



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

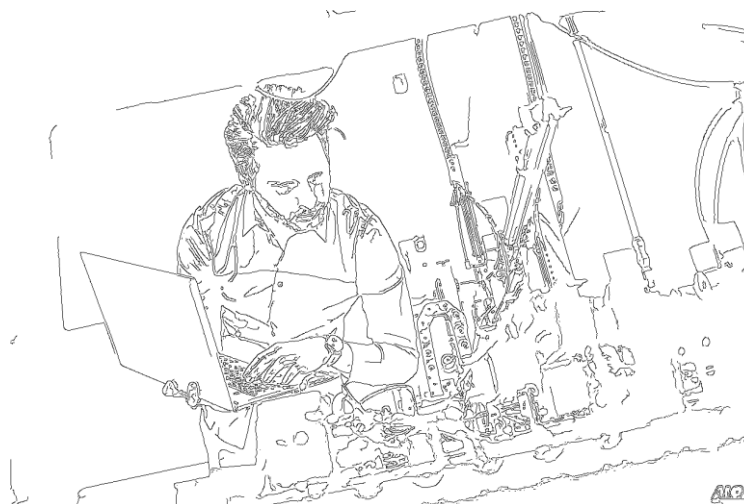


АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „ИНЖЕНЕР (ЕЛЕКТРОТЕХНИКА, ЕЛЕКТРОНИКА И АВТОМАТИКА)“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Инженер (електротехника, електроника и автоматика)“ 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:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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 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 „Инженер (електротехника, електроника и автоматика)“

Инженер (електротехника, електроника и автоматика) е важна професия в екипите на предприятията. Инженерите изпълняват следните дейности:

- Разработка на конструкцията на нови изделия;
- Разработка на технологията на нови изделия;
- Ръководство на производствените процеси;
- Ръководство на въвеждането в експлоатация на изделията при клиентите;
- Ръководство на поддържането и ремонта на производствените машини и съоръжения
- Ръководство на обучаването на персонала

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

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

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения (местоположение, репутация)	<p>Следните университети в България обучават инженери (електротехника, електроника и автоматика):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бургаски свободен университет • Висше транспортно училище "Тодор Каблешков" - София • Минно-геоложки университет "Св. Иван Рилски" - София • Пловдивски университет "Паисий Хилендарски" • Русенски университет "Ангел Кънчев" • Технически университет - Варна • Технически университет - Габрово • Технически университет - София • Тракийски университет - Стара Загора • Университет "проф. Д-р Асен Златаров" - Бургас • Университет по хранителни технологии - Пловдив • Химикотехнологичен и металургичен университет - София • Югозападен университет "Неофит Рилски" - Благоевград 	<p>В България има голям за страната брой университети, които обучават инженери с такива специалности. Те са в различни областни градове, така че студентите могат да изберат университет, разположен сравнително близо до населеното място, където живеят. През последните години, приемът в университетите по такива специалности е сравнително лесен, поради малкия брой кандидати.</p>
Усилия, необходими за завършване на образованието	<p>Задължителни дисциплини:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Висша математика; • Физика; • Теоретична електротехника; 	<p>Инженерите получават в достатъчен обем общетеоритични и специфични за професията знания. Наред с това те получават знания и умения извън конкретната специалност в области като икономика, мениджмънт, чужди езици, защита 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"> • Измервателна техника; • Информатика (програмиране и използване на компютри). <p>В тази професия има три специализации (електротехника, електроника и автоматика), които задължително но в различна степен изучават дисциплините:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Електрически машини и апарати; • Електронни прибори; • Автоматично регулиране и управление; • Компютърно управление. 	<p>околната среда, техника на безопасността и други. Солидните знания и подготовка са гаранция за бърза адаптация на младите специалисти към променящите се икономически условия у нас.</p>
Време, прекарано в обучение	<p>Обучението по професията в рамките на висшето образование е разпределено в 8 + 3 семестъра като продължителност на бакалавърската и магистърска степени.</p>	<p>Обучението е трудно и изисква много усилия, които после се възнаграждават с бързото реализиране на пазара на труда при стартови работни заплати над средната за страната.</p> <p>В рамките на обучението и в свободното време има различни възможности за стажуване. 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 да работи в предприятието за определен период от време..</p>
Престижност на	<p>Универсална и утвърдена професия в отрасъл</p>	<p>Професията на инженер (електротехника, електроника и</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

професията	„Електротехника и електроника“. Осигурява широка възможност за работа в този отрасъл и в други отрасли на икономиката. Това е най-престижната професия в отрасъл „Електротехника и електроника“.	автоматика) е сред най-търсените от работодателите. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността в първата година след завършване. Голяма част от инженерите посочват, че сами са взели решението да упражняват тази професия. Професията е интересна и динамична.
-------------------	--	--

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Основните задължения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработка на конструкцията на нови изделия; • Разработка на технологията на нови изделия; • Ръководство на производствените процеси; • Ръководство на въвеждането в експлоатация на изделията при клиентите; • Ръководство на поддържането и ремонта на производствените машини и съоръжения; • Обучение на производствения персонал 	<p>Работата на инженер (електротехника, електроника и автоматика) е изключително творческа и иновативна. Тя предполага и изисква бърза мисъл и способност за ефективни решения. Интервюираните лица от тази професия в своята по-голяма част изтъкват че професията е привлекателна, 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. Тази професия разширява личните хоризонти. Чрез нея научаваш много. Учиш се да мислиш "извън рамките".</p> <p>Респондентите-инженери са посочили, че тяхната професия е в много висока степен разнообразна.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Паричните доходи от труда	Среден стартов осигурителен доход - 1750 лева.	Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия, се увеличават с придобиването на трудов стаж, като в зависимост от предприятието могат да надхвърлят максималния осигурителен доход (2 600 лева).
Нематериалните стимули	В зависимост от предприятието.	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, но тези усилия се оценяват подходящо.
Престижността на професията	Висока. Професията на инженер (електротехника, електроника и автоматика) е сред най-търсените от предприятията. Професията е основна професия в бранш „Електротехника и електроника“.	Младите хора се ориентират към тази професия. Над 61,5 % от хората, които упражняват професията са на възраст между 26 – 35 години
Перспективите за развитие в рамките на дадена професия	Високи.	Голяма част от заетите на тази длъжност бързо достигат до мениджърски нива. Професията дава възможност да се научат и усвоят много знания за бизнеса. Придобиват се умения за общуване с много и различни хора, изключително ценна е възможността да се види един проблем/ситуация от няколко



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>страни и да се намери удовлетворяващо решение - умения, които могат да се използват в много сфери, включително и в лични взаимоотношения. Професията е разнообразна и ежедневно се научават нови неща.</p>
--	--	---

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 „Инженер (електротехника, електроника и автоматика)“ 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 инженера (електротехника, електроника и автоматика) 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 инженерната професия.

2.1.1. 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 технически предмети и науки.	Насърчаване на интереса към инженерните науки, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в областта на 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.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепа за национални и местни/регионални олимпиади по посочените предмети с привлекателни за учениците награди като телефони, таблети и др. подобни.
2.	Насърчаване на интереса към инженерните специалности.	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, бъдещите кандидат-студенти и техните семейства да посетят фирми, в които да им бъде показано как се упражнява професията инженер (електротехника, електроника и автоматика), след което 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,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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 университети или професионални училища, които също да покажат своите достойнства – кабинети.
		Предоставяне на стипендии на ученици.	Работодателите могат да организират училищни конкурси или да изпратят свои „търсачи на таланти“, търсещи ученици, на които да отпуснат стипендии за добри резултати при ясен ангажимент за определен период на заетост след завършване на образованието.
3.	Насърчаване на ученето чрез работа.	Включване в дуалната форма на образование.	Дуалното образование дава както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадено предприятие в зависимост от специалността. Ползата 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			и практически опит, а работодателите получават като резултат подготвени кадри и то със специфична подготовка за собственото си предприятие.
--	--	--	---

2.1.2. Мерки във висшето образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Да се привлекат потенциални кандидат - студенти към специалности в областта на инженерните професии.	Презентиране на възможностите за овладяване на професия с добри перспективи за намиране на заетост и постоянни доходи.	Работодателят може да уговори със средните училища изнасянето на презентация на учениците от 11 и 12 клас за предимствата на търсените от него специалисти. Той може да ги привлече към упражняване на определената професия като им поясни ползите за личностното им и професионално развитие и същевременно да поеме ангажимент за отпускане на стипендии, ако продължат висшето си образование в сферата на електротехниката и електрониката.
2.	Да се насърчи задържането и повишаване на успеха на студентите - специалности в областта на инженерните науки.	Отпускане на стипендии.	Работодателите могат да предоставят частни стипендии за най-добрите студенти срещу ангажимента те да работят при тях за определен период след завършване на образованието си.
		Предлагане на конкретни работни места за стажуване.	Работодателите могат да разкриват стажантски места, на които да привличат студенти от специалности в областта на електротехниката и електрониката. Стажантите могат практически да усетят работната среда и по този начин да



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			бъдат стимулирани да завършат успешно образованието си и да си потърсят работа по специалността.
3.	Да се стимулира ученето през целия живот на потенциални специалности в областта на електротехниката и електрониката.	Организиране на инициативи като „Умения за бъдещето“.	При подобни инициативи се организират дискусии между студенти, преподаватели и представители на заинтересованите предприятия. Обсъждат се търсените от работодателите умения и знания, развитието на професията и съответния бранш в бъдеще и как да се ориентират учебните програми, така че да се придобият максимум знания и умения, адекватни на съвременното технологично развитие на индустрията. В този формат може да се повиши осведомеността на студентите за предимствата в областта на електротехниката и електрониката.

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 университетите и да предлагат работни места чрез кариерните центрове. Добрата работа с тези центрове ще им даде възможност да направят подбор на кадри и да уговорят с тях последваща заетост.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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 новопостъпилният служител 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 и област, могат сами да бъдат инициатори на подобна трудова борса с помощта на ДБТ. Друга възможност е използването на ресурсите на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.
--	--	--	--

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 инженера (електротехника, електроника и автоматика) 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Въвеждане на менторството в предприятието.</p>	<p>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, 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.</p>
		<p>Въвеждане на застъпничеството в предприятието.</p>	<p>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.</p>
2.	Насърчаване задържането на	Организиране на обучения.	Работодателят организира обучения за своите работници. При



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>ново наети работници в предприятието чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.</p>		<p>възможност 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.</p>
--	---	--	---

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	<p>Привличане на висококвалифицирани работници.</p>	<p>Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.</p>	<p>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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.	<p>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 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 ИНДУСТРИАНИЯ
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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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/служители в производствените процеси.</p>
		<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. 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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			или частично стойността на обучението.
		Изготвяне на годишна програма на обучението през годината	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 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.
		Стипендии за работници/служители в предприятието за обучение във висши учебни заведения.	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			изцяло или частично стойността на стипендиите.
		Провеждане на вътрешно фирмени обучения.	Практиката показва, че все повече компании осъзнават значимостта на продължаващото обучение и обучението на 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.
		Провеждане на външни обучения.	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. 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>Затова, независимо от темата на обучението, то трябва да е:</p> <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
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 предприятия от бранш електротехника и електроника в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на бранша като цяло.
2.	Изграждане на позитивен публичен образ на професията инженер (електротехника, електроника и автоматика).	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на инженера (електротехника, електроника и автоматика) и провокиране интереса към нея.	Този вид кампания може да е елемент от описаните по-горе общи кампании за създаване на позитивни нагласи на обществото към бранш "Електротехника и електроника". Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на инженер (електротехника, електроника и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>автоматика) 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 инженер (електротехника, електроника и автоматика) 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 инженер (електротехника, електроника и автоматика), дискусии с инженери, 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 на инженер (електротехника, електроника и автоматика) за развитието на бранш „Електротехника и електроника“ и оттук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	--	--	--