



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД

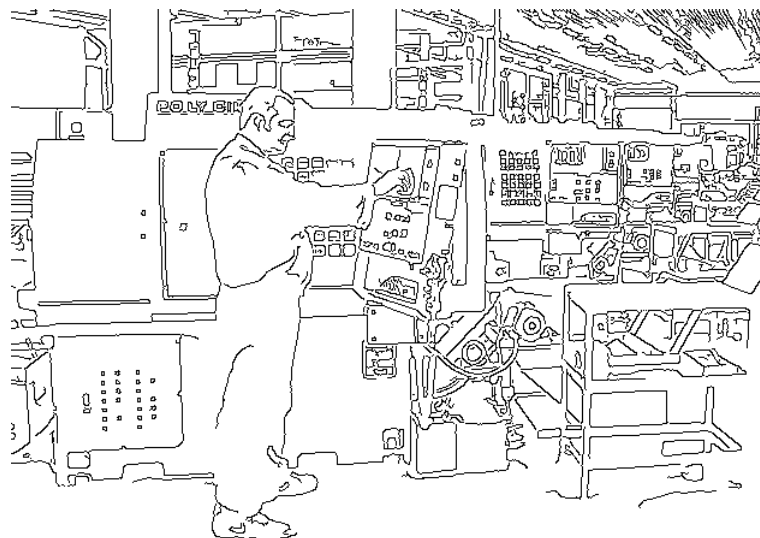


АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „МАШИНЕН ОПЕРАТОР“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Машинен оператор“ 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:

<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”



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 „Машинен оператор“

Машинният оператор изпълнява следните дейности:

- Управлява и обслужва определени производствени машини;
- Подготвя за работа и извършва профилактика на поверените му производствени машини;
- Отстранява несложни неизправности на поверените му производствени машини;
- Следи и отговаря за качеството на изходната продукция

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения	Изисква се минимално образователно и	В България има 128 гимназии и 122 средни професионални



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<b>(местоположение, репутация)</b>	квалификационно ниво 2 – втора степен на професионална квалификация и/или завършен X клас. За някои сложни машини е възможно да има по-високи изисквания за квалификационно ниво.	училища. Има голям избор на места за получаване на необходимата за тази професия квалификация.
<b>Усилия, необходими за завършване на образованието</b>	Задължителните дисциплини са в рамките на утвърдените програми за общообразователните и средните професионални училища.	Не са необходими допълнителни усилия за завършване на образованието.
<b>Време, прекарано в обучение</b>	Минимално необходимата продължителност на обучението е до 10-и клас на общообразователните и средните професионални училища. Практически в училищата много рядко се получават знания и умения за управление на конкретни производствени машини, които са много разнообразни. Това става след постъпване на работа в предприятията.	Необходимото за заемане на длъжността обучение включва две години над минималното задължително образование в страната. Обаче уменията, необходими за управление на конкретни производствени машини, се придобиват след обучение в производствени условия.
<b>Престижност на професията</b>	Различна в зависимост от сложността на управляваната машина и мястото ѝ в производствения процес. Не може да бъде направена обща оценка за всички случаи.	

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	Основните задължения:	Работата на машинния оператор обикновено не е свързана с



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Управлява и обслужва определени производствени машини</li> <li>• Подготвя за работа и извършва профилактика на поверените му производствени машини</li> <li>• Отстранява несложни неизправности на поверените му производствени машини</li> <li>• Следи за качеството на изходната продукция</li> </ul>	физически натоварвания и неблагоприятна околна среда.
<b>Паричните доходи от труда</b>	Среден стартов осигурителен доход – варира в много широки граници в зависимост от сложността на машината и мястото в производствения процес.	Когато управляваната машина е сложна и заема ключова позиция в производствения процес заедно с отговорностите може да нарасне значително и трудовото възнаграждение
<b>Нематериалните стимули</b>	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.
<b>Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия</b>	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.
<b>Престижността на професията</b>	Професията е многообхватна по изискваните умения и по отговорност на работата. Тя включва опериране с машини и съоръжения в много широк диапазон на сложност. Някои от тях са елементарни и не изискват висока квалификация, напр. преси за огъване на метални	Когато управляваната машина е сложна и заема ключова позиция в производствения процес, професията „Машинен оператор“ може да бъде много авторитетна.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>детайли.. Други обаче са изключително сложни и техния операторът има водеща позиция в производствения процес с висока отговорност и престиж. Такива например са съоръженията за автоматичен монтаж и за спояване на монтирани печатни платки.</p>	
<p><b>Перспективите за развитие в рамките на дадена професия</b></p>	<p>Различни в зависимост от сложността на управляваната машина и мястото ѝ в производствения процес. Не може да бъде направена обща оценка за всички случаи.</p>	<p>Придобиват се знания за общата организация на производствения процес и технически умения, които са полезни при евентуално продължаване на образованието и преминаване към инженерна професия.</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 „Машинен оператор“ 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 „Машинен оператор“ 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

професионално образование, за да се запази и повиши интереса за придобиване и усвояване на професията „Машинен оператор“.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към технически предмети и науки.	Насърчаване на изучаването на технически 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. Най-подходящо би било да се възлага изпълнението на различни проекти.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепя за национални и местни/регионални олимпиади по посочените предмети с привлекателни за учениците награди като телефони, таблети и др. подобни.
2.	Насърчаване на интереса към специалностите свързани с електротехника и	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, и техните семейства да посетят фирми, в които да им бъде показано как се упражнява професията „Машинен оператор“, след което да им



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	електроника.		се даде лесна задача при спазване на изискванията за безопасност да повторят частично процеса. Работодателите следва да представят своето предприятие по атрактивен начин, като наблегнат на предимствата на професията и на съвременните технологии, които се използват. Те следва да създадат нагласата, че работещите в предприятието и уменията и знанията, придобити при изучаване на тази професия и нейното последващо упражняване, водят да важни резултати за цялото общество и неговото развитие и всеки един работник/служител е част от процеса. Важно е да се представи и подчертае и възможността за устойчива заетост, стабилен жизнен стандарт и ясен кариерен път.
		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.
--	--	--	---

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Насърчаване на специалностите в областта на електротехниката и електрониката да търсят и да приемат работа по специалността си.	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с училищата и да предлагат работни места чрез кариерните центрове. Добрата работа с тези центрове ще им даде възможност да направят подбор на 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 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





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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 отговарят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за набиране на служители и работници са различните формати, при които работодателите могат лично да се срещнат с кандидатите като трудови борси, изложения, панаири и др. През последните години в България се организират много такива, като включително дирекции „Бюро по труда“ организират поне по една борса годишно в техния регион. Работодателите от една община, област, могат сами да бъдат инициатори на подобна трудова борса с помощта на ДБТ. Друга възможност е използването на ресурсите на Европейската трудова борса – EURES. Тя дава достъп до кандидатурите на стотици хиляди потенциални работници от всички страни членки на Европейския съюз и веднъж годишно всяка държава организира национална трудова борса, по време на която компаниите представят своите свободни работни места. Също така са популярни и т.н. „Дни на кариерата“, които се организират от частни трудови борси.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

### 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 „Машинен оператор“ в началото на кариерата – „Първа работа“.	Въвеждане на наставничеството в предприятието.	Наставничеството е система от инструменти за адаптация на един млад специалист към професията, както и за неговото цялостно развитие и усъвършенстване. Работодателят определя за наставник лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, като на новоназначеното лице и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.
		Въвеждане на менторството в предприятието.	Менторството е дейност, която се осъществява от опитен служител/работник, като целта на ментора е да бъде модел за подражание и да сподели положителен опит, който да мотивира младия работник. В литературата менторството се определя като “процес за неформално предаване на знания, 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			или повече опитни специалисти за осъществяване на менторство на новоназначени работници.
		Въвеждане на застъпничеството в предприятието.	Застъпничеството се извършва чрез полагането на индивидуални или групови усилия да се промени в положителна посока отношението на работника към дейността, която извършва, като по този начин се повлияе на процеса на вземане на решения от него за активно поведение и повишаване на производителността му на труд и кариерно израстване. Застъпниците разясняват определен проблем и предлагат възможно решение. Предвид специфичния си характер, застъпничеството е препоръчително да се извършва от много опитни служители/работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.
2.	Насърчаване задържането на ново наети работници в предприятието чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.	Организиране на обучения.	Работодателят е добре да даде възможност за участие в, или сам, да организира обучения за своите работници. При възможност работодателят може да създаде собствен учебен център. Обучението дава възможност за откъсване на работника временно от работния процес и усвояване на нови знания и умения, които да му дадат повече увереност и да му вдъхнат желание за развитие на кариерата му в рамките на упражняваната професия.

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Привличане на висококвалифицирани работници.	Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.	При направения анализ на привлекателността на професиите, трудовото възнаграждение беше посочено сред основните фактори, които влияят върху избора на професия. Препоръчително е работодателите добре да комуникират трудовото възнаграждение към потенциалните работници и да се стремят да го обвържат с гъвкави системи за финансово стимулиране, базирано на оценка на производителността на труда. По този начин, служителят ще се чувства стимулиран да работи повече и по-качествено, знаейки че това ще се отрази положително върху трудово му възнаграждение. За целта може да се използва Модела за обективна оценка на производителността на труда, който АИКБ разработи в рамките на проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”.
2.	Задържане и развитие на висококвалифицирани работници.	Въвеждане и използване предимствата на бонусната система.	Това е програма за допълнително стимулиране, която се изразява в предоставяне на допълнително възнаграждение (бонус), който, обаче, е обвързан с постигането на определена цел и със съответния предварително определен резултат.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>Съществуват различни бонусни програми, които могат да се използват по преценка на работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Бонус на база количествен резултат - материалното стимулиране се основава и е обвързано с постигането на определен количествен резултат;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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).</li> </ul>
		<p>Парични награди ad hoc (за конкретен случай).</p>	<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 критериите, при които би дал подобна награда предварително, за да стимулира служителите да повишат усилията си за постигането ѝ.</p>

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

<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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Задържане на наетите лица в предприятието.	Предоставяне на жилище.	<p>Всички тези мерки са насочени към улесняване на социалния и семейния живот на работещия, като по този начин се допринася за повишаване на качеството му на живот и на интереса му към работното място и към професията. Например, с предоставянето на жилище се повишава мобилността на работещите, които иначе трудно биха напуснали постоянното си местоживееене. Предоставянето на ваучери за храна и транспорт спестява средства от 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.</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>
		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 прегледи.	
		Предоставяне на безплатни напитки (чай, кафе, минерална вода).	
		Предоставяне на служебен автомобил.	
		Допълнително здравно осигуряване.	
		Допълнителни дни отпуск.	
		Възстановяване на разходи за пътуване до работното място.	
Покриване на разходи за жилище.			
Програма за препоръки от служители.			



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		Програма за отстъпки за служители при ползване на услуги на компанията или при нейни партньори.	
		Бонус за прослужено време в компанията.	
		Мобилен телефон.	
		Лаптоп.	
		Паркомясто за служител.	
		Бонус за личен повод (сватба, рожден ден, раждане на дете и др.)	
		Възстановяване на разходи за културни или спортни дейности.	
		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	Разработване на програми от типа "Кариерни пътеки".	Това са програми, показващи възможностите за служебно израстване в предприятието, ясно фиксирани срокове и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

създаването на възможности за кариерно и професионално развитие.		изисквания за придобиване на квалификация, обвързани с повишаване на служебните отговорности и по-високо заплащане. Тази практика може да се прилага еднакво ефективно както в по-големите фирми и предприятия, така и в малките фирми. Важното е всеки работещ да знае, че работодателят мисли за него и вижда неговото развитие в перспектива.
	Обучение на новоназначените чрез наставници.	Новоназначените могат да получат наставник/наставници, които активно подпомагат и да следят включването на работника/служителя в производствения процес. Периодът на обучение чрез наставник е най-малко един месец. Наставникът получава допълнително възнаграждение за периода на наставничество. По този начин работодателят създава от една страна стимул за по-опитните, които влизат в ролята на наставници и се чувстват полезни и значими. От друга страна се гарантира плавното навлизане на новите работници/служители в производствените процеси.
	Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.	Широко въвежданите в производството нови техника и технологии, непрекъснато повишаващите се изисквания на пазарите към продуктите изискват нови знания и умения от работещите. Те се посрещат от фирмите и предприятията с въвеждане и обогатяване на практиките за повишаване на квалификацията и придобиване на нова квалификация от





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>работещите. Често пъти за целта в предприятието може да се създаде постоянно действащ учебен център, в който да се обучават кандидати за работа. Разработват се различни по съдържание и продължителност обучителни програми, в зависимост от образованието на кандидатите (гимназиално, средно професионално, висше). Обучението задължително включва теория и практика. По време на обучението участниците изпълняват ограничени производствени задачи и получават част от основната заплата. Обучаваните подписват договор за работа в предприятието за определен срок. Ако напуснат преди изтичането на този срок, възстановяват изцяло или частично стойността на обучението.</p>
--	--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Изготвяне на Годишна програма на обученията през годината</p>	<p>Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност), предприятието може да предложи множество други обучения, които се преценяват като необходими. Ръководителите на звена съставят екипи и изготвят тематични планове за обучения в съответното звено. Провеждат се обучения и по пряко предложение на работници - например, работещи от производственото звено желаят да се обучат да работят на новозакупени и въведени в производството технологии. В програмата задължително се включва „взаимно обучение“ – например, съвместно се обучават конструктори, технолози, маркетинг. Програмата за обучение се утвърждава от ръководителя на фирмата. Програмата за обучение е динамична и във всеки момент може да се допълва с нови обучения. Разходите за обучение се планират на база на изразходвани средства през предходната година. След преминато обучение, при показани добри резултати, се актуализира (повишава) трудовото възнаграждение.</p>
		<p>Провеждане на вътрешно фирмени обучения.</p>	<p>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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

## 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 „Машинен оператор“.	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията „Машинен оператор“ 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 „Машинен оператор“ 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 „Машинен оператор“ 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 презентирание на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>професията „Машинен оператор“, дискусии с машинни оператори, които на достъпен език да разкажат за своята професия и за възможностите, които тя дава за професионално развитие. При презентирането на професията да се обръща специално внимание на значимостта на професията за развитието на бранш „Електротехника и електроника“ и оттук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	--	--	---