



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002

„Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”

Д-р Милена Ангелова

**Ръководител проект и главен секретар
на АИКБ**

28.09.2018 г.

www.eufunds.bg

Проектът се финансира от Европейския социален фонд
чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014 – 2020 г.“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Основни резултати по Дейност 2

1. Разработени четири пилотни модела за повишаване на привлекателността на професиите в четирите сектора и инструкции за прилагането им.
2. Разработени Стартов мотивационен пакет и Модул за насърчаване на мобилността на работната сила.
3. Разработена Методика за прилагане на менторството и застъпничеството в предприятията.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Насоченост на разработените инструменти

Работодатели

Специалисти по човешки ресурси

Трудови посредници



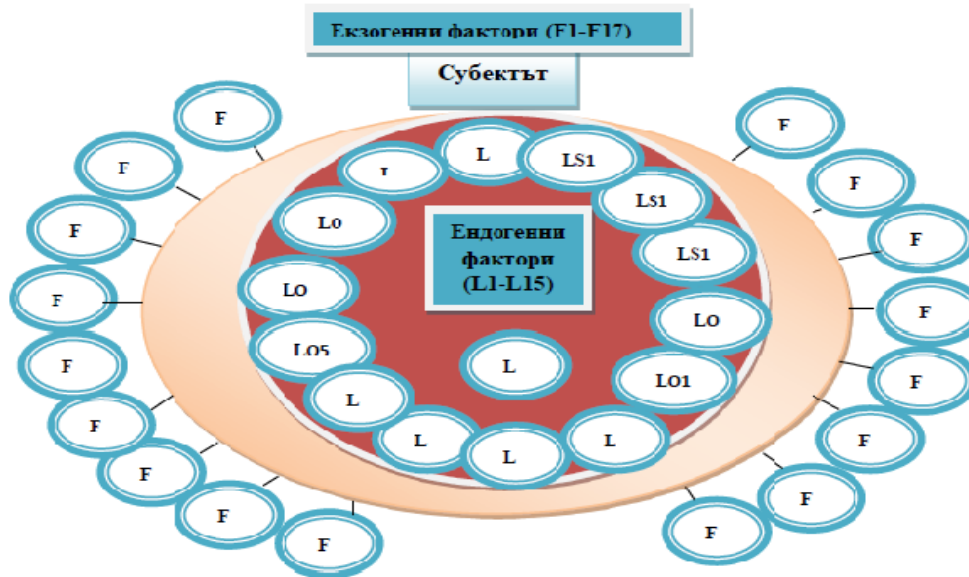
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Мултифакторна теория за привлекателността на професиите

Привлекателността на професиите се интерпретира като съвкупно, сводно свойство на дадено професионално занятие, което е функция от взаимодействието на редица обективни и субективни фактори, които се детерминират и управляват чрез две категории фактори: 1) екзогенни и 2) ендогенни.

- 1) Екзогенни фактори: това е съвкупността от обективни и субективни по своята природа фактори, общото за които е това, че те се явяват външни по отношение на същинската мотивация на индивида за труд и професионална реализация и в този смисъл те са външни и по отношение степента на привлекателност на дадена професия;
- 2) Ендогенни фактори: това е съвкупността от обективни и субективни (в т.ч. социално психологически) по своя характер фактори, които се явяват вътрешни по отношение мотивацията, нагласите и очакванията на индивида.



Фиг. 1. Екзогенни и ендогенни фактори на привлекателността на професиите

Легенда:

ЕКЗОГЕННИ ФАКТОРИ:

F1=съответствие между професия и квалификация
F2=обект и предмет на труда
F3= цел и задачи на труда
F4= средства на труда
F5=резултати от труда
F6=заплащане за положен труд
F7=други монетарни стимули
F8=немонетарни стимули
F9= професионално обучение и тренинги
F10=условия на труда и рискове пред здравето и безопасността
F11=гарантиране на нормална работна седмица
F12=възможност за гъвкаво работно време
F13= възможност за работа от разстояние
F14= близост на работното място до местоживееето
F15=фирмена репутация
F16=налични образователни структури в населеното място
F17= структура на местната икономика

ЕНДОГЕННИ ФАКТОРИ (O-обективни, S-субективни):

LO1=актуалност на професията
LO2=пазарна стойност на резултатите от труда
LO3=социален престиж на професията
LO4=възможност за дръказване и себerealization в обществото
LO5=възможност за самостоятелна и творческа работа
LO6=възможност за развитие на умствените способности и интелекта
LO7=възможност за свободен избор на работодатели или организационни мрежи
LO8= рутинни дейности и липса на промени
LO9= стабилност и сигурност на заетостта
LO10= работа без рискове от прекалена физическа/умствена умора
LO11=технологично насищане на труда
LS12=личностни оценки за възможностите за кариерен растеж
LS13=семеството като фактор
LS14=неформалната среда (приятели, близки) като фактор
LS15=личностни качества, в т.ч. здравословни и професионално важните качества за упражняването на съответната професия

1. Модели за повишаване на привлекателността на професиите

Моделите за всяка една от 16 –те професии следват конкретна структура, която беше приета за подходяща за всички изследвани пилотни браншове *и се основава на две основни под-групи фактори*, които са изведени от Мултифакторната теория и включените в нея ендеогенни и екзогенни фактори.

А. Фактори, произтичащи от образованието/ обучението по конкретната професия:

- Стойността на обучението;
- Престижността на професията;
- Усилията, необходими за завършване на образованието;
- Репутация на учебното заведение;
- Времето, прекарано в обучение;
- Местоположение на учебното заведение.

Б. Фактори, произтичащи от длъжностите, на които се упражнява конкретната професия:

- Трудово възнаграждение;
- Нематериални стимули;
- Перспективи за развитие в рамките на професията;
- Стрес, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия;
- Престижност на професията;
- Работна среда.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

2. Модул за насърчаване на работната сила

Модулът представлява типологизирани насоки и инструкции за практическото прилагане на Рейтинговата система, като показва нагледно какви дейности и мерки биха могли да се предприемат с цел повишаване привлекателността на всяка една от шестнадесетте професии и насърчаване на работната сила за работа по тези професии.

Модулът е изграден от различни по вид стратегии за привличане на квалифицирана работна ръка, като всяка стратегия се основава на една от трите факторни групи или като комбинация от тях.

- **Основни фактори:** това са факторите, имащи над 75 % тежест за привлекателността на съответната професия и чрез които работодателят със сигурност може да си гарантира привличане на работна сила;
- **Подкрепящи фактори:** тези фактори имат относителна тежест между 50 и 75 % и макар да нямат максималната сила на основните фактори, все пак са достатъчно значими, за да се твърди, че тяхното умело прилагане ще увеличи търсенето на работа по професиите в четирите бранша;
- **Допълващи фактори:** това са фактори, имащи значимост под 50 %, т.е. използването на тези фактори може да допълни вече създаден интерес към определена професия, но не може да има детерминиращо, решаващо значение върху избора на дадена професия или на дадено предприятие, което предлага работа по тази професия.

3. Методика за прилагане на менторството и застъпничеството

1. Менторството и застъпничеството са сравнително непознати на предприятията, въпреки че в някои мултинационални компании те се прилагат от години.
2. Разработената Методика представя процедури за прилагане на двата инструмента, като посочва ползите за всички участници в процеса на менторството и застъпничеството.
3. Разработени конкретни формуляри, които могат да се използват от предприятията.

ПОДКРЕПЯЩИ ДЕЙСТВИЯ, ИЗПЪЛНЯВАНИ ОТ АИКБ В ДОПЪЛНЕНИЕ НА ПРЯКОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОЕКТА (1)

1. Направени и приети предложения за **реформи в средното професионално образование**, свързани с изготвянето на годишния план-прием по специалности от професии.
2. **Въвеждане в нормативната уредба на методика** за създаване Списък със специалности от професии, за които има очакван недостиг на пазара на труда.
3. Активно участие в Националната координационна група по дуално образование и даване на конкретни предложения.
4. **По предложение на АИКБ беше създаден неформален съвет към министъра на образованието и науката**, в който участват ръководството на МОН и на представителните организации на работодателите на национално равнище. В съвета се дават и обсъждат предложения свързани с промени в нормативната уредба на професионалното образование и обучение, както и съвместни действия за популяризиране и повишаване на привлекателността на професиите в средното и висшето образование.
5. **АИКБ направи и предложения за цялостна реформа в начина на финансиране на висшето образование**, като даде конкретни предложения за промени в Закона за висшето образование.



ПОДКРЕПЯЩИ ДЕЙСТВИЯ, ИЗПЪЛНЯВАНИ ОТ АИКБ В ДОПЪЛНЕНИЕ НА ПРЯКОТО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОЕКТА (2)

6. На 8 май 2018 г. АИКБ организира с подкрепа на медиите и няколко големи работодатели **кръгла маса на тема „Бизнес и висше образование“**. Участници в кръглата маса бяха вице-премиерът на Република България г-н Валери Симеонов, министърът на образованието и науката, председателите на комисиите по образование и по икономика в Народното събрание, ректори на висши училища, представители на научните среди и работодатели и медии. Всички институции посочиха, че подкрепят направените предложения за реформи от АИКБ и са готови да работят в тази насока.
7. **АИКБ активно участва в различни работни групи към МОН**, в рамките на които се дават предложения за промени в законодателството, обсъждат се различни политически и стратегически документи, които имат отношение към повишаване привлекателността на професионалното образование.
8. На 29 май 2018 г. Екипът за управление на проекта, съвместно с Екипа за изпълнение на проекта проведе **работна среща с представители на асоциирания партньор НАПОО**, в рамките на която разгледаха възможностите и реда за включване на части от **Моделите за повишаване на привлекателността на професиите в Държавните образователни стандарти**, както и използването им в бъдещата работа на Националната агенция.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**БЛАГОДАРЯ ЗА
ВНИМАНИЕТО!**

1527 София, ул. „Тракия“
№15
Email: bica@bica-bg.org
Website: www.bica-bg.org
Телефони: 00359 2/963 37 52
00359 2/963 37 56