



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ДИГИТАЛЕН МОДЕЛ

„Социално партньорство“ (РАБОТОДАТЕЛИ)

Този **Дигитален модел** е изготвен по Дейност 9 „Модели за партньорство и договаряне“ от проект „Дигитална Подкрепа“ (BG05M9OP001-1.128-0005) по ОП „РЧР“ на КТ „Подкрепа“.

Този Дигитален модел проследява логиката и процедурите за осъществяване на Социално партньорство с включени основни процедури за проучване, внедряване и експлоатация на нови форми, позволяващи осъществяването на Социално партньорство в дигитална среда. Моделът обхваща основни дейности – Информирание и Консултиране, и поддържане на Съвет за социално партньорство – с фокус към работодателите (в т.ч. собственици, инвеститори и планиращи да започнат бизнес), както и към представителите на висшия и средния мениджмънт (в т.ч. управление на персонал и на производствени процеси). Моделът включва и презентация за усвояване на необходимите теоретични знания и практически умения за прилагане на дигитално Социално партньорство от работодателите.

СЪДЪРЖАНИЕ

- Логика
- Процедури
- Модел „Дигитално Социално партньорство“
- Фокус към работодателите
- Фокус към представителите на висшия и средния мениджмънт
- Презентация

ЛОГИКА

Социалното партньорство включва комуникационни задачи (Информирание и Консултиране) и организационни задачи (поддържане на Съвет за социално партньорство). Осъществяването на дължимите комуникационни и организационни задачи в дигитална среда предполага проучване, внедряване и експлоатация на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, както и тяхното актуализиране при необходимост; а така също – проучване внедрителските потребности на целевите групи (в случая – работодатели, както и представителите на висшия и средния мениджмънт) и осъществяване на дължимите въвеждащи и продължаващи обучения за привеждане на квалификацията за ползване на дигитални технологии на дължимото ниво на компетентност. Не на последно място – логиката на модела включва осъществяване на дължимите организационни мерки за практическо прилагане на терен на разработените практики и подходи за Социално партньорство в дигитална среда.

ПРОЦЕДУРИ

Проучване

Проучването на подходящи хардуерни и софтуерни решения за изпълнение на задачите, свързани с Дигиталното Социално партньорство, включват установяване на текущите равнища на науката и техниката, и наличието на пазара на широко разпространени технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство.

Внедряване

Внедряването на избраните технологични решения за решаване на комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство, е предхождано от установяване на състоянието на конкретното предприятие и готовността му да осъществи подобно внедряване; както и от установяване на равнищата на осъществяваното Социално партньорство и актуалните потребности от технологични решения за изпълнение на съответните комуникационни и организационни задачи. Не на последно място, внедряването е предхождано и съпътствано от проучване внедрителските потребности на целевите групи и осъществяване на дължимите въвеждащи и продължаващи обучения за привеждане на квалификацията им в съответствие с изискванията за успешно практическо прилагане на съответните технологични решения за Социално партньорство.

Експлоатация

Експлоатацията на избраните технологични решения за Социално партньорство включва съобразяване с експлоатационите спецификации и правила за ползване на съответните технологични решения за Социално партньорство, и контрол (потребителски, технически, организационен) за правилно функциониране на системите за дигитално Социално партньорство.

Актуализиране

Актуализирането на избраните технологични решения за Социално партньорство е резултат от появата на нови технологични решения, които осигуряват необходими, но недостъпни до този момент възможности; или подобряват значително достъпните до момента възможности за решаване на съответните комуникационните и организационните задачи, свързани със Социалното партньорство; или справяне с несъществуващи (неустановени) по-рано предизвикателства, които биха могли или са от естеството да влошат значително осъществяваните процеси. Редът за осъществяване на актуализация е идентичен на този за първоначално внедряване, като единствената разлика се изразява в предхождащата го оценка на заварените и нововъзникнали технологични възможности, за да се прецени наличието или липсаната на необходимост от извършване на актуализация (вж. по-горе).

МОДЕЛ „Дигитално Социално партньорство“

Информиране

Информирането включва свеждане до вниманието на работодателите на информация, свързана с труда, заетостта и жизненото равнище. Информирането може да бъде осъществено от всички работещи



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

(пряко информиране) или от техни представители, които преди това консолидират свежданата информацията от гледните точки на всички работещи (двустепенно информиране). Процесът по информиране може да бъде осъществен чрез въвеждане на дължимата информация в общодостъпни информационни системи; или чрез интеракция с частни системи, достъпни от съответните работодатели (или представители на мениджмънта). В случай на двустепенно информиране е важно да се осигури пряк контакт с останалите работещите, от които ще се консолидира гледна точка; или контакт с техните частни информационни системи. Важен аспект в процеса по информиране е опазването на корпоративната тайна.

Консултиране

Консултирането включва свеждане до вниманието на информация, свързана с труда, заетостта и жизненото равнище, и получаване на обратна връзка (становище) по отношение на сведената информация. Обратната връзка (становището) се предхожда от информиране на работодателя (пряко или двустепенно) с представяне консолидираните гледни точки на работещите по отношение на сведената информация; от която консолидация произхожда окончателната обратна връзка (становище) в рамките на протичащите консултации с работодателя.

Съвет за социално партньорство

Съветът за социално партньорство е постоянно действаща организационна форма за информиране и консултиране в рамките на съответната представителност и компетентност (напр. комисии / групи по условия на труд). Разглежданата организационна форма включва системи за информиране и консултиране по специфичен профил от компетентности и в рамките на предварително установени (нормативно или договорно) процедури, обезпечаващи законосъобразно, прозрачно и целесъобразно протичане на процесите.

ФОКУС към работодателите

Собственици

Собствениците са лица, които притежават действащ бизнес. За разлика от управителите / директорите / мениджърите на компании, собствениците държат собствеността (или значителни части от нея) и вземат окончателните решения относно съществуването, променянето или прекратяването на бизнеса. Собствениците е важно да получават актуална информация за икономическата среда, в която оперира предприятието, в т.ч. за състоянието на трудовия пазар, от който предприятието може да черпи.

Инвеститори

Инвеститорите са лица, които разполагат с капитали и планират да вложат капиталите (или части от тях) в определен бизнес (вкл. като започнат бизнес; вж. по-долу). Инвеститорите е важно да получат информация за жизнеспособността и рентабилността на определена бизнес идея или действащ бизнес, за да осъществят информирано решение относно своето инвестиционно поведение.

Планиращи да започнат бизнес

Планиращите да започнат бизнес лица или разполагат с капитал, който желаят да инвестират в собствен бизнес (вж. по-горе), или планират да направят първоначално набиране на капитал (чрез натрупване на спестявания (обикновено малък семеен бизнес), продажба на активи, вземане на заем, привличане на партньори или инвеститори), който капитал да бъде инвестиран в съответната бизнес идея. Планиращите е важно да получават актуална информация за икономическата среда, в която оперира предприятието, в т.ч. за състоянието на трудовия пазар, от който бъдещото предприятие може да черпи; а така също – за жизнеспособността и рентабилността на тяхната бизнес идея, за да осъществят информирано решение относно започването на бизнеса.

Фокус към представителите на висшия и средния мениджмънт

Управление на персонал

Представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на персонал трябва да достъпват информационните системи на съответното предприятие, от които да се осведомяват за общото състояние на персонала (вид и брой работници, квалификация, представяне, разходи); а така също – публично достъпни информационни системи за състоянието на трудовия пазар, от които предприятието може да черпи. Това позволява представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на персонал да вземат информирани решения относно удовлетворяването на работещите и в частност – относно техните консолитирани искания, предявени в рамките на Социалното партньорство – в съответствие с целите на работодателя.

Управление на производствени процеси

Представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на производствените процеси трябва да достъпват информационните системи на съответното предприятие, от които да се осведомяват за общото състояние на технологиите (вид и брой машини, технологии, капацитет, суровинни доставки, пазари, разходи); а така също – публично достъпни информационни системи за състоянието на съответния пазар, от който предприятието може да черпи суровини и на който може да предлага своята продукция. Това позволява представителите на висшия и средния мениджмънт в областта на управлението на производствените процеси да вземат информирани решения относно необходимостта от конкретни видове работещи в средносрочен и дългосрочен план – и да подават адекватна информация на работодателя и на висшия мениджмънт в областта на управлението на персонала – за привеждане на личния състав в съответствие с целите на бизнеса.

Презентация

Включва информационни слайдове за представяне на настоящия модел, с цел предизвикване на дискусия и усвояване на отделните компоненти на модела. Целта е работодателите (в т.ч. собственици, инвеститори и планиращи да започнат бизнес), както и представителите на висшия и средния мениджмънт (в т.ч. управление на персонал и на производствени процеси) да придобият теоретични знания и практически умения за прилагане на модела за Социално партньорство на терен, посредством дигитални технологии.