



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

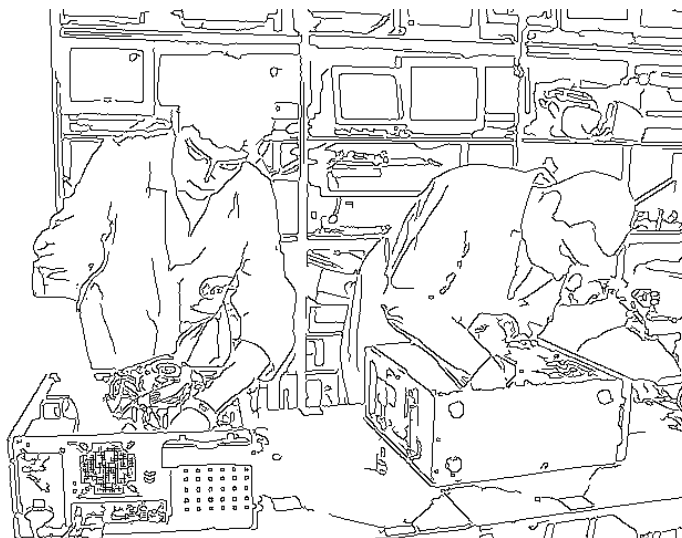


АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МОДЕЛ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИЯ „ТЕХНИК НА ЕЛЕКТРОННА ТЕХНИКА“



Настоящият модел представлява механизъм за привличане и задържане на квалифицирани работници с професия „Техник на електронна техника“ за бранш „Електротехника и електроника“, 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:

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

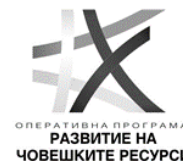
Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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, какви са възможностите за кариерно развитие 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.
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.

1. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОФЕСИЯ „Техник на електронна техника“

Техник на електронна техника е важна част от екипите на предприятията. Той изпълнява следните дейности:

1. Изработва прототипи на електронни устройства.
2. Провежда измервания и изпитвания на електронни устройства.
3. Извършва ремонтни работи по електронни устройства.
4. Контролира нормалното функциониране на електронната техника.
5. Дава указания на служителите и работниците за правилното ползване на електронната техника.
6. Отчита вложените по поддържането и ремонта резервни части и материали.
7. Следи за качеството на продукцията.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Професията е интересна и в постоянно развитие, също така предполага работа с международни компании и в интернационална среда.

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

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Учебни заведения (местоположение, репутация)	ПГ ПО МЕХАНОЕЛЕКТРОТЕХНИКА И ЕЛЕКТРОНИКА - Бургас ПТГ - Варна ПГ ПО ЕЛЕКТРОНИКА "А.С.ПОПОВ" - В.Търново ПТГ "НИКОЛА ЙОНКОВ ВАПЦАРОВ" – Враца ПГ ПО ЕЛЕКТРОТЕХНИКА И ЕЛЕКТРОНИКА - Пловдив ПГ ПО ЕЛЕКТРОТЕХНИКА И ЕЛЕКТРОНИКА "МАРИЯ СКЛОДОВСКА-КЮРИ" - Сливен СОФИЙСКА ПГ ПО ЕЛЕКТРОНИКА "ДЖОН АТАНАСОВ"	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 Техник на електронна техника. През последните години, приемът в специалности, свързани с електрониката е сравнително лесен, поради изключително малкия брой кандидати.
Усилия, необходими за завършване на образованието	Задължителните дисциплини са в рамките на утвърдените програми за общообразователните и средните професионални училища.	Наред със специалните знания, техникът на електронна техника получава в достатъчен обем, с приложна насоченост: глобалните проблеми за опазване на околната среда, патентно и индустриално право, икономика, мениджмънт, чужди езици и други. Солидните знания и подготовка по специалността са гаранция за бърза адаптация на младите специалисти към променящите се икономически условия у нас.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

<p>Време, прекарано в обучение</p>	<p>Обучението в професионалните гимназии е в рамките на утвърдените програми и продължава от седми до 12-ти клас.</p>	<p>Въпреки, че обучението не е сред лесните и изисква много усилия, същите после се възнаграждават с бързото реализиране на пазара на труда.</p> <p>В рамките на обучението, както и във времето, свободно от учене са налични различни възможности да стажуване.</p> <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.
<p>Престижност на професията</p>	<p>Универсална и утвърдена специалност в отрасъл електроника и електротехника. Осигурява широка и сериозна възможност за работа в областта на производството и експлоатацията на електронни устройства. Много млади хора се насочват към тази професия заради възможностите за широки контакти, работа с утвърдени имена в бранш „Електротехника и електроника“ и възможностите за пътуване.</p>	<p>Професията на техника на електронна техника е сред най-търсените от работодателите. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността в първата година след завършване.</p> <p>Професията е една от основните професии в бранш „Електротехника и електроника“</p> <p>Изключително голяма част от техниците на електронна техника посочват, че сами са взели решението да упражняват тази професия. Професията е интересна и динамична.</p>

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

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

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Фактор	Обективна характеристика	Предимства
Работната среда	<p>Основните задължения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Следи за нормалното функциониране на електронната техника. • Извършва всички видове квалифицирани работи в процеса на производството на електронни устройства • Извършва ремонтни работи по електронната техника. • Дава указания на служителите и работниците за правилното ползване на електронната техника. • Отчита вложените по производството и ремонта електронни резервни части и материали. • Извършва монтажните работи в процеса на създаването на нови прототипи.. 	<p>Работата на техника на електронна техника е изключително творческа и иновативна - тя предполага и изисква бърза мисъл и способност за ефективни решения. Интервюираните лица от тази професия в своята по-голяма част изтъкват най-напред, че това по принцип е привлекателна професия, тъй като предоставя големи възможности за личностно и кариерно развитие. Поставят се интересни задачи с кратки срокове на изпълнение, които изискват бърза и творческа мисъл. Професията техник на електронна техника е предизвикателство - за ума и за компетентностите, за силата на духа. Тази професия разширява личните хоризонти. Чрез нея научаваш много. Учиш се да мислиш "извън рамките".</p> <p>Респондентите- техници на електронна техника са посочили, че тяхната професия е в много висока степен разнообразна.</p>
Паричните доходи от труда	<p>Среден стартов осигурителен доход – варира в много широки граници в зависимост от сложността на машината и мястото в производствения процес.</p>	<p>Заплатите за длъжностите, на които се упражнява посочената професия, се увеличават с придобиването на трудов стаж, като в зависимост от предприятието могат да надхвърлят максималния осигурителен доход (2 600 лева).</p>
Нематериалните стимули	<p>В зависимост от предприятието.</p>	<p>В зависимост от предприятието. Социални придобивки под формата на осигуряване на стол, ваучери за пазаруване,</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		работно и представително облекло, поемане на разходи за детски градина, осигуряването на продължаващо обучение и допълнителна квалификация, осигуряване на транспорт до работното място и др.
Стресът, възникващ в рамките на упражняването на дадена професия	Този фактор е със средно по сила значение за привлекателността на професията.	Понякога се налага да се работи с кратки срокове и при спазване на високи изисквания, но тези усилия се оценяват подходящо.
Престижността на професията	Висока – 14,3 % от хората, които упражняват професията са на възраст между 26 – 35 години.	Професията на техника на електронна техника е сред търсените от предприятията. Висок процент от придобилите професията си намират работа по специалността непосредствено след завършване. Електронните техници с висока квалификация са изключително ценени в предприятията. Професията е основна професия в бранш „Електротехника и електроника“.
Перспективите за развитие в рамките на дадена професия	Високи.	Голяма част от заетите на тази длъжност бързо достигат до мениджърски нива, стига да развият своя потенциал. Други предимства на тази професия са: <ul style="list-style-type: none"> • Работи се в силно иновативен сектор, с непрекъснато нови технологии, което поддържа интереса към работата. • Професията дава възможност да се научат и усвоят много знания за бизнеса;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

		<ul style="list-style-type: none"> • Придобиват се умения за общуване с много и различни хора, изключително ценна е възможността да се види един проблем/ситуация от няколко страни и да се намери удовлетворяващо решение - умения, които могат да се използват в много сфери, включително и в лични взаимоотношения; • Овладяване на уменията да се работи под стрес; • Придобиване на умения за решаване на конфликти; • Професията е разнообразна и ежедневно се научават нови неща.
--	--	--

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 „Техник на електронна техника“ 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 техника на електронна техника 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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 на техник на електронна техника.

2.1.1. Мерки в основното и средното образование

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Засилване на интереса на децата към технически предмети и науки.	Насърчаване на изучаването на физиката и техниката, засилване на интереса към инженерните и технически науки, поощряване участието в състезания, насърчаване на кръжоци и/или други форми на извънкласна ангажираност на учениците в областта на техническите области, посещаване на технически музеи, посещаване на високотехнологични предприятия със съвременни условия на работа.	Работодателите могат да подкрепят училищата с предоставяне на лектори, които в рамките на тези извънкласни форми да разкажат повече за професията и да предизвикат интереса и любопитството на децата. Те могат да поставят конкретни творчески задачи, да подкрепят и съдействат за организирането на вътрешни състезания, да предоставят награди на най-добрите ученици и други подходящи стимули. Следва да се има предвид, че съвременните деца са увлечени много от интернет базираните програми, игри и средства за комуникация, които могат удачно да бъдат използвани от работодателите. Най-подходящо би било да се възлага изпълнението на различни проекти.
		Спонсорство за олимпиади.	Подкрепя за национални и местни/регионални олимпиади по посочените предмети с привлекателни за учениците награди като телефони, таблети и др. подобни.
2.	Насърчаване на интереса към	Дни на отворените врати.	Основната цел на събитието е учениците, бъдещите кандидат-



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	<p>специалностите свързани с електротехника и електроника.</p>		<p>студенти и техните семейства да посетят фирми, в които да им бъде показано как се упражнява професията техник на електронна техника, след което 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/служител 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 университети или професионални училища, които също да покажат своите достойнства – кабинети.</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 отпуснат стипендии за добри резултати.</p>
<p>3.</p>	<p>Насърчаване на ученето чрез работа.</p>	<p>Включване в дуалната форма на образование.</p>	<p>Дуалното образование дава както общообразователна подготовка, така и задължителен стаж в дадено предприятие в</p>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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 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 специалисти.

№	Цел	Мярка	Описание
1.	Насърчаване на специалностите в областта на електротехниката и електрониката да търсят и да приемат работа по	Предлагане на перспективи за кариерно развитие, професионално ориентиране.	Работодателите следва да работят в тясна връзка с училищата и университетите и да предлагат работни места чрез кариерните центрове. Добрата работа с тези центрове ще им даде възможност да направят подбор на кадри и да уговорят с тях последваща заетост.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	специалността си.		
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. Работодателите от една община, област, могат сами да бъдат инициатори на подобна трудова борса с помощта на ДБТ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<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 техник на електронна техника 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 споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			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 от много опитни служители/работници, които имат умения за работа с хора или от самите специалисти човешки ресурси.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ 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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>стимулиране, базирано на оценка на производителността на труда. По този начин, служителят ще се чувства стимулиран да работи повече и по-качествено, знаейки че това ще се отрази положително върху трудово му възнаграждение. За целта може да се използва Модела за обективна оценка на производителността на труда, който АИКБ разработи в рамките на проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”.</p>
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; • Бонус на база качествен резултат – подобрение на качеството на изпълнение на дадена задача или функция



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>при измерване и сравнение с предходно, или друго качество на изпълнение;</p> <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.</p> <p>Организиране на транспорт.</p> <p>Предоставяне на ваучери за храна.</p> <p>Организиране на безплатно или срещу</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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	символично заплащане столово хранене	<p>Например, с предоставянето на жилище се повишава мобилността на работещите, които иначе трудно биха напуснали постоянното си местоживееене. Предоставянето на ваучери за храна и транспорт спестява средства от заплатата на работещия, както и разходи на лично време и енергия, а това ще го стимулира да избере онзи работодател, който му предлага допълнителни нематериални стимули, пред останалите.</p> <p>Организирането на тим билдинг, тържества и други подобни извънработни форми спомагат за задържане на работещите, защото те помагат за емоционалната обвързаност с предприятието и неговия колектив, така че той да се възприеме като семейство, в което имат по-голям стимул да се развиват и да работят.</p>
	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.	
	Предоставяне на безплатни напитки (чай, кафе, минерална вода).	
	Предоставяне на служебен автомобил.	
	Допълнително здравно осигуряване.	
	Допълнителни дни отпуск.	
	Възстановяване на разходи за пътуване до работното място.	
	Покриване на разходи за жилище.	
	Програма за препоръки от служители.	
	Програма за отстъпки за служители при ползване на услуги на компанията или при нейни партньори.	
	Бонус за прослужено време в компанията.	
	Мобилен телефон.	



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

	Лаптоп.	
	Паркомясто за служител.	
	Бонус за личен повод (сватба, рожден ден, раждане на дете и др.)	
	Възстановяване на разходи за културни или спортни дейности.	
	И други, според възможностите и вида на работодателя.	

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.	Предприятието може да отпуска месечни стипендии на приети във висши учебни заведения служители на предприятието, които с договор поемат задължение да работят в предприятието за определен срок. При неизпълнение плащат изцяло или частично стойността на стипендиите.
		Провеждане на вътрешно фирмени обучения.	Практиката показва, че все повече компании осъзнават значимостта на продължаващото обучение и обучението на работното място. С навлизането на нови технологии и машини, предприятията са длъжни да осигурят на своите работници и служители адекватно обучение за работа с новите технологии и машини. Това най-добре се осъществява чрез разнообразни форми на вътрешно фирмени обучения. Работещите ценят най-високо тези обучения, които са директно насочени към работата им на конкретната длъжност. Обучения по общи теми не се приемат добре, затова пък най-радушно се възприемат обученията за работа с конкретни видове техника и конкретни нови технологии.
		Провеждане на обучения извън предприятието.	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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

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

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

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



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 електротехниката и електрониката 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 предприятията от бранш електротехника и електроника 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 електротехниката и електрониката 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 Техник на електронна техника.	Провеждане на специализирани обществени кампании за популяризиране професията на Техника на електронна техника 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 "Електротехника и електроника". Тук целта следва да бъде много по-конкретна - да се презентира професията Техник на електронна техника сред две целеви групи: родителите (семействата) и младите хора. Изследванията показват, че родителите много активно влияят върху вземането на решение за избор на професия. Затова изграждането на позитивен имидж за Техник на електронна техника трябва да започне от родителите и да се разпростре върху младите хора. Обект на внимание могат да са учениците



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

			<p>от 8-ми клас нагоре, сред които да се провеждат информационни дни за презентирание на професията на Техник на електронна техника, дискусии с техници, 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 техник на електронна техника за развитието на бранш „Електротехника и електроника“ и отгук - за повишаване на жизнения стандарт на хората в България.</p>
--	--	--	---