



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „ЛЕКАР“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Лекар“ за бранш „Медицина и услуги за красота и здраве“, 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 лечебните заведения 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 лечебните заведения да се прилагат и изборително:

1. Повишаване на информираността относно професията – какво се очаква в процеса на обучение, какви са основните изисквания към длъжностите, чрез които се упражнява тази професия 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

3. Въвеждане на новозаетите работници/служители (стажанти) в организацията на лечебното заведение 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 „Лекар“

Лекар е основна част от екипите на лечебните заведения. Той е специалист по медицина, който се грижи за поддържането, подобрието и възстановяването на здравето при хората, чрез изследването и изучаването, диагностицирането и лечението на заболявания, травми и наранявания, и други физически или емоционални и умствени неразположения, като последното се отнася по-скоро до клиничните психолози и психиатрите, макар че могат да бъдат и само съпътстващи на обичайни физически заболявания.

Лекарите могат да фокусират тяхната практика върху определени категории от заболявания, типове пациенти, методи на лечение, което е известно като отделни медицински специалности и съответно специалисти, както и да предоставят продължителна и обхватна медицинска грижа за отделни пациенти, семейства и дори общности, както е при общопрактикуващите лекари или джипита. Медицинската практика съответно изисква както детайлно познание на академичната дисциплина, също заболяванията, техните наименования, етиология и най-вече лечение и методи за лечение – това което представлява науката медицина, но също и на добро ниво този вид компетенция, която дава възможност в приложението и практиката да се осъществява изкуството на медицината.

Професията е в постоянно развитие поради навлизането на все по-нови технологии и възможности за ранна диагностика. Появата на нови болести е предизвикателство за всеки лекар, както и намирането на нови, иновативни и ефективни методи за лечение на болести.

Основното предизвикателство е при задържането на завършващите висше образование лекари в България, тъй като множество държави членки на ЕС изпитват недостиг на лекари и имат специални програми за привличане на кадри от други страни.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения (местоположение, репутация)	Медицински университет – София; Медицински университет – Варна; Висш медицински университет – Плевен; Висш медицински университет – Пловдив; СУ „Св. Климент Охридски“ – София; Медицински факултет при Тракийски университет – Стара Загора.	Без значение къде е постоянния адрес на лицето, то лесно може да избере най-близкия до него областен град, така че да бъде близо до дома и да учи за Лекар. През последните години, броят на лицата искащи на изучават медицина се увеличава, поради което и приемът в медицинските специалности не е никак лесен.
Усилия, необходими за завършване на образованието	Задължителни дисциплини: цитология, биология, химия, физика, анатомия, физиология, социална медицина, биохимия, биофизика, патология, фармакология, хирургия, микробиология, генетика, патофизиология.	В професията се изучават и много други медицински дисциплини, които дават добра основа за последващо развитие в лекарската професия.
Време, прекарано в обучение	Обучението по професията е разпределено в 12 семестъра след което за студентите е предвиден задължителен преддипломен стаж. След дипломиране лекарите трябва да изкарат специализация с което цялостното обучение по професията се извършва за около 9 – 10 години.	Въпреки, че обучението е сред най-трудните и изисква много усилия, те после се възнаграждават с бързото реализиране на пазара на труда и то при стартови заплати над средната работна заплата за страната. В рамките на обучението, както и във времето, свободно от учене са налични различни възможности да стажуване. • Големите лечебни заведения ежемесечно обявяват



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>стажантски програми с различна продължителност;</p> <ul style="list-style-type: none"> • За добър успех се полагат стипендии; • Работодателите могат да предложат и стипендии по време на обучението, срещу ангажимент на студента след завършване на образованието да работи в лечебното заведение за определен период от време.
Престижност на професията	<p>Универсална и утвърдена специалност в медицинския бранш. Осигурява широка и сериозна възможност за работа в областта на медицината, включително в други държави.</p>	<p>Професията на Лекар е сред най-търсените от лечебните заведения. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността непосредствено след завършване.</p> <p>Професията е основна професия в бранш „Медицина и услуги за красота и здраве“.</p>

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Работата изисква изпълнението на дейности в лечебни заведения. Основните задължения са според специализацията на лекаря.</p>	<p>Работата на Лекаря е изключително удовлетворяваща - тя предполага и изисква бърза мисъл и способност за ефективни решения. Интервюираните лица от тази професия в своята по-голяма част изтъкват най-напред, че това по принцип е привлекателна, професия, тъй като предоставя големи възможности за личностно и кариерно развитие. Професията</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>лекар е предизвикателство - за ума и за компетентностите, за силата на духа. Тази професия разширява личните хоризонти. Учиш се да мислиш "извън рамките". Много практикуващи лекари продължават своята специализация и непрекъснато се развиват.</p> <p>49 % от респондентите-лекари са посочили, че тяхната професия е в много висока степен разнообразна.</p>
Паричните доходи от труда	<p>Среден стартов осигурителен доход - 1050 лева.</p> <p>Възможност за работа зад граница, при значително по-високи доходи.</p>	<p>Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия, се увеличават с придобиването на трудов стаж, като в зависимост от лечебни заведения могат да надхвърлят максималния осигурителен доход (2 600 лева). Не малка част от лекарите имат и частна практика, която им осигурява допълнителни доходи.</p>
Нематериалните стимули	<p>В зависимост от лечебното заведение.</p>	<p>В зависимост от лечебното заведение. 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.</p>
Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия	<p>Този фактор е със високо по сила значение за привлекателността на професията.</p>	<p>Понякога се налага да се работи с кратки срокове и при спазване на високи изисквания, но тези усилия се оценяват подходящо.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Престижността на професията	Висока – над 28,8 % от хората, които упражняват професията са на възраст между 26 – 35 години. Имайки предвид дългата продължителност на обучението по тази професия, това е един изключително висок процент.	Много млади хора се ориентират към тази професия. 65,3 % от респондентите-лекари споделят, че това решение е лично тяхно. Никой специално не ги е насочвал или ориентирал към професията на лекаря, те сами са почувствали тяга към тази професия и са предприели нужните стъпки, за да осъществят това свое решение. Един от респондентите специално изтъква, че от ученическите години е имал афинитет към естествените и биологическите науки, както и към физиката, и решението за избор на професията на лекаря се е родило у него спонтанно.
Перспективите за развитие в рамките на дадена професия	Високи.	Голяма част от упражняващите професията лекар, бързо успяват да развият своя потенциал и да достигнат високи нива в кариерата си.

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 „Лекар“ 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 лекар към професията, той/тя трябва да е добре информиран. Лечебните заведения имат широки възможности, които могат да използват в тази насока. Процесът на информиране следва да върви надолу – нагоре и презентаторите да са



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

наясно, че интересът към професията на лекаря се формира в по-ранна детска възраст. За това мерките, които едно лечебно заведение 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 образование, за да се запази и повиши интереса за придобиване и усвояване на дисциплините, които биха спомогнали по-нататъшното следване и завършване на професията лекар.

Основно предизвикателство е и задържането на завършващите образование лекари на работа в страната, предвид недостига на хора, упражняващи тази професия в европейски мащаб.

2.1.1. Мерки в основното и средното образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към биологичните и химични науки.	Насърчаване на изучаването на химия и биология от най-ранна възраст – развиване, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в областта на биологичните и химични науки.	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.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепя 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	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, бъдещите кандидат-



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>биологичните и химични науки.</p>		<p>студенти и техните семейства да посетят лечебни заведения, в които да им бъде показано как се упражнява професията лекар. Работодателите следва да представят своето предприятие по атрактивен начин, като наблегнат на предимствата на професията и на съвременните технологии, които се използват. Те следва да създадат нагласата, че работата в лечебното заведение 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 лекар е част от процеса. Важно е да се представи и подчертае и възможността за устойчива заетост, стабилен жизнен стандарт и ясен кариерен път.</p>
--	--------------------------------------	--	---

2.1.2. Мерки във висшето образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	<p>Да се привлекат потенциални кандидат - студенти към специалности в областта на медицината.</p>	<p>Презентиране на възможностите за овладяване на професия с добри перспективи за намиране на заетост и постоянни доходи.</p>	<p>Работодателят може да уговори със средните училища да изнася презентация на учениците от 11 и 12 клас за предимствата на търсените от него специалисти и привлече към упражняване на определената професия като им поясни ползите за личностното им и професионално развитие и същевременно може да поеме ангажимент и за отпускане на</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			стипендии.
2.	Да се насърчи задържането и повишаване на успеха на студентите - специалности в областта на медицината.	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 медицинските специалности, които да могат практически да усетят работната среда и по този начин да ги стимулират 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 медицината.	Организиране на инициативи като „Умения за бъдещето“.	При подобни инициативи се организират дискусии между студенти, преподаватели и представители на заинтересованите лечебни заведения, в рамките на които се обсъждат търсените от работодателите умения и знания, как се очаква да се развие професията и съответния бранш в бъдеще и как да се ориентират учебните програми, така че да се придобият максимум знания и умения, които ще са адекватни на съвременното развитие на медицината. В този формат може да се повиши осведомеността на студентите за предимствата в областта на медицината.

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Насърчаване на специалностите в областта на медицината да търсят и да приемат работа по специалността си и да останат в България.	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с 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.
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 лекаря, които биха го развили в положителна светлина и биха увеличили шансовете му за реализация и кариерно развитие. Целта на този подход е новопостъпилият специалист 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 лечебните заведения.	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 отговарят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за набиране на медицински специалисти са различните



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>формати, при които работодателите могат лично да се срещнат с кандидатите. През последните години в България се организират много такива, като включително дирекции „Бюро по труда“ организират поне по една борса годишно в техния регион. Друга възможност е използването на ресурсите на Европейската трудова борса – EURES. Тя дава достъп до кандидатурите на стотици хиляди потенциални специалисти 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/служители/стажанти в организацията на предприятието и в самата работа.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса към професията лекар 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			стаж или професионален опит по тази професия. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.
		Въвеждане на менторството в предприятието.	Менторството е дейност, която се осъществява от опитен служител/работник, като целта на ментора е да бъде модел за подражание и да сподели положителен опит, който да мотивира младия работник. В литературата менторството се определя като “процес за неформално предаване на знания, 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 специалисти. Ръководството в съответното лечебно заведение е препоръчително да въведе система за ефективна комуникация и взаимодействие между отделните структури в рамките на предприятието.
		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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			дейността, която извършва, като по този начин се повлияе на процеса на вземане на решения от него за активно поведение и повишаване на производителността му на труд и кариерно израстване. Застъпниците разясняват определен проблем и предлагат възможно решение. Предвид специфичния си характер, застъпничеството е препоръчително да се извършва от много опитни служители/работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.
2.	Насърчаване задържането на новонаети работници в лечебните заведения чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.	Организиране на обучения.	Работодателят е добре да даде възможност за участие в, или сам, да организира обучения за своите работници. При възможност работодателят може да създаде собствен учебен център. Обучението дава възможност за откъсване на работника временно от работния процес и усвояване на нови знания и умения, които да му дадат повече увереност и да му вдъхнат желание за развитие на кариерата му в рамките на упражняваната професия.
3.	Насърчаване на кариерното развитие	Осигуряване на условия за учене през целия живот	За развитието на лекарите е от изключително значение да имат възможност за обмяна на опит със свои колеги от други страни и да достъп до най-новите тенденции в областта на медицината от тяхната област, нови методи, апаратури, лекарства и др. В тази връзка е препоръчително работодателят да осигури средства и време и да насърчи лекарите да посещават семинари, конгреси, симпозиуми и конференции на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			европейско и международно ниво.
--	--	--	---------------------------------

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Привличане на висококвалифицирани работници.	Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.	При направения анализ на привлекателността на професиите, трудовото възнаграждение беше посочено сред основните фактори, които влияят върху избора на професия. Препоръчително е работодателите добре да комуникират трудовото възнаграждение към потенциалните специалисти и да се стремят да го обвържат с гъвкави системи за финансово стимулиране, базирано на оценка на производителността на труда. По този начин, служителят ще се чувства стимулиран да работи повече и по-качествено, знаейки че това ще се отрази положително върху трудово му възнаграждение. За целта може да се използва Модела за обективна оценка на производителността на труда, който АИКБ разработи в рамките на проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>Поради спецификата на професията, производителността на труда тук следва да се разбира като удовлетвореност и ефективност на лечението на пациенти, като се ползват специфичните за всяка област на медицината показатели, за да се оценят тези фактори.</p>
2.	Задържане и развитие на висококвалифицирани специалисти.	<p>Въвеждане и използване предимствата на бонусната система.</p>	<p>Това е програма за допълнително стимулиране, която се изразява в предоставяне на допълнително възнаграждение (бонус), който, обаче, е обвързан с постигането на определена цел и със съответния предварително определен резултат. Съществуват различни бонусни програми, които могат да се използват по преценка на работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бонус на база количествен резултат - материалното стимулиране се основава и е обвързано с постигането на определен количествен резултат; • Бонус на база качествен резултат – подобрене на качеството на изпълнение на дадена задача или функция при измерване и сравнение с предходно, или друго качество на изпълнение; •
		Парични награди ad hoc (за конкретен случай).	<p>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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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 лечебните заведения.	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 останалите. Организирането на тийм билдинг, тържества и други подобни извънработни форми спомагат за задържане на работещите, защото те помагат за емоционалната обвързаност с
		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.	
		Предоставяне на безплатни напитки (чай, кафе, минерална вода).	
		Предоставяне на служебен автомобил.	
		Допълнително здравно осигуряване.	
Допълнителни дни отпуск.			



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>Възстановяване на разходи за пътуване до работното място.</p> <p>Покриване на разходи за жилище.</p> <p>Мобилен телефон.</p> <p>Лаптоп.</p> <p>Паркомаето 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>И други, според възможностите и вида на работодателя.</p>	<p>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>
--	--	--

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 лечебни заведения, така и в



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>малките. Важното е всеки работещ да знае, че работодателят мисли за него и вижда неговото развитие в перспектива.</p>
		Обучение на новоназначените чрез наставници.	<p>Новоназначените могат да получат наставник/наставници, които активно подпомагат и да следят включването на работника/служителя в производствения процес. Периодът на обучение чрез наставник е най-малко един месец. Наставникът получава допълнително възнаграждение за периода на наставничество. По този начин работодателят създава от една страна стимул за по-опитните, които влизат в ролята на наставници и се чувстват полезни и значими. От друга страна се гарантира плавното навлизане на новите работници/служители в работния процеси.</p>
		Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.	<p>Широко въвежданите в лечебните заведения на нова 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 специалистите. Обучението задължително включва теория и практика. По време на обучението участниците изпълняват определени задачи и получават част от основната заплата. Обучаваните подписват договор за работа в лечебното заведение за определен срок. Ако напуснат преди изтичането</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>на този срок, възстановяват изцяло или частично стойността на обучението.</p>
		<p>Подобряване на условията за продължаващо обучение. Основна цел е да подпомогне повишаването на професионалния капацитет на обучаващите се лекари-специалисти и осигуряването на по-качествени здравни услуги.</p>	<p>Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност), лечебното заведение 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 медицинско звено желаят да се обучат да работят на новозакупени и въведени в лечебното заведение технологии. В програмата задължително се включва „взаимно обучение“. Програмата за обучение се утвърждава от ръководителя на учебното заведение. 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. Вече успешно функционира секция на сайта на Министерство на здравеопазването, посветена на актуалните места за специализации в системата на здравеопазване. Екипът на МЗ събира ежедневно новообявените места за специализации от всички акредитирани болници в страната и ги качва в</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>новосъздадения регистър, като поректът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.</p> <p>Проектът дава възможност на лица, започнали обучението си за придобиване на специалност (лекари специализанти по медицина и лекари специализанти по дентална медицина) да продължат и завършат обучението си. Проектът допълва мерките за включване в обучение на лица, започнали обучението си за придобиване на специалност, реализирани по Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" 2007-2013 г.</p> <p>Предвидената подкрепа касае лекари - специализанти по медицина и лекари - специализанти по дентална медицина, които са със сключен договор за обучение на места с финансиране от друг източник по реда на Наредба № 34/2006г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването и които продължават обучението си в периода на операцията по § 1, ал. 1, т.1 от преходните и заключителни разпоредби на Наредба № 1 от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването. Основните дейности са свързани с предоставяне на стипендии и изплащане на такси за теоретично и практическо обучение за</p>
--	--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			оставащото време на обучението на специализантите.
		Стипендии за работници/служители в лечебното заведение за квалификация и преквалификация.	Лечебното заведение може да отпуска месечни стипендии на служители на лечебното заведение, които с договор поемат задължение да работят в лечебното заведение за определен срок. При неизпълнение плащат изцяло или частично стойността на стипендиите.
		Провеждане на вътрешно фирмени обучения.	Практиката показва, че все повече лечебни заведения осъзнават значимостта на продължаващото обучение и обучението на работното място. С навлизането на нови технологии, лечебните заведения са длъжни да осигурят на своите 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>справяне с предизвикателствата на работното място.</p> <p>Външните обучения се ценят от работещите тогава, когато са атрактивно поднесени и включват както теоретични, така и практически модули. Работещите очакват в резултат от обучението да получат нови полезни знания и умения за тяхното прилагане.</p> <p>Затова, независимо от темата на обучението, то трябва да е:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Съобразено с нивото на обучаемите лица; • 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.	Създаване в публичното пространство на позитивни нагласи към Медицината и услугите за красота и здраве 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 лечебните заведения в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на бранша като цяло. В рамките и на предишни проекти в областта на КСО по отношение на привличане, квалификация и задържане на кадри, прилагани от фирми в различни под-групи на медицината и ги изпрати за информация и ползване на всички членове на бранша. Работата в бъдеще може да бъде продължена/ надградена, чрез популяризиране и на други добри практики в КСО.
2.	Изграждане на позитивен публичен образ на професията Лекар.	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на Лекаря 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 "Медицина и услуги за красота и здраве". Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на Лекаря 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 Лекаря 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>провеждат информационни дни за презентиране на професията лекар, дискусии с лекари, 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 Лекаря за развитието на българското здравеопазване и отгук - за повишаване на здравния статус на хората в България.</p>
--	--	--	--