



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

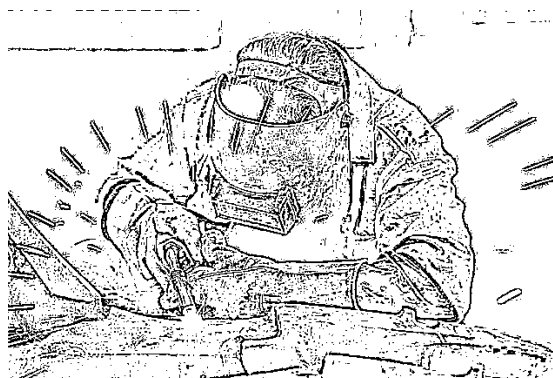


АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „ЗАВАРЧИК“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „заварчик“ в бранш „Машиностроене и металообработване“, 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 7 стъпки, които предприятията могат 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 избирателно:

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 и какви ползи може да извлече човек от обучението и упражняването на професията.
2. Активно управление на процеса на подбор и наемане на потенциални специалисти/работници.
3. Въвеждане на новозаетите работници в организацията на предприятието и в самата работа.
4. Въвеждане на гъвкави системи за финансово стимулиране.



5. Въвеждане на система за нефинансово материално стимулиране – (елементи на 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 „ЗАВАРЧИК“

Техникът на машини и съоръжения за заваряване с трета квалификационна степен трябва да може да изпълнява заваръчни шевове и контролира параметрите според стандарта, в т.ч. разчита чертежи на заварени конструкции; избира метод и позиция на заваряване; настройва апаратите и уредите за заваряване; почиства, изправя и нагласява детайлите за заваряване; поставя прихвати и изпълнява заваръчен шев; извършва оглед и замерване на изпъкналостта на шева. Диагностицира и ремонтира машините и съоръженията за заваряване, в т.ч. избира подходящи инструменти, уреди и апаратура за диагностика и контрол на изправността на машините и съоръженията за заваряване; определя мястото и причината за повредата; спазва технологична последователност при демонтаж и монтаж. Извършва проверка на техническите параметри след направения ремонт.

Заварчикът с първа квалификационна степен трябва да може да изпълнява ъглови шевове, като той сам настройва заваръчния апарат; подбира подходящи добавъчни материали (електроди, заваръчен тел и др.); почиства шева, извършва визуален оглед и при констатиране на отклонения от изискванията отстранява установените несъвършенства. В работата си заварчикът използва спецификация на заваръчната процедура, заваръчно оборудване, приспособления, инструменти и лични предпазни средства.

Професията на заварчика се развива едновременно с въвеждането на все по-нови и нови машини и измервателни уреди за работа и това дава възможност на работниците да надграждат непрекъснато придобитите знания и умения. Заварчикът има възможност да работи в държавни и частни машиностроителни предприятия.

Въпреки това, заварчици няма и все по-трудно се намират. Същевременно машиностроенето в България се развива с бързи темпове и липсата на квалифицирани специалисти започва все повече да възпрепятства сключването на нови договори и дългосрочното планиране на бизнеса от предприятията. По експертна оценка в момента само за текущи нужди на България ѝ липсват най-малко 5000 висококвалифицирани заварчици и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

около 200 инженери и технолози по заваряване. В момента е прекъсната цялата нишка на ранната професионална ориентация, за да се стигне до изграждането на добър специалист по заваряване след целенасочено обучение. А в производството, в строителството и т.н. заваряването има решаваща роля. Въпреки, че е тежка професия, което я прави непривлекателна, това е перспективна професия, доколкото заплатите на майсторите заварчици понякога надхвърлят 2000 лв. като месечно възнаграждение. Погледнато обективно няма безработни заварчици, освен ако това не е тяхната собствена воля и скоро няма и да има, доколкото технологиите още не са намерили напълно роботизиран заместител за тази професия.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения (местоположение, репутация)	<p>Професията „заварчик“ е от област на образование "Техника" и професионално направление 521 "Машиностроене, металообработване и металургия" съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Обучението се извършва в две отделни квалификационни степени, в зависимост от изискванията за знания и умения за извършваната работа;</p> <ul style="list-style-type: none"> Професия „Машинен техник“, специалност 5210113 "Машини и съоръжения за заваряване" и трета квалификационна степен – с високи изисквания за знания и умения, прилагани за работа с машини и съоръжения за заваряване от нови поколения, изисквания за дигитални компетенции за настройване и въвеждане на програми за заваряване, и 	<p>Средно професионално образование или придобита степен на професионална квалификация.</p> <p>Заварчикът със специалност „машини и съоръжения за заваряване“ е с трета квалификационна степен и завършено средно образование.</p> <p>Професия „заварчик“ със специалност „заваряване“ е първа степен на професионална квалификация, което означава, че за нейното изучаване не са налице твърде високи изисквания. За придобиване на първа степен на професионална квалификация по професията "заварчик" входящото минимално образователно равнище за лица, навършили 16 години, е начален етап на основното образование или успешно завършен курс за ограмотяване по реда на</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<ul style="list-style-type: none"> Професия „Заварчик“, специалност 5210901 „Заваряване“ с първа квалификационна степен, с възможност да работи на заваръчни апарати с по-ограничени изисквания за знания и умения. <p>Обучението по професията се осъществява от професионални гимназии или лицензирани центрове за професионално обучение (ЦПО). Общо 44 са професионалните гимназии в България, които обучават по професии в областта на машиностроенето и общо 115 ЦПО на територията на страната предлагат обучение по тази професия.</p>	<p>Закона за насърчаване на заетостта. По отношение на изискванията за входящо квалификационно равнище или професионален опит, от кандидатите за обучение не се изисква да притежават предишна професионална квалификация или професионален опит</p>
<p>Усилия, необходими за завършване на образованието</p>	<p>Машинният техник „машини и съоръжения за заваряване“ с трета квалификационна степен: познава основните методи на заваряване; обяснява основните свойства на различните видове стомани и цветни метали и сплави и тяхното поведение при заваряване; посочва влиянието на режимите на заваряване върху формата на заваръчния шев; знае конструктивното оформяне на съединенията при специалните заваръчни методи; използва оптимален заваръчен процес и заваръчно оборудване за изготвяне на конкретно съединение и конструкция; избира основните и добавъчни материали за заваряване; избира оптимален режим на заваряване за даден метод; съставя технологичен заваръчен план за изработване на определена</p>	<p>В рамките на учебната програма по професията се изучават и други предмети като трудово право, здравословни и безопасни условия на труд, икономика и други.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

конструкция; попълва необходимата документация за изграждане на дадена система за качество в заваръчното производство; извършва качествено планиране на заваръчния процес за прилагане според стандарта на различните заваръчни шевове, спазвайки изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; избира и прилага методите за инсталиране, техническо обслужване и поддържане на машини и съоръжения за заваряване; др.

Познава различни системи за програмиране и настройване на машините и системите за заваряване и работи уверено с популярни програми.

Придобилият квалификация по професията „Заварчик“ – първа степен на професионална квалификация, изпълнява ъглови шевове (по процесите ръчно електродъгово заваряване с обмазан електрод, заваряване в защитна газова среда с топящ се електрод, заваряване в защитна газова среда с нетопящ се волфрамов електрод) в съответствие със спецификацията на заваръчната процедура, като сам настройва заваръчния апарат. Заварчикът подбира в съответствие със спецификацията на заваръчната процедура (СЗП) подходящи добавъчни материали (електроди, заваръчен тел и др.).

Заварчикът почиства шева, извършва визуален оглед и при констатиране на отклонения от изискванията уведомява прекия си ръководител и отстранява установените несъвършенства. В работата си заварчикът използва спецификация на заваръчната процедура,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>заваръчно оборудване, приспособления, инструменти и лични предпазни средства. Заварчикът работи предимно в помещения с осигурена аспирация и вентилация, подходяща за съответния заваръчен процес, при работно време с нормална продължителност. Заварчикът носи отговорност за качествено изпълнение на възложените му заваръчни работи.</p> <p>За извършване на заваръчни работи се изисква заварчикът да притежава правоспособност по заваряване в съответствие с изискванията на Наредба № 7 от 2002 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване.</p>	
<p>Време, прекарано в обучение</p>	<p>Продължителността на обучението за професия „машинен техник“, специалност „машини и съоръжения за заваряване“ – трета квалификационна степен е 960 часа.</p> <p>Обучението за придобиване на професията „заварчик“ с първа квалификационна степен е 300 часа.</p>	<p>Обучението може да се проведе и като част от професия, тогава същото може да бъде по-малко часове, като това се договаря с обучаващата организация и зависи и от предварителната подготовка на обучаемия. И в двата случая лицето, успешно завършило обучението, получава държавно признат документ. Удостоверение за професионално обучение се издава след обучение за част от професията при изучаване на част от предметите от учебния план за дадена специалност.</p> <p>Със свидетелството за професионална квалификация се присъжда професионална квалификация по специалност от дадена професия. Издава се след</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>обучение по всички предмети от учебния план по специалността/професията.</p> <p>За обучение по професията /част от професията е възможно лицето да бъде включено в програма/проект за обучение финансирана от:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Националният бюджет по Националния план за действие по заетостта, като за периода на обучение лицето получава стипендия, ако е безработно (регистрирано в бюро по труда); • От Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ по различни проекти за заети и безработни, включително неактивни лица. Ако лицето е безработно, то получава стипендия, обикновено стипендиите са в размер на 8 лева на ден; • Работодателя му, при обучение на работното място или обучение чрез работа, като по този начин се повишава квалификацията на работника и той има шанс да получи и високо възнаграждение.
Престижност на	В обществото битува наложеното през последните 20 години мнение,	Професията на заварчика е отговорна и интересна, тя



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

професията

че тази професия не е престижна, тъй като се работи с остаряла техника, заплащането е малко, а работата много. Помолени да оценят до каква степен професията на заварчика е привлекателна за другите работещи в машиностроителните предприятия, 55,5 % от интервюираните заварчици изтъкват, че по тяхно мнение професията на заварчика очевидно се възприема като привлекателна от другите работещи в тяхното предприятие, тъй като налице са множество примери на работници от тяхното предприятие, които сами са пожелали да бъдат преквалифицирани като заварчици. По мнението на 44,4 % от интервюираните заварчици, професията им се упражнява в сравнително по-добри условия, отколкото други професии в машиностроенето. Един от респондентите споделя за своята професия: "Привлекателна е, защото е по-квалифицирана, условията в цеха са по-добри, имам предвид климатичните условия – температурата в помещението е по-добра, екипировката също - инструментална, машините и оборудването също. Също така привлекателно е това, че колективът, в който работя, е спокоен и работим заедно от години." Цитираното мнение акцентира освен върху чисто физическите параметри на работната среда, също така и върху психологическите и организационните компоненти, които според респондентите-заварчици също са от голямо значение за лицата, които упражняват професията. Друг респондент директно казва, че има едно негласно подценяване на професията на заварчика,

изисква много добра физическа подготовка и добри познания за материалите и техниката, с които се работи, с атрактивно възнаграждение и с възможности при надграждане на знанията и уменията и резултатите от работата да нараства системно. Работник с добра квалификация и добри резултати от работата си, който упражнява тази професия може да получи по-високо възнаграждение от едно лице с висше образование. Не на последно място лице, което упражнява професията „заварчик“ има възможност да се развива и надгражда придобитите знания и умения. Придобилите квалификация по професията "заварчик"- първа степен на професионална квалификация, които отговарят на изискванията за входящо образователно равнище, определени в българското законодателство, могат да продължат обучението си за придобиване на квалификация по професията "машинен оператор"- втора степен на професионална квалификация, и "машинен техник"- трета степен на професионална квалификация, като обучението им по общата задължителна професионална подготовка, единна за всички професионални направления, отрасловата



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>но когато има проблем с някое изделие "тогава те се сещат колко е важен заварчикът и че без него не може". Трети лица (11,1 %) пък изтъкват, че професията е сред високо оценените в тяхното предприятие, защото с тази професия "се вземат повече пари". Така в крайна сметка се оказва, че по самооценките на интервюираните заварчици тяхната професия е сред високо ценените в едно машиностроително предприятие и в някои от предприятията този факт е формално затвърден чрез формирането на по-високо заплащане за труда на заварчиците.</p>	<p>задължителна професионална подготовка по професионално направление "машиностроене, металообработване и металургия", както и част от специфичната за професията професионална подготовка се зачита.</p> <p>Те могат, ако имат завършено средно образование, да продължат по-нататъшното си обучение и в областта на инженерните науки (висше образование).</p>
--	--	--

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Работата изисква изпълнението на дейностите да се извършва в производствените помещения на предприятието, но е възможно част от задачите да се извършват и навън.</p> <p>Основните задължения на заварчика са свързани с извършване на заваряване и рязане на машинни елементи, детайли и съоръжения:</p> <ul style="list-style-type: none"> като се запознава с техническата и технологична документация за заваряване; разчита работни чертежи на необходимите детайли и 	<p>Работата на заварчиците е разнообразна, тъй като зависи от конкретната задача.</p> <p>На база на направения Анализ на привлекателността на професиите от АИКБ е видно, че над 50% от заварчиците са удовлетворени от професията си.</p> <p>Най-общо казано, работата им се свежда до ръчно или автоматизирано заваряване на детайли един към друг. Често пъти се заваряват метални конструкции. Ако трябва да се конструира един общ модел на заваръчните действия, то те</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>при необходимост изготвя скици;</p> <ul style="list-style-type: none"> • проверява всички параметри, гарантиращи сигурността при работа; • запознава се подробно с детайла и правилата за неговото заваряване; • регулира, настройва и наблюдава машината или заваръчното съоръжение; • избира подходящи заваръчни добавки; • извършва почистване на шева; • - извършва оглед на заварения детайл. 	<p>са следните: пускане на апарат, поставяне на личните предпазни средства – престилка, ръкавици, очила/маска, каска (в зависимост от метода на заваряване), подготовка на елементите за заваряване; извършване на заваръчните процеси. Друг модел на заваръчните действия е подготовка на шаблон за серия от детайли и изделия; рязане на клипер; шмиргелене; точкуване и заварка; почистване от шлага, силиконизиране на сглобки; поставяне на защитно покритие; поддръжка на заваръчния апарат. В контекста на общата организация на едно машиностроително предприятие, работата на заварчиците е по-скоро рутинна, но изключително необходима. Възлага се под формата на много ясни и конкретни задачи.</p>
Паричните доходи от труда	<p>Възнагражденията на квалифицираните работници в сектора на металообработването и машиностроенето нарастват ежегодно с 8-12%. В голяма част от фирмите брутна работна заплата за квалифицираните работници към момента е около и над средната за сектора и непрекъснато нараства. Индивидуалните възнаграждения на най-квалифицираните от тях са по-високи. Нарастването на възнагражденията занапред ще бъде обвързано с повишаване квалификацията на работещите.</p>	<p>Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия в някои случаи са значително по-високи от средните за сектора, но това е предимно при производството на изделия, за които се изисква висока квалификация при изпълнение на отговорни заварки и за опитните работници. В бъдеще се очаква, предвид дефицитността на професията и важността ѝ за фирмите, основните възнаграждения да продължават да се увеличават.</p>
Нефинансови	<p>В зависимост възможностите на предприятието и</p>	<p>В зависимост от възможностите на предприятието и</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<p>стимули (В колона 3 всички изброени стимули са материални, като не се предоставят на работещите под формата на пари.)</p>	<p>потребностите на работещите.</p>	<p>изразените потребности на работещите. Особено важно в случая е работодателят да проучи какво биха желали да получат работещите, за да започнат и останат на работа. Социални придобивки под формата на осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, работно облекло, поемане на разходи за детска градина, осигуряването на продължаващо обучение и допълнителна квалификация, осигуряването на ведомствено жилище или поемането на разходи за квартира, осигуряване на транспорт до работното място и др. Голяма част от предприятията осигуряват периодични медицински прегледи, а по-големите предприятия и ползване на фирмена почивна база.</p>
<p>Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия</p>	<p>Този фактор е със средно по сила значение за привлекателността на професията.</p>	<p>Коментирайки своята професия, 55,5 % от интервюираните заварчици, посочват че основните предизвикателства пред тяхната професия са свързани със самото ѝ естество: работата изисква отлични физически качества, много добро здраве и издръжливост. На първо място, 66,7 % от заварчиците изказват опасения от тежките условия на труд и от рисковете при упражняването на професията на заварчика.</p>
<p>Престижността на професията</p>	<p>Ниска – сред хората битува убеждението, че заваряването е мръсна и опасна за здравето дейност и докато тези обществени представи не се променят, няма как да се очаква повишен</p>	<p>Но според 33,3 % от респондентите, такъв риск реално няма, защото съвременните технологии на заваряване се прилагат със съответни лични предпазни средства.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	интерес към професията на заварчика.	На практика обаче, професията се упражнява при много по-добри условия, работниците са търсени и много често работодателите буквално наддават за тях, като заплатите за специалисти непрекъснато растат. Техническите средства и инструменти, с които се работи непрекъснато се усъвършенстват, както и предпазните средства за работа с тях.
Перспективите за развитие в рамките на дадена професия	Високи	<ul style="list-style-type: none"> • 66,7 % от тази категория респонденти са направили избора на професията заварчик. Двама изрично изтъкват, че когато първоначално са постъпили на работа в машиностроителното предприятие са проявили интерес към курсовете за заварчици, завършили са ги и досега продължават да работят по тази професия. Харесват я и не биха я заменили; • 33,3 % посочват, че изборът на професията на заварчика е силно повлияна от техните родители - бащите им са работили като заварчици и са им препоръчали да се насочат към тази професия. Трябва да се има предвид, че интервютата са правени в населени места, които са традиционни силно развити центрове на българското машиностроене. Както показват интервютата, в тези населени места



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		нагласите към машиностроителните професии са част от народопсихологията на местните общности и в някои семейства тези професии се предават по наследство.
--	--	---

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 „заварчик“ 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 интересът 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 Заварчик (машиностроителните професии) 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 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 професиите в областта на машиностроенето. Подкрепа за тези изводи са отговорите на самите заварчици, получени в рамките на интервюта по проекта:

- . – ПОВТАРЯ СЕ ТЕКСТЪТ ОТ ПРЕДИШНАТА СТРАНИЦА!!!

Мерки в основното и средното образование



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към природо-математически и технически предмети.	Насърчаване на изучаването на математика и техника от най-ранна възраст – разкриване на математически и със засилено изучаване на математика и техника паралелки, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в областта на природо-математическите и 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, като например да се изработи от картон/или друг материал определен детайл или да се дават задачи, свързани с проектирането на отделни детайли, и т.н. Обявяване на конкурси от самото предприятие за търсене на таланти, които да са уеб-базирани. Например, някои компании в България правят състезания по математика, но за съжаление са единици.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепя за национални и местни/регионални олимпиади по посочените предмети с привлекателни за учениците награди



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			като телефони, таблети и др. подобни.
2.	Насърчаване на интереса към техническите специалности.	Дни на отворените врати.	<p>Основната цел на събитието е учениците, бъдещите работници по професия заварчик и техните семейства да посетят производствените помещения на предприятието, да им бъде показано как се изработва един детайл от влизането му като материал до негово производство, неговото предназначение в бъдещата машина (според процеса на изготвяне и възможностите на предприятието), да им се даде лесна задача при спазване на изискванията за безопасност да повторят частично процеса. Работодателите следва да представят своето предприятие по атрактивен начин, като съсредоточат вниманието върху 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 е част от процеса. Нека бъде подкрепено егото на децата, че един ден те ще могат да кажат „Това аз го направих!“. 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, ЦПО с добри</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>материални бази, например такива често има разкрити към големите производствени предприятия, които също да покажат своите достойнства –цехове, лаборатории, учебни кабинети. Особено интересно за младите хора би било да се наблегне на роботиката, виртуалната реалност, мехатрониката и всичко, което е свързано със съвременните системи и технологии в областта на компютърните науки, електрониката, телекомуникациите, машиностроенето, транспорта и други.</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 се предоставят стипендии за добри резултати, при ясен ангажимент за определен период на работа след завършване на образованието.</p>
		<p>Организиране на „Техническо училище“.</p>	<p>Подобно на зелените училища, които са широко известни в системата на основното и средното образование, могат да се организират и технически училища съвместно с училищата и предприятията.</p> <p>Техническото училище може да бъде е целодневна техническа занималня, свързана с целодневни занимания в областта на техническите науки, посещения на високотехнологични предприятия и забавни игри в същата област. Програмата може да включва уроци, свързани с</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			приложението на математиката, химията, физиката и техниката в ежедневието, да се представи математически модел на околната среда и как функционира тя по законите, изведени чрез тези науки. Така учениците ще видят и ще могат много по-лесно да усвоят материала в училище и да имат живи примери от обкръжаваща ги среда, което, от своя страна, ще засили интереса им към изучаването на предметите в училище.
3.	Насърчаване на ученето чрез работа.	Включване в дуалната форма на образование.	Дуалното образование съдържа както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадено предприятие в зависимост от специалността. Ползите от тази форма на 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 кадри и то със специфична подготовка за собственото си предприятие.

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Насърчаване на	Предлагане на перспективи за кариерно	Работодателите следва да работят в тясна връзка с



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	придобилите професия „аварчик“ да търсят и да приемат работа по специалността си.	развитие, професионално ориентиране.	професионалните гимназии и ЦПО, и да предлагат работни места чрез тях. Тук голяма роля могат да играят и кариерните центрове в областта на средното образование, както и Центровете за информиране и консултиране, които са създадени към частни предприятия.
2.	Привличане на висококвалифицирани работници	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 новопостъпилният работник 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 работници.	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 работници с подходяща квалификация. Много често на обявите, публикувани в пресата или в електронните медии се отзовават лица, които въобще не отговарят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за намиране 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса към професията на заварчика в началото на кариерата – „Първа работа“.	Въвеждане на наставничеството в предприятието.	Наставничеството е система от инструменти за адаптация на един млад работник 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,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		като на новоназначеното лице и има 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 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, социални умения и психосоциална 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			израстване. Застъпниците разясняват определен проблем и предлагат възможно решение. Предвид специфичния си характер, застъпничеството е препоръчително да се извършва от много опитни /работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.
2.	Насърчаване задържането на новонаети работници в предприятието чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.	Организиране на обучения.	Работодателят е добре да даде възможност за участие или сам да организира обучения за своите работници. Повечето от интервюираните заварчици посочват, че с удоволствие и готовност биха се включили в обучение. 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 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
---	-----	-------	----------



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

1.	Привличане на висококвалифицирани работници.	Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.	Препоръчително е работодателите да информират за трудовото възнаграждение и пояснят елементите му, както и условията за неговото нарастване с потенциалните работници, като се има предвид, че същото в редица предприятия е около и над средното за страната. За привличане и задържане на квалифицирани работници е необходимо работодателите да обвържат работната заплата с гъвкави системи за финансово стимулиране, в т.ч. 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 Моделът 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 икономика сектори”.
2.	Задържане и развитие на висококвалифицирани работници.	Въвеждане и използване предимствата на бонусната система.	Това е програма за допълнително стимулиране, която се изразява в предоставяне на допълнително възнаграждение (бонус), който е обвързан с постигането на определена цел и със съответния предварително определен резултат. Съществуват различни бонусни програми, които могат да се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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 – норма за изпълнение; • 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 работници (или екипи).
		<p>Парични награди ad hoc (за конкретен случай).</p>	<p>Това са единични случаи на предоставяне на определена сума, напр. 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.</p>

2.5. Въвеждане на система за нефинансово стимулиране (елементи на корпоративна социална отговорност.)



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Задържане на наетите лица в предприятието.	Предоставяне на жилище или средства за жилище.	<p>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 заплата 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 останалите.</p> <p>Организирането на тим билдинг, тържества и други подобни форми за организиране на извънработното време спомагат за задържане на работещите, защото повишават 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>
		Осигуряване 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 прегледи.	
Осигуряване на работно облекло.			

2.6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

№	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 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 наставници и се чувстват полезни и значими. От друга страна се гарантира плавното навлизане на новите работници в производствените процеси.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.</p>	<p>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. За целта в предприятието може да се създаде постоянно действащ учебен център, в който да се обучават кандидати за работа. Разработват се подходящи по съдържание и продължителност обучителни програми, в зависимост от образованието на кандидатите (средно общо, средно професионално, висше). Обучението задължително включва теория и практика. По време на обучението участниците изпълняват ограничени производствени задачи и получават част от основната заплата. За гарантиране на резултатите за фирмата е добре работодателите да оформят с обучаващия се работник договор за работа в предприятието за определен срок. Ако напуснат преди изтичането на този срок, възстановяват изцяло или частично стойността на обучението.</p>
		<p>Изготвяне на годишна програма на обученията през годината</p>	<p>Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност), предприятието може да предложи множество други обучения, които се преценяват като необходими. Ръководителите на звена съставят екипи и</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>изготвят тематични планове за обученията в съответното звено. Провеждат се обученията 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 настройчици, стругари, заварчици и работещи от други професии, които участват в производствената верига. Програмата за обучение се утвърждава от ръководителя на фирмата. Програмата за обучение е динамична и във всеки момент може да се допълва с нови обученията. Разходите за обучение се планират на база на изразходвани средства през предходната година. След преминато обучение, при показани добри резултати, е подходящо за повишаване на мотивацията да се актуализира (повишава) трудовото възнаграждение.</p>
		<p>Стипендии за работници 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 вътрешнофирмени обученията.</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 вътрешнофирмени 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 са обучения по теми, които са пряко свързани с повишаване капацитета на работещите за работа и справяне с предизвикателствата на работното място и по преценка на работодателя трябва да се извършат от външна обучителна организация.</p> <p>Всички 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>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<ul style="list-style-type: none"> • Съобразено с нивото на обучаемите лица; • 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
---	-----	-------	----------



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

1.	<p>Създаване в публичното пространство на позитивни нагласи към машиностроенето като ключов бранш на българската икономика.</p>	<p>Организиране на рекламни кампании.</p>	<p>Чрез подходящи рекламни кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегиите на машиностроителните предприятия в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на сектора като цяло. В тази област ББКМ, НСФ, „Метал електро“ към КНСБ и СФММ към КТ, „Подкрепа“ работят от години. В рамките и на предишни проекти, браншовата камара е събрала и описала добри практики в областта на КСО по отношение на привличане, квалификация и задържане на кадри, прилагани от фирми в различни подсектори на машиностроенето и ги е предоставила за информация и ползване на всички членове на браншовата камара. Съвместно са разработени по проект на КТ, „Подкрепа“ процедури за въвеждане на КСО, както и са обучени одитори на системи по КСО. На отраслово ниво ежегодно се поощряват страните по ОКТД да прилагат и разширяват КСО практики, като важен инструмент за повишаване привлекателността на машиностроителните професии. .Работата в бъдеще може да бъде продължена/ надградена чрез популяризиране и на други добри практики в КСО, в това число помествани на Интернет страницата на браншовата камара и предлагане за публикация в средствата за масова информация.</p>
----	--	---	--



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Инициране на информационна кампания под примерен надслов "Българското машиностроене - какво знаем за него и какво е то за българската икономика?".</p>	<p>Да се стартира широка обществена информационна кампания под примерен надслов "Българското машиностроене - какво знаем за него и какво е то за българската икономика?" Посредством разработени от ПР-специалисти инструменти да се даде възможност за представяне на силните страни на машиностроенето, с акценти върху значимостта на машиностроенето за българската икономика, както и специален фокус върху възможностите, които работата в машиностроителни предприятия дава за професионално и кариерно развитие на работната сила.</p>
2.	<p>Изграждане на позитивен публичен образ на професията заварчик.</p>	<p>Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на заварчика и провокиране интереса към нея.</p>	<p>Този вид кампания може да е елемент от описаните по-горе общи кампании за създаване на позитивни нагласи на обществото към бранш "Машиностроене и металообработване". Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на заварчика сред три целеви групи: родителите (семействата), младите хора и безработни/неактивни лица, които не са намерили своето поприще на пазара на труда. Изследванията показват, че родителите много активно влияят върху вземането на решение за избор на професия. Затова изграждането на позитивен имидж за Заварчика, като професия трябва да започне от родителите и да се разпростре върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците от 7-ми клас нагоре,</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>сред които да се провеждат информационни дни за презентирание на професията на Заварчика, да се организират дискусии с хора, работещи на длъжности, изискващи тази професия, 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 за развитието на българското машиностроене и оттук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	--	--	--