



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**Pril20.4**  
**Д5А3**

# **РЪКОВОДСТВО**

## **за внедряване на**

### **корпоративната социална отговорност**

### **в пилотните браншове**

ДОКУМЕНТ към Д5А3 по

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”

**София, октомври 2017 г.**

<https://www.eufunds.bg/>

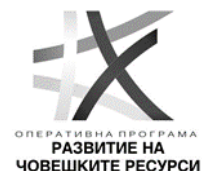
Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



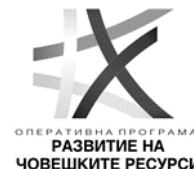
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## СЪДЪРЖАНИЕ:

<b>1. НЕОБЯТНИЯТ ПОТЕНЦИАЛ НА КСО ПРАКТИКИТЕ</b> .....	<b>3</b>
<b>2. КАК ЧРЕЗ КСО ПРАКТИКИ ДА ПРИВЛИЧАМЕ МЛАДИ СПЕЦИАЛИСТИ ЗА ПРОФЕСИИТЕ В ЧЕТИРИТЕ БРАНША?</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Практики за правилен избор на кариера</b> .....	<b>8</b>
2.1.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	8
2.1.2. <i>Методически препоръки за успешно прилагане</i> .....	9
<b>2.2. Професионално образование и обучение с активното участие на социалните партньори</b> .....	<b>11</b>
2.2.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	11
2.2.2. <i>Методически препоръки за успешно прилагане</i> .....	14
<b>2.3. Практики за укрепване на взаимовръзката между професионалното образование и обучение и висшето образование</b> .....	<b>15</b>
2.3.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	15
2.3.2. <i>Методически препоръки за успешно прилагане</i> .....	16
<b>2.4. Създаване на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика</b> .....	<b>17</b>
2.4.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	17
2.4.2. <i>Основни принципи на създаване на такъв тип сдружения</i> .....	22
2.4.3. <i>Влияние на специализираните сдружения върху привлекателността на професиите в бранша</i> .....	24
<b>2.5. Дуалното обучение - възможност за привличане на млади специалисти в дефицитните професии</b> .....	<b>24</b>
2.5.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	24
2.5.2. <i>Методически препоръки за успешно прилагане</i> .....	26
<b>2.6. КСО практики за насърчаване обучението и изследванията, насочени към повишаване на нивото на компетентност, засилване на конкурентоспособността и насърчаване създаването на благоприятна и новаторска бизнес среда</b> .....	<b>26</b>
2.6.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	26
2.6.2. <i>Методически препоръки за успешно прилагане</i> .....	27
<b>2.7. Практики за създаване на позитивен имидж на професиите от четирите бранша</b> .....	<b>28</b>
2.7.1. <i>Насоченост и обхват</i> .....	28
2.7.2. <i>Методически препоръки за успешно прилагане</i> .....	30
<b>3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>31</b>

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване на привлекателността на професии със слабо представяне на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



## **1. НЕОБЯТНИЯТ ПОТЕНЦИАЛ НА КСО ПРАКТИКИТЕ**

Обикновено КСО практиките се възприемат като световно развиваща се тенденция за въздействие в определени посоки с цел подобряване на работната среда, създаването на по-благоприятни условия на труд, защита на социалните права на работещите, договаряне на по-изгодни условия за възнаграждение, предоставяне на социални придобивки.

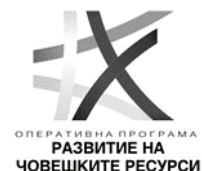
**Но малцина работодатели знаят, че КСО практиките имат и друг значителен потенциал - чрез тях успешно може да се интервенира върху цялото общество и върху отделни негови сегменти с цел създаване на позитивни нагласи и благоприятно отношение към даден бранш.**

Задавали ли сте си въпроса как младите хора правят своя избор на професия - кой им влияе, как избират към коя професия да се насочат, кои фактори са решаващи, за да бъде избрана точно определена професия. Ще ви кажем - младите хора са силно сугестивни и отворени за нови послания: те с удоволствие попиват нова информация за всякакъв род открития и нововъведения и са готови да експериментират практически със всичко. Когато стане дума за избор на професия, младите хора се опират преди всичко на доминиращите в тяхната културна среда стереотипи и мисловни модели. Всъщност, всяка генерация има своя суб-култура и нейното значение е решаващо по отношение на всички ключови избори. Практиката показва, че младите хора като правило имат суб-култура, която ги прави по-критични към съществуващото и по-толерантни към новото, току що навлизащото. Това се предава и по отношение на избора на професии. Много често младежката суб-култура отрича "старите" професии като ненужни и изживели своето време. Вместо това, младите отправят взор към иновативни, модерни професии, които звучат интересно и атрактивно.

**Българското общество е точно в такъв момент на своето развитие.** Тоталният преход към нови (пазарни) отношения произведе съответна културна иновация и старите клишета бяха заменени от нови, съответстващи на новия тип икономика. Това от една страна е добре, но то донесе и редица негативни ефекти. Един от тях е nihilistичното отношение и отричането на ключови за българската икономика професии. Професии като инженер, машинен оператор, стругар, заварчик, електротехник, шофьор вече звучат архаично и в представите на младите хора са лишени от престиж и социална динамика. Младите хора са програмирани да търсят новото. Затова те отвърщат очи от тези професии и предпочитат да станат икономисти, психолози, експерти по човешки ресурси, ИКТ специалисти, програмисти, юристи. Това са професиите на новото време и влиянието на тази тенденция трябва да се взема предвид.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



Но ако това са новите модерни професии, тогава икономиката е обречена на загиване. Коя държава може да просперира без тежка и преработваща индустрия? Коя държава може да създава значими брутен продукт, ако не реализира пълноценно наличните човешки ресурси? Отговорът е ясен: няма такава държава. Зад мощните държави стоят още-мощни икономики и милиони хора ежедневно полагат високо квалифициран труд.

Проблемът е, че не винаги младите хора си дават сметка за тези прости истини от живота. **Затова е наложително по-опитните и зрели индивиди да поемат нещата в свои ръце и чрез добре обмислени политики и мерки да възпитат пълноценни млади поколения, които да бъдат еднакво адаптивни както за творческите и за "модерните" професии, така и за професиите в индустрията.**

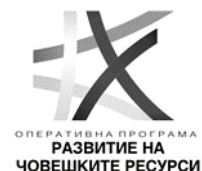
**Тези констатации с пълна сила са валидни и по отношение на професиите от четирите бранша.** Едва ли е нужно да доказваме значимостта на тези професии. В същото време, факт е, че младите хора не припознават тези професии като социално престижни и бягат от тях. Чуват се приказки, че младите хора не обичат да работят и търсят "лекото". Това не е съвсем вярно: младите хора не обичат рутината, скуката и всичко това, което ги дърпа назад. Но те приветстват всичко ново, интересно и даващо им възможност за професионално и личностно развитие. Спомнете си, например, колко лесно се справят младите хора с новите дигитални технологии - за тях тези технологии са нов, изцяло покоряващ ги свят и те изцяло потъват в него. И са готови да му посветят сто процента от времето си.

В съвременния свят все повече младите хора са привлечени от други дейности, в които да търсят професионална реализация и не изпитват потребност от това да вършат нещо, което наистина не ги интригува. Младите хора във възрастовата граница от 16 до 29 години основно се интересуват от нови технологии и иновации, търсейки динамиката и разнообразието в това, което вършат.

И точно тук се крие разковничето: **младите хора могат да бъдат спечелени за професиите в четирите бранша, но за целта е необходимо да се провежда цялостна и системна браншова политика за популяризиране на бранша и професиите в него и провокиране на интереса на младите хора.** Много са възможностите за такива политики, но по наша преценка КСО практиките са един от успешните варианти, доказали високата си ефективност и огромния си потенциал. Редица европейски страни разработват основно КСО политики и изцяло залагат на тях, за да изградят у младите хора траен интерес към техниката и инженерните науки. И тези практики дават отличен резултат, защото се прилагат с постоянство и с разбиране.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



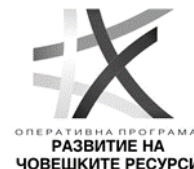
**В това Ръководство се прави точно такъв опит - да ви запознаем накратко с основните КСО практики, които промотират сред младите хора, които навлизат на пазара на труда и техните семейства дефицитните професии в четирите бранша. Наясно сме колко е трудно да се създават позитивни нагласи, още повече когато налице са силни неблагоприятни нагласи. Но тъкмо това е голямото предизвикателство пред работодателите от четирите бранша. И на помощ им идват КСО практиките.**

Всеки, който е запознат с КСО концепцията, знае, че КСО практиките са доброволно прилагани дейности, които надхвърлят рамкираното в законодателството и като надграждат над него, въздействат върху най-дълбоките, психологически пластове на хората. По този начин в немалко случаи се постигат значителни ефекти, при това срещу относително неголеми вложения.

**Нашият съвет към работодателите от четирите бранша е да се запознаят внимателно с КСО практиките, описани в това Ръководство. Част от тези практики вероятно вече са прилагани от част от работодателите. Други ще бъдат съвсем нови за тях.**

Важното е всеки работодател да открие за себе си най-подходящите практики, чрез които ще може успешно да интервенира на регионалния пазар на труда и да започне да привлича към предприятието млади и високо квалифицирани специалисти.

**Светът на КСО практиките е широк! Търсете вашите решения и не се колебайте да ги прилагате! И не след дълго ще се радвате на позитивни промени.**



## **2. КАК ЧРЕЗ КСО ПРАКТИКИ ДА ПРИВЛИЧАМЕ МЛАДИ СПЕЦИАЛИСТИ ЗА ПРОФЕСИИТЕ В ЧЕТИРИТЕ БРАНША?**

Това Ръководство има за цел да запознае работодателите с КСО практики, доказали своята ефективност за създаване на интерес у младите хора, навлизащи на пазара на труда (и техните семейства) и промотиране на дефицитните професии в четирите пилотни бранша. Тук ще говорим основно за този специфичен сегмент от голямото семейство на КСО-практиките. Казано накратко, големият въпрос е как да привлечем младите хора към дефицитните професии в четирите бранша. Как да направим така, че младите хора и техните семейства да погледнат сериозно на възможността за трайно професионално развитие в рамките на четирите бранша?

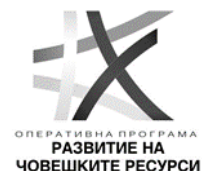
Веднага трябва да кажем, че си поставяме нелека и сложна задача. Изследванията по настоящия проект показват, че основните професии в четирите бранша са слабо привлекателни за младите хора, навлизащи на пазара на труда. **Причините, които стоят в основата на тези неблагоприятни нагласи и оценки, са пет:**

- 1) Младите хора смятат, че тези професии не са интересни - извършваните дейности се оценяват като скучни, рутинни, повтарящи се. Това автоматично ги класира в категорията "слабо интересни професии";
- 2) Младите хора не са убедени, че тези професии ще им дадат добри възможности за професионално и кариерно развитие;
- 3) В представите на младите хора тези професии се асоциират с работа в не особено добри условия на труд и това отблъсква както младежите, така и девойките от правене на кариера в тези браншове;
- 4) Младите хора имат очаквания за по-високо заплащане на труда, при това очакват още при назначението да им бъдат определени високи заплати - нещо, което противоречи на икономическата логика и не е основателно;
- 5) Не на последно място по важност, младите хора не считат, че тези професии са престижни и поради това проявяват слаб интерес към тях.

Изтъкнатите пет причини са много сериозни. Трябва да си даваме ясна сметка, че това са класически клишета, които са доста силно разпространени сред обществото и които формират слаб интерес, дори нежелание на младите хора да се развиват в професиите от четирите бранша.

**Тръгвайки по реда на посочените причини, можем да променим съществуващите клишета, като аргументирано докажем, че:**

- 1) Професиите в четирите бранша са интересни, разнообразни, динамични, пълни с предизвикателства за интелекта и психиката. Всички изследвания по настоящия проект доказват точно това;



- 2) Професиите в четирите бранша съдържат висок, макар и специфичен потенциал за професионално развитие и израстване в кариерата;
- 3) За осъществяването на професиите в четирите бранша вече са създадени много добри условия на труд, като по тези показатели предприятията варират силно - има модерни предприятия с отлични условия на труд, но има и изостанали предприятия;
- 4) По отношение на заплащането на труда в тези професии клишето също е остаряло - в четирите бранша се прилагат все по-атраaktivни и гъвкави системи за заплащане на труда и това се признава като плюс на редица предприятия в тези браншове;
- 5) Що се отнася до престижността на тези професии, тук младите хора са прави - уви, тези професии, макар и ключови за българската икономика и българското общество, не се радват на висока популярност. Защо е така е отделен въпрос - могат да се изтъкнат множество причини от социално икономически и народопсихологически характер.

В контекста на настоящия проект, обаче, могат да бъдат положени основите на изграждането на положително отношение към професиите в четирите бранша и създаването на трайна и силна мотивация на младите хора към този тип професии.

**Нашите анализи на световната, европейската и българската практика показват, че КСО практиките имат силата и потенциала да разрушат съществуващите негативни клишета и да възродят интереса на младите хора към ключовите професии от четирите бранша.**

В настоящето Ръководство ще представим тези практики, които по наша преценка имат най-висок потенциал за положително въздействие върху младите хора и техните семейства и биха довели до позитивна промяна в нагласите и оценките за професиите в четирите бранша. Това са **следните видове КСО практики:**

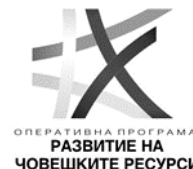
- 1) Практики за правилен избор на кариера;
- 2) Професионално образование и обучение с активното участие на социалните партньори;
- 3) Дуалното обучение - възможност за привличане на млади специалисти в дефицитните професии;
- 4) Практики за укрепване на взаимовръзката между професионалното образование и обучение и висшето образование;
- 5) Създаване на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- б) Практики за насърчаване обучението и изследванията, насочени към повишаване на нивото на компетентност, засилване на конкурентоспособността и насърчаване създаването на благоприятна и новаторска бизнес среда;
- 7) Практики за създаване на позитивен имидж на професиите от четирите бранша.

## **2.1. Практики за правилен избор на кариера**

### **2.1.1. Насоченост и обхват**

Световният и европейският опит показват, че редица големи и утвърдени компании в четирите бранша развиват активни практики за целенасочено възпитаване на интерес у младите хора към професиите в тези браншове. Такива практики има най-вече по отношение на техническите и инженерните науки. Обръщаме внимание на факта, че бизнесът е активната страна - не се чакат указания или подканяния от държавата. Бизнесът сам взема инициативата в свои ръце и чрез подходящи форуми провокира интереса на младите хора. Такива са например **организирането на ежегодни кариерни изложения, демонстрации на определени продукти, срещи за информиране на учениците от средните класове за възможностите за обучение по професии за машиностроенето, електротехниката, транспорта и др.**

В това отношение много добър пример е опитът на работодателите в метало- и електротехническата промишленост. Те посвещават много усилия, за да подпомагат, подкрепят и насърчават правилния избор на кариера, както и за да открият и възпитат млади таланти, които да постъпят на работа при тях. Успешни примери в това отношение има най-вече в Германия. Бертрам Бросард, управляващ директор на асоциация Вауме VBM (Работодателите на Бавария към Гезамтметал от метало- и електро- индустриите) казва пред ученици по време на десетото кариерно изложение, че основният стремеж на компанията е своевременно и изчерпателно да информира учениците и техните родители за възможностите за обучение. Компанията съобщава, че само за 2016 г. е информирала 34 000 души от Бавария за своите производства и за възможностите за професионално развитие в предприятията от бранша. През 2017 г. са направени кариерни изложения и срещи с 65 средни училища, като в тях са се включили 24 компании от всички баварски административни области.

Поразява изключителният размах на активността - става дума за направени презентации пред десетки хиляди млади хора, които навлизат на пазара на труда и пред техните родители. Посочваме този пример, защото той е емблематичен и демонстрира сериозността и мащабите, в които се извършват тези дейности.

Пренесено към нашите условия, представеният пример ни подсказва, че трябва да бъдем реалисти по отношение на действителността (неблагоприятни клишета и стереотипи, например), но също така трябва да бъдем много по-активни и да развиваме

<https://www.eufunds.bg/>

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”

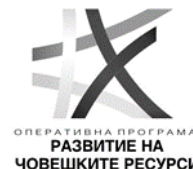




ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

по-машабни дейности. **Организирането на кариерни изложения е отлична идея**, която, обаче, за да има успех у нас, трябва да се съгласува със средните професионални гимназии. В противен случай рискуваме тези кариерни изложения да бъдат посетени от малък брой ученици. Необходимо е и да се разшири обхватът на тези кариерни изложения, като се достигне до навлизащите на пазара на труда млади хора, като се предвидят и мероприятия за активизиране на неактивните младежи. Идеята е **кариерните изложения да се посещават масово, и то не само от учениците и младите хора, но и от техните родители**. Възможно ли е това? Считаме, че това е напълно възможно и то е по силите на работодателските и браншовите организации, които в режим на добра координация с институциите на пазара на труда, с МОН, с НАПОО биха могли да организират стойностни кариерни изложения, посещавани от голям брой хора.

### 2.1.2. Методически препоръки за успешно прилагане

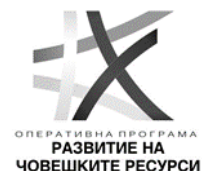
Ангажирането на предприятията в правилния избор на кариера се прави от редица световно утвърдени компании и предприятия. **Независимо от разнообразието на използваните форми, общият принцип е да се намери адекватен подход към младите хора - и младежи, и девойки, за да им бъдат представени силните и привлекателните страни на съответното производство, възможностите за професионално и кариерно развитие, както и ползите, които работниците биха имали за себе си - в личен и семеен план, ако изберат тези професии като свое поприще за професионално развитие.**

**Опитът показва, че този подход дава отлични резултати. В основата на неговото успешно прилагане е доброто познаване на манталитета на хората и детерминантите в поведението на младите хора. За да бъдат спечелени младите хора за каузата на даден бранш, това изисква целенасочени и системни действия.**

**Еднократни акции или действия от типа „еднократна промоция“, няма да имат видим резултат. За да се постигне по-значим и траен ефект, е необходимо да се работи системно и продължително, защото става дума за промяна на нагласи и ценности, за формиране на убеждения и отношение. Това са сериозни и сложни психологически механизми, чието формиране изисква продължителна работа и добре премислени действия. За да се постигне успех, е желателно на браншово ниво да се разработят Стратегии за насърчаване избора на кариерно развитие в съответния бранш. Изготвянето на такъв тип стратегии не е лесна работа - би било полезно, например, да се ползва експертизата на социални психолози, които да помогнат за провеждането на специализирана оценка за факторите, мотивиращи младите хора към избор на професия в съответния бранш. На тази основа могат да се изработят профили от психологически и физически качества, които са препоръчителни или необходими за**

<https://www.eufunds.bg/>

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”



упражняването на определени професии. И едва тогава може да се мисли за провеждане на подходящи мотивиращи дейности и привличането на млади хора, които да изберат да се развиват в този бранш и в тези професии. Тук добре дошли са всякакви видове насърчителни дейности, които предприятието счете за полезни - опознавателни и мотивационни срещи с деца от по-ниските класове (3-4 клас), на които да се представят определени професии, разкриват се богатите възможности на професиите за личностно развитие, включително възможностите за пътуване, установяване на контакти и други. Подобен тип срещи, но много по-фокусирано съдържание могат да се провеждат с ученици от горните класове на средното образование (6-7 клас). Желателно е учениците да бъдат канени на посещения в предприятията, където работници от различни възрасти (както млади, така и по-възрастни) да ги запознават със своя труд, като подчертават полезността на този труд за успешната работа на предприятието и за икономиката като цяло.

**Водещ лайтмотив при насърчителните дейности следва да бъде изтъкването на социално икономическата полезност на професиите - тяхната функция в определено производство, същността на полагания труд, ползите от този труд за работата на едно предприятие, ползите за икономиката и живота на хората в града, ползите за икономиката на страната като цяло. Задължително е също така да се показва какви са възможностите за развитие в рамките на съответната професия и как тази професия се котира в съответното производство.** Така например, ако става дума за насърчаване на младите хора за избор на професии в медицината, следва да се изтъква изключителната важност на професиите на лекаря, на медицинската сестра, на лаборанта, на акушерката. Да се подчертава уникалността на всяка една от тези четири професии и да се показва, че извършването на една определена медицинска дейност е сложен процес, в която еднакво важни са всички участващи страни - **и лекарят**, който трябва да умее да установи и "разчете" симптомите и на това основание да постави правилната диагноза, **и лаборантът**, от когото зависи да се направят коректни изследвания, без които поставянето на диагноза в редица случаи не е възможно, **и медицинската сестра**, която трябва да извърши точно определени процедури, за да гарантира, че лечението протича правилно, **и акушерката**, която изнася на плещите си голяма част от действията (при ражданията).

Много важно при това е да се подчертават възможностите за кариерно развитие, предлагани от средното специално и от средното професионално образование. Необходима е обществена нагласа, която да промени културата на кандидатстване в „модерни“, но напълно ненужни на пазара на труда специалности в системата на висшето образование, която води до множество безработни млади висшисти с неподходяща квалификация.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

В индустрията отделните работници са свързани в единен механизъм и успешната работа на даден работник зависи изцяло от това колко добре си е свършил работата служителят, работещ преди него. Аналогична е ситуацията в бранш "Транспорт и спедиция", в който от действията на едно определено звено зависи дали ще се създадат предпоставки за безаварийна и успешна работа на следващото звено.

Малка част от младите хора си дават сметка за това, че професиите в даден бранш са плътно свързани една с друга и поради това стават плен на стереотипи, че в браншовете има някои професии, които по-интересни и по-значими, отколкото други. Това, до голяма степен, е следствие от дълбоки наслагвания в народопсихологията, които са оформени като стереотипи и вярвания по отношение на определени професии. Трябва да се знае също така, че всяка епоха си има своите "модерни професии", като това явление е голям бич за народопсихологията като цяло и за икономиката на национално ниво. Набедените за модерни професии се радват на свръх търсене от страна на младите хора, но впоследствие се оказва, че икономиката на страната не е в състояние да предложи работни места за всичките тези млади хора, придобили дипломи по "модерните професии". В същото време, има редица други професии, които се оценяват от публичните нагласи като по-малко значими, но за които има огромно търсене и за упражняването на които се създават далеч по-привлекателни условия. Всичко това трябва да бъде разяснявано на младите хора и да им се даде възможност да се ориентират сред богатата гама от възможности, а не да избират между няколко "модерни професии".

## **2.2. Професионално образование и обучение с активното участие на социалните партньори**

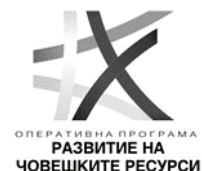
### **2.2.1. Насоченост и обхват**

Практиката показва, че успешното професионално образование и обучение изисква активното включване на представители на бранша и местната индустрия на всички нива. Могат да се приведат множество аргументи, които показват, че браншовите социални партньори и местната промишленост оценяват качеството на ПОО от различни гледни точки. Въпреки това, създателите на национални и европейски политики в редица случаи не се консултират с браншовите социални партньори по отношение на образователната политика и нейния анализ, и това се отразява изключително неблагоприятно на качеството на професионалното образование и обучение (ПОО).

На европейско ниво се отчита, че е необходимо да се предприемат решителни стъпки за промяна на съществуващото състояние. Например, неслучайно, в програмата си за модернизация на висшето образование Европейската Комисия разглежда различни възможности за начина, по който държавите-членки най-добре могат да отворят пътища между ПОО, висшето образование и продължаващото образование.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



Тенденцията в европейските страни и в световен мащаб е към насърчаване на пригодността за заетост и намаляване на различията в уменията. До голяма степен това се постига чрез възможностите, които системата за ПОО създава. **В редица европейски страни системите за ПОО страдат от сериозни недостатъци, които рефлектират върху качеството на придобитата квалификация и оттам - върху гъвкавостта и рефлексивността на местните пазари на труда. Тази констатация с пълна сила е валидна и за България.** В това отношение се очертават следните предизвикателства:

- Недостиг на подходящи умения;
- Недостатъчно сътрудничество между училищата и промишлеността;
- Липса на студенти, избиращи професионално образование;
- Затруднения при актуализирането на учителските умения и методите на преподаване;
- Липса на култура на учене през целия живот.

Заедно с последиците от икономическата криза тези проблеми означават, че практически е невъзможно младите хора в някои страни да намерят работа, като в същото време някои от предприятията в Европа са изправени пред остри трудности при намирането на квалифицирани работници.

Подобряването на качеството и състоянието на професионалното образование и обучение често е свързано с образователната реформа на национално равнище. Но социалните партньори също играят важна роля. Европейските организации (като например СЕЕМЕТ<sup>1</sup> и ЕМФ<sup>2</sup>) призовават организациите на работодателите да бъдат добри посланици за учене по работа и за кариера в метало- и електроиндустрията. Пренесено към българските условия, това означава да се покаже, че ако техническото образование и обучение е комбинирано с обучение на работно място, това може да е основа за траен избор на дадена професия и превръщането ѝ в професионално поприще за цял живот.

Дебатът за ниското качество и отрицателния имидж на ПОО, недостигът на умения, който води до него, и трудността на индустрията да привлече кадри с необходимата компетентност продължава повече от десетилетие. Всъщност много социални партньори на различни равнища и по различни начини са се занимавали с решаването на горепосочените проблеми, за да осигурят привличането на повече хора към ПОО и индустрията и засилване на сътрудничеството между индустрията и доставчиците на ПОО, за да се гарантира, че учебните програми отговарят на нуждите

---

<sup>1</sup> СЕЕМЕТ= Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based industries (Съвет на Европейските работодатели в Метало-, Инженерната и Базираните на технологиите индустрии)

<sup>2</sup> ЕМФ= European Metalworkers' Federation (Европейска федерация на работниците в Металоиндустрията)  
<https://www.eufunds.bg/>

на пазара на труда, за да привлекат, в частност и жените към ПОО и кариера в индустрията.

Въз основа на обмен на опит и открит диалог СЕЕМЕТ и ЕМФ изразяват становище, че **най-ефективното ниво за справяне с тези проблеми е местното равнище** и предлагат следните мерки: засилване на сътрудничеството между индустрията и доставчиците на ПОО и пряко взаимодействие със съществуващата работна сила, младите хора, родителите и учители. Успехът на тези усилия, обаче, се основава и на подкрепящи политики на национално и европейско ниво.



**Обхватът на практиките с фокус ПОО е богат - той варира в зависимост от опита и финансовите възможности на компаниите.** Общата тенденция е една - **бизнесът все по-активно се включва в процеса по разработване на обучителни програми за целите на ПОО, съветва и консултира педагозите от средните и висшите училища, оказва им методическа и техническа помощ - както на етапа на формиране на съдържанието на учебните програми, така и в процеса на самото обучение, чрез оборудване на учебни кабинети по определени специалности, предоставяне на съвременна техника и технологии.** Тези инициативи на бизнеса са особено успешни, когато дадено училище и дадено предприятие са в едно и също населено място. Бизнесът чрез своята активност привлича вниманието на младите хора и техните родители и това води до провокиране на интерес към точно определени професии.

Анализът на опита на международни компании с утвърдено име и репутация показва, че те инвестират значителни средства в модернизирването на професионалното образование и обучение и правят това с ясната цел да събудят интерес към определени професии. В разработената Карта на практиките за корпоративна социална отговорност могат да се намерят практики и за четирите пилотни бранша, които индикират и разкриват огромните усилия, полагани от предприятия в индустрията и в здравеопазването с цел повишаване качеството на професионалната подготовка на младите хора и създаването на високо квалифицирани специалисти.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



### 2.2.2. Методически препоръки за успешно прилагане

Практиките за активизиране участието на бизнеса в процеса на създаване на специалисти са различни и до голяма степен зависят както от визията на предприятията по тези въпроси, така и от степента на развитие на икономиката, особеностите на регионалните пазари на труда, специфичните характеристики на системата за професионално образование и обучение, както и от националните особености и масовата народопсихология. В страните с по-добре развити традиции в областта на дарителството е по-лесно да си инициират каузи за повишаване качеството на професионалното образование и обучение.

**Въпросът е до каква степен в българските условия е възможно да се приложат добрите европейски и световни практики за активно участие на бизнеса в процеса по повишаване на качеството на професионалното образование и обучение.** Противно на ширещия се скептицизъм, че у нас всичко става трудно или е невъзможно, в практиката на българските предприятия има **немалко позитивни примери, показващи, че бизнесът и училищата могат да работят ръка за ръка и заедно да постигат по-добри резултати.** Такива примери могат да бъдат посочени и от четирите пилотни бранша на настоящия проект. Затова ни се струва, че прилагането на добрите европейски и световни практики по отношение на повишаване качеството на професионалното образование и обучение тепърва ще намират прием и разбиране сред българските работодатели. Основната причина за това е икономическа и ресурсна - през последните десетина години все повече предприятия се сблъскват с невъзможността да намерят кандидати с такива професионално - квалификационни характеристики, каквито са им необходими. Поради острите дисбаланси между търсенето и предлагането на труд, работодателите са изправени пред сериозни проблеми с намирането на специалисти по ключови за българската икономика професии. В същото време, на пазара на труда престояват немалко лица, които не успяват да намерят заетост, тъй като притежаваните от тях характеристики не отговарят на търсенето от страна на работодателите.

Ситуацията прилича на Параграф 22 и за да бъде разплетен този възел, са необходими системни и целенасочени действия за привеждане на професионалното образование и обучение в унисон с потребностите на реалната икономика. Един от пътищата е да се повиши професионалното образование и обучение, като се използва огромния опит на работодателите и тяхната специфична експертиза, и на тази основа се изработят съвременни образователни програми, адекватни на производството и технологичните процеси в българските предприятия. **Основните правила за успешни практики в това отношение са:**

<https://www.eufunds.bg/>

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”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- **Бизнесът да бъде активната страна в този процес:** ако се изчаква инициативата да дойде от страна на училищата, процесите ще протичат по-бавно. Бизнесът е този, който по силата на своята същностна природа, е по-инициативен и предприемчив. Типичната за бизнеса непримиримост към трудностите трябва да се пренесе и в отношението им с професионалните училища. Проблемите са много, но не са нерешими, особено ако и двете заинтересовани страни проявят взаимно разбиране;
- **Бизнесът да опознае потребностите на професионалните училища** и да намери такъв фокус на взаимоотношенията си с професионалните училища, при който собствените интереси да остават на заден план, а на преден план да бъдат поставени интересите на обществото като цяло и на националната икономика, на местните общности и на регионалното икономическо развитие. Ако се възприеме такъв отворен към света и към другите подход, е много по-вероятно да се намерят ефикасни решения за повишаване качеството на професионалното образование и обучение;
- **Бизнесът да е готов да съдейства на професионалните гимназии - чрез материална и експертна помощ.** Професионалните гимназии очакват от предприятията и компаниите две прагматични действия - помощ (под формата на машини или финансови средства) за обзавеждането на кабинети и експертна помощ за обогатяване и осъвременяване на учебното съдържание. На следващо ниво на сътрудничество бизнесът и професионалните училища могат да си взаимодействат чрез организиране на производствени стажове, отпускане на стипендии и стажантски програми, съвместни спортни или други развлекателни събития и др.

## **2.3. Практики за укрепване на взаимовръзката между професионалното образование и обучение и висшето образование**

### **2.3.1. Насоченост и обхват**

Добрите световни практики в това отношение са много и те могат да бъдат намерени в Картата на добри европейски и световни практики за развитие на човешките ресурси. Тук е важно да се отбележи, че в световен мащаб се говори за изграждане на мостови пътища (взаимодействия) между ПОО и висшето образование. Студентите, които продължават да овладяват избраната от тях професия, трябва да се наясно, че средните и висшите училища са част от една система, която им дава възможност да се изградят като много добри специалисти в една определена професионална област.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



**Замисълът на този тип практики е обучението във висшето образование трябва да бъде разработено въз основа на нуждите на индустрията. Това се постига чрез:**

- Адаптирано обучение на основата на бъдещите нужди на работниците и служителите чрез създаване и разработване на модели за сътрудничество в областта на образованието;
- Промяна на оценки на програмите за заетост, така че това да става показател за качество;
- Университетите да имат подходящи условия да предложат конкурентоспособно в международен план за обучение;
- Университетите трябва да бъдат развити като двигатели на регионалната и националната компетентност;
- Увеличаване на международния обмен на студенти;
- Възползване от технологична база, като начин да се повиши качеството и да се разшири набирането на инженери;
- Да продължи да се инвестира във вдъхновение и мотивация за по-младите;
- В обхвата на работата съвместно с висшето образование да се включи осъществяването на застъпнически проекти (с цел ориентиране от съветник на младежта).

### **2.3.2. Методически препоръки за успешно прилагане**

Основа за прилагането на идеята за мостови пътища (единни връзки) между средното и висшето образование са Европейската квалификационна рамка (ЕКР) и националните квалификационни рамки (НКР). По своята структура, те са всеобхватни, отворени включват всички нива на образование.

**По какъв начин работодателите могат да вземат участие в изграждането на мостови пътища между ПОО и висшето образование?**

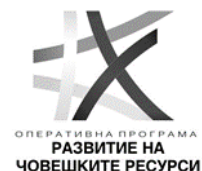
На пръв поглед изглежда, че работодателите нямат касателство към този процес. Но внимателният анализ показва, че далеч не е така.

**В това отношение може да се препоръча опита на шведските технологични компании,** които за да повишат качеството на технически ориентирани курсове, са развили концепцията **"Teknikcollege" (Технологичен колеж)**. Това става под формата на директно сътрудничество между училищата и бизнеса. Teknikcollege е форма на осигуряване на качество в професионалното образование и обучение, като местните власти, предоставящи образование и обучение, и компании работят заедно за увеличаване на привлекателността и качеството на техническото образование. Целта е да се гарантира, че бъдещите работници и служители на компанията притежават

<https://www.eufunds.bg/>

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”





уменията, необходими на световния пазар. За студентите в Teknikcollege се осигуряват средства и атрактивни технически програми, водещи до заетост в компаниите-членки, както и подготовка за по-нататъшно проучване, например, в областта на висшето техническо образование.

Всички компании от състава на Teknikföretagen играят ключова роля в работата на Teknikcollege. Фирмите имат възможност да помогнат комплектът на учебни програми да отговарят на бъдещото търсене на умения. Във всеки регион Teknikcollege има регионален комитет като ръководство и местни контролни групи, където бизнес общността е представена с по-голяма тежест и председателят на управителния комитет е представител на индустрията. В рамките на Teknikcollege за осигуряване на качеството на учебните програми се обосновават десет критерии, разработени от технологични компании. Критериите осигуряват процес на непрекъснато развитие на технически колежи в стандарта за качество са в съответствие с изискванията от промишлеността.

„Технология в засада“ е популярна инициатива на Teknikföretagen за студенти и преподаватели в горните курсове. Най-новото издание на проекта се състои от цифрови учебни материали, вдъхновени срещи с преподаватели, както и стипендии за техническо образование. Технологичните компании работят по проекта „технология в засада“ от 2004 г. През годините в него са участвали стотици хиляди обучаеми и хиляди преподаватели. Проектът има за цел да развие и насърчи естественото любопитство на обучаемите за технологии и засилване на техническото образование. Всички материали, използвани в „технологията в засада“ са на базата на дейността на технологии в компаниите и показват професии и инженерни модели. И двете дейности и материалите за проекта са напълно безплатни за училищата.

**Примерът на редица шведски компании показва как може успешно да се решават проблема с недостатъчното качество на висшето образование и изграждането на мостове между ПОО и висшето образование.** Практиката доказва, че обучението, проведено в тясно сътрудничество с бизнес общността, способства в значително по-висока степен за създаване на благоприятни условия за развитието на промишлеността. Сътрудничеството между висшето образование и технологичните компании е предпоставка за поддържане на качеството на висшето техническо образование.

## **2.4. Създаване на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика**

### **2.4.1. Насоченост и обхват**

Създаването на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика в подкрепа на развитието на професионалното

<https://www.eufunds.bg/>

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”



образование и квалификационното развитие на човешките ресурси, се квалифицира като добра КСО практика поне по няколко причини.

**На първо място**, това е доброволно действие на компаниите, които влизат в състава на сдружения с цел постигането на резултати, които в стратегически план се очаква да донесат добавена стойност за цялото общество. Сред работодателите, синдикатите и всякакви други заинтересувани страни има категорично съгласие, че развитието на професионалното образование и обучение у нас трябва да стане приоритет.

Ангажиментите на държавата тук са ясни, въпреки че години на ред сме свидетели на negliжиране или поне на подценяване на проблемите на професионалното образование и обучение. Работодателите не са задължени (по силата на определен закон) да полагат специални допълнителни грижи за развитието на професионалното образование. Те извършват това по свое вътрешно убеждение, мотивирани от реалните потребности на пазара на труда.

Следователно, всяко действие на отделните корпорации, компании и предприятия в подкрепа на професионалното обучение и образование е дейност, която надхвърля изискуемото според нормативната уредба в страната. Последното е един от най-ясните индикатори за това, че дадената дейност се отнася към практиките на КСО.

Ролята на добрите практики, прилагани от социално отговорните работодатели и от самите образователни „единици“ в системата на професионалното образование е особено важна, защото в значителна степен проблемът не е в структурирането на държавните институции. Напротив, в институционален план нещата са добре структурирани, Националната агенция за професионално обучение и образование е от добре работещите агенции в страната, но проблем са точно прогресивно намаляващата популярност и все по-ниската привлекателност на учебните заведения и на специалностите от системата на професионалното образование и обучение.

На много други места в настоящия проект е обоснована **безспорната корелация между популярността на професионалното образование и привлекателността на съответните отрасли и подотрасли от реалната икономика**. В особена степен, това се отнася за разглежданите в проекта ключови отрасли, като машиностроене и металообработване; електротехника и електроника; транспорт и здравеопазване.

Логично заключение е, че има обективно детерминирана зависимост между повишаването на популярността на професионалното образование, повишаването на привлекателността на съответните отрасли от реалната икономика, както и на техните отделни подотрасли, икономически дейности и възможността за осигуряване на квалифицирани човешки ресурси да отделните, самостоятелни предприятия.

Следователно, **в стратегически план, всяка дейност за повишаване на качеството и на популярността на професионалното образование и обучение,**

<https://www.eufunds.bg/>

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”

**създава добавена стойност по цялата верига на браншовете като цяло, до отделните предприятия**, които ще се възползват в различна степен от възможността да привлекат на работа квалифициран персонал.

От тук нататък е ясно, че доброволната дейност на частни компании в полза на развитието на професионалното образование, започваща с включването в специализирано сдружение, имащо за цел да подкрепя развитието на професионалното образование и продължаваща с активно участие в работата на сдружението е добра практика на КСО. Този вид практики най-често са част от инструментализирането на стратегическа КСО политика, насочена към осигуряването на високо квалифицирани човешки ресурси за нуждите на самите предприятия.



**На второ**, но съвсем не по значение, **място**, създаващите се специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика, работещи изключително в подкрепа на развитието на професионалното образование и на развитие на човешките ресурси за съответните отрасли на реалната икономика, са идеални потенциални участници във водени от бизнеса коалиции за корпоративна социална отговорност. Ролята на водените от бизнеса коалиции за корпоративна социална отговорност е анализирана подробно в друг документ от проекта, където е изяснено голямото значение на подобни формации<sup>3</sup>.

В състава на подобни коалиции за КСО, вече създадените и евентуалните бъдещи сдружения, които тепърва могат да бъдат (и най-вероятно ще бъдат) основани, ще имат възможността да участват, както в специално „таргетиращи“ дейности за повишаване на популярността и привлекателността на професионалното образование, респективно на съответните учебни заведения в тази система, но ще могат да участват и в работата по насърчаване на формулирането на политики в областта на корпоративната социална

<sup>3</sup> Анализ на възможностите на КСО за постигане на синергия с планираните мерки за повишаване на привлекателността на ключовите професии – ГАП анализ, Pril12.4\_004, Д5А1.



отговорност и съответно в „дизайна“ на дейности, които да дадат живот на тези политики.

Създаването на въпросните специализирани сдружения на практика е и изработване на инструменти за прокарване на политики и осъществяване на дейности в областта на КСО. Особен интерес за нас представлява фактът, че тези политики и дейности пряко биха обслужвали точно релацията „повишаване популярността на професионалното образование – нарастване на привлекателността на съответните отрасли от реалната икономика“. Последното е изключително ценно, с оглед на целта да се постигне повишаване в очите на квалифицираните човешки ресурси на привлекателността на ключовите отрасли, които са обект на нашия анализ.

**Нашият опит показва, че за да има видим позитивен поврат, е необходимо да се прилагат разнообразни форми за стимулиране и насърчаване на професионалното образование и обучение:**

**A1. Съвместна работа с училища** - тук се открояват три класически форми на работа: кариерно ориентиране, презентирание на фирмата/предприятието, посещения на ученици и студенти. Как ще бъдат организирани тези форми зависи от конкретиката на предприятието. Но като цяло общото правило е да постигне договореност между предприятието и съответните училища, в рамките на която да се фиксират конкретни дейности, подходящи за провеждането на опознавателни срещи и представяне на дейността на предприятието пред учениците и/ или студентите. Трябва да помним, че младите хора не познават дейността на съвременните предприятия в четирите бранша и ако искаме да ги спечелим като бъдещи работници в браншовете, трябва да положим усилия да им представим дейността и производствата. Това представяне трябва да се подготви внимателно, за да бъде едновременно коректно и атрактивно: младите хора трябва да знаят кои са силните и слабите страни на тези производства, да са наясно какви перспективи за развитие ще имат, включително какви ще бъдат средните им доходи и как тези доходи ще се развиват през годините (с нарастването на стажа). Много е важно при представянето да се пояснява същността на производствените процеси и какво всъщност се прави - младите хора обичат интересните неща и очакват интелектът им да бъде провокиран. Ако има кажем, че ги очаква спокойна и безметежна работа, това по-скоро ще ги отблъсне.

**A2. Организиране на практики/ стажове за ученици.** Практиката е тези форми да се организират през почивните дни на учебните заведения. Учениците получават възможност да отидат на място в предприятията и да се запознаят с производството, да пробват своите умения и да преценят дали тази работа е подходяща за тях. Този начин

<https://www.eufunds.bg/>

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“



на практическо обучение предшества дуалното обучение и постепенно ще бъде заместван от него.

**A3. Организиране на практики/ стажове за студенти.** Това са аналогични практики, но разликата е, че се организират за студентите от горните курсове. В идеалния случай студентите получават възможност да разработят своя конкретна тема (дипломна работа) и така на практика да тестват придобитите от тях теоретични знания.

**A4. Организиране на курсови и дипломни работи за студенти.** Предоставяне на теми, ръководители и възможност за практическа реализация на дипломни и курсови работи.

**A5. Стипендиантски програми.** От новоприетите студенти след събеседване се подбират кандидати за работа в предприятието. Те подписват съответен договор, който указва изплащаната стипендия и задължение на стипендианта да работи в предприятието определен срок след завършване на образованието си. При неизпълнение възстановяват изцяло или частично стойността на стипендиите.

**A6. Техническо подпомагане на кабинетите по практическо обучение в професионалните гимназии и технически университети.** Работодателите все повече осъзнават практическата ползност от инвестирането в обзавеждане на учебни кабинети в професионалните гимназии и техническите университети. Предоставянето на апаратура, която се използва или е близка до апаратурата, с която работи предприятието, е отлична инвестиция, тъй като с това се гарантира, че учениците и студентите ще бъдат обучени предварително за работа с тази апаратура и след като завършат образованието си, ще отидат напълно подготвени в предприятието. Понякога работодателите считат, че това е прекалено скъпо удоволствие, но ако се направи равносметка колко губи предприятието от търсене на високо квалифицирани работници, все пак ще стане ясно, че е по-добре да се направят предварителни инвестиции в адекватното обучение на учениците и студентите, отколкото след това да се влагат средства за обучение на новоназначените работници.

**A7. Менторството и наставничеството:** тези форми на създаване на нови кадри имат богата история в индустрията, а в последно време все по-често се разглеждат като панацея за решаване на проблемите с младите кадри във всички останали браншове. Опитът показва, че младите хора не винаги успяват да си създадат силни нагласи за упражняването на съответната професия. Това тяхно чувство до голяма степен се

<https://www.eufunds.bg/>

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”

подсилва от осъзнаването на факта, че те притежават известно количество теоретични знания, но им липсва практическят опит и умения, за да упражняват успешно своята професия. **Този дефицит от професионално самочувствие може да се преодолее чрез подходящи форми на менторство и наставничество.** Традиционно, за ментори и наставници се избират хора с богат опит и педагогически талант, защото не всички професионалисти имат дарбата да предадат по разбираем начин своите умения. Предприятията развиват формите на менторство и наставничество, за да насърчат младите хора и да улеснят процеса по предаване на професионални умения от по-старите към по-младите, от по-опитните към начинаещите.

Всеки бранш има своите специфики в това отношение, но **общият принцип е менторството и наставничеството да се възлага на сърцати хора, които имат желание за работа с млади и неопитни хора. Този процес е деликатен и освен професионални знания, се изисква и педагогически талант.**

В контекста на българските предприятия е разумно формите на менторство и наставничество да се обсъдят със средните професионални училища и с висшите училища, като се предвидят конкретни механизми за обхващане на млади хора чрез формите на менторство и наставничество.



#### 2.4.2. Основни принципи на създаването на такъв тип сдружения

Основните принципи на създаването на специализирани сдружения с участието на учебни заведения и компании от реалната икономика са следните:

- **Принцип на доброволността:** този тип сдружения са създават изключително и само на доброволна основа. Често пъти инициатор са предприятията или дадена браншова камара. В някои от случаите техническите университети са по-активната страна. Важното в случая е да се знае, че всяка страна влиза напълно доброволно в този вид сдружение и поема определени ангажименти с цел популяризиране на определени професии и повишаване качеството на професионалното образование и обучение;

<https://www.eufunds.bg/>

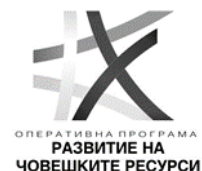
Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- **Отчитане на интересите на заинтересованите страни:** създаването на успешно функциониращи сдружения от този тип е възможно само при условие, че интересите на всички заинтересовани страни са спазени. **Работодателите** са заинтересовани да се включат в подготовката на нови кадри, тъй като по този начин ще си гарантират, че новите кадри ще бъдат обучени по програми и учебно съдържание, които са адекватни на условията в реалните предприятия. **Училищата**, от своя страна, също имат интерес да поддържат тесни контакти с бизнеса, тъй като това им отваря възможности за осъвременяване на учебните програми, както и оборудване с нови технологии и машини. Не на последно място, **синдикатите** също са заинтересовани от съществуването на такива сдружения, тъй като се очаква, че излизащите от училищата млади специалисти ще притежават нужната квалификация и това ще спомогне за тяхното безпроблемно интегриране в колективите на предприятията;
- **Отчитане на обективните дадености в бранша и реалното търсене и предлагане на основните професии в съответния бранш:** създаването на описания тип сдружения би имало смисъл само, ако е насочено към балансиране на търсенето и предлагането на дефицитни за даден бранш професии. Чрез повишаване популярността и качеството на дефицитните професии, с общите усилия на работодатели и училища може да се постигне много по-висок успех, отколкото ако отделните заинтересовани страни действат индивидуално.

**Ключът към успеха на сдружения с участието на учебни заведения и предприятия от реалната икономика е в ясното осъзнаване на ползите, които конкретният бранш, професионалните училища и обществото като цяло биха имали от съществуването на такъв тип коалиции.**

Този тип сдружения балансират между интересите на бизнеса и интересите на обществото като цяло. От една страна, бизнесът е заинтересован да наема вече подготвени специалисти, за да не се налага да инвестира в допълнително обучение на този тип кадри. От друга страна, печеливши са и самите училища, защото получават реална помощ (техническа и ресурсна) за оптимизиране на учебния процес и повишаване качеството на образованието. След като този тип сдружения станат популярни, младите хора започват да проявяват по-голям интерес към тези професии и това рефлектира благоприятно върху професионалните училища, особено в контекста на политиката на делегираните бюджети.

В средносрочен и дългосрочен план, от съществуването на такъв сдружения печели цялото общество, защото разполага с високо квалифицирани професионалисти по ключови професии, необходими за успешното функциониране на българската икономика.

<https://www.eufunds.bg/>

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”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

### **2.4.3. Влияние на специализираните сдружения върху привлекателността на професиите в бранша**

Привлекателността на професиите в четирите пилотни бранша е зависима от редица обективни и субективни фактори. До голяма степен, обаче, привлекателността на дадена професия е следствие и от състоянието на системата за професионално образование и обучение и методите за преподаване и овладяване на тази професия. Когато използваните методи са интересни и увлекателни, предизвикват човешката интелигентност и разум, това повишава привлекателността на тази професия. Дълбочинните интервюта, проведени за целите на настоящия проект сред представители на шестнадесетте основни професии, доказаха, че за една немалка част от работниците привлекателността на тяхната професия се измерва не толкова и не само от възнаграждението за труд, но също така и от характера на полагаания труд и това, което работникът прави и постига. Колкото повече са предизвикателствата пред интелекта на работника, колкото по-интересна и вълнуваща е професията, толкова по-привлекателна е тя за работника.

Интересът към дадена професия се възпитава и този процес започва от училищната скамейка. Когато работодатели и педагози си подават ръка, за да направят овладяването на дадена професия по-интересно и по-интригуващо, това увеличава вероятността тази професия да спечели сърцата и умовете на младите хора и да се превърне в техен професионален път.

В този смисъл, сдруженията с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика имат голямо бъдеще, тъй като те създават реални предпоставки за превръщането на наглед скучни професии в интересни и вълнуващи професионални поприща. За успеха на това начинание до голяма степен важни са финансовите възможности на предприятията, защото ако те предоставят съвременна техника на професионалните гимназии и техническите университети, това до голяма степен ще неутрализира слабите страни на професиите в бранша и вместо тях ще изгради плюсове. Например, и професията на заварчика би могла да изглежда интересна и привлекателна, ако производствените операции се изпълняват със съвременни, щадящи здравето методи и с подходящи технически средства.

## **2.5. Дуалното обучение - възможност за привличане на млади специалисти в дефицитните професии**

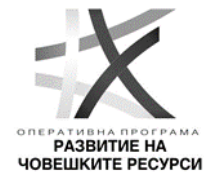
### **2.5.1. Насоченост и обхват**

Дуалното обучение е една от специфичните разновидности на инициативите за повишаване качеството на професионалното образование. Приема се, че перспективите

<https://www.eufunds.bg/>

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”





за заетост се увеличават, ако професионалното образование и обучение съдържа в себе си компоненти на съвместяване на обучението и работата. Пример за успешни подходи в това отношение е опитът на IndustryAll и СЕЕМЕТ, които са твърдо ангажирани да работят заедно, за да привлекат хората в индустрията и да осигурят висококачествено обучение на работното място както за млади хора, така и за възрастни. СЕЕМЕТ и industryAll смятат, че доброто сътрудничество между фирмите и училищата, и по-специално ученето чрез работа, е основен фактор за отличното професионално образование и обучение.

Опитът на българските работодатели в това отношение е сравнително скромен, тъй като идеята за дуалното образование се реализира от сравнително кратко време. Но вече могат да се чуя гласове "за" и "против" дуалното образование. Аргументите "за" акцентират върху възможностите, които младите хора получават, като съвместяват обучението и образованието в една определена професионална област. Аргументите "против" визират някои рискове на този вид обучение, като препоръчват системата да се прилага така, че работодателят да е заинтересован неговите работници да повишат своето образование, а не обратното. Други скептици по отношение на дуалното образование обръщат внимание върху факта, че дуалното образование не е панацея за младежката безработица.

Дуалното обучение се реализира чрез договори на предприятията с професионални гимназии. При това обучение учениците в 11-и и 12-и клас прекарват значителна част от учебното време в производствени предприятия, където се обучават извършвайки реална производствена дейност. Предприятията извършват следното:

- Подготвят програми за обучение чрез работа, която включва конкретни операции, технологии и изделия;
- Определят свои служители за наставници, които обучават, контролират и оценяват учениците;
- Осигуряват условия за работа, както на своите редовни работници;
- Осигуряват заплащане на произведеното по време на обучението чрез работа.

Бихме искали да обърнем специално внимание на дуалното обучение, тъй като отзивите за неговото прилагане в българската практика са противоречиви. **Дуалното обучение е една от специфичните разновидности на инициативите за повишаване качеството на професионалното образование.** Приема се, че перспективите за заетост се увеличават, ако професионалното образование и обучение съдържа в себе си компоненти на съвместяване на обучението и работата. Пример за успешни подходи в това отношение е опитът на IndustryAll и СЕЕМЕТ, които са твърдо ангажирани да работят заедно, за да привлекат хората в индустрията и да осигурят висококачествено обучение на работното място както за млади хора, така и за възрастни. СЕЕМЕТ и

<https://www.eufunds.bg/>

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”



industryAll смятат, че доброто сътрудничество между фирмите и училищата, и по-специално ученето чрез работа, е основен фактор за отличното професионално образование и обучение.

Опитът на българските работодатели в това отношение е сравнително скромнен, тъй като идеята за дуалното образование се реализира от сравнително кратко време. Но вече могат да се чуят гласове "за" и "против" дуалното образование. Аргументите "за" акцентират върху възможностите, които младите хора получават, като съвместяват обучението и образованието в една определена професионална област. Аргументите "против" визират някои рискове на този вид обучение, като препоръчват системата да се прилага така, че работодателят да е заинтересован неговите работници да повишат своето образование, а не обратното. Други скептици по отношение на дуалното образование обръщат внимание върху факта, че дуалното образование не е панацея за младежката безработица.

### **2.5.2. Методически препоръки за прилагането на дуалното образование**

Методическите препоръки по отношение на дуалното образование до голяма степен се припокриват с казаното по отношение на практиките за повишаване качеството на професионалното образование и обучение. Според редица експерти от реалната икономика, дуалното образование у нас трябва да се настрои по такъв начин, че работодателите да бъдат инициаторите за възникването на такъв тип отношения. Най-простицко казано, успех би имало в тези случаи, когато работодателят насърчава свои работници с по-ниска степен на образование към продължаване на образованието в подходяща образователна институция и през периода на обучението работодателят заплаща на обучаемите лица заплата за полагания от тях труд, като паралелно с това им създава възможности да практикуват това, което са усвоили като теоретични знания в средното или във висшето училище.

## **2.6. КСО практики за насърчаване обучението и изследванията, насочени към повишаване на нивото на компетентност, засилване на конкурентоспособността и насърчаване създаването на благоприятна и новаторска бизнес среда**

### **2.6.1. Насоченост и обхват**

Опитът на Европа и света показва, че все повече големи и утвърдени компании полагат значителни усилия за насърчаване на обучението и изследванията, пряко насочени към повишаване нивото на компетентност и засилване на

<https://www.eufunds.bg/>

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”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

конкурентоспособността на предприятията, включително чрез създаване на благоприятна и новаторска бизнес среда.

**За целта най-ефективни са подходите, при които:**

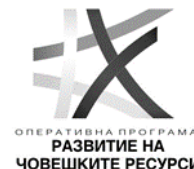
- Се инвестира в обучение и в научни изследвания в университети и изследователски институти;
- Подкрепя се развитието на образователни дейности в училищата и учебните заведения;
- Насърчават се и се подкрепят проекти, предназначени да изграждат и утвърждават позитивния обществен облик на технологичната индустрия и поддържащите индустрии;
- Подкрепят се не лични инициативи, а усилията на изследователски групи, работещи в образователни структури и изследователски институти.
- В изследователските проекти се дава приоритет на младите кандидати, които се готвят да започнат изследователската си кариера. Професори и други висши учени също могат да бъдат включени като кандидати, но се очаква финансирането да се използва за наемане на млади членове на изследователския екип. Финансирането на проекта може да се използва за покриване на всички видове разходи, произтичащи от изследователска работа. Покупките на оборудване обаче могат да се разглеждат като приемливи само в изключителни случаи. При проектите за обучение се дава приоритет на разработването на методи на преподаване по математика и природни науки, както и на технологични теми;
- **Заслужава внимание подхода за издаване на съвместни сертификати за квалификация в металообработващата промишленост.** Съвместните сертификати за квалификация на металообработващата промишленост (CQPM) имат за цел да утвърдят професионалните възможности на служителите и безработните. Идентифицират се 180 CQPM в 20 полета на дейност. CQPM удостоверяват професионалните умения в края на курса на обучение или след процес на валидиране на придобитите компетенции. Тези сертификати се предоставят съвместно от органи, съставени от представители на дружеството и служителите. Повече от 11 000 CQPM се доставят всяка година.

### **2.6.2. Методически препоръки за успешно прилагане**

Най-общо, методическите препоръки са практиките за насърчаване обучението и изследванията, насочени към повишаване на нивото на компетентност, засилване на конкурентоспособността и насърчаване създаването на благоприятна и новаторска бизнес среда, **да се фокусират върху тези предметни области, които имат**

<https://www.eufunds.bg/>

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”



**приоритетно значение за развитието на човешките ресурси в предприятията или компаниите.**

Например, предприятията от бранш "Машиностроене и металообработване" следва да насочат своите усилия към насърчаване на обучението и изследванията в тези области, които: 1) са пряко свързани с възпроизводството на работна сила за предприятията от бранша и 2) по директен или индиректен начин да се стимулират тези изследвания, резултатите от които биха допринесли до въвеждане на нови технологии в машиностроителните предприятия, използването на нови програмни продукти и на тази основа да се мисли за подобряване на работната среда и намаляване на рисковете за здравето и безопасността на работещите в бранша. Аналогично е по отношение на другите три бранша.

Тъй като в бранш "Електротехника и електроника" производствените процеси в някои случаи се припокриват с тези в бранш "Машиностроене и металообработване", разумно би било двата бранша да обединят усилията си по отношение подобряване качеството на обучението и насърчаване на изследванията. В тази връзка рационално би било на браншово ниво да се помисли за общи инициативи. Това би рационализирило изразходването на средства и би довело до видимо по-високи резултати, защото например изследванията могат едновременно да послужат за целите и на двата бранша.

## **2.7. Практики за създаване на позитивен имидж на професиите от четирите бранша**

### **2.7.1. Насоченост и обхват**

Представените в предходните шест точки КСО практики имат за цел да покажат по какъв начин учениците и студентите и техните родители биха могли да бъдат спечелени за работа в четирите бранша. Описани бяха всички онези практики, които са доказали своята ефективност и които съдържат потенциал за провокиране на интереса на младите хора и техните семейства към професиите в четирите бранша.

Тук бихме желали да обърнем вниманието към друг специфичен вид КСО практики. Става дума за тези практики, чрез които се създават позитивен корпоративен имидж на предприятията от бранша и този имидж се пренася и към професиите, необходими за функционирането на предприятията от бранша.

#### **Какво препоръчваме в тази връзка?**

- **Най-напред да отбележим една очевидна истина:** Всички предходно описани в това Ръководство дейности за укрепване на участието на работодателите в повишаване на качеството на средното професионално образование и висшето образование са по същество дейности и за изграждане на позитивен имидж на предприятията. Ако едно предприятие поддържа тесни контакти с професионални

<https://www.eufunds.bg/>

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”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

училища или висши училища, ако участва в определянето на учебните програми, ако съдейства за модернизирание на техническата база на училището (обзаведе учебен кабинет, например), ако предлага стипендии, стажантски програми или производствени практики, ако определя ментори и наставници за работа с таланти деца, ако организира кариерни изложения, дни на отворените врати, опознавателни срещи и други от този род, всичко това работи за създаването на силен позитивен имидж на съответното предприятие. дори и в големите населени места, този тип информация бързо се разпространява и местните общности бързо научават, че дадено предприятие полага специални усилия за набиране на млади специалисти. Това се оценява много високо от местната общност - не само младите хора, но и техните семейства научават за популяризиращата и информационната дейност на предприятието. Колкото по-активно е предприятието, толкова по-видимо става то за местната общност и толкова по-големи са шансовете младите хора да проявят интерес към предприятието. Трябва да се знае, разбира се, че далеч не всички млади хора ще се чувстват привлечени от идеята да овладеят професиите, необходими за работа в предприятието, което широко популяризира своята дейност. Но както и опитът на други европейски страни, нужно е да се влезе сред максимален брой млади хора, а сред тях ще бъдат тези младежи и девойки, които ще проявят интерес към предприятието;

- **За да бъдат ефективни популяризиращите дейности, те трябва да бъдат насочени едновременно и към младите хора, и към техните семейства.** Изследванията по настоящия проект показват, че между една трета и една втора от младите специалисти правят своя професионален избор под влияние на своите семейства. В редица случаи сме свидетели на предаване на семейни традиции в едно конкретно професионално направление. Има и много други примери за това как тъкмо семейството насочва младия човек към професии, които по преценка на семейството са престижни и доходноосни. Затова браншовите камари трябва внимателно да обмислят своите действия по отношение на местната общност. Възможни са различни варианти: кариерни изложения, на които да бъдат поканени предимно родители, срещи-демонстрации с родители на ученици от местни професионални училища, популяризиране на политиките на предприятието за отпускане на стипендии - включително за висше образование, за предоставяне на ведомствени жилища, за създаване на разнообразни възможности за професионално развитие и т.н.. **Добра инициатива в това отношение е предприятията да си изградят Технически музеи**, в които да представят етапите на своето развитие и да демонстрират произвежданата продукция. да се организират колективни посещения на ученици и студенти, при

<https://www.eufunds.bg/>

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”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

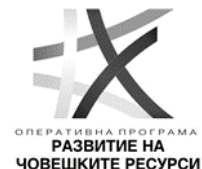
които да бъдат запознавани с експонатите в Техническите музеи. Друга плодотворна идея е изработването на **Карта на потребностите от специалисти в близките 5-6 години**. Тази карта се изработва под координацията на браншовата камара и показва даденият бранш какви потребности от специалисти ще има в средносрочна перспектива. Картата се поставя на видно място в населеното място и към него се насочват родителите на младите хора. Опитът показва, че този тип информация се посреща много добре от родителите, защото те виждат реални възможности за професионалната реализация на своите деца - при това, реализация без откъсване от родното място. За все повече родители това е водещ фактор и възможност да устроят децата си в непосредствена близост до родното място;

- Освен посочените дейности, предприятията и браншовите камари биха могли да предприемат **масирани и системи популяризиращи действия, за да популяризират професиите в своя бранш**. Какви ще бъдат тези действия, зависи от финансовите възможности. Но като цяло възможностите са **чрез изграждане на медийни партньорства да се направят опити за атрактивно представяне на професиите от бранша и провокиране на интереса към тези професии**. Например, нашите изследвания показват, че младите хора имат много остарели представи за производствата в индустрията (машиностроенето и електротехниката). Повечето млади хора мислят, че полуразрушеният Крениковци е символ на българското машиностроене. Излишно е да отбелязваме колко неправилна и остаряла е тази представа. Но за да я заменим с нови и верни представи, трябва да захраним младите хора с нов тип информация, показваща съвременните машиностроителни и електротехнически предприятия. Това е абсолютно задължително, за да могат младите хора и техните семейства да разберат, че в началото на 21-ви век машиностроенето и електротехниката работят с нови технологии и старите професии вече не са това, което са били. В това отношение препоръчително е да се ползват професионалните услуги на ПР-специалисти и на браншово ниво да се изградят Стратегии за медийно отразяване на професиите в бранша: чрез репортажи, документални филми, специални рубрики и интервюта. формите за медийно отразяване са много и всеки бранш ще прецени кои биха били най-ефективни за конкретния случай. **Важното е да има активност и браншът да се бори за изграждане на позитивен публичен имидж**.

### 2.7.2. Методически препоръки за успешно прилагане

<https://www.eufunds.bg/>

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”



За да бъдат успешни този тип популяризиращи дейности, те трябва да бъдат съобразени с особеностите на българската народопсихология. Хората обичат да виждат интересни нови неща. **Репортажите и популяризиращите материали за професиите в браншовете трябва да бъдат така разработени, че да събуждат любопитството на хората.** Другият задължителен принцип е коректността: ако искаме да спечелим младите хора на наша страна, **трябва коректно да ги информираме за професиите в бранша.** Ако "спестим" или поукрасим някои детайли, това може да се върне обратно под формата на недоверие от страна на младите хора, защото ако се почувстват излъгани, те втори път няма да се върнат в това производство. Затова е почтено да им се показват и рисковете в дадена професия, но това да се прави така, че младите хора да го възприемат като предизвикателство към техния интелект и ум.

**Има и някои други допълнителни аспекти, които създават позитивен имидж на предприятието.** Това са провежданите от него социални инициативи и участието в проекти на местната общност. Практиката показва, че младите хора предпочитат да се асоциират с проспериращи предприятия, имащи добър публичен имидж и играещи важна роля в местната икономика. Като знаем тези особености в очакванията на младите хора, нека направим така, че предприятията да си спечелят добър публичен имидж и да бъдат припознати като социално отговорни субекти. Как става това? Има изпитани и доказали своята ефикасност средства - **участие в екологични акции, включване в проекти със социална насоченост, особено в проекти за създаване на заетост и проекти за насърчване на първата работа сред младите хора, проекти за проява на благотворителност и оказване на помощ на социално слаби деца и хора в риск.** Всичко това действа на принципа на постоянното генериране на позитивни впечатления и постепенно предприятието си спечелва желан имидж на социално отговорен работодател.

### 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В това Ръководство ви представихме добри КСО практики за промотиране сред учениците и студентите и техните семейства на дефицитните професии в четирите бранша.

От направения преглед става ясно, че ако предприятието е твърдо решено да реши проблемите с недостига на млади и квалифицирани специалисти, ще се намерят подходящи механизми за въздействие и промяна.

Още повече, че средните професионални и висшите училища, обучаващи нужните ни специалисти, изпитват сериозни затруднения и с радост посрещат всяка протегнатата ръка. За тях добре дошла е всяка помощ от работодателите - и под формата на експертиза за обновяване на учебните програми, и под формата на обзавеждане на учебни кабинети

<https://www.eufunds.bg/>

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”



или предоставянето на учебни производствени халета, и под формата на поемането на грижа за талантливите деца чрез отпускане на индивидуални стипендии, и под формата на организиране на производствени практики, стажове и помощ при разработването на дипломни работи. За да бъдем сигурни, че извършваме точните неща, най-добре е да седнем заедно с ръководствата на средните и висшите училища и откровено да поговорим за проблемите, които всяка от двете страни изпитва - работодателите могат да споделят какви дефицити от работна сила изпитват, да посочат какви професии са дефицитни и не достигат, а средните и висшите училища могат да споделят своите проблеми по отношение организирането и провеждането на учебния процес. В режим на конструктивен диалог двете страни неизменно ще достигнат до взаимно изгодни решения. Включително, ще се родят подходящи идеи за това как да се въздейства на родителите на младите хора и как обществените нагласи да бъдат променени в посока към професиите в четирите бранша.

Не бива да очакваме, че това е лека задача. Никой не храни подобни илюзии. Но също така е факт, че в редица европейски страни са приложени успешни КСО практики и тъкмо чрез тях ситуацията се е обърнала в полза на индустрията (техническите и инженерните науки).

**С настоящето Ръководство провокираме вашата изобретателност и решителност, вашата смелост и воля да започнете да прилагате КСО практики и чрез тях да спечелвате младите хора за каузата на предприятията и компаниите в четирите ключови за българската икономика браншове.**

**Желаем ви успех в това нелеко дело! И ще се радваме нашето Ръководство да се превърне във ваш съветник и спътник, който ви дава полезна и ценна информация за това какво и как би могло да бъде направено.**