



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

КУРСОВ ПРОЕКТ

Тема: Съставяне на индивидуален план за кариерно развитие

Дисциплина: Управление на кариерата

Изготвил: Венцислав Братухчев, фак. номер: 1269031

Проверил: проф. Маргарита Харизанова

Увод.....	3
1.0 Страница за достъп на Служителя.....	4
2.0 Страница за достъп на Супервайзора.....	5
3.0 Страница за достъп на Ръководителя на Супервайзора.....	6
4.0 Достъп на Служителя/Супервайзора и бутони за команди.....	7
4.1 Бутони за команди.....	7
4.2 Бутони за команди в специални случаи.....	8
6.0 Табулатор за целите.....	9
6.1 Увод.....	9
6.2 Фирмени цели.....	9
6.3 Цели на отдела.....	10
6.4 Цели.....	10
6.4.1 Тегло (Weight).....	10
6.4.2 Постигане на резултати.....	10
6.4.3 Оценка.....	10
6.4.4 Коментар.....	11
6.4.5 Цялостна оценка.....	11
7.0 Табулатор за Основни отговорности.....	11
7.1 Увод.....	12
7.2 Основни отговорности (Critical Tasks).....	12
7.3 Тегло (Weight).....	12
7.4 Постигнати резултати (Achievement Metrics).....	12
7.5 Оценка (Evaluation).....	12
7.6 Цялостна оценка (Overall Evaluation).....	12
8.0 Компетентности (Competencies).....	13
8.1 Увод.....	13
8.2 Лидерски компетентности (Leadership Competencies).....	13
8.3 Оценка на функционални/технически умения (Functional/Technical Skills Evaluation).....	14
8.4 Цялостна оценка на компетентностите (Overall Evaluation).....	14
9. ИГР – Индивидуален План за Развитие (IDP).....	14
9.1 Увод.....	14
9.2 Категория (Category).....	15
9.2.1 Въведи действие за развитие (Development Activity).....	15
9.2.2 Преглед на напредъка (Progress Review).....	15
10.0 Цялостна оценка (Overall Evaluation).....	16
10.1 Цялостна оценка на изпълнението (Overall Performance Evaluation).....	16
10.2 Коментар на Служителя, Супервайзора и Ръководителя на Супервайзора.....	16
10.3 Мобилност, кариера и амбиции.....	17
Заклучение.....	18
Използвана литература.....	19

Увод

Холсим е един от световните лидери в производството на цимент и инертни материали /трошен камък, чакъл и пясък/.

Компанията притежава най-разклонената производствена мрежа в индустрията, включваща предприятия в около 70 държави на всички континенти. В продуктовата гама на компанията влизат и преработени продукти като готови бетонови и асфалтови смеси, както и свързани с тях услуги.

„Диалог” е процес на комуникация и бизнес инструмент, който улеснява разговорите между служителите и ръководството за резултатите от работата. Целта на този процес е целенасочен и съдържателен разговор за очакванията, постиженията и управлението на кариерата на служителя.

В началото на 2006 г. Холсим обявява началото на глобален Проект за усъвършенстване на процеса „Диалог”. Задачата на проекта е „Да обедини добрите практики в Диалог и други методи за управление на ефективността в Групата и да създаде ясен и прост бизнес процес за управление на работата и „Диалог”, като изясни всички свързващи елементи.”

Проектът Електронен Диалог (е-Диалог) стартира на 07 април с решение на Дирекция ЧР в Регион ЕМЕА (за Източна и Централна Европа) с цел да разработи програма в помощ на „Диалог”, отговаряща на очакваните резултати от глобалния Проект за усъвършенстване на процеса „Диалог”, създаване на хармонизирани стандарти и връзки с другите процеси в ЧР.

Проектният екип, заедно с европейски бизнес експерти, определи бизнес спецификациите, отразени в предварителния план за проекта. На основата на тези спецификации беше разработена програмата е-Диалог, която отговаря на всички местни нужди и езикови изисквания.

Ролята на е-Диалог е да подпомага, а не да подменя персоналните дискусии между ръководителя и служителите.

Всеки мениджър / служител:

- познава и разбира фирмените цели и ценности, както и желаните поведенчески прояви и нужната компетентност
- има лични цели, съответстващи на целите на фирмата
- запознат е с основните си сфери на отговорност
- получава постоянно наставничество от своя пряк ръководител
- учи се въз основа на получаваната обратна връзка
- споделя своите стремежи и получава подходящ план за развитие

Всеки Служител и Ръководител може да получи достъп до e-Dialogue чрез Holcim Portal на следния адрес - <https://portal.holcim.com>.

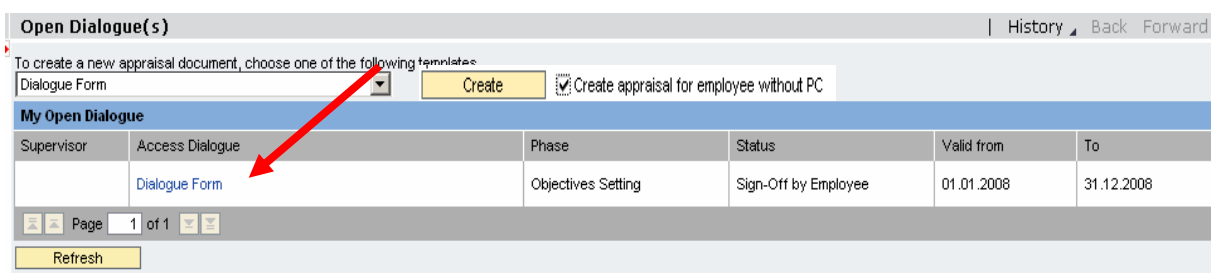
1.0 Страница за достъп на Служителя

Служителят получава достъп до е-Диалог чрез “Employee area” - “My Dialogue” (Моят Диалог) в менюто отляво. В това меню Служителят получава достъп до “Open Dialogue(s)” (Текущия отворен Диалог) и до “Dialogue(s) History” (Историята на Диалозите). В случай, че желаете да промените езика, моля използвайте бутона “Personalize” – User Profile – Modify – Language – от падащия лист изберете „English” или „Български (България) (Bulgaria (Bulgarian))”.



Фиг. 1

След като натиснете “Open Dialogue(s)” или “Dialogue(s) History” в менюто отляво, ще се появи нов екран със списък на Диалози. За да влезете в определена форма за Диалог, изберете „Нова форма на „Диалог”.



Фиг. 2

След като излезете от формуляра, може да се появи списък с оценки. Натиснете “Refresh” (Опресни), за да видите последния статус на оценките.

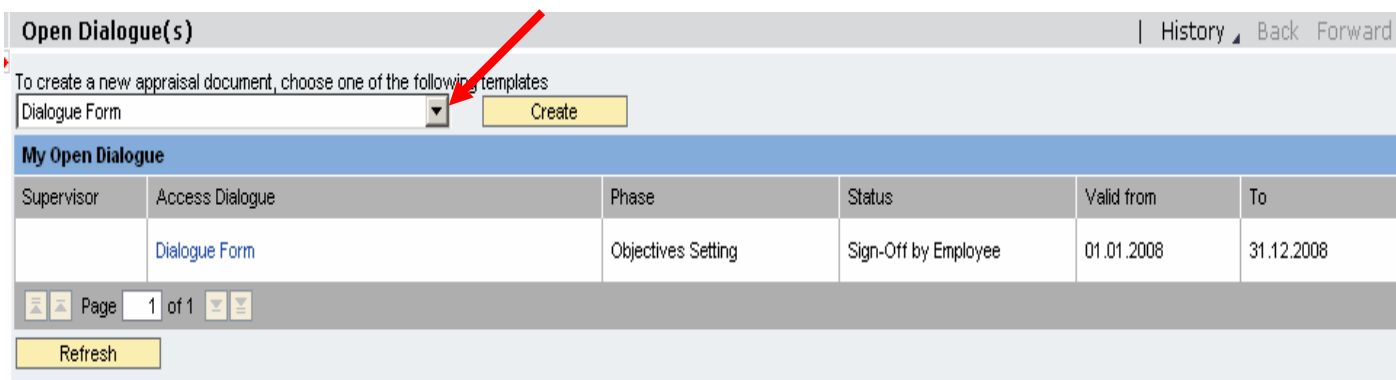
2.0 Страница за достъп на Супервайзора

Ръководителят получава достъп до е-Диалог чрез “My Direct Reports Dialogue(s)” (Диалог/зи/ на мой/и/ пряко подчинен/и/) в менюто отляво. Там получавате достъп до отворените Диалози на своите подчинени, до Историята на Диалозите и до екрана с Целите на отдела.



Фиг. 3

След като натиснете „Отворен/и/ Диалог/зи/” (“Open Dialogue(s)”) или История на Диалог/зи/” (“Dialogue(s) History”), ще се появи нов екран със списък от Диалози. За достъп до определена форма за Диалог, натиснете падащия панел и изберете „Форма на Диалог” (“Dialogue Form”) отдясно на Служителя.



Фиг. 4

В случай, че служителят няма достъп до системата и Супервайзорът прави записите и подписва от името на двамата, поставете отметка на „Създай оценка за служител без личен компютър” („Create appraisal for employee without PC“).