

Образец № 6

Наименование на участника:	Сдружение „Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес“
Седалище по регистрация:	Гр. София, ул. Алабин 16-20
IBAN, BIC:	IBAN: BG61STSA93000021609234, BIC: STSABGSF
ЕИК/ БУЛСТАТ:	831391124
Точен адрес за кореспонденция:	Р България, гр. София, п.к. 1000, ул. Алабин 16-20
Телефонен номер:	+359 2 980 38 53/+359 888 924 185
Факс номер:	+359 2 987 26 04
Лице за контакти:	Жечко Димитров Петров
E-mail:	bic@bia-bg.com

ТЕХНИЧЕСКО ПРЕДЛОЖЕНИЕ

за участие в процедура на договаряне без предварително обявление за възлагане на обществена поръчка с предмет: „Разширяване на капацитета и обхвата на Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence“

ДО: МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

С настоящото Ви представяме нашето техническо предложение за изпълнение на обявената от Вас процедура на договаряне без предварително обявление за възлагане на обществена поръчка с предмет „Разширяване на капацитета и обхвата на Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence“ по проект BG05M9OP001-1.013-0001-C01 „Развитие на националната система за оценка на компетенциите – MyCompetence“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020“.

В съответствие с изискванията на Техническата спецификация на Възложителя предлагаме:

I. Предложение на участника за изпълнението на обществената поръчка:
А. Дейности и етапи

Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес (БСК) предлага да изпълни следните дейности и етапи:

Дейност 1 - Разширяване на капацитета и обхвата на Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence и прилежащата инфраструктура

Изпълнението на дейността включва следните етапи:

Етап 1: Учредяване на секторни консултативни съвети (СКС) в следните 5 икономически сектора:

- сектор „Преработваща промишленост“, дейност „Производство на части и принадлежности за автомобили“;
- сектор „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“, дейност „Производство, пренос и разпределение на електрическа енергия“;
- сектор „Добивна промишленост“;
- сектор „Преработваща промишленост“, дейност „Производство на почистващи, миещи, тоалетни и козметични препарати“ (козметичен и парфюмерен бранш);
- сектор „Строителство“ (с изключение на „Довършителни строителни дейности“).

Етап 2: Разработване и внедряване на е-инструменти и среда за анализ и одит на длъжности и работни места, като основа за разработване на секторни компетентностни модели (СКМ) в новите 5 (пет) сектора, чрез:

- проучване и анализ на добри практики за анализ и одит на длъжностите в български и чуждестранни предприятия;
- разработване на концепция и техническа спецификация за проектиране на е-модул „Инструменти за анализ и одит на длъжности и работни места“ към Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence;
- разработване на нов софтуерен компонент към MyCompetence за анализ и одит на длъжности и работни места;
- разработване на методически указания за работа с е-модул „Инструменти за анализ и одит на длъжности и работни места“;
- тестване и апробиране на модула в не по-малко от 20 (двадесет) пилотни предприятия;
- окончателно прецизиране на новия компонент на системата (MyCompetence) – подобряване на функционалностите на компонента в съответствие с получената обратна връзка от апробирането на модула;
- идентифициране и утвърждаване на ключовите длъжности в новите 5 (пет) икономически сектора.

Етап 3: Разработване, тестване и утвърждаване на секторни компетентностни модели на 20 (двадесет) ключови длъжности в посочените пет икономически сектора, включително:

- разработване на методически указания за създаване, тестване и въвеждане на СКМ и компетентностни модели на ключовите длъжности;
- идентифициране на ключовите длъжности в секторите чрез онлайн експертно проучване по метода Делфи;
- идентифициране, класифициране и описание на знанията, уменията и компетенциите, водещи до успешно представяне на ключовите длъжности;
- разработване на дизайн на прототипите на СКМ и формуляри за въвеждане на данните;
- тестване и утвърждаване от СКС на новите СКМ, дигитална обработка на данните и предоставяне в MyCompetence на готовите СКМ за публично ползване.

Разработените секторни компетентностни модели (СКМ) ще бъдат утвърдени от учредените секторни консултативни съвети (СКС) и Националният съвет за оценка на компетенциите (НСОК), под общото методическо ръководство и координация на дейностите от Националния център за оценка на компетенциите (НЦОК) към Българска стопанска камара.

Новите секторни компетентностни модели ще бъдат представени публично на събитие, организирано от Изпълнителя и за негова сметка, с участието на не по-малко от 80 представители на целевите групи, в т.ч. на образователни институции, подготвящи специалисти за петте икономически сектора.

Етап 4: Разработване, тестване, валидиране и апробиране на нови е-инструменти за оценка на компетенциите и е-обучения за развитие на преносими и специфични компетенции, включени в секторните компетентностни модели.

Етапът включва:

- разработване на методически указания за създаване и тестване на най-малко 5 (пет) е-инструмента за оценка на компетенции, в съответствие с обхванатите в 25 сектора рамки от компетенции;
- разработване на методически указания за създаване и тестване на най-малко 7 (седем) е-обучения по преносими и специфични компетенции, включени в СКМ;
- определяне на темите на е-обученията и обхвата на е-инструментите за оценка на компетенциите;
- разработване на концепция и технически изисквания за прилагане на е-обучения и е-инструменти за оценка на компетенциите във виртуална среда;
- разработване и дигитална обработка на съдържанието на новите е-инструменти за оценка на компетенциите и е-обучения;
- тестване и валидиране на създадените инструменти за оценка на компетенции и е-обучения в 50 пилотни предприятия (по 2 предприятия във всеки от 25-те сектора);
- разработване на окончателна версия на новите е-инструменти за оценка на компетенциите и е-обучения с отразяване на резултатите от тестването и валидирането и предоставяне на създадените инструменти за оценка и обучението в MyCompetence за публично ползване.

Очаквани резултати от дейност 1:

Етап 1:

- Разширена инфраструктура на MyCompetence чрез учредени секторни консултативни съвети в 5-те икономически сектора - сектор „Преработваща промишленост“, дейност „Производство на части и принадлежности за автомобили“; сектор „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“, дейност „Производство, пренос и разпределение на електрическа енергия“; сектор „Добивна промишленост“; сектор „Преработваща промишленост“, дейност „Производство на почистващи, миещи, тоалетни и козметични препарати“ (козметичен и парфюмерен бранш); сектор „Строителство“ (с изключение на „Довършителни строителни дейности“). Чрез учредяването на нови СКС следва да се развие партньорската мрежа в рамките на Националната референтна мрежа и да се създадат условия за ефективно функциониране, поддръжка, развитие и устойчивост на Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence.

Етап 2:

- Разработени е-инструменти и среда за анализ и одит на длъжности и работни места в MyCompetence;
- Внедрени и апробирани нови инструменти и среда за анализ и одит на длъжности и работни места във всички 25 сектора, включени в MyCompetence;
- Проведено проучване и идентифицирани ключови длъжности в 5-те нови икономически сектора.

Етап 3:

- Разработени и тествани СКМ на 20 ключови длъжности в 5-те нови икономически сектора;
- Утвърдени от СКС и Националния съвет за оценка на компетенциите (НСОК) компетентностни модели на 20 ключови длъжности в 5-те ключови икономически сектора;
- Дигитално обработени и качени в MyCompetence за публично ползване СКМ на 20 ключови длъжности от 5-те икономически сектора.

Етап 4:

- Разработени най-малко 5 (пет) инструмента (тестове) за оценка на компетенции в съответствие с потребностите на утвърдените 25 сектора, обхванати в MyCompetence;
- Тествани и валидирани 5 (пет) инструмента за оценка на компетенции в 25-те сектора, обхванати в MyCompetence. Резултатите от тестването и валидирането се представят в доклад, изготвен от Изпълнителя;
- Разработени най-малко 7 (седем) електронни обучения по преносими и специфични компетенции, включени в секторни компетентностни модели;
- Тествани и апробирани 7 (седем) електронни обучения в 25 пилотни предприятия от 25-те сектора, обхванати в MyCompetence.

Дейност 2 - Актуализиране на разработените и утвърдени в периода 2010-2015 г. секторни компетентностни модели в първите 20 икономически сектора, обхванати от MyCompetence, в съответствие с динамиката в развитието на пазара на труда

Изпълнението на дейността включва следните етапи:

Етап 1: Оценка на валидността и актуалността на разработените и утвърдени в периода 2010-2015 г. секторни компетентностни модели в 20-те икономически сектора, обхванати от MyCompetence, в съответствие с динамиката в развитието на пазара на труда.

Оценката включва:

- диагностика на промените в бизнес стратегията и процесите в 20-те икономически сектора и идентифициране на нови, ключови за тяхното реализиране длъжности;
- оценка на степента на валидност и актуалност на създадените компетентностни модели на ключовите за секторите длъжности спрямо промените;
- идентифициране и описание на нови, критично важни за стратегическото развитие на икономическите сектори компетенции на работната сила.

Чрез провеждане на онлайн проучвания, експертизи на документация и пилотни интервюта с представители на мениджъри и лица, заемащи ключовите длъжности, включени в секторните модели:

- ще бъде направен анализ на промените във вътрешната и външна среда на пилотните предприятия от 20-те икономически сектора и свързаните с това промени в стратегията и изискванията към човешкия капитал;
- ще бъдат идентифицирани и описани новите изисквания към компетенциите на работната сила в посочените 20 сектора;
- ще се извърши оценка на ефективността на секторните компетентностни модели и съпоставяне на тяхното съдържание с потребностите и изискванията от нови умения на работната сила.

Етап 2: Таксономия и осигуряване на съпоставимост на информацията в MyCompetence

Дейността ще подпомогне процеса по актуализиране на разработените и утвърдени в периода 2010-2015 г. секторни компетентностни модели в 20-те икономически сектора, обхванати от MyCompetence, в съответствие с динамиката в развитието на икономическите сектори, пазара на труда и изискванията към уменията на работната сила, и включва:

- Осигуряване на съпоставимост на информацията в MyCompetence с ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations);
- Осигуряване на съпоставимост на информацията в MyCompetence с Европейската квалификационна рамка (Националната квалификационна рамка);
- Разработване на каталог на компетенциите по професии (на ниво единични групи от Националната класификация на професиите и длъжностите, 2011 г.);
- Разработване на Национален класификатор на компетенциите - онлайн списък на компетенциите, използвани в Република България, който ги структурира и подрежда в отделни категории, в зависимост от определени признаци – тип, азбучен ред, клъстер, област. Класификаторът има за цел да въведе семантичен стандарт, единна терминология и съвместимост в структурирането и обмяна на данни, относно компетенциите на работната сила, търсени на пазара на труда;
- Разработване на речник на генерични компетенции - електронна библиотека от компетенции, която подпомага идентифицирането, дизайна и генерирането на най-важните за организацията компетенции, които се използват в процеса на разработване на компетентностен модел. Речникът ще съдържа наименование, дефиниции на компетенциите, включени в него, структурирани по азбучен ред и професионални области и кратко описание на поведението, илюстриращи владение и проявлението на съответната компетенция в практиката.
- Разработване на речник на понятията в компетентностно базирания мениджмънт - електронен речник с дефиниции и кратко описание на основни и специфични термини и понятия, използвани в компетентностно базираното управление на човешките ресурси. Понятията и термините ще са структурирани в азбучен ред на български език, като за всяко от тях ще бъде включено и съответното наименование на английски език.
- Разработване на електронни класификатори, като за целта се използват софтуерни инструменти за корелация и интегриране на база данни;
- Осъществяване на експертно проучване на приложимостта на европейските стандарти за компетентност на българския пазар на труда.

Етап 3: Обновяване съдържанието на секторните компетентностни модели чрез:

- Разработване на не по-малко от 30 (тридесет) компетентностни модела на идентифицираните нови ключови длъжности за 20-те икономически сектора;
- Актуализиране на 300 (триста) компетентностни модела в 20-те икономически сектора, което включва:
 - обновяване съдържанието на компетентностните модели на ключовите за секторите длъжности в съответствие с новите изисквания, в т.ч. описание на длъжности, дефиниции на компетенции и описания на поведенчески индикатори, описания на инструменти за оценка и пътища за развитие на включените в моделите компетенции;
 - интегриране в компетентностните модели на нови, критично важни компетенции и поведенчески индикатори, измерващи степента на тяхното владение.
 - създаване на електронен пул (модул за анкетиране на база създаден СКМ), включващ набор от електронни инструменти за тестване, верифициране и актуализиране на секторните компетентностни модели;
 - утвърждаване на актуализираните секторни модели от секторните консултативни съвети и Националния съвет за оценка на компетенциите.

Очаквани резултати от дейност 2

Етап 1:

- Изготвени доклади с анализ на промените в бизнес стратегията и процесите – 20 броя;
- Изготвени доклади-предложения за идентифициране на новите ключови длъжности – не по-малко от 50 броя (20 в новите 5 сектора и не по-малко от 30 - в 20-те сектора, обхванати от MyCompetence в периода 2010-2015г.);
- Изготвени доклади с резултатите от оценката на степента на валидност и актуалност на създадените СКМ на ключовите за сектора длъжности, спрямо промените – 20 броя;
- Описани не по-малко от 60 критично важни „рамки от компетенции“.

Етап 2:

- Разработен софтуерен модул за структуриране и съпоставяне на информацията в MyCompetence и ESCO;
- Разработен софтуерен модул за структуриране и съпоставяне на информацията в MyCompetence и EQF (НКР);
- Разработен електронен каталог на компетенциите по професии;
- Разработен електронен национален класификатор на компетенциите;
- Разработен електронен речник на генерични компетенции;
- Разработен електронен речник на понятията в компетентностно базираният мениджмънт.

Етап 3:

- Идентифицирани не по-малко от 20 нови ключови длъжности, които са критично важни за стратегическото развитие на икономическите сектори в съответствие с динамиката в измененията на процесите чрез използване на метода Делфи, съчетан с методиката на MyCompetence за определяне на ключови длъжности;

- Обновено съдържание на компетентностните модели на ключовите за секторите длъжности в съответствие с новите изисквания, в т.ч. описание на длъжности, дефиниции на компетенции и описания на поведенчески индикатори, описания на инструменти за оценка и пътища за развитие на включените в моделите компетенции;
- Интегрирани в компетентностните модели нови, важни компетенции и поведенчески индикатори, измерващи степента на тяхното владение;
- Разработен софтуерен модул към MyCompetence за тестване, валидиране и актуализиране на секторните компетентностни модели.
- Разработени и валидирани не по-малко от 30 компетентностни модела на идентифицираните 20 нови ключови длъжности заедно с 10 ключови длъжности, идентифицирани в периода 2010-2015 г. за 20-те сектора - Машиностроене; Химическа промишленост; Електротехника; Електроника; Електромобили; Металургия; Специализирано строителство; Информационни технологии; Мехатроника; Мебелна промишленост; Туризм; Месопреработване; Млечна промишленост; Производство на безалкохолни напитки; Консервна промишленост; Охрана и сигурност; Транспорт и логистика; Търговия на едро; Търговия на дребно; Фасилити мениджмънт;
- Актуализирани и обновени 300 компетентностни модела на ключови длъжности за 20-те сектора;
- Създаден и валидиран електронен пул за тестване и актуализиране на секторните компетентностни модели;
- Проведени най-малко 20 заседания на секторните консултативни съвети и едно заседание на Националния съвет за оценка на компетенциите.

Дейност 3 - Разработване на електронен модул за анализ и оценка на потребностите и ефекта от обучение на работната сила в предприятията като елемент от Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence

Дейността ще повиши ефективността в планирането на обучения и измерване на ползите и добавената стойност от инвестициите в развитието на работната сила в предприятията.

Етап 1: Разработване на електронен модул за анализ и оценка на потребностите и ефекта от обучение на работната сила в предприятията.

За целите на разработването на електронния модул за анализ и оценка на потребностите и ефекта от обучение на работната сила в предприятията ще бъдат осъществени следните дейности:

- провеждане на проучване на добри практики (български и чуждестранни) на подходите при оценка на потребностите и измерване на ефекта от обучение на човешките ресурси;
- изготвяне на концепция и техническа спецификация за разработване на електронен модул за анализ и оценка на потребностите и ефекта от обучение на работната сила в предприятията като функционален компонент на MyCompetence;
- разработване на електронен модул за анализ и оценка на потребностите и ефекта от обучение на работната сила в предприятията в съответствие с концепцията и спецификацията и инсталиране на модула като функционален компонент на MyCompetence;

- изготвяне на методически указания за работа с модула.

Етап 2: Внедряване, валидиране и апробиране на електронния модул, в т.ч.:

- Пилотно прилагане функционалностите на електронния модул чрез отдалечен достъп до системата в 10 (десет) предприятия от всеки от 5-те нови икономически сектора;
- Апробиране и валидиране на разработения електронен модул в 20-те икономически сектора, включени в MyCompetence през периода 2010-2015 г.

Във връзка с внедряването, апробирането и валидирането на електронния модул ще се тества приложимостта на модула и ще се анализира обратната връзка от потребителите на MyCompetence, участващи в процеса. За целта:

- модулет пилотно ще се внедри в практиката на 50 предприятия от петте нови икономически сектора (в 10 пилотни предприятия от всеки сектор, посочени в Приложение 1 на техническата спецификация към документация от обществената поръчка) и ще се проведе обучение и консултиране на не по-малко от 50 специалисти от предприятията, тестващи модула. При обективна необходимост за промяна на някое от посочените предприятия, Изпълнителят ще информира незабавно Възложителя, който определя ново предприятие в съответния сектор;
- модулет ще се валидира и апробира в не по-малко от 20 предприятия от останалите 20 сектора, включени в MyCompetence;
- ще се проведат обучения на не по-малко от 20 специалисти (не по-малко от един специалист от всеки от 20-те сектора);
- модулет пилотно ще се тества и внедри в не по-малко от 20 предприятия (минимум в едно предприятие от всеки сектор);
- ще се обобщи и анализира информацията от обратната връзка с потребителите с цел прецизиране на модула и осигуряване на публичен достъп до него в MyCompetence.

Резултати от изпълнението на Дейност 3:

Етап 1:

- Разработен електронен модул за анализ и оценка на потребностите от обучение на работната сила в предприятията.

Етап 2:

- Проведени обучения за работа с модула на не по-малко от 50 специалисти от новите 5 сектора, обхванати от MyCompetence;
- Проведени обучения за работа с модула на не по-малко от 20 специалисти от 20-те сектора, включени в MyCompetence през периода 2010-2015 г.;
- Електронен модул, внедрен в 10 пилотни предприятия от всеки от 5-те нови икономически сектора;
- Апробиран и валидиран електронен модул в 20 пилотни предприятия от първите 20 икономически сектора, обхванати от MyCompetence.

Б. Допълнителни изисквания, според техническото задание за възлагане на обществена поръчка с предмет: „Разширяване на капацитета и обхвата на националната система за оценка на компетенциите MyCompetence“

При изпълнение на настоящата обществена поръчка, Българска стопанска камара ще се съобрази в рамките на договора със следните допълнителни изисквания:

1. Общи изисквания към изпълнението на обществената поръчка

Изпълнителят ще спазва всички нормативни изисквания по отношение на дейността на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и електронното управление в Република България.

2. Общи организационни принципи

Изпълнителят ще спазва утвърдените хоризонтални и вертикални принципи на организация на изпълнението на предмета на обществената поръчка за гарантирано постигане на желаните резултати от проекта, така че да се покрие пълният набор от компетенции и ноу-хау, необходими за изпълнение на предмета на поръчката, а също така да се гарантира и достатъчно ниво на ангажираност с изпълнението и проблемите на проекта:

- Хоризонталният принцип предполага ангажиране на специалисти от различни професионални направления, вкл. управление на човешките ресурси, пазар на труда, обучение и развитие, психология, информационни системи и др., така че да се покрие пълният набор от компетенции и ноу-хау по предмета на проекта и същевременно екипът да усвои новите разработки на достатъчно ранен етап, така че да е в състояние пълноценно да ги използва и развива и след приключване на проекта;
- Вертикалният принцип включва участие на експерти и представители на различните управленски нива, така че управленският екип да покрива както експертните области, необходими за правилното и качествено изпълнение на проекта, така и управленски и организационни умения и възможности за осъществяване на политики във връзка с изпълнението на проекта. Чрез участието, както на ръководители на звена в МТСП, така и на ръководители на предприятия и средни и висши училища – ползватели на резултатите от проекта, ще се гарантира достатъчно ниво на ангажираност на институциите с проекта.

3. Управление на проекта

Методологията за управлението на договора по настоящата поръчка съответства на спецификата, обхвата и обема на дейностите, които ще бъдат извършени и отразяват дългогодишния опит на екипа за управление на проекти в БСК. Чрез управлението на проекта ще се осигури:

- координиране на усилията на експертите от страна на Изпълнителя и Възложителя и осигуряване на висока степен на взаимодействие между членовете на проектния екип;
- оптимално и ефективно използване на ресурсите;
- текущ контрол по изпълнението на проектните дейности;

- своевременно разпространяване на необходимата информация до всички участници в проекта;
- идентифициране на промени и осигуряване на техните анализ и координация;
- осигуряване на качеството и полагане на усилия за непрекъснато подобряване на работата за удовлетворяване на изискванията на участниците в проекта.

Управление на реализацията на дейностите:

В началото на изпълнение на договора ще бъде определен екип за управление на дейностите, който ще включва следните позиции:

- ръководител на проекта,
- координатор на проекта,
- финансист на проекта,
- оперативен счетоводител и
- технически сътрудник.

Разпределение на предложените участници в екипа за управление на поръчката по роли:

- ръководител на проекта – отговаря за цялостното управление и координиране на проекта,
- двама ключови експерти в областта на ЧР – отговарят за методическото и експертно изпълнение на дейностите, които се отнасят до разработване и актуализиране на компетентностни модели в дейност 1, 2 и до експертна дейност в областта на човешките ресурси в дейност 3;
- двама ключови експерти в областта на ИТ – отговарят за методическото и експертно изпълнение на дейностите, които се отнасят до разработване на софтуер;
- координатор на проекта - отговаря за координиране на дейностите по проекта и за вътрешната и външна комуникация
- финансист на проекта – отговаря за финансовото управление на проекта,
- оперативен счетоводител - отговаря за оперативното счетоводство
- технически сътрудник – отговаря за архивирането на документацията;

Разпределението на участниците в екипа за управление на проекта по график е идентично на разпределението на дейностите, за които те ще отговарят в приложения график на дейности в раздел II на настоящата оферта.

Екипът ще се събере на работна среща, на която ще се набележат първите организационни стъпки:

- ще се актуализира (ако е необходимо) общият график на дейностите (описан в раздел II на настоящата оферта, напълно съобразен с изискванията на Възложителя)
- ще се одобри детайлен график на дейностите за първите шест месеца от изпълнението на договора,
- ще се дефинират и обсъдят ролята и отговорностите на всеки един от членовете на екипа.

Детайлният график на дейностите ще съдържа следната информация:

- описание и дефиниция на подейностите,

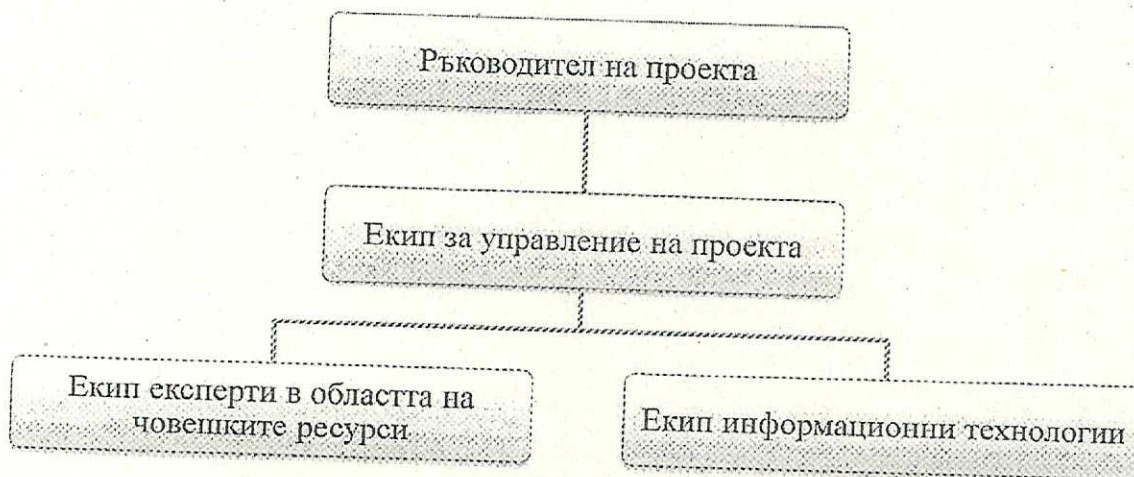


- описание и дефиниция на продуктите и резултатите от изпълнението на всяка поддейност,
- описание на взаимозависимостите между поддейностите (ако има такива),
- описание на продължителността на всяка поддейност,
- описание на необходимите ресурси за изпълнението на всяка поддейност.

Детайлният график на дейностите ще бъде представен и на първата среща между екипите на Изпълнителя и Възложителя.

Въз основа на детайлния график ще се разработват индивидуални технически задания, които обхващат по една поддейност, в които се прави подробно описание на задачите и разпределението им в рамките на избраните екипи. За всяка поддейност се определя ръководител на екип, който носи отговорност за изпълнението на дейността в определения срок и качество. Заданията ще се утвърждават от Ръководството на БСК.

Структура на екипа на Изпълнителя:



Начин на взаимодействие между членовете на екипа на Изпълнителя

Ръководителят на проекта управлява процесите по изпълнение на договора съвместно с екипа за управление на проекта като пряко дефинира и разпределя задачите на ежедневна база на екипа за управление на проекта и на ръководителите на отделните поддейности в рамките на договора.

Ръководителите на поддейности дават индивидуалните задачи на експертите в своите екипи и контролират тяхното изпълнение.

Ръководителят на проекта има водеща роля в дефинирането и одобрението на длъжностните характеристики на членовете на екипа по управление на проекта и на експертите, наети по проекта. Периодично, Ръководителят на проекта ще докладва пред Ръководството на БСК за напредъка по изпълнението.

Напредъкът по дейностите ще се наблюдава и контролира чрез ежеседмични работни срещи на екипа по проекта.

Връзки за взаимодействие с екипа на Възложителя

Взаимодействието с Възложителя ще се извършва на административно и експертно ниво.

На административно ниво взаимодействието ще бъде осъществявано чрез редовни работни срещи, на които ще се отбелязва постигнатия напредък, предстоящите етапи, както и възникналите проблеми или казуси, които изискват взимане на решение от страна на Възложителя. От страна на Изпълнителя ще бъдат определени лица за контакт, чрез които ще се осъществява комуникацията между Възложител и Изпълнител.

На експертно ниво взаимодействието ще бъде реализирано чрез участие на експерти от екипа на Възложителя в процесите на мониторинг, контрол и одобрение на ключови за проекта етапи, събития и резултати, които имат пряко отношение към реализиране на планираните публични политики и мерки в областта на пазара на труда.

Проектна документация

Доклади за извършените дейности

Всички доклади ще бъдат на български език и ще са придружени с разработените в резултат на изпълнените етапи документи, продукти и други материали. Те ще се представят на Възложителя за одобрение, както следва:

- Встъпителен доклад, съдържащ описание на подробен работен план и актуализиран времеви график за периода на проекта (ако е приложимо), начини на комуникация, отговорни лица и екипи. Встъпителният доклад се предоставя до един месец от подписването на договора и се одобрява от Възложителя.

- Междинни доклади, които ще бъдат представяни при приключване на всяка от дейностите и поддейностите и ще съдържат информация относно общия прогрес по изпълнението им, постигнатите проектни резултати за периода, срещнати проблеми и мерки, предприети за преодоляването им. Всеки междинен доклад следва да бъде одобрен от Възложителя.

- Окончателен доклад, който се представя в края на периода и съдържа описание на изпълнението и постигнатите резултати.

Техническа и експлоатационна документация

Техническата и експлоатационна документация се разработва и представя от Изпълнителя на български език в електронен формат и включва:

- Системен проект (детайлна техническа спецификация), който дефинира обхвата на реализация на софтуерната разработка и документираща изискванията към софтуера;

- Ръководства за потребителя, с указания от тип „стъпка по стъпка“, както за въвеждане на данни от вътрешни потребители на системата - служители на МТСП и АЗ, така и за потребители на публичната информация в Интернет сайта.

- Ръководство за администратора, включващо описание на процедурите по инсталиране, конфигуриране, архивиране, възстановяване и други, необходими за администриране на Системата;

- Детайлно техническа документация за схемата на базата данни, вкл. структури за данни, връзки между таблиците, индекси, съхранени процедури и др.;

- Описание на софтуерните модули, вкл. описание на изходния програмен код и документация за приложните програмни интерфейси (API).

Техническата документация се представя от Изпълнителя при окончателно предаване на информационната система и се актуализира, ако е необходимо, по време на срока на гаранционна поддръжка. При актуализация на техническата и експлоатационната документация, датата на актуализация и основните промени се описват в таблица на версиите, публикувана в началото на документа.

Описание на дейностите по проследяване, контрол и одит на качеството на услугата и на създадената организация за управление на качеството на услугата

Българска стопанска камара използва доказана методология за управление качеството. Организацията притежава валиден сертификат с рег. № A-167-QMS15, който удостоверява съответствието на системата за управление на качеството на организацията с изискванията на ISO 9001:2015 със следния обхват на сертификация: „Проучвания и анализи на пазара на труда и човешкия капитал. Разработване на компетентностни модели и оценка на компетенции. Разработване, внедряване и поддръжка на уеб-сайтове и информационни системи.“

БСК предлага услуги, които чрез въведената система за управление на качеството (СУК) се предоставят винаги в съответствие с предварително определените критерии и изисквания. СУК е разработена чрез използването на процесен подход, който осигурява идентификацията и взаимодействията на процесите в организацията, тяхното управление, текущия контрол, връзките между отделните процеси, взаимодействието между подпроцесите в рамките на един процес. В БСК са обособени три групи процеси: основни, управленски и спомагателни процеси. Основните процеси описват разработването и предоставянето на предлаганите от БСК услуги. Тези процеси създават добавената стойност за организацията и са насочени към изпълнение на изискванията на клиентите. Управленските процеси осъществяват цялостния механизъм на управление на организацията. Те се включват в останалите процеси като осигуряват практическата реализация на политиката и целите по качеството. Спомагателните процеси осигуряват необходимите условия за безпроблемно протичане на основните процеси.

Дейностите по проследяване, контрол и одит на качеството на предлаганата услуга са разработени въз основа на документирани политика и цели по качеството, оперативен наръчник по качеството и документирани процедури и инструкции с подробно описание на изпълнението на дейностите.

За гарантиране на качеството на услугата ръководството на БСК е осигурило:

- функционална работна среда, като изискванията към нея, които имат отношение към качеството на предлаганите услуги са определени в правилник за вътрешния трудов ред и работни инструкции;
- необходимите материални, информационни и финансови ресурси и тяхното управление – хардуер, софтуер, комуникационни системи и транспорт;
- необходимите квалифицирани кадри.

По отношение на компетентността на ангажираните служители, БСК:

- определя необходимата компетентност на лицата работещи под неин контрол, която влияе върху функционирането и ефикасността на системата за управление на качеството;
- осигурява, че тези лица са компетентни на основата на подходящо образование, обучение или опит, въз основа на изискванията записан в длъжностните характеристики;
- съхранява подходяща документирана информация като доказателство за компетентността на избраните служители.

Дейностите по проследяване, контрол и одит на качеството на предлаганата услуга:

- Разработване на план-програма за услугите, който описва процеса на реализация;

Той включва изискванията на Възложителя относно вида на услугите, описание на специфичните параметри, срокове за изпълнение, етапи и фази на реализация.

- Разработване на план за проверка, наблюдение, измервания и анализ на качеството на процесите и резултатите;

Планът включва списък от критерии и изисквания за качеството на процесите и резултатите, методи за оценка на тяхното реализиране, отговорни лица за извършване на проверките, период на извършване на проверките, описание на коригиращи действия, ако се установи нужда.



Процесите на наблюдение, измерване и анализ на извършваните процеси и оценка на резултатите за постигнато съответствие с изискванията на Възложителя се извършват чрез:

- Измерване на стратегическите цели по качеството, отразени в Политиката по качеството на БСК и конкретните цели по качеството, отразени в Плана на целите по качеството;
- Контрол от страната на Ръководството относно спазването на установените административни документи;
- Анализ на данните относно удовлетвореността на Възложителя, която постъпва от тях пряко или косвено;
- Оценка на риска и план за намаляване на риска;

Събираната информация от направените наблюдения, измервания и контрол се обработва от ръководството и се разглежда веднъж месечно на оперативните заседания в точка от дневния ред. Тази информация като фактология служи за основа при вземане на конкретни и адекватни решения, и извеждане на коригиращи и превантивни действия.

Ръководството извършва ефективно и ефикасно измерване, събиране и потвърждаване на наличните данни, за да се осигурява работата на организацията и удовлетвореността на Възложителя.

Посредством тези процеси се постига съответствие на извършваните дейности по планиране, разработване и предлагане на възложените услуги с изискванията и очакванията на Възложителя, както и се гарантира непрекъснатото и постоянното подобряване на системата за управление на качеството на организацията.

В рамките на СУК са разработени следните процедури по качеството:

- Управление на документираната информация;
- Роли, отговорности и правомощия в организацията;
- Човешки Ресурси;
- Управление на процесите, свързани с клиента;
- Вътрешни одити по качеството;
- Управление на несъответствията;
- Коригиращи действия;
- Превантивни действия.

4. Управление на риска

Управлението на риска ще бъде съществена част от цялостния процес на управление на проекта. Чрез описаните по-долу действия ще се цели максимизиране на възможността да се реализират поставените цели и резултати и същевременно да се минимизира възможността от реализиране на негативни събития, които ще повлияят успешното изпълнение на договора.

През времето за изпълнение на проекта Изпълнителят ще следи рисковете, ще оценява тяхното влияние, ще анализира ситуацията и ще идентифицира (евентуално) нови рискове.

В хода на изпълнение на поръчката ще се поддържа актуален списък с рисковете и ще се докладва състоянието на рисковете в отчетите за напредъка по етапи.

Управлението на риска е управленски процес, който Изпълнителят ще реализира чрез следните фази:

- Планиране на действията по управление на рисковете;
- Идентифициране на потенциалните рискове;
- Количествен и качествен анализ на рисковете;

- План за минимизиране на вероятността от реализиране на рисковете;
- Мониторинг и контрол

Предварителен план за минимизиране на вероятността от реализиране на рисковете:

	Риск	Оценка на вероятност ¹	Въздействие ²	Мерки за реакция
1.	Промяна в нормативната уредба, водеща до промяна на ключови компоненти на решението – предмет на разработка на настоящата обществена поръчка;	Ниска	Ниско	Идентифициране на нормативната уредба, която има отношение към дейностите по проекта; Мониторинг на идентифицираната нормативна уредба; Оценка на въздействието на настъпила промяна върху дейностите; Набелязване на мерки за съобразяване на дейностите с настъпилите нормативни промени;
2.	Недобра комуникация между екипите на Възложителя и Изпълнителя по време на аналитичните етапи на проекта;	Много ниска	Много ниска	Методите и начините на комуникация между Възложителя и Изпълнителя ще бъдат разписани в документ, който ще бъде подписан още по време на първата среща. Екипът на Възложителят ще бъде включван в аналитичните етапи на проекта и ще бъде част от крайните изводи
3.	Ненавременно изпълнение на всяко от задълженията от страна на Изпълнителя;	Много ниска	Много високо	Спазването на времевия график на дейностите ще бъде от първостепенно значение за екипа по управление. За тази цел мониторинга върху сроковете ще се извършва на ежедневна база. При

¹ Скалата за оценка на вероятността даден риск да се реализира е следната: много висока, висока, средна, ниска, много ниска вероятност

² Скалата за оценка на въздействието от реализиране на даден риск върху постигане на целите е следната: много високо, високо, средно, ниско, много ниско въздействие

				появил се риск от забавяне ще се набелязват допълнителни мерки като: осигуряване на допълнителен ресурс, отстраняване на възникнали пречки пред екипите, подобряване на вътрешната комуникация
4.	Неправилно и неефективно разпределяне на ресурсите и отговорностите при изпълнението на договора;	Много ниска	Много високо	Разпределянето и осигуряването на необходимите материални, финансови и човешки ресурси ще бъде обект на предварително планиране и последващо текущо наблюдение и контрол. При констатиране на неправилно разпределени отговорности ще бъдат реализирани коригиращи мерки от страна на екипа за управление.
5.	Забавяне при изпълнение на проектите дейности, опасност от неспазване на срока за изпълнение на настоящата поръчка;	Много ниска	Много високо	При констатиране на забавяне на изпълнение на дейностите изпълнителят ще направи анализ на причините и в зависимост от тях ще набележи коригиращи мерки, като: - Увеличаване на човешкия ресурс; - Отстраняване на възникнали технически проблеми; - Други;
6.	Грешки при разработване на функционалностите на системата;	Ниска	Много голямо	Всички функционалности на системата ще преминават през тестов период, през който грешките ще бъдат идентифицирани и отстранявани. При констатиране на грешки ще бъде направен анализ на причините - несъответствие с

				изискванията заложи в Системния проект или непокрита тестови сценарии, ще бъдат набелязани конкретни мерки за отстраняване на несъответствията като: - планиране на преработка или допълнителна софтуерна разработка, - провеждане на допълнителни тестове, - осигуряване на капацитет за свързаност или съхранение на данни - други
7.	Недостатъчна яснота по правната рамка и/или променяща се правна рамка по време на изпълнение на проекта;	Средна	Ниско	Идентични мерки от риск 1.
8.	Липса на задълбоченост при изследването и описанието на бизнес процесите и данните;	Много ниска	Много голямо	Текущ мониторинг на качеството на извършваните експертни изследвания. Навременна коригиране на данните, ако е необходимо;
9.	Неинформиране на Възложителя за всички потенциални проблеми, които биха могли да възникнат в хода на изпълнение на дейностите;	Много ниска	Много голямо	Създаване на процедура за информиране на Възложителя за потенциални проблеми в рамките на редовните срещи на екипите на Възложителя и Изпълнителя.
10.	Риск за администриране на системата след изтичане на периода на гаранционна поддръжка.	Много ниска	Много голямо	Рискът е извън обхвата на потенциално действие от страна на Изпълнителя.