



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

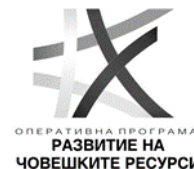


ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

**ИНСТРУКЦИИ ЗА ПРАКТИЧЕСКА РАБОТА
С МОДЕЛИТЕ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА
ПРОФЕСИИТЕ
В БРАНШ „ТРАНСПОРТ И СПЕДИЦИЯ“**

<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”



Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) подготви настоящата Практическа инструкция за прилагане на Моделите за повишаване на привлекателността на четирите идентифицирани професии с най-дефицитно предлагане на работна сила на пазара на труда в бранш „Транспорт и спедиция“, която да послужи за правилното и най-ефективно използване на моделите от предприятията и специалистите по човешки ресурси (те могат да бъдат както служители в предприятията, така и служители на фирми за подбор на персонал и управление на човешки ресурси, кариерни консултанти и други). Практическата инструкция представя в общ план и основните процеси, свързани с прилагането на моделите на терен, като нейната основа могат да се разработят модели и за други професии от този бранш. Настоящата Практическа инструкция, наричана за краткост по нататък „инструкцията“, стъпва върху няколко нормативни документа определящи държавните образователни стандарти за всяка професия, както и върху направените по 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“ анализи и инструменти за оценка на привлекателността на отделните професии. Инструкцията, има амбицията да помогне на ръководителите на предприятия и специалистите по човешки ресурси да привлекат млади хора и търсещи работа лица към изучаването или упражняването на посочените професии.

Спазването на инструкцията и нейното съблюдаване не е задължително, но е препоръчително при прилагането на модела за повишаване на привлекателността на конкретна професия, за да се подкрепи логиката на неговото разработване. Постарали сме се да обобщим и представим всеки един модел на професия в кратък вид, като сме обобщили получената обратна връзка от заетите в бранша и по тези професии служители и работници и сме разгледали всеки един фактор, който в повече или в по-малка степен влияе при избора на съответната професия. И накрая, нека не забравяме, че сами по себе си, както инструкцията, така и моделите за повишаване на привлекателността на четирите професии – „Агент по спедиция на товари (спедитор)“, „Шофьор на товарен/тежкотоварен автомобил“, „Машинист“ и „Летец – пилот“ не са универсални инструменти, чието автоматично прилагане ще доведе до стопроцентови резултати. Резултатите от прилагане на модела и инструкцията се влияят както от субективни фактори - участниците в процеса, така и от обективни фактори – финансовото и пазарно състояние на предприятието. Но всеки един от разработените модели следва една и съща структура, като е препоръчително да се прецени всеки неин елемент при представяне на професията и индивидуална работа с търсещия работа или потенциални кандидат (спрямо които не е приложена кариерна ориентация). Надяваме се инструкцията да послужи на работодателите и служителите, работещи в областта на човешките ресурси и да им даде качествен инструмент за повишаване на привлекателността на всяка една от идентифицираните четири професии, както и да им помогне да доразвият и надградят тези модели с нови професии.



1. ПРАКТИЧЕСКО ПРИЛАГАНЕ НА МОДЕЛА ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА

В своето изследване „Работодателят като марка“ Амбър и Бароу посочват, че „Пакетът от функционални, икономически и психологически ползи осигурени от заетостта и идентифицирани с фирмата-работодател, правят една професия привлекателна за потенциалния работник/служител. Функционалната полза е тази, която води до развитие на работника/служителя, икономическата полза е свързана с материални или парични възнаграждения, а психологическата с чувството за принадлежност.“

За правилното и ефективно прилагане на разработените четири модела за повишаване на привлекателността на професиите в бранша, следва да се спазва последователността на шестте стъпки, подробно описани по-долу:

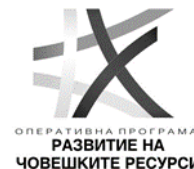
За всяка от четирите професии в бранш „Транспорт и спедиция“ е разработен конкретен профил, съобразен с настоящите инструкции.

1.1. Определяне на целевата група, към която ще се насочи презентацията на професията

Моделите са насочени към два вида потенциални кандидати, които биха искали да упражняват определена професия и имат готовност и нагласа за това.

Първата група се състои от млади хора, които още не са се ориентирали професионално. В тази група е възможно да има и такива, които имат завършено обучение, но не са намерили подходяща работа по специалността си или нямат придобита професия и се нуждаят от професионално ориентиране. За тях от значение са и двете факторни групи стимули, представени в Модела. Затова работодателят или специалистът по човешки ресурси следва да обърне внимание на всеки един фактор от представените в модела. От друга страна, е препоръчително да подчертае тези фактори, които имат по-голямо значение за един млад човек, който все още не е избрал професия. Или акцентът следва да бъде на ползите от ученето, достъпността на обучението, времето, което ще се изисква за усвояване на професията и т.н.

Втората група се състои от търсещи работа лица (безработни, заети, които искат да сменят работата си или неработещи лица, които не са регистрирани в Агенция по заетостта, но търсят услугите на частни трудови посредници, от които една част имат придобита квалификация по търсената от работодателя професия, но останалата част е възможно да се състои от лица, които нямат придобита специалност или са с различна квалификация. Тъй като тази група е разнородна, то прилаганият модела на избраната професия следва да направи преценка. Ако например търсещите работа лица имат



квалификация по съответната професия, те ще са наясно с основните ѝ характеристики и при тях, следва да се наблегне повече на ендогенните и екзогенни (вътрешни и външни) фактори, които са свързани с трудовото възнаграждение и условията на труд, които съответният работодател предлага. Но ако групата е съставена от лица, които нямат такава квалификация, то за тяхното привличане е необходимо да се започне с представяне на възможностите и условията, при които съответната професия може да се усвои.

1.2. Подробно запознаване със съответния Модел за привлекателност на професията

Прочетете внимателно модела за съответната професия и при необходимост използвайте допълнителна информация от направените анализи по проекта, както и разработените различни инструменти за повишаване на мотивацията и интереса към четирите пилотни професии публикувани в сайта на проекта на адрес: <http://profesii.bg/>.

1.3. Опознаване на определената целева група

За да бъдете максимално акуратни и правилно да насочите своите послания е необходимо да прецените, какво да посочите на първо място, за да привлечете вниманието на потенциалния работник/служител. В рамките на проекта са разработени множество инструменти, които се базират на анализи относно факторите, които обуславят привлекателността на една професия. За да бъде вашата презентация ефективна е препоръчително да се запознаете и с Анализа на факторите за определяне рейтинга на професиите.

1.4. Анализ и оценка на възможностите на предприятието за инвестиции в прилагането на Модела

Следващата стъпка, след като се определили целевата група, запознали сте се с модела, който ви интересува и сте извели основните фактори, върху които да наблегнете е необходимо да прецените какви мерки ще използвате и предложите на потенциалната работна сила, а за това е необходимо да направите анализ и оценка на ресурсите, с които разполагате. Например, ако нефинансовите стимули са важни за целевата група преценете, кои от изброените в модела са подходящи за вас. За избор на подходяща стратегия можете да използвате и разработените Модули за насърчаване на работната сила, в които са разработени различни по вида си стратегии, които могат лесно да бъдат остойностени. Ако наблягате на обучението, то ще направите преценка дали и до каква степен можете да осигурите стипендии и други.



1.5. Извеждане на предимства на професията и на предприятието пред останалите работодатели

В тази част работодателят или специалистът по човешки ресурси следва добре да определи своите конкурентни предимства като предприятие, но също и да посочи предимствата при упражняването на съответната професия. Изграждането на положителен образ на предприятието води до голяма степен и до положителен облик на професията. Например работодателят може да има разработена годишна програма за повишаване на знанията и уменията на заетите при него работници/служители, което да се окаже важен фактор при окончателен избор на работодател или професия.

1.6. Използване на посланици

Намерете мотивирани работници/служители от вашето предприятие, които могат да представят професията и работното място по подходящ начин (ако правите презентация пред повече хора – в училище, на трудова борса, реклама в медия и други). Това обикновено се прави в организирани дни на кариерата, в рамките на които фирмите представят дейността си и се подготвят презентации с цел привличане на потенциални работници. По време на подобни форуми, организирани от частни трудови посредници или от дирекции „Бюро по труда“ прави впечатление, че когато презентацията е направена от служител/работник на съответния работодател, тя оказва по-голям ефект върху търсещите работа лица и правят самия работодател(предприятието) по-привлекателни.

2. ПРИМЕР ЗА ИЗПОЛЗВАНЕ НА МОДЕЛА

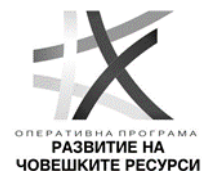
За да бъде онагледено прилагането на моделите предлагаме кратко описание на използването на модел за повишаване на привлекателността на една от четирите професии. Следва да се има предвид, че при подготовката на моделите на професиите в бранш „Транспорт и спедиция“ беше взето предвид, че всяка професия е напълно различна от останалите три, най-малкото защото касаят различен вид транспорт. За някои професии трудно можем да кажем, че са непривлекателни, като например тази на пилота, тъй като тук „непривлекателността“, доколкото въобще можем да говорим за такава, произлиза от недостъпността на обучението. За професията на летец-пилота липсва държавна поръчка, самото обучение е много скъпо и изисква съществена инвестиция. Докато, например професията на спедитора не е търсена, тъй като е по-скоро непозната. А тази на шофьора на тежкотоварен автомобил е определена като непривлекателна, тъй като се счита, че се упражняват при по-тежки условия на труд. Затова избраната професия за бранша е тази на спедитора – която по-скоро непозната.



Ако следваме инструкциите на прилагане на моделите би следвало да направим следното:

На първо място трябва да определим нашата целева група. В случая тя може да се състои както от представители на търсещите работа лица (безработни, неактивни или заети, които искат да си сменят работата), така и от млади хора, които все още не са решили каква да бъде тяхната професионална квалификация. Видно от представения модел, близки обучения до тази професия има както в средното професионално образование и в курсове за професионална квалификация, така и във висшето образование. Но за да онагледим примера нека стесним групата до тази на безработните лица. Тази група се състои от хора, които са с различно образование и квалификация и голяма част, от които нямат ясно изразено желание какво биха желали да работят. За да привлечем тази група следва да преминем към втората стъпка – как да представим професията пред тези хора. На първо място следва да се отговори на въпроса какво извършва агентът по спедиция на товари като ежедневни задачи. Това описание е дадено в началото на модела. На следващо място какви усилия изисква професията, за да бъде усвоена – следва добре да се познават начините за придобиването ѝ. Както беше посочено тази професия във вида, в който се упражнява може да се изучава както в рамките на средното професионално образование, така и като висше. Но и в двата случая в България липсва конкретно обучение. Така например някои висши училища предлагат специалности, като "Стопанска логистика" или "Управление на транспорта". Но може би най-близко до обучението по професията са специалностите „Логистика на товари и услуги“ и „Спедиция, транспортна и складова логистика“ в рамките на които се придобива професионална квалификация. Или професията на спедитора може да се изучава на различни нива, като най-вече лесно може да се придобие в курс за професионална квалификация в рамките на няколко месеца срещу минимална инвестиция. В тази част работодателят може да предложи сам да поеме средствата за обучение или да използва различните възможности, които се предоставят чрез Агенция по заетостта по ОП „Развитие на човешките ресурси“ или Националния план за действие по заетостта за съответната година.

Затова е необходимо като трета стъпка да се опознае добре целевата група, към която е насочена презентацията на работодателя или специалиста по човешки ресурси. Като имаме предвид, че хората са безработни, то за да ги привлечем към изучаването на професията следва да посочим, че обучението за тях е безвъзмездно, но пък ще бъде интензивно, за да не отнеме твърде дълго време, след което на успешно завършилите ще им бъде предложена работа. От друга страна, ако обучението за сметка на предприятието много точно трябва да бъдат дефинирани отговорностите на обучаемия, в случай, че реши да напусне след обучението.



Стимулт за намиране на работа обаче не винаги е достатъчен аргумент, за да може работодателят да има възможността да задържи обучените потенциални работници и още повече да ги наеме първоначално. Той следва да предложи конкретни условия за това наемане. В предложените в модела мерки са дадени различни възможности като въвеждане на форми за гъвкави системи за финансово и нефинансово стимулиране. Работодателят следва да направи анализ на възможностите си и да подготви пакет от стимули, които са според неговите възможности, но и са обвързани с очаквани резултати от бъдещите работници/служители. Не на последно място работодателят следва да изтъкне и своите предимства пред останалите фирми в бранша или региона. И накрая за работодателя е важно не само първоначалното наемане, но и задържането на работника, за което е най-подходящо използването на посланици – те могат да са ментори, наставници или други дългогодишни работници/служители, които да стимулират и мотивират новоназначения работник да се почувства като част от корпоративното семейство на конкретния работодател. Това било лесно, доколкото професията предполага възможности за добра реализация и за кариерно израстване. На първо място интернет търговията се разраства непрекъснато, както и видовете транспорт. Колкото повече се засилва търговията на национално и международно ниво, толкова и възможностите са по-големи за реализация.

Привличането на подходящия кандидат до голяма степен зависи и подготовката на обявата за наемане на спедитор. Моделът, който АИКБ е разработила за повишаване на привлекателността на професията е лесен за използване и ориентиране и за тази цел. На първо място е препоръчително да се напишат ясно отговорности, които ще бъдат възложени на спедитора и организацията на работа (например – работа в офис, с модерна техника). Препоръчително е да се посочи, че потенциалните кандидати ще минат през допълнително обучение, ако бъдат одобрени, за да може да се привлекат повече млади хора, които все още не познават добре тази професия.

Така представеният модел покрива посочените в началото на инструкцията ползи от усвояването и упражняването на една професия, които предопределят нейната привлекателност:

- *Функционални ползи:* изолиране на субективните фактори при избора на професия, като целевата аудитория бива добре запозната с профила на тази конкретна професия и може да види ползите за своето кариерно развитие;
- *Икономически ползи:* на работника е предложено конкурентно възнаграждение и пакет от допълнителни финансови и/или нефинансови стимули, които допринасят за неговото благосъстояние;



- *Психологически ползи:* работникът оценява предимствата на конкретния работодател и се идентифицира с неговата марка.

3. МЯСТО НА ИНСТРУКЦИИТЕ В ОБЩИЯ КОНТЕКСТ НА ПРОЕКТА

Настоящите инструкции за практическа работа с моделите за повишаване на привлекателността на професиите в бранш „Транспорт и спедиция“ са разработени във връзка с изпълнението на Дейност 2. „Разработване и въвеждане на модул за активно управление на балансирането на пазара на труда и система за практическо приложение на Рейтинговата система“, Под-дейност 2.1. „Въвеждане на пилотни модели за повишаване на привлекателността на идентифицирани ключови професии от пилотните сектори и тестване на моделите на практика в избрани предприятия“ по 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”.

3.1. Предназначение на документа

Да се опише приложението на моделите и инструментите за повишаване на привлекателността на четири идентифицирани като най-дефицитни професии в бранш „Транспорт и спедиция“: „Агент по спедиция на товари (спедитор)“, „Шофьор на товарен/тежкотоварен автомобил“, „Машинист“ и „Летец – пилот“ с цел привличане на младежи (подрастващи), заети и безработни лица към търсене на възможности за реализация в тези професии, както и придобиване на нова или повишаване на придобитата професионална квалификация по посочените четири професии. Въз основа на предишни проучвания и настоящи констатации е разработен и представен концептуален модел за процеса на повишаване на привлекателността на професиите.

3.2. Използван подход

Тези инструкции са предназначени за работодатели и специалисти по човешки ресурси, които искат да привлекат квалифицирани работници в своите предприятия, както и към държавните институции, създаващи и изпълняващи политики в областта на заетостта и професионалното образование и обучение на възрастни, които да насочат ресурси към подкрепа на обученията и развитие на обученията по посочените професии. Те са разработени чрез използването на универсални правила, които са валидни както за работодателите, така и за формиращите политиките и доставчиците на обученията.

3.3. Данни



Беше установено, че сред заетите лица най-голямо значение при избора на четирите професии оказват шест факторни влияния – трудовото възнаграждение, работната среда, перспективите за развитие, престижа на професията, непаричните материални стимули и нивото на стреса.

Изследването показва, че съществува значителна и положителна зависимост между добрия имидж на професията и вероятността тя да бъде избрана. На практика при определяне на престижа на дадена професия влияние оказват не само факторите свързани с работната среда, но и тези с обучението. Много хора са с нагласата, че щом една професия е престижна (според тяхното субективно разбиране), то за нея се получават добри възнаграждения и работната среда е приятна, което реално изразява обществените нагласи на хората, които може и да не работят съответните професии, но създават отрицателна или положителна нагласа към тях. Например юристите не са най-добре платената професия, въпреки обществения ѝ престиж, напротив един шофьор на тежкотоварен автомобил на практика получава по-високо възнаграждение.

3.4. Научни ограничения/последци

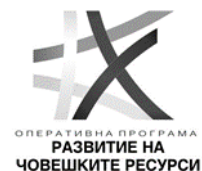
Моделите са базирани на събраната аналитична информация от проведено изследване – Анализ на привлекателността на професиите и оценка на нагласите на потенциалните кадри за тези професии, като анкетирането е проведено сред представители на заетите лица в посочените четири професии от бранш „Транспорт и спедиция“. При разработването на моделите са взети предвид и резултатите от проведеното проучване за пробно изчисляване на Рейтинг на професиите.

3.5. Практически последци

Работодателите да разполагат с инструмент, който да им даде възможност по-лесно да привличат квалифицирана работна сила. Специалистите по човешки ресурси или трудовите посредници по-лесно да насочват търсещи работа лица към професиите или тяхното изучаване, там където това е възможност под формата на курсове за професионална квалификация.

3.6. Оригиналеност/стойност

Пилотният модел за повишаване на привлекателността на професиите предоставя ценни приноси за формулиране на ефективни политики за развитие на пазара на труда. В българската и международната сфера на човешките ресурси липсват модели за повишаване на привлекателността не само на посочените професии, но и на професиите въобще. Налице е само едно изключение, свързано с професията на учителя, но



предложените анализи и разработки не представляват цялостен разработен модел за повишаване на привлекателността на професията.

4. МОДЕЛИТЕ

В един бранш съществуват много професии, които са в по-малка или в по-голяма степен привлекателни. Привлекателността на професията се формира от множество фактори, които оказват различно влияние при избора на лицето за нейното изучаване/овладяване/упражняване. Следва да се има предвид, обаче, че привлекателността на дадена професия се влияе силно от привлекателността на образованието, чрез което същата се придобива. То се определя от очакванията за ползите от упражняване на съответната професия, от възприеманата значимост на тази професия, както и от относителната трудност и сложност на съответното образование. Решаваща роля при образованието има и „цената на обучението“. Привлекателността на професията зависи от редица условия, описани подробно в разработената по проекта **Мултифакторна теория - Теория за екзогенната и ендогенна детерминираност на привлекателността на професиите на браншово ниво**. Мултифакторната теория отчита съществуващите мотивационни теории за привличане на работна сила, теориите за кариерното развитие и теориите за развитие на човешките ресурси като на тази основа се извеждат първо, дефиниция за привлекателност на професиите и второ, две категории фактори - ендогенни и екзогенни, които оказват пряко или косвено влияние върху степента на привлекателност на даден бранш и професиите в него. При разработването на Моделите за повишаване на привлекателността на професиите в бранша беше използвана именно посочената теория за описание на отделните фактори и как те да бъдат представени по привлекателен начин.

Моделите за всяка една професия следват конкретна архитектура на изграждане, която беше приета за подходяща за всички изследвани пилотни браншове. На тази основа се разработиха Модели за повишаване на привлекателността анализът показва, че привлекателността на професията се формира от две големи групи фактори:

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

- Стойността на обучението;
- Престижността на професията;
- Усилията, необходими за завършване на образованието;
- Репутация на учебното заведение;
- Времето, прекарано в обучение;
- Местоположение на учебното заведение.

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

- Трудово възнаграждение;
- Нематериалните стимули ;
- Перспективите за развитие в рамките на дадена професия ;
- Стреса, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия;
- Престижността на професията;
- Работната среда .

На основата на факторите са зададени конкретни стъпки за повишаване на привлекателността на четири професии от бранша, които съдържат профил на отделната професия (описание и обективна оценка на всеки един от факторите), която изключва субективното усещане или разбиране на потенциалния кандидат за дадена професия.

За всеки елемент от профила са зададени готови конструкции, които извличат положителните характеристики или оборват негативните. Като цяло всеки един модел съдържа две части:

- **Основни характеристики на конкретната професия** – този раздел представя максимално подробно всяка една от идентифицираните четири професии в бранш „Транспорт и спедиция“. Посочени са основните рутинни и специализирани дейности, които се извършват при упражняване на професията. В рамките на описанието са изведени две големи факторни групи – едната свързана с образованието, а другата с условията на труд за упражняване на професията. Всяка група разглежда конкретни фактори изведени от посочената Мултифакторна теория, като са избрани тези ендогенни и екзогенни фактори, които оказват ключово решение при вземане на решението за изучаването или упражняването на всяка една от професиите;
- **Конкретни стъпки за повишаване на привлекателността на конкретната професия** – втората част на моделите съдържа седем конкретни стъпки, които следва да се предприемат, за да се повиши привлекателността на съответната професия. При разработването на тази част от моделите е използван Анализът на привлекателността на професиите в четирите пилотни за проекта бранша и оценка на нагласите на потенциалните кадри за тези професии. Всяка стъпка съдържа конкретни мерки и тяхното описание, които се препоръчват за повишаване на привлекателността на конкретната професия. Стъпките са различни и дават възможности за избор на подходяща мярка според определената целева група.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

С настоящите инструкции се цели да се дадат кратки указания как следва да се представи една професия, как да се приложи моделът, за да може тази професия да повиши рейтинга си сред потенциалните кандидати.