



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Анкетно проучване

за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво

Състояние, проблеми, очаквания, потребности и изисквания

Гр. София, Октомври, 2011 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият документ е разработен вследствие на провеждане на анкетно проучване за определяне мотивацията и нагласите свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила в България.

*В **Раздел 1** са посочени основните и специфичните цели и основните дейности, предвидени в рамките на изпълнение на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“.*

***Раздел 2** е озаглавен „Методология за работа“. Тук са посочени основанията за извършване на анкетното проучване, отбелязано е мястото на настоящия материал и връзката му с останалите разработки по проекта – дейностите 5, 6, 7, 8, 9 и 11 от проекта. Описани са целите и очакваните резултати, включително подборът на предприятията. В този раздел е представен и инструментариума на анкетното проучване, включващ анкетната карта и провеждането на анкетното проучване. Анкетното проучване се проведе сред мениджърите и специалистите по Управление на човешките ресурси(УЧР) по онлайн способ. Обработката на резултатите беше извършена първоначално чрез Интернет-базираната електронна система за анкетни проучвания (общо за цялата извадка). На следващия етап се извърши експорт на данните в Excel формат за обработка на резултатите по сектори.*

*В **Раздел 3** – „Описание на извадката“ са предоставени таблици с разпределението на анкетиранията предприятия по сектори, брой наети лица и чуждестранно участие.*

***Раздел 4** – „Анализ на резултатите от анкетното проучване“. Анализът е направен по трите групи въпроси, заложи в анкетната карта. Анализирани са отговорите, касаещи образователното и квалификационно ниво, уменията и опита на работната сила; трудностите при подбор на персонал, свързани с недостатъчната подготовка на завързващите средни и висши учебни заведения, както и удовлетвореността, мотивацията и нагласите за обучение на работната сила. Анализирани са факторите, които в най-голяма степен влияят на удовлетвореността на работната сила и мотивите ѝ за включване в обучение, склонността на работодателите да инвестират в обучение; как ограничават рисковете от инвестициите в обучение – с предварителни клаузи в трудовия договор, допълнителни споразумения и др.; как определят потребностите от обучение – имат ли надеждна система за оценка на компетенциите и какви трудности са срещнали при обучението на персонала; каква част от новопостъпилите са преминали въвеждащи обучения или са обучени изцяло и какъв е периодът на адаптация на новопостъпилите работници и служители. Направени са изводи за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила.*

Неразделна част от настоящия документ е приложената анкетна карта.

Заглавие на анализа:	Анкетно проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво
Срок за изпълнение:	31.10.2011
Дата на представяне:	31.10.2011
Наименование на дейността:	Провеждане на анкетни проучвания и интервюта за състоянието, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво
Задача:	Дейност 5.7.2
Код:	ISBN 978-954-9636-19-2
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Стефка Добрева, Милена Димитрова, Кирил Стоилов
Отговорник:	Даниела Симидчиева
Ръководител на дейността:	Даниела Симидчиева
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този документ е да представи резултатите от анкетното проучване за мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено ниво. Проучването се извърши чрез попълване на анкетна карта онлайн сред мениджъри и специалисти човешки ресурси.
Ключови думи (до 10 бр.):	Компетенции, компетентностен подход, мотивация, професионална квалификация, знания, умения, подбор на кадри, изисквания към длъжността, базово обучение, въвеждащо обучение, ключови компетентности.

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	6
1.1. Цел на документа	6
Раздел 2. Методология за работа	6
2.1. Обхват и целеви групи	6
2.2. Избор на предприятията.....	7
2.3. Инструментариум на анкетното проучване	8
2.3.1. Анкетна карта	8
2.3.2. Провеждане на анкетното проучване.....	9
2.4. Обработка на данните и представяне на резултатите	10
2.4.1. Обработка на данните.....	10
2.4.2. Представяне на резултатите	10
Раздел 3. Описание на извадката	11
3.1. Структура на извадката по анкетирани предприятия	11
3.1.1. Разпределение на анкетираните предприятия по сектори.....	11
3.1.2. Разпределение на анкетираните предприятия според броя наети лица	11
3.1.3. Разпределение според чуждестранното участие	11
Раздел 4. Анализ на резултатите от анкетното проучване	12
4.1. Образователно, квалификационно ниво, умения и опит.....	12
4.1.1. Степен на образование, изисквано от длъжностите	12
4.1.2. Съответствие на квалификацията на работната сила на изискванията, предявени в длъжностните характеристики.....	13
4.1.3. Съответствие на професионалния опит на работната сила на изискванията, предявени в длъжностните характеристики.....	16
4.2. Подбор на персонал	19
4.3. Удовлетвореност, мотивация и нагласи за обучение	29
ПРИЛОЖЕНИЕ: Формуляр анкета	44
Списък на таблиците и фигурите	58

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
БСК	- Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес
БСУ	- Бургаски свободен университет
ВИ	- Висш институт
ВУ	- Висше учебно заведение
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
НБУ	- Нов Български университет
ПЧП	- Публично-частно партньорство
РС	Работна сила
СУ	- Софийски университет
ТУ	- Технически университет
УНСС	- Университет за национално и световно стопанство
УЧР	- Управление на човешките ресурси
ХТМУ	- Химикотехнологически и металургичен университет
ЦПО	- Център за професионално обучение

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА

Анкетното проучване се извърши в рамките на проект “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, изпълняван от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие.

Целта на анкетното проучване е да се установят мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво вкл. ръководители на отдели по човешки ресурси в избраните предприятия с участието на референтни звена, браншови и регионални организации, членуващи в БСК.

Резултатите от анкетното проучване ще бъдат използвани като вход към дейност 5, 6, 7, 8, 9 и 11, също изпълнявани в рамките на проекта през 2011 година. Резултатите ще бъдат използвани за:

- Изготвяне на аналитични таблици и графично представяне на резултатите – по сектори и по отделни ключови въпроси от картата;
- Изготвяне на анализ на резултатите от анкетното проучване на мотивацията и нагласите, свързани с професионалната квалификация, образователното ниво и професионалната реализация на работната сила на фирмено, регионално и браншово ниво.

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

2.1. ОБХВАТ И ЦЕЛЕВИ ГРУПИ

Обхват на настоящото изследване са търговски дружества, регистрирани по Търговския закон, имат регистрация и единен идентификационен код (БУЛСТАТ). Подбрани са от предвидените и вече определените референтни сектори с брой на заетите - над 9 работници и служители. Лицата, които са анкетираны са мениджъри и специалисти по Управление на човешки ресурси в съответните предприятия.

Подборът на предприятията е направен от членовете на браншовите организации в определените 7 референтни сектора: електротехника, металургия, мебели, месопреработване, туризъм, електроника и машиностроене.

Списъкът с предприятия от съвкупността включва:

- Име на предприятието;
- Представяващ – изпълнителен директор или управител;
- Адрес;
- Телефон;
- Факс (при наличност);

- e-mail, web-site (при наличност);
- Отрасъл (съгл. КИД2008);
- Брой на заетите служители в предприятието;

Разпределението на броя на предприятията по сектори е представено в таблица 1.

ТАБЛИЦА 1: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА БРОЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ПО СЕКТОРИ

Сектор	Брой
Добив на метални руди	2
Производство на хранителни продукти	99
Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели	33
Производство на изделия от каучук и пластмаса	8
Производство на изделия от други неметални суровини	9
Производство на основни метали	43
Производство на метални изделия, без машини и оборудване	75
Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	12
Производство на електрически съоръжения	81
Производство на машини и оборудване с общо и специално предназначение	118
Производство на други машини със специално предназначение	13
Производство на превозни средства, без автомобили	3
Производство на мебели	110
Производство, некласифицирано другаде	1
Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали	1
Строителство	1
Специализирани строителни дейности	7
Търговия на едро без търговия с автомобили и мотоциклети	80
Търговия на дребно без търговия с автомобили и мотоциклети	8
Транспорт, складиране и пощи	1
Хотелиерство и ресторантьорство, туристическа агентска и операторска дейност	71
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	17
Операции с недвижими имоти	9
Професионални дейности и научни изследвания	15
Административни и спомагателни дейности	4
Образование	4
Хуманно здравеопазване и социална работа	2
Други дейности	25
Общ брой предприятия	852

2.2. ИЗБОР НА ПРЕДПРИЯТИЯТА

В анкетното проучване са включени избраните пилотни предприятия от създадените вече седем референтни сектора.

Броят на предприятията, в които се проведе анкетното проучване е 100, което представлява 12% от така дефинираната съвкупност от 852 предприятия, както и осигуряване на 50 резервни предприятия.

Броят на пилотните предприятия от избраните и функциониращи 7 пилотни сектора през 2011 г. е 70. Останалите до приетия брой 100 се определят от съвкупността чрез случайна

извадка. Изчислява се стъпка, започвайки със случайно избран елемент между 1 и i (систематичен подход, използван в статистиката за получаване на случайни извадки).

Обемът на съвкупността определя стъпката на подбора. При съвкупност 782 предприятия (след избора на пилотните от 852 предприятия) и необходимост от 30 допълнителни и 50 резервни, стъпката е $782:80 = 10$, тоест в извадката попада всеки 10-ти елемент от съвкупността.

Разпределението на броя на избраните и резервни предприятия по сектори, е представено в таблица 2.

ТАБЛИЦА 2: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ИЗБРАНИТЕ И РЕЗЕРВНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СЕКТОРИ

Сектор	Избрани предприятия	Резервни предприятия	Общ брой предприятия
Производство на хранителни продукти	10	8	18
Производство на мебели	10	5	15
Производство на основни метали и метални изделия, без машини и оборудване	10	4	14
Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	10	8	18
Производство на електрически съоръжения	10	4	14
Производство на машини и оборудване с общо и специално предназначение	10	8	18
Специализирани строителни дейности	6	1	7
Търговия	12	3	15
Хотелиерство и ресторантьорство, туристическа агентска и операторска дейност	10	6	16
Услуги	12	3	15
Общо	100	50	150

2.3. ИНСТРУМЕНТАРИУМ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

2.3.1. АНКЕТНА КАРТА

Анкетната карта е стандартизиран въпросник, който съдържа въпроси с възможност за избор на конкретни отговори. Въпросите в анкетата са от затворен тип. Този тип въпроси предполагат отговор между предварително зададени възможности, което улеснява обработката на данните и съставянето на аналитични диаграми. Шест от въпросите в анкетата дават възможност при избор на отговор от изброените или липсата на подходящ, да добавят лично мнение.

Анкетната карта съдържа 4 раздела.

Започва с обръщение към анкетираните, което разяснява целите и очакванията от проучването.

Първият раздел е въвеждащ. Обхваща общи данни за респондента и включва въпроси за дейността и икономическия сектор на предприятието, чуждестранно участие, броя наети лица, име и длъжност на лицето попълнило въпросника.

Вторият раздел включва въпроси, свързани с образователното и квалификационно ниво, уменията и опита на наетия персонал. Въпросите трябва да установят какви са изискванията на длъжностните характеристики за степен на образование, в каква степен квалификацията и

опитът на наетите работници и служители отговарят на изискванията, заложили в длъжностните характеристики, какви умения трябва да притежават.

Третият раздел включва въпроси, свързани с процедурата за подбор на персонал. Въпросите в този раздел трябва да установят срещат ли работодателите трудности при наемането на персонал, ако да какви са причините, достатъчно подготвени ли са кадрите, завършващи средни професионални и висши училища, в какви области са най-сериозните дефицити в знанията и уменията на дипломираните се, как трябва да се регулира финансирането на обучението по нужните на бизнеса специалности.

Четвъртият раздел е насочен към удовлетвореността, мотивацията и нагласите за обучение на работната сила. Въпросите трябва да установят факторите, от които в най-голяма степен зависи удовлетвореността на работната сила, мотивите и нагласите им за участие в различни форми на обучение и саморазвитие. Въпросите в раздела са свързани и с реализацията на работната сила. Те трябва да установят дали работниците и служителите са започнали работа без допълнително обучение и какъв е периодът им на адаптация в новата работна среда. Разделът е насочен и към установяване на нагласите на работодателите да инвестират в обучение на работната сила, методите за определяне необходимостта от обучение, ограничаване на рисковете за инвестициите в обучение, трудностите, свързани с обучението на персонала и формите на взаимодействие и сътрудничество с професионалните училища, центровете за професионално обучение, висшите учебни заведения.

2.3.2. ПРОВЕЖДАНЕ НА АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

Анкетното проучване през 2011 година се проведе чрез онлайн способ. На мениджърите в целевите компании и специалистите по Управление на човешките ресурси (УЧР) беше изпратено електронно съобщение, в което се съдържа обща информация за анкетата, както и връзка към уеб сайт, където те да попълнят анкетата. Електронното съобщение беше последвано и от телефонно обаждане от член на екипа за провеждане на анкетното проучване с цел потвърждение, че мениджърът е получил съобщението, уеб сайта на анкетното проучване е достъпен за него и готовността му да попълни въпросника.

На видно място в анкетата е посочено лице за контакт при технически въпроси (системния администратор на сайта) с електронния му адрес, а за въпроси относно съдържанието и смисъла на отделните въпроси е дадено друго лице за контакт – член на екипа по дейност 5.7 за 2011 г., като са посочени електронен адрес и телефон с цел по-бърза връзка при непосредствени въпроси от страна на респондентите.

10 (десет) дни след първоначалното електронно съобщение беше изпратено ново, напомнящо съобщение към всички компании-участници в проучването. Неговата цел е да подкани все още непопълнилите респонденти да дадат своите отговори, като акцента е върху важността на техния принос към оформяне на цялостната картина на нагласите за мотивация, образователно ниво и реализация на кадрите в избраните предприятия по проекта.

Във всяко от електронните съобщения е надлежно отбелязан краен срок за попълване на анкетата - няколко работни дни по-рано от реалния краен срок с цел да могат да се приемат, обработят и включат в анализа и пристигнали по-късно отговори.

Всички електронни съобщения се изпращат като се използва способа mail merge, предлаган като функционалност от продуктите от най-популярните офис пакети.

2.4. ОБРАБОТКА НА ДАННИТЕ И ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

2.4.1. ОБРАБОТКА НА ДАННИТЕ

При настоящото изследване, обработката на данните започна след приключване на анкетното проучване. Данните в попълнените онлайн анкетни карти бяха проверени и претеглени внимателно преди да започне анализирането им. Направена беше проверка на въведените записи, отстранени бяха незавършените такива.

След първата проверка се пристъпи към допълнителен преглед на данните в анкетната карта за:

- Правилното изписване на кода на икономическата дейност по КИД2008, необходим за коректното разпределяне на предприятията по икономически дейности;
- Коректното попълване на броя нает персонал по трудов договор, необходим за провеждането на анализа.

Обработката на резултатите беше извършена първоначално чрез Интернет-базираната електронна система за анкетни проучвания (общо за цялата извадка). На следващия етап се извърши експорт на данните в Excel формат за обработка на резултатите по сектори. Резултатите бяха представени в табличен вид от компютърни програми, които не само показват как общата извадка отговаря на всеки въпрос, но и разбиват извадката на съответни променливи (сектор, брой заети лица).

2.4.2. ПРЕДСТАВЯНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

След приключване на проучването е изработен подробен анализ с таблици и графики, които представят резултатите от проведеното изследване и на тази база са направени съответните изводи и препоръки. За анализ на резултатите е използван софтуерният продукт MS Excel.

Раздел 3. ОПИСАНИЕ НА ИЗВАДКАТА

3.1. СТРУКТУРА НА ИЗВАДКАТА ПО АНКЕТИРАНИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Общият брой на анкетиранията предприятия е 100, като попълването на анкетните карти се извърши от мениджъри и специалисти по Управление на човешки ресурси.

3.1.1. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СЕКТОРИ

ТАБЛИЦА 3: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА АНКЕТИТЕ ПО СЕКТОРИ

Сектор	Брой анкети	Дял %
Производство на храни	11	11
Металургия	12	12
Електроника	10	10
Електротехника	10	10
Машиностроене	11	11
Производство на мебели	10	10
Строителство	7	7
Търговия	10	10
Туризъм	10	10
Услуги	9	9

3.1.2. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА АНКЕТИРАНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ СПОРЕД БРОЯ НАЕТИ ЛИЦА

ТАБЛИЦА 4: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА АНКЕТИТЕ ПО БРОЙ НАЕТИ ЛИЦА

Брой наети лица	Анкети брой	Дял %
До 50	62	62
От 51 до 250	25	25
Над 250	13	13

3.1.3. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ СПОРЕД ЧУЖДЕСТРАННОТО УЧАСТИЕ

ТАБЛИЦА 5: РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ СПОРЕД ЧУЖДЕСТРАННОТО УЧАСТИЕ

Чуждестранно участие	Анкети брой	Дял %
Няма	91	91
До 50%	5	5
Над 50%	4	4

Раздел 4. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

Анкетното проучване сред мениджърите на предприятията и специалистите по УЧР е насочено към установяване на:

- Съответствие на образователното и квалификационното ниво и уменията и опитът на работната сила на изискванията на работното място;
- Подбор на персонал - лесно или трудно се намират квалифицирани специалисти и доколко образователната система ги е подготвила за пазара на труда;
- фактори, влияещи на удовлетвореността на работещите в предприятието;
- нагласи за обучение, дефицити и управление на процеса;
- взаимодействие на бизнеса с образователната система.

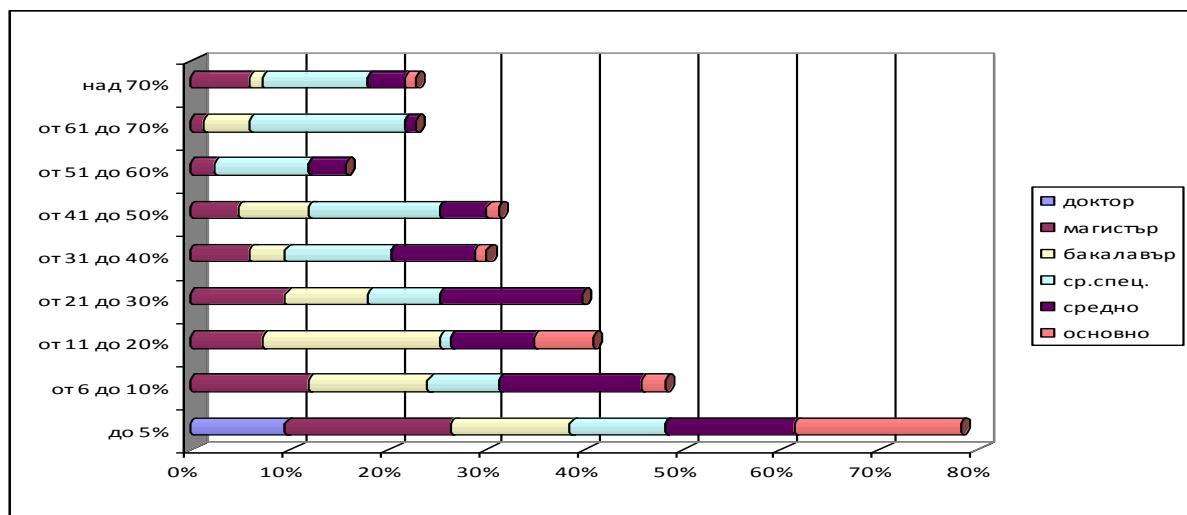
4.1. ОБРАЗОВАТЕЛНО, КВАЛИФИКАЦИОННО НИВО, УМЕНИЯ И ОПИТ.

Въпросите в първия раздел на анкетната карта са свързани с определяне състоянието на образователно-квалификационното ниво на работната сила, уменията и опита - изисквания на длъжностите в предприятието за степента на образование, отговарят ли наетите работници и служители на изискванията за квалификация и професионален опит, предявени в длъжностните характеристики и кои са най-важните умения, които трябва да притежава наетият персонал. С въпросите в този раздел се цели да се установи какви са изискванията на предприятията и длъжностите в тях към работниците и служителите по отношение на степента на образование, квалификацията, професионалния опит и уменията и успяват ли работниците и служителите да отговорят на тези изисквания.

4.1.1. СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ, ИЗИСКВАНО ОТ ДЛЪЖНОСТИТЕ

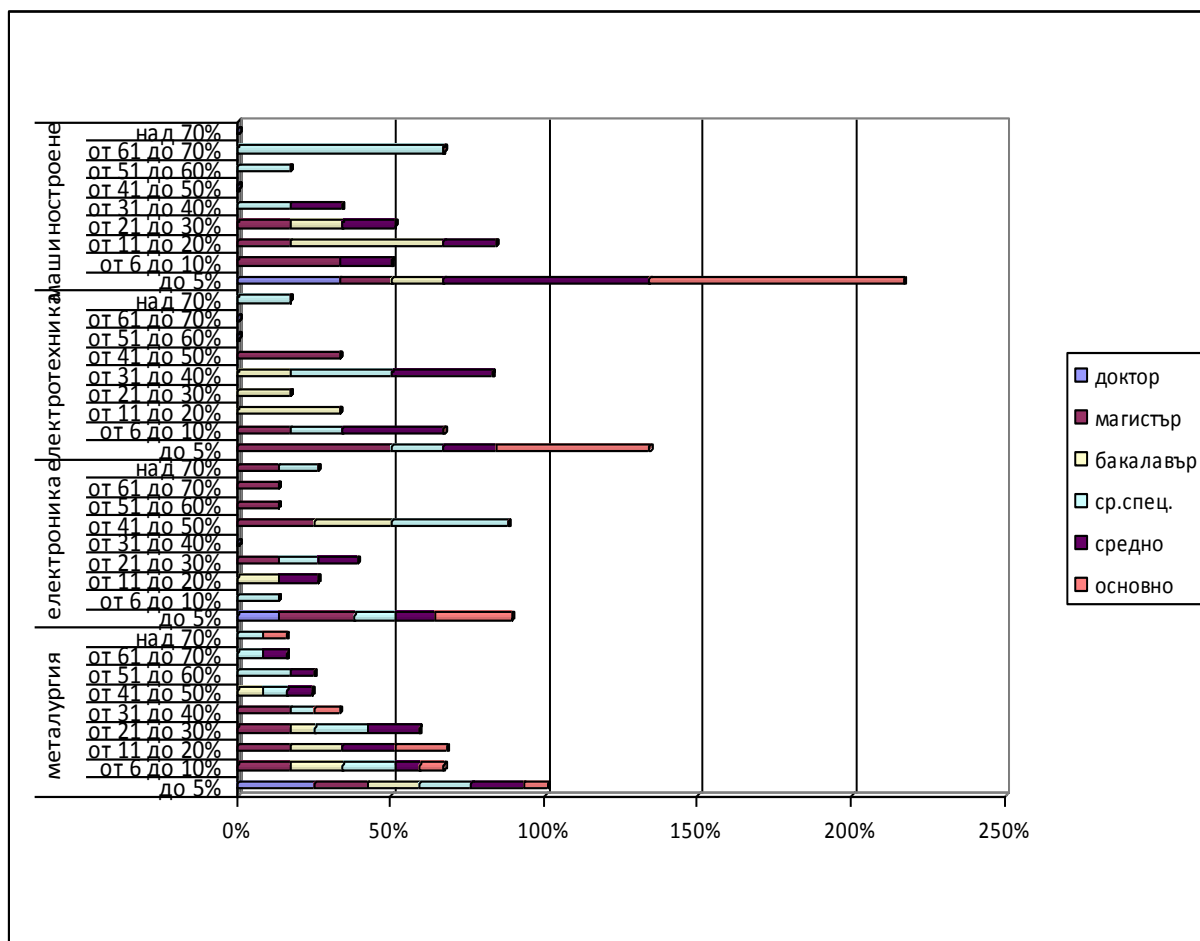
По първия въпрос анкетираните, обхванати в проучването, посочват, че най-малък процент от изискванията в длъжностните характеристики в предприятията им са за степен на образование доктор и основно образование. Основната част от представителите на предприятията са поставили на първо място в изискванията за степен на образование средно специално и средно образование – в диапазона от 31 до 40% и над 70%. На второ място са поставени изискванията за висше образование – бакалавърска и магистърска степен. 25% от предприятията са посочили, че 11 до 20% са изискванията за бакалавър и магистър, 24% от 6 до 10% и 18% от предприятията са посочили от 21 до 30%.

ФИГУРА 1: СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ-ИЗИСКВАНИЯ ПРЕДЯВЕНИ В ДЛЪЖНОСТНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ



Данните от проучването показват, че нараства броят на длъжностите, изискващи по-висока образователно квалификационна степен.

ФИГУРА 2: ДЛЪЖНОСТИ-ИЗИСКВАНА СТЕПЕН НА ОБРАЗОВАНИЕ ПО СЕКТОРИ

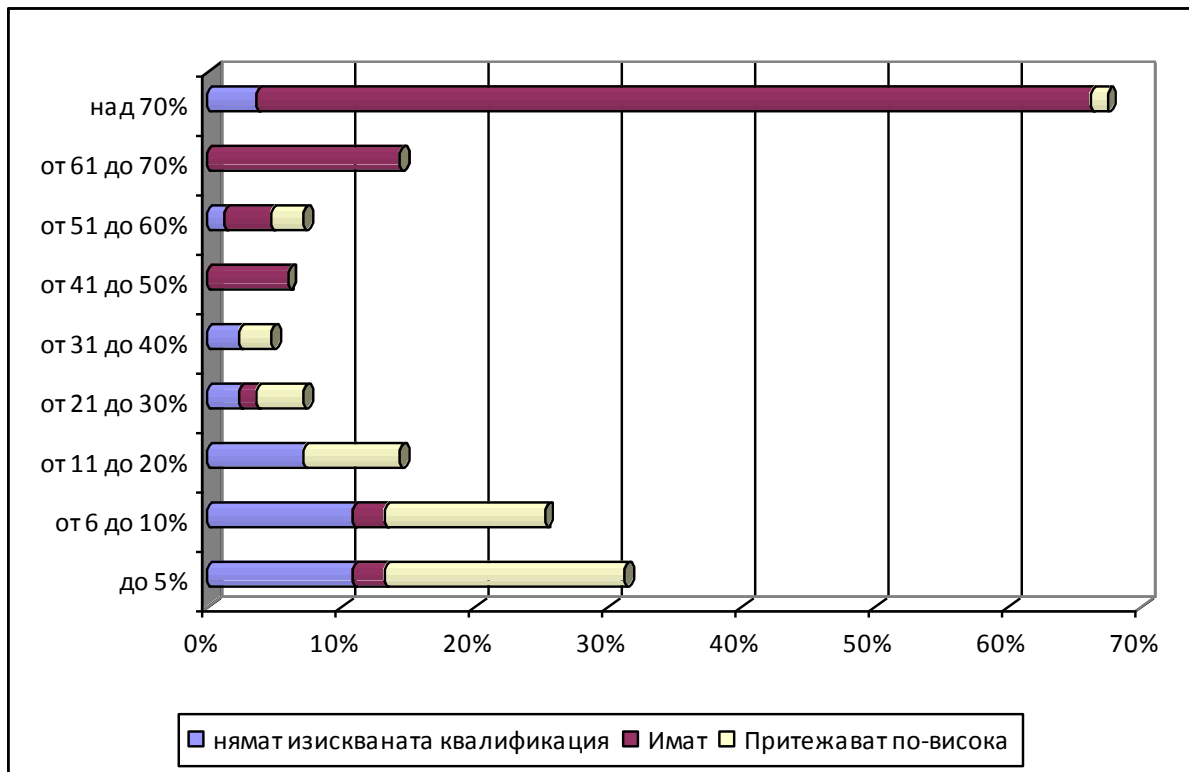


Тази тенденция се запазва и при разглеждане на резултатите по сектори. С най-високи изисквания към степента на притежаваната квалификация са длъжностите от сектор „Металургия”, „Електроника”, „Електротехника”, „Машиностроене” – средно около 17% от предприятията в тези сектори са посочили, че до 5% от длъжностите им изискват степен на образование доктор. Висок е процентът за изисквания за степен на образование магистър и бакалавър, както и за средно специално образование. Този резултат показва, че изискванията към кадрите в секторите е по-високо. Разликата в съотношението висококвалифициран-нискоквалифициран персонал се увеличава. Причините за това са високото ниво на технологиите в тези производства, модерното оборудване и от там високите изисквания особено към инженерните кадри.

4.1.2. СЪОТВЕТСТВИЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНАТА СИЛА НА ИЗИСКВАНИЯТА, ПРЕДЯВЕНИ В ДЛЪЖНОСТНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Наличието на диплома за степен на образование не винаги е доказателство за достатъчно знания и умения. Отговорите на предприятията на въпроса – какъв процент от работниците и служителите отговарят на изискванията за квалификация, предявени в длъжностните характеристики са представени в следващата графика.

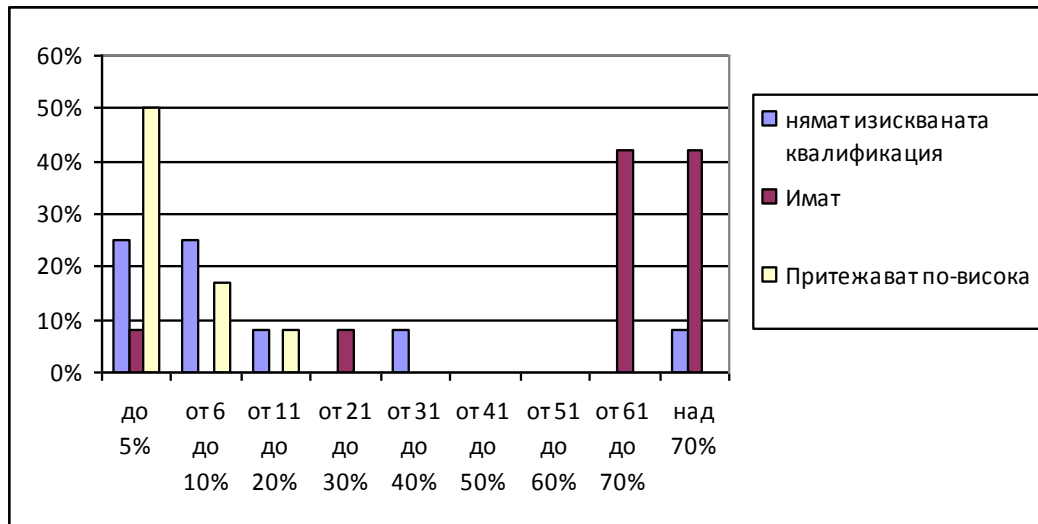
ФИГУРА 3: СЪОТВЕТСТВИЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ДЛЪЖНОСТТА



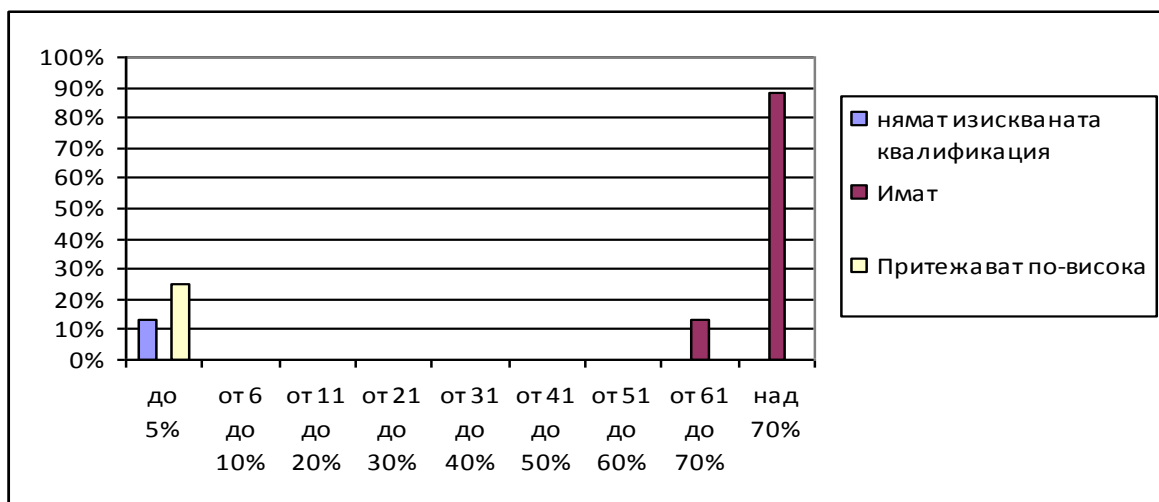
Анкетираните считат, че в голяма степен /над 70%/ работещите притежават изискваното ниво на квалификация. Това се наблюдава в отговорите на 62% от анкетиранияте. На първо място са секторите „Строителство” и „Търговия” – 100% от анкетиранияте са посочили, че над 70% от наетите лица притежават изискваната квалификация и сектор „Електроника” – 88% от анкетиранияте смятат, че работната сила притежава изискваната квалификация. Разбира се, преценката по този въпрос е твърде субективна. Все още няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите. Тъкмо тук ще бъде ролята на ИСОК със създаването на компетентности модели, формулиращи стандартите за професионалните компетенции и успешните поведения. По този начин ще се постигне по-обективна оценка на съответствието на квалификацията на работниците и служителите с изискванията на длъжностните характеристики. Професионалните стандарти, от една страна, ще гарантират качеството на знанията, а от друга страна, ще дават възможност на всеки специалист да прецени какви са възможностите му в момента и перспективите му за в бъдеще.

Част от анкетиранияте са посочили, че наетият персонал притежава по-високо ниво на квалификация от изискваната. В сектор металургия – 50% от анкетиранияте смятат, че до 5% от персонала притежава по-висока квалификация, 17% считат, че 6 до 10% са с по-висока квалификация и 8% че до 20% от работната сила е по-квалифицирана от изискванията. Електротехника 25% посочват по-висока квалификация на 5% от РС, 17% от 6 до 20% и от 31 до 40%. В електротехника 25% от предприятията са посочили, че до 5% от работниците и служителите им притежават по-висока квалификация; в сектор машиностроене според 36% от анкетиранияте до 5% от РС притежава по-висока квалификация, според 27% от 6 до 10 % и според 9% от предприятията от 11 до 30% притежават по-висока квалификация от изискваната.

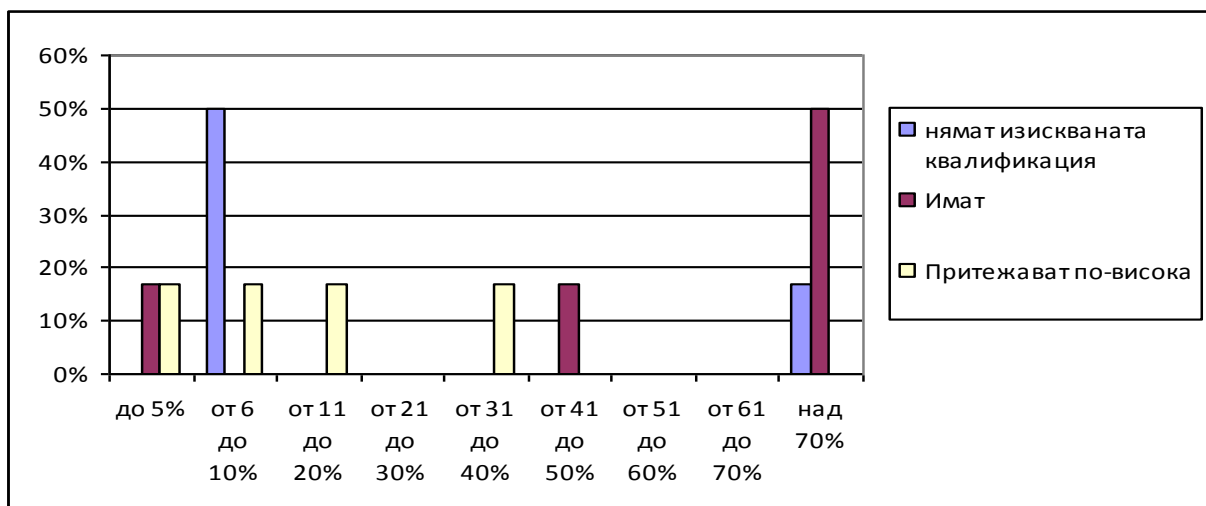
ФИГУРА 4: СЕКТОР МЕТАЛУРГИЯ - СЪОТВЕТСТВИЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ДЪЛЖНОСТТА



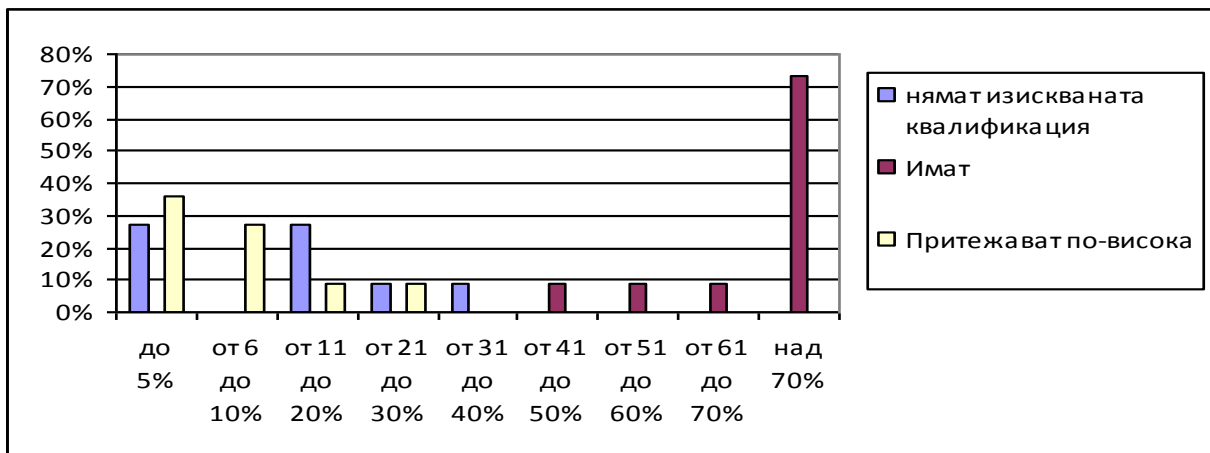
ФИГУРА 5: СЕКТОР ЕЛЕКТРОНИКА - СЪОТВЕТСТВИЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ДЪЛЖНОСТТА



ФИГУРА 6: СЕКТОР ЕЛЕКТРОТЕХНИКА - СЪОТВЕТСТВИЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ДЪЛЖНОСТТА



ФИГУРА 7: СЕКТОР МАШИНОСТРОЕНЕ - СЪОТВЕТСТВИЕ НА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ДЛЪЖНОСТТА

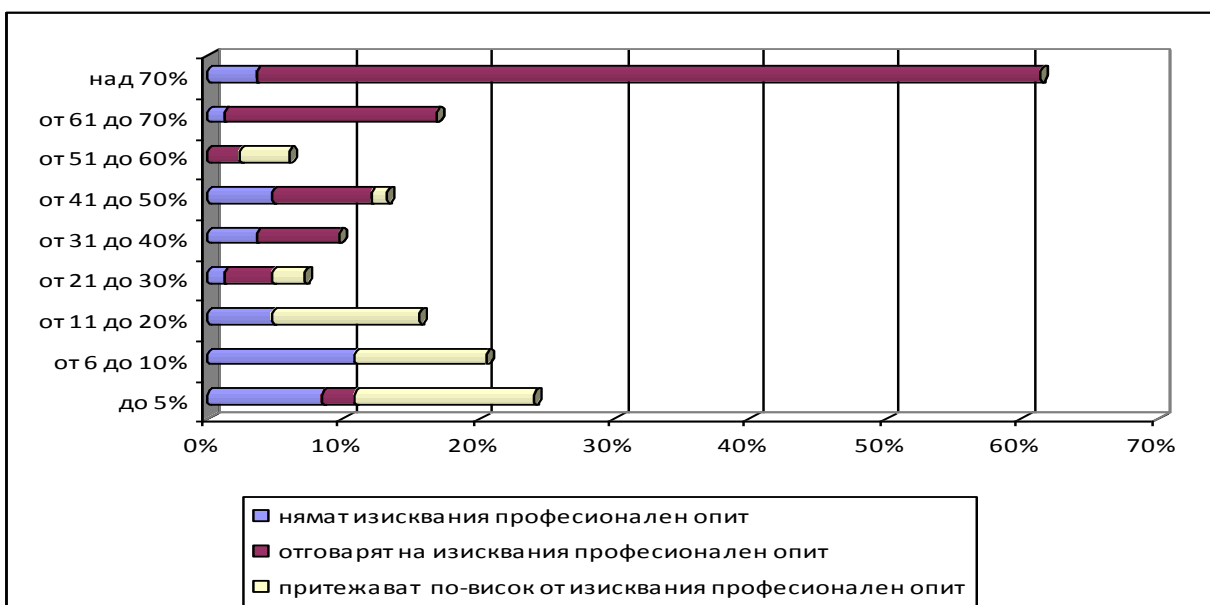


Причините за този резултат могат да се търсят в две посоки. Едната е образованието, създадо високо квалифицирани специалисти в дисциплина, която не се търси на пазара на труда и хората принудени от нуждата за работа заемат длъжности, които не отговарят на квалификацията им. Втората причина е може би в работодателите, които държат по-високо квалифицирани специалисти на длъжности, изискващи по-ниска квалификация. В тази ситуация има риск работникът да си намери работа, отговаряща на квалификацията му и предприятието да загуби ценен кадър.

4.1.3. СЪОТВЕТСТВИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ОПИТ НА РАБОТНАТА СИЛА НА ИЗИСКВАНИЯТА, ПРЕДЯВЕНИ В ДЛЪЖНОСТНИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

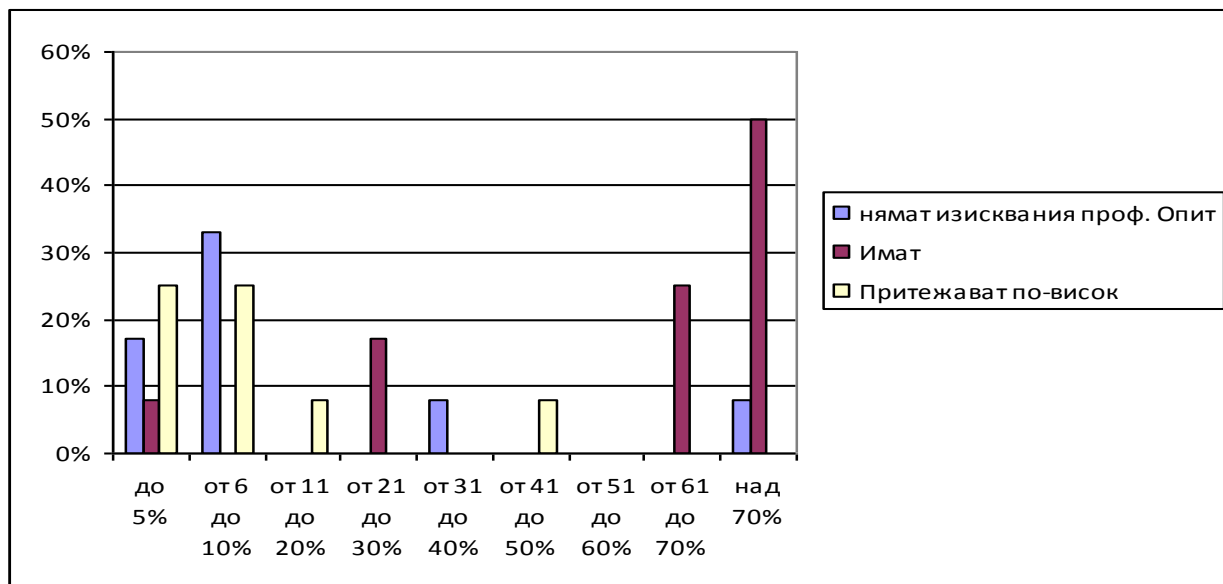
Много от предприятията освен на необходимото образование залагат в голяма степен на професионалния опит на работниците и служителите. Добрият подбор на кадри е предпоставка за доброто функциониране на предприятието. 60% от анкетираните са заявили, че над 70% от персонала им отговаря на изискванията за професионален опит. Този резултат са запазва при всички сектори.

ФИГУРА 8: ИЗИСКВАНИЯ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ



Наличие на опит на работната сила, по-висок от изисквания, се наблюдава в секторите металургия, електроника, електротехника, машиностроене и туризъм. Най-високи са показателите в сектор металургия.

ФИГУРА 9:-ИЗИСКВАНИЯ ЗА ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ-СЕКТОР МЕТАЛУРГИЯ



От следващата таблица и графика се вижда как участниците в анкетата са степенували по важност уменията, които трябва да притежава персоналът на предприятията им.

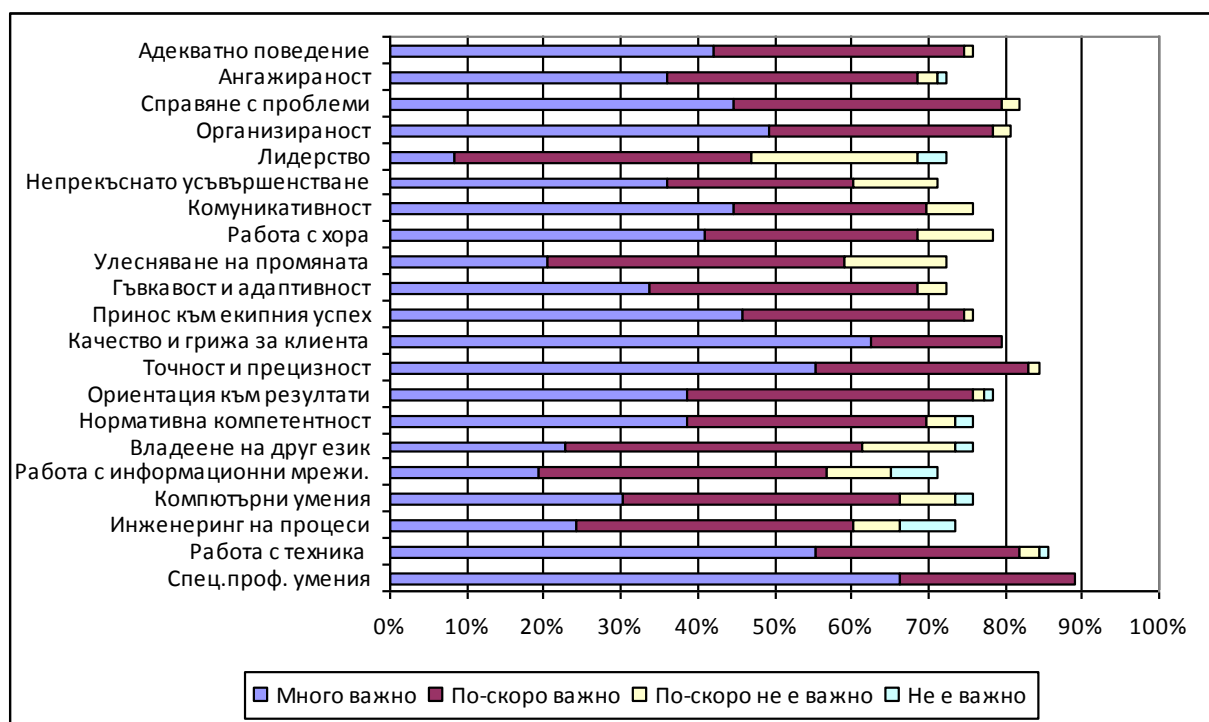
При анализа на отговорите на този въпрос се наблюдава интересна тенденция – палитрата на изискваните умения от персонала става все по-голяма. Като изключим специфичните професионални умения, които са много важни за 66% от анкетираните, ориентация към качество и грижа за клиента-много важно 62% и работа с инструменти, техника и технология – 55%, анкетираните извеждат с голям процент на важност и умения като: комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване със степен на важност между 35 и 50%.

ТАБЛИЦА 6: СТЕПЕНУВАНЕ ПО ВАЖНОСТ НА УМИЕНИЯТА, КОИТО ТРЯБВА ДА ПРИТЕЖАВА ПЕРСОНАЛЪТ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

Умения	Много важно %	По-скоро важно %	По-скоро не е важно %	Не е важно %
Специфични професионални умения	66,27	22,89		
Работа с инструменти, техника и технология	55,42	26,51	2,41	1,2
Познание и инженеринг на процесите	24,10	36,14	6,02	7,23
Компютърни умения	30,12	36,14	7,23	2,41
Работа с информация и информационни мрежи	19,28	37,35	8,43	6,02
Владееене на друг език	22,89	38,55	12,05	2,41
Нормативна компетентност. Познаване и прилагане на стандарти и изисквания	38,55	31,33	3,61	2,41
Ориентация към резултати	38,55	37,35	1,2	1,2
Точност и прецизност	55.42%	27.71%	1.20%	0.00%
Ориентация към качество и грижа за клиента	55.42%	27.71%	1.20%	0.00%
Ориентация към качество и грижа за клиента	62.65%	16.87%	0.00%	0.00%
Принос към екипния успех	45.78%	28.92%	1.20%	0.00%
Гъвкавост и адаптивност	33.73%	34.94%	3.61%	0.00%
Улесняване на промяната	20.48%	38.55%	13.25%	0.00%
Работа с хора	40.96%	27.71%	9.64%	0.00%

Комуникативност	44.58%	25.30%	6.02%	0.00%
Непрекъснато учене и усъвършенстване	36.14%	24.10%	10.84%	0.00%
Лидерство	8.43%	38.55%	21.69%	3.61%
Организираност	49.40%	28.92%	2.41%	0.00%
Справяне с проблеми	44.58%	34.94%	2.41%	0.00%
Ангажираност и съпричастност	36.14%	32.53%	2.41%	1.20%
Адекватно социално и работно поведение	42.17%	32.53%	1.20%	0.00%

ФИГУРА 10: СТЕПЕНУВАНЕ ПО ВАЖНОСТ НА УМЕНИЯТА, КОИТО ТРЯБВА ДА ПРИТЕЖАВА ПЕРСОНАЛЪТ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО



Според анкетираните предприятия все по-важно значение за дейността им и работата на специалистите в тях е наличието, респективно изграждането на т.нар. „меки умения” у работещите. Значението на притежаваните гъвкави умения от персонала може да се разглежда в два аспекта – веднъж от гледна точка на ползите за работодателя и, втори път – ползите за работника. Справянето с проблеми, екипност, комуникативност, умения за работа с хора, ориентация към резултати и др. са все умения, които водят до по-добро справяне с възложените задачи в работата и по-добро качество на крайния продукт. Следенето на нововъведенията и обогатяването на знанията в съответната област води до изграждането на добри специалисти. Запознаването с новостите е невъзможно без владееенето на чужд език например. От гледна точка на работника това са преносими умения, които могат да му послужат и при смяна на работодателя.

В съвременната икономика човешките ресурси придобиват все по-голямо значение като фактор за нейното развитие. Всяко предприятие, независимо от размера и спецификата на дейността си, в голяма степен дължи успеха си, качеството и ефективността си на човешкия фактор. Степента на образование, нивото на придобитата квалификация и опит са качествените характеристики на персонала на всяко предприятие. Бурното развитие на технологиите и внедряването им в производството налагат търсенето на персонал с по-висока степен на образование и квалификация, който да отговори на новите изисквания. В днешно време, отчитайки динамиката на развитие във всяка една сфера на дейност, се променят и

изискванията за образование и компетенции на работниците и служителите, създават се нови професии, в резултат на което се появяват потребности от нови умения и знания.

Анализът на резултатите от първия раздел на анкетната карта показва, че според анкетиранияте:

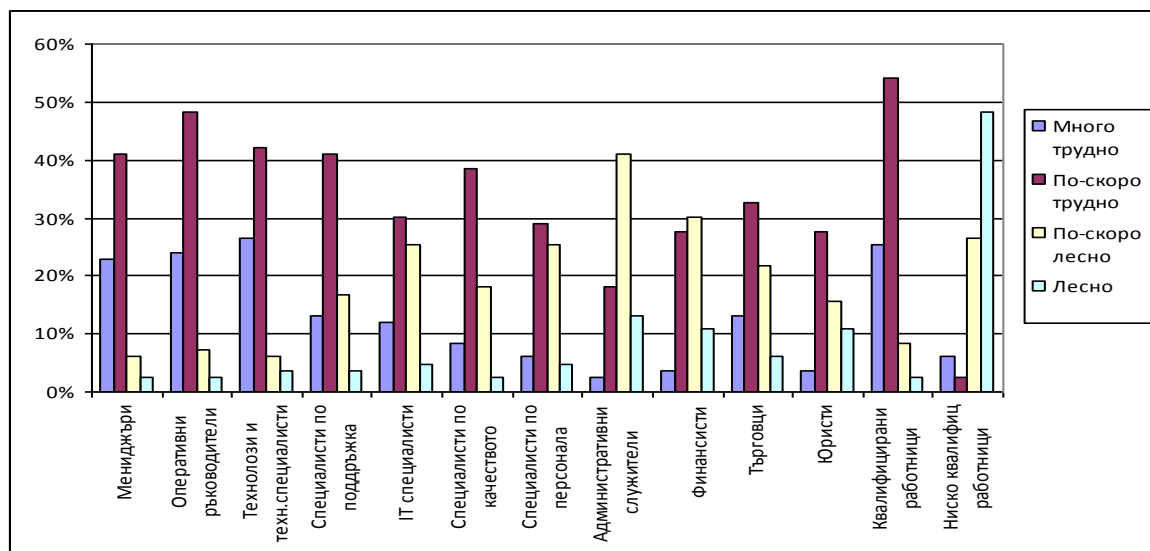
- В голяма степен работниците и служителите отговарят на изискванията на предприятията за образование, квалификация и професионален опит.
- Задълбочава се разликата в съотношението между висококвалифицирания и нискоквалифицирания персонал, в резултат на навлизането на „икономиката на знанието”.
- Очертава се наличието на сериозен дефицит в ключовите компетенции на персонала. Това налага на предприятията, с цел подобряване на ефективността и повишаване производителността и конкурентността им да повишават изискванията си към образованието, квалификацията и компетентността на персонала и да инвестират в обучението на вече наетия персонал. На помощ тук идва ученето през целия живот и системите за продължаващо професионално обучение.
- Оценката за съответствието на квалификацията и опита на работната сила на изискванията е направена субективно, тъй като все още няма създадени професионални стандарти, които да са реален измерител на знанията и уменията на работниците и служителите. Не винаги заявените в дипломата знания и умения се проявяват на практика. Този проблем ще бъде решен със създаването и внедряването на ИСОК и на компетентности модели, формулиращи стандартите за професионалните компетенции и успешните поведения.

4.2. ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ

Във вторият раздел на анкетната карта е направен опит, чрез въпросите да се установи по какъв начин предприятията успяват да наемат персонал, който да отговаря на изискванията им, какви трудности срещат, образователната система подготвя ли добре завършващите кадри, къде са основните им дефицити от знания.

Отговорите на въпроса: „Лесно или трудно намирате подходящи хора за работа във Вашето предприятие?” са представени графично.

ФИГУРА 11: НАМИРАНЕ НА ПОДХОДЯЩ ПЕРСОНАЛ ЗА РАБОТА

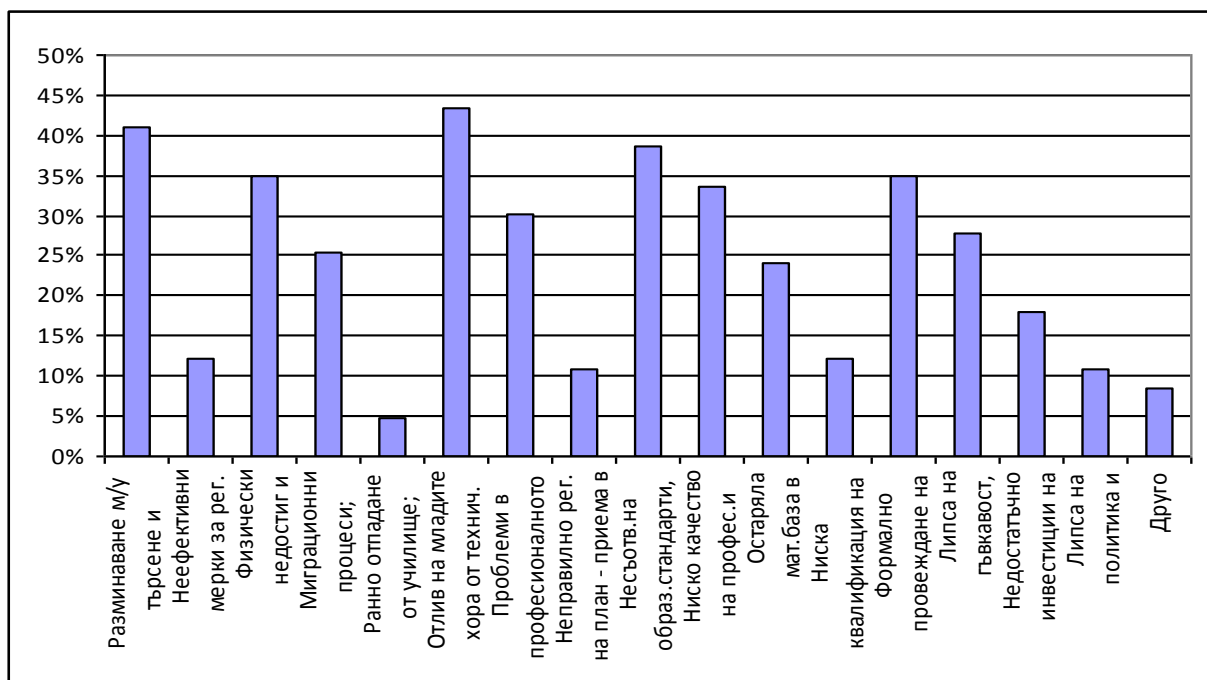


От графиката се вижда, че трудно и по-скоро трудно предприятията в България намират за своята дейност квалифицирани работници/79%/; оперативни ръководители/72%/; мениджъри/64%/. Лесно и по-скоро лесно се намират нискоквалифицирани работници /75%/. По-скоро лесно предприятията намират административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала. Резултатите показват, че има разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование. Тази тенденция се задълбочава с годините. При планирането на приема в учебните заведения не се отчитат нуждите на икономиката. Няма изградена система, която да отчита реализацията на завършващите специалисти. Висшето образование произвежда кадри, които след завършване на обучението си се включват в „армията на безработните”. Всяка година от университетите излизат икономисти, финансисти, юристи и др., които не могат да си намерят работа по специалността. В същото време икономиката страда от липса на инженерни кадри и работници с висока квалификация.

Резултатите от анализа на отговорите по сектори са аналогични. В сектор металургия 42% от анкетиранияте много трудно намират подходящи хора за позициите мениджър, технолози и технически специалисти и квалифицирани работници; в сектор машиностроене 45% от анкетиранияте много трудно намират квалифицирани работници; в сектор услуги 40% много трудно намират оперативни ръководители.

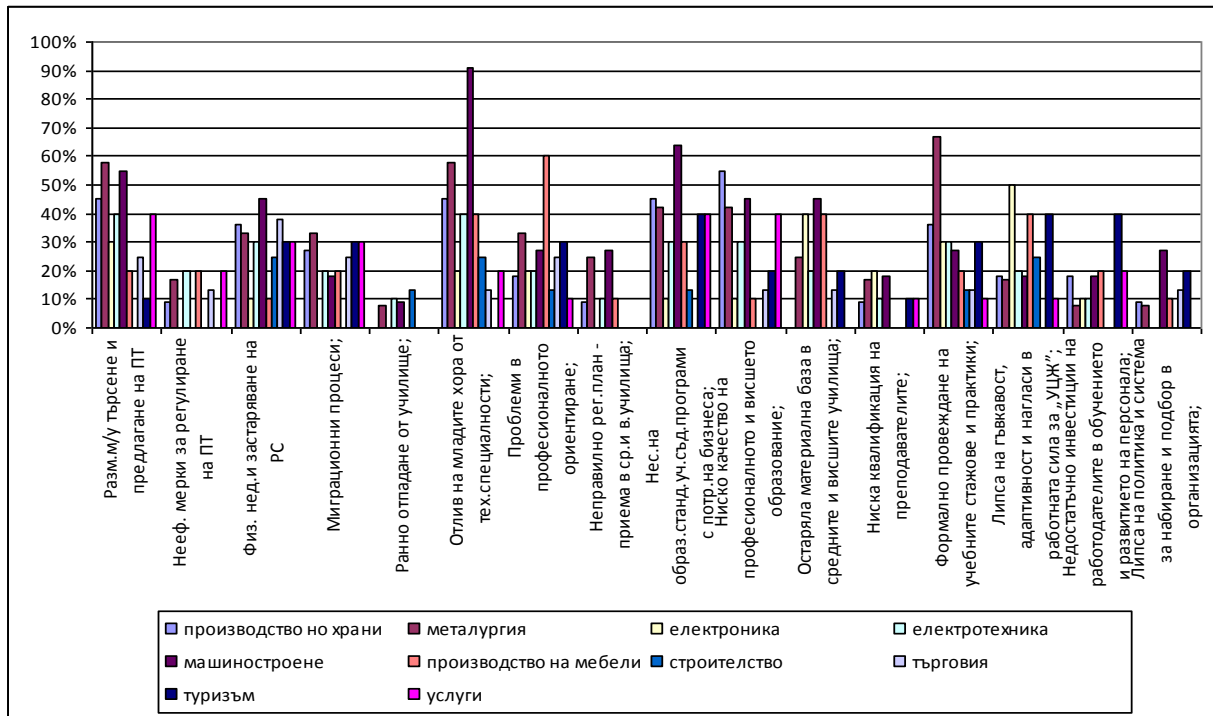
Анкетиранияте посочват и какви са причините според тях за трудното намиране на квалифициран персонал.

ФИГУРА 12: ПРИЧИНИ ЗА ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ НАМИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ



Главните причини за трудното намиране на персонал са отлив на младите хора от техническите специалности/44% от предприятията са посочили този отговор/; разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда/41%/; несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса/39%/; физически недостиг и застаряване на работната сила/35%/ ; формално провеждане на учебните стажове и практики/35%/ и ниско качество на професионалното и висше образование/34%/.

ФИГУРА 13: ПРИЧИНИ ЗА ПРОБЛЕМИТЕ ПРИ НАМИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ ПО СЕКТОРИ



Резултатите по сектори показват, че най-голям дефицит на млади хора с технически специалности има в сектор машиностроене. Според анкетираните от сектор производство на мебели причината е най-вече в проблемите с професионалното ориентиране. Според анкетираните от сектор „Туризъм” на едно от първите места са и недостатъчните инвестиции на работодателите в обучението и развитието на персонала. Останалите резултати са аналогични с резултатите на всички анкетирани фирми.

Проблемът с отлива на младите хора от техническите специалности през последните години все повече се задълбочава. Липсата на професионално ориентиране и кариерно развитие в средните и висши училища води до обучение в специалности, които или не се търсят на пазара на труда, или има пренасищане на специалисти от тях. Завършващите тези специалности преминават в категорията „безработен”, или въпреки вложените за обучение лични и държавни средства не работят по специалността. С всяка следваща година се засилват потребностите от технически и инженерни кадри, необходими, за да бъдат изпълнени поставените цели в Стратегията 2020.

Независимо от горните резултати предприятията все пак имат някакви предпочитания към завършващите определени университети. Своеобразният рейтинг на университетите е направен въз основа на отговорите на работодателите на въпрос относно предпочитанията за назначаване на кадри на определен университет или колеж когато се отнася до специфична длъжност в компанията. Отговор на този въпрос са дали едва около 30% от предприятията.

Специалистите по поддръжка и IT специалисти се подбират от кадрите, завършващи техническите университети в София, Варна, Габрово. За специалисти по качеството се набират работници, завършили ТУ София, ХТМУ София, ВИ по хранително-вкусова промишленост. За специалистите по персонала и административните служители, предпочитанията са за УНСС София, НБУ, Бургаски свободен университет. Финансисти и търговци – УНСС, Стопанска академия Свищов, СУ, БСУ; юристи – приоритетно се назначават завършилите СУ. Квалифицираните работници обикновено са завършили професионални училища.

ТАБЛИЦА 7: Предпочитани специалности и ВУ за позиция „Мениджър”

Специалност	Наименование на ВУ, колеж	п-во на хранит. продукти	металургия	електроника	електротехника	П-во на мебели	строителство	услуги
Автоматизация на производството	Технически университет София			1				
Екология и опазване на околната среда	Минно геоложки университет		1					
Електроенергетика	ТУ София				1			
Електроника, Автоматизация, Публична администрация	Технически университет, нов български университет			1				
Електроника, журналистика	Технически университет, Софийски университет							1
Електроника, Компютърни технологии, Публична администрация	Технически университет - Русе, Технически университет София, Нов български университет			1				
Мениджмънд; Управление на производството; Стопанско управление и др. подобни	Икономически ВУ - София, Варна, Свищов		1					
Мляко	Хранително вкусов институт в Пловдив	1						
Продажби	УНСС							1
Промислено и гражданско строителство	УАСГ - София						1	
Стопанска икономика	Аграрен и-т Пловдив, Лесотехнически университет София	1						
Телекомуникации, компютърни технологии	Технически университет-София			1				
Технолог	Лесотехнически университет-София					1		
ТМММ	Технически университет София, Варна, Габрово		1					

ТАБЛИЦА 8: Предпочитани специалности и ВУ за позиция „Оперативен ръководител”

Специалност	Наименование на ВУ, колеж	месопреработка	металургия	електроника	електротехника	машиностроене	строителство	услуги
Европейски програми	УНСС							1
Електроенергетика	ТУ София			1	1			
Металургия	ХТМУ		1		1			
Ръководители на инсталации	"А.Златаров" Бургас; ХТМУ София		1					
Финанси	Стопанска академия		1					
Електротехника	Акредитиран университет от МОМН					1		
Строителство	УАСГ-София						1	
Месопреработване	Хранително вкусов институт - Пловдив	1						

ТАБЛИЦА 9: Предпочитани специалности и ВУ за позиция „Технолози и технически специалисти”

Специалност	Наименование на ВУ, колеж	месопреработка	металургия	електроника	електротехника	машиностроене	туризъм
Електроенергетика	ТУ София				1		
Електроника	Технически университет София			1			
Електротехническо	ТУ София				1		
Инженер топлотехника	Технически университет					1	
Конструктори, технолози	ТУ София					1	
Лейарство и лаярски технологии	ХТМУ СОФИЯ ; ТУ СОФИЯ		1				
Машиностроене; тех-я на пластмасите	ТУ; ХТМУ-София				1		
Машиностроене	Технически университет - София			1			
Микроелектроника	ТУ, ХТМУ			1			
Производството ни няма аналогично профес.обучение	Аграрен институт или институт Стара Загора	1					
Технология на месото	ВИ по Хранително-вкусова промишленост	1					
Технология на металите	Технически университет		1				
ТМММ	Технически университет-София, Русе,Варна,Габрово		1				
Туризъм	ВИХВП						1

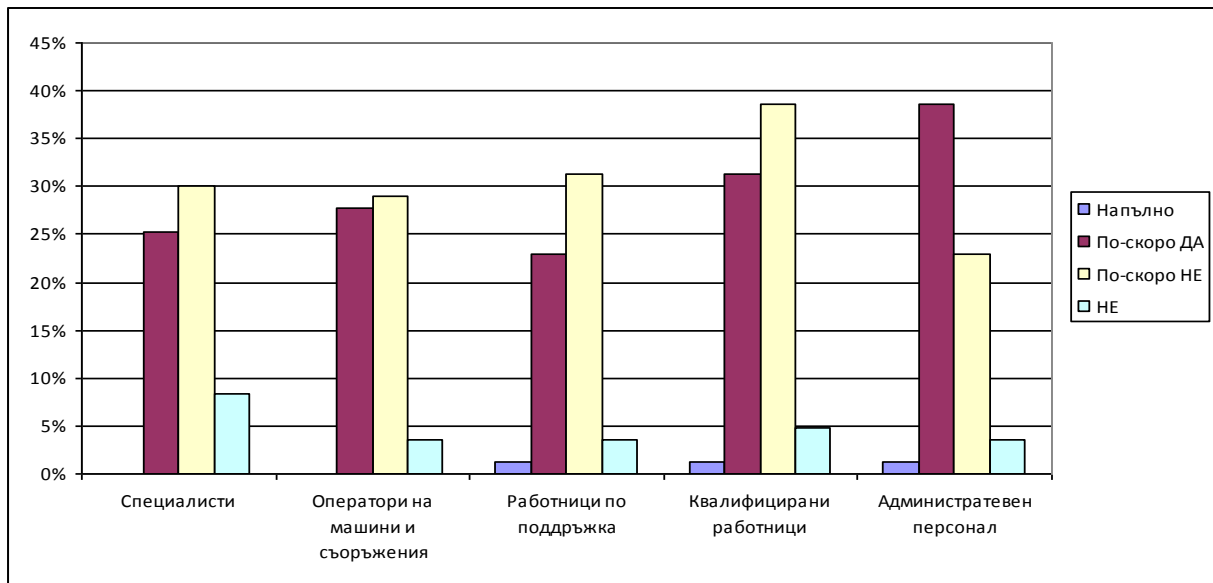
След направените по-горе констатации логично е да се зададе въпроса дали кадрите, завършващи средни професионални училища и висши училища и колежи са достатъчно подготвени от образователната система за работа в предприятията и компаниите.

Резултатите от проучването за това, дали кадрите, завършващи средно професионално образование са достатъчно подготвени, потвърждават казаното по-горе. Според участниците в анкетното проучване завършващите средно професионално образование не са достатъчно подготвени за работа като квалифицирани работници/43%/, специалисти/39%/, работници по поддръжка/35%/, оператори на машини и съоръжения/33%/. По-скоро добре са подготвени кадрите за административен персонал/38%/.

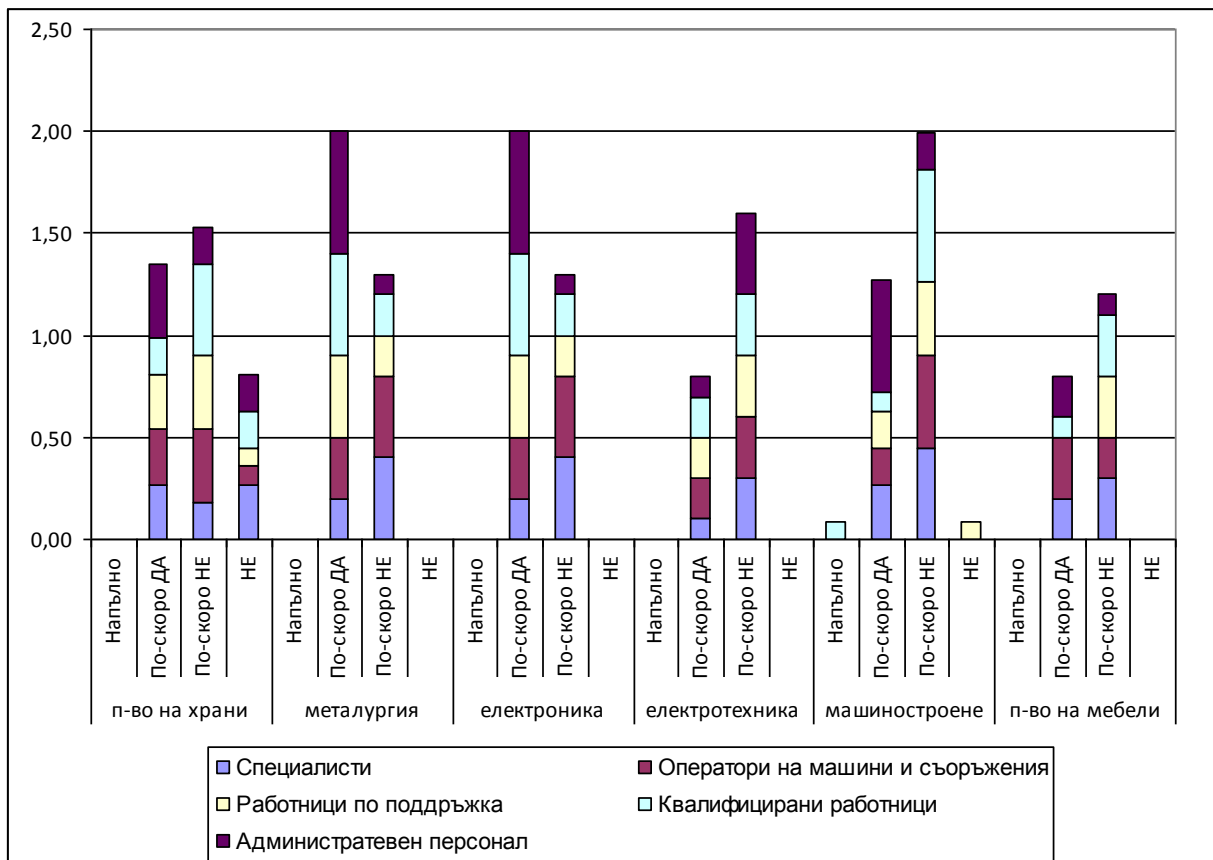
Може да се каже, че от качеството на средното образование зависи и качеството на висшето образование. От проучването ясно се вижда, че подготовката на кадрите, завършващи средно образование, не е достатъчна. Причините за това са комплексни. Учебниците в професионалните училища не са актуализирани от години, сериозен проблем се явява неправилното разпределение между практиката и теорията. В учебните планове се отделя много време на общообразователните предмети, за сметка на обучението по специалността. Като прибавим и остарялата материално-техническа база и липсата на стажове в работна среда/или формалното им протичане/ картината се изяснява. Учебните планове са резултат на не толкова добри учебни програми, които пък са резултат на не толкова добри ДООИ. Друга причина е контролът в средното образование. За да сме сигурни, че качеството на образованието е добро, трябва да има външно оценяване, което пък е невъзможно без наличието на ефективна система за вътрешно оценяване. Не на последно място като фактор са и преподавателите. Компетентността на преподавателите е от голямо значение за качеството на преподаването. За постигане на това качество е необходимо непрекъснато поддържане и

повишаване квалификацията на преподавателите, атестация, връзка на учителите с предприятията, свързани с преподаваната от тях специалност.

ФИГУРА 14: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища



ФИГУРА 15: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища по сектори

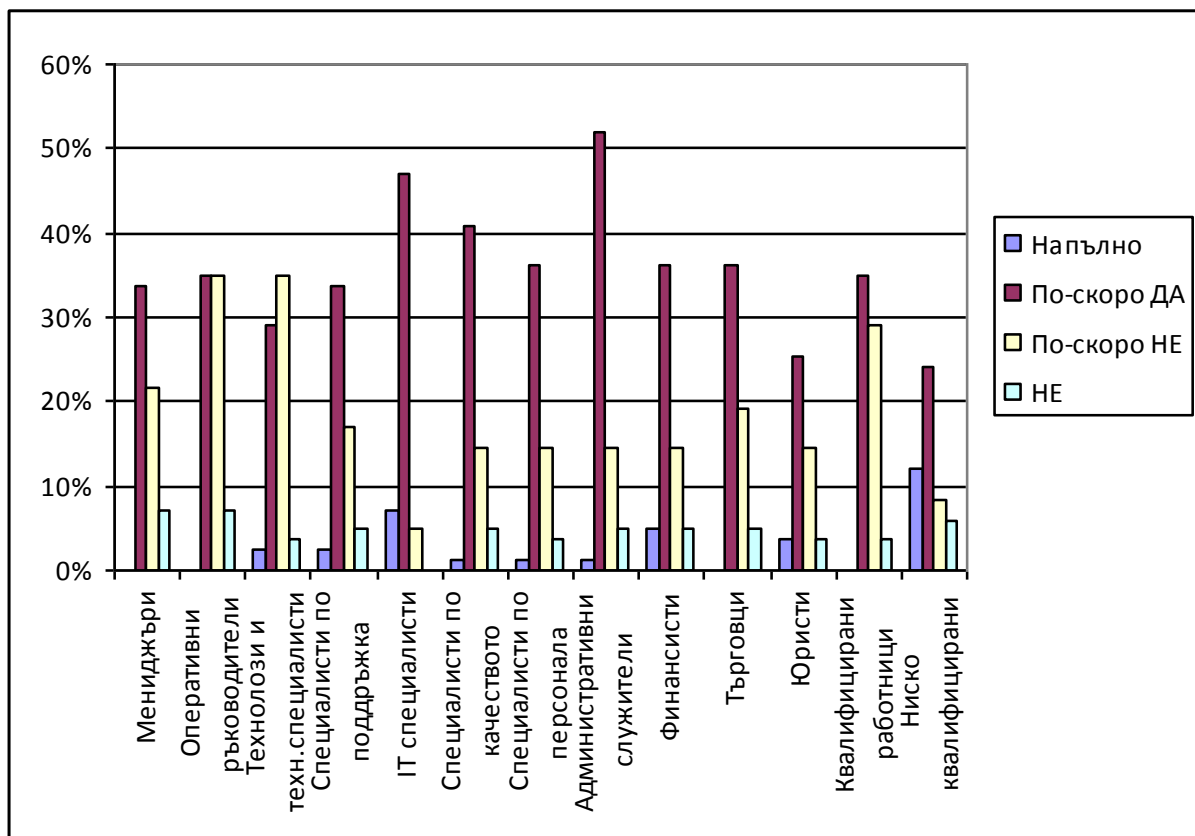


От графиката по сектори е видно, че напълно подготвени специалисти за работа няма. Най-голям процент на подготвените специалисти /отговор по-скоро да/ предприятията във всички сектори са дали за административния персонал.

Напълно подготвени от ВУ мениджъри, оперативни ръководители и квалифицирани работници няма. Най-слаба е подготовката на кадри за оперативни ръководители (42% от анкетираните фирми са посочили, че тези кадри не са или по-скоро не са подготвени), технолози и технически специалисти (с „не” са отговорили 39% от анкетираните), мениджъри и квалифицирани работници (33% от анкетираните смятат че не са подготвени). Най-добра оценка за подготовката във ВУ е дадена на ИТ специалистите – 54% от предприятията считат, че са добре подготвени; административните служители – 52% ; финансиста – 41%; търговци – 36%.

От графиката (фигура 16) е видно, че напълно подготвени специалисти за мениджъри, оперативни ръководители (в т.ч. ръководители на екипи), технолози и технически специалисти и квалифицирани работници няма. Дефицит в знанията има за всички позиции, като най-голям е при оперативните специалисти и технолозите, квалифицираните работници и мениджърите.

ФИГУРА 16: Подготовка на кадрите, завършващи висши училища и колежи



Драстичното намаляване на квалифицираните кадри се превръща в много сериозен проблем за икономиката през последните години. Наблюдава се разминаване между търсенето и предлагането на пазара на труда. Очертават се значителни несъответствия между квалификацията на завършващите ВУ и изискванията на работното място. Адекватни ли са университетите на новите реалности? Проблем има, както в теоретичната подготовка, така и в практическото усвояване на специалността.

Според анкетираните най-големият дефицит в знанията и уменията на дипломиралите се от професионалните и висшите училища млади специалисти са:

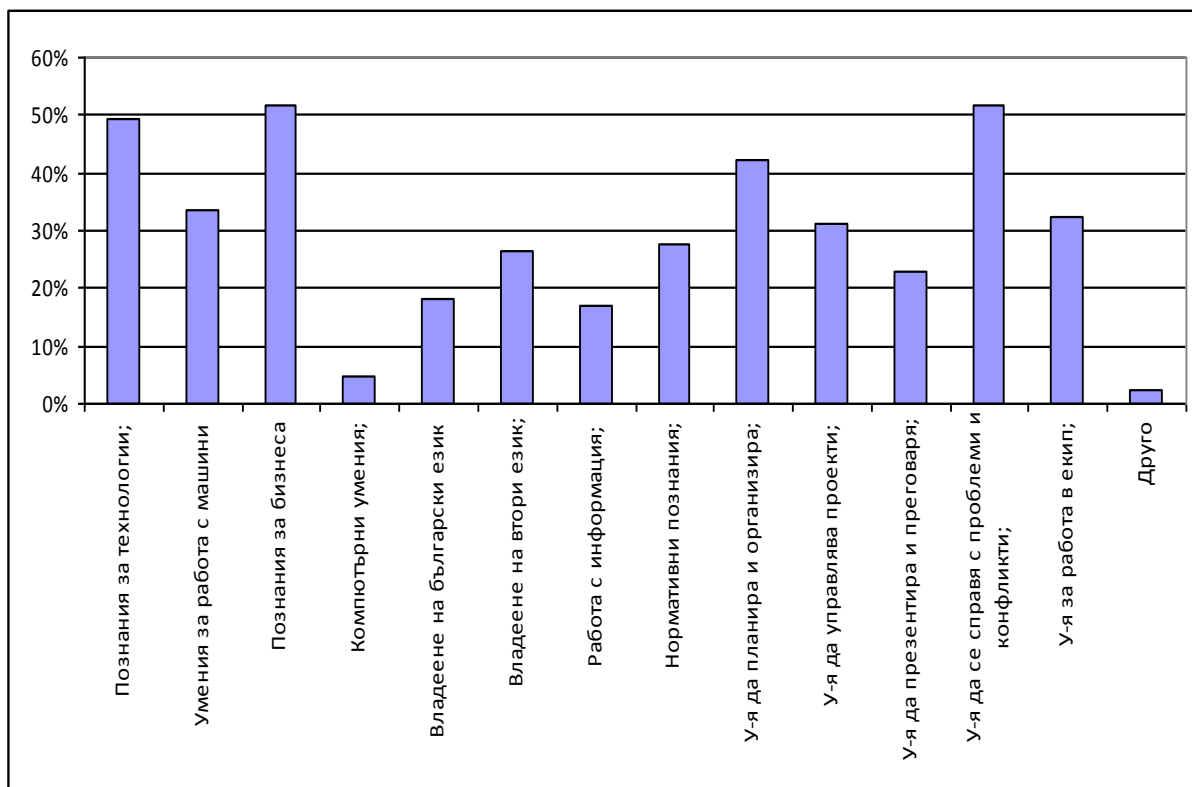
- Познания за бизнеса, пазара и конкурентите – 52%
- Умения да се справя с проблеми и конфликти – 52%
- Познания за процеси и технологии – 49%
- Умения да планира и организира – 42%
- Умения за работа с инструменти, машини и съоръжения – 34%

Дефицитите са, както в ключовите, така и в специализираните компетенции.

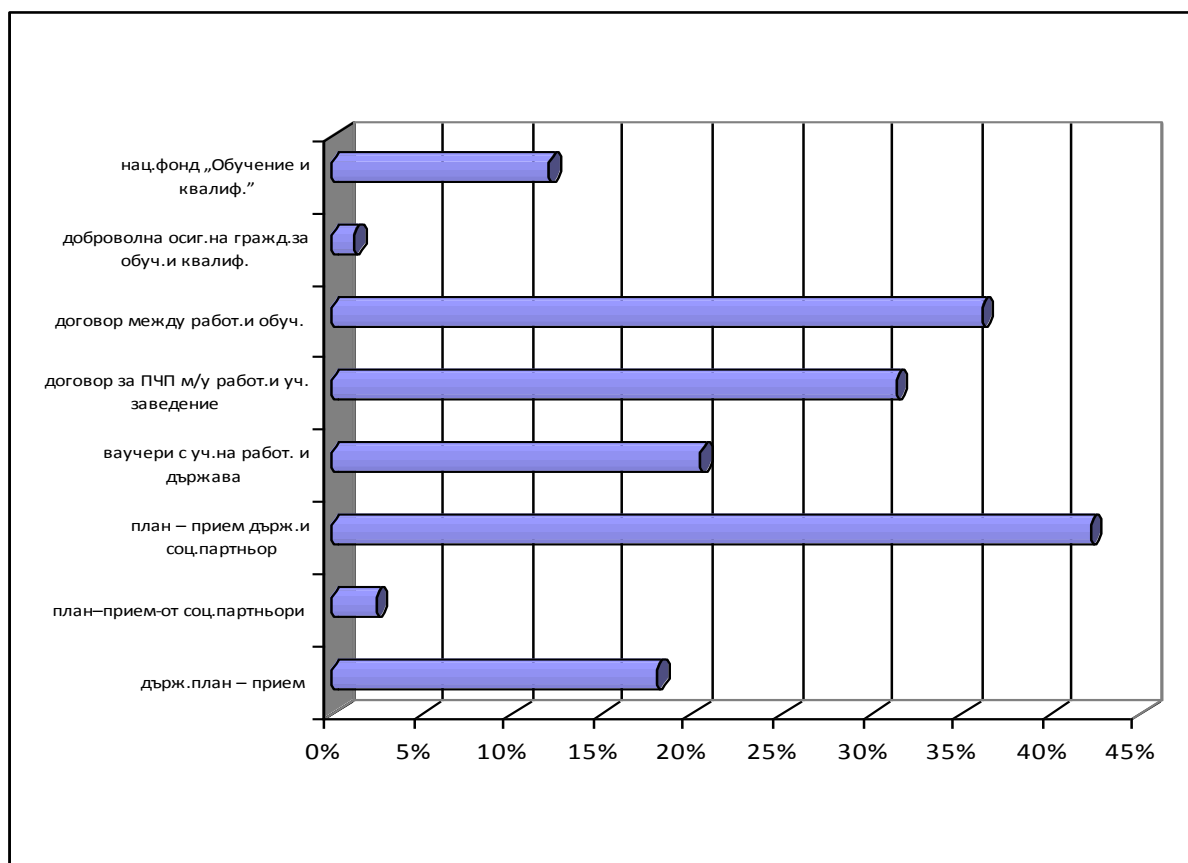
За да се избегне проблемът с недостатъчната подготовка на кадрите в учебните заведения, работодателите считат, че регулирането на финансирането на обучението по нужните за бизнеса специалности трябва да се извършва (фигура 17):

- С план-прием, утвърден съвместно от държавата и социалните партньори – 42% от анкетираните;
- Чрез договор между работодателя и обучаващият се – 36%;
- Чрез договор за публично-частно партньорство между работодателя и учебното заведение – 31%;
- Чрез ваучерна система, с участието на заинтересованият работодател и държавата – 20%.

ФИГУРА 17: Дефицити в подготовката на завършващите професионални и висши училища



ФИГУРА 18: Регулиране финансирането на обученията за нуждите на бизнеса



Проблемът с компетенциите на работниците и служителите и качеството на образованието е ключов проблем, който съществува отдавна, но неговото задълбочаване в последните години се увеличава. Отговорите на анкетите по тези въпроси дават моментна картина на състоянието според бизнеса:

Съществува дисбаланс между предлаганите специалисти от образователните институции и търсените такива от бизнеса. Причините за това състояние са комплексни. На първо място, разминаването между търсенето и предлагането на пазара на труда е в резултат на липсата на планиране на необходимите за икономиката кадри. Няма система за прогнозиране на необходимостта от кадри дори в краткосрочен план. Докато университетите определят план-приема си на база капацитет и налични преподаватели, икономиката ще изпитва „глад” от кадри. Няма дефинирана ясна визия и приоритети за развитието на висшето образование. До момента държавата не е формулирала отчетливо към какъв брой специалисти се стреми във връзка с формулираната в стратегия „Европа 2020” цел 40% от населението на възраст между 30 и 34 години да имат завършено висше образование. За България до 2020 година висшестите трябва да са 36%, като те трябва да притежават специализация, съответстваща на българската икономика. По-големият брой квалифицирани кадри ще доведе до по-голям брой и по-качествени чуждестранни инвестиции в страната. Държавата, в лицето на отговорните институции, съвместно с бизнеса, трябва да изгради система за планиране необходимостта от кадри за икономиката в краткосрочен и дългосрочен план. За преодоляване на проблемите с дисбаланса на търсене и предлагане е необходимо информационно осигуряване и набиране на информация – електронен регистър – за образователния и квалификационния профил на гражданите, регистър на специалистите по отрасли и възрастов състав. Част от този регистър трябва да бъде и ИСОК.

В Европа нараства делът на застаряващото население, а у нас тази тенденция е още по-изявена. Освен застаряването на работната сила, като се вземат предвид и миграционните процеси – напускане на страната от предимно млади висококвалифицирани специалисти, отливът на младите хора от техническите специалности и изборът им на „модерни” такива, за които в последствие не могат да си намерят работа, оголването откъм кадри за цели отрасли на икономиката е неизбежно. От голямо значение за избор на специалност е ранното ориентиране като основен инструмент за повишаване целесъобразността на действията и ефективността на инвестициите в сферата на професионалното образование и обучение. Необходимостта от засилване на политиката по ориентирането в национален мащаб става все по-категорична на фона на острата нужда от квалифицирана работна ръка, негативните демографски тенденции и потребността от ефективно използване на наличните човешки ресурси в страната. Необходимо е да се изгради единна дългосрочна визия за ориентирането като част от политиките в областта на образованието, обучението, заетостта и развитието на човешките ресурси с участието на всички заинтересовани страни. Стимулирането на ученето през целия живот, както и повишаването на квалификацията на работната сила, предаването на опита на по-младите биха довели също до намаляване на проблема.

Друг проблем е липсата на качествена подготовка в средните училища и ВУ. Обучението е с малка практическа насоченост, а запознаването с реална работна среда става или на по-късен етап, или въобще не се случва. Учебното съдържание при теоретичното обучение не е осъвременено. Преподавателите са неща, които вече не са актуални, тъй като и връзката на преподавателите с бизнеса е прекъсната. Съществуващото несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса може да се преодолее чрез участие на бизнеса в изготвянето им и регламентиране на по-гъвкавото им актуализиране. Измерването на ефективността на образователните институции трябва да се насочи спрямо ползите, произведени от тях на изхода. Т.е. индикатор на ефективността на образованието трябва да бъде реализацията на завършилите на пазара на труда. Необходимо е да се създаде система за отчитане реализацията на кадрите, завършващи средно професионално и висше образование.

Не на последно място е и квалификацията на преподавателите. За повишаване нивото на преподаване трябва да се подобрява квалификацията на преподавателите – първоначална и продължаваща, да се насърчава присъствието им във водещи предприятия, свързани с преподаваната от тях специалност, чрез организиране на стажове или специализации. Материалната база в образованието също оказва голямо влияние за подготовката на квалифицирани специалисти. Не може с морално и материално остаряла база да подготвиш специалисти, които да работят с високи технологии. Един от начините за преодоляване на проблема е чрез изграждане на тесни връзки между учебните заведения и водещите фирми в даден отрасъл на основата на стажове, практики и др.

Темата за финансиране на образованието, особена на висшето също стои на дневен ред и оказва влияние върху подготовката на кадрите. Необходимо е създаването на среда, в която да действат пазарните механизми и в същото време студентите да могат да изберат най-подходящото съотношение между качеството и цената. Такава среда би могла да се създаде чрез въвеждане на система за финансиране, която не дискриминира различните форми на собственост. Тук намират място и студентските кредити и публично частното партньорство между учебното заведение и работодателя. Необходимо е създаването на нормативна база, регламентираща публично-частното партньорство. Логично е да се намалят и данъците върху

средствата, които работодателите влагат в обучение. Така ще се постигне заинтересованост у всички участници в процеса да предлагат и изискват по-качествено образование – студентите, защото инвестират ресурс, който ще трябва да връщат, университетите, защото голяма част от приходите им ще зависят от това, дали предложеното от тях отговаря на нуждите на пазара и работодателите, защото от знанията и уменията на завършващите кадри ще зависи просперитета на предприятията им.

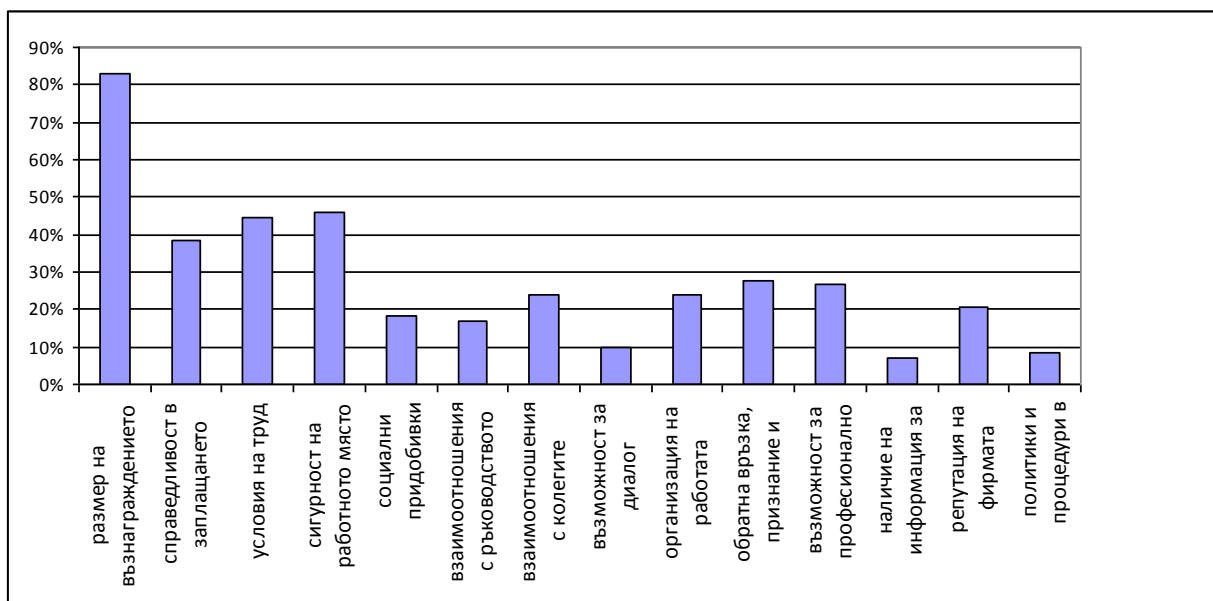
4.3. УДОВЛЕТВОРЕНОСТ, МОТИВАЦИЯ И НАГЛАСИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

Основните фактори, посочени от анкетиранияте, от които в най-голяма степен зависи удовлетвореността на работещите в предприятието са :

1. Размер на възнаграждението – 83% от предприятията са го посочили като фактор, който в най-голяма степен влияе на удовлетвореността на работещите;
2. Сигурност на работното място – посочен от 46%;
3. Условия на труд – 45%;
4. Справедливост в заплащането – 39%;
5. Обратна връзка, признание и справедлива оценка на трудовия принос – 28%;
6. Възможност за професионално развитие – 27%.

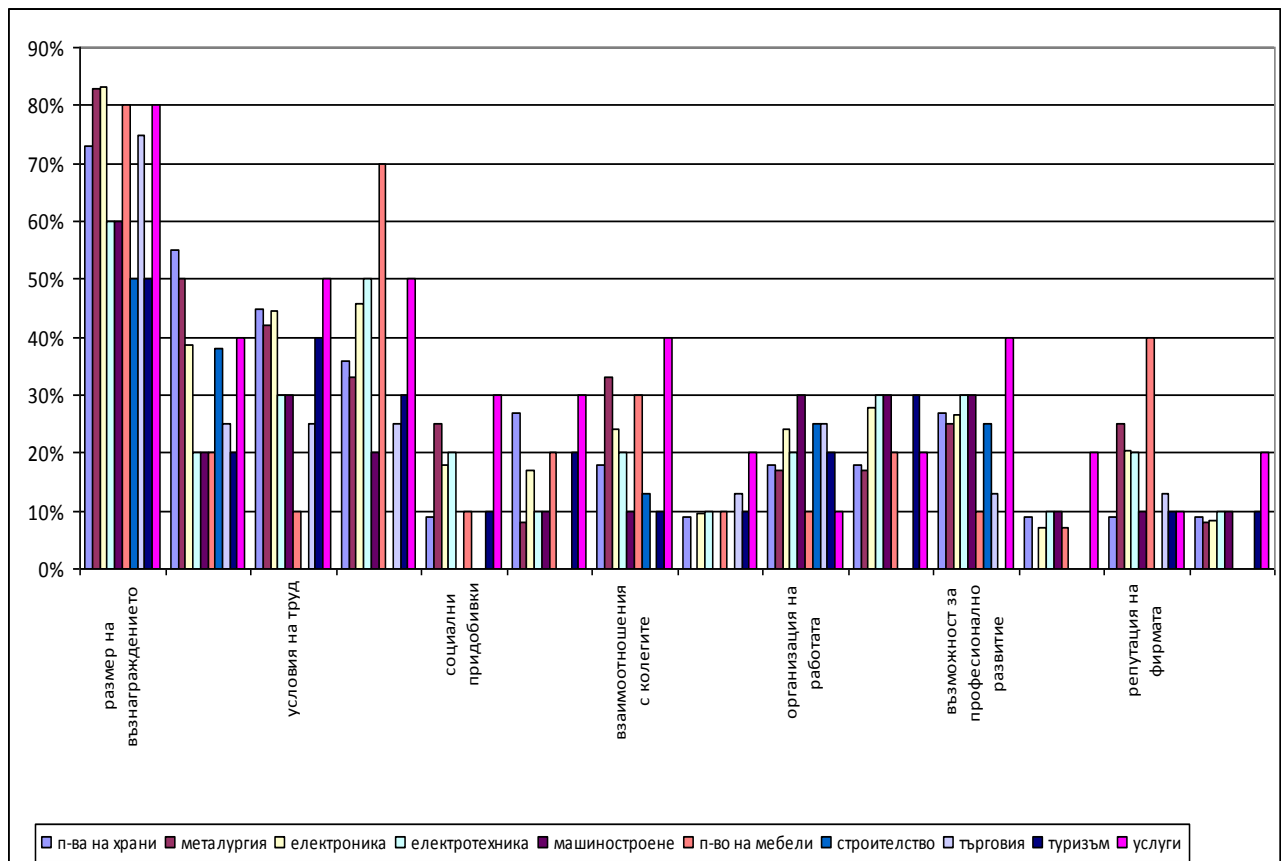
В условията на икономическа криза, предвид нестабилността на икономиката, стремежът на предприятията да оцелеят чрез прилагането на рестриктивни мерки, свързани с намаляване на възнагражденията и съкращаване на персонала, на първите места за удовлетвореност са изведени двата фактора, касаещи възнаграждението и сигурността за работата. Възможността за професионално развитие е едва на шесто място в скалата на удовлетвореността. Анализът показва, че целите и приоритетите на предприятието са фактор, който най-малко влияе на удовлетвореността на персонала.

ФИГУРА 19: ФАКТОРИ ЗА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ НА РАБОТЕЩИТЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА



Резултатите са аналогични и при секторния разрез.

ФИГУРА 20: ФАКТОРИ ЗА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ НА РАБОТЕЩИТЕ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ПО СЕКТОРИ



Разглеждайки въпроса от друг ъгъл, степенувайки удовлетвореността от горните фактори като висока, средна и ниска, можем да направим следните констатации:

На зададения въпрос към анкетираните за персоналната им удовлетвореност, най-голям процент от анкетираните (мениджъри и специалисти ЧР) са посочили, че имат висока степен на удовлетвореност от фактора взаимоотношение с колегите – 48%; 46% - взаимоотношения с ръководството; 43% сигурност на работното място; 42% възможност за диалог; 40% условия на труд; 40% репутация на предприятието. Със средна степен на удовлетвореност на първо място е поставен факторът работна заплата – 48%; справедливост в заплащането – 41%; политики и процедури в управлението на ЧР – 37%. Най-голям процент на ниска степен на удовлетвореност има факторът социални придобивки – 18%.

Относно мотивите, от които в най-голяма степен зависи нагласата на работещите за участие в различни форми на обучение и саморазвитие, резултатите показват:

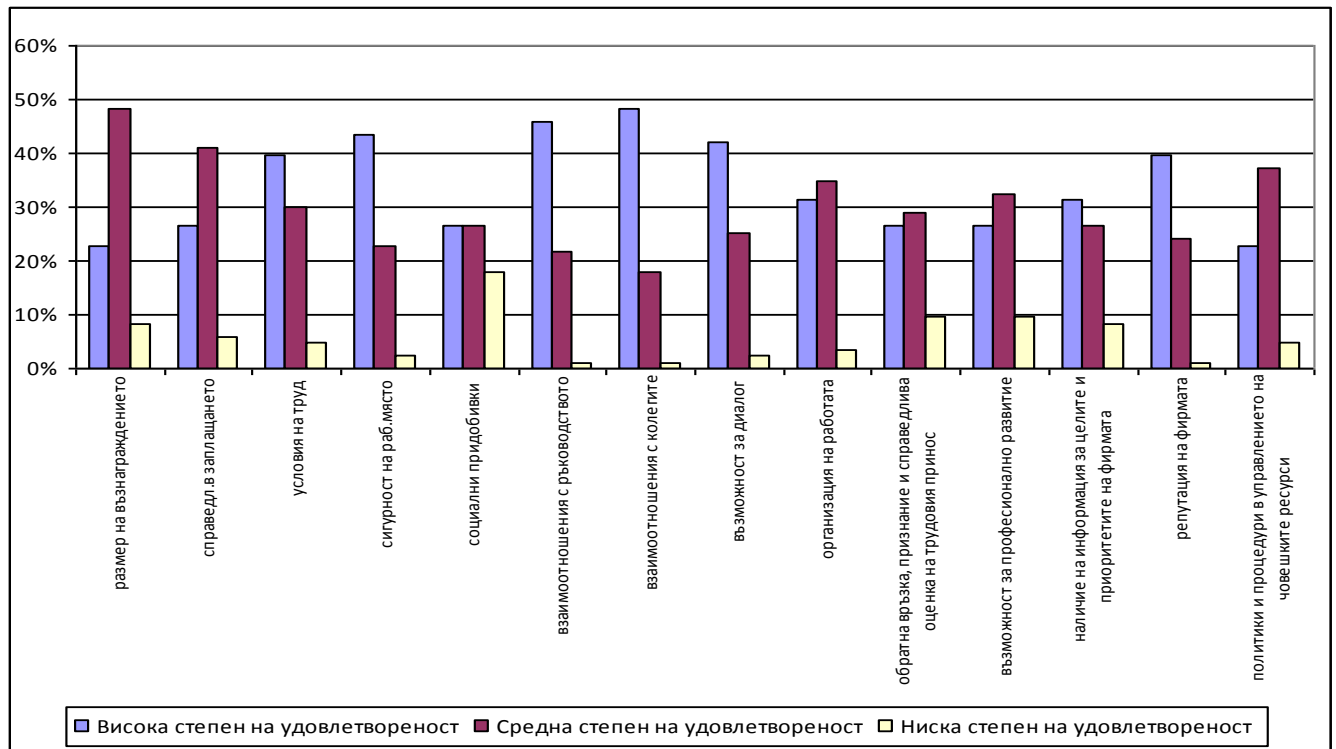
Възможността за повишаване на възнаграждението е най-силният мотив, оказващ влияние върху вземането на решение за обучение и саморазвитие. 70% от анкетираните са дали предпочитанията си на този мотив. На второ място е поставена сигурността на работното място – 39% и на трето място 33% от анкетираните са поставили професионалното израстване и кариера. Мотиви като придобиване на сертификат за по-висока квалификация и придобиване на преносими компетенции са последни по значение.

Тази тенденцията се запазва и при анализа на групите сектори. Във всички сектори се дава приоритет на възможността за повишаване на възнаграждението. (фигура 23)

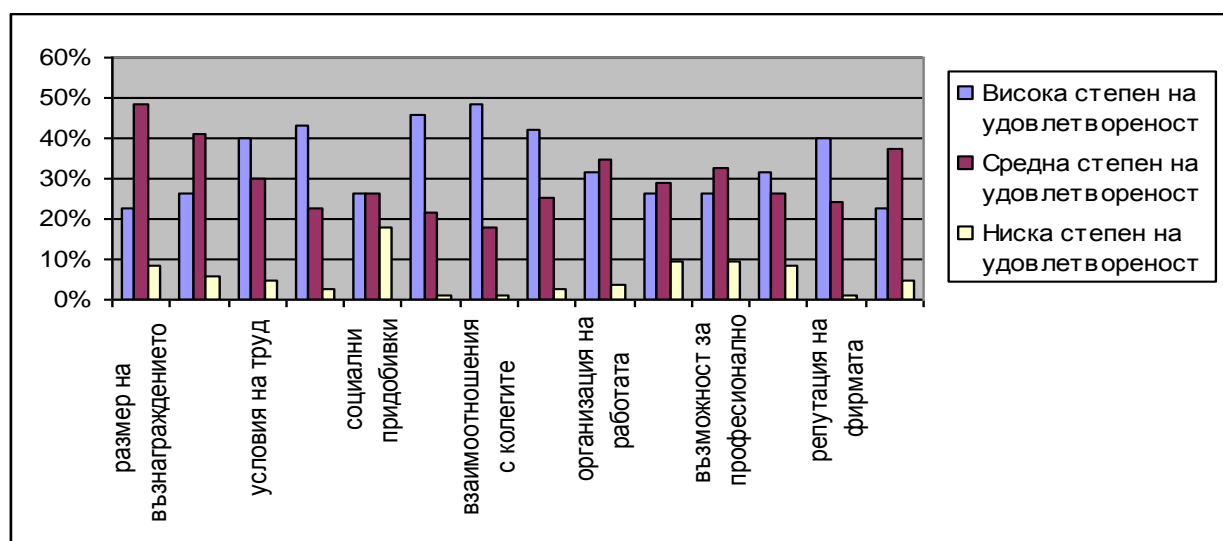
Инвестирането в човешкия капитал е най-сигурната гаранция за технологичното развитие и просперитета на едно предприятие (фигура 24). Прави впечатление, че при отговорите на

въпросите за склонността на предприятията да инвестират в персонала си, повече от половината анкетираните са отговорили, че работодателят трябва да инвестира системно в обучението на човешкия капитал, с който разполага – 50% от анкетираните; работодателят трябва да инвестира в обучение и развитие, когато извършва промени в организацията и в технологията на производството – 47% и работодателят трябва да инвестира в обучение и развитие на ЧР при промени във външната среда и в бизнес стратегията на предприятието – 35%.

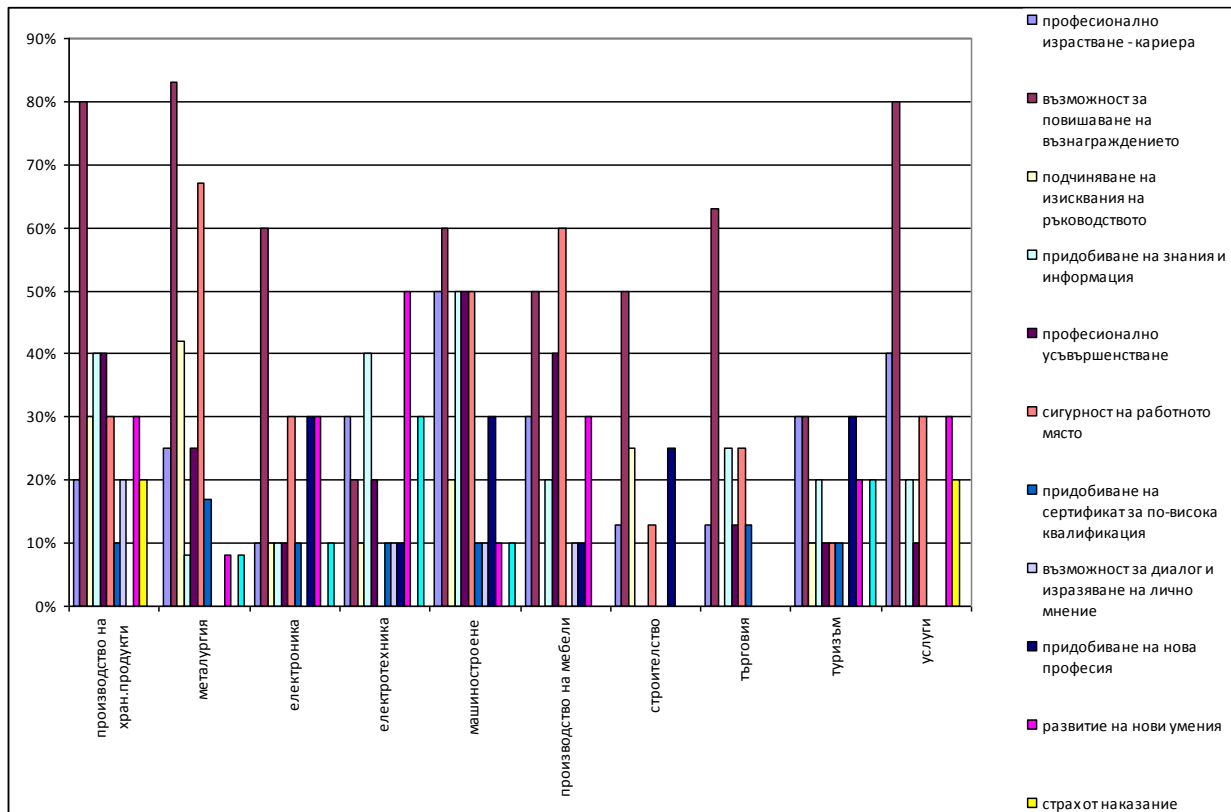
ФИГУРА 21: Персонална удовлетвореност на анкетираните



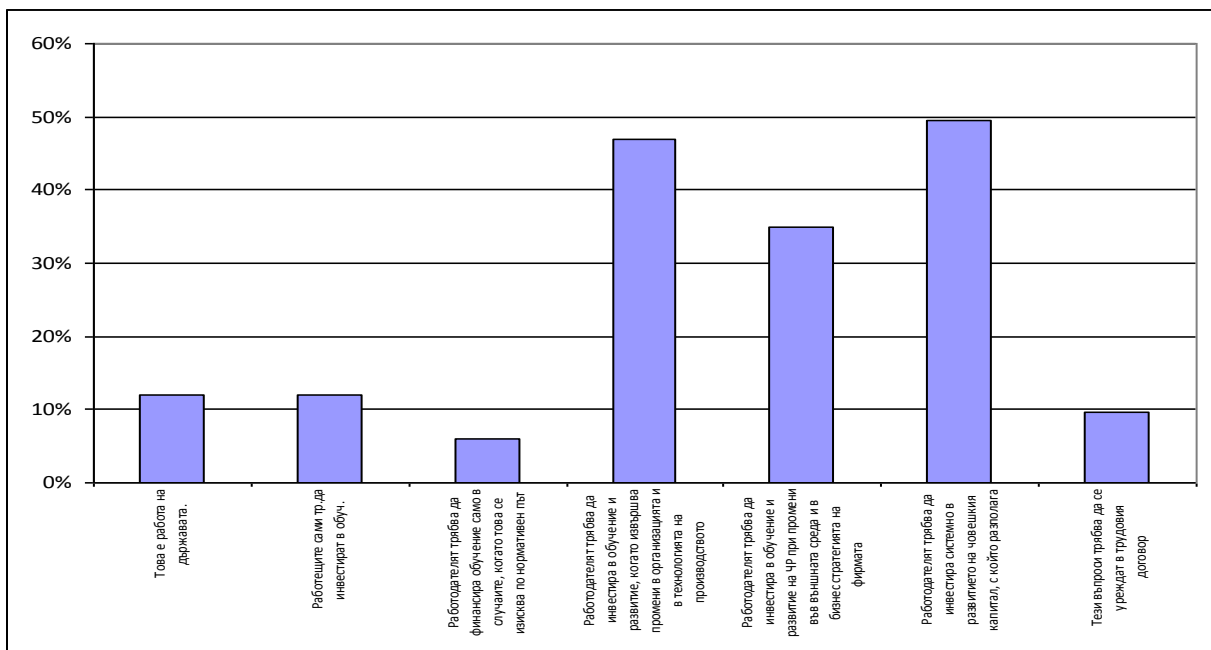
ФИГУРА 22: Мотиви, определящи нагласата на работещите за участие в обучение



ФИГУРА 23: Мотиви, определящи нагласата на работещите за участие в обучение по сектори

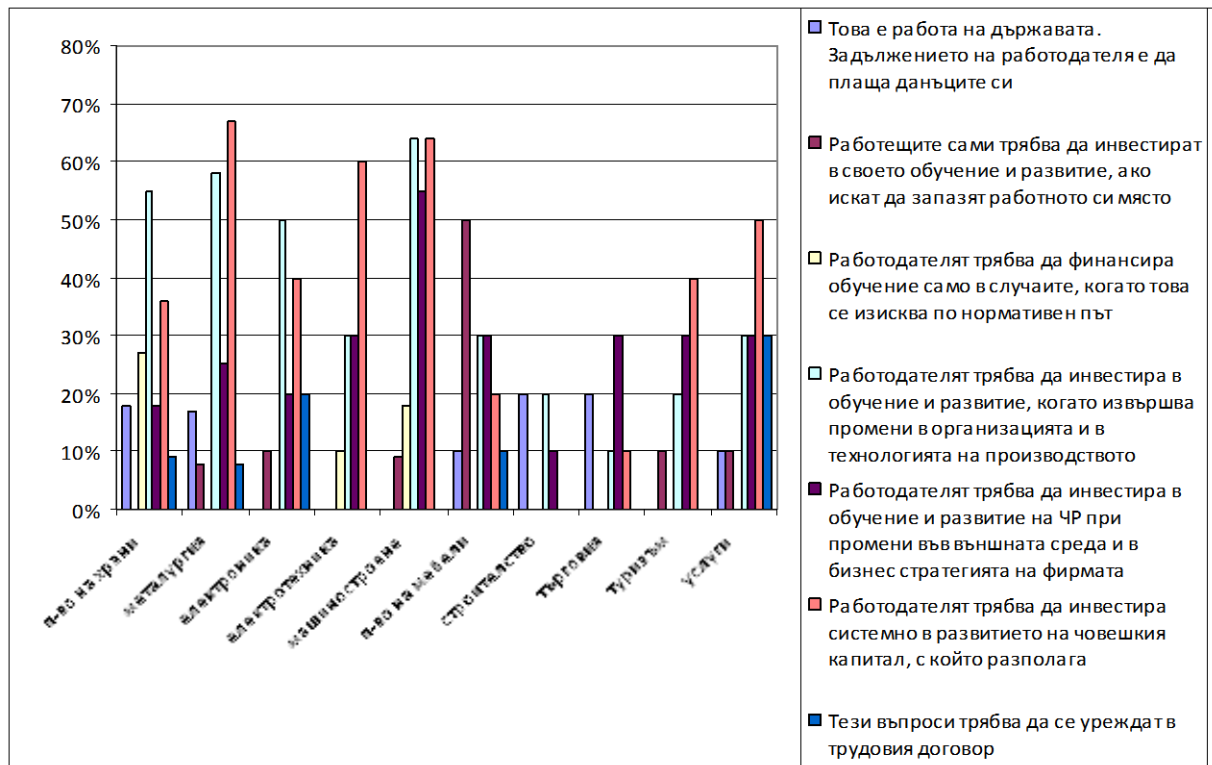


ФИГУРА 24: Инвестиции в обучение от работодателите



Нагласите на работодателите са за инвестиции в обучението на персонала. Друг е въпросът дали в момент на криза това е приоритет на предприятията.

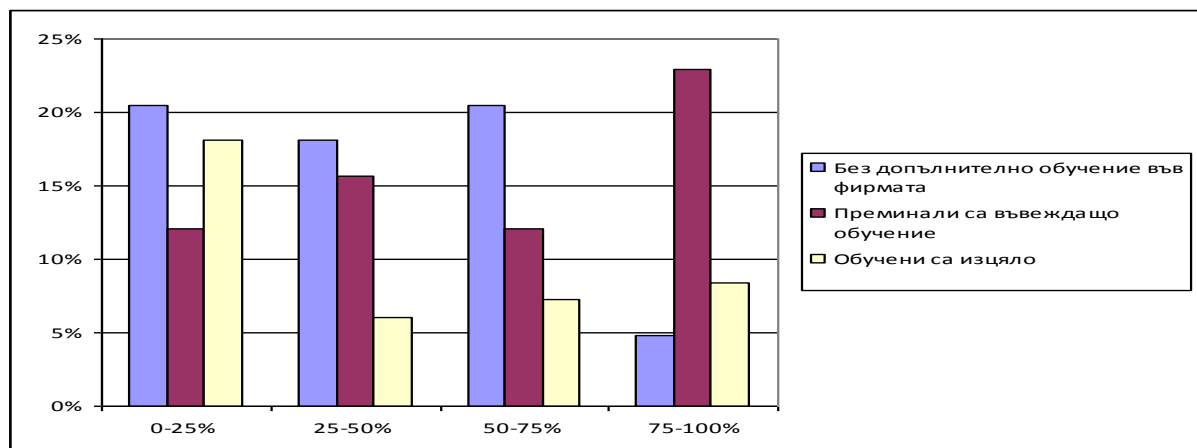
ФИГУРА 25: ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ ПО СЕКТОРИ



В някои от секторите се наблюдават малки различия по въпроса за инвестирането в човешкия капитал. В сектор производство на мебели 50% от анкетираните са заявили, че работещите сами трябва да инвестират в своето обучение, ако искат да запазят работното си място; в секторите строителство и търговия 20% са отговорили, че това е работа на държавата. В секторите металургия, електроника, електротехника, машиностроене най-голям процент от предприятията инвестират в обучение на персонала. Естеството на тези сектори определя този резултат - изграждането на един квалифициран работник или специалист е продължителен процес, свързан с разхода на много труд и средства.

Ключов за всяко предприятие е проблемът с квалификацията на персонала и необходимостта от допълнително обучение при започване на работа. Най-голям е процентът на служителите, преминали въвеждащо обучение при постъпване на работа – 23% от предприятията са посочили, че над 75% от служителите им са започнали работа след въвеждащо обучение.

ФИГУРА 26: ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА

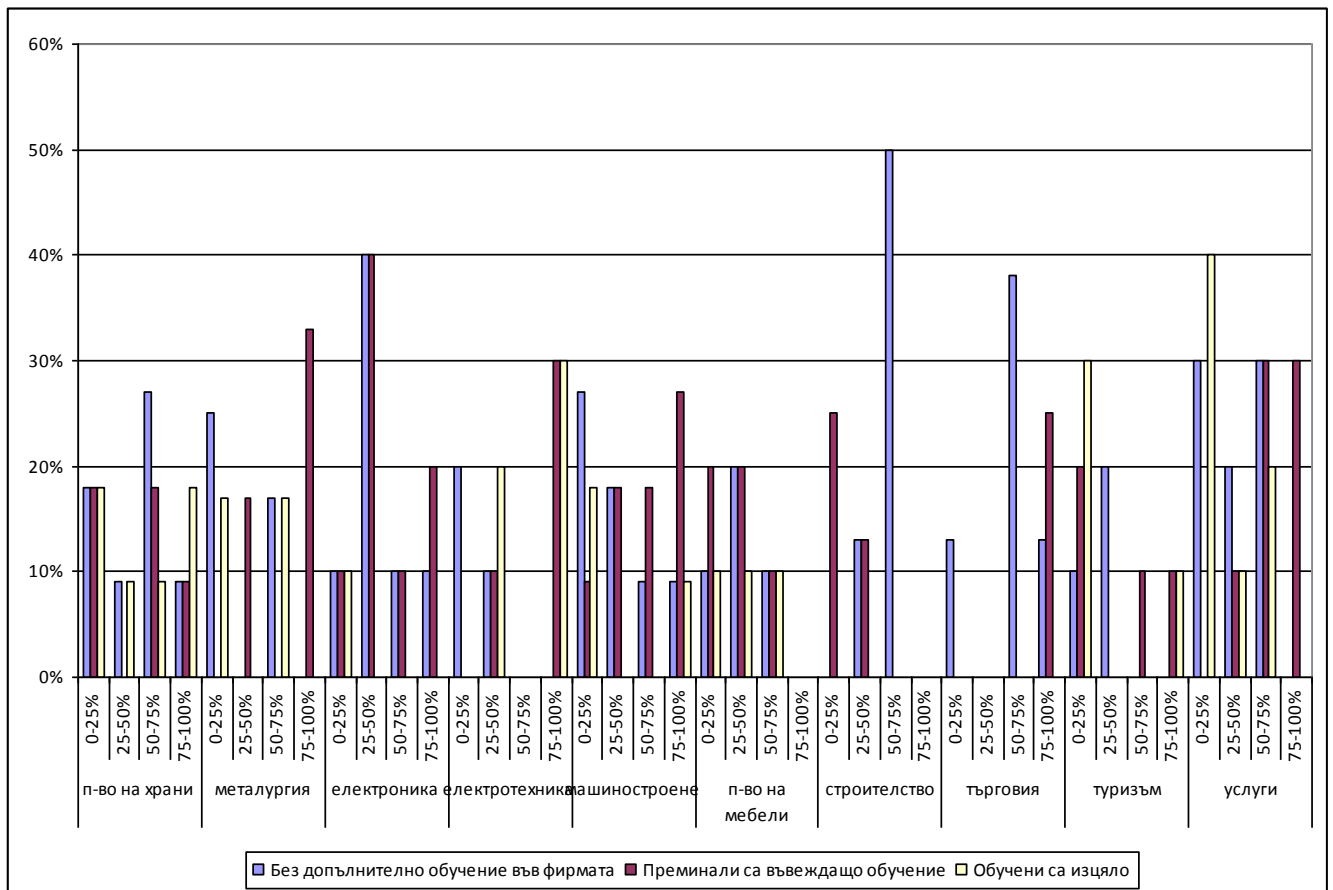


При някои от секторите се наблюдават малки разлики. В сектор електротехника 30% от предприятията са отговорили, че над 75% от персонала преминава въвеждащо или обучение изцяло. Най-добре са подготвени кадрите от секторите строителство и търговия.

В секторите, свързани с производство голям процент от новопостъпилите работници и служители преминават въвеждащо обучение, а част от тях се обучават изцяло. (фигура 27)

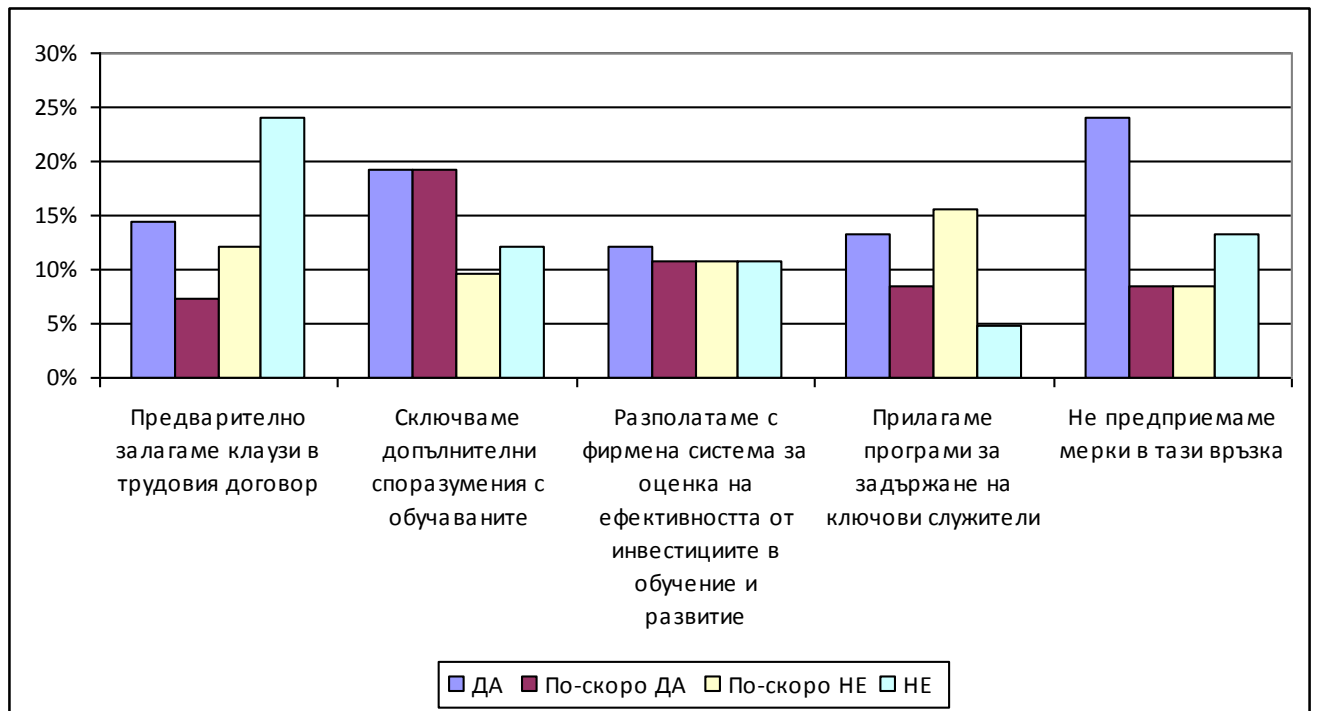
Както се разбра от графиките, работодателите инвестират в човешкия капитал – едни повече, други по-малко, по-често или по-рядко, при нормативни промени или при промяна на технологиите и външните условия. При обучение на персонала винаги съществува риск за вложената инвестиция. Най-често прилаганата мярка за ограничаване рисковете при инвестиции в обучение е сключване на допълнителни споразумения с обучаваните. Тази мярка прилагат 38% от предприятията. На второ място като предпазна мярка предприятията са поставили предварителното залагане на клаузи в трудовия договор и използването на фирмена система за оценка на ефективността на инвестицията. Около 32% от анкетираните не предприемат никакви мерки в тази насока. (фигура 28)

ФИГУРА 27: ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПОСТЪПВАНЕ НА РАБОТА

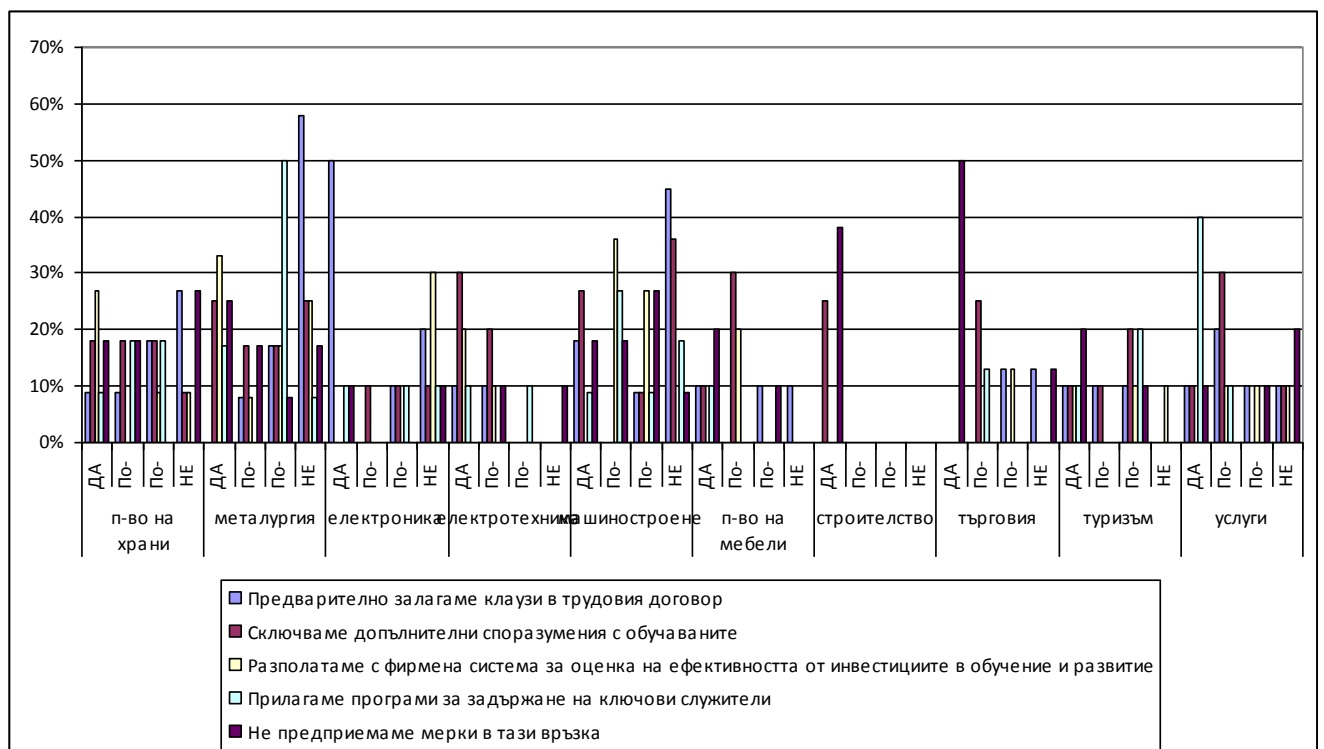


В сектор електроника 50% от предприятията залагат на предварителна клауза в трудовия договор; в сектор услуги 50% от предприятията прилагат програми за задържане на ключовите служители. И при секторите голяма част от предприятията не предприемат никакви мерки за защита на инвестициите си вложени в обучение на персонала.

ФИГУРА 28: ОГРАНИЧАВАНЕ НА РИСКОВЕТЕ ПРИ ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ



ФИГУРА 29: ОГРАНИЧАВАНЕ НА РИСКОВЕТЕ ПРИ ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ – ПО СЕКТОРИ



Как предприятията определят потребностите от обучение на персонала? Разполагат ли с надеждна система за оценка на тези потребности? С въпроса „Как определяте потребностите от обучение във Вашата фирма?” беше потърсен отговор на тези въпроси. А резултатите са следните.

61% от анкетиранияте са отговорили, че определят потребностите от обучение чрез атестиране на персонала; 59% залагат на анализа на резултатите от работата и 56% определят потребностите по предложение на преките ръководители.

Анализът по сектори показва, че тенденцията се запазва с малки изключения. В сектор металургия 64% от предприятията извършват анализ на тенденциите и приоритетите и прогнозирают потребностите от нови умения, 53% прилагат фирмена система за определяне потребностите от обучение. В сектор туризъм 40% от предприятията прилагат система за оценка на компетенциите.

След като се определят потребностите от обучение се пристъпва към организирането и осъществяването на самото обучение. В реализирането на този процес е възможно да се срещнат редица трудности. На какви трудности са се натъкнали работодателите в обучението на персонала?

Анализът показва, че най-голямото препятствие е липсата на мотивация в обучаваните. На този проблем са се натъкнали около 40% от предприятията. На второ място като проблем са поставени високите цени на обучителните услуги и проблемите, свързани с организацията. На последно място е посочено като трудност нежеланието на собственика да инвестира в обучение.

ФИГУРА 30: ОПРЕДЕЛЯНЕ ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

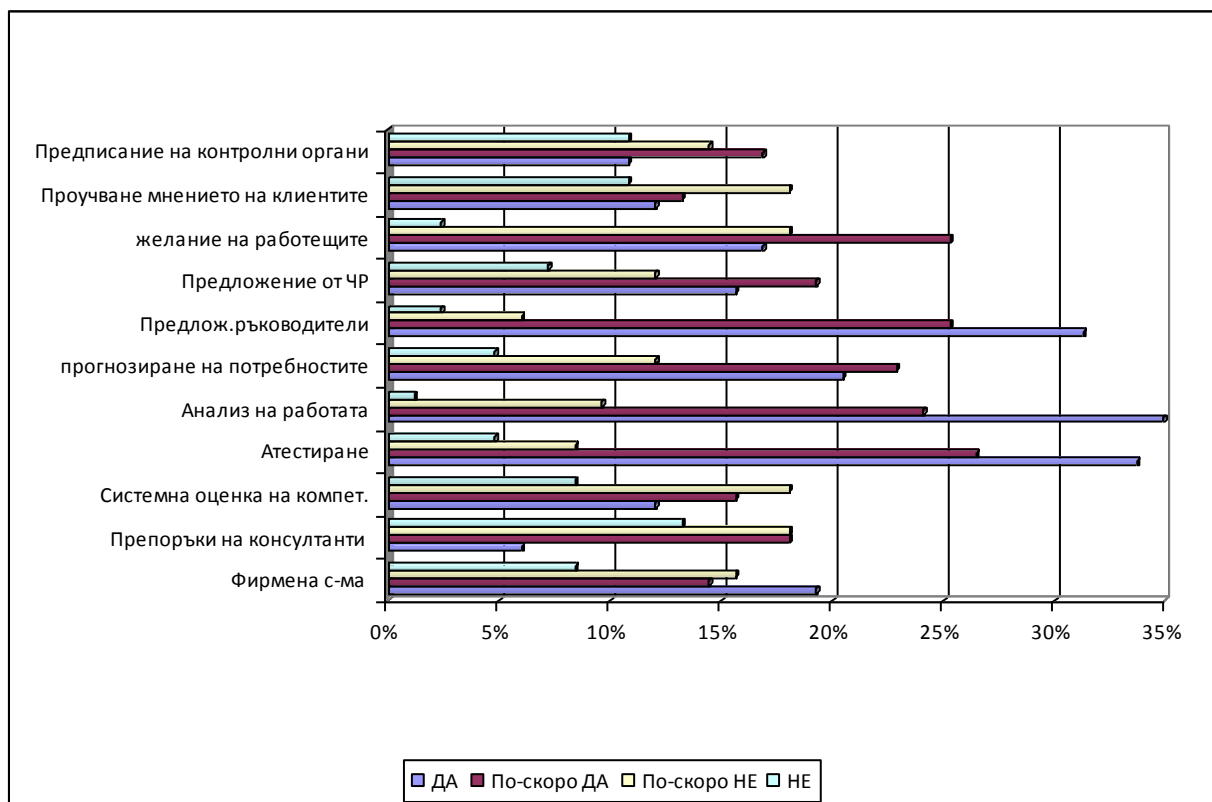


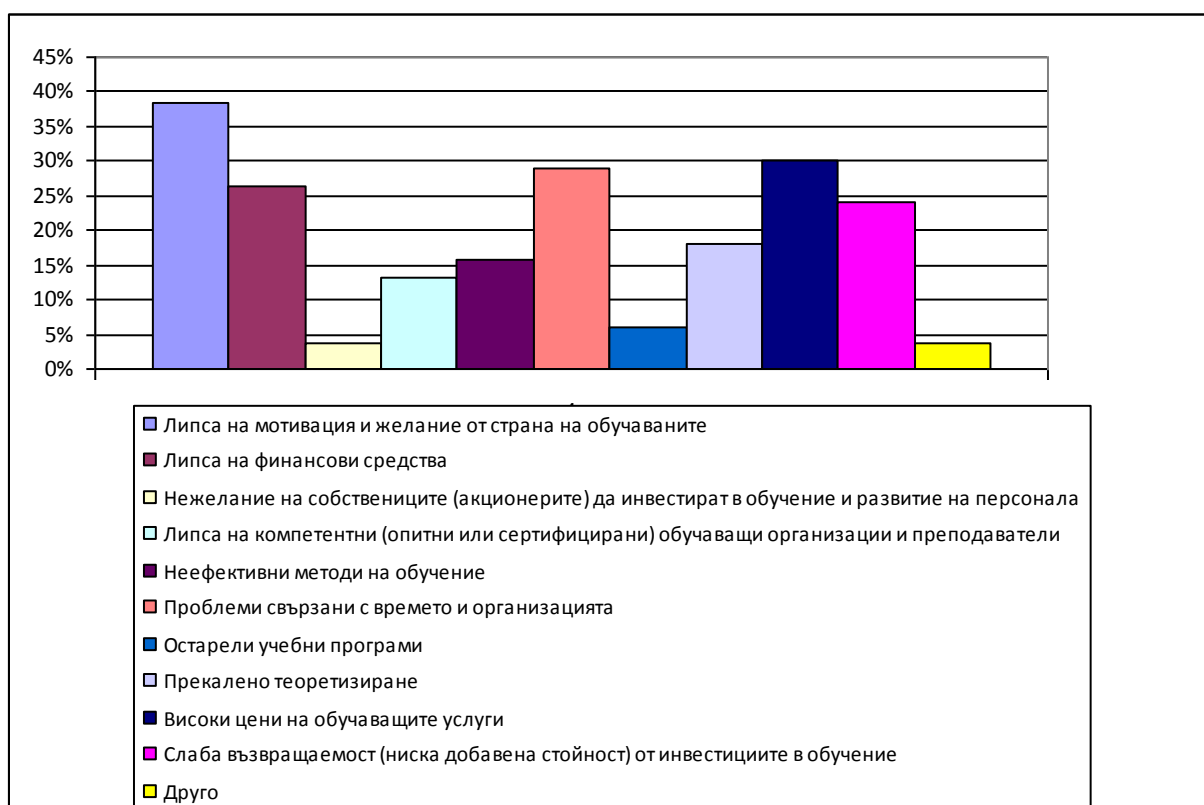
ТАБЛИЦА 10: ТРУДНОСТИ, НА КОИТО СЕ НАТЪКВАТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ В ОБУЧЕНИЕТО НА ПЕРСОНАЛА

	Трудности в обучение на персонала	%
1	Липса на мотивация на обучаваните	38,55%
2	Липса на финансови средства	26,51%
3	Нежелание на собствениците/акционерите/ да инвестират в обучение и развитие на персонала	3,61%

4	Липса на компетентни (опитни или сертифицирани) обучаващи организации и преподаватели	13,25%
5	Неефективни методи на обучение	15,66%
6	Проблеми свързани с времето и организацията	28,92%
7	Остарели учебни програми	6,02%
8	Прекалено теоретизиране	18,07%
9	Високи цени на обучаващите услуги	30,12%
10	Слаба възвращаемост (ниска добавена стойност) от инвестициите в обучение	24,10%
11	Друго	3,61%

Анализирането на проблема по сектори показва леки отклонения от общата тенденция. Секторите металургия, електроника, производство на мебели, туризъм и услуги извеждат на предно място проблема с липсата на финансови средства. За сектор електротехника на първо място е прекаленото теоретизиране на обучението и неефективните методи на обучение. Значителен процент от предприятията от сектори електроника и електротехника са маркирали проблема със слабата възвращаемост/ниска добавена стойност/ от инвестициите в обучение.

ФИГУРА 31: ТРУДНОСТИ В ОБУЧЕНИЕТО НА ПЕРСОНАЛА

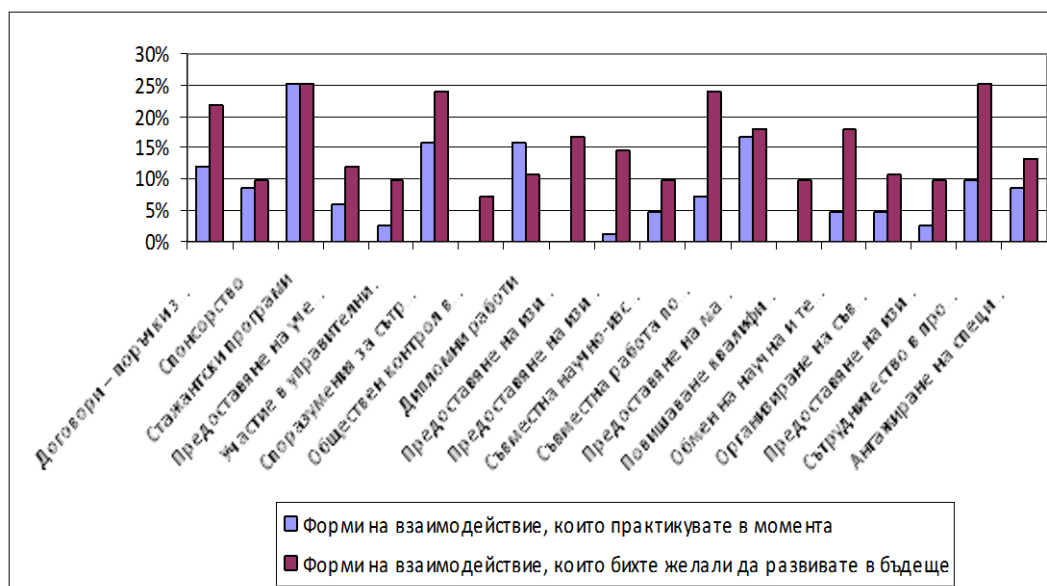


Голямо предизвикателство пред бизнеса и заетите лица е модернизацията на производството, въвеждането на нови технологии, подмяната на старите, остарели машини с нови високоефективни. Новите технологии и оборудване изискват придобиване на нови знания и умения от работниците и служителите. Този процес на обновяване на компетенциите и придобиване на нови не може да бъде осъществен без участието на образователните институции – професионални училища, ЦПО, ВУ. Процесът е сложен и продължителен и за постигането на крайната цел е наложително тясно сътрудничество между бизнеса и образователната система. Необходимо е развитието на съществуващите и въвеждането на нови форми на взаимодействие между бизнеса и обучаващите институции.

ТАБЛИЦА 11: Форми на взаимодействие с професионални училища, ЦПО и ВУ – настоящи и бъдещи

Наименование на формите на взаимодействие	Форми на взаимодействие, които практикуват в момента %	Форми на взаимодействие, които бихте желали да развivate в бъдеще %
Договори – поръчки за обучение	12,05%	21,69%
Спонсорство	8,43%	9,64%
Стажантски програми	25,30%	25,30%
Предоставяне на ученически и студентски стипендии	6,02%	12,05%
Участие в управителни и академични органи	2,41%	9,64%
Споразумения за сътрудничество	15,66%	24,10%
Обществен контрол върху качеството на учебния процес	0,00%	7,23%
Дипломни работи	15,66%	10,84%
Предоставяне на изисквания към съдържанието на учебните планове и програми	0,00%	16,87%
Предоставяне на изисквания към методите и формите на обучение	1,20%	14,46%
Съвместна научно-изследователска дейност	4,82%	9,64%
Съвместна работа по проекти с външно финансиране	7,23%	24,10%
Предоставяне на материална база за обучение на учениците и студентите	16,87%	18,07%
Повишаване квалификацията на учителите и преподавателите	0,00%	9,64%
Обмен на научна и техническа информация	4,82%	18,07%
Организиране на съвместни конференции и семинари	4,82%	10,84%
Предоставяне на изисквания към план приема и разкриване на нови специалности	2,41%	9,64%
Сътрудничество в професионалното ориентиране (кариерни центрове, дни на кариерата, политика на отворени врати, фирмени презентации и пр.)	9,64%	25,30%
Ангажиране на специалисти от компанията с преподавателска дейност, майсторски класове и др.	8,43%	13,25%

ФИГУРА 32: Форми на взаимодействие с ПУ, ЦПО, ВУ

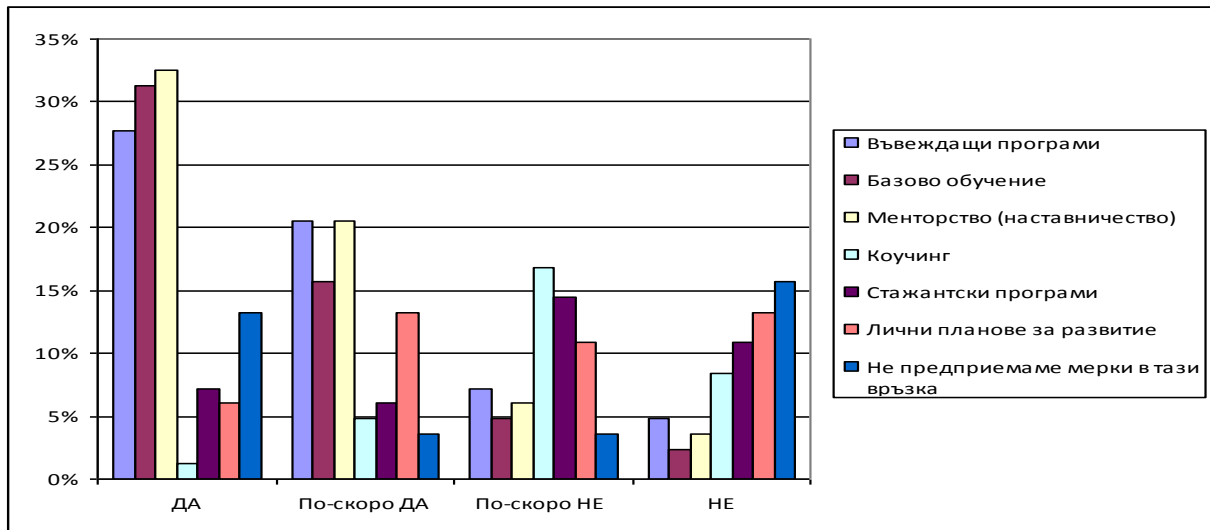


И в момента предприятията си взаимодействат с образователната система, като най-голям дял имат стажантските програми – 25% от тях са посочили тази форма на взаимодействие. На второ място е предоставянето на материално-техническа база за обучение – 17%, 16% сключване на договори за сътрудничество и за изготвяне на дипломни работи.

За бъдещо сътрудничество приоритет е даден на стажантските програми и сътрудничество в професионалното ориентиране – 25%. 24% от работодателите имат готовност за сътрудничество чрез участие със стажантски програми и проекти с външно финансиране. 22% от работодателите имат готовност за сключване на договори за обучение.

Въвеждането на новопостъпилите работници предприятията осъществяват чрез наставничество, базово обучение, въвеждащи програми. Около 18% от тях не предприемат мерки в тази посока. Много малък дял от предприятията прилагат лични планове за развитие и стажантски програми.

ФИГУРА 33: Методи за въвеждане на новопостъпилите работници и служители в работата

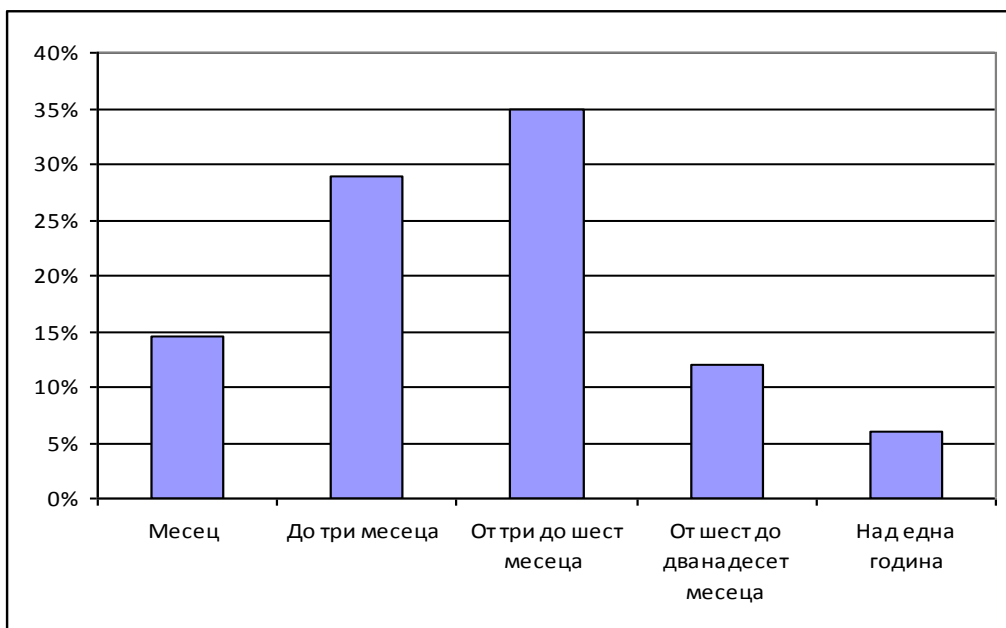


Най-използваните от предприятията форми за въвеждане на новопостъпилите работници и служителите в работата са наставничеството, базовото обучение и въвеждащите програми. Това са методи, които бизнесът използва за по-бързото адаптиране и навлизане в същината на работата от новите кадри.

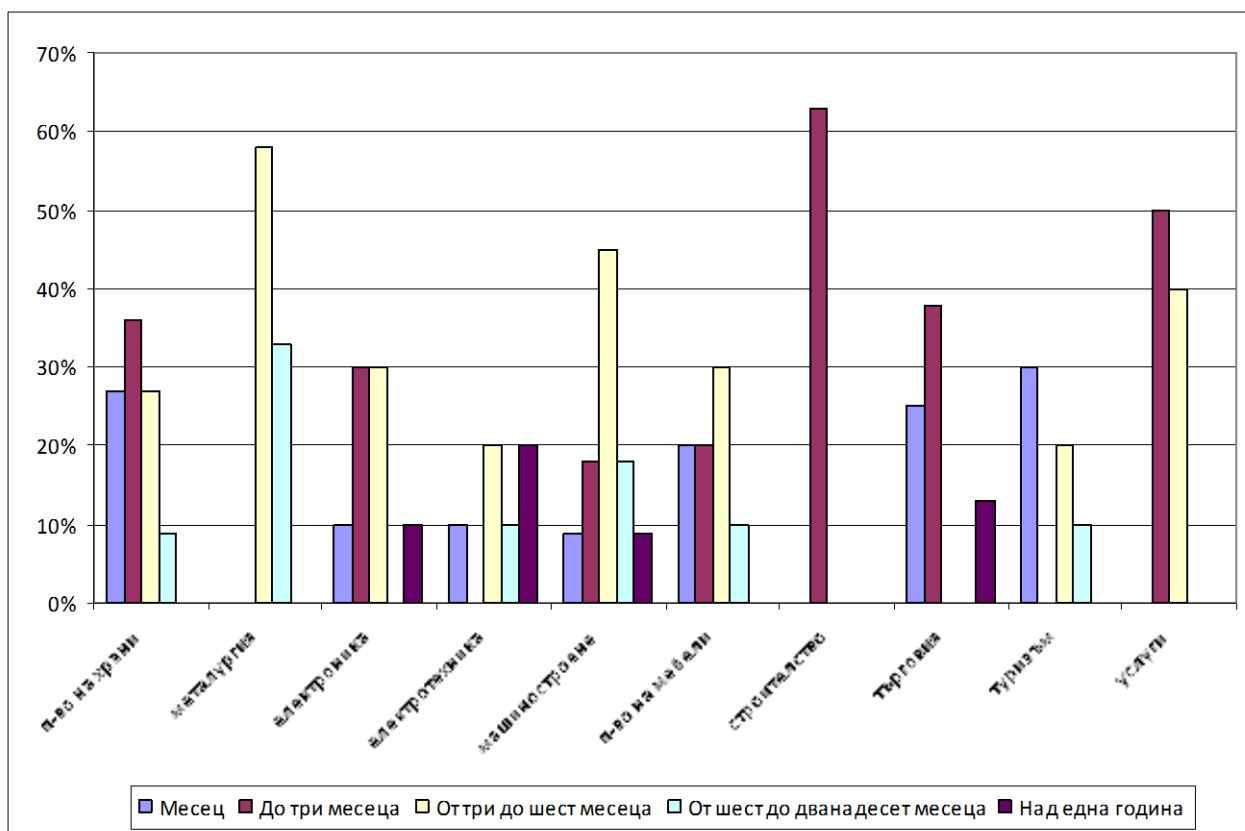
За 35% от анкетираните адаптацията на новите работници и служители е за период от три до шест месеца, за 29% адаптацията продължава до три месеца. В 6% от предприятията този период е над една година.

Разглеждайки ситуацията по сектори най-дълга е адаптацията на новопостъпилите работници и служители в секторите металургия, електроника, електротехника и машиностроене. Имайки предвид динамиката в развитието на тези сектори, технологичното обновление, подмяната на голяма част от остарялото и амортизирано оборудване с нови машини и технологични линии, то резултатът от отговорите по този въпрос от анкетата е напълно логичен.

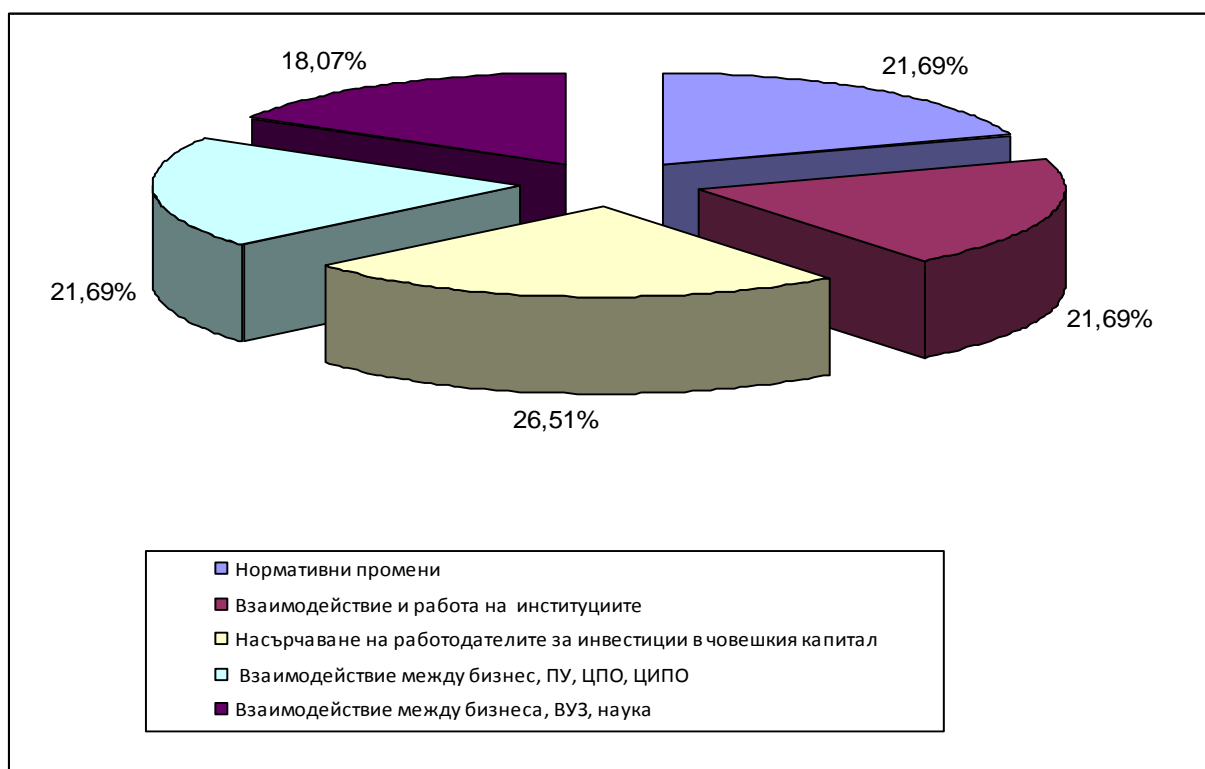
ФИГУРА 34: ПЕРИОД НА АДАПТАЦИЯ НА НОВОПОСТЪПИЛИТЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ



ФИГУРА 35: ПЕРИОД НА АДАПТАЦИЯ НА НОВОПОСТЪПИЛИТЕ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ – ПО СЕКТОРИ



ФИГУРА 36: ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА МЕРКИ ЗА РАЗВИТИЕТО НА КАПАЦИТЕТА НА РАБОТНАТА СИЛА



На последния въпрос от анкетната карта за предложения за мерки, свързани с развитието, капацитета и ефективността на работната сила 27% от работодателите са отговорили, че е необходимо насърчаване на работодателите да инвестират в човешкия капитал. 22% смятат, че е необходимо взаимодействие и работа на институциите за реализиране на мерки и програми за насърчаване на заетостта и развитието на уменията; взаимодействие между бизнеса и професионалните училища, ЦПО, центровете за професионално ориентиране.

Преобладаващата част от предприятията отчитат, че факторът, от който в най-голяма степен зависи удовлетвореността на работещите в предприятието е размерът на възнаграждението. На второ и трето място се нареждат факторите сигурност на работното място и условия на труд, а четвърти по значение е факторът справедливост в заплащането. Възможността за професионално развитие, репутацията на предприятието и информация за целите и приоритетите на предприятието са в края на класацията. Явно съществува проблем с мотивацията на персонала за професионално развитие. Липсва и разбирането, че размерът на възнаграждението и сигурността на работното място зависят от нагласата за повишаване на компетенциите, последващо професионално развитие и от там промяна в заплащането. От друга страна, и работодателите не осъзнават, че е необходимо да инвестират в репутацията си като работодатели и да създават интерес за реализация на младите хора в индустрията.

Извършените през последните години промени в техниката и технологиите, обновлението на производството, въвеждането в експлоатация на съоръжения от ново поколение, водят до промени в характера на труда и спецификата на изпълняваните дейности и пораждат нови, по-високи изисквания към квалификацията на персонала. Рутинните действия и манипулации се заменят с електроника, увеличават се изискванията за компютърни умения не само на ръководния персонал, повишава се нуждата от владеене на чужди езици и др. Всичко това налага работещите в предприятията да поддържат и повишават квалификацията си, чрез

участие в различни форми на обучение и саморазвитие. Придобиването на специфични познания, формирането и развитието на умения и компетенции, тяхното поддържане, разширяване и надграждане изискват от работодателите дългосрочно целево инвестиране в развитието на човешкия капитал. Половината от анкетираните фирми са заявили, че е справедливо инвестирането в обучението и развитието на човешкия капитал да се извършва системно от работодателя; при извършването на промени в организацията и технологията на производството; при промени във външната среда и стратегията на предприятието. Разбирането за необходимостта от инвестиции е налице. Друг е въпроса колко от предприятията действително инвестират в обучение на персонала и какви средства.

70% от предприятията са декларирали, че работниците и служителите имат мотивация за участие в различни форми на обучение и саморазвитие, макар и основният мотив да е възможността за повишаване на възнаграждението, следван от запазване на работните им места и повишаване на квалификацията и свързаното с това кариерно развитие. Тук може да се отчете решаващата роля на въвеждането на мерки както на национално, така и на регионално и фирмено равнище, за развитие на различните форми на формално и неформално обучение за преодоляване на сериозното ни изоставане в „учене през целия живот”.

Осигуряването на човешки ресурси е от стратегическо значение за всяко предприятие. Този ресурс трябва да притежава необходимото качество в зависимост от идентифицираните нужди, а трябва да е и в количество, което да задоволи съответните нужди. Възможностите за намиране на квалифицирани кадри на трудовия пазар са все по-ограничени. Наличието на специалисти на пазара на труда в голяма степен зависи от качеството на професионалното и висше образование. Кадрите, завършващи средно и висше образование не са достатъчно подготвени, особено практически. За преодоляване на този проблем работодателите прибягват до прилагането на различни форми на обучение на новопостъпилите работници и служители. Голяма част от тях преминават въвеждащи обучения, а в някои производства се налага и цялостно обучение. Формите, които използват предприятията за въвеждане в работата на новопостъпилите работници са различни. Най-често използваните форми са наставничество, базово обучение, въвеждащи програми. Продължителността на адаптация на новопостъпилите е в зависимост от вида на предприятието и предмета му на дейност. Адаптацията за различните предприятия варира от месец до над една година. За по-големия период на адаптация причината може да бъде в спецификата на дейността на предприятието /напр. в металургичното производство периодът на адаптация ще е по-голям, в сравнение с търговията/, или в липсата на достатъчно знания и умения на работника.

Професионалният трудов пазар е силно ограничен и се свива с всяка измината година. Негативните тенденции в образованието водят до изоставането му от развитието на икономиката с години. За да преодолее тези негативи, бизнесът прибягва до различни форми на взаимодействие и сътрудничество с професионални училища, центрове за професионално обучение и ВУ. Една от най-използваните и наложила се форма на взаимодействие са стажантските програми. Те спомагат за прилагане на теоретичните знания в реална работна среда, целенасочено създаване на квалифицирана работна ръка, способна бързо да се адаптира към условията в производството. Със стажантските програми се осъществява прехода от училище и ВУ към трудовия пазар. Стажовете освен места за специализация се оформят и като възможност за последващо назначаване на работа. За повишаване на практическата професионална подготовка в професионалните училища и ВУ е необходимо нормативно регламентиране на стажантските програми и специализациите и свързаните с тях финансови

отношения между представителите на образователните институции от една страна и бизнеса от друга. С различни форми на взаимодействие между двете страни може да се направят стъпки за преодоляване на дисбаланса между търсене и предлагане на трудовия пазар, чрез координиране и съгласуване на специалностите и броя на обучаваните съобразно нуждите на предприятията, подобряване на теоретичната и практическата подготовка, участие в създаването на учебни планове и програми, заявка за дипломни работи, предоставяне на материално техническа база, съвместна научно-изследователска дейност. Формите на взаимодействие между образование и бизнес могат да бъдат най-различни, в зависимост от предприятието, естеството на производство, стратегията, визията на ръководството за бъдещото развитие на предприятието, политиките и предприетата стратегия за развитието на човешките ресурси. Не на последно място като стъпка в правилната посока можем да поставим и участието в процеса на преподаване на специалисти от средите на бизнеса. За осъществяване на това взаимодействие са необходими конкретни стъпки и от двете страни, демонстриране на заинтересованост и отговорност.

Преобладаващата част от вътрешнофирменото обучение е свързано с оценка на трудовото представяне или т.нар. атестиране. Голяма част от предприятията определят потребностите от обучение на база резултати от работата или по предложение на прекия ръководител. В повечето фирми липсват фирмени системи за определяне на потребностите от обучение и системи за оценка на компетенциите. С въвеждането на компетентностен подход в управлението и работещи компетентностни модели ще може да се прецизират дефицитите в компетенциите на персонала и да се инвестират средства в точните обучения. Основният извод от отговорите на този въпрос е, че предприятията не разполагат с ефективна система за оценка на компетенциите на работната сила. Със създаването на ИСОК и компетентностни модели предприятията ще могат точно да идентифицират нуждите от обучение и развитие на персонала, да осъществяват точен анализ на дефицитите между способностите на отделния работник и изискванията на съответната позиция и успешно да планират обучения.

В контекста на всичко казано дотук се налага изводът че е необходимо да се предприемат мерки, свързани с развитието на капацитета и ефективността на работната сила. Според анкетираните на първо място е насърчаването на работодателите за инвестиции в човешкия капитал. За да се въвлече бизнеса в процеса на допълнително финансиране на образованието и обучението са необходими нормативно регламентирани данъчни и други финансови стимули. Равен дял анкетираните са дали приоритет на взаимодействие и работа на институциите, прилагането на мерки и програми за насърчаване на заетостта и развитието на уменията, както и взаимодействието на бизнеса с всички институции, отговорни за образованието. Необходим е диалог за постигане на резултати, които да задоволят изискванията на всички участници в процеса.

ПРИЛОЖЕНИЕ: ФОРМУЛЯР АНКЕТА

ОБЩИ ДАННИ ЗА РЕСПОНДЕНТА

Вашето име и фамилия

.....

Длъжност

.....

Наименование на предприятието

.....

Адрес на предприятието

.....

Тел. E-mail

Икономически сектор (отрасъл)..... Дейност по КИД

Чуждестранно участие: над 50% под 50% няма

Брой наети по трудов договор лица (към месец декември 2010 г.)

Общ брой длъжностни наименования (брой различни длъжности)

ОБРАЗОВАТЕЛНО, КВАЛИФИКАЦИОННО НИВО, УМЕНИЯ И ОПИТ

1. Моля посочете, какъв процент от длъжностите във Вашето предприятие изискват от заемащите ги съответната степен на образование?

%	Доктор	Магистър	Бакалавър	Средно специално	Средно	Основно
До 5%						
6 - 10%						
11 - 20%						
21 – 30%						
31 – 40%						
41 – 50%						
51 – 60%						
60 – 70%						
Над 70%						

2. Моля посочете, какъв процент от работниците и служителите във Вашето предприятие отговарят на изискванията за квалификация, предявени в длъжностните характеристики?

%	Нямат изискваното ниво на квалификация	Имат изискваното ниво на квалификация	Притежават по-високо ниво на квалификация от изискваната
До 5%			
6 - 10%			
11 - 20%			
21 – 30%			
31 – 40%			
41 – 50%			
51 – 60%			
60 – 70%			
Над 70%			

3. Моля посочете, какъв процент от работниците и служителите във Вашето предприятие отговарят на изискванията за професионален опит, предявени в длъжностните характеристики?

%	Нямат изисквания професионален опит	Отговарят на изисквания професионален опит	Притежават по-висок от изисквания професионален опит
До 5%			
6 - 10%			
11 - 20%			
21 – 30%			
31 – 40%			
41 – 50%			
51 – 60%			
60 – 70%			
Над 70%			

4. Доколко е важно Вашият персонал да притежава следните умения?

Умения	Много важно	По-скоро важно	По-скоро не е важно	Не е важно
Специфични професионални умения				
Работа с инструменти, техника и технология.				
Познание и инженеринг на процеси				
Компютърни умения				
Работа с информация и информационни мрежи.				
Владеене на друг език				
Нормативна компетентност. Познаване и прилагане на стандарти и изисквания				
Ориентация към резултати				
Точност и прецизност				
Ориентация към качество и грижа за клиента				
Принос към екипния успех				
Гъвкавост и адаптивност				
Улесняване на промяната				
Работа с хора				
Комуникативност				
Непрекъснато учене и усъвършенстване				
Лидерство				
Организираност				
Справяне с проблеми				
Ангажираност и съпричастност				
Адекватно социално и работно поведение				

ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ

5. Лесно или трудно намирате подходящи хора за работа във Вашето предприятие?

Позиция	Много трудно	По-скоро трудно	По-скоро лесно	Лесно
Мениджъри				
Оперативни ръководители (в т.ч. ръководители на екипи)				
Технолози и технически специалисти (експерти)				
Специалисти по поддръжка				
IT специалисти				
Специалисти по качеството				
Специалисти по персонала				
Административни служители				
Финансисти				
Търговци				
Юристи				
Квалифицирани работници				
Ниско квалифицирани работници				
Други. Какви?				

6. Как си обяснявате трудностите при намирането на необходимите Ви кадри?
Възможен е повече от един отговор.

- Разминаване между търсене и предлагане на пазара на труда;
- Неэффективни мерки за регулиране на пазара на труда;
- Физически недостиг и застаряване на работната сила;
- Миграционни процеси;
- Ранно отпадане от училище;
- Отлив на младите хора от техническите специалности;

- Проблеми в професионалното ориентиране;
- Неправилно регулиране на план - приема в средните и висши училища;
- Несъответствие на образователните стандарти, учебно съдържание и програми с потребностите на бизнеса;
- Ниско качество на професионалното и висшето образование;
- Остаряла материална база в средните и висшите училища;
- Ниска квалификация на преподавателите;
- Формално провеждане на учебните стажове и практики;
- Липса на гъвкавост, адаптивност и нагласи в работната сила за „Учене през целия живот”;
- Недостатъчно инвестиции на работодателите в обучението и развитието на персонала;
- Липса на политика и система за набиране и подбор в организацията;
- Друго. Какво?

7. Предпочитате ли да назначавате кадри на определен университет или колеж когато се отнася до специфична длъжност във вашата компания? Ако да, моля, посочете за какъв тип позиция.

Позиция	Специалност	Наименование на ВУ или колеж
Мениджъри		
Оперативни ръководители (в т.ч. ръководители на екипи)		
Технолози и технически специалисти (експерти)		
Специалисти по поддръжка		
IT специалисти		
Специалисти по качеството		
Специалисти по персонала		
Административни служители		
Финансисти		
Търговци		
Юристи		

Квалифицирани работници		
Ниско квалифицирани работници		
Други. Какви?		

8. Смятате ли, че кадрите завършващи средни професионални училища са достатъчно подготвени за работа във Вашата компания?

Позиция	Напълно	По-скоро ДА	По-скоро НЕ	НЕ
Специалисти				
Оператори на машини и съоръжения				
Работници по поддръжка				
Квалифицирани работници				
Административен персонал				
Други. Какви?				

9. Смятате ли, че кадрите завършващи висши училища и колежи са достатъчно подготвени за работа във Вашата компания?

Позиция	Напълно	По-скоро ДА	По-скоро НЕ	НЕ
Мениджъри				
Оперативни ръководители (в т.ч. ръководители на екипи)				
Технолози и технически специалисти (експерти)				
Специалисти по поддръжка				
IT специалисти				
Специалисти по качеството				
Специалисти по персонала				
Административни служители				
Финансисти				
Търговци				

Юристи				
Квалифицирани работници				
Ниско квалифицирани работници				
Други. Какви?				

10. Според Вас, в какви области са най-сериозните дефицити в знанията и уменията на дипломиралите се от професионалните и висшите училища млади специалисти? Можете да посочите повече от един отговор.

- Познания за процеси и технологии;
- Умения за работа с инструменти, машини и съоръжения;
- Познания за бизнеса, пазара и конкурентите;
- Компютърни умения;
- Владее на български език в т.ч. и граматика;
- Владее на втори език;
- Работа с информация;
- Нормативни познания;
- Умения да планира и организира;
- Умения да управлява проекти;
- Умения да презентира и преговаря;
- Умения да се справя с проблеми и конфликти;
- Умения за работа в екип;
- Други. Какви?

11. Как считате, че трябва да се регулира финансирането на обучението по нужните за бизнеса специалности? Възможен е повече от един отговор.

- с план-прием, утвърден от държавата;
- с план-прием, утвърден от социалните партньори;
- с план-прием, утвърден съвместно от държавата и социалните партньори;
- чрез ваучерна система, с участието на заинтересованият работодател и държавата;
- чрез договор за публично-частно партньорство между работодателя и учебното заведение;
- чрез договор между работодателя и обучаващият се;
- чрез доброволна осигуровка на гражданите за обучение и квалификация;
- чрез вноски в национален фонд „Обучение и квалификация”, управляван на трипартитен принцип.

УДОВЛЕТВОРЕНОСТ, МОТИВАЦИЯ И НАГЛАСИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

12. Вашето мнение за факторите в работната среда, от които в най-голяма степен зависи удовлетвореността на работещите във вашата фирма. Моля изберете до четири от посочените по-долу фактори:

- размер на възнаграждението;
- справедливост в заплащането;
- условия на труд;
- сигурност на работното място;
- социални придобивки;
- взаимоотношения с ръководството;
- взаимоотношения с колегите;
- възможност за диалог;
- организация на работата;
- обратна връзка, признание и справедлива оценка на трудовия принос;
- възможност за професионално развитие;
- наличие на информация за целите и приоритетите на предприятието;
- репутация на предприятието;
- политики и процедури в управлението на човешките ресурси;
- Друго. Какво?

13. Моля посочете степента на Вашата лична удовлетвореност по изброените фактори.

Фактор	Степен на удовлетвореност		
	Висока	Средна	Ниска
размер на възнаграждението			
справедливост в заплащането			
условия на труд			
сигурност на работното място			
социални придобивки			

взаимоотношения с ръководството			
взаимоотношения с колегите			
възможност за диалог			
организация на работата			
обратна връзка, признание и справедлива оценка на трудовия принос			
възможност за професионално развитие			
наличие на информация за целите и приоритетите на предприятието			
репутация на предприятието			
политики и процедури в управлението на човешките ресурси			

14. Вашето мнение за мотивите, от които в най-голяма степен зависи нагласата на работещите във Вашата предприятие за участие в различните форми на обучение и саморазвитие. Моля изберете до три от посочените по-долу фактори:

- професионално израстване - кариера;
- възможност за повишаване на възнаграждението;
- подчиняване на изисквания на ръководството;
- придобиване на знания и информация;
- професионално усъвършенстване;
- сигурност на работното място;
- придобиване на сертификат за по-висока квалификация;
- възможност за диалог и изразяване на лично мнение;
- придобиване на нова професия;
- развитие на нови умения;
- страх от наказание;
- придобиване на преносими компетенции – възможност за смяна на работодателя;
- Други. Какви?

15. В каква степен е склонно ръководството на Вашата предприятие да инвестира в обучение и развитие на човешките ресурси? Моля отбележете до две твърдения, които приемате за справедливи и верни.

- Това е работа на държавата. Задължението на работодателя е да плаща данъците си;
- Работещите сами трябва да инвестират в своето обучение и развитие, ако искат да запазят работното си място;
- Работодателят трябва да финансира обучение само в случаите, когато това се изисква по нормативен път;
- Работодателят трябва да инвестира в обучение и развитие, когато извършва промени в организацията и в технологията на производството;
- Работодателят трябва да инвестира в обучение и развитие на ЧР при промени във външната среда и в бизнес стратегията на предприятието;
- Работодателят трябва да инвестира системно в развитието на човешкия капитал, с който разполага;
- Тези въпроси трябва да се уреждат в трудовия договор;

16. Какъв процент от служителите Ви са започнали работа:

	0-25%	25-50%	50-75%	75-100%
Без допълнително обучение в предприятието;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Преминали са въвеждащо обучение;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Обучени са изцяло;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Можете да маркирате повече от 1 възможност. Въпросът не визира обученията, изисквани по нормативен акт.

17. Как ограничавате рисковете при инвестиции в обучение и развитие на персонала?

Подходи	ДА	По-скоро ДА	По-скоро НЕ	НЕ
Предварително залагаме клаузи в трудовия договор				

Сключваме допълнителни споразумения с обучаваните				
Разполагаме с фирмена система за оценка на ефективността от инвестициите в обучение и развитие				
Прилагаме програми за задържане на ключови служители				
Не предприемаме мерки в тази връзка				
Други подходи. Какви?				

18. Как определяте потребностите от обучение във Вашата фирма?

Подходи	ДА	По-скоро ДА	По-скоро НЕ	НЕ
Фирмена система за определяне на потребностите от обучение				
Препоръки на консултанти и предложения от обучаващи организации				
Системна оценка на компетенциите				
Оценка на трудовото представяне (атестиране)				
Анализ на резултатите от работата				
Анализ на тенденциите, приоритетите и прогнозиране на потребностите от нови умения				
Предложение от преките ръководители				
Предложение от специалистите по персонала				
Предложение - желание на работещите				
Проучване мнението на клиентите				

Предписание на контролни органи				
Други. Какви?				

19. Какви са трудностите, на които се натъкнахте в обучението на персонала?
Възможен е повече от един отговор.

- Липса на мотивация и желание от страна на обучаваните
- Липса на финансови средства
- Нежелание на собствениците (акционерите) да инвестират в обучение и развитие на персонала
- Липса на компетентни (опитни или сертифицирани) обучаващи организации и преподаватели
- Неефективни методи на обучение
- Проблеми свързани с времето и организацията
- Остарели учебни програми
- Прекалено теоретизиране
- Високи цени на обучаващите услуги
- Слаба възвращаемост (ниска добавена стойност) от инвестициите в обучение
- Други. Какви?

20. Какви са формите на взаимодействие и сътрудничество с професионални училища, центрове за професионално обучение и ВУ. Възможен е повече от един отговор. Моля в квадрат А отбележете формите на взаимодействие, които практикувате в момента. В квадрат Б – формите на взаимодействие, които бихте желали да развивате в бъдеще, извън тези, които сте посочили в А.

- А Б
- Договори – поръчки за обучение
 - Спонсорство
 - Стажантски програми
 - Предоставяне на ученически и студентски стипендии
 - Участие в управителни и академични органи
 - Споразумения за сътрудничество
 - Обществен контрол върху качеството на учебния процес
 - Дипломни работи
 - Предоставяне на изисквания към съдържанието на учебните планове и програми

- Предоставяне на изисквания към методите и формите на обучение
- Съвместна научноизследователска дейност
- Съвместна работа по проекти с външно финансиране
- Предоставяне на материална база за обучение на учениците и студентите
- Повишаване квалификацията на учителите и преподавателите
- Обмен на научна и техническа информация
- Организиране на съвместни конференции и семинари
- Предоставяне на изисквания към план приема и разкриване на нови специалности
- Сътрудничество в професионалното ориентиране (кариерни центрове, дни на кариерата, политика на отворени врати, фирмени презентации и пр.)
- Ангажиране на специалисти от компанията с преподавателска дейност, майсторски класове и пр.
- Други форми на сътрудничество. Какви?

21. Как въвеждате новопостъпилите служители (работници) в работата?

Подходи	ДА	По-скоро ДА	По-скоро НЕ	НЕ
Въвеждащи програми				
Базово обучение				
Менторство (наставничество)				
Коучинг				
Стажантски програми				
Лични планове за развитие				
Не предприемаме мерки в тази връзка				
Други подходи. Какви?				

22. Какъв среден период от време е необходим, за да се адаптира новопостъпил служител (работник) и да разгърне напълно своя потенциал? Моля изберете един от посочените отговори!

- Месец
- До три месеца
- От три до шест месеца
- От шест до дванадесет месеца
- Над една година

23. Какви са Вашите предложения за предприемане на мерки, свързани с развитието на капацитета и ефективността на работната сила?

А. Нормативни промени:

.....

Б. Взаимодействие и работа на институциите. Мерки и програми за насърчаване на заетостта и развитието на уменията:

.....

В. Насърчаване на работодателите за инвестиции в човешкия капитал:

.....

Г. Взаимодействие между бизнеса и професионалните училища, центрoвете за професионално обучение, центрoвете за професионално ориентиране:

.....

Д. Взаимодействие между бизнеса и институциите във висшето образование и науката:

.....

- Бих искал да ми изпратите обобщения анализ по електронна поща
- Бих искал да получавам новини и информация за хода на изпълнението на проекта за оценка на компетенциите по електронна поща

Благодарим Ви за участието!

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ФИГУРИТЕ

таблица 1: Разпределение на броя на предприятията по сектори	7
таблица 2: Разпределение на избраните и резервните предприятия по сектори	8
таблица 3: Разпределение на анкетите по сектори	11
таблица 4: Разпределение на анкетите по брой наети лица	11
таблица 5: Разпределение според чуждестранното участие.....	11
фигура 1: Степен на образование-изисквания предявени в длъжностните характеристики.....	12
фигура 2: Длъжности-изисквана степен на образование по сектори	13
фигура 3: Съответствие на квалификацията на работниците и служителите на изискванията за длъжността.....	14
фигура 4: Сектор металургия - съответствие на квалификацията на работниците и служителите на изискванията за длъжността.....	15
фигура 5: Сектор електроника - съответствие на квалификацията на работниците и служителите на изискванията за длъжността.....	15
фигура 6: Сектор електротехника - съответствие на квалификацията на работниците и служителите на изискванията за длъжността.....	15
фигура 7: Сектор машиностроене - съответствие на квалификацията на работниците и служителите на изискванията за длъжността.....	16
фигура 8: Изисквания за професионален опит	16
фигура 9: -Изисквания за професионален опит-сектор металургия.....	17
таблица 6: Степенуване по важност на уменията, които трябва да притежава персоналът на предприятието	17
фигура 10: Степенуване по важност на уменията, които трябва да притежава персоналът на предприятието	18
фигура 11: Намиране на подходящ персонал за работа.....	19
фигура 12: Причини за проблемите при намиране на персонал.....	20
фигура 13: Причини за проблемите при намиране на персонал по сектори	21
таблица 7: Предпочитани специалности и ВУ за позиция „Мениджър”	22
таблица 8: Предпочитани специалности и ВУ за позиция „Оперативен ръководител”	22
таблица 9: Предпочитани специалности и ВУ за позиция „Технолози и технически специалисти”	23
фигура 14: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища.....	24
фигура 15: Подготовка на кадрите, завършващи средни професионални училища по сектори	24
фигура 16: Подготовка на кадрите, завършващи висши училища и колежи.....	25
фигура 17: Дефицити в подготовката на завършващите професионални и висши училища	26
фигура 18: Регулиране финансирането на обученията за нуждите на бизнеса	26
фигура 19: Фактори за удовлетвореност на работещите в предприятията	29
фигура 20: Фактори за удовлетвореност на работещите в предприятията по сектори.....	30
фигура 21: Персонална удовлетвореност на анкетирания	30
фигура 22: Мотиви, определящи нагласата на работещите за участие в обучение.....	31
фигура 23: Мотиви, определящи нагласата на работещите за участие в обучение по сектори	32
фигура 24: Инвестиции в обучение от работодателите	32
фигура 25: Инвестиции в обучение от работодателите по сектори.....	33
фигура 26: Обучения при постъпване на работа.....	33
фигура 27: Обучения при постъпване на работа.....	34
фигура 28: Ограничаване на рисковете при инвестиции в обучение	34
фигура 29: Ограничаване на рисковете при инвестиции в обучение – по сектори.....	35
фигура 30: Определяне потребностите от обучение в предприятието	35
таблица 10: Трудности, на които се натъкват работодателите в обучението на персонала	36
фигура 31: Трудности в обучението на персонала.....	37
таблица 11: Форми на взаимодействие с професионални училища, ЦПО и ВУ – настоящи и бъдещи	38
фигура 32: Форми на взаимодействие с ПУ, ЦПО, ВУ	38
фигура 33: Методи за въвеждане на новопостъпилите работници и служители в работата.....	39
фигура 34: Период на адаптация на новопостъпилите работници и служители.....	40
фигура 35: Период на адаптация на новопостъпилите работници и служители – по сектори	40
фигура 36: Предложение за мерки за развитието на капацитета на работната сила	41