



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

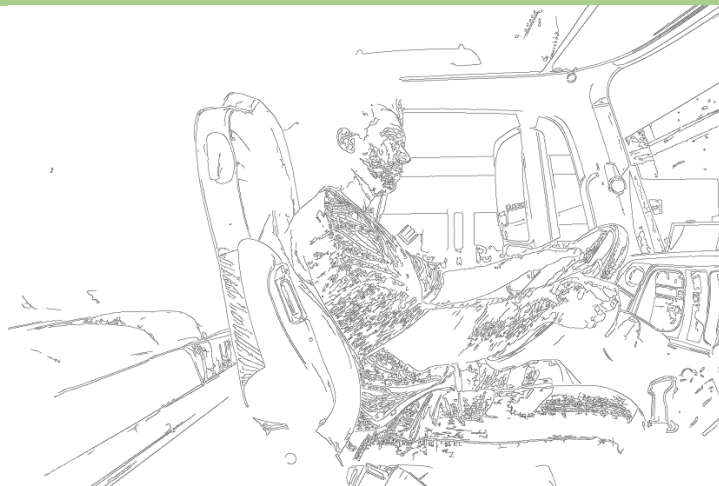


АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „ШОФЬОР, ТОВАРЕН/ТЕЖКОТОВАРЕН АВТОМОБИЛ“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил“ за бранш „Транспорт и спедиция“, посредством комплекс от мерки, насочени към повишаване на привлекателността на професията, основаващи се на разкритите фактори на привлекателността. Конкретният модел може да се прилага въз основа на дадените Инструкции за целия бранш за повишаване на привлекателността на професиите.

Моделът се състои от седем стъпки, които предприятията следва да прилагат, за да повишат привлекателността на професията. Тези седем стъпки в повечето случаи е добре да се изпълняват кумулативно, но е възможно според вида и големината на предприятието да се прилагат и изборително:

1. Повишаване на информираността относно професията – какво се очаква в процеса на обучение, какви са основните изисквания към длъжностите, чрез които се упражнява тази професия и какви ползи може да извлече човек от обучението и упражняването на професията.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

2. Активно управление на процеса на подбор и наемане на потенциални специалисти.
3. Въвеждане на новозаетите работници/служители (стажанти) в организацията на предприятието и в самата работа.
4. Въвеждане на гъвкави системи за финансово стимулиране.
5. Въвеждане на система за нефинансово материално стимулиране – Корпоративна социална отговорност.
6. Широко прилагане на възможностите за повишаване на квалификацията.
7. Работа с широката общественост и изграждане на позитивен имидж на професията.

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

1. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОФЕСИЯ „ШОФЬОР, ТОВАРЕН/ТЕЖКОТОВАРЕН АВТОМОБИЛ“

Шофьорът на товарен/тежкотоварен автомобил управлява товарни автомобили и отговаря за тяхната поддръжка. Едни от основните му задължения, присъщи за тази професия, са:

- Отговаря за правилната експлоатация на автомобила и опазването на товарите;
- Носи отговорност за настъпили вреди от виновно причинени автопроизшествия или неопазване на товарите;
- Преди излизане на път извършва преглед на МПС и неговото състояние;
- Получава пътен лист и разписание, заверени от механика на МПС;
- По време на път следи за нормалната работа на двигателя, механизмите на трансмисията и спазва безопасността на движението; Всеки камион следва да има тахограф, като задълженията свързани с него се регулират от европейското законодателство в областта на автомобилния транспорт – конвенция АЕТР от 1970 г., Регламент (ЕИО) № 3821 от 1985 г. на Европейския Съвет и Регламент (ЕО) № 561/2006 от 2006 година на Европейския парламент и Съвета.; Освен данните за превозното средство, всеки шофьор е задължен да води списък на личното си работно време. За тази цел е предназначена картата на шофьора.
- При продължително пътуване или по време на престоите периодично проверява състоянието на товара и автомобила и при поява на неизправности или повреди взема мерки за тяхното отстраняване;
- Описва в пътния лист данните за извършените курсове;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- След завръщане в гаража зарежда МПС с гориво, почиства и измива МПС и го представя на механика.

Степента на завършено образование, необходима за започване на работа по тази професия е средно образование, като е необходимо лицето което желае да я упражнява да притежава и свидетелство за правоуправление на МПС, категория "С", „D“ или „С+Е“. В зависимост от превозваните товари към това свидетелство може да се изискват и допълнителни квалификации като притежанието на разрешение за превоз на опасни товари по шосе ADR.

Отварянето на транспортния пазар доведе до въвеждане на еднакви стандарти за обучение на професионални шофьори в целия ЕС. Желасците да работят като професионални шофьори трябва да преминат курс на обучение, да издържат изпит и да посещават периодични обучения на всеки 5 години. С развитието на технологиите и видовете транспортни средства се развива и професията на шофьора на товарни/тежкотоварни автомобили. Условието на труд стават по-добри, а контролът върху задължителните почивки и отпуските все по-стриктен.

Търсенето на шофьори, особено международни се увеличава с всяка година, все повече фирми търсят квалифицирани работници. За съжаление голяма част от българските шофьори се ориентираха към други страни, основно Испания, въз основа на действащата до 2008 г. Спогодба между испанското министерство на социалните грижи и заетостта и българското министерство на труда и социалната политика, по реда на която повече от 600 шофьори годишно намираха работа зад граница. Затова и българските фирми – превозвачи, основно се състезават в даването на по-високи заплати, като се конкурират и останалите европейски страни, както и със САЩ и Канада.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения (местоположение, репутация)	Професиите, които се изучават в средното професионално образование са „Техник по транспортна техника“ и „Монтьор по транспортна техника“. Тези професии могат да се усвоят в:	Средно образование. Без значение къде е постоянния адрес на лицето, то лесно може да избере най-близкия до него областен град, така че да бъде близо до дома и да учи за Шофьор,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>Професионална гимназия по транспорт- гр. Крумовград</p> <p>Професионална гимназия по транспорт " Никола Ботушев" – гр. София</p> <p>Професионална гимназия по транспорт „Макгахан“ – град София</p> <p>ПГ по транспорт – Бургас</p> <p>ПГ по транспорт – с. Виноградец, община Септември, област Пазарджик</p> <p>ПГ по транспорт – гр. Русе</p> <p>ПГ по транспорт – Гоце Делчев</p> <p>ПГТЕ „Хенри Форд“ – София</p> <p>ПГТ – гр. Разлог</p> <p>ПГ по транспорт "Проф. Цветан Лазаров" – гр. Плевен</p> <p>Висше транспортно училище „Тодор Каблешков“ – гр. София.Списъкът на професионалните гимназии и училища, които предоставят възможност за обучение по тази професия не е изчерпателен, тъй като много от училищата в страната разкриват паралелки с такава професионална насоченост.</p> <p>Въпреки това, в рамките на разписаните образователни стандарти не се предоставя възможност за обучение за категория С. Учениците излизат с категория В, след което трябва да изкарат допълнителна професионална</p>	<p>товарен/тежкотоварен автомобил.</p> <p>През последните години, приемът в специалности свързани с транспорта е сравнително лесен, поради изключително малкия брой кандидати.</p>
--	---	--



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>подготовка за шофьор на тежкотоварен автомобил (ТИР).</p> <p>Може да се отбележи, обаче че възможностите за подготовка по тази професия практически покриват почти цялата територия на България., тъй като тя се предлага от Центрове за професионално обучение – автошколи, които предоставят обучения почти във всеки областен град по тази професия.</p>	
<p>Усилия, необходими за завършване на образованието</p>	<p>Задължителни дисциплини: цялостното обучение е разделено на теоретична и практическа част. Обучението на практика е с професионален инструктор и включва маневри, икономично управление на камион, укрепване на товар, откачване/закачване на ремарке и много други практически занимания, свързани с бъдещата им работа като професионални шофьори.</p>	<p>В Директива 2003/59/ на ЕК са определени изискванията за начална квалификация и продължаващо обучение на професионални водачи, притежаващи категория С или D. С нея се изисква шофьорите да докажат своята начална квалификация чрез обучение и теоретичен изпит; или теоретичен и практически изпит без задължително обучение преди това.</p> <p>На всеки 5 години водачите трябва да участват в периодично обучение с продължителност 35 часа, за да поддържат и актуализират своите умения.</p> <p>За превоза на опасни товари с автомобилен транспорт законодателството на ЕС определя конкретни правила относно класификацията на опасните вещества и предмети; обучението на лицата, участващи в транспорта; опаковането;</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		етикетирането; използваните превозни средства.
Време, прекарано в обучение	Обучението по професията в автошокола е 14 теоретични и 20 кормилни часа. След завършване на часовете, курсистът се явява на задължителен теоретичен изпит и практически изпит (кормуване). За получаване на свидетелство за управление на МПС от категория „С“, курсистът се явява и на задължителен психотест. Обучението може да бъде придобито също в професионална гимназия и в университет.	Завършилите тази специалност могат да работят в транспортни предприятия и фирми, използващи автомобилна техника В рамките на обучението, както и във времето, свободно от учене са налични различни възможности за стажуване. <ul style="list-style-type: none"> • Големи компании ежемесечно обявяват стажантски програми с различна продължителност; • За добър успех се полагат стипендии; • Работодателите могат да предложат и стипендии по време на обучението, срещу ангажимент на студента след завършване на бакалавърска или магистърска степен да работи в предприятието за определен период от време.
Престижност на професията	Ниска. Професията се свързва с образа на „тирадджията“, който работи при непривлекателни условия, под стрес, без почивки и извън дома за дълъг период от време. Тези представи, въпреки донякъде оправдани, се опровергават от строгата регулация на тази професия, новите превозни средства с удобни места за почивка, високото заплащане и възможностите за пътуване и запознаване с културата на много страни.	Професията на „Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил“ е сред най-търсените от работодателите, тъй като в съвременният свят свързаността на много от дружествата, опериращи в сферата на търговията е изключително важна. Придобилите професията имат възможност да си намерят работа по специалността непосредствено след придобиване на необходимата категория. Професията се определя като една от основните професии, доколкото е свързана със съвременните темпове на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<p>нарастване на търговията и услугите в световен мащаб и до този момент няма алтернатива.</p> <p>Трябва ясно да се комуникира, че това е универсална и утвърдена специалност в областта на транспорта. Осигурява широка и сериозна подготовка в областите на вътрешния и международния транспорт и по-конкретно на товарни и тежкотоварни автомобили, включително превоз на опасни товари.</p>
--	--	---

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>В транспортния сектор рисковите фактори по отношение на професията могат да бъдат разделени на три групи, свързани с работата, работната среда и индивидуални фактори.</p> <p>Работата изисква изпълнението на дейности както в офис – в по – малката част от времето, така и основно извън него с оглед естеството на професията. Времето се разпределя основно в осъществяване на товарен и тежкотоварен транспорт както на територията на страната, така и извън нейните предели. Работата на</p>	<p>Работата на „Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил“ е изключително предизвикателна и изискваща постоянна кондиция на практикуващите я. Тя предполага и изисква бърза мисъл и способност за ефективни решения, както и способност за бързи реакции. Работата е високо платена и това предопределя засиленият интерес към нея.</p> <p>Според 25,0 % от шофьорите, в тяхната професия предизвикателствата са най-вече при пътуването зад граница - там пътищата са други, отношенията между хората са други и всичко това е едно своеобразно предизвикателство към</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>шофьорите е изключително динамична и изисква добра кондиция и своевременност на взетите решения, според ситуацията на пътя.</p> <p>Сред основните дейности на шофьорите на товарни и тежкотоварни автомобили са:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Превоз на товари по предварително зададен маршрут; 2. Поддържане на превозното средство в технически изправен вид. 3. Оформяне на документацията на превозваните товари; 4. Комуникация с контрагентите, за които са предназначени превозваните товари, 	<p>шофьора, който изпълнява съответния маршрут. Други 41,2% смятат, че предизвикателство е и самото заплащане за труда на шофьора: шофьорът има сравнително високи очаквания към тази професия и заплащането е един от основните елементи, които предизвикват шофьора да поеме работата на тежкотоварните автомобили. Шофьорите (25,0 %) подчертават, че възможността да се пътува зад граница и да се спечелят добри пари е позитивно предизвикателство пред тяхната професия и мнозина от тази категория шофьори избират точно тази професия, защото се надяват да пътуват в различни страни и това да им носи високи доходи.</p> <p>Докато се движат по маршрута, шофьорите имат възможност да си почиват в специално оборудваните паркинг места за тежкотоварни автомобили - те разполагат с всички удобства (душове, заведения за хранене) и това създава относително добри условия за почивка на шофьорите.</p>
Паричните доходи от труда	<p>Среден стартов осигурителен доход в професията е според това къде основно се осъществяват пътуванията вътре в страната или извън нея. Към основната заплата се начисляват разходи за командировки, които зависят от продължителността на курса и неговия маршрут.</p>	<p>Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия, надхвърлят максималния осигурителен доход (2 600 лева) и в могат да достигнат до 5 – 6 000 лева месечно, основно за международните шофьори.</p>
Нематериалните стимули	<p>В зависимост от транспортната фирмата за която работят.</p>	<p>В зависимост от фирмата. Социални придобивки под формата на ваучери за пазаруване, , осигуряването на продължаващо</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		обучение и допълнителна квалификация, осигуряването на ведомствено жилище или поемането на разходи за квартира(основно при пътувания в чужбина) и др.
Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия	Този фактор е със средно по сила значение за привлекателността на професията.	Понякога се налага да се работи с кратки срокове и при спазване на високи изисквания, според спецификата на товара и зададеният маршрут, но тези усилия се оценяват подходящо.
Престижността на професията	Средна – над 33,3 % от хората, които упражняват професията са на възраст между 26 – 35 години. Или около една трета от младите хора се насочват към тази професия, тъй като това им дава възможност да пътуват. Поради това, въпреки ниската престижност на професията интересът към нея сред младите хора все още е на по-високо ниво.	Все повече млади хора се ориентират към тази професия, тъй като тя дава много добри перспективи за получаване на високи доходи: Голяма част от респондентите изтъкват, че упражняваната от тях професия съответства на придобитото от тях образование, а изборът на точно това образование е направен спонтанно, като са изхождали от интересите си към транспорта.
Перспективите за развитие в рамките на дадена професия	Високи	Голяма част от заетите на тази длъжност успяват да развият потенциала си и да основат собствени транспортни фирми. По мнението на 91,7 % от шофьорите-респонденти, тяхната работа е изключително важна и дори ключова за качествения и навременен транспорт на товарите, чрез които се осигуряват стоки от първа необходимост за цялото население.

2. КОНКРЕТНИ СЪПЪРНИ СТЪПКИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИИТЕ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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

Мерки в основното и средното образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към и технически предмети.	Насърчаване на изучаването на технически науки от най-ранна възраст – разкриване на технически паралелки, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в техническите	Работодателите могат да подкрепят училищата с предоставяне на лектори, които в рамките на тези извънкласни форми да разкажат повече за професията и да предизвикат интереса и любопитството на децата. Те могат да поставят конкретни творчески задачи, да подкрепят и съдействат за организирането на вътрешни състезания, да предоставят



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		области.	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.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепя за национални и местни/регионални олимпиади по посочените предмети с привлекателни за учениците награди като телефони, таблети и др. подобни.
2.	Насърчаване на интереса към транспортните и технически специалности.	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, бъдещите кандидат-студенти и техните семейства да посетят транспортните фирми, да им се даде лесна задача при спазване на изискванията за безопасност да повторят частично процеса. Работодателите следва да представят своето предприятие по атрактивен начин, като наблегнат на предимствата на професията и на съвременните технологии, които се използват. Те следва да създадат нагласата, че работещите в предприятието и уменията и знанията, придобити при изучаване на тази професия и нейното последващо упражняване, водят да важни резултати за цялото общество и неговото развитие и всеки един работник е част от процеса. 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			университети или професионални училища, които също да покажат своите достойнства – кабинети.
		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 отпуснат стипендии за добри резултати, при ясен ангажимент за определен период на заетост след завършване на образованието.
3.	Насърчаване на ученето чрез работа.	Включване в дуалната форма на образование.	Дуалното образование дава както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадена фирма в зависимост от специалността. Ползата от тази форма на обучение са съществени както за самите ученици, така и за работодателите. От една страна, учениците получават заплащане за обучението си във фирмата, 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 специалисти.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Насърчаване на специалностите в областта	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с училищата и да предлагат работни места чрез кариерните центрове.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	на превозите да търсят и да приемат работа по специалността си.		Добрата работа с тези центрове ще им даде възможност да направят подбор на кадри и да уговорят с тях последваща заетост.
2.	Привличане на висококвалифицирани специалисти.	Управление на таланта.	Дейността цели специалист по човешки ресурси да открие и да насърчи определени специални умения и способности на работника, които биха го развили в положителна светлина и биха увеличили шансовете му за реализация и кариерно развитие. Целта на този подход е новопостъпилният служител да повярва в себе си и да придобие самочувствие, че е добър в извършването на определената му работа. Често откриването на определен талант води към по-правилно ориентиране към дадена професия или обучение по нея.
3.	Намиране на подходящи специалисти.	Разширяване дейността и насърчаване на активността на специалистите по човешки ресурси в предприятието.	Работодателите не следва да разчитат само на обяви за търсенето и намирането на подходящи специалисти. Много често на обявите, публикувани в пресата или в електронните медии се отзовават лица, които въобще не отговарят на изискванията за заемане на работното място. Затова много удачни за намиране на служители и работници са различните 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>Работодателите от една община, област, могат сами да бъдат инициатори на подобна трудова борса с помощта на ДБТ.</p> <p>Друга възможност е използването на ресурсите на Европейската трудова борса – EURES. Тя дава достъп до кандидатурите на стотици хиляди потенциални работници от всички страни членки на Европейския съюз и веднъж годишно всяка държава организира национална трудова борса, по време на която компаниите представят своите свободни работни места. Също така са популярни и т.н. „Дни на кариерата“, които се организират от частни трудови борси.</p>
--	--	--	---

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса към професията на спедитора в началото на кариерата – „Първа работа“.	Въвеждане на наставничеството в предприятието.	Наставничеството е система от инструменти за адаптация на един млад специалист към професията, както и за неговото цялостно развитие и усъвършенстване. Работодателят определя за наставник лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, като на новоназначеното лице и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.
	Въвеждане на менторството в предприятието.	Менторството е дейност, която се осъществява от опитен служител/работник, като целта на ментора е да бъде модел за подражание и да сподели положителен опит, който да мотивира младия работник. В литературата менторството се определя като “процес за неформално предаване на знания, социални умения и психо-социална подкрепа, насочени към получателя“. Ролята на ментора е изключително важна за един млад човек, като практически той влиза в ролята на „родителя“ в новото му семейство. Работодателят може да определи един или повече опитни специалисти за осъществяване на менторство на новоназначени работници.
	Въвеждане на застъпничеството в предприятието.	Застъпничеството се извършва чрез полагането на индивидуални или групови усилия да се промени в положителна посока отношението на работника към дейността, която извършва, като по този начин се повлияе на 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			от много опитни служители/работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.
2.	Насърчаване задържането на ново наети работници в предприятието чрез повишаване на мотивацията им и възможности за кариерно израстване.	Организиране на обучения.	Работодателят е добре да даде възможност за участие в, или сам, да организира обучения за своите работници. При възможност работодателят може да създаде собствен учебен център. Обучението дава възможност за откъсване на работника временно от работния процес и усвояване на нови знания и умения, които да му дадат повече увереност и да му вдъхнат желание за развитие на кариерата му в рамките на упражняваната професия.

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Привличане на висококвалифицирани работници.	Обвързване на възнаграждението със системи за оценка на производителността на труда.	При направения анализ на привлекателността на професиите, трудовото възнаграждение беше посочено сред основните фактори, които влияят върху избора на професия. Препоръчително е работодателите добре да комуникират трудовото възнаграждение към потенциалните работници и да се стремят да го обвържат с гъвкави системи за финансово стимулиране, базирано на оценка на производителността на труда. По този начин, служителят ще се чувства стимулиран да работи повече и по-качествено, знаейки че това ще се отрази



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			положително върху трудово му възнаграждение. За целта може да се използва Модела за обективна оценка на производителността на труда, който АИКБ разработи в рамките на проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”.
2.	Задържане и развитие на висококвалифицирани работници.	Въвеждане и използване предимствата на бонусната система.	Това е програма за допълнително стимулиране, която се изразява в предоставяне на допълнително възнаграждение (бонус), който, обаче, е обвързан с постигането на определена цел и със съответния предварително определен резултат. Съществуват различни бонусни програми, които могат да се използват по преценка на работодателя: <ul style="list-style-type: none">• Бонус на база количествен резултат - материалното стимулиране се основава и е обвързано с постигането на определен количествен резултат;• Бонус на база качествен резултат – подобрение на качеството на изпълнение на дадена задача или функция при измерване и сравнение с предходно, или друго качество на изпълнение;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<ul style="list-style-type: none"> Състезателен бонус (награда) – обикновено тази система се използва в предприятия, в които работниците са разделени на екипи или бригади, като се предизвиква конкуренцията им с други служители (или екипи).
		Парични награди ad hoc (за конкретен случай).	Това са единични случаи на предоставяне на определена сума като процент от трудово възнаграждение или два или повече пъти колкото него за специални заслуги или постижения на отделен работник. Препоръчително е работодателят да обяви критериите, при които би дал подобна награда предварително, за да стимулира служителите да повишат усилията си за постигането ѝ.

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

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Задържане на наетите лица в предприятието.	<p>Предоставяне на жилище или средства за жилище.</p> <p>Организиране на транспорт от и до мястото на работа.</p> <p>Предоставяне на ваучери за храна.</p> <p>Осигуряване на работно и представително облекло.</p>	<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 местоживееие. Предоставянето на</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		Предоставяне на битови услуги. Организиране на фирмени тържества за опознаване и сплотяване на семействата. Безплатни профилактични медицински прегледи. Осигуряване на безплатни медицински прегледи.	ваучери за храна и транспорт спестява средства от заплатата на работещия, както и разходи на лично време и енергия, а това ще го стимулира да избере онзи работодател, който му предлага допълнителни нематериални стимули, пред останалите. Организирането на Тийм билдинг, тържества и други подобни извънработни форми спомагат за задържане на работещите, защото те помагат за емоционалната обвързаност с предприятието и неговия колектив, така че той да се възприеме като семейство, в което имат по-голям стимул да се развиват и да работят.
	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			работодателят мисли за него и вижда неговото развитие в перспектива.
	Обучение на новоназначените чрез наставници.		Новоназначените могат да получат наставник/ наставници, които активно подпомагат и да следят включването на работника/служителя в производствения процес. Периодът на обучение чрез наставник е най-малко един месец. Наставникът получава допълнително възнаграждение за периода на наставничество. По този начин работодателят създава от една страна стимул за по-опитните, които влизат в ролята на наставници и се чувстват полезни и значими. От друга страна се гарантира плавното навлизане на новите работници/служители в производствените процеси.
	Обучение в постоянно действащ учебен център с получаване на част от основната заплата по време на обучението.		Широко въвежданите в производството нови техника и технологии, непрекъснато повишаващите се изисквания на пазарите към продуктите изискват нови знания и умения от работещите. Те се посрещат от фирмите и предприятията с въвеждане и обогатяване на практиките за повишаване на квалификацията и придобиване на нова квалификация от работещите. Често пъти за целта в предприятието може да се 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,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>средно професионално, висше). Обучението задължително включва теория и практика. По време на обучението участниците изпълняват ограничени производствени задачи и получават част от основната заплата. Обучаваните подписват договор за работа в предприятието за определен срок. Ако напуснат преди изтичането на този срок, възстановяват изцяло или частично стойността на обучението.</p>
		<p>Изготвяне на Годишна програма на обучението през годината</p>	<p>Освен текущите обучения (по ЗЗБУТ, по ИСО, за поддържане на правоспособност), предприятието може да предложи множество други обучения, които се преценяват като необходими. Ръководителите на звена съставят екипи и изготвят тематични планове за обучения в съответното звено. Провеждат се обучения и по пряко предложение на работници - например, работещи от производственото звено желаят да се обучат да работят на новозакупени и въведени в производството технологии. В програмата задължително се включва „взаимно обучение“ – например, съвместно се обучават конструктори, технолози, маркетинг. Програмата за обучение се утвърждава от ръководителя на фирмата. Програмата за обучение е динамична и във всеки момент може да се допълва с нови обучения. Разходите за обучение се планират на база на изразходвани средства през предходната година. След преминато обучение, при показани добри</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		резултати, се актуализира (повишава) трудовото възнаграждение.
	Стипендии за работници/служители в предприятието за обучение във висши учебни заведения при проявено желание от тяхна страна.	Предприятието може да отпуска месечни стипендии на приети във висши учебни заведения работници/служители на предприятието, които с договор поемат задължение да работят в предприятието за определен срок. При неизпълнение плащат изцяло или частично стойността на стипендиите.
	Провеждане на вътрешно фирмени обучения.	Практиката показва, че все повече компании осъзнават значимостта на продължаващото обучение и обучението на работното място. При шофьорите то е и задължително. С навлизането на нови технологии и машини, предприятията са длъжни да осигурят на своите работници и служители адекватно обучение за работа с новите технологии и машини. Това най-добре се осъществява чрез разнообразни форми на вътрешно фирмени обучения. Работещите ценят най-високо тези обучения, които са директно насочени към работата им на конкретната длъжност. Обучения по общи теми не се приемат добре, затова пък най-радушно се възприемат обученията за работа с конкретни видове техника и конкретни нови технологии.
	Провеждане на външни обучения.	Външните обучения са друга широко разпространена форма на развитие на човешките ресурси. Това се привнесени отвън



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>обучения, по теми, които по преценка на работодателя са пряко свързани с повишаване капацитета на работещите за работа и справяне с предизвикателствата на работното място.</p> <p>Външните обучения се ценят от работещите тогава, когато са атрактивно поднесени и включват както теоретични, така и практически модули. Работещите очакват в резултат от обучението да получат нови полезни знания и умения за тяхното прилагане.</p> <p>Затога, независимо от темата на обучението, то трябва да е:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Съобразено с нивото на обучаемите лица; • Да предоставя нови знания; • Да е проведено в атрактивна форма; • Да предвижда модули за създаване на практически умения за прилагането на преподадените нови знания.
--	--	--	---

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

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

1.	Създаване в публичното пространство на позитивни нагласи към транспорта като ключов бранш на българската икономика.	Организиране на рекламни кампании.	Чрез подходящи рекламни кампании да се популяризират и адекватно да се представят в обществото стратегиите на транспортните предприятия в областта на КСО и на тази основа да се гради позитивен публичен имидж на бранша като цяло. В рамките и на предишни проекти в областта на КСО по отношение на привличане, квалификация и задържане на кадри, прилагани от фирми в различни под-групи на транспорта и ги изпрати за информация и ползване на всички членове на бранша. Работата в бъдеще може да бъде продължена/ надградена, чрез популяризиране и на други добри практики в КСО.
2.	Изграждане на позитивен публичен образ на професията Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил.	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията шофьор на товарен/тежкотоварен автомобил и провокиране интереса към нея.	Този вид кампания може да е елемент от описаните по-горе общи кампании за създаване на позитивни нагласи на обществото към бранш "Транспорт и спедиция". Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията на Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил сред две целеви групи: родителите (семействата) и младите хора. Изследванията показват, че родителите много активно влияят



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>върху вземането на решение за избор на професия. Затова изграждането на позитивен имидж за Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил трябва да започне от родителите и да се разпростре върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците от 8-ми клас нагоре, сред които да се провеждат информационни дни за презентиране на професията на Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил, дискусии с спедитори, които на достъпен език да разкажат за своята професия и за възможностите, които тя дава за професионално развитие. При презентирането на професията да се обръща специално внимание на значимостта на професията на Шофьор, товарен/тежкотоварен автомобил за развитието на българското транспорт.</p>
--	--	--	---