



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

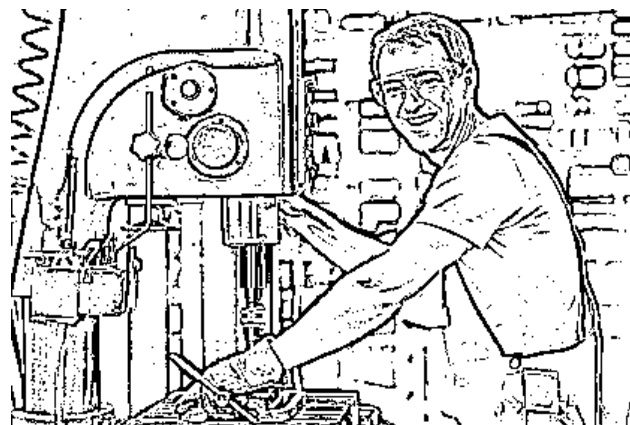


АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „СТРУГАР“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Стругар“ за 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 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/служители (стажанти) в организацията на предприятието и в самата работа.
4. Въвеждане на гъвкави системи за финансово стимулиране.
5. Въвеждане на система за нефинансово материално стимулиране – 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 „СТРУГАР“

Професията на машинния оператор на металорежещи машини – стругар е свързана най-общо с обработката на метали чрез използване на струг. Машинният оператор на металорежещи машини работи с универсални автоматични и полуавтоматични стругови, фрезови, пробивни, шлифовъчни, стъргателни, резбообработващи и зъбонарязващи металорежещи машини с различни системи за управление. Изпълнява механични обработки чрез рязане на обработвания материал, като за целта прилага различни стругови, фрезови, шлифовъчни и други обработки на съответната машина със стругарски нож, фреза, шлифовъчен диск или друг подходящ за обработката режещ инструмент.

Професията на машинния оператор на металорежещи машини - стругар се развива едновременно с въвеждането на все по-нови и нови машини и измервателни уреди за работа и това дава възможност на работниците да надграждат непрекъснато придобитите знания и умения. Стругарят има възможност да работи в държавни и частни машиностроителни предприятия.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения	Професия 521030 „Машинен оператор“, специалност 5210301	Средно професионално образование или придобита



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

(местоположение, репутация)	<p>„металорежещи машини“ 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 изучаване на тази професия е намалял значително и въпреки, че продължава да се предлага от някои професионални гимназии, броят на обучаващите се е крайно недостатъчен за сектора. Обучението по професията се осъществява от професионални гимназии или лицензирани центрове за професионално обучение (ЦПО). Общо 44 са професионалните гимназии в България, които обучават по професии в областта на машиностроенето и общо 115 ЦПО на територията на страната предлагат обучение по професията.</p>	<p>степен на професионална квалификация. Професия Машинен оператор на металорежещи машини с втора степен на професионална квалификация. По отношение на изискванията за входящо квалификационно равнище или професионален опит, от кандидатите за обучение не се изисква да притежават предишна професионална квалификация или професионален опит.</p>
Усилия, необходими за завършване на образованието	<p>След завършване на обучението по професията обучаваният ще може да:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разбира организацията на машиностроителното производство, взаимоотношенията, отговорностите и задълженията на участващите в него; • познава основните машиностроителни материали, разчита маркировката им, знае приложението им; • разчита и намира информация в конструктивна и технологична документация; • познава и изпълнява технологии и методи за обработване чрез 	<p>В рамките на учебната програма по професията се изучават и други предмети като трудово право, безопасни и здравословни условия на труд, икономика и други.</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>рязане на конструкционни материали;</p> <ul style="list-style-type: none"> • познава носещи конструкции и възли, изграждащи металорежещите машини; • познава и прилага правилата за подготовка, използване и съхраняване на инструментална екипировка; • умее да измерва и контролира точността и качеството на произвежданите от него детайли; • -избира правилните обработки, машини и инструменти според формата, размерите и параметрите на обработвания детайл; • -организира рационално работното си място за осъществяване на ефективна и безопасна работа с металообработваща машина или съоръжение; • -демонстрира умения за работа с основни металообработващи машини и съоръжения; • -контролира и оценява точността и качеството на продукта. 	
<p>Продължителност на обучението</p>	<p>Обучението по професията е 4 годишно или 600 часа за лица, навършили 16 годишна възраст.</p>	<p>Входящи изисквания - завършено основно образование; за лица, навършили 16 години – завършен първи гимназиален етап. 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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>случая лицето, успешно завършило обучението, получава държавно признат документ. Удостоверение за придобиване на професионална квалификация се издава след обучение за част от професията при изучаване на част от предметите от учебния план за дадена специалност.</p> <p>Със Свидетелството за професионална квалификация се присъжда професионална квалификация по специалност от дадена професия. Издава се след обучение по всички предмети от учебния план по специалността/професията и положен 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">- 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);- От Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ по различни проекти за заети и безработни, включително неактивни
--	--	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>лица. Като, ако лицето е безработно то получава стипендия, обикновено стипендиите са в размер на 8 лева на ден;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работодателя му, т.н. обучение на работното място или обучение чрез работа, като по този начин се повишава квалификацията на работника и той има шанс да получи и по-високо възнаграждение.
<p>Престижност на професията</p>	<p>В обществото битува наложеното през последните 20 години мнение, че тази професия не е престижна, тъй като се работи с остаряла техника, в лоша производствена среда, заплащането е малко, а работата много.</p>	<p>Професията на стругара е отговорна и интересна, тя изисква много 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, като възнаграждението може да достигне и над средното за групата на квалифицираните производствени работници в сектора. Или, въпреки че за професията не се изисква висше образование, един работник, който я упражнява, може да получи много по-високо възнаграждение от едно лице с висше образование. Не на последно място лице, което упражнява професията „Стругар“ има възможност да се развива и надгражда придобитите знания и умения. Придобилите квалификация по професията</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>"машинен оператор на металорежещи машини" – втора степен на професионална квалификация, както обучението им по общата задължителна професионална подготовка, единна за всички професионални направления, отрасловата задължителна професионална подготовка по професионално направление "Машиностроене, металообработване и металургия" могат, ако имат завършено средно образование, 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.</p> <p>Основните дейности на машинният оператор на металорежещи машини (стругаря) са:</p> <p>-управление, настройване и поддържане на металорежещи машини;</p>	<p>Работата на стругарите е разнообразна, тъй като зависи от конкретната поръчка. Най-общо казано, дейността се свежда до програмиране на машината според конкретния детайл и изработване (струговане) на различни модели и детайли, заточване на инструменти.</p> <p>Моделът на дейността на един стругар изглежда по следния начин: включва се машината, докарват се</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>-прилага различни методи и технологии за механична обработка на машиностроителни материали; В процеса на работа той може да:</p> <ul style="list-style-type: none"> - настройва всички видове универсални и специализирани стругове за обработка на метал, проверява точността им и работи на тях. - преценява и определя необходимите инструменти за струговане на различни детайли, като задава оптималния режим на рязане, в зависимост от вида на режещия инструмент. - центрова, затяга, регулира заготовките и изработва средно сложни и сложни детайли, детайли със специални изисквания и висок клас на точност. - определя технологичната последователност на операциите, преходите и проходите при струговането, на база разчитането на чертежи и скици на детайли; - участва при техническите прегледи, ремонтите на машината и настройването ѝ след ремонт. 	<p>детайлите за обработване, закрепва се детайлът и инструментът, с който ще се обработва; ако се наложи, инструментът се заточва и се монтира отново на машината; след това се снемат размерите на изготвените детайли; след края на работния ден машината се спира и почиства от стружки и др. На база на направения Анализ на привлекателността на професиите от АИКБ е видно, че 89% от стругарите са удовлетворени от професията си.</p>
<p>Паричните доходи от труда</p>	<p>Възнагражденията на квалифицираните работници в 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</p>	<p>Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия <u>в някои предприятия от сектора и за стругари с висока квалификация и резултати от труда може да достигнат атрактивни нива.</u> В бъдеще се очаква, предвид дефицитността на кадри с тази професия, основните</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	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.	възнаграждения да се увеличават и по-ускорено за работещите с добра квалификация и резултати от работата.
Нефинансови стимули	В зависимост от възможностите на предприятието и потребностите на работещите.	В зависимост от възможностите на предприятието. Особено важно е да се проучат потребностите на работещите. В зависимост от това, могат да се приложат социални придобивки под формата на осигуряване на стол, 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.
Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия	Този фактор е със средно по сила значение за привлекателността на професията.	Коментирайки своята професия, 55,5 % от стругарите изтъкват, че както всяка професия и тяхната си има специфични предизвикателства - работата е физически тежка, някои от детайлите са големи и тежки, работникът трябва да е физически здрав и издръжлив, освен това професията поставя изисквания и към техническата грамотност на стругаря. Повечето посочват, че често се работи под напрежение и при високи изисквания и необходимост да се спазват стриктни срокове.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<p>Престижността на професията</p>	<p>Над 29 % от интервюираните, които упражняват професията, са на възраст между 45 – 55 години. Въпреки това 77,8 % от всички интервюирани биха избрали отново същата професия, защото е интересна, по-добре заплатена и важна за машиностроителните предприятия. Интервюираните лица подчертават, че си обичат професията - тя им носи удовлетворение и признание сред колегите от бранша. Допада им освен това фактът, че носят отговорност за изработеното и това ги кара да се чувстват значими и нужни за едно машиностроително предприятие. Един от стругарите споделя, че ако трябва да замени професията си, единствено би я заменил с професията на настройчика на машини и системи с ЦПУ</p>	<p>Според 33,3 % от запитаните стругари, тази професия изисква особен баланс от умствени и технически наклонности и определени физически качества като издръжливост и желязно здраве. Ако трябва да се обобщи, то според 66,7 % от респондентите, от стругаря се очаква както средна техническа грамотност, така и умения за работа с техническа документация.</p> <p>Според 44,4 % от стругарите тяхната професия е високо уважавана и свидетелство за това е фактът, че в машиностроителните предприятия непрекъснато има желаещи да се преквалифицират като стругари, провеждат се такива курсове, но практиката показва, че не всеки има качествата да стане стругар. Това означава, че престижността на професията се повишава, но този факт не е достатъчно популяризиран.</p>
<p>Перспективите за развитие в рамките на дадена професия</p>	<p>Високи</p>	<p>Професията е сред най-търсените, което предполага възможност за договаряне на добри условия на труд и широк диапазон от възможности за заетост. Стругарят има възможност за работа в машиностроителни предприятия, различни цехове и работилници за обработка на метали.</p> <p>22,2 % от респондентите-стругари настояват да се работи за популяризирането на тяхната професия, защото за нея се говори много малко в обществото и се знаят само</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		негативите, а се подценяват такива аспекти, като значимостта на дейностите, извършвани от стругарите, за производството в машиностроителния бранш.
--	--	--

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 „Стругар“ 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 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 стругаря (машиностроителните професии) 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 професионално образование, за да се запази и повиши интересът за придобиване и усвояване на професиите в областта на машиностроенето. Подкрепа за тези изводи са отговорите на самите стругари, получени в рамките на интервюта по проекта:

- 22,2 % от стругарите посочват, че тяхното решение за избор на професия е директно повлияно от съветите на родителите ("баща ми ме посъветва"). В единия от случаите, по този начин е продължена семейната традиция;
- При 33,3 % от респондентите изборът е направен под влияние на мнения на приятели и лица, чието мнение се цени и уважава. Това говори за силно влияние на неформалния кръг върху решението за избор на професията. Също така този факт е и индикация, че в представите на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

младите хора професията на стругаря се описва с позитивни оценки и на тази база взето решението за избор на тази професия;

- Професията е избрана в резултат от собствено решение от 55,5 % от интервюираните лица. Това от една страна е вследствие от факта, че в населеното място има средно професионално училище, подготвящо кадри за машиностроенето. От друга страна, решението е плод на личностно осъзнати мотиви и позитивни нагласи към професиите в машиностроенето. Влияние върху избора на професия е оказало също така и това, че в местната икономика има машиностроителни предприятия и лицата са преценили, че професията на стругаря е една добра възможност за стабилна заетост.

Мерки в основното и средното образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към природо-математически и технически предмети.	Насърчаване на изучаването на математика от най-ранна възраст – разкриване на математически и със засилено изучаване на математика паралелки, труд и техника и поощряване участието в състезания, насърчаване ангажираността в кръжоци по техника и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците природо-математическите и техническите области.	Работодателите могат да подкрепят училищата с предоставяне на лектори и ръководители на отделни практически занятия, които в рамките на тези извънкласни форми да разкажат повече за професията и да предизвикат интереса и любопитството на децата. Те могат да поставят конкретни творчески задачи, да подкрепят и съдействат за организирането на вътрешни състезания, да предоставят награди на най-добрите ученици и други подходящи стимули. Следва да се има предвид, че съвременните деца са увлечени много от интернет базираните програми, игри и средства за комуникация, които могат удачно да бъдат използвани от работодателите. Най-подходящо би било да се възлага



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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 да са веб-базирани. Например някои компании в България правят състезания по математика, но за съжаление са единици.
		Спонсорство за олимпиади, в т.ч. за вече придобилото популярност ежегодно национално състезание по металообработване за професионалните гимназии от сектора.	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, планшети и др. подобни.
2.	Насърчаване на интереса към техническите специалности.	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, бъдещите работници по професия стругар 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, 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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 до 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!“.</p> <p>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 компютърните науки, електрониката, телекомуникациите, машиностроенето, транспорта и други.</p>
		<p>Предоставяне на стипендии на ученици.</p>	<p>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</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			добри резултати, при ясен ангажимент за определен период на заетост след завършване на образованието.
		Организиране на „Техническо училище“.	<p>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.</p> <p>„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 много 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.</p>
3.	Насърчаване на ученето чрез работа.	Включване в дуалната форма на образование.	Дуалното образование дава както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадено предприятие в зависимост от специалността. Ползата от тази форма на обучение е съществена както за самите ученици, така и за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.	Насърчаване на придобилите професия „Стругар“ 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 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 Центровете за информиране и консултиране, които са създадени към частни предприятия.
2.	Привличане на квалифицирани работници	Управление на таланта.	Дейността цели специалист по човешки ресурси да открие и да насърчи определени специални умения и способности на работника, които биха го развили в положителна светлина и биха увеличили шансовете му за реализация и кариерно развитие. Целта на този подход е новопостъпилите работници да повярват в себе си и да придобие самочувствие, че е добър в извършването на възложената му работа. Често откриването



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			на определен талант води към по-правилно ориентиране към дадена професия или обучение по нея.
3.	Намиране на подходящи работници.	Разширяване дейността и насърчаване на активността на специалистите по човешки ресурси в предприятието.	Работодателите не следва да разчитат само на обяви за търсенето и намирането на подходящи специалисти. Много често на обявите, публикувани в пресата или в електронните медии се отзовават лица, които въобще не отговарят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за набиране на работници са различните формати, при които работодателите могат лично да се срещнат с кандидатите като трудови борси, изложения, панаири и др. През последните години в България се организират много такива, като включително дирекции „Бюро по труда“ организират поне по една борса годишно в техния регион. Работодателите от една община, област, могат сами да бъдат инициатори на подобна трудова борса с помощта на ДБТ. Друга възможност е използването на ресурсите на Европейската трудова борса – EURES. Тя дава достъп до кандидатурите на стотици хиляди потенциални работници от всички страни членки на Европейския съюз и веднъж годишно всяка държава организира национална трудова борса, по време на която компаниите представят своите свободни работни места. Също така са популярни и т.н. „Дни на кариерата“, които се организират от частни трудови борси.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

2.3. Въвеждане на новозаеетите работници в организацията на предприятието и в самата работа.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса към професията на стругаря 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 работник, като целта на ментора е да бъде модел за подражание и да сподели положителен опит, който да мотивира младия работник. В литературата менторството се определя като “процес за неформално предаване на знания, социални умения и психо-социална подкрепа, насочени към получателя“. Ролята на ментора е изключително важна за един млад човек, като практически той влиза в ролята на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			„родителя“ в новото му семейство. Работодателят може да определи един или повече опитни специалисти за осъществяване на менторство на новоназначени работници.
		Въвеждане на застъпничеството в предприятието.	Застъпничеството се извършва чрез полагането на индивидуални или групови усилия да се промени в положителна посока отношението на работника към дейността, която извършва, като по този начин се повлияе на 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 работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.
2.	Насърчаване задържането на новонаети работници в предприятието чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.	Организиране на обучения.	Работодателят е добре да даде възможност за участие или сам да организира обучения за своите работници. Повечето от интервюираните стругари посочват, че с удоволствие и готовност биха се включили в обучение. 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



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.	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 да обвържат работната заплата с гъвкави системи за финансово стимулиране, в т.ч. 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”.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.	<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 нефинансови стимули, пред останалите.</p> <p>Организирането на Тийм билдинг, тържества и други форми за организиране на свободното време допринасят за задържане на работещите, защото те повишават емоционалната обвързаност с предприятието и неговия</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.	



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			колектив, така че той да се възприеме като семейство, в което имат по-голям стимул да се развиват и да работят.
--	--	--	---

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.
		Обучение на новоназначените чрез наставници.	Новоназначените могат да получат наставник/ наставници, които активно подпомагат и да следят включването на работника/служителя в производствения процес. Периодът на обучение чрез наставник е най-малко един месец. Наставникът получава допълнително възнаграждение за периода на наставничество. По този начин работодателят създава от една страна стимул за по-опитните, които влизат в



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			ролята на наставници и се чувстват полезни и значими. От друга страна се гарантира плавното навлизане на новите работници/служители в производствените процеси.
		Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.	Широко въвежданите в производството нови техника и технологии, непрекъснато повишаващите се изисквания на пазарите към продуктите изискват нови знания и умения от работещите. Те се посрещат от фирмите и предприятията с въвеждане и обогатяване на практиките за повишаване на квалификацията и придобиване на нова квалификация от работещите. Често пъти за целта в предприятието може да се създаде постоянно действащ учебен център, в който да се обучават кандидати за работа. Разработват се различни по съдържание и продължителност обучителни програми, в зависимост от образованието на кандидатите (гимназиално, средно професионално, висше). Обучението задължително включва теория и практика. По време на обучението участниците изпълняват ограничени производствени задачи и получават част от основната заплата. Обучаваните подписват договор за работа в предприятието за определен срок. Ако напуснат преди изтичането на този срок, възстановяват изцяло или частично стойността на обучението.
		Изготвяне на годишна програма на обучението през годината	Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност), предприятието може да предложи



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>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 актуализира (повишава) трудовото възнаграждение.</p>
		<p>Стипендии за работници в предприятието за обучение във висши учебни заведения.</p>	<p>Предприятието може да отпуска месечни стипендии на приети във висши учебни заведения работещи в предприятието, които с договор поемат задължение да работят в предприятието за определен срок. При</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			неизпълнение се възстановява 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. 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.
		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 справяне с предизвикателствата на работното място. Външните обучения се ценят от работещите тогава, когато са атрактивно поднесени и включват както теоретични, така и практически модули. Работещите очакват в резултат от



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>обучението да получат нови полезни знания и умения за тяхното прилагане.</p> <p>За това, независимо от темата на обучението, то трябва да е:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Съобразено с нивото на обучаемите лица; • Да предоставя нови знания; • Да е проведено в атрактивна форма; • Да предвижда модули за създаване на практически умения за прилагането на преподадените нови знания.
--	--	--	--

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

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

1.	Създаване в публичното пространство на позитивни нагласи към машиностроенето като ключов бранш на българската икономика.	Организиране на рекламни кампании.	<p>Чрез подходящи рекламни кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегиите на 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“ проделури 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/</p>
----	--	------------------------------------	---



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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.
		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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			специален фокус върху възможностите, които работата в машиностроителни предприятия дава за професионално и кариерно развитие на работната сила.
2.	Изграждане на позитивен публичен образ на професията „стругар“.	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на стругаря 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 популяризира професията на стругаря 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 стругаря, като професия трябва да започне от родителите и да се разпростре върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците от 7-ми клас нагоре, сред които да се провеждат информационни дни за презентиране на професията на стругаря, да се организират дискусии с 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			професията за развитието на българското машиностроене и оттук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.
--	--	--	--