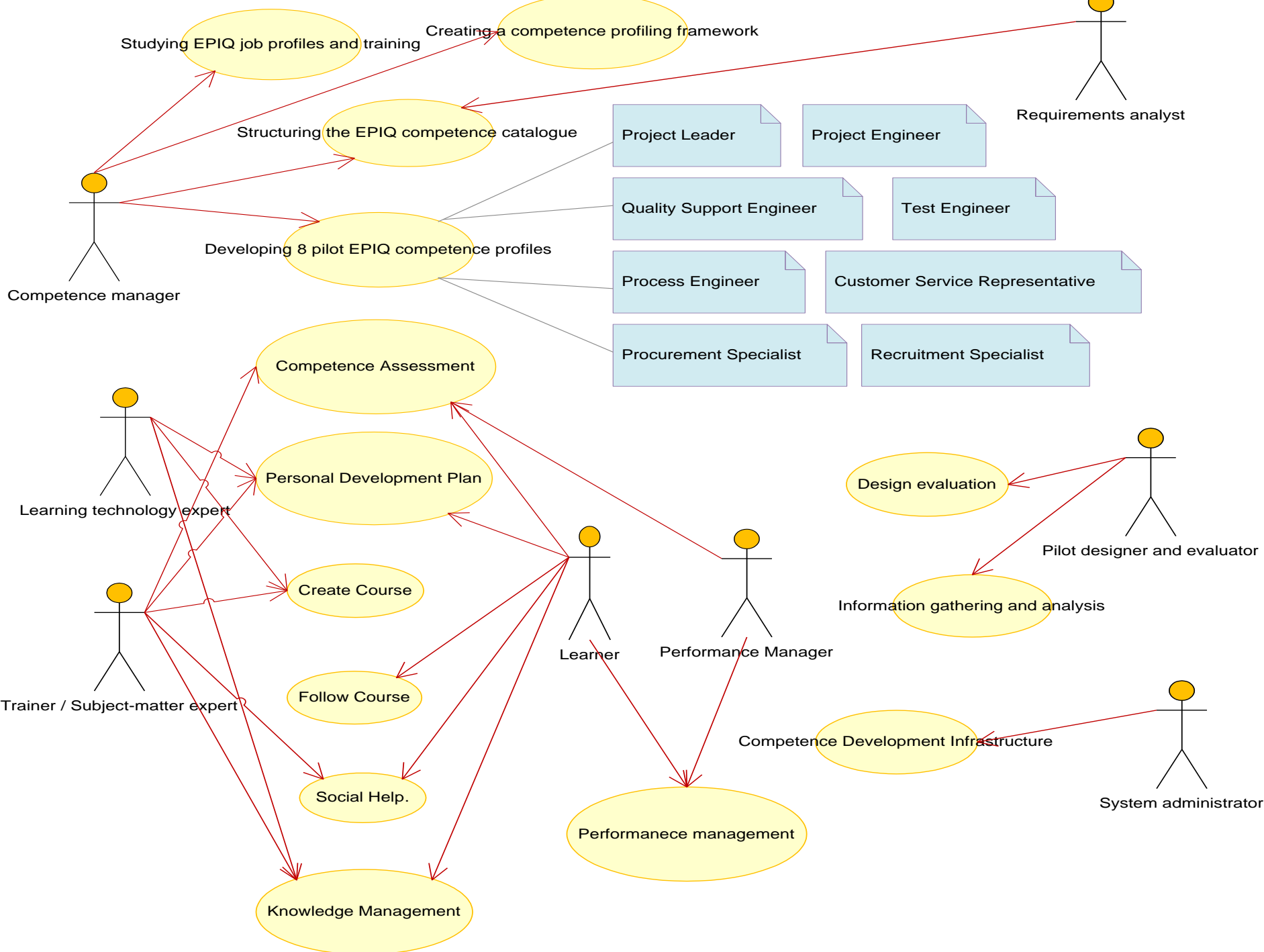
БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

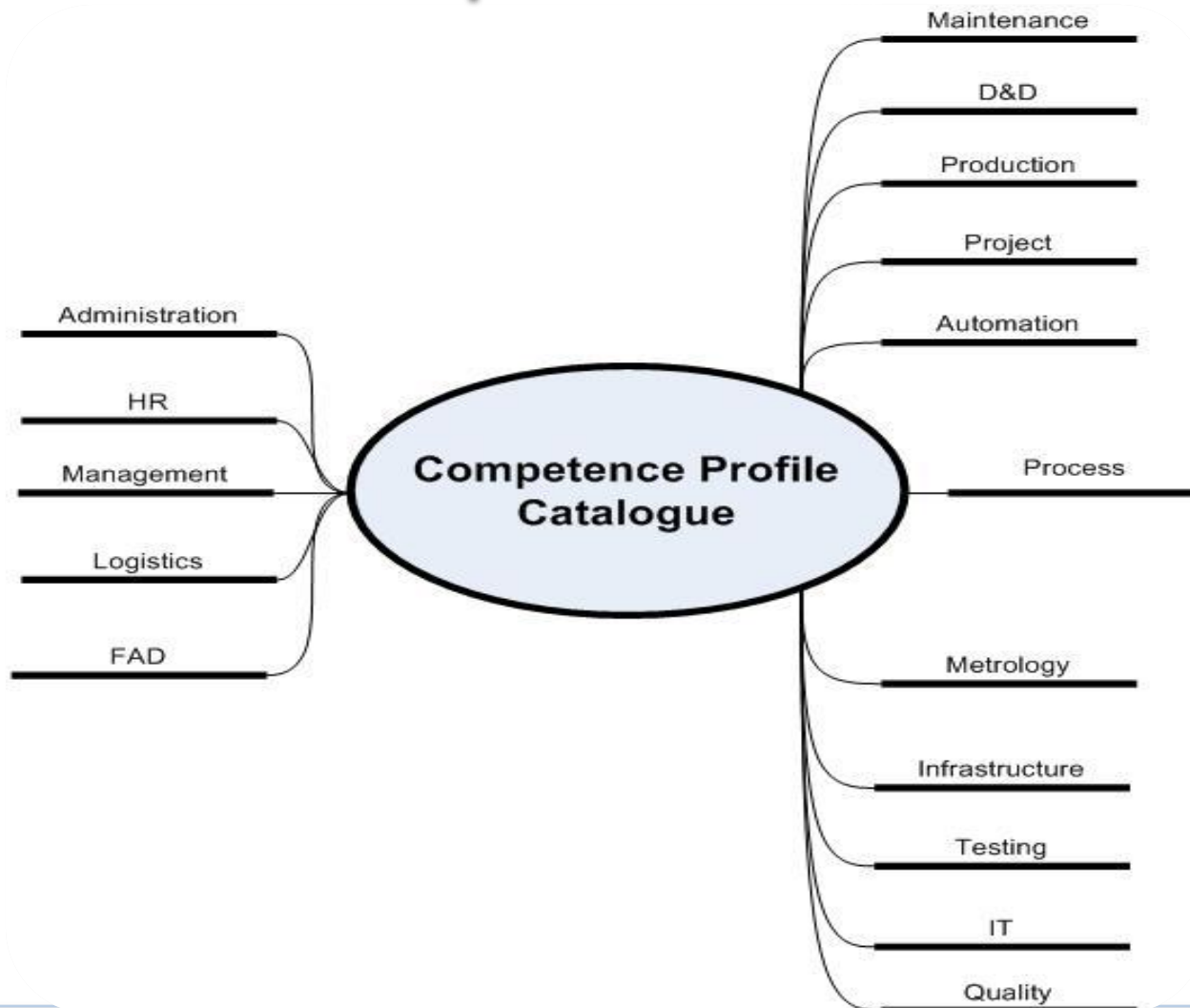
Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, с финансовата помощ на Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта.

Изграждане на пилотния тест





Резултати: Структура на Каталога на КОМПЕТЕНЦИИТЕ В КОМПАНИЯТА



Интегриране на профилите на компетентност с програмите за развитие на компетенции, изградени от учебни дейности и ресурси на знанието



Интегриран потребителски интерфейс на Персонален мениджър на компетенции

Инструменти за обучаемия

Поставяне на цели

е-Портфолио

Програма за персонално развитие

Регистрация и достъп

Среда за обучение и оценка

Професионална общност

Ресурси (LEARNWEB)

Редактор за е-Портфолио

Редактор за учебни дейности и тестове

Редактор за програма за персонално развитие

Проектиране на обучение (IMS LD) ReCourse

Система за изпълнение на учебни единици

Редактор за професионална общност

Инструмент за свързване на ресурси на знанието

Редактори за съдържание

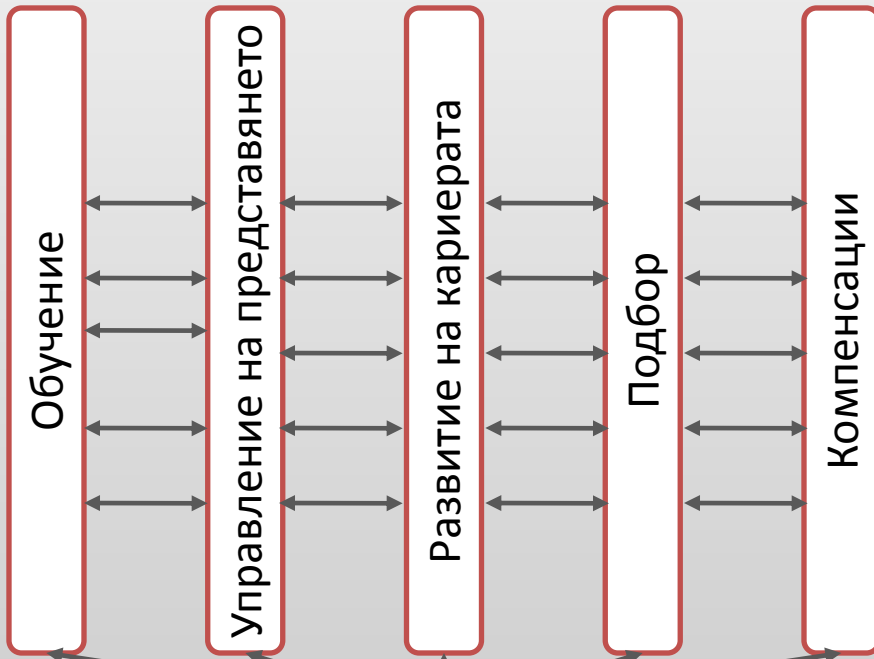
Инструмент за свързване с нива на компетенции

Редактор за профили на компетентност

Редактор за тестове (IMS QTI)

Авторски инструменти





Много променливи връзки между процесите – високи разходи за интегриране

Процеси базирани на компетенции

Система за управление на таланта

Персонален мениджър на компетенции 2.0

Набиране на персонал

ERP/HRMS

Актуализация на данни – ниска цена за интегриране



✓ **Заклучение**

- ▶ **Необходим е прагматичен системен подход за идентифициране, описание, развитие и оценка на компетенциите в индустрията, подкрепен технологична инфраструктура**
- ▶ **Технологичната инфраструктура е ядро на интегрираната система за управление на таланта, базирано на компетенции, подпомагайки иновациите и конкурентноспособността на компанията**
- ▶ **Подобрява се синергията между развитието на компетенции, обучението в мрежи и управлението на знания в бизнеса**

Благодаря за вашето внимание!

shoikova@tu-sofia.bg