



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

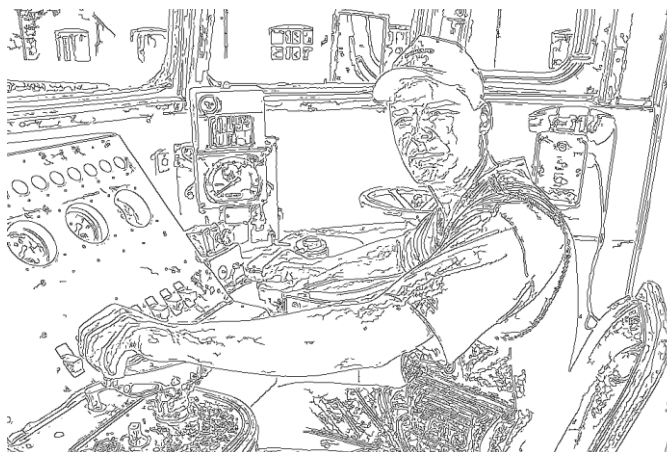


АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „МАШИНИСТ“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Машинист“ за бранш „Транспорт и спедиция“, 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:

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.

<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

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.

Накрая, но не на последно място, тези мерки следва да се изпълняват при вече установени добри условия на труд и среда на коректни взаимоотношения между работник и работодател.

1. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОФЕСИЯ „Машинист“

Машинистът е човек, който притежава професионална квалификация да управлява локомотиви. Той управлява електрически, дизелови или мотрисни влакове, за да транспортира пътници или товари. Извършва съвкупност от дейности, състоящи се в управление на различни по вид локомотиви, управление на влакови композиции, с цел безопасно и своевременно придвижване на различни видове товар и пътници от точка А до точка Б. За професията на локомотивните машинисти казват, че е най-близка до тази на летците. Управлението на скоростните влакове и в двата случая изисква железни нерви, максимална съсредоточеност и специфични умения, трупани с години обучение и практика. Неслучайно част от тестовете за машинистите и летците са доста сходни. Инцидентите и в небето, и на релсите най-често не минават без жертви. За машинистите стресът от катастрофите е много по-голям, защото обикновено те виждат отблизо сблъсъка с автомобил или човек на пътя, а в същото време нямат никаква възможност да спрат навреме.

Професията обаче е непривлекателна за младите хора, тъй като при нея се спазва стриктен график, а младите хора очакват гъвкаво работно време и повече възможности за съчетание на професионалния и личния живот. Това е и причината през последните години да се търсят все повече и повече машинисти, особено в контекста на развитието на железопътния транспорт, който беше поставен като приоритет за развитието на ЕС. Машинисти се търсят в цяла Европа, като например Германия само за 2018 г. е обявила нужда от 3500 – 4000 машинисти. Железопътните превозвачи в България също търсят специалисти, като предлагат стартова заплата от 1500 лева. На практика професионалните училища не подготвят машинисти



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

и повечето фирми се справят частично с проблема, като назначават пенсионирани кадри на БДЖ. Повечето инженери, които са завършили Техническите университети и Висшето транспортно училище работят се насочват към работа като инженер -конструктори, които също са дефицитни и смятат за нископостижно да приемат „да карат влак“.

За дефицита на машинисти, специално в София допринася развитието на софийското метро, която от старта си успешно привлича кадри от БДЖ и Национална компания "Железопътна инфраструктура" - машинисти, диспечери и ръководители движение.

Локомотивните машинисти са една от основните и водещи фигури в железопътния транспорт. Изискванията за длъжността са много високи. Необходими са познания за управлението от тях локомотив, както и познания на многобройни нормативни документи - различни наредби, правилници и инструкции. Определени са изисквания за физическата и психическа пригодност на лицата упражняващи професията, свързани с графика на работа и даването на нощни смени. Това от своя страна предопределя упражняването на професията да се осъществява основно от мъже.

Практикуващите професията и заемачи тази длъжност изпълняват изключително отговорната работа по управление на локомотивите и мотрисните влакове, при стриктно спазване правилата по безопасно и сигурно движение в съответствие с действащите разпоредби в предприятието и при спазване на графика за движение на влаковете. Машинистите притежават технически познания по управлението от тях серии локомотиви и мотрисни влакове, като полагат грижи за правилната им експлоатация и стопанисване.

Локомотивните помощник-машинисти са втори лица при работата на локомотива при обслужване на влакове и образуват заедно с локомотивния машинист локомотивна бригада. Помощник-машинистите притежават основни технически познания по сериите локомотиви, за които имат правоспособност и полагат грижи за екипировката, чистотата и за правилното стопанисване на локомотивите. Те нямат право да управляват локомотиви, освен в случай на неотложни спешни случаи и тези притежаващи документ за локомотивни машинисти, описани в нормативната база на предприятието.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения	Придобиването на правоспособност за машинист се	Учебните заведения, в които се предоставя обучение по



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<p>(местоположение, репутация)</p>	<p>извършва след преминаване на специално обучение. Специалности в рамките на професията се изучават в посочените по-долу учебни заведения, но получаването на правоспособност се извършва след преминаване на нарочен курс.</p> <p>Висше транспортно училище „Тодор Каблешков“; Технически университет – София; Център за професионално обучение към „БДЖ - Пътнически превози“ ЕООД; Център за професионална квалификация към Държавно предприятие „Национална компания железопътна инфраструктура“.</p> <p>Чрез директиви и регламенти ЕК е регулирала издаването на Свидетелства за управление на локомотив в Европейския съюз. В Регламент на Комисията №36/2010 се определя общоевропейски образец на Свидетелствата, както и формуляри за заявления за издаването им.</p> <p>ИА "ЖА", като орган, отговорен за издаването на новите свидетелства съгласно Закона за железопътния транспорт и Наредба 56, определя процедурни правила за прилагането на Директивата и Регламента.</p>	<p>професията са с дългогодишна история. Към университетите функционират кариерни центрове за подпомагане на студентите при професионалното им ориентиране и бъдещо кариерно развитие. Предоставя се възможност за студентска мобилност по европейски програми в различни академични институции от Европа.</p> <p>През последните години, приемът в специалности свързани с транспорта е сравнително лесен, поради изключително малкия брой кандидати.</p>
<p>Усилия, необходими за</p>	<p>Задължителни дисциплини: Учебният план включва</p>	<p>Завършилите специалността в степен „Бакалавър“ могат да</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<p>завършване на образованието</p>	<p>фундаментални, общоинженерни и специализирани дисциплини по локомотиви и вагони, техническа експлоатация и безопасност на движението в жп транспорта и др.; лабораторни и семинарни упражнения; учебни и учебно-производствени практики.</p> <p>Обучението приключва с държавен изпит и завършилите получават държавна диплома за висше образование с професионална квалификация „машинен инженер“.</p> <p>След изучаване на определени факултативни дисциплини и преминаване през необходимата производствена практика, и след успешно издържани теоретични и практически изпити, завършилите студенти могат да получат към дипломата и свидетелство за професионална квалификация „локомотивен машинист на дизелови локомотиви“, или „локомотивен машинист на електрически локомотиви“, или „ревизор вагони“.</p>	<p>продължат обучението си в ОКС „Магистър“, получавайки диплома с професионална квалификация „магистър-инженер“. Те могат да се реализират в транспортни организации и фирми свързани с железопътната техника, научноизследователски и технологични институти по транспорта, проектантски организации, висши и средни училища, или да продължат обучението си в образователната и научна степен „доктор“.</p>
<p>Време, прекарано в обучение</p>	<p>Обучението по специалности свързани с професията на локомотивния машинист е разпределено в 4 курса за бакалавърска степен и 1 курс за магистърска степен. Най-близките специалности, които се изучават са „Метрополитен и градски наземен електрически</p>	<p>Въпреки, че обучението не е сред най-лесните и изисква повече усилия, същите после се възнаграждават с бързото реализиране на пазара на труда.</p> <p>В рамките на обучението, както и във времето, свободно от учене са налични различни възможности за стажуване по</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>транспорт“. Но както беше посочено, професията на машиниста може се упражнява след придобиване на специална правоспособност.</p> <p>Когато обучението се провежда в ЦПО, то продължава минимум 9 месеца, като 3 от тях са за теоретична подготовка и 3 за практическа подготовка. Придобитата професия е "помощник-машинист". След 3 години практикуване на професията, помощник машиниста има право да изкара курс за "машинист.</p> <p>За придобиване на трета степен на професионална квалификация по професията „Техник по железопътна техника" входящото минимално образователно равнище за лица, навършили 16 години, е завършено основно образование. За да има право да управлява железопътна механизация и железопътни кранове и други повдигателни съоръжения, монтирани на железопътни машини, лицето, придобило трета степен на професионална квалификация по професията "Техник по железопътна техника", специалност "Подемно-транспортна, пътностроителна и ремонтна жп техника", трябва да придобие правоспособност за машинист на железопътна механизация при условията на Наредба № 56 от 2003 г. за изискванията, условията и реда за</p>	<p>европейски програми с предоставено безвъзмездно финансиране за обучителния период.</p>
--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>обучение на кандидатите за придобиване или признаване на правоспособност за длъжностите от железопътния транспорт и реда за провеждане на изпитите на лицата от персонала, отговорен за безопасността на превозите, издадена от министъра на транспорта и съобщенията</p>	
<p>Престижност на професията</p>	<p>Ниска, въпреки че това е универсална и утвърдена специалност в транспортния отрасъл. Дава възможност за сигурна работа в областта на транспорта.</p>	<p>Професията на Машиниста е най-гърсената в железопътния транспорт. На практика всеки, който придобие професията си намират работа непосредствено след завършване на образованието.</p> <ul style="list-style-type: none"> o 41,7 % от машинистите са посочили, че са избрали тази професия под влияние на своите семейства - така те са 2-ри или дори 4-то поколение машинисти в семействата. Професията е уважавана в рамките на техните семейства и изборът е направен по напълно естествен начин; o 8,3 % са изтъкнали, че детството им е преминало близо до ж.п. гарата (в близост е бил домът им) и решението за избор на професията на машиниста е дошло като естествено развитие на тези лица; o 16,7 % споделят, че да бъдат машинисти е било детската им мечта и когато са пораснали, те са я осъществили; o Други 16,7 % считат, че това е една истински мъжка професия и това ги и подтикнало да я изберат. Също така



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>смятат, че това, което прави даден човек, трябва да му харесва и да го удовлетворява, а професията на машиниста и точно такава за тях;</p> <p>о Трети 16,7 % смятат, че решението им за избор на тази професия е лично тяхно, но от свои приятели са научили за училището за машинисти и тази възможност ги е привлякла.</p>
--	--	---

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Основната дейност на професията се осъществява в локомотивната машина и в депата за техническа поддръжка на влаковите композиции.</p> <p>Основните задължения на машиниста по време на работа са:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Да носи свидетелство за заемане на длъжност и определените му сигнални принадлежности по време на работа; 2. Да познава сигналите и указателите, свързани с работата; 3. Правилно да подава установените сигнали и правилно 	<p>Предимствата на професията са свързани с неограничени възможности за пътуване до различни дестинации, както в страната, така и в чужбина. Много от работодателите в бранша осигуряват допълнителни финансови стимули и социални пакети.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>да експлоатира машината за която отговаря;</p> <p>4. Точно да изпълнява заповедите и указанията на сигналите и указателите;</p> <p>5. Да не употребява алкохол или други упойващи вещества през работно време, както и да не работи под влияние на такива;</p> <p>6. Преди всяко дежурство (смяна, пътуване) е длъжен да се яви на инструктаж.</p>	
Паричните доходи от труда	Среден стартов осигурителен доход - 900 лева.	Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия, се увеличават чрез колективно трудово договаряне и социални пакети и могат да достигнат до 1500 – 1800 лева.
Нематериалните стимули	В зависимост от предприятието.	В зависимост от предприятието това могат да бъдат различни социални придобивки под формата на осигуряване на жилище, ваучери за пазаруване, работно облекло, рехабилитационни центрове и бази за почивка и др.
Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия	Факторът стрес за професията основно се изразява в отговорността за опазване живота на превозваните пътници; за правилното и безопасно транспортиране на различни стоки и товари.	Веднъж изграден правилен режим на работа, съобразен с установените правила за безопасност, дава възможност за протичане на работния процес по стандартен начин.
Престижността на професията	Ниска - делът на възрастовата група от 36 до 45 години е 60,7 %.	Малко млади хора се ориентират към тази професия. Голяма част от машинистите посочват, че сами са взели решението да упражняват тази професия, защото това е била



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		детската им мечта. Затова не изненадва фактът, че липсват кариерно ориентирани в това отношение, а лицата сами са достигнали до решението да се упражняват тази професия.
Перспективите за развитие в рамките на дадена професия	Могат да се реализират в транспортни организации и фирми свързани с железопътната техника или да осъществяват преподавателска дейност в средни училища и ЦПО.	Голяма част от помощник-машинистите достигат до длъжност „Машинист“ след преминаване на допълнителна професионална квалификация.

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 „Машинист“ е правилното разбиране на естеството на професията, какво представлява тя, какво се очаква от лицата, назначени на тази длъжност, къде се изучава, къде се упражнява и т.н. Това означава, че за да се привлече интереса на един потенциален работник към професията, той/тя трябва да е добре информиран. Работодателите имат широки възможности, които могат да използват в тази насока. Процесът на информиране следва да върви отдолу – нагоре и презентаторите да са наясно, че интересът към професията на машиниста се формира в по-ранна детска възраст. Затова мерките, които един работодател може да предприеме, следва да стартират още в системата на основното образование, когато се формират основните представи на децата за обкръжаващата ги среда, начина на функциониране на социално-икономическата среда и съответно техните интереси към определени науки и желанието им да ги усвоят и да се развиват в тях. Веднъж привлечени, тези деца следва да се подкрепят в рамките на средното общо или средното професионално образование, за да се запази и повиши интереса за придобиване и усвояване на професията.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

2.1.1. Мерки в основното и средното образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към технически предмети и науки.	Насърчаване на изучаването на технически предмети и науки от най-ранна възраст – разкриване на математически и със засилено изучаване на математика паралелки, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в областта на природо-математическите и техническите области.	Работодателите могат да подкрепят училищата с предоставяне на лектори, които в рамките на тези извънкласни форми да разкажат повече за професията и да предизвикат интереса и любопитството на децата. Те могат да поставят конкретни творчески задачи, да подкрепят и съдействат за организирането на вътрешни състезания, да предоставят награди на най-добрите ученици и други подходящи стимули. Следва да се има предвид, че съвременните деца са увлечени много от интернет базираните програми, игри и средства за комуникация, които могат удачно да бъдат използвани от работодателите. Най-подходящо би било да се възлага изпълнението на различни проекти.
		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 професията на машиниста	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, бъдещите кандидат-студенти и техните семейства да посетят фирми, в които да им бъде показано как се упражнява професията машинист. Децата могат да присъстват при извършването на маневри от опитни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>машинисти, да им се даде лесна задача при спазване на изискванията за безопасност да повторят частично процеса. Работодателите следва да представят своето предприятие по атрактивен начин, като 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 е част от процеса. В рамките на тези дни могат да се организират и атракционни пътувания. Например подобни пътувания могат да бъдат безплатно за деца и техни родители с парни локомотиви и ретровагони.</p>
--	--	--	---

2.1.2. Мерки във висшето образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Да се привлекат потенциални кандидат - студенти към специалности в областта на	Презентиране на възможностите за овладяване на професия с добри перспективи за намиране на заетост и постоянни доходи.	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	железопътния транспорт.		ползите за личностното им и професионално развитие и същевременно може да поеме ангажимент и за отпускане на стипендии.
2.	Да се насърчи задържането и повишаване на успеха на студентите - специалности в областта на превозите.	Отпускане на стипендии. Стипендиантски програми.	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. Стажантски програми.	Работодателите могат да разкриват стажантски места, на които да привличат студенти от инженерните 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 железопътния транспорт.	Организиране на инициативи като „Умения за бъдещето“.	При подобни инициативи се организират дискусии между студенти, преподаватели и представители на заинтересованите предприятия, 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 технологично развитие на индустрията. В този формат може да се повиши осведомеността на студентите за предимствата в областта на превозите.

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 превозите да търсят и да приемат работа по специалността си.	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с училищата и университетите и да предлагат работни места чрез кариерните центрове. Добрата работа с тези центрове ще им даде възможност да направят подбор на кадри и да уговорят с тях последваща заетост.
2.	Привличане на висококвалифицирани специалисти.	Управление на таланта.	Дейността цели специалист по човешки ресурси да открие и да насърчи определени специални умения и способности на работника, които биха го развили в положителна светлина и биха увеличили шансовете му за реализация и кариерно развитие. Целта на този подход е новопостъпилният служител да повярва в себе си и да придобие самочувствие, че е добър в извършването на определената му работа. Често откриването на определен талант води към по-правилно ориентиране към дадена професия или обучение по нея.
3.	Намиране на подходящи специалисти.	Разширяване дейността и насърчаване на активността на специалистите по човешки ресурси в предприятието.	Работодателите не следва да разчитат само на обяви за търсенето и намирането на подходящи специалисти. Много често на обявите, публикувани в пресата или в електронните медии се отзовават лица, които въобще не отговарят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за намиране на служители и работници 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 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.</p> <p>Друга възможност е използването на ресурсите на Европейската трудова борса – EURES. Тя дава достъп до кандидатурите на стотици хиляди потенциални работници от всички страни членки на Европейския съюз и веднъж годишно всяка държава организира национална трудова борса, по време на която компаниите представят своите свободни работни места. Също така са популярни и т.н. „Дни на кариерата“, които се организират от частни трудови борси.</p>
--	--	--	---

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса към професията на машиниста в началото на кариерата –	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

„Първа работа“.		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 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.

№	Цел	Мярка	Описание
---	-----	-------	----------



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

1.	Привличане на висококвалифицирани работници.	Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.	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. Съществуват различни бонусни програми, които могат да се използват по преценка на работодателя:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<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).	Това са единични случаи на предоставяне на определена сума като процент от трудово възнаграждение или два или повече пъти колкото него за специални заслуги или постижения на отделен работник. Препоръчително е работодателят да обяви критериите, при които би дал подобна награда предварително, за да стимулира служителите да повишат усилията си за постигането ѝ.
	2.5. Въвеждане на система за нефинансово стимулиране – Корпоративна социална отговорност.		
№	Цел	Мярка	Описание
1.	Задържане на наетите лица в предприятието.	Предоставяне на жилище или средства за наема 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.
		Организиране на транспорт.	
		Предоставяне на ваучери за храна.	



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Организиране на безплатно или срещу символично заплащане столово хранене.</p> <p>Предоставяне на битови услуги.</p> <p>Предоставяне на работно и представително облекло.</p> <p>Организиране на фирмени тържества за опознаване и сплотяване на семействата.</p> <p>Безплатни профилактични медицински прегледи.</p> <p>Предоставяне на безплатни медицински прегледи.</p> <p>Осигуряване на безплатни напитки – кафе, чай, безалкохолни.</p>	<p>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 Тийм 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>
--	--	--	---

2.6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Повишаване на квалификацията и създаването на	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

възможности за кариерно и професионално развитие.		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 работещите. Често пъти за целта в предприятието може да се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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>
		<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.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		Програмата за обучение е динамична и във всеки момент може да се допълва с нови обучения. Разходите за обучение се планират на база на изразходвани средства през предходната година. След преминато обучение, при показани добри резултати, се актуализира (повишава) трудовото възнаграждение.
	Стипендии за работници/служители в предприятието за обучение във висши учебни заведения.	Предприятието може да отпуска месечни стипендии на приети във висши учебни заведения служители на предприятието, които с договор поемат задължение да работят в предприятието за определен срок. При неизпълнение плащат изцяло или частично стойността на стипендиите.
	Провеждане на вътрешно фирмени обучения.	Практиката показва, че все повече компании осъзнават значимостта на продължаващото обучение и обучението на работното място. С навлизането на нови технологии и машини, предприятията са длъжни да осигурят на своите работници и служители адекватно обучение за работа с новите технологии и машини. Това най-добре се осъществява чрез разнообразни форми на вътрешно фирмени обучения. Работещите ценят най-високо тези обучения, които са директно насочени към работата им на конкретната длъжност. Обучения по общи теми не се приемат добре, затова пък най-радушно се възприемат обученията за работа с конкретни видове техника и конкретни нови технологии.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<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.</p> <p>Затога, 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 транспорта 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 транспортните предприятия 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 транспорта 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 Машинист.	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на машиниста 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 „Транспорт и спедиция“. Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на Машиниста 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 Машиниста 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>информационни дни за презентиране на професията на Машиниста, дискусии с лица упражняващи професията, които на достъпен език да разкажат за своята работа и за възможностите, които тя дава за професионално развитие. При презентирането на професията да се обръща специално внимание на значимостта на професията Машинист за развитието на българския транспорт и оттук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	--	--	---