



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Проект „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”

www.eufunds.bg

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

Д-р Милена Ангелова

Ръководител проект

Проект BG05M9OP0011.011 - 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”

Цел: Създаване на пилотен модел за решаване на един от основните проблеми на пазара на труда през последните 15 години—дисбалансът между търсенето на квалифицирана работна сила в ключови за развитието на българската икономика области и предлагането на човешки ресурси със съответната квалификация.

Обща стойност: 2 324 300 лева, от които 1 975 655.01 лв. европейско и 348 644.99 лв. национално съфинансиране

Начало: 02.01.2017 г.

Край: 31.12.2018 г.

Партньори

От страна на АИКБ:

1. Българска браншова камара "Машиностроене";
2. Българска асоциация на електротехниката и електрониката;
3. Национално сдружение на българските спедитори;
4. Национално сдружение на частните болници;
5. Асоциация на малките и средни предприятия от индустрията за красота и здраве.

От страна на държавата:

1. Министерство на труда и социалната политика;
2. Агенция по заетостта;
3. Национална агенция за професионално образование и обучение.

От страна на Конфедерация на труда „Подкрепа“:

1. Синдикална Федерация на машиностроителите и металоработниците (СФММ);
2. Национална федерация "Техническа индустрия, наука, информатика" (НФ ТИНИ);
3. Федерация на транспортните работници към КТ "Подкрепа" (ФТР);
4. Национален железничарски синдикат към КТ "Подкрепа" (НСЖ);
5. Национална федерация "Търговия, услуги, контролни органи, туризъм" (ТУКОТ).

От страна на КНСБ

1. Национална федерация „Металелектро“;
2. Съюз на транспортните синдикати в България;
3. Федерация на синдикатите в здравеопазването.

Специфични цели

1. Създаване и въвеждане на информационна база за формулиране на политика за балансиране на пазара на труда чрез изготвянето и внедряване на цялостен модел и електронна платформа за въвеждането на Рейтингова система на професиите.
2. Разработване и прилагане на иновативни инструменти за привличане на заети, търсещи работа, безработни и неактивни лица, включително младежи, към търсени на пазара на труда професии, за които има недостиг или ниско предлагане на работна сила.
3. Разработване на инструменти за повишаване на доходите на работната сила в зависимост от нивото на производителност като политики за развитие на човешките ресурси, насочени към кариерно израстване, подобряване условията на труд в предприятията, включително чрез развитие на практики на корпоративната социална отговорност.

Пилотни браншове

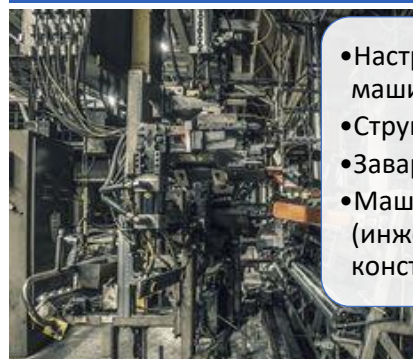
- А. Машиностроене и металообработване.
- Б. Електротехника и електроника.
- В. Транспорт и спедиция.
- Г. Здравеопазване и услуги за красота и здраве.

Постигнати резултати:

Дейност 1: Оценка на привлекателността на професиите, идентифицирани като ключов фактор на конкурентоспособността в четири пилотни сектора

1. Изготвена Карта на професиите за четирите пилотни бранша;
2. Списък на ранжирани професии – до 10 за всеки бранш и определени по 4 професии, представляващи приложното поле на проекта;
3. *В процес на разработка: Стратегия и План с конкретни мерки за повишаване на привлекателността на професиите.*

Машиностроене



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

Електротехника



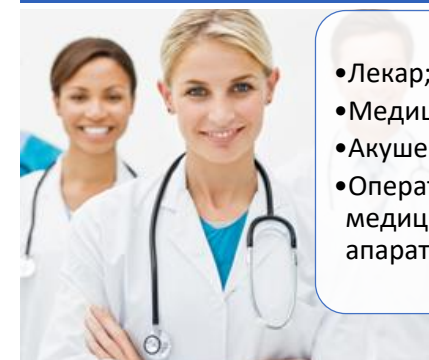
- Инженер (електротехника, електроника и автоматика);
- Електротехник;
- Техник електронна техника;
- Машинен оператор

Транспорт и спедиция



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

Здравеопазване



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

Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

1. **Балансирано и активно включване на работодателите в подобряване качеството на обучението в средните професионални гимназии и във висшите училища.** Според браншовите експерти:
 - Качеството на образованието в средните професионални гимназии и във висшите училища не е адекватно на потребностите на предприятията от реалната икономика;
 - Неадекватно структуриране на план-приема, липса на професионално ориентиране при избор на средни професионални гимназии и висши училища - ежегодно „бълват“ нови кадри за българската икономика, но въпреки това предприятията не могат да наемат необходимите им кадри;
 - Ниско качество и липса на практическа приложимост на образователната система - завършилите могат да докажат своята професионална принадлежност само на "хартия", но не са пригодни за работа в предприятията.

В крайна сметка - качествени кадри за ключови браншове в българската икономика няма.

Необходими действия - непосредственото и активното участие на предприятията от местната икономика в системите на средното и висшето професионално образование и обучение чрез:

- *Ежегодно осъвременяване на учебните планове и програми на средните професионални гимназии и висшите училища;*
- *Предоставяне на стипендии за по-добрите ученици;*
- *Провеждане на стажове;*
- *Организиране на посещения на ученици от региона в предприятията с цел популяризиране на производствата и създаване на интерес към дейността на тези предприятия.*



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

2. Взаимодействия:

- Ежегодни двустранни срещи-дискусии на регионално равнище между представителите на средните професионални гимназии, висшите училища и предприятията от регионалната икономика - за коментиране на дисбалансите в търсенето и предлагането на работна сила в съответния регион;
- Сключване на Договори или Споразумения за сътрудничество между професионални гимназии, или висши училища, от една страна, и конкретно предприятие, от друга страна - чрез тях постепенно да се разработят ефикасни подходи за съвместна работа и след това тези подходи да се мултиплицират;
- Изграждане и насърчаване на взаимодействията (мостови пътища) между професионалното образование и обучение и възможностите за средно и висше образование чрез правилно ръководство на обучаемите лица, чрез обединяване усилията на педагозите и предприятията, включително чрез инструменти за стипендии и стипендиантски програми, които да стимулират учениците от средните професионални гимназии да продължат своето обучение в съответното висше училище;
- Предвиждане на 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.

Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

3. Менторството и наставничеството – инструменти с огромен потенциал за привличане на млади кадри за ключовите браншове на българската икономика:

- Менторството и наставничеството да придобият съвременни форми, отговарящи на представите на младите хора за този тип подкрепа и насочване на младите специалисти;
- Провеждане на проучвания сред учениците (последните класове в професионалните училища), студентите (последните курсове) и младите стажанти, с цел да се изследват и разкрият очакванията и представите на младите хора по отношение на менторството и наставничеството: какви форми биха възприели, къде и как да се провежда обучението, какви взаимоотношения очакват, какви ползи и т.н. На тази основа да се изгради съвременна платформа за менторство и наставничество и тя широко да се популяризира сред предприятията от браншовете, в които има системен недостиг от висококвалифицирани кадри;
- За ментори и наставници да се привличат опитни работници, с интерес към обучение на млади хора и практически умения за ефикасно предаване на натрупаните знания;
- Развитието на менторството и наставничеството да върви в синхрон с разработването на стипендиантски и стажантски програми.

Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

4. Ролята на държавата в образователния процес за създаване на кадри с подходящо образование и квалификация за икономиката.

Държавата сериозно да преосмисли образователния процес в средните професионални гимназии и във висшите училища и да се внесат следните корекции:

- **Създаването на специалисти е единен процес с различни компоненти – всички те трябва да се реализират качествено. Промяната да започне от средните професионални гимназии, като в тях чрез система от стимули се мотивира преподавателския състав за провеждането на качествен учебен процес;**
- **Учебните програми** периодично да се осъвременяват с активното участие на предприятията, като заедно с това се създават и **обективни условия за съвременно обучение** (закупуване на нова техника и привеждането на обучението в съответствие с технологичното ниво на съответните предприятия);
- **Засилване на сътрудничеството между предприятията и средните професионални гимназии, както и между предприятията и висшите училища;**
- **Обучение и изграждане на нови педагогически кадри,** защото сегашните не са достатъчни и мнозинството са в предпензионна възраст;
- **Да се преосмисли практиката на делегираните бюджети и да се гарантира финансова сигурност на средните професионални гимназии и висшите училища,** с което ще се създадат предпоставки за промяна на детерминантите на учебния процес и по-силна мотивировка на педагогическия състав.

Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

5. Политика за създаване и развитие на траен интерес на децата и младите хора към техниката и инженерните специалности – посредством дългосрочна стратегия, по примера на редица европейски страни, които развиват целенасочено и устойчиво подобни стратегии. Пример – Германия - във всеки по-голям град и към всеки по-голям завод от машиностроенето, електротехниката и електрониката е създаден технически музей, представящ основни етапи и достижения в развитието на техниката. Училищата провеждат съзнателно поддържана политика за запознаване на децата от най-ранна възраст с достиженията в техническите музеи.

6. Откриване и насърчаване на млади таланти:

- Да се разработят специализирани психологически Тестове за откриване на таланти - деца с наклонности към техническите и инженерните науки – например в 6-ти и 7-ми клас, когато децата вече имат формиран начин на мислене и относително стабилни психодетерминанти;
- Да се създадат форми за ранно менторство на децата с подходящи заложи, включително тези деца да бъдат канени на посещения в предприятията, за да се запознаят със съвременните технологии и производства;
- Да им бъдат предлагани стипендии и лични програми за професионално развитие (в училищата от средното и висшето образование), с което да бъдат насърчени към овладяване на необходимите за четирите пилотни бранша професии;
- Особено внимание да се обърне на децата с инженерни наклонности, предвид очертаващата се остра нужда от инженери за целите на производството в предприятията от реалната икономика.

Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

7. Засилване ролята на общините и местните общности за повишаване привлекателността на професиите:

- Общините и местните общности формално и незаинтересовано прогнозироват потребностите от кадри за регионалната икономика. Има създадени такива механизми (Съветите за сътрудничество и Регионалните комисии по заетостта, в които влизат и представители на МОН), но те функционират неефективно;
- Активизиране на ролята на местните общности и общинските съвети, защото те най-добре са запознати с приоритетите на местната икономика и особеностите на регионалния пазар на труда;
- Добра практика - веднъж на три години общините, заедно с местните предприятия, да изготвят публично достъпна Карта на предприятията в града и района, като за всяко предприятие се посочва какви и колко специалисти ще се търсят в близките 3-5 години. Това създава предпоставки за ориентиране към тези професии, които могат да бъдат упражнявани в предприятията от региона.

8. Въвеждане на съвременни и атрактивни системи за възнаграждения, допълнени от широки пакети от социални придобивки:

- Финансовите стимули са важни за формирането на позитивни нагласи към упражняването на дадена професия;
- Въвеждане на съвременни системи за формиране на заплащането за труд и тези системи да се прилага гъвкаво;
- Заплащането на труд да е обвързано с условията на труд - по-тежките условия на труд, повечето рискове за здравето на работниците формират очаквания за по-високо заплащане;
- Съвременните концепции за КСО (там където това е възможно) препоръчват системите за формиране на трудовите възнаграждения да се допълват с балансиран и гъвкав пакет от социални придобивки, например: *ведомствен стол, ваучери за храна и напитки, ведомствени жилища, ведомствен транспорт, постоянно действащи медицински кабинети, профилактични прегледи, безплатни зъболекарски услуги, спортни съоръжения, безплатна почивна база, безплатни занимални за децата на работниците и др.*



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Препоръчани мерки за повишаване привлекателността на основните професии

- 9. Системни действия за подобряване условията на труд чрез възможностите на КСО практиките - създаване на позитивно усещане и благоприятни нагласи сред работниците в области, по отношение на които има реални очаквания от страна на работниците посредством получаване на обратна връзка.**
- 10. Прилагане на практики в областта на КСО:**
- **Чрез подходящи ПР-кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегиите на предприятията и компаниите в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на четирите пилотни бранша;**
 - **Да се изследват задълбочено нагласите, оценките и очакванията на обществото към дефицитните професии. 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 negliжиране на възможностите за работа в предприятията и компаниите от четирите пилотни бранша.**
 - **Да се стартира широка обществена информационна кампания и посредством разработени от ПР-специалисти инструменти да се даде възможност за представяне на силните страни на браншовете, ключови за конкурентоспособността на българската икономика, с дефицит на работната сила, с акценти върху значимостта на тези браншове за българската икономика, както и специален фокус върху възможностите, които работата в тези браншове дава за професионално и кариерно развитие.**

**Стартиране през
2018 г.**

Дейност 2:
Разработване и
въвеждане на
модул за активно
управление на
балансирането на
пазара на труда и
система за
практическо
приложение на
Рейтинговата
система

Очаквани резултати:

- 1.Разработена информационна база като основа за формулиране на национални политики, свързани с въвеждането на нови/подобри политики за активно управление на балансирането на пазара на труда.
- 2.Разработен и въведен в действие модул за активно управление на балансирането на пазара на труда и система за практическо приложение на Рейтинговата система.
- 3.Разработени 4 пилотни модела за повишаване на привлекателността на професиите в четирите сектора и Алгоритъм за адаптирането им към други браншове/професии.
- 4.Внедрени пилотни модели за повишаване на привлекателността на професиите в 60 предприятия.
- 5.Обучени 16 коуч -експерти от браншовите организации.
- 6.Изготвена Методика за въвеждане на професионалното менторство и застъпничество в предприятията.
- 7.Пилотно въвеждане на методиката в 60-те предприятия.
- 8.Подготвени предложения за промени в законодателството с цел прилагане на професионалното менторство и застъпничество.
- 9.Изготвени и разпространени Стартови мотивационни пакети.
- 10.Разработен Модул за насърчаване на мобилността на работната сила;
- 11.Разработени онлайн базирани обучителни програми за подобряване на адаптивността на търсещите работа лица.

Дейност 3: Разработване, апробиране и пилотно тестване на методология и методика за обективна оценка на производителността на труда и обвързването ѝ с договарянето на доходите от труд. Изчисляване на производителността на труда на заетите лица в пилотните сектори

Постигнати резултати:

1. Разработен, тестван и прецизиран Модел за обективна оценка на производителността на труда и обвързването ѝ с договарянето на доходите от труд - за всеки от пилотните браншове.
2. Указания за прилагане на Модела.
3. Разработен и обсъден Модел за договаряне на МРЗ по браншове.

Предстои: Внедряване на модела по предприятия (60 предприятия)

Стартиране през 2018 г.

Дейност4: Институционализиране на постигнатите резултати в сътрудничество с партньорите

Очаквани резултати:

1. Обучени 40 служители на Агенция по заетостта за работа с разработените системи и материали.
2. Разработени нови и актуализирани вече съществуващи указания за работата на кариерните центрове към АЗ за адекватно професионално и кариерно ориентиране към професиите, ключови за конкурентоспособността на пилотните сектори.
3. Брой въведени нови и актуализирани процеси и модели на планиране и изпълнение на политики и услуги на пазара на труда – 4 бр.
4. Брой въведени нови или актуализирани процеси и модели на мониторинг, оценка и контрол на политики и услуги на пазара на труда – 2 бр.

Постигнати резултати:

Дейност 5: Разработване и/или усъвършенстване, апробиране и пилотно внедряване и тестване на практики и инструменти за повишаване на КСО на работодателите по отношение на заетите в тях лица

1. Карта на добри практики в областта на КСО.

2. Ръководство за внедряване на КСО.

Предстои:

3. Внедряване на новите КСО инструменти в 60 пилотни предприятия.

4. Обучение на минимум по един представител на 60-те предприятия за прилагане на новите инструменти.

Дейност 6: Организация и управление на проекта

Постигнати резултати:

1. Успешно стартиран проект за постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори;
2. Успешно популяризиране на възможностите за разработване на политики и инструменти в полза на администрациите, работодатели в областта на пазара на труда, на работодателите и работниците с помощта на ЕСФ чрез ОП РЧР и конкретната процедура;
3. Законосъобразно, своевременно и качествено изпълнени дейности по проекта;
4. Успешно отчетени дейности (**подаден и 100% верифициран първи междинен отчет**).

Дейност 7: Осигуряване на информиране и публичност

Постигнати резултати:

1. Визуализирани са всички използвани в проекта материали с логото на програмата и процедурата, по която се изпълнява проекта, а именно: договори, програми, информационни табели, прессъобщения и т.н.;
2. Направено е и продължава да се прави максимално разпространяване на информация чрез партньори и членове на АИКБ за изпълнението на проекта;
3. Осигурява се информация за извършващите се дейности по проекта под формата на указателни табели и визуализиране на материалите;
4. Периодична информация под формата на съобщения за напредъка на проектните дейности се поставя на специално разработения сайт <http://profesii.bg/>.
5. Проведена е стартираща пресконференция (над 20 медии отразиха постигнатите до момента резултати).
6. Разработен е комуникационен план.



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

Проект BG05M9OP0011.011 - 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



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

PROFESII



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Индикатори за изпълнение

Вид индикатор	Целева стойност
1. Брой предприятия въвели нови системи, практики и инструменти за развитие на човешките ресурси и организация на труда	60
2. Брой въведени нови или актуализирани процеси и модели на планиране и изпълнение на политики и услуги на пазара на труда	4
3. Брой въведени нови или актуализирани процеси и модели на мониторинг, оценка и контрол на политики и услуги на пазара на труда	2
4. Заети лица в институциите, работещи в сферата на пазара на труда, повишили своята квалификация	40
5. Брой предприятия, получили подкрепа	60
6. Брой проекти, насочени към публични администрации и публични услуги в сферата на пазара на труда	1
7. Участници от подкрепените предприятия, чието положение на пазара на труда в рамките на 6 месеца след напускане на операцията е по-добро	200



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**БЛАГОДАРЯ ЗА
ВНИМАНИЕТО!**

1527 София, ул. „Тракия“ №15

Email: bica@bica-bg.org

Website: www.bica-bg.org

**Телефони: 00359 2/963 37 52
00359 2/963 37 56**