



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”

Проф. Емилия Ченгелова

ключов експерт по проекта

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

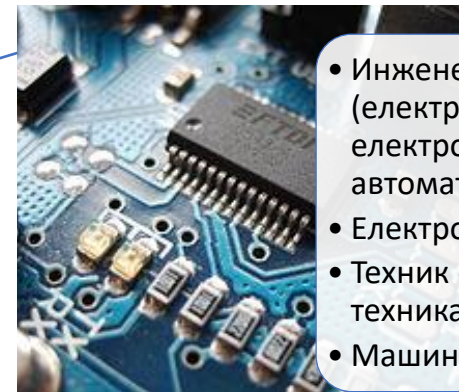
Идентифицирани 16 професии в четирите пилотни бранша – основа за последващи действия и постигане на заложените резултати по проекта

Машиностроене



- Настройчик на машини с ЦПУ;
- Стругар;
- Заварчик;
- Машинен инженер (инженер - конструктор)

Електротехника



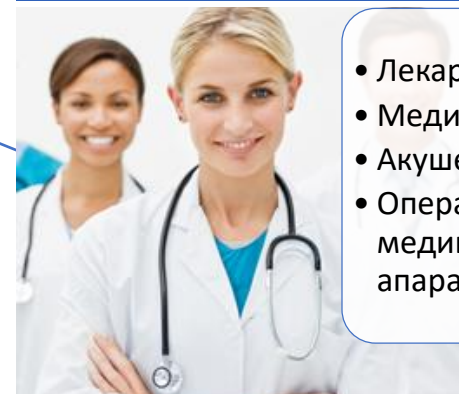
- Инженер (електротехника, електроника и автоматика);
- Електротехник;
- Техник електронна техника;
- Машинен оператор

Транспорт и спедиция



- Агент по спедиция на товари (спедитор);
- Шофьор на товарен/тежкотоварен автомобил;
- Машинист
- Летец - пилот

Здравеопазване



- Лекар;
- Медицинска сестра;
- Акушерка;
- Оператор на медицинска апаратура (лаборант)



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Основни характеристики на Модулите за насърчаване на работната сила



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- 1. Модулите за насърчаване на работната сила в четирите пилотни бранша са разработени като компонент от Под-дейност 2.3. „Разработване на мотивационни пакети, ориентирани към работодателите и търсещи работа лица, младежи до 29 г., безработни, неактивни, които да ги мотивират да изберат определени търсени професии, включително чрез насърчаване на трудовата им мобилност.“**
- 2. Основните характеристики на разработените Модули са:**
 - **За всеки от четирите пилотни бранша е разработен отделен Модул, като са взети предвид спецификата и характерните черти на съответния бранш – характер на труда, сложност и специфика на производствените процеси, изисквания и очаквания към професионално квалификационните характеристики на работната сила;**
 - **Разработените Модули надграждат Стартовите мотивационни пакети, като конкретизират насоките и препоръките и предлагат конкретни идеи и мерки за въздействие на ниво отделно предприятие с оглед повишаване привлекателността на основните професии в бранша и привличането на работна сила към тези професии;**
 - **Модулите имат висока степен на практическа приложимост, тъй като са функция от:**
 - **Проведените в рамките на проекта серия от емпирични проучвания и измервания;**
 - **Отчитат констатациите и препоръките на Стартовите мотивационни пакети;**
 - **Инкорпорират мненията, оценките и препоръките на браншовите експерти.**

Съдържание на Модулите за насърчаване на работната сила

По своето съдържание четирите Модула представляват типологизирани насоки и инструкции за практическото прилагане на Рейтинговата система, като показват 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

Съгласно логиката на проекта, Модулите за насърчаване на работната сила отразяват спецификите на четири целеви групи:

- 1) Работодателите: като търсещи работна сила и задаващи тенденциите;
- 2) Търсещите работа безработни лица;
- 3) Младежите до 29 години;
- 4) Неактивните лица.

Тези четири целеви групи са обект на въздействие на настоящия проект и чрез проектираните действия се цели максимална степен на позитивно мотивиращо въздействие върху тях



Логика на разработване на Модулите за насърчаване на работната сила (1)

- За максимално улеснение на целевите групи на проекта, Модулите са разработени под формата на **алгоритъм за прилагане на Рейтинговата система** - съответно, във всеки Модул е показана примерната последователност на дейностите и мерките, прилагането на които ще насърчи работната сила за избор на професия в четирите пилотни бранша, в зависимост от измерената относителна привлекателност на съответната професия и нейните компоненти;
- **Прилагането на този алгоритъм е препоръчително да се прави след внимателна оценка на спецификата на предприятието и неговите ресурси.** Анализите по настоящия проект потвърждават предходни наши наблюдения, че предприятията в четирите пилотни бранша се различават съществено по своите основни характеристики и упражняваните в тях професии:
 - От една страна, предприятията в четирите бранша имат специфичен предмет на дейност, уникални са от гледна точка на производствените процеси, видимо се различават по големина, по обороти и възвръщаемост на средствата;
 - От друга страна, според браншовата си принадлежност отделните предприятия се отличават и според необходимите им човешки ресурси (като качествени и количествени характеристики) и това е следствие от браншовата специфика.

Логика на разработване на Модулите за насърчаване на работната сила (2)

- Най-общо може да се каже, че всеки Модул е по своята същност **алгоритъм, който обединява съвкупност от инструкции/стратегии за практическото прилагане на Рейтинговата система в съответния бранш и професия;**
- За целта се стъпва на относителните тегла на ендогенните и екзогенните фактори, изчислени според Рейтинговата система и тяхното относително влияние върху привлекателността на съответната професия;
- На тази основа за всяка професия се **формират три групи фактори:**
 - **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.



Логика на разработване на Модулите за насърчаване на работната сила (3)

Разработените четири Модула отчитат спецификата на шестнадесетте основни професии и в максимална степен конкретизират препоръчителните действия за насърчаване на работната сила към тези професии.

За всяка една от шестнадесетте професии се очертава по своему уникална картина, в която са включени **основните, подкрепящите и допълващите фактори:**

- Най-напред е описана **оптималната съвкупност от необходимите фактори, включително и тяхното ранжиране и последователността в тяхното използване**, чрез което се гарантира привличане на работна сила към съответната професия. Това е така нареченият **Оптимален вариант**;
- Предвид различията във финансовите възможности и другите основни характеристики на предприятията, напълно възможно е това, което се очертава като оптимален вариант за създаване на интерес в работната сила, да не е възможно или изгодно за работодателя. Поради това, **за всяка професия се препоръчват и други препоръчителни печеливши стратегии (вариации на Оптималния вариант за дадената професия)**, които също дават реални възможности за насърчаване на работната сила към съответната професия и са съобразени с обективните възможности на работодателя.

Един пример: насърчаване на работна сила за упражняване на професията "Инженер-конструктор", бранш "Машиностроене и металообработване" (1)

- **Оптимален вариант:** Оптималният вариант включва едновременното прилагане на идентифицираните при емпиричните проучвания три вида фактори:
 - **Пет основни фактора, имащи максимално силно влияние върху лицата от интересуващите ни целеви групи:** 1) осигуряване на социални придобивки, 2) възможности за получаване на бонуси и премии, 3) размер на заплатата, 4) осигуряване на продължаващо обучение и допълнителна квалификация и 5) Липса на работа с удължено работно време или в почивни дни;
 - **Други пет фактора с подкрепяща роля:** 1) възможности за работа в голяма българска компания, 2) липса на риск от трудови аварии или рискове за здравето, 3) работа в подходящо оборудвани помещения, 4) възможности за реализация в чужбина и 5) има очаквания за съществено повишаване на доходите от професията;
 - **Три фактора, изпълняващи допълващи функции:** 1) кратко пътуване до работното място, 2) поддържането на професионалното ниво не изисква сериозни разходи и 3) възможности за израстване в йерархията.



Един пример: насърчаване на работна сила за упражняване на професията "Инженер-конструктор", бранш "Машиностроене и металообработване" (2)

Допълнителни варианти:

- Много вероятно е работодателят да няма възможност да приложи целия пакет от описаните по-горе основни, подкрепящи и допълващи фактори. Работодателят ще се съобрази със своите ресурси и възможности и ще избере тази част от факторите, които са по силите му, като поеме риска от това мерките да не окажат в пълна степен очакваните въздействия. Прилагането дори на ограничени мерки със сигурност ще произведе положителен ефект и ще допринесе за привличането и задържането на кадри в дефицитни професии.
- Като изхождаме от тези реалности, в Модула за професията на инженер-конструктора предлагаме други три печеливши стратегии, които са комбинации от посочените общо тринадесет фактора от Оптималния вариант и за които сме преценили, че ако бъдат прилагани, ще създадат висока степен на интерес към професията на инженер-конструктора и ще насърчат свободните ресурси на пазара на труда и по-специално - младите хора до 29 г., търсещите работа лица и неактивните лица да започнат работа като инженер-конструктори.

Един пример: насърчаване на работна сила за упражняване на професията "Инженер-конструктор", бранш "Машиностроене и металообработване" (3)

Допълнителни варианти: всяка стратегия залага на комбинация от няколко ключови влияния, които в своята съвкупност ще доведат до позитивни резултати при привличането на работна сила към професията

А. Печеливша стратегия "Висока КСО, добри условия на труд и кариерно развитие": тази опция за печеливша стратегия за насърчаване на работна сила към избор на професията на инженер-конструктора залага на следните три факторни влияния - 1) гъвкаво използване на КСО-практиките, 2) създаване на добри условия на труд и 3) даване на възможности за кариерно развитие.

С какво стратегията "Висока КСО, добри условия на труд и кариерно развитие" е атрактивна и кое я прави подходяща?

Описаната стратегия заслужава вниманието на работодателя поради това, че включва в своя състав само седем фактора, но те са така подбрани, че:

- Обхващат ключови аспекти от нагласите на инженер-конструкторите и приложени в пакет гарантират спечелването на работна сила за позициите, изискващи професия "Инженер-конструктор";
- В състава на тази стратегия не се включват такива фактори, като размер на работната заплата, респективно размер на социалните осигуровки, както и наличие на възможности за получаване на бонуси и премии. Стратегията е предназначена за работодатели, за които предлагането на конкурентни за бранша заплати би било предизвикателство, но които имат постоянни обороти (поръчки) и биха могли да създават постоянна заетост на инженер-конструкторите.



Един пример: насърчаване на работна сила за упражняване на професията "Инженер-конструктор" (бранш "Машиностроене и металообработване") (3)

Другите две допълнителни стратегии:

Б. Препоръчителна стратегия "Възможности за професионално и кариерно израстване и постепенно повишаване на доходите": стратегията е атрактивна с това, че включва само четири фактора, което е значително улеснение за работодателя от финансова и ресурсна гледна точка. В същото време, стратегията залага на четири ключови нагласи от психологията на инженер-конструкторите и гарантира, че ако тези нагласи бъдат адекватно адресирани, това ще гарантира успешно привличане на млади хора, търсещи работа безработни и неактивни лица към професията на инженер-конструктора;

В. препоръчителна стратегия "Конкурентно заплащане, добри условия на труд и висок професионализъм": тази стратегия включва четири фактора, но в нея акцентите са ключови - конкурентното заплащане, здравословната работна среда и постоянни грижи за израстването на инженер-конструкторите. Тази стратегия би могла да се прилага от проспериращи машиностроителни предприятия, но също така и от средно големи предприятия, които имат възможност да поддържат висок стандарт на ключови за производството работници, каквито са инженер-конструкторите. На пръв поглед нейното прилагане изглежда скъпо, но то е много по-икономично, в сравнение с оптималния вариант, включващ тринадесет фактора, и по-икономично, в сравнение със стратегията за висока КСО, тъй като прилагането на КСО-практиките също изисква немалки финансови ресурси.

Същата логика е използвана и спрямо другите професии в четирите бранша

По същата логика за основните шестнадесет професии в четирите бранша са разработени Оптимален вариант и Допълнителни печеливши стратегии.

- **Базисното условие за успешното прилагане на Оптималния вариант** е описаните фактори от трите групи (основни, подкрепящи и допълващи) да бъдат приложени в техния пълен обем, т. е. не бива да се допуска един или повече фактори да се пренебрегват, тъй като за тяхното прилагане липсват ресурси или моментът се преценява като неподходящ. Може да се изберат по-икономични варианти на прилагане, но задължително е всички фактори да действат в комбинация. Преди да се пристъпи към прилагането на комбинацията от насърчаващи фактори, работодателят трябва да се запознае внимателно с предложените фактори и ясно да прецени дали предприятието, което ръководи, има ресурсите и възможностите, за да приложи и използва потенциала на пълната комбинация от фактори;
- **Допълнителните препоръчителни стратегии** са изградени от силно редуциран брой фактори, което в сравнение с оптималния вариант ги прави по-икономични и по-лесни за прилагане. Всяка от трите стратегии има своите предимства, но за да бъде приложена е необходимо предприятието да отговаря на определени условия. Например, някоя стратегия може да е идеална за малките предприятия, защото активира нагласи, не изискващи особено големи инвестиции от страна на работодателя. Друга стратегия е предназначена предимно за големи предприятия, които работят в нови или силно дигитализирани области и които могат да използват този факт като свой плюс. Трета стратегия би заинтересувала средните и големите предприятия, отворени към социалната отговорност и можещи да си позволят инвестиции в КСО-практики, но също така имащи стабилна и добре балансирана политика за плавно разгръщане на производството, разширяване на обема на работа и привличането на нови човешки ресурси.



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