



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „МЕДИЦИНСКА СЕСТРА“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Медицинска сестра“ 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 „МЕДИЦИНСКА СЕСТРА“

Медицинските сестри са съществена част от екипите на лечебните заведения и тяхната дейност гарантира пълноценното осъществяване на грижата за пациента. Те са медицински специалисти, които подпомагат лекаря при оказването на медицинска помощ на пациентите. Основните дейности, които извършват са: манипулации, лечебни процедури и организиране на диагностични изследвания на пациенти; своевременно и пълно попълване на медицинската документация по указания и назначение от лекаря; поддържане на контакт с пациентите; полагане на комплексни грижи за физическото, психическото и социалното здраве на пациентите.

Сестринството е фокусирано в подпомагането на човека, семейството или общността в достигането или поддържането на оптимално здраве и живот.

Модерните дефиниции определят сестринството като науката и изкуството, която се фокусира върху поддържането на качеството на живот, което е индивидуално за всеки човек и е изградено на базата на неговия житейски опит.

Сестринството е приложно-практическа наука с уникална структура на познанието, която използва принципи от физическите, биологическите и поведенческите науки. Основна грижа е холистичната грижа за човека. Фокус на сестринството е здравната промоция, поддържане, лечение и възстановяване, подкрепа и терминални грижи за отделните личности от различни възрасти, като се вземат пред вид факторите, които влияят от средата като цяло.

Въпреки, че професията е интересна и разнообразна, както и изключително важна за обществото и неговия здравен статус, са налице задълбочаващи се проблеми при намирането на кадри. Основен проблем в системата на здравеопазването през последните пет години е именно липсата



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

на медицински сестри. Само през последните 15 години броят на медицинските сестри у нас е намалял двойно, като от 56 000 през 2002 г. в момента те са едва 25 000 и продължават да намаляват. Друг основен проблем е, че средната възраст на заетите по тази професия е 58 години, като една трета от медицинските сестри трябва да се пенсионира през 2018 г. За да се поддържа нивото на обслужване, много болнични заведения избягват за пенсионира своите медицински сестри и по този начин в България една не малка част от тях са на възраст над 70 години. Медицински сестри липсват и в системата на образованието, където в около 10% от училищата няма назначен такъв персонал. Работодател на медицинските сестри в училищата е кмета. По наредба № 3 от 2000г. една мед. сестра обслужва 800 ученика. Ако училището е 200 – 300 деца сестрата е на ½ щат или покрива две училища. По принцип във всяко училище трябва да има мед. осигуряване.

През годините съкращенията в системата на здравеопазването и намаляването на болничните легла оказаха негативно влияние върху системата, като бяха закрити не само отделения, но и цели болници. Това даде възможност на освободените да потърсят нови хоризонти за развитие и една такава възможност се оказаха Спогодбите с Германия, Швейцария, Великобритания, Италия и други за наемане на болногледачи. Така през периода 2002 – 2010 година близо 10 000 медицински сестри напуснаха България само по тази линия.

Но здравната ни система е най-притеснителен факта, че при минимално изискуемо съотношение между сестри и лекари, което е 2 сестри на 1 лекар, в момента съотношението в България е 0.9 сестри на 1 лекар на национално ниво.

Въпреки, че проблемът с недостига на медицински сестри е повсеместен и в световен мащаб, професията има достатъчно качества, за да бъде представена по атрактивен начин и да се повиши нейната привлекателност. Въпреки, че обикновено всеки запитан дали е запознат със същността на професията медицинска сестра, ще отговори или отговаря положително, представите за същността и характеристиката на професията са в голяма степен неточни или изкривени. Всъщност непознаването добре на тази професия често води до нейното игнориране и намаляване на престижността ѝ сред младите хора.

Професията на медицинската сестра изисква непрекъснато обучение и квалификация, тъй като професията се развива успоредно с развитието на системата на здравеопазването, иновациите, навлизането на новите технологии и научните постижения в областта на медицината.

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| Фактор | Обективна характеристика | Предимства |
|--|--|---|
| Учебни заведения (местоположение, репутация) | <p>Медицински колеж – София; Медицински колеж – Благоевград; Медицински колеж – Враца; Медицински колеж – Варна; Медицински колеж – Шумен; Медицински колеж – Добрич; Медицински колеж – Плевен; Медицински колеж – Русе; Медицински колеж – Велико Търново; Медицински колеж – Стара Загора; Медицински колеж – Сливен; Медицински колеж – Хасково; Медицински колеж – Пловдив; Медицински колеж към университет “проф. Д-р Асен Златаров” – Бургас.</p> | <p>Без значение къде е постоянният 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 Медицинска сестра.</p> <p>Придобитият обем теоретични знания и практически умения на медицинската сестра й позволява да работи в различни сектори на здравеопазването: специализирани лечебни заведения, санитарно-курортни заведения, научно-изследователски медицински институти, детски заведения, отделения за новородени, профилакториуми, в детски заведения за отглеждане и възпитание, училищни кабинети и др.</p> |
| Усилия, необходими за завършване на образованието | <p>Задължителни специалности: Философия и въведение в сестринските грижи. Теоретични основи. Практически основи на сестринските грижи Сестрински грижи при болни с хирургични заболявания Сестрински грижи при болни със соматични заболявания</p> | <p>В професията се изучават и много други медицински дисциплини, които дават добра основа за последващо развитие в професията.</p> <p>Биоетика. Здравно възпитание Алтернативна медицина Връзки с обществеността</p> |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Сестрински грижи при болни с онкологични заболявания</p> <p>Сестрински грижи в педиатрията</p> <p>Сестрински грижи за неврологично болни</p> <p>Сестрински грижи за психично болни</p> <p>Сестрински грижи за родилка и новородено</p> <p>Сестрински грижи при очни и ушно-носно и гърлени заболявания</p> <p>Сестрински грижи за възрастни</p> <p>Сестрински грижи по домовете</p> <p>Палиативни сестрински грижи</p> <p>Сестрински грижи при инфекциозно болни</p> <p>Сестрински грижи при деца и възрастни с увреждания</p> <p>Сестрински грижи в реанимацията и интензивната терапия</p> <p>Анатомия и клинична патология на човека</p> <p>Физиология и патофизиология на човека</p> <p>Микробиология, паразитология и вирусология</p> <p>Фармакология</p> <p>Медицинска апаратура в сестринската практика</p> <p>Образна диагностика в сестринската практика</p> <p>Медицинска генетика</p> <p>Физикална терапия и рехабилитация</p> | <p>Факултативни дисциплини</p> <p>Арт-терапия и профилактика. чрез изкуство</p> <p>Комуникативен тренинг</p> |
|--|--|--|



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Хигиена и екология</p> <p>Лечебно хранене</p> <p>Латински език с медицински термини</p> <p>Клинична лаборатория, биохимия и имунология</p> <p>Патология. Познания за болестите</p> <p>Вътрешни болести</p> <p>Гериатрия</p> <p>Хирургия</p> <p>Анестезиология и интензивно лечение</p> <p>Инфекциозни болести и епидемиология</p> <p>Педиатрия с неонатология</p> <p>Акушерство и гинекология</p> <p>Нервни болести, психиатрия</p> <p>Очни болести</p> <p>УНГ - болести</p> <p>Кожни и венерически болести</p> <p>Промоция на здравето</p> <p>Медицинска психология</p> <p>Медицинска етика и деонтология</p> <p>Детска педагогика и детска психология</p> <p>Социално и здравно законодателство</p> <p>Социална медицина</p> <p>Медицинско осигуряване при бедствени ситуации</p> | |
|--|--|--|



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| | Принципи и методика на обучение Информатика Спорт | |
| Време, прекарано в обучение | Обучението по професията продължава четири години, разпределени в 6 семестъра теоретична подготовка и учебна практика и 2 семестъра преддипломен стаж. | Въпреки, че обучението изисква сериозни усилия сестринската професия предполага широк кръг от възможности за реализация в различни сфери на здравеопазването. Упражняването на професията и директния контакт с пациентите носи удовлетвореност. В рамките на обучението, както и във времето, свободно от учене са налични различни възможности да стажуване. <ul style="list-style-type: none"> • Големите лечебни заведения предлагат възможности за стажове и практика; • 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 | Универсална и утвърдена специалност в медицинския бранш. Осигурява широка и сериозна възможност за работа в областта на медицината. | Професията на Медицинска сестра е сред най-търсените от лечебните заведения. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>непосредствено след завършване. Професията е основна професия в бранш „Медицина и услуги за красотата 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 направлението, в която работи и е специализирана медицинската сестра.</p> | <p>Работата на Медицинска сестра е изключително удовлетворяваща - тя предполага и изисква бърза мисъл и способност за вземане на спешни решения. Професията Медицинска сестра е предизвикателство за лицата, които я упражняват. Директната грижа за пациентите предопределя социалната роля на тази професия като съществена за бранша. Тази професия е благородна и ценена от пациентите, които са имали досег до важната роля на медицинската сестра в оздравителния период.</p> |
| Паричните доходи от труда | <p>Среден стартов осигурителен доход - 750 лева. В бранша има подписан КТД като начална основна работна заплата средно за страната е 680 лв. а brutната за страната е 830 лв.</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).</p> |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|---|---|---|
| | Възможност за работа зад граница, при значително по-високи доходи. | |
| Нематериалните стимули | В зависимост от лечебното заведение. | 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. |
| Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия | Този фактор е със високо по сила значение за привлекателността на професията. | Медицинските сестри определят честата работа под напрежение и при високи изисквания с малко по-висока от средната за бранша оценка. Основен момент сред стресогенните фактори е честата работа с удължено работно време или даване на дежурства. Медицинските сестри са изправени пред предизвикателството стриктно да спазват срокове при високи изисквания за изпълнение на възложената работа. |
| Престижността на професията | Професията се упражнява предимно от лица на възраст между 46 до 55 години - 46,2 %. Във възрастовата група от 26 до 35 години попадат едва 11,5 % от интервюираните медицински сестри. Среден е процентът на заетите на възраст между 36 и 45 години - 23,1 %. Показателно е, че в тази професия има заети лица | При изследване на въпроса за избор на професия 50,0 % от медицинските сестри съобщават, че сами са взели решението да упражняват тази професия. Привлекли са ги различни мотиви, сред които възможността да се развиват в интересна област, каквато е медицината, възможност за получаване на добро образование, възможност да осъществят желанието си |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|--|-------------------------|---|
| | <p>и над 66 години.</p> | <p>да се занимават с естествени науки, възможност за общуване с хора, възможност да се прави добро на хората.</p> <ul style="list-style-type: none">• 13,6 % от тази категория респонденти посочват, че решението им е тяхно и то е много специално, защото е тяхна детска мечта. Две респондентки споделят, че от малки са мечтаели да помагат на хората и да правят нещо добро и в професията на медицинската сестра са видели такава възможност;• 50,0 % от медицинските сестри съобщават, че сами са взели решението да упражняват тази професия. Привлекли са ги различни мотиви, сред които възможността да се развиват в интересна област, каквато е медицината, възможност за получаване на добро образование, възможност да осъществят желанието си да се занимават с естествени науки, възможност за общуване с хора, възможност да се прави добро на хората;• 21,1 % от респондентките разказват, че върху тяхното решение силно са повлияли семействата им. В семействата професията на медицинската сестра се е уважавала и ценяла и родителите са прехвърлили на децата се тази любов към професията;• 11,5 % са почувствали професията на медицинската сестра |
|--|-------------------------|---|



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|---|--------|--|
| | | <p>като свое призвание, като водещият им мотив е да се оказва помощ на хората. Една респондентка от тази група споделя, че преди това е имала друга професия, но се е отказала и се е записала да бъде обучена за медицинска сестра, защото в тази професия е видяла възможност да се реализира като човек.</p> <p>Понякога, макар и за нисък процент от медицинските сестри, изборът на тази професия се е случил по естествен път, като възможност за развитие, на базата на добрите оценки, които са имали.</p> |
| Перспективите за развитие в рамките на дадена професия | Високи | <p>Голяма част от упражняващите могат лесно да си намерят работа по тяхната специалност. Лечебните заведения изпитват сериозен дефицит от такъв тип кадри и затова в страната не е проблем да бъде намерена работа.</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 „Медицинска сестра“ 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 интересът на една бъдеща Медицинска сестра към професията, тя трябва да е добре информирана.



Лечебните заведения 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 Медицинската сестра се формира в по-ранна детска възраст. Затова 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, начинът 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 интересът за придобиване и усвояване на дисциплините, които биха спомогнали по-нататъшното следване и завършване на професията Медицинска сестра.

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 – разкриване, 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. Децата е добре да се научат да помагат и да се грижат за другите, да проявяват състрадание и съпричастност. В училище могат да се организират класове по оказване на първа помощ, получаване на най-обща познания за превързване на рани, почистване на рани, реакция при различни видове |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|----|--|---------------------------|--|
| | | | контузии и други, които под формата на игра биха могли да насочат интереса на децата към тази професия. |
| | | 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 биологичните и химични науки. | Дни на отворените врати. | Основната цел на събитието е учениците, бъдещите кандидат-студенти и техните семейства да посетят лечебни заведения, в които да им бъде показано как се упражнява професията Медицинска сестра. Работодателите следва да представят своето лечебно заведение 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 всяка една Медицинска сестра е част от процеса. Важно е да се представи и подчертае и възможността за устойчива заетост, стабилен жизнен стандарт и ясен кариерен път. Това е професия, чрез която се помага на хората, следва да се изтъкне благородния ѝ характер. |

2.1.2. Мерки във висшето образование (колежите)

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| № | Цел | Мярка | Описание |
|----|--|--|--|
| 1. | Да се привлекат потенциални кандидат - студенти към специалности в областта на медицината. | 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 ползите за личностното им и професионално развитие и същевременно може да поеме ангажимент и за отпускане на стипендии. Тази цел може да се постигне и с по-пряка работа с колежите и въвеждането на гъвкави форми на обучение и улесняване на приема по специалността. |
| 2. | Да се насърчи задържането и повишаване на успеха на студентите по 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 | 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 |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|--|----------------------------------|--|---|
| | в областта на медицината. | | 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.

| № | Цел | Мярка | Описание |
|----|--|--|---|
| 1. | Насърчаване на специалностите в областта на медицината 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 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. Те следва да подпомогнат завършващите да направят своя избор за първа работа при тях и да ги стимулират по начин, който утвърди убеждението им, че са избрали правилната професия. |
| 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 Медицинска сестра, които биха я развили в положителна |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|------------------|--|--|---|
| | | | <p>светлина и биха увеличили шансовете ѝ за реализация и кариерно развитие. Целта на този подход е новопостъпилният 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.</p> |
| <p>3.</p> | <p>Намиране на подходящи специалисти.</p> | <p>Разширяване дейността и насърчаване на активността на специалистите по човешки ресурси в лечебните заведения.</p> | <p>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 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</p> |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|--|--|---|
| | | кариерата“, които се организират от частни трудови борси. |
|--|--|---|

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

| № | Цел | Мярка | Описание |
|----|--|--|--|
| 1. | Засилване на интереса към професията Медицинска сестра в началото на кариерата – „Първа работа“. | Въвеждане на наставничеството в лечебното заведение. | 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 лечебно заведение, 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 лечебното заведение. | 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 |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|-----------|--|---|---|
| | | | <p>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.</p> |
| | | <p>Въвеждане на застъпничеството в лечебното заведение.</p> | <p>Застъпничеството се извършва чрез полагането на индивидуални или групови усилия да се промени в положителна посока отношението на работника към дейността, която извършва, като по този начин се повлияе на процеса на вземане на решения от него за активно поведение и повишаване на производителността му на труд и кариерно израстване. Застъпниците разясняват определен проблем и предлагат възможно решение. Предвид специфичния си характер, застъпничеството е препоръчително да се извършва от много опитни служители/работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.</p> |
| <p>2.</p> | <p>Насърчаване задържането на новонаети работници в лечебните заведения чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.</p> | <p>Организиране на обучения.</p> | <p>Работодателят е добре да даде възможност за участие в обучения или сам да организира такива 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</p> |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|--|--|-------------------------|
| | | упражняваната професия. |
|--|--|-------------------------|

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 обсъдят трудовото възнаграждение с 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 Моделът 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 | Въвеждане и използване предимствата на | Това е програма за допълнително стимулиране, която се |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| висококвалифицирани специалисти. | бонусната система. | 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: <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 |
|---|-----|-------|----------|
|---|-----|-------|----------|



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|---|--|---|
| 1. Задържане на наетите лица в лечебните заведения. | 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 лечебното заведение 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 за лицата и техните семейства. | |
| Осигуряване на безплатни напитки – кафе, чай, безалкохолни. | | |

2.6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|---|---|---|
| 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 лечебното заведение, 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 малките. 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 процеса на работа. 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 процес. |
| | Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението. | 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 |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>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 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), 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</p> |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | |
|----|---|--|
| | | актуализира (повишава) трудовото възнаграждение. |
| | 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. |
| 2. | 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 |
|----|--|------------------------------------|--|
| 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 |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|------------------|---|---|--|
| | | | <p>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.</p> |
| <p>2.</p> | <p>Изграждане на позитивен публичен образ на професията Медицинска сестра.</p> | <p>Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на Медицинска сестра и провокиране интереса към нея.</p> | <p>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 Медицинската сестра 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 Медицинската сестра трябва да започне от родителите и да се разпростре върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците от 8-ми клас нагоре, сред които да се провеждат информационни дни за презентиране на професията Медицинска сестра, дискусии с Медицински сестри, 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 Медицинската сестра за развитието на</p> |



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | българското здравеопазване и отгук - за повишаване на здравния статус на хората в България. |
|--|--|--|---|