

**УЧЕБНА ПРОГРАМА**

УТВЪРЖДАВАМ,  
РЪКОВОДИТЕЛ КАТЕДРА:

/доц. д-р М. Великова/

ОПИСАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА  
ПО УЧЕБЕН ПЛАН

Професионално направление: <b>3.7. Администрация и управление</b>	Специалност: <b>„Инфраструктура на администрацията“</b>	
Образователно-квалификационна степен: <input type="checkbox"/> бакалавър <input checked="" type="checkbox"/> магистър	Курс: 1 Семестър: 2	Форма на обучение: <input type="checkbox"/> - редовно <input type="checkbox"/> - задочно <input checked="" type="checkbox"/> - дистанционно

Наименование на учебната дисциплина: <b>Компетентности и компетентностни модели</b>		Код: ADM 3328
		Език: български
Общ хорариум: 90	Седмична заетост:	
аудиторна заетост <input type="text" value="30"/>	аудиторна заетост <input type="text" value="2"/>	
извънаудиторна заетост <input type="text" value="60"/>	извънаудиторна заетост <input type="text" value="4"/>	
<input checked="" type="checkbox"/> - Курсови задачи <input type="checkbox"/> - Курсови проекти <input type="checkbox"/> - Стажове и практики <input type="checkbox"/> - Други форми	Статут на учебната дисциплина: <input checked="" type="checkbox"/> - задължителна <input type="checkbox"/> - избираема <input type="checkbox"/> - факултативна	
Форма на финален контрол: Писмен изпит	ECTS кредити: <input type="text" value="3"/>	
Титуляр на учебната дисциплина: <b>д-р Иванка Банкова</b>		

## ОПИСАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА

### 1. Определение:

1.1. Наименование на учебната дисциплина: „**Компетентности и компетентностни модели**”

1.2. Код на учебната дисциплина: ADM 3328

### 2. Описание на съдържанието на учебната дисциплина по тематични единици:

## СЪДЪРЖАНИЕ НА УЧЕБНАТА ДИСЦИПЛИНА

За студентите от дистанционна форма на обучение

Съдържанието на учебната дисциплина е разпределено за 15 учебни седмици

Учебна седмица	ТЕМА	Аудиторна заетост		Извънауд. заетост	
		Аудиторни консултации	Синхронни консултации в системата за ДО	Самостоятелна работа в системата за ДО	Практически задачи
1 2	Въвеждане в понятието компетенции: компетенция и компетентност. Обзор на световната практика по използване в управлението на персонала на моделите компетенции. Тенденции за развитие на управлението по компетенции в съвременната организация.	1	2	6	
3 4 5	Структура и съдържание на компетенциите. Видове модели компетенции: корпоративни, мениджърски, професионално – технически. Формиране на корпоративните модели. Речник на компетенциите, принципи на обединяването им в клъстери.	1	2	6	
6 7	Поведенчески индикатори и скала за оценка ефективността на компетенциите в съответствие с нивото на усвоените знания. Ефективни и деструктивни компетенции. Връзка между корпоративните компетенции и профила на конкретната длъжност.	1	2	6	
8	Същност и функция на фирмен компетентностен модел. Структура на компетентностен модел. Процес на създаване и етапи на разработка и структуриране на компетентностен модел на фирмено ниво	1	2	6	
9	Същност и функция на секторен компетентностен модел. Структура на секторен модел. Етапи на създаване на секторен компетентностен модел.	0,5	2	6	
10	Компетентностен профил на длъжност - същност, структура и функция. Процес на създаване на фирмен компетентностен профил. Създаване на компетентностна матрица. Верифициране на компетентностния профил.	1	2	6	
11	Информационни източници за създаване на компетентностен модел. Мисия, визия и ценности на организацията	0,5	2	6	

12	Длъжностни характеристики и ролеви профили - основен елемент при събирането на информация	1	2	6	
13	Методика и указания за определяне на ключови длъжности. Стъпки в избора на ключови длъжности	1	2	6	
14	Създаване на компетентностен профил на база секторен компетентностен модел или адаптиране от профил за близка длъжност. Процес на адаптиране на компетентностен профил	1	3	6	
15					
<i>Общо (аудиторна/извънаудиторна заетост)</i>		9 /21 = 30ч.		60 ч.	

За студентите от редовна и задочна форма на обучение

### А. ЛЕКЦИИ

№	ТЕМА	Часа
1	Въвеждане в понятието компетенции: компетенция и компетентност. Обзор на световната практика по използване в управлението на персонала на моделите компетенции.	2
2	Тенденции за развитие на управлението по компетенции в съвременната организация.	2
3	Структура и съдържание на компетенциите. Видове модели компетенции: корпоративни, мениджърски, професионално – технически.	2
4	Формиране на корпоративните модели. Речник на компетенциите, принципи на обединяването им в кълъстери.	2
5	Поведенчески индикатори и скала за оценка ефективността на компетенциите в съответствие с нивото на усвоените знания. Ефективни и деструктивни компетенции. Връзка между корпоративните компетенции и профила на конкретната длъжност.	2
6	Същност и функция на фирмен компетентностен модел. Структура на компетентностен модел	2
7	Процес на създаване и етапи на разработка и структуриране на компетентностен модел на фирмено ниво	2
8	Същност и функция на секторен компетентностен модел. Структура на секторен модел	2
9	Етапи на създаване на секторен компетентностен модел.	2
10	Компетентностен профил на длъжност - същност, структура и функция.	2
11	Процес на създаване на фирмен компетентностен профил. Създаване на компетентностна матрица. Верифициране на компетентностния профил.	2
12	Информационни източници за създаване на компетентностен модел. Мисия, визия и ценности на организацията	2
13	Длъжностни характеристики и ролеви профили - основен елемент при събирането на информация	2
14	Методика и указания за определяне на ключови длъжности. Стъпки в избора на ключови длъжности	2
15	Създаване на компетентностен профил на база секторен компетентностен модел или адаптиране от профил за близка длъжност. Процес на адаптиране на компетентностен профил	2

### **3. Ниво:**

#### *3.1. Предпоставки:*

Студентите трябва да имат базисна подготовка осигурена от обучението по дисциплините “Въведение в мениджмънта”, “Социални комуникации”, “Социология на управлението”, “Психология на управлението”, „Управление на човешките ресурси”, „Организационно управление”, “Коучинг” и други, близки до тях по съдържание на преподаваните и усвоени знания от бакалавърската степен на обучение.

#### *3.2. Цели и задачи*

С оглед осигуряването на капацитет за стратегическо планиране и управление на човешките ресурси в организацията, освен създаването на съответен компетентностен профил, е необходимо да бъдат осигурени адекватни методи за оценка на необходимите компетенции. Оценката на компетенции винаги се осъществява в съответствие с предварително разработен и приет набор от компетенции, (в случая компетентностен профил) идентифициращи знания, умения и лични качества, които подпомагат както успешното представяне на служителите, така и постигането на организационните цели. Докато компетентностният профил задава необходимия стандарт, на който трябва да отговарят служителите, то оценката на компетенциите показва в каква степен те се приближават към този стандарт, и съответно дава възможност да се установят дефицитите и да се вземат мерки за преодоляването им.

#### **Дисциплината ще даде следните основни знания:**

Курсът по дисциплината “Компетентности и компетентностни модели” има за цел да даде познания свързани с компетенциите като ключови инструменти в управление ефективността на човешките ресурси в организацията; за избор на подходящи подходи към процеса на формиране и разработка на корпоративни компетентностни модели; за ефективно интегриране на компетенциите в системата за управление на персонала.

#### **Обучението по дисциплината ще осигури следните умения:**

- да формира представа за мястото на модела компетенции в управлението на персонала;
- да разкрие методите за проектна разработка на компетенциите в организацията;
- да формира навици за използване на компетенциите в съвременното управление на човешките ресурси.

### **3.3. Библиография:**

#### *Основна литература:*

1. Атанасова, М. Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите. Теория и практика. Изд. Авангард Прима. София. 2015
2. Атанасова, М. Мениджмънт на човешките ресурси. Теория и практика. Изд. Авангард Прима. София. 2015
3. Илиев, Й. Управление чрез мотивация. ИУ на ВСУ “Ч.Храбър”. Варна. 2009.
4. Работим за хората. Стратегия за развитие на държавната администрация 2014 - 2020 [https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/strategy\\_admin\\_reform\\_2014-2020\\_0.pdf](https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/strategy_admin_reform_2014-2020_0.pdf)
5. Пътна карта за изпълнение на Стратегията за развитие на държавната администрация 2015 – 2020 г. [https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/srda\\_roadmap\\_combined\\_1033and983\\_0.pdf](https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/srda_roadmap_combined_1033and983_0.pdf)
6. Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация <http://mobility.government.bg/root/f/documents/.pdf>

7. Методика за разработване на компетентностен модел <https://www.bia-bg.com/service/view/18086/>
8. Създаване на модела со-creation по метода отдолу-нагоре: нагласи, очаквания и дефиниране на умения [https://www.cocreated.eu/wp-content/uploads/2016/02/io1\\_cocreated\\_bulgaro.pdf](https://www.cocreated.eu/wp-content/uploads/2016/02/io1_cocreated_bulgaro.pdf)

*Допълнителна литература:*

1. Armstrong, M. (2003) A Handbook of Personnel Management Practice. Kogan Page.
2. Becker, B, Huselid M, Ulrich, D. (2001) The HR Scorecard. Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press, Boston.
3. БАУРЧР Професионални стандарти (2003). Ciela, Sofia.
4. Boyatzis, R. (1982) The Competent Manager. New York: John Wiley.
5. CIPD (2001) Competency Frameworks in UK Organizations (Research Report). London: CIPD
6. CIPD Professional Standards (2001) CIPD, London
7. Cranet Survey on International Strategic Human Resources Management (1996,1999, 2003) – Bulgaria: IBS, Sofia
8. Hoffman, T. (1999) The meanings of competency. Journal of European Industrial Training,23,6,275-85
9. Hamel, G. (1991) Competition for competence and inter-partner learning within international strategic alliances, Strategic Management Journal, 12, 83.
8. Horton, S (2002) Competencies in People Resourcing. In the book Pilbeam S, Corbridge, M “People resourcing. HRM in Practice”. Prentice Hall.
9. Irish Management Institute, Getting the best from the Competency Approach: An Irish Perspective, Irish Management Institute, Dublin
10. Miller, L, Rankin, M and Neathey, F (2001) Competency Frameworks in UK Organizations, CIPD, London
13. Readman, T, Wilkinson, A. (2001) Contemporary Human Resource Management, FT/Prentice Hall.
14. Sanchez, R. and Heene, A (1996a) Dynamics of Competence-based Competition: Theory and practice in the new strategic management. Oxford: Elsevier.
11. Sanchez, R. and Heene, A (1996b) Strategic learning and Knowledge Management. Chichester: Wiley
16. Sparrow, P, Hiltrop, J (1997) Redefining the field of European Human Resource Management: a Battle Between National Mindness and Forces of Business transition? HRM,36
12. Torrington, D, Hall, L (1998) Human Resource Management, Prentice Hall,.
13. Ulrich, D. (1997) Human Resource Champions. Harvard Business School Press, Boston.

#### **4. Преподавателски състав: д-р Иванка Банкова**

#### **5. Методи на преподаване и усвояване на материята:**

В процеса на обучението се използват: концептуалното, проблемното и тезисното поднасяне на лекционния материал; прилагане на активни методи. За усвояване на материята от студентите се използва интерактивен подход – чрез диалог, дискусии, решаване на казуси и разработване на компетентностни модели.

- 5.1. Лекции (2 час на седмица, 15 седмици)
- 5.2. Консултации (конвенционални форми или условия за индивидуални консултации) (2 час на седмица, 15 седмици)
- 5.3. Групови семинари и работни срещи (2 час на седмица, 15 седмици)
- 5.4. Лабораторна работа – НЕ
- 5.5. Проекти и изследователска работа - НЕ

- 5.6. Друга практическа работа – НЕ
- 5.7. Методи за неприсъствено обучение (където е възможно) – НЕ
- 5.8. Други методи: задачи за самостоятелна работа и дискусия (1 час на седмица, 15 седмици)

## 6. Оценяване:

### 6.1. Писмени и устни изпити

За студентите на дистанционно обучение комплексната оценка се формира въз основа на 1) тест, свързан с преподаването на учебното съдържание, 2) разработка на секторен компетентностен модел и 3) адаптиране на компетентностен профил за близка длъжност.

Посочените форми на оценка имат следната максимална „тежест“:

<i>Тест</i>	- 30 %
<i>Разработка секторен компетентностен модел</i>	- 40 %
<i>Адаптиране на компетентностен профил за близка длъжност</i>	<u>- 30 %</u>
	100 %

Крайната оценка по дисциплината се съобщава по време на изпита. Тя се въвежда и в електронен протокол на сайта на ВСУ в „Студентски статус“ (<https://student.vfu.bg:8443/index.jsp>). При получаване на резултатите, студентите могат да поискат разясняване на поставените оценки (по време на изпита, в рамките на предвидените консултации по дисциплината, по e-mail). В случай, че желаят да повишат успеха си, по преценка могат да им бъдат поставени допълнителни задачи. Студентът може да се обърне към преподавателя и на мобилния и на служебния телефон, които са известни чрез електронната поща и сайта на университета.

#### 6.1.1. Конспект

1. Въвеждане в понятието компетенции: компетенция и компетентност.
2. Обзор на световната практика по използване в управлението на персонала на моделите компетенции.
3. Тенденции за развитие на управлението по компетенции в съвременната организация.
4. Структура и съдържание на компетенциите.
5. Видове модели компетенции: корпоративни, мениджърски, професионално – технически.
6. Формиране на корпоративните модели.
7. Речник на компетенциите, принципи на обединяването им в клъстери.
8. Поведенчески индикатори и скала за оценка ефективността на компетенциите в съответствие с нивото на усвоените знания.
9. Ефективни и деструктивни компетенции.
10. Връзка между корпоративните компетенции и профила на конкретната длъжност.
11. Същност и функция на фирмен компетентностен модел. Структура на компетентностен модел.
12. Процес на създаване и етапи на разработка и структуриране на компетентностен модел на фирмено ниво.
13. Същност и функция на секторен компетентностен модел. Структура на секторен модел.
14. Етапи на създаване на секторен компетентностен модел.
15. Компетентностен профил на длъжност - същност, структура и функция.

16. Процес на създаване на фирмен компетентностен профил. Създаване на компетентностна матрица. Верифициране на компетентностния профил.
17. Информационни източници за създаване на компетентностен модел. Мисия, визия и ценности на организацията.
18. Длъжностни характеристики и ролеви профили - основен елемент при събирането на информация.
19. Методика и указания за определяне на ключови длъжности. Стъпки в избора на ключови длъжности.
20. Създаване на компетентностен профил на база секторен компетентностен модел или адаптиране от профил за близка длъжност. Процес на адаптиране на компетентностен профил.

- 6.2. Есета – НЕ
- 6.3. Дипломни работи – НЕ
- 6.4. Проекти или практика – НЕ
- 6.5. Оценяване в процеса на обучение – НЕ
- 6.6. Други форми – НЕ

7. **Речник:** компетенции, компетентност, модели на компетенции, рамка на компетенциите, компетентностен профил, секторен компетентностен модел, фирмен компетентностен профил, адаптиране на компетентностен профил.

**Разработил програмата:**

**д-р Иванка Банкова**

Учебната програма е приета на заседание на Катедра „Администрация, управление и политически науки” с протокол № 3/ 25.10.2017 г.