



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „ЕЛЕКТРОТЕХНИК“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Електротехник“ за бранш „Електротехника и електроника“, посредством комплекс от мерки, насочени към повишаване на привлекателността на професията, основаващи се на разкритите фактори на привлекателността. Конкретният модел може да се прилага въз основа на дадените Инструкции за целия бранш за повишаване на привлекателността на професиите.

Моделът се състои от седем стъпки, които предприятията следва да прилагат, за да повишат привлекателността на професията. Тези седем стъпки в повечето случаи е добре да се изпълняват кумулативно, но е възможно според вида и големината на предприятието да се прилагат и изборително:

1. Повишаване на информираността относно професията – какво се очаква в процеса на обучение, какви са основните изисквания към длъжностите, чрез които се упражнява тази професия, какви са възможностите за кариерно развитие и какви ползи може да извлече човек

1

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

от обучението и упражняването на професията.

2. Активно управление на процеса на подбор и наемане на потенциални специалисти.
3. Въвеждане на новозаетите работници/служители (стажанти) в организацията на предприятието и в самата работа.
4. Въвеждане на гъвкави системи за финансово стимулиране.
5. Въвеждане на система за нефинансово материално стимулиране – Корпоративна социална отговорност.
6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.
7. Работа с широката общественост и изграждане на позитивен имидж на професията.

1. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОФЕСИЯ „Електротехник“

Електротехникът е важна част от екипите на предприятията, и не само. Професията е важна както за работодателите, така и за гражданите, които са потребители на технически уреди, всеки човек има в дома си бяла или черна техника, чийто ремонт или поддръжка зависят от хората с професия електротехник. Затова професията намира много широко приложение от бита до промишленото производство. В какво се състои работата на електротехника:

1. Изработване на опитни образци на нови изделия и изпитването им;
2. Поддръжка и ремонт на производствени машини и съоръжения;
3. Въвеждане в експлоатация на нови производствени машини и съоръжения;
4. Тестове и проверка на произведените изделия;
5. Обучаване на машинни оператори и монтьори;
6. Въвеждане в експлоатация и ремонт на произведени изделия при клиентите



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Професията е интересна и в постоянно развитие, също така предполага работа с международни компании и в интернационална среда.

Над 70% от работодателите прогнозират, че през следващите 5-10 години ще са им необходими специалисти, завършили техническо образование, и едва 35% специалисти с икономически профил. След най-дефицитните професии, които се посочват от бранша е тази на Електротехника. Този проблем се среща повсеместно, като според международно изследване все повече работодатели имат проблем при назначаването на нови служители. Над 45% от кандидатите нямат нужните квалификация и умения, а една десета очакват по-висока заплата. Най-търсени са хората с тясна специалност – като на челните места са електротехниците.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения (местоположение, репутация)	Общо 53 са професионалните гимназии, в които се изучава професията. Обучение по електротехника се предлага и от частни Центрове за професионална квалификация – общо 344 действащи на територията на цялата страна. Професията е една от тези с най-разнообразни възможности за изучаване и с най-бърза реализация на пазара на труда.	Без значение къде е постоянния адрес на лицето, то лесно може да избере най-близкия до него областен град, така че да бъде близо до дома и да учи за електротехник. През последните години, приемът в специалности, свързани с електротехниката е сравнително лесен, поради изключително малкия брой кандидати.
Усилия, необходими за завършване на образованието	<ul style="list-style-type: none"> Задължителните дисциплини са в рамките на утвърдените програми за общообразователните и средните професионални училища. 	Наред със специалните знания, електротехникът получава в достатъчен обем, с приложна насоченост: глобалните проблеми за опазване на околната среда, икономика, мениджмънт, чужди езици и други. Знанията и подготовката по специалността предполагат бърза



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>адаптация на младите специалисти към променящите се икономически условия у нас.</p> <p>В рамките на обучението лицето следва да усвои адекватно прилагане на основни познания по математика, физика и химия в областта на електротехниката.</p> <p>Използване на техники за измерване на електрически и неелектрически величини и на системи за събиране на данни в електрически системи, както и проектирането на автоматични системи за управление.</p>
Време, прекарано в обучение	Обучението в професионалните гимназии е в рамките на утвърдените програми и продължава от седми до 12-ти клас.	<p>Въпреки, че обучението не е сред лесните и изисква много усилия, същите после се възнаграждат с бързото реализиране на пазара на труда.</p> <p>В рамките на обучението, както и във времето, свободно от учене са налични различни възможности да стажуване.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Големи компании ежемесечно обявяват стажантски програми с различна продължителност; • За добър успех се полагат стипендии; • Работодателите могат да предложат и стипендии по време на обучението, срещу ангажимент на студента след завършване на бакалавърска или магистърска степен да работи в предприятието за определен период от време.
Престижност на	Универсална и утвърдена специалност в	Професията на електротехника е сред най-търсените от



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

професията	<p>електроенергийния отрасъл. Осигурява широка и сериозна възможност за работа в областта на електротехниката. Много млади хора се насочват към тази професия заради възможностите за широки контакти, работа с утвърдени имена в бранш „Електротехника и електроника“ и възможностите за пътуване.</p>	<p>работодателите. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността в първата година след завършване.</p> <p>Професията е една от основните професии в бранш „Електротехника и електроника“</p> <p>Изключително голяма част от електротехниците посочват, че сами са взели решението да упражняват тази професия. Професията е интересна и динамична.</p>
-------------------	---	---

1.2. Фактори, произгичащи от длъжностите, на които се упражнява конкретната професия:

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Основните задължения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Следи за нормалното функциониране на електротехническите мрежи и техника. • Извършва всички видове квалифицирани работи в процеса на производството на електротехнически устройства • Извършва измервателни и ремонтни работи по електротехническата техника. • Дава указания на служителите и работниците за правилното ползване на техниката. 	<p>Работата на електротехника е изключително предизвикателна - тя предполага и изисква бърза мисъл и способност за ефективни решения. Интервюираните лица от тази професия в своята по-голяма част изтъкват най-напред, че това по принцип е привлекателна професия, тъй като предоставя големи възможности за личностно и кариерно развитие. Поставят се интересни задачи с кратки срокове на изпълнение, които изискват бърза и творческа мисъл. Респондентите-електротехници са посочили, че тяхната</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<ul style="list-style-type: none"> • Отчита вложените по производството и ремонта резервни части и материали. • Извършва монтажните работи в процеса на създаването на нови прототипи.. 	професия е в много висока степен разнообразна.
Паричните доходи от труда	В зависимост от предприятието и региона.	Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия, се увеличават с придобиването на трудов стаж, сертификати и повишаване на знанията и уменията като в зависимост от предприятието могат да надхвърлят максималния осигурителен доход (2 600 лева).
Нематериалните стимули	В зависимост от предприятието и региона.	В зависимост от предприятието. Социални придобивки под формата на осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, работно и представително облекло, поемане на разходи за детски градина, осигуряването на продължаващо обучение и допълнителна квалификация, осигуряване на транспорт до работното място и др.
Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия	Този фактор е със средно по сила значение за привлекателността на професията.	Понякога се налага да се работи с кратки срокове и при спазване на високи изисквания.
Престижността на професията	Средна – 18,8 % от хората, които упражняват професията са на възраст между 26 – 35 години. Това е една от професиите, при които има почти равно разпределение на възрастовите групи упражняващи	Младите хора не се ориентират към тази професия. Професията на електротехника е сред търсените от предприятията. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността непосредствено след



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>професията.</p>	<p>завършване.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Една немалка част от електротехниците (62,5 %) разказват, че сами са взели решение да учат за тази професия - тя им се виждала интересна и обещаваща, в това число от гледна точка на доходите от професията; - Неколцина от респондентите (18,7 %) са се ориентирали към професията на електротехника под влиянието на своето семейство, а двама души съобщават, че бащите им са били електротехници и е било въпрос на семейна традиция синът да продължи професията на баща си; - Друга част от респондентите (18,8 %) пък са направили избора на своята професия в резултат на обсъждания в приятелски компании - съученици и приятели са коментирали професията на електротехника и това е повлияло върху решението на тези респонденти да се насочат тъкмо към тази професия. Отново, водещите мотиви са били перспективите за интересна, не особено тежка работа, с възможност за добри доходи.
<p>Перспективите за развитие в рамките на дадена</p>	<p>Високи.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Професията дава възможност да се научат и усвоят много



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

професия		<p>знания;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Придобиват се умения за общуване с много и различни хора, изключително ценна е възможността да се види един проблем/ситуация от няколко страни и да се намери удовлетворяващо решение - умения, които могат да се използват в много сфери, включително и в лични взаимоотношения; • Овладяване на уменията да се работи под стрес; • Придобиване на умения за решаване на конфликти; • Професията е разнообразна и ежедневно се научават нови неща.
-----------------	--	---

2. КОНКРЕТНИ СЪПКИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИИТЕ

2.1. Повишаване на информираността относно професията – процесът на обучение и основни изисквания към длъжностите, на които се упражнява тази професия.

Първата стъпка към повишаване на привлекателността на професията „Електротехник“ е правилното разбиране на естеството на професията, какво представлява тя, какво се очаква от лицата, назначени на различни длъжности, изискващи тази професия, къде се упражнява тя, как се изучава и т.н. Това означава, че за да се привлече интереса на един потенциален работник към професията, той/тя трябва да е добре информиран. Работодателите имат широки възможности, които могат да използват в тази насока. Процесът на информиране следва да върви отдолу – нагоре и презентаторите да са наясно, че интересът към професията на електротехника се формира в по-ранна детска възраст. Затова мерките, които един работодател може да предприеме, следва да стартират още в системата на основното образование, когато се формират основните представи на децата за обкръжаващата ги



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

среда, начина на функциониране на социално-икономическата среда и съответно техните интереси към определени науки и желанието им да ги усвоят и да се развиват в тях. Веднъж привлечени, тези деца следва да се подкрепят в рамките на средното общо или средното професионално образование, за да се запази и повиши интереса за придобиване и усвояване на професията на електротехник.

2.1.1. Мерки в основното и средното образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към технически предмети и науки, включително математика и физика.	Засилване на интереса към инженерните и технически науки, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в техническите области.	Работодателите могат да подкрепят училищата с предоставяне на лектори, които в рамките на тези извънкласни форми да разкажат повече за професията и да предизвикат интереса и любопитството на децата. Те могат да поставят конкретни творчески задачи, да подкрепят и съдействат за организирането на вътрешни състезания, да предоставят награди на най-добрите ученици и други подходящи стимули. Следва да се има предвид, че съвременните деца са увлечени много от интернет базираните програми, игри и средства за комуникация, които могат удачно да бъдат използвани от работодателите. Най-подходящо би било да се възлага изпълнението на различни проекти.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепя за национални и местни/регионални олимпиади по посочените предмети с привлекателни за учениците награди.
2.	Насърчаване на интереса към	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците и техните семейства



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>специалностите свързани с електротехника и електроника.</p>		<p>да посетят фирми, в които да им бъде показано как се упражнява професията електротехник, след което, при възможност, да им се даде лесна задача при спазване на изискванията за безопасност, която да изпълнят на място или у дома. Работодателите следва да представят своето предприятие по атрактивен начин, като наблегнат на предимствата на професията и на съвременните технологии, които се използват. Те следва да създадат нагласата, че работещите в предприятието и уменията и знанията, придобити при изучаване на тази професия и нейното последващо упражняване, водят да важни резултати за цялото общество и неговото развитие и всеки един работник/служител е част от процеса. Важно е да се представи и подчертае и възможността за устойчива заетост, стабилен жизнен стандарт и ясен кариерен път. Тези дни могат да се организират съвместно и с професионални училища.</p>
		<p>Предоставяне на стипендии на ученици.</p>	<p>Работодателите могат да организират училищни конкурси или да изпратят свои „търсачи на таланти“ в часовете, които да търсят ученици, на които да отпуснат стипендии за добри резултати.</p>
<p>3.</p>	<p>Насърчаване на ученето чрез работа.</p>	<p>Включване в дуалната форма на образование.</p>	<p>Дуалното образование дава както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадено предприятие в зависимост от специалността. Ползата от тази форма на</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>обучение са съществени както за самите ученици, така и за работодателите. От една страна, учениците получават заплащане за обучението си в предприятието, като придобиват и практически опит, а работодателите получават като резултат подготвени специалисти със солидни практически умения по специалността си.</p>
--	--	--	--

2.2. Прецизиране на процеса на подбор и наемане на потенциални специалисти.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Насърчаване на специалностите в областта на електротехниката и електрониката да търсят и да приемат работа по специалността си.	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с училищата и да предлагат работни места чрез кариерните центрове. Добрата работа с тези центрове ще им даде възможност да направят подбор на специалисти и да уговорят с тях последваща заетост.
2.	Привличане на висококвалифицирани специалисти.	Управление на таланта.	Дейността цели специалист по човешки ресурси да открие и да насърчи определени специални умения и способности на работника, които биха го развили в положителна светлина и биха увеличили шансовете му за реализация и кариерно развитие. Целта на този подход е новопостъпилите служители



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			да повярва в себе си и да придобие самочувствие, че е добър в извършването на определената му работа. Често откриването на определен талант води към по-правилно ориентиране към дадена професия или обучение по нея.
3.	Намиране на подходящи специалисти.	Разширяване дейността и насърчаване на активността на специалистите по човешки ресурси в предприятието.	Работодателите не следва да разчитат само на обяви за търсенето и намирането на подходящи специалисти. Много често на обявите, публикувани в пресата или в електронните медии се отзовават лица, които въобще не отговорят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за набиране на служители и работници са различните формати, при които работодателите могат лично да се срещнат с кандидатите като трудови борси, изложения, панаири и др. През последните години в България се организират много такива, като включително дирекции „Бюро по труда“ организират поне по една борса годишно в техния регион. Работодателите от една община, област, могат сами да бъдат инициатори на подобна трудова борса с помощта на ДБТ. Друга възможност е използването на ресурсите на Европейската трудова борса – EURES. Тя дава достъп до кандидатурите на стотици хиляди потенциални работници от всички страни членки на Европейския съюз и веднъж годишно всяка държава организира национална трудова борса, по време на която компаниите представят своите свободни работни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			места. Също така са популярни и т.н. „Дни на кариерата“, които се организират от частни трудови борси.
--	--	--	--

2.3. Въвеждане на новозаетите работници/служители/стажанти в организацията на предприятието и в самата работа.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса към професията на електротехника в началото на кариерата – „Първа работа“.	Въвеждане на наставничеството в предприятието.	Наставничеството е система от инструменти за адаптация на един млад специалист към професията, както и за неговото цялостно развитие и усъвършенстване. Работодателят определя за наставник лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, като на новоназначеното лице и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.
		Въвеждане на менторството в предприятието.	Менторството е дейност, която се осъществява от опитен служител/работник, като целта на ментора е да бъде модел за подражание и да сподели положителен опит, който да мотивира младия работник. В литературата менторството се определя като “процес за неформално предаване на знания,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			социални умения и психо-социална подкрепа, насочени към получателя“. Ролята на ментора е изключително важна за един млад човек, като практически той влиза в ролята на „родителя“ в новото му семейство. Работодателят може да определи един или повече опитни специалисти за осъществяване на менторство на новоназначени работници.
		Въвеждане на застъпничеството в предприятието.	Застъпничеството се извършва чрез полагането на индивидуални или групови усилия да се промени в положителна посока отношението на работника към дейността, която извършва, като по този начин се повлияе на процеса на вземане на решения от него за активно поведение и повишаване на производителността му на труд и кариерно израстване. Застъпниците разясняват определен проблем и предлагат възможно решение. Предвид специфичния си характер, застъпничеството е препоръчително да се извършва от много опитни служители/работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.
2.	Насърчаване задържането на ново наети работници в предприятието чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.	Организиране на обучения.	Работодателят е добре да даде възможност за участие в, или сам, да организира обучения за своите работници. При възможност работодателят може да създаде собствен учебен център. Обучението дава възможност за откъсване на работника временно от работния процес и усвояване на нови знания и умения, които да му дадат повече увереност и да му



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			вдъхнат желание за развитие на кариерата му в рамките на упражняваната професия.
--	--	--	--

2.4. Въвеждане на гъвкави системи за финансово стимулиране, обвързани с производителността на труда.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Привличане на висококвалифицирани работници.	Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.	При направения анализ на привлекателността на професиите, трудовото възнаграждение беше посочено сред основните фактори, които влияят върху избора на професия. Препоръчително е работодателите добре да комуникират трудовото възнаграждение към потенциалните работници и да се стремят да го обвържат с гъвкави системи за финансово стимулиране, базирано на оценка на производителността на труда. По този начин, служителят ще се чувства стимулиран да работи повече и по-качествено, знаейки че това ще се отрази положително върху трудово му възнаграждение. За целта може да се използва Модела за обективна оценка на производителността на труда, който АИКБ разработи в рамките на 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			икономика сектори”.
2.	Задържане и развитие на висококвалифицирани работници.	Въвеждане и използване предимствата на бонусната система.	<p>Това е програма за допълнително стимулиране, която се изразява в предоставяне на допълнително възнаграждение (бонус), който, обаче, е обвързан с постигането на определена цел и със съответния предварително определен резултат. Съществуват различни бонусни програми, които могат да се използват по преценка на работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none">• Бонус на база количествен резултат - материалното стимулиране се основава и е обвързано с постигането на определен количествен резултат;• Бонус на база качествен резултат – подобрене на качеството на изпълнение на дадена задача или функция при измерване и сравнение с предходно, или друго качество на изпълнение;• Състезателен бонус (награда) – обикновено тази система се използва в предприятия, в които работниците са разделени на екипи или бригади, като се предизвиква конкуренцията им с други служители (или екипи).



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		Парични награди ad hoc (за конкретен случай).	Това са единични случаи на предоставяне на определена сума като процент от трудово възнаграждение или два или повече пъти колкото него за специални заслуги или постижения на отделен работник. Препоръчително е работодателят да обяви критериите, при които би дал подобна награда предварително, за да стимулира служителите да повишат усилията си за постигането ѝ.
--	--	---	--

2.5. Въвеждане на система за нефинансово стимулиране – Корпоративна социална отговорност.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Задържане на наетите лица в предприятието.	Предоставяне на жилище.	Всички тези мерки са насочени към улесняване на социалния и семейния живот на работещия, като по този начин се допринася за повишаване на качеството му на живот и на интереса му към работното място и към професията. Например, с предоставянето на жилище се повишава мобилността на работещите, които иначе трудно биха напуснали постоянното си местоживееене. Предоставянето на ваучери за храна и транспорт спестява средства от заплатата на работещия, както и разходи на лично време и енергия, а това ще го стимулира да избере онзи работодател, който му предлага допълнителни нематериални стимули, пред
		Организиране на транспорт.	
		Предоставяне на ваучери за храна.	
		Организиране на безплатно или срещу символично заплащане столово хранене	
		Предоставяне на битови услуги.	
		Организиране на занимални за децата на работещите.	
		Организиране на фирмени тържества за опознаване и сплотяване на семействата.	
Безплатни профилактични медицински			



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>прегледи.</p> <p>Предоставяне на безплатни напитки (чай, кафе, минерална вода).</p> <p>Предоставяне на служебен автомобил.</p> <p>Допълнително здравно осигуряване.</p> <p>Допълнителни дни отпуск.</p> <p>Възстановяване на разходи за пътуване до работното място.</p> <p>Покриване на разходи за жилище.</p> <p>Програма за препоръки от служители.</p> <p>Програма за отстъпки за служители при ползване на услуги на компанията или при нейни партньори.</p> <p>Бонус за прослужено време в компанията.</p> <p>Мобилен телефон.</p> <p>Лаптоп.</p> <p>Паркомасто за служител.</p> <p>Бонус за личен повод (сватба, рожден ден, раждане на дете и др.)</p> <p>Възстановяване на разходи за културни или спортни дейности.</p>	<p>останалите.</p> <p>Организирането на тим билдинг, тържества и други подобни извънработни форми спомагат за задържане на работещите, защото те помагат за емоционалната обвързаност с предприятието и неговия колектив, така че той да се възприеме като семейство, в което имат по-голям стимул да се развиват и да работят.</p>
--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		И други, според възможностите и вида на работодателя.	
--	--	---	--

2.6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Повишаване на квалификацията и създаването на възможности за кариерно и професионално развитие.	Разработване на програми от типа "Кариерни пътеки".	Това са програми, показващи възможностите за служебно израстване в предприятието, ясно фиксирани срокове и изисквания за придобиване на квалификация, обвързани с повишаване на служебните отговорности и по-високо заплащане. Тази практика може да се прилага еднакво ефективно както в по-големите фирми и предприятия, така и в малките фирми. Важното е всеки работещ да знае, че работодателят мисли за него и вижда неговото развитие в перспектива.
		Обучение на новоназначените чрез наставници.	Новоназначените могат да получат наставник/наставници, които активно подпомагат и да следят включването на работника/служителя в производствения процес. Периодът на обучение чрез наставник е най-малко един месец. Наставникът получава допълнително възнаграждение за периода на наставничество. По този начин работодателят създава от една страна стимул за по-опитните, които влизат в ролята на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			наставници и се чувстват полезни и значими. От друга страна се гарантира плавното навлизане на новите работници/служители в производствените процеси.
		Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.	Широко въвежданите в производството нови техника и технологии, непрекъснато повишаващите се изисквания на пазарите към продуктите изискват нови знания и умения от работещите. Те се посрещат от фирмите и предприятията с въвеждане и обогатяване на практиките за повишаване на квалификацията и придобиване на нова квалификация от работещите. Често пъти за целта в предприятието може да се създаде постоянно действащ учебен център, в който да се обучават кандидати за работа. Разработват се различни по съдържание и продължителност обучителни програми, в зависимост от образованието на кандидатите (гимназиално, средно професионално, висше). Обучението задължително включва теория и практика. По време на обучението участниците изпълняват ограничени производствени задачи и получават част от основната заплата. Обучаваните подписват договор за работа в предприятието за определен срок. Ако напуснат преди изтичането на този срок, възстановяват изцяло или частично стойността на обучението.
		Изготвяне на Годишна програма на обученията през годината	Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност), предприятието може да предложи



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>множество други обучения, които се преценяват като необходими. Ръководителите на звена съставят екипи и изготвят тематични планове за обучения в съответното звено. Провеждат се обучения и по пряко предложение на работници - например, работещи от производственото звено желаят да се обучат да работят на новозакупени и въведени в производството технологии. В програмата задължително се включва „взаимно обучение“ – например, съвместно се обучават конструктори, технолози, маркетинг. Програмата за обучение се утвърждава от ръководителя на фирмата. Програмата за обучение е динамична и във всеки момент може да се допълва с нови обучения. Разходите за обучение се планират на база на изразходвани средства през предходната година. След преминато обучение, при показани добри резултати, се актуализира (повишава) трудовото възнаграждение.</p>
		<p>Стипендии за работници/служители в предприятието за обучение във висши учебни заведения.</p>	<p>Предприятието може да отпуска месечни стипендии на приети във висши учебни заведения служители на предприятието, които с договор поемат задължение да работят в предприятието за определен срок. При неизпълнение плащат изцяло или частично стойността на стипендиите.</p>
		<p>Провеждане на вътрешно фирмени обучения.</p>	<p>Практиката показва, че все повече компании осъзнават значимостта на продължаващото обучение и обучението на</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>работното място. С навлизането на нови технологии и машини, предприятията са длъжни да осигурят на своите работници и служители адекватно обучение за работа с новите технологии и машини. Това най-добре се осъществява чрез разнообразни форми на вътрешно фирмени обучения. Работещите ценят най-високо тези обучения, които са директно насочени към работата им на конкретната длъжност. Обучения по общи теми не се приемат добре, затова пък най-радушно се възприемат обученията за работа с конкретни видове техника и конкретни нови технологии.</p>
		<p>Провеждане на външни обучения.</p>	<p>Външните обучения са друга широко разпространена форма на развитие на човешките ресурси. Това се привнесени отвън обучения, по теми, които по преценка на работодателя са пряко свързани с повишаване капацитета на работещите за работа и справяне с предизвикателствата на работното място.</p> <p>Външните обучения се ценят от работещите тогава, когато са атрактивно поднесени и включват както теоретични, така и практически модули. Работещите очакват в резултат от обучението да получат нови полезни знания и умения за тяхното прилагане.</p> <p>Затова, независимо от темата на обучението, то трябва да е:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Съобразено с нивото на обучаемите лица;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<ul style="list-style-type: none"> • Да предоставя нови знания; • Да е проведено в атрактивна форма; • Да предвижда модули за създаване на практически умения за прилагането на преподадените нови знания.
--	--	--	---

2.7. Работа с широката общественост и изграждане на позитивен имидж на професията.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Създаване в публичното пространство на позитивни нагласи към електротехниката и електрониката като ключов бранш на българската икономика.	Организиране на рекламни кампании.	Чрез подходящи рекламни кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегиите на предприятията от бранш електротехника и електроника в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на бранша като цяло. В рамките и на предишни проекти в областта на КСО по отношение на привличане, квалификация и задържане на кадри, прилагани от фирми в различни под-групи на електротехниката и електрониката и ги изпрати за информация и ползване на всички членове на бранша. Работата в бъдеще може да бъде продължена/надградена, чрез популяризиране и на други добри практики в КСО.
2.	Изграждане на позитивен публичен образ на	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на	Този вид кампания може да е елемент от описаните по-горе общи кампании за създаване на позитивни нагласи на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	професията Електротехник.	Електротехника и провокиране интереса към нея.	<p>обществото към бранш "Електротехника и електроника". Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на Електротехник сред две целеви групи: родителите (семействата) и младите хора. Изследванията показват, че родителите много активно влияят върху вземането на решение за избор на професия. Затова изграждането на позитивен имидж за Електротехник трябва да започне от родителите и да се разпростре върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците от 8-ми клас нагоре, сред които да се провеждат информационни дни за презентиране на професията на Електротехник, дискусии с електротехници, които на достъпен език да разкажат за своята професия и за възможностите, които тя дава за професионално развитие. При презентирането на професията да се обръща специално внимание на значимостта на професията Електротехник за развитието на бранш „Електротехника и електроника“ и отгук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	---------------------------	--	--