



Pril28.7
Д1Д

План за реализация на Стратегията за повишаване привлекателността на професиите

| Специфична цел | Мерки и дейности | Срок за изпълнение | Отговорни институции | Очакван резултат |
|--|---|------------------------------|------------------------|---|
| Специфична цел 1: Създаване на модерни и здравословни работни места, които да повишат интереса към упражняването на професиите в четирите бранша. | 1) Оценка и анализ на технологичното ниво в предприятията в контекста на развитието на бранша в страната и в Европа. 2) Оценка на най-новите тенденции в използваните технологии и програмни продукти в съответния бранш. 3) Изучаване на добрите практики в европейски и в световен мащаб по отношение на използваните технологии (технологични линии, програми и др.). | 2018 г. 2025 г. | Браншовите организации | 1) Очертана реалната картина на технологичното ниво в предприятието. 2) Изучени най-новите тенденции в използването на технологии. 3) Изучени добрите практики в европейски и в световен мащаб. |
| Под-цел 1: Ускорено внедряване на нови технологии и | | 2018-2019 г. 2025-2026 г. | Браншовите организации | |

<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”



| | | | | |
|-------------------------------|---|------------------------------|---|---|
| съвременни програми за работа | 4) Обективна оценка на основните икономически показатели за работата на предприятието/ компанията и очертаване на реалистични параметри за въвеждане на ново технологично оборудване и съответните програмни продукти. | 2018-2019 г. 2025-2026 г. | Предприятията от четирите бранша | 4) Очертани реалните възможности на предприятието/ компанията за въвеждане на ново технологично оборудване. |
| | 5) Разработване на Инвестиционна програма на предприятието/ компанията с оглед въвеждането на нови технологии и програми за осъвременяване на производствените процеси и създаването на качествено по-добри и по-здравословни работни места. | 2019 г. 2025 г. | Предприятията от четирите бранша | 5) Идентифицирани реалните възможности за въвеждане на нови технологии и нови програмни продукти с цел създаване на по-добри и по-здравословни работни места. |
| | 6) Разработване на Стратегически план за обновяване на производствените процеси и работната среда, в който да се очертаят основните етапи за въвеждането в предприятието на нови технологии (съдържание на етапите, срокове за тяхното реализиране и очаквани ефекти). | 2019 г. 2025 г. | Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша | 6) Разработен Стратегически план и очертани основните етапи за въвеждане на нови технологии и нови програмни продукти. |
| | 7) Въвеждане на нови технологии и нови програмни продукти. | 2019-2030 г. | Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша | 7) Реализиране на плановете за технологично обновяване на |

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



| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | <p>8) Планиране на серия от вътрешно фирмени обучения сред работниците за овладяване на новите технологии и безопасна работа с новите машини и програми.</p> <p>9) Оценка на икономическите и социалните ефекти от въвеждането на новите технологии и новите програми - от гледна точка на постигането на обективни икономически показатели и от гледна точка на управлението и развитието на човешките ресурси.</p> <p>10) В зависимост от постигнатите ефекти, предприятието оптимизира или променя своята Инвестиционна програма, като крайната цел е осъвременяване на работните процеси и организацията на труда, и създаването на модерни и здравословни работни места.</p> | <p>2019-2030 г.</p> <p>2022 г.</p> <p>2026 г.</p> <p>2023-2025 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>производствените и работните процеси.</p> <p>8) Повишена личната култура на работниците и създадена пригодност за работа с нововъведенията.</p> <p>9) Получена обратна информация за икономическите и социалните ефекти от направените технологични нововъведения.</p> <p>10) Оптимизиране на Инвестиционната програма и фокусиране върху ключови за развитието на предприятието характеристики на работните процеси.</p> |
| <p>Специфична цел 1: Създаване на модерни и здравословни работни места, които</p> | <p>1) Анализ и оценка на основните характеристики на работната среда: оценка на сградния фон (налични помещения и производствени халета,</p> | <p>2018 г.</p> <p>2025 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>1) Обективно оценени основните характеристики на работната среда, което е емпирична основа за</p> |

<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”



| | | | | |
|--|---|---------------------|--|---|
| <p>да повишат интереса към упражняването на професиите в четирите бранша.</p> <p>Под-цел 2: Подобряване на параметрите на работната среда (реализация на втората под-цел на Специфична цел 1)</p> | <p>състояние на сградния фонд, възможности за ремонт и реновиране и/ или очертаване на потребности от изграждане или наемане на нови производствени помещения);; изолация на работните помещения; остъкляване на помещенията; средни нива на температурния фон - в това число, минимални и максимални температури; средни ниво на шумовия фон, в това число пикови нива на шума; видове вредни емисии и ниво на излъчване на емисиите, структура на производството според нивата на излъчваните вредни емисии; видове използвано осветление и адекватност на осветлението спрямо характера на полагаения труд; наличие и състояние на вентилационни и респираторни системи.</p> <p>2) Разработване на дългосрочна Визия за промяната на работната среда в предприятието/ компанията. В нея да се очертаят дългосрочните цели, към които се стреми предприятието/</p> | <p>2018-2019 г.</p> | <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> | <p>предприемането на релевантни мерки за оптимизиране на конкретни характеристики на работната среда и условията на труд.</p> <p>2) Очертани дългосрочни цели и визия за осъвременяване на работната среда.</p> |
|--|---|---------------------|--|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|---------|----------------------------------|--|
| | <p>компанията и да се дефинират специфични цели.</p> <p>3) Изготвяне на дългосрочен План за оптимизиране на характеристиките на работната среда за периода 2019-2030 г.: Планът да бъде разработен в три времеви измерения - краткосрочен (2018-2019 г.), средносрочен (2020-2025 г.) и дългосрочен (2026-2030 г.). В краткосрочните мерки да се предвидят дейности и средства за осъществяването на промени на тези характеристики на работната среда, които се нуждаят от спешна промяна и от които зависи да се промени отношението на работниците към упражняването от тях професии, респективно да се намали текучеството. Да се набележат конкретни дейности и сроковете за тяхната реализация. В средносрочните и дългосрочните мерки да се предвидят такива промени на работната среда, които са желателни с оглед устойчива промяна на работната среда към</p> | 2019 г. | Предприятията от четирите бранша | 3) Позитивна промяна на тези характеристики на работната среда, които се нуждаят от спешна интервенция и подобряване. Набелязани средносрочни мерки за оптимизиране на тези параметри на работната среда, които биха придали на предприятието съвременен европейски вид. |
|--|--|---------|----------------------------------|--|

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



| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <p>по-добро - съвременни работни места, гарантиращи пълна възможност за извършване на очакваните видове труд и постигането на максимални резултати.</p> <p>4) Реализация на планираните промени в характеристиките на работната среда.</p> <p>5) Оценка на икономическите и социалните ефекти от направените в работната среда и на тази основа приемане на решения за нови действия в посока осъвременяване на работната среда. Оценката на ефектите да се прави веднъж на пет години - през 2023 г. и през 2028 г. и на тази основа да се планират адекватни нови действия.</p> | <p>2020-2021 г.</p> <p>2023 г.</p> <p>2028 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>Постигане на конкретни промени в основни характеристики на работната среда.</p> <p>Оценени икономическите и социалните ефекти от промените в работната среда и на тази основа изготвени реалистични предложения за нови действия за оптимизиране на работната среда.</p> |
| <p>Специфична цел 1: Създаване на модерни и здравословни работни места, които да повишат интереса към упражняването на</p> | <p>1) Изготвяне на Оценка на условията на труд в предприятието/компанията. и основните рискове за здравето и безопасността (чрез Анкетно проучване сред работниците). Оценката се изготвя на база събрани мнения на всички видове персонал, работещи в съответното</p> | <p>2018 г.</p> <p>2021 г.</p> <p>2023 г.</p> <p>2025 г.</p> <p>2027 г.</p> <p>2030 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>1) Проучени мненията и оценките на работниците по отношение на условията на труд и рисковете за здравето и безопасността. Събрана ценна информация за управленски цели, която е основа за конструирането на</p> |

<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”



| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>професиите в четирите бранша.</p> <p>Под-цел 3: Чрез прилагането на съвременни системи и средства за колективна и индивидуална защита да се минимизират рисковете за здравето и безопасността на работниците (реализация на трета под-цел на Специфична цел 1)</p> | <p>предприятие/ компания. Информацията се събира по адекватен начин, така че да се гарантира анонимност на мненията. Целта е всички работници да изразят своето мнение и на тази основа да се изготви анализ на условията на труд в предприятието и основните рискове за здравето и безопасността.</p> <p>2) Да се направи сравнение между браншовите анализи за типичните рискове за здравето и безопасността на работещите в бранша и да се прецени дали и в каква степен тези рискове са проявени в работата на съответното предприятие/ компания.</p> <p>3) На основата на изготвената Оценка да се разработи механизъм за идентифициране на тези параметри на условията на труд и тези рискове, които се нуждаят от спешно интервениране.</p> <p>4) Чрез анализ на обективното икономическо състояние на предприятието/ компанията да се</p> | <p>2019 г. 2022 г. 2027 г.</p> <p>2019 г.</p> | <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> <p>Браншовите организации</p> <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>политики за подобряване на условията на труд и намаляване на рисковия фон в работата на предприятието.</p> <p>2) Идентифициране на нивото на рискове в предприятието в сравнителен план с нивото в бранша. Набелязани области за интервенция с цел намаляване на рисковете за здравето и безопасността на работещите.</p> <p>3) Идентифицирани рисковете, които се нуждаят от спешна интервенция.</p> <p>4) Изработен План за подобряване на условията на труд в предприятието/ компанията.</p> |
|---|---|---|--|--|

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



| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p>разработи План за подобряване на условията на труд в предприятието и минимизиране на рисковете за здравето и безопасността на работещите. Планът трябва да бъде реалистичен (да отговаря на икономическите възможности на предприятието) и паралелно с това да отрази очакванията на работниците за промяна.</p> <p>5) Комитетът/ групата по условия на труд да провежда постоянен мониторинг на изпълнението на Плана за подобряване на условията на труд и минимизиране на рисковете за здравето и безопасността.</p> <p>6) Да се предприемат реални действия за подобряване нивото на колективната защита, в съответствие с особеностите на производството/ дейността. Да се внедрят съвременни технологии в тази област.</p> <p>7) Да се обновят средствата за индивидуална (лична) защита. Работниците да преминат през</p> | <p>2019-2020 г. 2022-2023 г. 2027-2028 г.</p> <p>2019-2030 г.</p> <p>2019-2030 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> <p>Предприятията от четирите бранша</p> <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>5) Осъществен реален Мониторинг на изпълнението на Плана за подобряване на условията на труд и минимизиране на рисковете.</p> <p>6) Повишена общата информираност на работниците за нововъведенията в областта на условията на труда. Увеличена тяхната пригодност за спазване на изискванията за безопасност при работа.</p> <p>7) Повишено нивото на колективната защита.</p> |
|--|--|---|---|--|

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



| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | <p>задължителен инструктаж за правилното ползване на средствата за лична защита.</p> <p>8) Да се проведат вътрешно фирмени обучения с работниците с цел подобряване на тяхната информираност за нововъведенията. Да се повиши тяхната обща култура за спазване на изискванията за безопасност при работа с оборудването в предприятието/ компанията.</p> <p>9) Веднъж на три години да се прави последваща оценка за изпълнението на Плана за подобряване на условията на труд и минимизиране на рисковете за здравето и безопасността. На тази основа да се приемат релевантни коригиращи действия и да се предлагат нови инструменти.</p> | <p>2019-2030 г.</p> <p>2019-2030 г.</p> <p>2020 г.</p> <p>2023 г.</p> <p>2026 г.</p> <p>2029 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> | <p>8) Създадени предпоставки за повишаване нивото на личната защита.</p> <p>9) Последващите оценки за изпълнението на Плана за подобряване на условията на труд са абсолютно необходими, за да се прецени какви са ефектите от направените промени и да се установи кои области (характеристики) се нуждаят от интервениране.</p> |
| <p>Специфична цел 2: Повишаване на качеството, пригодността и</p> | <p>1) Да се преосмисли практиката на делегираните бюджети. Да се разработи нов Механизъм за финансиране на средните училища, да бъде тестван в</p> | <p>2018 г.</p> | <p>МОН</p> <p>Браншовите организации</p> | <p>Отпадане на принципа "парите следват ученика" и въведен нов механизъм, гарантиращ финансова</p> |

<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”



| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>мобилността на работната сила, необходима за функционирането на четирите бранша</p> <p>Под-цел 1: чрез адекватни политики и мерки да се повиши качеството на професионалното образование и обучение в средните училища</p> | <p>определен брой училища, подобрен, (ако се налага) и да бъде въведен в системата за професионално образование и обучение.</p> <p>2) Да се предприемат инициативи и дейности за реалното и активно включване на браншовите организации, предприятия и компании в създаването на предпоставки за реализирането на качествено ПОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на механизъм (Работна група с представители на предприятията и МОН) за включване на бизнеса (включително, браншовите камари) в проектирането на образователните програми за професионалните училища, обучаващи специалисти по основните професии в съответния бранш; ○ За засилване диалога между професионалните училища и предприятията по места да се инициира провеждането на Годишна среща на | <p>2018 г.: перманентно действащ орган</p> <p>2018 г.: Първа годишна среща</p> | <p>Браншовите организации</p> <p>Браншовите организации МОН МТСП</p> <p>Браншовите организации и</p> | <p>независимост и стабилност на средните професионални училища</p> <p>Чрез създаването на работна група ще се промени качеството на образователните програми - по-модерни, адекватни и отговарящи на реалностите в предприятията от четирите бранша.</p> <p>Подписани Договори за взаимни действия между бизнеса и професионалните</p> |
|---|---|--|--|--|

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



| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | <p>професионалните гимназии в града и представители на индустриалните предприятия, на която да се обсъждат конкретни възможности за сътрудничество, включително да се подписват Договори за взаимни действия и да се инициира отварянето на нови паралелки, обучаващи по специалности, търсени и необходими на предприятията от града;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на под-отраслови съвети за професионално образование и обучение. <p>3) Активно включване на браншовите експерти в процеса по дефиниране на годишния държавен прием, като в режим на конструктивен диалог се определят необходимия брой паралелки, така че в средносрочен и дългосрочен план да се обучат достатъчно кадри за двете професии.</p> <p>4) Да се въведе Система за ранно професионално ориентиране: сред</p> | <p>Срещата се провежда ежегодно</p> <p>2018-2019 г.</p> <p>Ежегодно</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> <p>Професионалните училища по места</p> <p>МОН</p> <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> | <p>училища в града и региона. Установени реалните потребности от работна сила за професиите в четирите бранша и предприети мерки за набирането на необходимите бройки, включително и за разкриването на нови паралелки.</p> <p>Дефинирани конкретни потребности</p> <p>Ранно профилиране на учениците от 7-ми и 8-ми</p> |
|--|---|---|---|--|

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



| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>учениците от 7 или 8 клас се провеждат тестове за установяване на способностите и заложбите на учениците. Резултатите от тези тестове да се използват за ранно профилиране на децата. Родителите на децата да бъдат запознани с тези тестове и да им бъдат правени препоръки в какви области на икономическия живот биха могли да се ориентират техните деца.</p> <p>5) Ангажиране на предприятията в правилния избор на кариера, чрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Разработване на ниво бранш Стратегии за насърчаване избора на кариерно развитие в съответния бранш. При изготвянето на такъв тип стратегии да се ползва експертната 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 | <p>Тестово въвеждане на системата през 2018 г.</p> <p>Ежегодно приложение</p> <p>Разработване през 2019 г. със срок на действие до 2030 г.</p> | <p>МОН</p> <p>Браншовите организации</p> <p>Браншовите организации</p> | <p>клас. Установени естествените заложби и дадености на учениците и направени препоръки за подходящите професии.</p> <p>Начертани основните посоки на интервенция с оглед насърчаване на младите хора към избор на професия и кариерно развитие в четирите бранша</p> <p>Разработени психологически профили за препоръчителните качества</p> |
|--|---|--|--|--|

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



| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>физически качества, които са препоръчителни или необходими за упражняването на определени професии;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ На ниво бранш да се реализират подходящи мотивиращи дейности (планове за кариерно развитие, отпускане на стипендии, производствени стажове, социални придобивки, участия в национални и международни форуми и др.) за привличането на млади хора, които избират да се развиват в този бранш и в тези професии; б) Да се предприемат действия и мерки за ранно откриване на млади таланти: <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се разработи Национална програма за стимулиране интереса на младите хора към професии в ключови браншове на българската икономика; ○ Да се създадат форми за ранно менторство на децата с подходящи заложби; | 2019 г. | Браншовите организации | за упражняването на професиите в четирите бранша |
| | 2019-2030 г. | Браншовите организации | |
| | 2018 г., с период на действие до 2030 година От 2018 до 2030 г. | Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша Браншовите организации и | Разработена Национална програма за стимулиране интереса на младите хора Чрез подходящи форми на менторство привлечени деца с релевантни заложби Стимулирани млади таланти за кариерно развитие в |

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



| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ На талантливите деца да бъдат предлагани стипендии и лични програми за професионално развитие, с което да бъдат насърчени към овладяване на ключовите професии; ○ Особено внимание да се обърне на децата с инженерни наклонности, предвид очертаващата се остра нужда от инженери за целите на производството в тежката и леката индустрия (индивидуални планове за кариерно развитие, стипендии, стажантски програми, менторство и наставничество). <p>7) Предвид спецификата на браншовете "Машиностроене и металообработване", "Електротехника и електроника" и "Транспорт и спедиция" е необходимо да се конструират и приложат следните специфични дейности и мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се разработи цялостна държавна политика за създаване и развитие на траен интерес на децата и | <p>От 2018 до 2030 г.</p> <p>От 2018 до 2030 г.</p> <p>Създадена 2018 г.</p> | <p>Предприятията от четирите бранша</p> <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> | <p>професиите от четирите бранша</p> <p>Спечелени за каузата на българското инженерство нови млади специалисти</p> <p>Създадени обективни предпоставки за развитие на траен интерес на децата и младите хора към техниката и инженерните науки.</p> |
|--|---|--|---|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>младите хора към техниката и инженерните науки. За отработването на детайлите в прилагането на тази мярка може да се стартира с пилотно прилагане на този модел в едно или няколко училища;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаването на интерес към предприятията от браншовете "Машиностроене и металообработване", "Електротехника и електроника" и "Транспорт и спедиция" да продължи и в средните училища: да се сключват Договори за сътрудничество между предприятията и училищата в града, като предприятията биха могли да помислят за спонсориране на определени потребности на училищата, а в замяна на това училищата да се ангажират с организирането на посещения на учениците в съответните предприятия и провеждането на кампании за запознаване на учениците с производството в тези предприятия; | <p>2019 г. приложени първи пилотни проекти</p> <p>Актуализиране на всеки пет години (2025 и 2030 г.)</p> <p>От 2018 до 2030 г.</p> | <p>МОН</p> <p>МТСП</p> <p>АИКБ</p> <p>Браншовите организации</p> <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> <p>Професионалните училища по места</p> | <p>Сключени Договори за сътрудничество между предприятията и средните училища в града, в резултат на което се обединяват усилията за насърчаване на младите хора към професионално развитие в професиите от четирите бранша</p> <p>Създадени учебни производствени халета в поголемите предприятия от четирите бранша и организирани редовни</p> |
|--|---|--|---|--|

<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”



| | | | | |
|--|---|---------------------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се използват по-широко и по-адекватно възможностите на предприятията за подпомагане на обучението в средните професионални училища, като например чрез създаване на специално производствено хале (демонстрационен цех по примера на Либхер), което се предоставя за ползване на училищата от града и региона. Мярката може да стартира пилотно в определен брой предприятия, след което опитът да се мултиплицира в цели браншове; ○ Бизнесът да бъде активната страна в този процес; ○ Бизнесът да опознае потребностите на професионалните училища; ○ Бизнесът да е готов да съдейства на професионалните училища - чрез материално техническа и експертна помощ; ○ Да се разработи и приложи политика за изравняване на средните | <p>От 2018 до 2030 г.</p> | <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> <p>АИКБ</p> <p>Браншовите организации и Предприятията от четирите бранша</p> | <p>посещения на ученици от средните училища в града</p> <p>Чрез създадената Карта да се оптимизират съвместните</p> |
|--|---|---------------------------|---|---|

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



| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>професионални училища от гледна точка на материално техническата база, с която разполагат, и възможностите за обучение, които предоставят;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се направи Карта на големите и средните предприятия от браншовете "Машиностроене и металообработване", "Електротехника и електроника" и "Транспорт и спедиция" в страната и да се направи анализ откъде тези предприятия набират своите кадри; ○ Да се разработят Механизми за включване на местната власт в създаването на специалисти за предприятията от града и региона; ○ На основата на съвременните технологии да се направи Снимка-съпоставка между регионалната икономика и образователната инфраструктура, която функционира в региона. <p>8) По отношение създаването на кадри за целите на бранш "Медицина и</p> | <p>Създадена през 2019 г. Актуализиране през 2025 г.</p> <p>2018-2019 г.</p> <p>2018-2019 г.</p> <p>Актуализиране през 2025-2026 г.</p> | <p>МОН</p> <p>Браншовите организации</p> <p>АИКБ</p> <p>Браншовите организации</p> <p>Браншовите организации</p> <p>Местната власт</p> | <p>действия на предприятията средните професионални училища</p> <p>Разработените механизми да се тестват и при необходимост да се оптимизират.</p> <p>Изготвената снимка ще послужи кат основа за оптимизиране на съществуващата образователна структура за професионално образование и обучение</p> |
|--|--|---|--|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------|----------------------|---|
| | <p>услуги за красота и здраве", горните дейности и мерки са до голяма степен приложими, особено в частта на отпадането на делегираните бюджети, ранното професионално ориентиране, посещенията на ученици в лечебни заведения, но предвид спецификата на бранша е необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Изготвяне на Снимка-съпоставка между структурата на наличните лечебни заведения в населеното място и структурата на населението (по пол, възраст и социален статус, в това число трудова заетост). По този начин ще се направи реална преценка за необходимостта от профилирани лечебни заведения по населени места. Тази информация от своя страна ще е основа за изготвянето на средносрочна и дългосрочна прогноза за необходимите медицински кадри - по бройки, по специалности и по населени места. | 2018 г. Актуализиране през 2025 г. | Браншовата камара | Изготвената Снимка ще се използва за оптимизиране на образователната структура в бранша |
| | | 2019 г. | Браншовата камара | Създадени обективни предпоставки за обучаване на медицински сестри |

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



| | | | | |
|---|--|---|-----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на средни професионални училища за обучение на медицински сестри. Сегашната система за обучение на медицински кадри е изключила такава възможност, което силно затруднява създаването на кадри за тази силно дефицитна професия. | | Браншовата камара | |
| <p>Специфична цел 2: Повишаване на качеството, пригодността и мобилността на работната сила, необходима за функционирането на четирите бранша</p> <p>Под-цел 2: чрез релевантно адресиране</p> | <p>1) Да се засилят връзките и приемствеността между средното и висшето образование, чрез прилагането на следните мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се разработи Модел за преход от средно към висше образование; ○ Да се разработи Система от критерии за оценка на приемствеността на средното и висшето образование по професионални области; | <p>2018 г.</p> <p>2018 г.</p> <p>2018-2022 г.</p> | <p>МОН</p> <p>МОН</p> | <p>Създаденият Модел и системата от критерии за оценка ще създадат условия за плавен преход между средното и висшето образование</p> |

<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”



| | | | | |
|--|--|---------------------|--|---|
| <p>да се подобри качеството на образованието и обучението във висшите училища.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се сключват Договори за сътрудничество между средни професионални училища и висши училища, целта на които е да се постигне единство в общите насоки на преподавания учебен материал; ○ Да се изградят и насърчат взаимодествията (мостови пътища) между професионалното образование и обучение и възможностите за висше образование чрез правилно ръководство на обучаемите лица. Включително чрез прилагане на системи от стипендии и стипендиантски програми, които да стимулират учениците от средното професионално образование да продължат своето обучение в съответното висше училище; ○ Бизнесът да проявява висока степен на инициативност и да разработи свои браншови Програми за откриване и развитие на млади таланти; | <p>2018-2030 г.</p> | <p>Професионалните средни училища и висшите училища</p> <p>Професионалните средни училища и висшите училища</p> <p>Браншовите камари</p> | <p>Подобвени взаимодействия между професионалното образование и висшето образование</p> <p>Браншовите Програми за откриване на млади таланти ще способстват за привличането на талантливи млади специалисти към</p> |
|--|--|---------------------|--|---|

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



| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | <p>○ Да се предвидят и законови промени за включване на завършващите ученици и студенти, завършили държавно образование, или получили стипендии в задължителна заетост в български предприятия, в определен срок след приключване на обучението и респективно – от тях да се иска възстановяване на средствата, инвестирани в тяхното образование, ако изберат реализация извън страната. За целта да се изготви Оценка на необходимите промени в действащото законодателство и по този начин да се идентифицират потребностите от промени.</p> <p>2) Да се върне практиката на държавните стипендии. Да се отпускат държавни стипендии както за висшите училища в страната, така и за училища/ университети в чужбина. Съществуването на такава възможност трябва широко да се популяризира и ще привлече младежи,</p> | <p>2018-2019 г.</p> <p>Ефективно въвеждане през учебната 2018/2019 г. и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари</p> <p>Браншовите камари и МОН</p> | <p>професиите от четирите бранша</p> <p>На основата на изготвената Оценка ще се предложат конкретни законови промени, които да обвържат процеса по получаване на стипендия с последващи периоди за работа в определени предприятия</p> <p>Връщането на практиката на стипендиите ще привлече талантиливи млади хора към техническите и инженерните специалности</p> |
|--|--|---|---|---|

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



| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | <p>които имат интерес към техническите и инженерните специалности.</p> <p>3) Специално за целите на бранш "Електротехника и електроника" да се разкрие нова специалност, която да създава специалисти по кабелно производство.</p> <p>4) Поддържане на тесни контакти между висшите училища и предприятията. За целта:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Веднъж на 3 години да се провеждат Двустранни дискусии, на които представителите на висшите училища и представителите на бизнеса в региона да уточняват какви са потребностите от специалисти и паралелно с това да се сключват Споразумения за включването на бизнеса в разработването на образователни програми, както и в предоставянето на възможности за стажуване на студентите в предприятия от бранша. | <p>Откриване през учебната 2018/2019 г.</p> <p>2018 г.</p> <p>2021 г.</p> <p>2024 г.</p> <p>2027 г.</p> <p>2030 г.</p> | <p>МОН И БАСЕЛ</p> <p>Висшите училища, браншовите камари и предприятията</p> | <p>Създадени реални условия за обучение по специалността "кабелно производство".</p> <p>Сключени Споразумения и активно включване на бизнеса в разработването на образователни програми, повече възможности за стажуване на млади хора, проявяващи интерес към професиите в четирите бранша</p> |
|--|--|--|--|---|

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



| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>○ Представители на бизнеса да се включат активно в разработването на учебните програми за висшите технически училища у нас. Предприятията и браншовите камари да излъчат свои представители, които да оказват дейно съдействие при разработването на учебното съдържание, като отчитат реалностите в предприятията от браншовете.</p> <p>5) Да се промени системата на преподаване на техническите и инженерните специалности във висшите училища.</p> <p>6) Да се прилага широко практиката на производствените стажове. Висшите училища и предприятията от съответния бранш трябва да имат многогодишни Рамкови договори за съвместна работа по обучението на специалисти.</p> <p>7) Да се оптимизират моделите за прилагане на дуалното обучение, чрез</p> | <p>От 2018 до 2030 г.</p> <p>Да се въведе през учебната 2018/2019 г.</p> <p>От 2018 до 2030 г.</p> <p>2019 г.</p> | <p>Висшите училища, браншовите камари и предприятията</p> <p>МОН и висшите училища</p> <p>Висшите училища, браншовите камари и предприятията</p> | <p>Осъвременяване на учебните програми в съответствие с реалностите в предприятията</p> <p>Въведени съвременни методики за обучение и създадени предпоставки за повишаване качеството на висшето образование</p> <p>Чрез широко прилагане на производствените стажове да се подобрят практическите умения на студентите</p> <p>Подобрено дуалното обучение като форма за</p> |
|--|---|---|--|--|

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



| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>Оценка на досегашното прилагане на дуално обучение и разработване на модел за оптимизация на дуалното обучение предвид спецификата на българската икономика.</p> <p>8) Да се използват възможностите на дуалното обучение за включване на младите роми в заетостта.</p> <p>9) Менторството и наставничеството трябва да придобият съвременни форми, отговарящи на представите на младите хора за този тип обучение и насочване на младите специалисти. За целта е необходимо да се проведе специализирано социално психологическо изследване сред ученици (последните класове в професионалните гимназии), студентите (последните курсове и младите стажанти, целта на което ще бъде да се изучат очакванията и представите на младите хора по</p> | <p>От 209 г. до 2030 г.</p> <p>Първо изследване през 2018-2019 г.</p> <p>Второ изследване през 2028-2029 г. за сравняване на тенденциите и проектиране на нови мерки</p> | <p>МОН, Висшите училища, браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Висшите училища</p> <p>Средните професионални училища</p> | <p>придобиване на по-високо качествена специализация</p> <p>Намерени адекватни форми за придобиване на специалност от младите роми</p> <p>Установени нагласите и очакванията на младите хора по отношение на менторството и наставничеството. Разработени ефективни форми за прилагане на менторство и наставничество в съвременните условия</p> |
|--|--|--|--|--|

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



| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | <p>отношение на менторството и наставничеството.</p> <p>10) За да се отстранят съществуващите проблеми в обучението на летци-пилоти, трябва да настъпят сериозни промени в сегашната практика за обучение на летци-пилоти:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Обучението трябва да се гарантира с държавни поръчки и стипендии, което ще даде възможност на желаещите да се насочат към тази професия и ще я направят много по-достъпна за овладяване; ○ Наложително е да се предложи промяна в политиката на самолетните компании: ако те бъдат съпричастни към обучението на пилоти за различни типове самолети, това ще повиши вероятността професията на пилота да е по-достъпна за овладяване; ○ Висок позитивен ефект би имало, ако обучението на стипендиантите се | <p>Въвеждане на държавна поръчка през учебната 2018/2019 г. и запазване на тази практика до 2030 г.</p> <p>2019-2030 г.</p> <p>2019-2030 г.</p> <p>Промяна през учебната 2018_2019 г. и запазване на тази практика до 2030 г.</p> | <p>МОН и Браншовата камара</p> <p>Браншовата камара и компаниите от бранша</p> | <p>Създадени обективни условия за качествено обучение летци-пилоти</p> <p>Подобрени условията за обучение и поддържане на квалификацията на летците</p> <p>Създаване на сигурност в обучението на летците-пилоти и повишаване на тяхната мотивация за упражняване на професията</p> |
|--|--|---|--|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>обвърже с гарантиране на трудов договор за определен срок.</p> <p>11) За подобряване на възможностите за обучение на машинисти е необходимо обучението във висшите училища да включва не само придобиване на правоспособност за машинен инженер, но и за машинист. Така ще се създадат предпоставки за създаване на специалисти за професията "машинист".</p> <p>12) За да се повиши нивото на квалификация на шофьорите, е необходимо в средните професионални гимназии да се предвиди обучение за шофьори на тежкотоварни автомобили. Това е специфично обучение, различно от любителското обучение.</p> <p>13) В момента нито едно висше училище в страната не предлага цялостно обучение за спедитори. Необходимо е:</p> | <p>Промяна, считана от учебната 2018/2019 г.</p> <p>Промяна, считана от учебната 2018/2019 г.</p> <p>Въвеждане от учебната</p> | <p>Браншовата камара, МОН и висши технически училища</p> <p>МОН и браншовата камара</p> <p>МОН и браншовата камара</p> | <p>Създадени благоприятни условия за качествено обучение на локомотивни машинисти</p> <p>Създадени по-добри условия за обучение на шофьори на тежкотоварни автомобили</p> <p>Увеличеният брой паралелки ще даде възможност за обучение на по-голям брой спедитори, при това по двата идентифицирани като важни</p> |
|--|---|--|--|--|

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



| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се увеличи броя на паралелките, обучаващи средните специалности - спедитори, по метода на дуалното обучение, като обучението се профилира на две: 1) Транспортна спедиция и 2) Складова логистика и дистрибуция; ○ С цел привличане на достатъчно обучаеми, да се разработи система от държавни стипендии за учениците с добър успех в тези специалисти; ○ Да се създаде специалност "Комплексно обслужване на веригата доставки" с ниво полувисше и висше образование и да се определи ежегоден прием на студенти по държавна поръчка за тази специалност; ○ За подготовката на спедиторски кадри измежду завършилите средно образование (работещи и безработни) да се определят държавни субсидии / ваучери за професионална обучение и квалификация за професионалните | <p>2018/2019 г. и действие до 2030 г.</p> <p>Въвеждане през учебната 2018/2019 г.</p> <p>Старт през 2018/2019 г. и действие до 2030 г.</p> <p>Старт през учебната 2018/2019 г. и действие до 2030 г.</p> | <p>МОН и браншовата камара</p> <p>МОН МТСП</p> | <p>профила - : 1) Транспортна спедиция и 2) Складова логистика и дистрибуция</p> <p>Създаването на новата специалност "Комплексно обслужване на веригата доставки" ще отговори на реалните потребности на спедиторските фирми</p> <p>Увеличаване на възможностите за повишаване на квалификацията и адаптивността на спедиторите</p> |
|--|---|--|--|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <p>учебни центрове, които имат сертифицирана от НАПОО програма за обучение по специалностите по Транспортна спедиция и Складова логистика и дистрибуция;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Чрез браншовите организации да се пропагандира и осигури възможността за производствен стаж на обучаемите по посочените по-горе специалности в спедиторските и транспортни компании и в транспортните и логистични отдели на производствени и търговски предприятия. <p>14) По отношение на създаването на медицински кадри, проблемът в е специфичен: качеството на образованието е много високо, също така има умерен интерес към медицинските специалности. Но проблем има и той е в невъзможността на младите хора да си позволят този скъпо струващ процес на образование. За целта да се разработи Система за предоставяне на държавни стипендии</p> | <p>Старт през учебната 2018/2019 г. и действие до 2030 г.</p> <p>2018-2020 г.</p> | <p>Браншовата камара и спедиторските фирми</p> <p>Браншовата камара и МОН</p> | <p>Повишено качество на професионалното образование на спедиторите</p> <p>Създадени благоприятни предпоставки за обучение на студенти по медицина и гарантиране на по-голям приток на нови кадри в бранша</p> <p>Активизиране и оптимизиране на участието на бизнеса в професионалното обучение</p> |
|--|---|---|---|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|---|
| | <p>за обучение по медицинските специалности, срещу ангажимент за определен период на работа в България.</p> <p>15) Сформиране на специализирани сдружения с участие на учебни заведения и компании от реалната икономика в подкрепа на развитието на професионалното образование и квалификационното развитие на човешките ресурси.</p> <p>В тази връзка да се разработи Система от стипендиантски програми и производствени стажове, насочени както към учениците от последните класове на средните професионални гимназии, така и към студентите от последните курсове (техническите вузове). Като начало може да се стартира със ключване на Договор за сътрудничество с една или повече професионални училища, постепенно да се разработят ефикасни подходи за съвместна работа и след това тези подходи</p> | <p>Действие от 2018 до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камара и предприятията от браншовете</p> | <p>и развитието на човешките ресурси</p> <p>Повишено качество на професионалното образование и обучение</p> |
|--|--|------------------------------------|--|---|

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



| | | | | |
|---|---|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| | да се мултиплицират и в други гимназии или висши училища. | | | |
| <p>Специфична цел 2: Повишаване на качеството, пригодността и мобилността на работната сила, необходима за функционирането на четирите бранша</p> <p>Под-цел 3: разширяване на възможностите за повишаване на квалификацията и създаване на реални предпоставки за кариерно и професионално развитие</p> | 1) Разработване и прилагане на програми от типа "Кариерни пътеки". | 2018-2030 г. | Браншовите камари и предприятията | <p>Чрез предложените конкретни мерки се създават реални възможности за повишаване квалификацията и насърчаване на кариерното и професионалното развитие</p> <p>Създадени по-добри условия за професионално обучение и повишаване на квалификацията</p> <p>Подобрили условия за</p> |
| | 2) Провеждане на Индивидуално обучение на новоназначените чрез наставници. | 2018-2030 г. | Браншовите камари и предприятията | |
| | 3) Обучение в постоянно действащ учебен център към предприятието с получаване на част от основната заплата по време на обучението. | 2018-2030 г. | Браншовите камари и предприятията | |
| | 4) В началото на всяка календарна година да се изготвя Годишна програма на обученията през годината. | Прилага се ежегодно | Браншовите камари и предприятията | |
| | 5) Разработване и прилагане на системи от Стипендии за работници/служители в предприятието за обучение във висши учебни заведения. | Старт през 2018 и действие до 2030 г. | Браншовите камари и предприятията | |
| | 6) Специфични са формите за повишаване на квалификацията на летците-пилоти. Необходимо е следното: | | Браншовите камари и предприятията | |
| ○ Да се изработи и приложи Модел за периодическо верифициране на | | Браншовите камари и предприятията | | |

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



| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | <p>свидетелствата за медицинска и летателна годност и подготовка при преминаване на друг тип летателно средство;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Всяка авиокомпания да разработи собствена Програма от квалификационни курсове за подготовка и подготовка на летците, като в това число се предвидят часове за упражнения на тренажори в България и ако е необходимо, извън страната. Екипажите, преминали през този тип обучения, да се обвързват с дългосрочни договори; ○ Да се разработват индивидуални Планове за кариерно развитие на пилотите: чрез ще се създадат условия за устойчиво кариерно и професионално развитие в компанията. <p>7) В спедиторския бранш да се отделят по-значителни средства за развитие на човешкия капитал, като: се осигурява заплатен производствен стаж за обучаващите се в релевантни за спедицията професии от средното</p> | <p>Старт през 2018/2019 г. и действие до 2030 г.</p> <p>Програмата да се изготвя веднъж на три години</p> <p>Да се прилага ежегодно</p> <p>Действие през периода 2018-2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>повишаване на квалификацията на летците-пилоти</p> <p>Ще се повиши адаптивността на летците-пилоти за управление на различни типове машини</p> <p>Ще създаде по-реалистични възможности за индивидуално професионално развитие</p> <p>Ще се разширят възможностите за повишаване на</p> |
|--|---|---|---|--|

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



| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p><i>дуално, полувисшето и висшето образование; осигурява се повишаване на квалификацията през платеното работно време и задграничен стаж на своите служители в подразделенията на компанията-майка; определят се наставници (ментори) на ново постъпилите работници и служители.</i></p> <p>8) Специфични и по своему иновативни са мерките, релевантни към условията в лечебните заведения. Препоръчително е да се разработи и прилага система, която да интегрира изпълнение и обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ В рамките на системата се предвижда развитие на учебна и научно-изследователска дейност; ○ Засилено участие в отрасли, национални и международни научни форуми – конгреси, симпозиуми, срещи, конференции, семинари, курсове и кръжоци; | <p>Приложение от 2018 г. до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>квалификацията и за успешно кариерно развитие</p> <p>Чрез описаните мерки ще се увеличат възможностите да</p> |
|--|--|---|---|--|

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



| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Усъвършенстване на клиничната, биологичната, ембриологичната и лабораторната дейност с внедряване на модерни технологии и иновативни методики; ○ Внедряване на нови техники и модерни методи за диагностика и лечение; ○ Поддържане и актуализиране на собствен библиотечен фонд. <p>9) Разработване и прилагане на мерки за насърчаване обучението и изследванията, чрез които се цели повишаване на нивото на компетентност, засилване на конкурентоспособността и насърчаване създаването на благоприятна и новаторска бизнес среда. За целта:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се инвестира в обучение и в научни изследвания в университети и изследователски институти. За целта е необходимо да се разработи Програма за инвестиране в подходящи обучения и научни изследвания; | <p>Приложение от 2018 до 2030 г.</p> <p>Приложение от 2018 г. до 2030 г.</p> <p>Приложение от 2018 до 2030 г.</p> <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>качествена преквалификация, щ есе разширят шансовете за кариерно и професионално развитие</p> <p>Чрез насърчаване на обученията и изследванията бизнесът си гарантира качествени разработки по теми, които са актуални и необходими за бизнеса. по този начин се създава реална</p> |
|--|--|--|---|--|

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



| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>○ Да се подкрепя развитието на образователни дейности в училищата. За целта предприятието извършва специализирана Оценка-прогноза на своите нужди от нов персонал - в средносрочен и дългосрочен план, по видове работници, и преценява в кои професионални училища и технически висши училища биха могли да се подготвят специалисти с необходимите квалификационни профили. С тези училища се сключват Договори за сътрудничество и съвместни действия и се стартират конкретни дейности и инициативи, чрез които се създават условия за повишаване качеството на обучение на учениците/ студентите и по-тясно ориентиране на обучението спрямо потребностите на предприятието;</p> <p>○ Насърчават се и се подкрепят проекти, предназначени да изграждат и утвърждават позитивния обществен облик на технологичната индустрия и</p> | <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> <p>Оценката се извършва през 2018 г.</p> <p>Договорите се сключват през периода 2019-2030 г.- по преценка на предприятията</p> <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>заетост на определени категории лица, но по-големият плюс е за бизнеса, защото той получава в замяна нови разработки, нови технологии, които са жизнено важни за неговата конкурентоспособност и спечелването на нови пазарни ниши</p> <p>Чрез реализирането на тези проекти ще се постигне висок ефект в обществото,</p> |
|--|--|--|---|--|

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



| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | <p>поддържащите индустрии. За да бъде ефикасна подкрепата, е необходимо да се изработи Система от критерии за оценка на актуалността, адекватността и приложимостта на финансираните проекти. В изследователските проекти да се дава приоритет на младите кандидати, които се готвят да започнат изследователската си кариера;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се издават съвместни сертификати за квалификация в металообработващата промишленост; ○ 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 приоритетно значение за развитието | <p>2019 г.</p> <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>като ще бъде утвърден позитивния облик на технологичната индустрия. Това от своя страна е важна предпоставка за повишаване на привлекателността на професиите в тези браншове. Чрез проектите ще се насърчават както утвърдени изследователи, така и млади изследователи, които по този начин ще верифицират свои идеи и получават увереност в способностите си като учени</p> <p>Гарантирано разработване на приоритетните предметни области за развитието на човешките ресурси в предприятията от четирите бранша</p> |
|--|---|---|---|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | <p>на човешките ресурси в предприятията или компаниите.</p> <p>10) Провеждане на обучение на работното място - гаранция за повишаване квалификацията и пригодността на работна сила.</p> <p><u>А. Провеждане на вътрешнофирмени обучения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ С навлизането на нови технологии и машини, предприятията да осигурят на своите работници адекватно обучение за работа с новите технологии и машини; ○ Служителите очакват работодателят да им подсказе какви нови умения би могъл да придобие. Затова работодателят трябва да е активната страна в процеса по инициране на вътрешно фирмени обучения; ○ За да се гарантира ефективност и ефикасност на вътрешнофирмените | <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Повишаване пригодността и квалификацията на работната сила и подобряване на икономическите показатели на предприятията</p> |
|--|--|--|---|---|

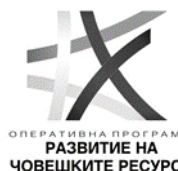
<https://www.eufunds.bg/>.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>обучения, е необходимо предварително да се познават възможностите на работниците и в различните обучения да се включват тези работници, които имат капацитет за усвояването на определен тип нови знания и умения.</p> <p><u>Б. Провеждане на външни обучения:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Външните обучения се ценят от работниците тогава, когато са атрактивно поднесени и включват както теоретични, така и практически модули. работниците очакват в резултат от обучението да получат нови полезни знания и умения за тяхното прилагане. Затова независимо от темата на обучението, то трябва да е: 1) Съобразено с нивото на обучаемите лица; 2) Да предоставя нови знания; 3) Да е проведено в атрактивна форма; 4) Да предвижда модули за създаване на практически умения за прилагането на преподадените нови знания; ○ Работниците очакват в рамките на тези обучения: 1) Да научат нещо ново и | <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Когато се познават потребностите на работниците, се повишава ефективността на обучението, а това увеличава възможностите за подобряване на професионално квалификационните профили на работниците</p> <p>Чрез външните обучения работниците ще получават необходимите им допълнителни знания и умения ,които са в пряка връзка с изпълняваните от тях преки служебни задължения. това ще повиши</p> |
|--|---|--|--|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p>интересно; 2) Очакват тези нови знания да бъдат свързани и да им помогнат за полесното и по-качествено изпълнение на преките им трудови задължения; 3) Темите на обученията не бива да са абстрактни или неясни - колкото по-силна е тяхната практическа насоченост, толкова по-добре ще се възприемат тези обучения от работниците; 4) Обученията трябва да бъдат поднесени на разбираем език.</p> <p>11) Медицинските професии изискват постоянно усъвършенстване и професионално израстване. Решението на проблема е като се използва световния опит в областта на КСО, да се създадат широки възможности за професионално развитие и усъвършенстване на медицинските кадри, в това число:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на възможности за повишаване на квалификацията и | <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовата камара и</p> | <p>квалификацията на работниците и тяхната пригодност спрямо длъжностната им характеристика</p> <p>Допълнителните обучения в областта, в която се работи, ще повишат квалификационното ниво на медицинските работници. Разкриването на нови възможности за израстване в кариерата ще създаде</p> |
|--|--|---|---|--|

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



| | | | | |
|--|---|--|----------------------------|---|
| | <p>допълнителни обучения в областта, в която се работи;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Разкриване на възможности за израстване в кариерата; ○ Активно създаване на възможности за обмяна на добри практики с водещи капацитети в медицината; ○ Възможности за участие в международни научни форуми и конференции; ○ Възможности за публикуване на опита и достиженията на българските медици. | <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> <p>Старт от 2018 и действие до 2030 г.</p> | <p>лечебните заведения</p> | <p>допълнителна силна мотивация за работа в лечебни заведения в страната. Възможностите за участие в международни форуми ще повишат мотивацията за полагане на качествен труд и прилагане на нови технологии в медицинската практика. Възможностите за публикуване на опита на медиците ще утвърдят тяхното професионално самочувствие.</p> |
|--|---|--|----------------------------|---|

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



| | | | | |
|--|--|--------------|-----------------------------------|---|
| <p>Специфична цел 2: Повишаване на качеството, пригодността и мобилността на работната сила, необходима за функционирането на четирите бранша</p> <p>Под-цел 4: чрез прилагането на широки пакети от КСО политики, програми и инструменти да се подобри управлението и развитието на човешките ресурси.</p> | <p>1) Съществуват неизползвани възможности по отношение на управлението на човешките ресурси с подходяща квалификация, като източник на конкурентно предимство с все по-голямо значение. Необходимо е да се приложат следните иновативни КСО инструменти и мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Разработване и прилагане на Механизми за изследване на ефектите от прилагането на различни видове системи за управление на човешките ресурси. Паралелно с това да се конструира инструмент за идентифициране на ефектите (както позитивни, така и негативни) от прилаганите системи за управление на персонала; ○ Създаване на механизми и инструменти за придобиване от работодателите в четирите бранша на богат набор от специализирани знания и умения за прилагането на съвременни и | 2018-2020 г. | Браншовите камари и предприятията | Прилагането на механизми за изследване на ефектите от прилагането на различни видове системи за управление на човешките ресурси ще повиши компетентността на мениджърите за управление на човешките ресурси |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на механизми и инструменти за придобиване от работодателите в четирите бранша на богат набор от специализирани знания и умения за прилагането на съвременни и | 2018-2020 г. | Браншовите камари и предприятията | По този начин работодателите ще придобият по-богати познания за съществуващите |

<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

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>доказали своята ефикасност системи за управление на човешките ресурси;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на механизми за включване на бизнеса в разработването на съвременни образователни програми, адекватни на използваните технологии и методи на работа в предприятията и компаниите. Полезно би било също така създаването на системи за оценка на професионалното образование и неговото адекватно преобразуване по начин, който да гарантира продуцирането на качествени, високо подготвени и напълно пригодени за българските предприятия специалисти. Част от този вид механизми следва бъде и активното включване на бизнеса в процеса на обучение на нови специалисти, чрез стажуване, менторство и други подходящи форми; ○ По отношение на дисонансите на пазара на труда, целесъобразно би било да се приложат три вида системни мерки: | <p>2018-2020 г.</p> <p>2018-2020 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>системи за управление на човешките ресурси</p> <p>Активното включване на бизнеса в процеса на професионално обучение ще доведе до неговото преобразуване в релевантна система за създаване на качествени и високо адаптивни специалисти с определени квалификационно професионални характеристики</p> <p>Чрез този тип обучения служителите на Агенция по</p> |
|--|--|---|--|--|

<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

| | | | | |
|--|--|---------------------|---|---|
| | <p>Първо, да се разработи механизъм и практики за пълноценно обучение на служителите на Агенция по заетостта (на национално и териториално ниво) за работа с безработните лица и тяхното мотивиране за ориентиране към основните професии в четирите пилотни бранша. Второ, да се създаде работещ механизъм за достоверно и адекватно информиране на работодателите за мерките, стимулиращи наемането на безработни лица по основните професии в четирите пилотни бранша. Трето, да се разработят практики (извън работата на служителите на Агенция по заетостта) за работа с безработните лица - за тяхното информиране за значимостта на основните професии в четирите бранша и за разкриване на икономическите и социалните ползи от упражняването на тези професии, както и за тяхното мотивиране за започване на</p> | <p>2018-2020 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>заетостта ще повишат своята компетентност за работа с безработни лица и така ще есе увеличат шансовете за ориентиране на безработни лица към професии в четирите бранша</p> <p>Работодателите ще повишат своята информираност за мерките за създаване на заетост за лица, търсещи работа</p> |
|--|--|---------------------|---|---|

<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

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | <p>работа в предприятия или компании от четирите бранша.</p> <p>2) По отношение на прилагането на практики и подходи за реализиране на КСО-политики, корпоративна репутация и “brand equity” („добавената стойност, породена от марката (бренда)“) е необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Периодично (веднъж годишно) в предприятията да се прави Анализ на текущите потребности на работниците от ведомствени жилища (или потребностите от покриване на разходи за квартири). Този тип информация да се обработва в Система за потребностите на персонала от ведомствени жилища или покриване на разходи за квартири. На тази основа предприятията да изготвят Стратегии за изграждане на ведомствени жилища или наемане на подходящи квартири, покриващи потребностите на персонала от жилища; | <p>Ежегодно приложение по преценка на работодателя</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Ще се оптимизират разходите на предприятията за предоставяне на ведомствени жилища. Наличието на Система за потребностите от ведомствени жилища или покриване на разходите за квартира ще подобри организацията и ефективността в предоставянето на този вид социална придобивка</p> |
|--|---|--|--|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | <p>○ Веднъж годишно да се прави Оценка на текущите потребности на персонала от транспорт до работното място. Този тип оценка да отчита реалните бройки на работниците, имащи необходимост от такъв тип транспорт, с ясни разбивки на разходите, покриващи този тип транспорт. тази тип информация да се дигитализира, като се създаде база данни за потребностите на персонала от служебен транспорт;</p> <p>○ Веднъж на две години предприятията на извършват специализирана Оценка на потребностите на работниците от социални придобивки: да се прави Анализ на удовлетвореността от предоставяните социални придобивки, да се идентифицират нови потребности и на тази основа да се изготвя Двугодишен план за предоставяне на социални придобивки в предприятията. Предоставянето на</p> | <p>Ежегодно по преценка на работодателя</p> <p>През две години, считано от 2018 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Чрез оценка на текущите потребности на персонала от транспорт до работното място ще се гарантира удовлетворяване на наличните потребности и изграждане на позитивни нагласи към предприятието и професията</p> <p>Изготвяният Анализ на удовлетвореността на работниците от социалните придобивки ще очертае удовлетворените потребности и тези потребности, които се нуждаят от допълнителни грижи. Това ще способства за изграждането на позитивен социално отговорни имидж на предприятието и ще повиши</p> |
|--|--|--|---|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>социални придобивки да се стратифицира по пол (потребности на мъжете и жените), по възрастови групи и по социални статуси (според средните доходи на работниците);</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се изучават съвременните системи за предоставяне на социални придобивки на ниво браншове и да се правят опити за внедряване на положителен опит от други европейски страни. В тази връзка в браншовите организации да се създаде Регистър на добрите и доказалите своята ефикасност практики за предоставяне на социални придобивки, съобразени със спецификата на полагания труд в бранша, с условията на труд и с видовете рискове за здравето и безопасността на работещите; ○ Веднъж на две години работодателите да обменят добри практики на ниво бранш (и подотрасли), като при това отчита | <p>Считано от 2018 г., действие до 2030 г.</p> <p>Веднъж на две години, считано от 2018 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>привлекателността на професиите</p> <p>Създаването на Регистър на добрите и доказали своята ефективност КСО практики за предоставяне на социални придобивки ще увеличи коефициента на ефективност на работата на мениджмънта на предприятията. така ще може да се избира между най-добрите и най-ефикасните практики</p> <p>Обменът на добри КСО практики на ниво бранш е изключително полезен за работодателите от браншовете, като им създава</p> |
|--|---|--|---|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>реалните ефекти от предлаганите социални придобивки и обменят опит по отношение на системите за предоставяне на социални придобивки.</p> <p>○ Веднъж на две години работодателите да провеждат масирани информационно популяризиращи кампании сред персонала от предприятията, целта на които е да се акцентира върху функционалната значимост и позитивните социално икономически ефекти от предоставяните социални придобивки. Да се показват също така позитивните тенденции (в сравнителен план) в предоставянето на социални придобивки (примерно, предоставени 40 ведомствени жилища повече, осигурен транспорт за 100 работника повече, издадени ваучери за храна за 10000 лв. повече и т.н.). Това ще допринесе за създаването у работниците на позитивни нагласи и формиране на атмосфера на споделени</p> | <p>Веднъж на две години, считано от 2018 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>условия за обогатяване на техния арсенал от КСО практики</p> <p>Чрез популяризирането на ефектите социалните придобивки ще се повиши мотивацията на персонала за работа по съответната професия</p> |
|--|---|---|--|--|

<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

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | <p>ценности, което в контекста на съвременните теории за управление на човешките ресурси е ключова предпоставка за по-висока производителност и по-висока привлекателност на професиите;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се разработи система от подходи за популяризирането на КСО практиките, които се прилагат от предприятията и компаниите. ○ В тази връзка, силен ефект би имало провеждането на системни и целенасочени дейности за създаване на позитивна корпоративна репутация. Това би могло да става чрез подходящи промоционални кампании за ролята и значимостта на предприятието в контекста на българската икономика като цяло и в частност, за развитието на съответния бранш. За целта може да се използва широко потенциалът на работодателските и браншовите организации, които по своя преценка | <p>2018-2030 г.</p> <p>2018-2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>По този начин ще се изградят позитивни нагласи у персонала към предприятието</p> <p>Този вид промоционални кампании ще създадат позитивен корпоративен имидж на предприятието в обществото</p> |
|--|--|---|---|---|

<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

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | <p>могат да изградят подходящи механизми за излъчването на позитивни информативни съобщения и рекламни послания към обществеността и към определени целеви групи и по този начин да създадат обективни предпоставки за връщане на интереса на хората към техния бранш и предприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се използват широките възможности на маркетинговата социология, която разполага с добре разработени методи и инструменти за установяване на корпоративния имидж на ниво бранш или на ниво предприятие. На тази основа биха могли да се изработят конкретни слогани и съдържание на рекламни послания, които да въздействат за създаването на позитивни публични нагласи към професиите в даден бранш и към предприятията, работещи в съответния бранш. ○ Световният опит показва, че за изграждането на позитивен | <p>2018-2030 г.</p> <p>2018-2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Ще се изработят трайни позитивни обществени нагласи към професиите в четирите бранша</p> <p>Включването в социални и екологични инициативи ще създаде позитивен корпоративен имидж на предприятията, което е необходимата основа за повишаване</p> |
|--|--|---|--|---|

<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”



| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>корпоративен имидж добър ефект се постига от участието на компаниите в социално значими и екологични дейности, в това число осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работните места, етично отношение към наетите на работните им места, създаване на работна среда с минимален стрес, респективно, управление на стреса; производство на продукти, които не вредят на околната среда с добро качество.</p> <p>3) По отношение ефективното прилагане на практиките на КСО и тяхната връзка с текучеството на персонала е необходимо да се приложат следните иновативни КСО инструменти и мерки:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ В предприятията да се изгради информационна система за потребителите на КСО практиките и да се води точен отчет кои категории персонал какви придобивки | <p>2018-2030 г.</p> <p>Оценката ще се извършва веднъж на две години, считано от 2018 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>привлекателността на професиите</p> <p>Чрез воденето на точна отчетност ще се управлява постигането на максимални ефекти сред персонала на предприятието. Изготвяната оценка ще бъде документалната основа за оптимизиране прилаганите от предприятието КСО политики и практики</p> |
|--|--|---|--|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|---|
| | <p>получават. Веднъж на две години да се извършва обща Оценка на удовлетвореността на персонала от политиките и практиките в областта на КСО, провеждани от съответното предприятие. На общо събрание на акционерите тези резултати да се обсъждат и в зависимостите от идентифицираните ефекти (позитивни и негативни) да се конструират коригиращи политики;</p> <p>○ Веднъж годишно в предприятията да се прави цялостна Оценка на потребностите от повишаване на квалификацията и придобиване на допълнителни знания и умения, необходими за полагането на качествен труд. В тази оценка да се обхващат всички категории персонал и на тази основа да се разработва годишен План за предоставяне на вътрешнофирмени и външни обучения за повишаване на квалификацията и професионалните</p> | <p>Ежегодно приложение до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Оценката на потребностите от повишаване на квалификацията ще оптимизира усилията на предприятията за повишаване квалификацията и пригодността на работната сила, в съответствие с новите технологии или нови</p> |
|--|--|---------------------------------------|---|---|

<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

| | | | | |
|--|---|--|----------------------|--|
| | <p>характеристики. Спазването на Плана да се отчита пред годишните събрания на акционерите. Преминалите през обученията работници да бъдат адекватно стимулирани за полагането на по-качествен труд, включително чрез предоставяне на допълнителни материални и нематериални стимули;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ При назначаването на нов работник да се изготвя персонално Досие за професионално и кариерно развитие на работника. В режим на конструктивен диалог да се обсъдят очакванията на работника за развитие в рамките на предприятието и да се набележат примерни етапи в неговото развитие - по дати и по длъжности. Това е много силен вид личностна мотивация, която създава у работника трайни нагласи за работа в дадената компания и му дава възможност да види себе си в перспектива. Така се създават реални и | <p>Константна дейност, считано от 2018 г. до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>изисквания за работа с машините</p> <p>Изготвянето на персонално досие за професионално и кариерно развитие на работника ще създаде силна мотивация на работниците, тъй като те ще имат реална представа за перспективите и възможностите за развитие. Една такава практика ще е полезна и за управлението на човешките</p> |
|--|---|--|----------------------|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>обективни предпоставки за намаляване на тежестта на персонала.</p> <p>4) Прилагане на иновативни подходи за изграждане на КСО като стратегия за постигане на конкурентни предимства: това са съвременни подходи, при които работниците са активни участници в изграждането на стратегии и програми за КСО и впоследствие активно се включват в тяхното реализиране. Необходимо е да се разработят подходящи техники, които да бъдат адекватни на спецификата на труд в четирите пилотни бранша:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Пилотно в няколко предприятия от всеки бранш да се внедри Тестов модел за конструиране на Стратегия за КСО с активното участие на работниците;○ По отношение създаването на доверие между работодателя и работника, вероятно от полза би било периодически да се провеждат работни | <p>Считано от 2018 г., перманентно приложение до 2030 г.</p> <p>2018-2019 г.</p> <p>Считано от 2018 г., перманентно приложение до 2030 г.</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>ресурси, като ще улесни изготвянето на средносрочни и дългосрочни прогнози за потребностите от човешки ресурси</p> <p>Привличането на работниците в процеса по конструиране на КСО стратегия за предприятието ще доведе до видимо повишаване на удовлетвореността от прилаганите КСО политики</p> <p>Приложеният тестов модел ще се оцени и на тази база ще се изготви Наръчник за конструиране на КСО Стратегии с активното участие на работниците</p> |
|--|---|---|--|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>бъдат запознати с подхода и неговите компоненти.</p> <p>б) Все по-често се обръща внимание върху значимостта на обучителни практики, отчитащи интерактивните ефекти от образованието в областта на КСО и личните ценности:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Препоръчително е да се разработят обучителни модули по КСО, които да бъдат предвидени за образование на работниците. Предвид наличието на различни категории персонал, обучителните модули следва да бъдат диференцирани и прецизирани, така че отделните категории обучаеми лица да могат успешно да овладеят обучителния материал;○ Този вид обучение са от типа спомагателни КСО практики, които сами по себе си не са насочени към точно определени социални, икономически или екологични потребности, а са по-скоро фокусирани върху създаването у | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ и браншовите камари</p> <p>АИКБ, браншовите камари, предприятията</p> | <p>Обучението на работниците за същността на КСО и видовете КСО практики ще повиши капацитета на работниците за адекватно оценяване на прилаганите от предприятието КСО практики и инструменти</p> |
|--|--|--|---|--|

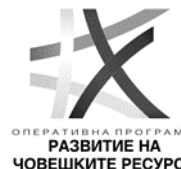
<https://www.eufunds.bg/>.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>работниците на подходящо образователно ниво, необходимо за разпознаването и оценяването на прилаганите от работодателите КСО практики;</p> <ul style="list-style-type: none">○ Веднъж обучени в областта на КСО, работниците биха могли по-лесно да вземат участие в конструирането на Стратегия за КСО за целите на предприятието. <p>7) Прилагане на практиката за Лидерството и поведението на организационно гражданство. Тази практика би могла да се популяризира сред работодателите, които чрез обучение на работодателите да получат изчерпателни знания за значимостта на лидерството и ролята му за изграждането на нагласи у работниците за проява на позитивно допълнително, отиващо над формалните характеристики, поведение на работното място.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ, браншовите камари, предприятията</p> | <p>След обучението по КСО работниците ще бъдат в състояние информирани и компетентно да участват в създаването на КСО Стратегии в предприятията</p> <p>Работодателите ще получат нови познания за лидерството и ще могат да се възползват от тази концепция с оглед подобряване на стила на управление и постигане на по-високи корпоративни резултати</p> <p>Прилагането на отраслови стратегии по КСО ще консолидира усилията на</p> |
|--|---|--|---|--|

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



| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>8) Прилагане на отраслови стратегии за КСО, насочени към балансиране на пазара на труда тях и към повишаване на престижа и привлекателността на пилотните браншове: този подход е иновативен и по отношение на него има предимно информационен пропуск, който може да се преодолее чрез подходящи инструменти:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се повиши подкрепата чрез допълнително обучение за търговските представители и екипите им, с което да се гарантира, че са достатъчно обучени, за да засичат възникващите проблеми (неспазване на принципите на КСО) от рано и да допринасят за тяхното разрешаване преди последните да ескалират; ○ Да се изградят мрежи и местни партньорства с общностите, така че да се популяризират върховите постижения и добрите практики в съответния бранш; | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ, браншовите камари, предприятията</p> <p>Браншовите камари, предприятията</p> | <p>предприятията от даден бранш и ще увеличават постигания общ позитивен ефект</p> <p>Чрез обучението на търговските представители ще се повиши засичането на неспазване на принципите на КСО и това ще улесни тяхното разрешаване на по-ранни етапи</p> <p>Чрез сключването на партньорства и изграждането на мрежи ще се изгради добър корпоративен имидж и добра репутация на предприятията от бранша</p> |
|--|---|--|---|--|

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



| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none">○ В случай на възникване на спорове да се използват механизмите за формална медиация, като комуникирането на споровете се провежда в съответствие с указанията на ОИСР за мултинационалните компании относно отговорното бизнес поведение;○ Включване в практиката на компаниите на препоръчителните насоки за корпоративна социална отговорност, съобразна спецификата на бранша;○ Гъвкавост при изграждане на осведоменост за по-широк спектър от насоки за КСО включително такива. <p>9) Изграждане на Коалиции за КСО: в тази насока могат да бъдат направени някои оптимизации и те са по отношение на по-доброто познаване и разширяването на функциите, които една Коалиция за КСО би могла да изпълнява. В тази връзка се препоръчва чрез система от обучителни семинари и специално разработени модули да се обогатят</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ, браншовите камари, предприятията</p> <p>АИКБ, браншовите камари, предприятията</p> <p>АИКБ, браншовите</p> | <p>Изграждането на коалиции за КСО ще увеличи крайният ефект от прилагането на КСО политики и инструменти, като ще мултиплицира техния ефект в социален и екологичен план</p> |
|--|---|---|---|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|--|------------------------------|--|
| | <p>познанията на браншовите организации в България и те да бъдат подробно запознати с водещите принципи за успешно функциониране на Коалициите за КСО. Обучението да обхваща следните модули за функциите на КСО коалициите:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Изграждане на Коалициите за КСО като фактор, задаващ дневния ред; ○ Коалициите за КСО - идентификатор и разпространител на добри практики; ○ Коалициите за КСО - съветник на компаниите; ○ Коалициите за КСО - брокер – доставчик между бизнеса, който предлага помощ, и общностите, респективно каузите, които търсят помощ; ○ Коалициите за КСО - фактор, дефиниращ и залагащ стандарти. <p>10) КСО стратегиите съдържат огромен потенциал за управление на човешките ресурси. За увеличаване</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>камари, предприятията</p> | <p>По-доброто познаване на широкия спектър от функции на Коалициите за КСО ще увеличи ефекта от работата на този тип Коалиции.</p> <p>Колкото по-ефективна е комуникацията между работодателя и работниците,</p> |
|--|--|--|------------------------------|--|

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



| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | <p>ефективността в прилагането на КСО стратегиите е необходимо да се прилагат следните мерки:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Увеличаване на близостта на служителите до корпоративната социална отговорност: широка и ефективна комуникация, чрез който работодателят да информира персонала за своите намерения в областта на КСО. В тази връзка нашето разбиране е на ниво предприятия да се разработи Медиен план за популяризиране и комуникиране на КСО стратегията;○ Използване на „условен входно – изходен подход“ за взимане на решения по корпоративната социална отговорност. В тази връзка е подходящо предприятията да предвидят механизъм за обстойно дефиниране на потребностите от КСО, като ги обвържат с очакваните конкретни резултати. Такъв механизъм би могло да бъде провеждането на SWOT-анализ на | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ, браншовите камари, предприятията</p> | <p>толкова е по-вероятно работниците да подкрепят намеренията на работодателя в областта на КСО. това е важен инструмент за създаване на взаимно доверие и изграждането на позитивна корпоративна репутация.</p> <p>КСО политиките трябва да имат ясно дефинирани цели и очаквани резултати. Това ще спомогне както за отчитането на постигнатите ефекти, така и за създаване у работниците на позитивни нагласи спрямо прилагането на КСО практики и инструменти</p> |
|--|--|--|---|---|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|--|----------------------|--|
| | <p>предприятието и дефинирането на адекватни КСО практики, отговарящи на силните страни и възможностите на предприятието;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Разбиране и отговаряне на нуждите на работниците и служителите: предприятията и компаниите трябва да сегментират своите работници и служители на база на относителната важност на техните нужди, свързани с КСО. На тази основа компаниите трябва да разработят и да „таргетират“ специфични за отделните сегменти персонал програми за КСО, които да посрещнат различните нужди. В тази връзка е удачно веднъж на две години предприятията на извършват специализирана Оценка на потребностите на работниците от социални придобивки: да се прави Анализ на удовлетвореността от предоставяните социални придобивки, да се идентифицират нови потребности и на | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>Работодателят трябва да познава потребностите и очакванията на своите работници. това е задължително условие, за да се постигне максимален ефект от КСО политиките.</p> <p>Чрез КСО инструментите могат да бъдат решени значителен брой проблеми в предприятието и от работодателя зависи да направи това по ефикасен и прозрачен начин. Ефектът ще е позитивен и ще повиши привлекателността на предприятието като цяло, както и привлекателността</p> |
|--|--|--|----------------------|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|--|--|----------------------|---|
| | <p>тази основа да се изготвя Двугодишен план за предоставяне на социални придобивки в предприятията. Предоставянето на социални придобивки да се стратифицира по пол (потребности на мъжете и жените), по възрастови групи и по социални статуси (според средните доходи на работниците);</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Укрепване на самоидентификацията на работниците и служителите: прилагането на практиките на КСО могат „драматично да укрепят и засилят“ идентификацията на работниците и служителите с компанията, защото тези практики разкриват по-категорично корпоративните усилия, ценностите или „душата“ на съответната компания. В тази връзка се предлага да се приложи следният иновативен подход - провеждане на Дискусия за консенсус в областта на КСО: провежда се обща работна среща, на която се дискутират очакванията на персонала по отношение | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>на професиите, упражнявани в предприятието</p> <p>В рамките на обща Дискусия-среща в предприятието ще се стигне до консенсусно определяне на текущите и най-важните приоритети в областта на КСО. Ако има дискуссионни въпроси, те се изчистват чрез конструктивен диалог. Когато си достигне до крайно решение за съдържанието и обхвата на КСО политиките, те ще бъдат одобрени от целия колектив на предприятието</p> |
|--|--|--|----------------------|---|

<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”



| | | | | |
|--|--|--|----------------------|---|
| | <p>на практиките в областта на КСО и възможностите на работодателите да отговорят на тези очаквания. Това в режим на пряк диалог ще се стигне до консенсус кои практики са най-необходимите за дадения момент и кои биха могли да са предмет на прилагане в средносрочен и дългосрочен план;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Включване на работниците и служителите в съвместно създаване на стойността на КСО: необходимо е работодателите да намерят начини да включат своите работници и служители в планирането, проектирането и прилагането и изпълнението на програмите за КСО, превръщайки по този начин персонала в активен участник, а не страничен наблюдател на осъществяването на програмите за КСО. Тази стъпка се адресира адекватно чрез предложената в предходния параграф Дискусия за консенсус в областта на КСО. | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>Включването на работниците в проектирането, прилагането и изпълнението на КСО инструментите е подход, който дава отлични резултати. Въпросът е да се намери точният подход към работниците и те действително да бъдат привлечени за изпълнение на общите каузи</p> <p>Прилагането на практики за по-добра администрация е важен компонент от</p> |
|--|--|--|----------------------|---|

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



| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>11) За подобряване на организацията на труда и работните процеси в предприятията и компаниите е необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Разработване и въвеждане на концепции и подходи за по-добро управление на времето на служителите; ○ Създаване на възможност инициативите на мениджъра и експертите по човешки ресурси да се реализират до край; ○ Повишаване на мотивацията на служителите; ○ Създаване на по-добри и адекватни възможности за обучение и развитие; ○ Постигане на по-високо ниво на представяне на отделния служител и обвързването му с равнището на работната заплата. | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> | <p>създаването на условия за повишаване привлекателността на професиите в даден бранш. тук се включват разнообразни опции и тяхното конкретно съдържание есе определя от предприятието</p> |
|--|--|--|---|--|

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|--|----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Въвеждане на цялостна система за добри административни процеси, целящи: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Улесняване на административната тежест и спестяване на време при работа с оценки и възнаграждения; ✓ По-добра идентификация и решаване на проблеми, които оказват влияние върху удовлетвореността на служителите ✓ Създаване на ясна и мощна връзка между оценките и възнагражденията, за да бъде създадена на култура, ориентирана към изпълнението; ✓ По-добра обща кондиция на организацията за постигане на генералните стратегически цели на организацията. | | <p>Предприятията</p> | |
| <p>Специфична цел 3: Внедряване на съвременни, гъвкави и атрактивни системи за заплащане на труда и</p> | <p>1) Разработване, тестване и прилагане на съвременни системи за възнаграждения, адекватни на положения труд и вложените индивидуални усилия:</p> | | | |

<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”



| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p>непарични материални стимули</p> <p>Под-цел 1: разработване, тестване и прилагане на съвременни системи за заплащане на труда, съобразени със спецификата на бранша и обективните икономически показатели.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Да се прилага разработения за целите на настоящия проект Модел за обективна оценка на производителността на труда. На базата на резултатите от прилагането на този Модел да се разработят индикативни нива на трудово възнаграждение по видове персонал на ниво предприятие; ○ В рамките на този подход да се постави акцент върху разграничаването на основно и допълнително трудово възнаграждение. Работниците да бъдат надлежно информирани за относителния дял на основното и допълнителното възнаграждение; ○ Да се обособи коэффициент личен принос за качествено и количествено изпълнение на работни задачи; ○ Обособяване на бонус за надвишено работно време; ○ Заплащане на нощен и извънреден труд в размер по-голям от | <p>Тестово прилагане през 2017-2018 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ, браншовите камари и предприятията</p> <p>АИКБ, браншовите камари и предприятията</p> <p>АИКБ, браншовите камари и предприятията</p> <p>АИКБ, браншовите</p> | <p>Прилагането на Модела за обективна оценка на производителността на труда на ниво предприятие ще увеличи възможностите за пряко обвързване на заплатите с производителността</p> <p>Структурата на възнаграждението трябва да е ясна на работниците. така ще се увеличи тяхната мотивация за полагане на труд</p> <p>Обособяването на коэффициент личен принос ще засили мотивацията на персонала</p> <p>Заплащането на нощен и извънреден труд по по-</p> |
|---|--|---|--|--|

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



| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>предвиденото в нормативните документи;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Изплащане на Годишна премия. Изплащането на няколко вида премии в рамките на календарната година повишава мотивацията на работниците. 2) Оказване на финансова подкрепа при затруднено положение: безвъзмездна или подлежаща на частично възстановяване финансова помощ, отпускана при молба от служители в затруднено положение. 3) Предоставяне на ваучери за закупуване на стоки с намалени цени от определени магазини: предприятието сключва договори с определени магазини най-често за хранителни стоки и заплаща предварително стойността на издадени от магазините ваучери. Ваучерите се раздават на служителите по определени правила и служат за купуване на стоки от магазините за определен период от време. | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>камари и предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> | <p>високи разценки ще има мотивиращо въздействие върху персонала</p> <p>Оказването на финансова помощ на семействата в затруднение ще изгради много добър корпоративен имидж на предприятието</p> <p>Предоставянето на ваучери за закупуване на стоки има силно мотивиращо въздействие върху персонала</p> <p>Прилагането на атестиране задължително да се обвърже</p> |
|--|---|---|--|--|

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



| | | | | |
|--|---|--|----------------------|---|
| | <p>4) Атестации при срочните договори и в зависимост от резултатите завишение на основното възнаграждение: система за периодично атестиране на служителите със срочни договори, която включва завишаване на основното възнаграждение при изпълняване на определени критерии. Атестирането става по разработени тестови въпросници.</p> <p>5) Финансово подпомагане на служители за отглеждане на деца: обикновено такава финансова помощ се отпуска на служители със стаж над една година при раждане на всяко дете, възможно и при постъпване на децата в училище.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>с отразяване на резултатите от атестирането върху равнището на заплащането. Ако се допусне уравниловка, това не се приема добре от персонала и действа демотивиращо</p> <p>Финансовата помощ за отглеждане на деца се възприема от работниците като израз на загрижеността на предприятието за подрастващите и в частност, като навременна помощ за отглеждането на децата</p> |
| <p>Специфична цел 3: Внедряване на съвременни, гъвкави и атрактивни системи за заплащане на труда и</p> | <p>1) Предоставяне на ваучери за храна и осигуряване на обяд на преференциални цени, с които могат да се закупят и ползват минерална вода и тонизиращи напитки.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>Дълбочинните интервюта от четирите бранша показаха, че работниците изключително много държат на предоставянето на</p> |

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



| | | | | |
|--|--|--|----------------------|--|
| <p>непарични материални стимули</p> <p>Под-цел 2: Конструирани, тествани и прилагани на атрактивни системи за предоставяне на непарични материални стимули, с цел поощряване и мотивиране на работниците и повишаване на интереса към професиите</p> | <p>2) Предоставяне на безплатна медицинска и стоматологична помощ на територията на фирмата.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>социални придобивки. налице е ясно изразена зависимост - колкото повече социални придобивки се предоставят, толкова по-привлекателно изглежда предприятието и толкова по-привлекателни са съответните професии.</p> |
| | <p>3) Сключване на допълнителна здравна застраховка за сметка на работодателя.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>При равни други условия, работниците избират предприятието, което предоставя по-богати пакети от социални придобивки</p> |
| | <p>4) Ползване на почивните бази на компанията/ холдинга на преференциални цени.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | <p>Социалните придобивки трябва да бъдат балансирано структурирани - да включват както оказването на различни видове</p> |
| | <p>5) Предоставяне на средства за транспорт на работници и служители от други населени места или организиране на служебен транспорт за превозване на работниците от населени места, различни от местоположението на предприятието.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | |
| | <p>6) Отпускане на средства за лечение и закупуване на лекарства и др.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | |
| | <p>7) Поддържане на постоянно действащ медицински кабинет;</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> | |
| | <p>8) Безплатна стоматологична помощ.</p> | | | |
| | <p>9) Безплатни прегледи при офталмолог и невролог.</p> | | | |

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



| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>10) Осигуряване на безплатни допълнителни профилактични прегледи освен задължителните.</p> <p>11) Осигуряване на безплатно ползване на почивни бази на море и планина за отдых на работещите и техните семейства.</p> <p>12) Изплащане на парични помощи при сключване на брак и при живеене на свободен наем.</p> <p>13) Изплащане на средства на семействата на работниците и служителите при затруднено финансово положение.</p> <p>14) Осигуряване на подходящи работни места за бременни жени и кърмачки.</p> <p>15) Създаване на подходящи работни места за трудоустроени работници.</p> <p>16) Организиране на спортни мероприятия на работниците и служителите от фирмата.</p> <p>17) Организиране на спортни и културни мероприятия на персонала в</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> | <p>медицинска помощ, така и възможности за почивка и рекреация, осигуряване на подходящи работни места за трудоустроените категории работна сила, но също така и организиране на спортни и други развлекателни съвместни инициативи. Това сплотява колектива и създава по-силна мотивация за екипна работа, което в редица производства и работни процеси е от ключово значение</p> <p>Добър подход е полагането на грижи за децата на работниците: това се цени</p> |
|--|--|--|--|--|

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



| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p>предприятията (ежегодно участие на фирмените отбори в работническите спартакиади).</p> <p>18) Организиране на напълно безплатна занималня за децата на работниците.</p> <p>19) Осигуряване на безплатно ползване на фитнес зала, сауна, спортна зала и футболно игрище за работниците и служителите.</p> <p>20) Участие в социални проекти на местната общност и изграждане на партньорства с други субекти от региона или страната (НПО, образователни структури, средни училища, висши училища и др.).</p> <p>21) Участие в проекти за създаване или насърчаване на заетост на местно или национално ниво, участие в други видове проекти, подкрепящи създаването на по-добри и здравословни условия на труд и т.н.</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> <p>Предприятията</p> | <p>изключително високо както от жените, така и от мъжете.</p> <p>Участието в социални инициативи и проекти на местните общности също създава силни позитивни нагласи на обществото към съответното предприятие. Активното включване в социални инициативи повишава корпоративната репутация, а изследванията показват, че работниците предпочитат да работят за социално отговорни предприятия с добра репутация</p> |
|--|--|---|---|--|

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



| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>Специфична цел 4: Изграждане на позитивен публичен имидж на професиите в четирите бранша и увеличаване на интереса на работната сила към професиите в тези браншове.</p> <p>Под-цел 1: Изграждане на устойчиви позитивни обществени нагласи към четирите бранша и упражняваните в тях професии.</p> | <p>1. Предприемане от страна на браншовите камари на активни и целогодишни действия за широкото популяризиране на основните професии в машиностроенето. За целта да се разработят браншови Стратегии за популяризиране на основните професии в бранша. В тези Стратегии да се предвидят широки пакети от популяризиращи и рекламни действия, като например:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Изработване на рекламни клипове за предприятията в четирите бранша. При изработването на рекламни клипове да се издирят опитни (и дори вече пенсионирани) специалисти от браншовете, които с удоволствие ще споделят своя опит и могат в значителна степен да допринесат за създаването на позитивни нагласи в обществото като цяло; | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ и браншовите камари</p> | <p>Популяризирането на браншовете и професиите в тях ще доведе до промяна в обществените нагласи и създаването на позитивни общи оценки за професиите и браншовете</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Изработване на рекламни клипове за предприятията в четирите бранша. При изработването на рекламни клипове да се издирят опитни (и дори вече пенсионирани) специалисти от браншовете, които с удоволствие ще споделят своя опит и могат в значителна степен да допринесат за създаването на позитивни нагласи в обществото като цяло; | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ и браншовите камари</p> | <p>Рекламните клипове ще повишат информираността на обществото за професиите и за четирите бранша и ще доведат до позитивна промяна в нагласите към тях</p> |
| | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> | <p>АИКБ и браншовите камари</p> | <p>Чрез документални филми ще есе повиши</p> | |

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



| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Създаване на документални филми за проспериращи български предприятия в четирите бранша; ○ Създаване на документални филми за опитни майстори и наставници в професиите от четирите бранша, под примерен надслов: "Те са пример за своята професия"; <p>2. Да се изследват задълбочено нагласите, оценките и очакванията на българското общество към четирите бранша ("Машиностроене и металообработване", "Електротехника и електроника", "Транспорт и спедиция", "Медицина и услуги за красота и здраве".</p> <p>3. Да се стартира широка обществена информационна кампания за всеки от четирите бранша, под примерен надслов "Българското машиностроене - какво знаем за него и какъв е неговият принос за българската икономика?"; "Българската</p> | <p>Считано от 2018 г., с действие до 2030 г.</p> <p>2018-2019 г.</p> <p>Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години</p> | <p>АИКБ и браншовите камари</p> <p>АИКБ и браншовите камари</p> <p>АИКБ и браншовите камари</p> | <p>информираността на българското общество за проспериращи български предприятия в четирите бранша</p> <p>Ще се установят нагласите, оценките и очакванията на българското общество към четирите бранша. На тази основа да се изведат препоръки за провеждане на подходящи ПР-кампании за промяна на тази част от сегашните стереотипи, които тласкат към пасивно или открито неглежиране на възможностите за работа в машиностроителни предприятия</p> <p>Широката обществена кампания за четирите</p> |
|--|--|---|---|---|

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



| | | | | |
|--|---|--|---------------------------------|--|
| | <p>електротехника и електроника - какво знаем за тях и какъв е техният принос за българската икономика?"; "Българските транспортни и спедиторски предприятия - непознати, но значими", "Българската медицина - какво знаем за нея и какво е тя за българското общество?".</p> <p>Посредством разработени от ПР-специалисти инструменти да се даде възможност за представяне на силните страни на четирите бранша, с акценти върху тяхната значимост за българската икономика, както и специален фокус върху възможностите, които работата в тези предприятия дава за професионално и кариерно развитие на работната сила.</p> | | | <p>бранша ще доведе до изграждането на устойчиви позитивни нагласи към четирите бранша. Ще бъде осъзната тяхната роля за българската икономика и</p> |
| <p>Специфична цел 4: Изграждане на позитивен публичен имидж на професиите в четирите бранша и увеличаване на</p> | <p>1. Чрез подходящи рекламни кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегии на предприятията от четирите бранша в областта на КСО и</p> | <p>Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години</p> | <p>АИКБ и браншовите камари</p> | <p>Колкото в по-висока степен обществото е информирано за КСО политиките на предприятията от четирите бранша, толкова по-добра ще бъде репутацията на тези</p> |

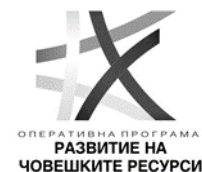
<https://www.eufunds.bg/>.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|---|--------------------------|--|
| интереса на работната сила към професиите в тези браншове. Под-цел 2: Създаване на позитивен и социално отговорен имидж на предприятията и компаниите от четирите бранша. | на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на браншовете. | | | предприятия. това в крайна сметка ще повлияе позитивно за увеличаване привлекателността на тези професии |
| | 2. В разработването на КСО стратегиите да се включват работниците от предприятието - чрез допитване до тяхното мнение. По този начин работниците ще се чувстват съпричастни към създаването на КСО стратегиите и ще бъдат по-добре информирани за компонентите и практиките, включени в тези Стратегии. Това е основа за по-широко познаване на действията на предприятието за социално отговорно поведение. Чрез работниците и техните семейства обществото ще научава за КСО практиките, прилагани от съответното предприятие. | Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години | АИКБ и браншовите камари | Включването на работниците в разработването на КСО стратегиите да се популяризира в обществото. това ще съдейства за изграждането на позитивен социално отговорен имидж за предприятията от четирите бранша. |
| | 3. При обявяване на нови работни места задължително се споменават по-важните социални придобивки, които предприятието предоставя на своите служители. Това | Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години | АИКБ и браншовите камари | По този начин кандидатите за работа ще получават богата информация за това какви социални придобивки |

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | | |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| | <p>силен канал за реклама на КСО-имиджа на съответното предприятие.</p> <p>4. При започване на работа новите работници да бъдат детайлно запознавани с КСО политиките на предприятието, като се посочват конкретните ползи, които работникът ще има. В рамките на интервю с новите работници да се установява дали те имат други, по-различни очаквания по отношение на КСО практиките и ако има такива, предприятието да обсъди възможността за тяхното предоставяне на персонала. Това е начин да се черпи опит, придобит от други предприятия.</p> | разгръщане през следващите години | АИКБ и браншовите камари | биха могли да очакват и това ще засили позитивните им нагласи към предприятието и професията |
| <p>Специфична цел 4: Изграждане на позитивен публичен имидж на професиите в четирите бранша и увеличаване на интереса на работната</p> | <p>1. За да бъдат привлечени към основните професии в четирите бранша, младите хора трябва да получават по атрактивен начин информация за професиите и за възможностите за кариерно и професионално развитие, които те предоставят. За целта да се прилага</p> | Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години | Браншовите камари и предприятията | Когато младите хора по атрактивен начин получават богата информация за професиите в четирите бранша, това ще улесни техния професионален избор |

<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”



| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>сила към професиите в тези браншове.</p> <p>Под-цел 3: Изграждане у младите хора на позитив-ни нагласи за упражняване то на професиите в четирите бранша.</p> | <p>пакета от дейности и мерки, описан в настоящата Стратегия, под-цел 1 на Специфична цел 2: Повишаване качеството на професионалното образование и обучение в средните училища: в това число, мерките за откриване на млади таланти, мерките за ранно професионално ориентиране, мерките за развитие на траен интерес на младите хора към инженерните и техническите науки.</p> <p>2. Интересът на младите хора към професиите в четирите бранша трябва да бъде събуден още в ранните ученически години. За целта е необходимо предприятията да проявяват активност и да организират посещения за деца от 4-ти и 5-ти клас, в рамките на които да запознават децата с основните производства в предприятието, с продуктите, които се създават, и тяхната значимост за живота на хората;</p> | <p>Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>и ще се увеличи вероятността да бъдат привлечени от възможностите за професионално развитие, които се предоставят от тези професии</p> <p>Ранното запознаване на децата с четирите бранша ще увеличи техния естествен интерес към нови неща и ще спомогне за провокиране на желание за развитие в рамките на тези браншове. Ще бъдат открити децата с афинитет към техниката и инженерните науки и това</p> |
|--|---|--|--|--|

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



| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>3. Такъв тип посещения да се организира и за по-големите ученици (от 7-ми и 8-ми клас). При тези посещения да се показват конкретни производствени операции, начините за производство на продуктите или услугите, като се показва какви възможности дават тези професии за кариерно и личностно развитие. да се обръща също така внимание на качествата, които са необходими за упражняването на съответните професии.</p> <p>4. Паралелно с откриването на повече паралелки трябва да се предприемат адекватни популяризиращи действия, за да може да се попълнят всички открити паралелки. Това изисква полагане на специални и най-вече, професионални усилия, в резултат на които да се променят обществените нагласи към основните професии, те да бъдат представени в атрактивна светлина и в резултат на това</p> | <p>Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години</p> <p>Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години</p> <p>Старт през 2018 г. и масирано</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>ще даде възможност за тяхното привличане на работа в четирите бранша</p> <p>Запълването на разкритите паралелки трябва да е грижа не само на училището, но и на обществеността. Колкото повече информация за тези паралелки се предоставя на обществеността, толкова по-вероятно е те да бъдат запълнени с ученици.</p> |
|--|---|--|---|--|

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



| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <p>да се събуди интересът на младите хора към тях.</p> <p>5. Чрез специализирани проучвания да се проучат нагласите и очакванията на младите хора за тяхната професионална реализация, като се направи Рейтинг на професиите според тяхната привлекателност за младите хора.</p> <p>6. Чрез Оценка на водещите детерминанти по отношение на професиите да се установи какви са оценките на младите хора за основните шестнадесет професии в четирите бранша. В зависимост от резултатите да се разработят системи за въздействие върху нагласите на младите хора и създаване на позитивни нагласи и интерес към професиите в четирите бранша.</p> | <p>разгръщане през следващите години</p> <p>Старт през 2018 г. и масирано разгръщане през следващите години</p> | <p>Браншовите камари и предприятията</p> <p>Браншовите камари и предприятията</p> | <p>Проучването ще установи нагласите и очакванията на младите хора за тяхната реализация. Чрез създадения Рейтинг ще се придобие реална представа за привлекателността на професиите и ще може да се работи за повишаване на привлекателността на тези професии, които се котират по-ниско.</p> |
|--|---|---|---|---|

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