



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 ТЕХНИК - НАСТРОЙЧИК НА МАШИНИ И СИСТЕМИ С ЦПУ“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „машинен техник - настройчик на машини и системи с ЦПУ“ в бранш „Машиностроене и металообработване“, 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 могат 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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/работници.
3. Въвеждане на новозаетите работници в организацията на предприятието и в самата работа.
4. Въвеждане на гъвкави системи за финансово стимулиране.
5. Въвеждане на система за нефинансово материално стимулиране – елементи на 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 ТЕХНИК - НАСТРОЙЧИК НА МАШИНИ И СИСТЕМИ С ЦПУ“

Професията на машинния техник - настройчик на машини и системи с ЦПУ (цифрово програмно управление) – (в модела по-нататък за краткост е използвано наименованието „настройчик“) е свързана в най-общ план с прилагане на основните принципи на програмирането и настройването на металорежещи и металообработващи машини. При упражняване на професията се изисква рационално използване на различните команди, познаване на основните принципи при изготвянето на управляващата програма, оптимизиране на управляващи програми за детайли със средна сложност за основните групи металорежещи и металообработващи машини, както и извършване на различни видове настройване на машините и технологичната екипировка.

Работникът при упражняване на тази професия извършва ежедневно дейности, свързани със задаване на програми на ЦПУ машини (фреза, струг, шлайфмашина, борверг и т.н.) от чертежи и данни, които осигуряват продукт по съответната спецификация. Професията изисква и умения за разчитане на схеми и чертежи, както и при необходимост извършване на корекции при отклонения от изискванията на чертежа. Професията е пряко свързана с модернизиранието и оптимизирането на производствения процес и подпомага усъвършенстването на организацията на работа в предприятието. Настройчикът на машини и системи с ЦПУ отговаря за изпълнение на производствените планове и следва стратегията за непрекъснато развитие на производството.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Професията е необходима за изпълнение на поне 4 ключови длъжности в машиностроителните предприятия - настройчици, програмисти, технолози и оператори. Към момента това е най-нужната професия и по отношение на тази професия недостигът от кадри е най-остър. Условието на труд с всяка следваща година се подобряват и заплащането за тези длъжности е около и над средното в бранша.

Професията на настройчика на машини и системи с ЦПУ е в процес на непрекъснато развитие, тъй като въвеждането на все по-нови машини и системи за работа изисква постоянно надграждане на придобитите знания и умения от работниците. Постигането на целите на Индустрия 4.0 налага въвеждането на нова техника и технологии в машиностроителните фирми, изискващи висока степен на дигитални знания и умения за работа с тях. Част от промените се изразяват в намаляване броя на механичните операции и повишаване нивото на дигитализация. По-високото технологично ниво на производство поставя и по-високи изисквания към работниците.

В предприятията от бранш „Машиностроене и металообработване“ периодично текат кампании и на работниците, в т.ч. се предлага да бъдат обучени за сметка на работодателя и в работно време, както за придобиване на квалификация като настройчици, така и за самите настройчици за работа с нови дигитални продукти за програмиране и настройване на машините. По-високата квалификация често е свързана с промяна на длъжността и възможности за повишаване на заплащането и заемане на по-перспективни длъжности.

Въпреки непрекъснатото развитие на тази професия и пряката ѝ връзка с оптимизирането и модернизиранието на производството, съществува дефицит на кадри и все по-трудно се намират настройчици на машини и системи с ЦПУ. Същевременно машиностроенето в България се развива с бързи темпове и липсата на квалифицирани специалисти започва все повече да възпрепятства сключването на нови договори и дългосрочното планиране на бизнеса от предприятията. По експертна оценка недостигът от квалифицирани работници с тази професия ще се увеличава в близките 5-6 години. Тенденцията за увеличаване дефицита на кадри, който затруднява множество предприятия от бранша, продължава повече от 10 години. В момента е прекъсната връзката на ранната професионална ориентация с последващата възможност за изграждане на добър специалист след целенасочено обучение и последваща допълнителна квалификация. В бранш „Машиностроене и металообработване“ наличието на специалисти настройчици на машини и системи с ЦПУ е ключово и предопределя нормалното функциониране на производствения процес. Професията дава възможност за заемане на различни длъжности в предприятието и перспектива за постоянно развитие, което я прави динамична и свързана пряко със съвременните технологии. Заплатата на настройчика на машини и системи с ЦПУ често е равна или дори надхвърляща средната за бранша. Погледнато обективно, няма безработни квалифицирани специалисти с тази професия, освен ако това не е тяхната собствена воля или същите са отказали да



приведат квалификацията си в съответствие със съвременните технологии в бранша.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
<b>Учебни заведения (местоположение, репутация)</b>	<p>Специалност 5210105 „машини и системи с ЦПУ“ е от област на образование „техника“ и професионално направление 521 „машиностроене, металообработване и металургия“ съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение. През последните години интересът към специалността се повишава, за което принос имат и работодателите от определени региони, включващи се в нововъвежданата форма на дуално обучение. Това е и една от първите специалности, с която стартира пилотното въвеждане на дуалното обучение в страната. Въпреки това, броят на обучаващите се е крайно недостатъчен за нуждите на фирмите от сектора.</p> <p>Специалността вече се изучава в редица професионални гимназии в страната: в т.ч. в дуална форма на обучение, сред които:</p> <p>Професионална гимназия по механотехника „Иван Хаджиенов“- Казанлък;</p> <p>Професионална гимназия по механоелектротехника – Пазарджик;</p> <p>Професионална гимназия по промишлени технологии „Атанас Ц. Буров“ – град Русе;</p> <p>Професионална гимназия по механотехника – град Сливен;</p>	<p>Професия „машинен техник“, специалност „машини и системи с ЦПУ“ е трета степен на професионална квалификация, което означава и по-продължително обучение. Входящото минимално образователно равнище за ученици е завършено основно образование, а за лица, навършили 16 г. – придобито право за явяване на държавни зрелостни изпити или придобито средно образование.</p> <p>За обучение по професията не се изисква обучаваните да притежават по-ниска степен на професионална квалификация по професии от професионално направление „машиностроене, металообработване и металургия“ или професионален опит по други сродни професии.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>Професионална гимназия „Васил Левски” – град Кърджали; ПТГ „Цар Симеон Велики” - град Търговище; ПГМЕТ „Ген. Иван Бъчваров“ - град Севлиево, както и в редица други професионални гимназии в България, които обучават по професии в областта на машиностроенето – общо 44 на брой. Обучението по професията се осъществява и от лицензирани центрове за професионално обучение (ЦПО), които предлагат обучение по специалността „Машины и системи с ЦПУ“ .</p>	
<p><b>Усилия, необходими за завършване на образованието</b></p>	<p>Придобилият квалификация по специалността „машины и системи с ЦПУ“ – трета степен на професионална квалификация познава:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- същността и принципа на работа на системите за ЦПУ при управление на различните металорежещи машини;</li> <li>- същността на програмирането;</li> <li>- предварителната подготовка на системите за работа;</li> <li>-структурните елементи на програмата за управление и съдържанието им;</li> <li>- необходимите команди за програмиране на размерната и технологична информация за конкретни системи за програмиране;</li> <li>- изискванията за здравословни и безопасни условия на труд;</li> </ul> <p>И може да:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• избира система за програмиране;</li> <li>• избира режими и инструменти;</li> </ul>	<p>В рамките на учебната програма по професията се изучават и други предмети, като: здравословни и безопасни условия на труд, предприемачество, икономика и други.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• съставя схеми на обработване;</li> <li>• съставя управляващи програми за изработване на детайли на металообработващи машини с цифрово програмно управление (ММС);</li> <li>• ЦПУ);</li> <li>• редактира управляващи програми;</li> <li>• рационално използва различните команди;</li> <li>• извършва различни видове настройване на машините и технологичната екипировка;</li> </ul> <p>притежава други знания и умения, съгласно Държавния образователен стандарт за придобиване на професия „машинен техник“ със специалност „машини и системи с ЦПУ“.</p>	
<b>Продължителност на обучението</b>	Обучението по професията е с продължителност от 960 учебни часа, като се провеждат между 6 и 8 учебни часа на ден.	Обучението може да се проведе и като част от професия, тогава същото може да бъде по-малко часове, като това се договаря с обучаващата организация и зависи и от предварителната подготовка на обучаемия. И в двата случая лицето, успешно завършило обучението, получава държавно признат документ. Удостоверение за професионално обучение се издава след обучение за част от професията при изучаване на част от предметите от учебния план за дадена специалност.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Със Свидетелството за професионална квалификация се присъжда професионална квалификация по специалност за тази професия. Издава се след обучение по всички предмети от учебния план по специалността/професията и полагане на държавен изпит по теория и практика.</p> <p>За обучение по професията е възможно лицето да бъде включено в програма/проект за обучение финансирана от:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Националният бюджет по Националния план за действие по заетостта, като за периода на обучение лицето получава стипендия, ако е безработно (регистрирано в бюрото по труда);</li><li>• От Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ по различни проекти за заети и безработни, включително неактивни лица. Ако лицето е безработно, то получава стипендия; (обикновено стипендиите са в размер на 8 лева на ден);</li><li>• Работодателя му, т.н. обучение на работното място или обучение чрез работа, като по този начин се повишава квалификацията на</li></ul>
--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>работника и той има шанс да получи и по-високо възнаграждение.</p>
<p><b>Престижност на професията</b></p>	<p>В обществото съществува наложената през последните 20 години представа за машиностроителните предприятия като тъмни и мрачни халета, в които техниката е остаряла, а условията на труд непривлекателни. Битува мнението, че заплащането е ниско и работата вреди на здравето. Интервюираните представители на професията считат в по-голямата си част - 42,8 %, че тяхната професия е интересна и разнообразна, дава възможност за постоянно научаване на нови неща, за овладяване на нови технологии и работа с иновативни методи. Един от респондентите при проучването споделя, че лично той е обучил повече от 10 свои колеги, които са имали друга професия, но са пожелали да се преквалифицират като настройчици на машини и системи с ЦПУ. Сред изказаните мнения се прокрадва и такъв нюанс (14,3 %), че за част от работещите в машиностроителното предприятие професията на настройчика не е привлекателна тъкмо поради това, че се работи с цифрови машини и системи и това изисква поне средна техническа грамотност, а за някои работници това е сериозен проблем. 28,6 % от интервюираните настройчици изказват мнения, че професията им се уважава като цяло и срещат разбиране и уважение сред своите колеги. В тази връзка се посочва (7,1 %), че една от причините за уважението към професията на настройчика е възможността за получаване на по-високо възнаграждение за труд. И</p>	<p>Професията на настройчик на машини и системи с ЦПУ е отговорна и интересна, тя изисква добра физическа подготовка и добри познания за материалите и техниката, с които се работи. В момента това е една от най-търсените професии на пазара на труда, с атрактивно възнаграждение и с възможности при надграждане на знанията и уменията и резултатите от работата да нарастват системно. Работник с добра квалификация и добри резултати от работата си, който упражнява тази професия може да получи по-високо възнаграждение от едно лице с висше образование. Не на последно място лице, което упражнява професията настройчик на машини и системи с ЦПУ има възможност да се развива и да усвоява работата с нови машини и системи. След придобиване на трета степен на професионална квалификация по професията, обучаваният може да продължи обучението си по друга специалност от професията или по друга професия от професионално направление „машиностроене, металообработване и</p>





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>както казват 14,3 % от респондентите, тази професия не е за всеки - има случаи на работници, решили да овладеят професията, но в процеса на обучение осъзнават, че не отговарят на необходимите изисквания и се отказват.</p>	<p>металургия“, при което част от единиците резултати от ученето по общата професионална подготовка и по отрасловата професионална подготовка се зачитат. Те могат да продължат по-нататъшното си обучение и в областта на инженерните науки (висше образование).</p>
--	--	---

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Работата изисква изпълнението на дейностите да се извършва в производствените помещения на предприятието, които са с високо технологично оборудване и отговарят на съвременните изисквания за този тип производство.</p> <p>Според 35,7 % от настройчиците, <b>основните предизвикателства пред професията на настройчика</b> са изискването за висока степен на техническа грамотност - умения да разчита чертежи, да познава много добре машините, с които работи, да владее в съвършенство програмите, освен това да може да работи с висока степен на концентрация и да бъде отговорен</p>	<p>Работата на настройчиците е разнообразна, тъй като зависи от конкретната задача.</p> <p>На база на направения Анализ на привлекателността на професиите от АИКБ е видно, че <b>настройчиците</b> са на мнение, че тяхната професия не е сред търсените в последните години. 35,7 % от тях определено считат, че професията е имала много по-добри периоди и сега е в застой. Младите хора търсят по-лека работа, с повече свободно време и по-високо заплащане. Техният интерес са компютърните технологии. Според 21,4 % от интервюираните лица, проблемът с тяхната професия е изначално създаден и се дължи на слабата подготовка в средните професионални</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>човек по натура. 14,3 % от интервюираните лица считат, че за да станеш добър настройчик, трябва да обичаш машините и да ги разбираш, да не се страхуваш от тях и да разбираш от чертежи. Работата на настройчика предполага висок интерес към машините и програмите и желание да се изработи перфектния детайл. Според други 14,3 %, необходимо е също така непрекъснато учене и вникване в тънкостите на всяка машина. Както обобщава един от респондентите, предизвикателствата са големи и вървят в комплекс - техническа грамотност, устойчивост, търпение, последователност при усвояване на знанията и уменията за работа; прецизност и внимание към всяка машина, към всеки обработван детайл и програма. В същото време, според 42,8 % от интервюираните настройчици заплащането за труда не е подобаващо, като се има предвид, че се работи на смени, не винаги микроклиматът в работните помещения е подходящ, в шумна работна среда и се носи висока отговорност за качеството на продукцията.</p>	<p>училища. Учениците получават слаба подготовка и идват в предприятията неподготвени, с тях трябва да се започне от началото, което не винаги се възприема добре от работодателите, които от своя страна очакват при тях да идват компетентни кадри, добре запознати със съвременните машини и технологии. Дълбочинните интервюта отново изведоха на преден план острия дисбаланс между учебните програми в професионалните училища (стари, неадекватни и негодни) и реалностите на съвременните машиностроителни предприятия. Други респонденти (14,8 %) поставят акцент върху необходимостта професията на настройчика да бъде адекватно популяризирана в обществото. Хората не я познават, не знаят в какви условия се работи, нито какво точно се прави. Всичко това създава погрешен и непривлекателен облик на професията на настройчика и така възникват неблагоприятни общи нагласи както сред младите хора, така и сред техните родители, които също играят немалка роля при формирането на решението на избор на една или друга професия. И не на последно място по важност, 28,6 % от интервюираните настройчици подчертават, че факторът заплащане също оказва неблагоприятно влияние върху общата привлекателност на професията на настройчика.</p>
<b>Паричните доходи от труда</b>	Възнагражденията на квалифицираните работници в	Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>сектора на металообработването и машиностроенето нарастват ежегодно с 8-12%. В голяма част от фирмите брутната работна заплата за квалифицираните работници към момента е около и над средната за сектора и непрекъснато нараства. Индивидуалните възнаграждения на най-квалифицираните от тях са по-високи. Нарастването на възнагражденията занапред ще бъде обвързано с повишаване квалификацията на работещите.</p>	<p>професия <u>в някои предприятия от сектора и за настройчици с висока квалификация и резултати от труда може да достигнат атрактивни нива.</u> В бъдеще се очаква, предвид дефицитността на кадри с тази професия и значимостта ѝ за фирмите от сектора, основните възнаграждения да се увеличават и по-ускорено за работещите с добра квалификация и резултати от работата.</p>
<b>Нефинансови стимули</b>	<p>В зависимост от възможностите и желанието на предприятието и потребностите на работещите.</p>	<p>По преценка на предприятието. Основното е работодателят да проучи от какво се нуждаят квалифицираните работници, за да им го осигури и така да ги мотивира да започнат работа и да продължат да работят. Това може да са социални придобивки под формата на осигуряване на столово хранене, ваучери за пазаруване, работно облекло, поемане на разходи за детски градина, осигуряването на продължаващо обучение и допълнителна квалификация, осигуряването на ведомствено жилище или поемането на разходи за квартира, осигуряване на транспорт до работното място и др. Голяма част от предприятията осигуряват периодични медицински прегледи, а по-големите предприятия и ползване на фирмена почивна база.</p>
<b>Стресът, възникващ в</b>	<p>Този фактор е със средно по сила значение за</p>	<p>Коментирайки своята професия 35,7 % от настройчиците</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<b>рамките на упражняването на дадена професия</b>	привлекателността на професията.	<p>посочват, че тяхната професия е една от най-привлекателните в бранша. Привлекателността на тяхната професия се дължи на:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Това, че работата им предполага всеки ден да се научава нещо ново, настройчиците ежедневно се сблъскват с нови предизвикателства и това ги мотивира да бъдат с будна мисъл и отворено съзнание за придобиване на нови знания и умения. От настройчиците се очаква да овладяват новите знания бързо и ефективно: въвеждат се нови продукти за програмиране и настройване на обработващите машини, обработват се нови и разнообразни детайли, виждат как пред очите им се ражда новото изделие, получават удовлетворение от работата с нови програми и машини. Подчертават, че колкото повече нови технологии има в работата им, толкова професията е по-привлекателна за тях самите и за младите хора;</li><li>○ Други 21,4 % от настройчиците споделят, че за тях най-привлекателните професии в бранш „Машиностроене и металообработване“ са тези на програмистите и конструкторите, защото дават възможност за професионално развитие, а работата е разнообразна и динамична. Харесва се също професията по контрол на качеството - тя ги привлича с това, че е много отговорна, изискват се високи равнища на</li></ul>
--	----------------------------------	--



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>технически познания и компетенции, има възможности за повече контакти с хора и общуване;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Други 21,4 % от настройчиците изтъкват, че най-привлекателни за тях са професията на операторите на машини с ЦПУ, защото има възможности за работа с нови технологии;</li> <li>• 14,3 % от респондентите-настройчици са се въздържали от мнение и са заявили, че не могат да преценят кои са най-привлекателните професии в бранша.</li> </ul>
<p><b>Престижността на професията</b></p>	<p>Въпреки, че в България битува убеждението, че работата в предприятията от бранша е мръсна и опасна за здравето дейност и докато тези обществени представи не се променят, няма как да се очаква повишен интерес към машиностроителните професии, интервюираните работници от професията настройчик на машини и системи с ЦПУ са на мнение, че работата им е интелектуална, изисква висока степен на технически познания-както за настройваните машини, така и за използваните програми. Сред представителите на професията доминират мненията, че технологичното обновяване прави труда по-интересен (според 100 % от</p>	<p>Данните показват, че 92,9 % от настройчиците определят своята професия като предизвикателство за интелекта. 50 % от настройчиците на машини и системи с ЦПУ определят работата си като разнообразна.</p> <p>Сред настройчиците преобладава мнението (92,9 %), че тяхната професия е по-привлекателна от другите 3 основни професии в бранша, защото е разнообразна и изисква постоянно научаване на нови неща, а това внася разнообразие и я прави интересна и по-привлекателна. Единични са случаите на мнения (7,1 %), според които професията на настройчика е по-малко привлекателна от другите 3 изследвани професии в бранша. Изказано е и друго единично</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>респондентите), по-лесен за изпълнение (според 100 % от респондентите), по-благоприятен от гледна точка на условия на труд (отново според 100 % от респондентите), по-приятен за изпълнение (според 100 % от респондентите), по-привлекателен (според 100 % от респондентите) и по-високо производителен (също според 100 % от респондентите).</p>	<p>мнение (7,1 %), че професията на настройчика е по-привлекателна от тази на стругаря, но е по-малко привлекателна от професията на инженер-конструктора. На практика професията се упражнява при много добри условия, работниците са търсени и е честа практика между работодателите да си „крадат“ квалифицирани настройчици, като заплатите непрекъснато нарастват. Професията е важна за всяко производство в сектора и специалистите са ценени, защото трудът им е основополагащ за функционирането на технологичния процес.</p>
<p><b>Перспективите за развитие в рамките на дадена професия</b></p>	<p>Високи</p>	<p><b>Внушителното число от 85,7 % от респондентите настройчици</b>, споделят, че намират своята професия за интересна, разнообразна и достатъчно сложна, за да ги провокира всеки ден да дават повече от себе си и да се стараят да научават нови неща, да овладяват нови програми, да се развиват като професионалисти. Работата на настройчика е предизвикателство към знанията и уменията на хората, които упражняват тази професия, и тъкмо това я прави желана и привлекателна за тези хора. „<i>Работата ми ме кара да мисля и да се развивам</i>“, споделя един от респондентите. Настройчиците също така са убедени, че работата им е важна и значима за машиностроителното предприятие и това усещане за значимост повишава самочувствието им като</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>професионалисти и ги кара да обичат и държат на професията си. Настройчиците са на мнение, че тяхната професия поставя специални изисквания към лицата, които биха желали да я извършват - да са физически и психически здрави, с добро зрение, издръжливи на прах и шум, а също така и да бъдат комуникативни. Само 14,3 % от настройчиците съобщават, че ако сега можеха да избират, биха се насочили към друга професия, например лекар, пожарникар. Причините за нежелание пак да избере сегашната си професия са три - недобри условия на труд, неудовлетвореност от заплащането и това, че се изискват много години осигурителен стаж за пенсиониране.</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 „настройчик на машини и системи с ЦПУ“ 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 един потенциален работник към професията, той/тя трябва да е добре информиран. Работодателите имат редица 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 „настройчик на машини и системи с ЦПУ“ (и машиностроителните професии въобще) 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 средното образование, за да се запази и повиши интереса за придобиване и усвояване на професиите в областта на машиностроенето. Основната насочваща роля на работодателите се подкрепя и от изводите, основани на отговорите на самите настройчици, получени в рамките на интервюта по проекта:

- 64,2 % от настройчиците посочват, че са избрали професията си спонтанно, а както сочат 14,3 % след завършването на средно специално образование, са били разпределени в определено предприятие и там са започнали работа;
- Двама от респондентите (14,3 %) преди това са имали други професии, например пресист. Работодателят им е предложил да се преквалифицират като настройчици и те са избрали тази опция, защото обичат машините и работата с машини;
- 28,6 % посочват, че сами са се ориентирали към съответната професия и след това също така сами са избрали да работят в дадена фирма, защото тя ги е привлякла със своя авторитет и престиж в контекста на местната икономика;
- Според 21,4 %, влияние върху избора на решението за професията на настройчик е изиграло мнението на тяхното семейство, както и съветите на техни приятели и близки;

*Мерки в основното и средното образование:*

№	Цел	Мярка	Описание
1.	<b>Засилване на интереса на децата към математически и технически предмети.</b>	Насърчаване на изучаването на математика от най-ранна възраст – разкриване на математически и със засилено изучаване на математика паралелки, поощряване участието в състезания, насърчаване на технически кръжоци и/или други форми на	Работодателите могат да подкрепят училищата с предоставяне на лектори-квалифицирани работници с комуникативни умения, 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





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>извънкласна ангажираност на учениците в областта на природо-математическите и техническите области.</p>	<p>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, като например да се изработи от картон/или друг материал определен детайл или да се дават задачи, свързани с проектирането на отделни детайли, и т.н. Обявяване на конкурси от самото предприятие за търсене на таланти, които може да са веб-базирани. Например някои компании в България правят състезания по математика и техника, но на този етап са единици.</p>
		<p>Спонсорство за олимпиади, в т.ч. за вече придобилото популярност ежегодно национално състезание по металообработване за професионалните гимназии от сектора.</p>	<p>Подкрепа за национални и местни/регионални състезания и олимпиади, с поемане на разходите за участие (транспорт, нощувки, храна) и с привлекателни за учениците награди като телефони, таблети и др. подобни.</p>
<p>2.</p>	<p><b>Насърчаване на интереса към техническите специалности.</b></p>	<p>Дни на отворените врати.</p>	<p>Основната цел на събитието е учениците, бъдещите работници по професията настройчик на машини и системи с ЦПУ и техните семейства да посетят производствените помещения на предприятието, да им бъде показано как се изработва един детайл от влизането му като материал до негово производство,</p>

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

„План за стимулиране на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>неговото предназначение в бъдещата машина (според процеса на изготвяне и възможностите на предприятието), 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 съсредоточат вниманието върху 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. Нека бъде подкрепено егото на децата, че един ден те ще могат да кажат „Това аз го направих!“ . Важно е да се представи и подчертае и възможността за устойчива заетост, стабилен жизнен стандарт и ясен кариерен път. Тези дни могат да се организират съвместно и с професионални училища, ЦПО с добри материални бази, например такива често има разкрити към големите производствени предприятия, които също да покажат своите достойнства – цехове, лаборатории, учебни кабинети. Особено интересно за младите хора би било да се наблегне на роботиката, виртуалната реалност, мехатрониката и всичко, което е свързано със съвременните системи и технологии в областта на</p>
--	--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		компютърните науки, електрониката, телекомуникациите, машиностроенето, транспорта и други.
	Предоставяне на стипендии на ученици.	Работодателите могат да организират училищни конкурси или да изпратят свои „търсачи на таланти“ в часовете, които да търсят ученици, на които да се предоставят стипендии за добри резултати, при ясен ангажимент за определен период на работа след завършване на образованието.
	Организиране на „Техническо училище“.	Подобно на зелените училища, които са широко известни в системата на основното и средното образование, могат да се организират и технически училища, съвместно с училищата и предприятията. Техническото училище може да бъде целодневна техническа занималня, свързана с целодневни занимания в областта на техническите науки, посещения на високотехнологични предприятия и забавни игри в същата област. Програмата може да включва уроци, свързани с приложението на математиката, химията, физиката и техниката в ежедневието, да се представи математически модел на околната среда и как функционира тя по законите, изведени чрез тези науки. Така учениците ще видят и ще могат по-лесно да усвоят материала в училище и да имат живи примери от обкръжаваща ги среда, което, от своя страна, ще засили интереса им към изучаването на предметите в училище.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

3.	<b>Насърчаване на ученето чрез работа.</b>	Включване в дуалната форма на образование.	Дуалното образование съдържа както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадено предприятие в зависимост от специалността. Ползите 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 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 работници.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	<b>Насърчаване на придобилите професия „настройчик на машини и системи с ЦПУ“ да търсят и да приемат работа по специалността си.</b>	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с професионалните гимназии и ЦПО и да предлагат работни места чрез тях. Тук голяма роля могат да играят и кариерните центрове в областта на средното образование, както и центрове за информиране и консултиране, които са създадени към частни предприятия.
2.	<b>Привличане на висококвалифицирани работници.</b>	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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.</p>
3.	<b>Намиране на подходящи работници.</b>	<p>Разширяване дейността и насърчаване на активността на специалистите по човешки ресурси в предприятието.</p>	<p>Работодателите не следва да разчитат само на обяви за търсенето и намирането на работници с подходяща квалификация. 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 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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.
--	--	--	---

### 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 настройчик на машини и системи с ЦПУ 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 има 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>мотивиращ 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.</p>
		<p>Въвеждане на застъпничеството в предприятието.</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>
2.	<p><b>Насърчаване задържането на новонаети работници в предприятието чрез повишаване на</b></p>	<p>Организиране на обучения.</p>	<p>Работодателят е добре да даде възможност за участие в, или сам, да организира обучения за своите работници. Повечето от интервюираните настройчици посочват, че с удоволствие и готовност биха се включили в обучение. При възможност</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p><b>мотивацията им и възможности за кариерно израстване.</b></p>		<p>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.</p>
--	--	--	--

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	<p><b>Привличане на висококвалифицирани работници.</b></p>	<p>Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.</p>	<p>Препоръчително е работодателите да информират за трудовото възнаграждение и пояснят елементите му, както и условията за неговото нарастване с потенциалните работници, като се има предвид, че същото в редица предприятия е около и над средното за страната. За привличане и задържане на квалифицирани работници е необходимо работодателите да обвържат работната заплата с гъвкави системи за финансово стимулиране, в т.ч. базирано на оценка на производителността на труда. По този начин работникът 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</p>





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.	<b>Задържане и развитие на висококвалифицирани работници.</b>	Въвеждане и използване предимствата на бонусна система.	<p>Това е програма за допълнително стимулиране, която се изразява в предоставяне на допълнително възнаграждение (бонус), който, е обвързан с постигането на определена цел и със съответния предварително определен резултат. Съществуват различни бонусни програми, които могат да се използват по преценка на работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Бонус на база количествен резултат - материалното стимулиране се основава и е обвързано с постигането на определен количествен резултат – норма за изпълнение;</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 работници (или екипи).</li> </ul>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		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 работниците да повишат усилията си за постигането ѝ.
--	--	---	--

## 2.5. Въвеждане на система за нефинансово стимулиране – (елементи на корпоративна социална отговорност).

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Задържане на наетите лица в предприятието.	Предоставяне на жилище или средства за жилище.	Всички тези мерки са насочени към улесняване на социалния и семейния живот на работещия, като по този начин се допринася за повишаване на качеството му на живот и на интереса му към работното място и към професията. Например, с предоставянето на жилище се повишава мобилността на работещите, които иначе трудно биха напуснали постоянното си местоживееене. Предоставянето на ваучери за храна и транспорт спестява средства от заплатата на работещия, както и разходи на лично време и енергия, а това
		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.			



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		Организиране на фирмени тържества за опознаване и сплотяване на семействата.	ще го стимулира да избере онзи работодател, който му предлага допълнителни нематериални стимули, пред останалите.  Организирането на Тийм билдинг, тържества и други подобни форми за организиране на извънработното време спомагат за задържане на работещите, защото и повишават 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.
		Безплатни профилактични медицински прегледи.	
		Осигуряване на работно облекло.	

## 2.6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Повишаване на квалификацията и създаването на възможности за кариерно и професионално развитие.	Разработване на програми от типа „Кариерни пътеки“.	Това са програми, показващи възможностите за служебно израстване в предприятието, ясно фиксирани срокове и изисквания за придобиване на квалификация, обвързани с повишаване на служебните отговорности и по-високо заплащане. Тази практика може да се прилага еднакво ефективно както в по-големите 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>Обучение на новоназначените чрез наставници.</p>	<p>Новоназначените могат да получат наставник/ наставници, които активно подпомагат и следят включването на работника 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 в производствените процеси.</p>
		<p>Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.</p>	<p>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 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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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 ЗБУТ, 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 е препоръчително да се включва „взаимно обучение“ – например, съвместно се обучават конструктори, технолози, производствени работници и контрол на качеството, особено в случаите на пускане в производство на нова техника и оборудване или усвояване на новоразработено изделие. 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</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 в предприятието за обучение във висши учебни заведения.	Предприятието може да отпуска месечни стипендии на приети във висши учебни заведения работници на предприятието, които с договор поемат задължение да работят в предприятието за определен срок. При неизпълнение възстановяват изцяло или частично стойността на стипендиите.
		Провеждане на вътрешнофирмени 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 и непрекъснато осъвременяване на техните дигитални компетенции за прилагане на нововъведени в предприятието програми за управление на машините. Това най-добре се осъществява чрез разнообразни форми на вътрешнофирмени 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"> <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>
--	--	---------------------------------------	---

## 2.7. Работа с широката общественост и изграждане на позитивен имидж на професията.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Създаване в публичното пространство на позитивни	Организиране на рекламни кампании.	Чрез подходящи рекламни кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегиите на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<p><b>нагласи към машиностроенето като ключов бранш на българската икономика.</b></p>		<p>машиностроителните предприятия в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на сектора като цяло. В тази област ББКМ, НСФ, „Метал електро“ към КНСБ и СФММ към КТ, „Подкрепа“ работят от години. В рамките и на предишни проекти, браншовата камара е събрала и описала добри практики в областта на КСО по отношение на привличане, квалификация и задържане на кадри, прилагани от фирми в различни подсектори на машиностроенето и ги е предоставила за информация и ползване на всички членове на браншовата камара. Съвместно са разработени по проект на КТ, „Подкрепа“ процедури за въвеждане на КСО, както и са обучени одитори на системи по КСО. На отраслово ниво ежегодно се поощряват страните по ОКТД да прилагат и разширяват КСО практики, като важен инструмент за повишаване привлекателността на машиностроителните професии. Работата в бъдеще може да бъде продължена/надградена, чрез популяризиране и на други добри практики в КСО, в това число помествани на интернет страницата на браншовата камара и предлагане за публикация в средствата за масова информация. Работата в бъдеще може да бъде продължена/надградена, чрез популяризиране и на други добри практики в КСО, в това число помествани на Интернет страницата на браншовата камара и предлагане за публикация</p>
---	--	---





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			в средствата за масова информация.
		Инициране на информационна кампания под примерен надслов "Българското машиностроене - какво знаем за него и какво е то за българската икономика?".	Да се стартира широка обществена информационна кампания под примерен надслов „Българското машиностроене - какво знаем за него и какво е то за българската икономика?“ Посредством разработени от ПР-специалисти инструменти да се даде възможност за представяне на силните страни на машиностроенето, с акценти върху значимостта на машиностроенето за българската икономика, както и специален фокус върху възможностите, които работата в машиностроителни предприятия дава за професионално и кариерно развитие на работната сила.
2.	<b>Изграждане на позитивен публичен образ на професията настройчик на машини и системи с ЦПУ.</b>	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на настройчик на машини и системи с ЦПУ 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 „Машиностроене и металообработване“. Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на настройчика на машини и системи с ЦПУ сред три целеви групи: родителите (семействата), младите хора и безработни/неактивни лица, които не са намерили своето поприще на пазара на труда. Изследванията показват, че родителите много активно влияят върху вземането на решение за избор на професия, затова изграждането на позитивен имидж за настройчика на машини и системи с ЦПУ трябва да започне от родителите и да премине



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
РАЗВИТИЕ НА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците от 7-ми клас нагоре, сред които да се провеждат информационни дни за презентирание на професията настройчик на машини и системи с ЦПУ от хора, работещи на длъжности, изискващи тази професия, 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 българското машиностроене и оттук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	--	--	--